



RAPPORT

2012:1

Arnfinn H. Midtbøen og Jon Rogstad
Diskrimineringens omfang
og årsaker

Etniske minoriteters tilgang til
norsk arbeidsliv

Arnfinn H. Midtbøen og Jon Rogstad
Diskrimineringens omfang og årsaker

Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv

Institutt for samfunnsforskning

Oslo 2012

© ISF 2012
Rapport 2012:1

Institutt for samfunnsforskning
Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
www.samfunnsforskning.no

ISBN (trykt): 978-82-7763-377-0
ISBN (pdf): 978-82-7763-378-7
ISSN: 0333-3671

Innhold

Forord.....	7
Sammendrag.....	9
1. Innledning. <i>Jon Rogstad</i>	13
Hva er problemet?.....	17
Arbeidsgivere – mellom ansvar og frihet.....	20
Gangen i rapporten.....	22
2. Perspektiver på diskriminering. <i>Jon Rogstad</i>	23
«Vi» og «de andre».....	26
Det økonomiske perspektivet – risiko og bærekraft.....	28
Solidaritetsperspektivet – sivile, sosiale og moralske felleskap.....	29
Fra endimensjonal til flerdimensjonal diskriminering.....	30
Avslutning.....	31
3. Den norske arbeidsmarkedskonteksten. <i>Arnfinn H. Midtbøen</i>	33
Innvandrere og etterkommere i Norge.....	34
Sysselsetting og ledighet – et oversiktsbilde.....	37
Sysselsetting, antall og andeler i sektorer og bransjer.....	39
Etterkommernes situasjon – en lakmustest på integrering?.....	44
4. Å studere diskriminering i arbeidslivet – argumenter for en eksperimentell design. <i>Arnfinn H. Midtbøen</i>	49
Ikke-eksperimentelle metoder for studier av arbeidsmarkedsdiskriminering.....	50
Eksperimentelle metoder for studier av arbeidsmarkedsdiskriminering.....	51
Kritikk av felteksperimenter.....	53
Dette prosjektets design: Fra omfang til årsaker.....	56
5. Valg og dilemmaer i gjennomføringen av et felteksperiment <i>Arnfinn H. Midtbøen</i>	59
Valg av arbeidsmarkedsområder.....	60
Sektorer, bransjer og stillingstyper.....	61
Konstruksjon av fiktive identiteter.....	63

Praktisk implementering – valg og utfordringer.....	68
Måler vi det vi sier vi måler? Om validitetsproblematikk i felteksperimenter	71
Oppsummering	74
6. Diskriminerings omfang. <i>Arnfinn H. Midtbøen</i>	77
Effekten av etnisk bakgrunn – et helhetsbilde	78
Kjønn og etnitet: Effekten av etnisk bakgrunn for kvinner og menn	80
Betydningen av geografisk kontekst	83
Sektorer, bransjer og stillingstyper	86
Oppsummering og diskusjon	94
7. Diskriminerings årsaker. <i>Arnfinn H. Midtbøen</i>	97
Om intervjuene – rekruttering, antall og utfall	97
Hvem diskriminerer?	103
Diskriminering i kontekst – nye distinksjoner	114
Årsaker til og løsninger på diskrimineringsproblemet: Arbeidsgiveres egne synspunkter	120
Minoritetskompetanse og generasjonsbevissthet.....	126
Oppsummering og diskusjon	129
8. Hvordan ansvarliggjøre arbeidsgiverne? Mot et strukturelt perspektiv. <i>Jon Rogstad</i>	133
De legale rammene – opplevelsen av frihet til å bruke magefølelsen	135
Det økonomiske perspektivet – å finne den ene vs. å unngå feilansettelser	140
Solidaritetsperspektivet – perspektivløs moral	142
Diskusjon – mot et supplerende strukturelt perspektiv.....	144
9. Avslutning og noen mulige grep. <i>Jon Rogstad</i>	147
Hva har vi gjort? Design og metode.....	148
Hvilke perspektiver har vi brukt?	149
Hva fant vi? Diskriminerings omfang	151
Hvordan forklarer arbeidsgiverne egne handlinger?	152
Implikasjoner og virkemidler	153
Arbeidsgivere mellom frihet og ansvar – sluttord	161
Litteratur	163
Vedlegg 1: Eksempel på søknadspår.....	171
Vedlegg 2: Brev til arbeidsgiver I.....	175
Vedlegg 3: Brev til arbeidsgivere II.....	177
Vedlegg 4: Intervjuguide	179
Sammendrag/abstract	185

Figurer

Figur 1. Antall innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, etter landbakgrunn. Utvikling 1970-2011.....	35
Figur 2. Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre bosatt i norske fylker. Prosent.....	36
Figur 3. Andel sysselsatte i befolkningen totalt, innvandrere totalt og utvalgte verdensregioner. 4. kvartal 2001-2010.....	37
Figur 4. Andel arbeidsledige i befolkningen totalt, innvandrere totalt og for utvalgte verdensregioner. 3 kvartal 2007-2011.....	38
Figur 5. Antall sysselsatte i utvalgte næringer. 2008-2010. 4. kvartal.....	41
Figur 6. Andel menn og kvinner i utvalgte næringer etter kjønn. 4. kvartal 2010.....	42
Figur 7. Andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i utvalgte bransjer. 4. kvartal 2010.....	43
Figur 8. Andelen aktive (sysselsatte eller under utdanning) etter alder, kjønn og innvandringsbakgrunn. 4. kvartal 2009.....	45
Figur 9. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å bli innkalt til et jobbintervju. Resultater for det totale antallet søknader i prosent.....	79
Figur 10. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å bli innkalt til et jobbintervju. Separate resultater for kvinner og menn i prosent.....	82
Figur 11. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å bli innkalt til et jobbintervju. Resultater for Oslo og østlandet forøvrig, samt for Moss, Drammen og Lørenskog i prosent.....	85
Figur 12. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å bli innkalt til et jobbintervju. Separate resultater for privat og offentlig sektor i prosent.....	87
Figur 13. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å bli innkalt til et jobbintervju. Separate resultater for bransjer i prosent.....	89
Figur 14. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å bli innkalt til et jobbintervju. Separate resultater for stillingstyper i prosent.....	92

Tabeller

Tabell 1. Adresser, postnummer og poststed til fiktive jobbsøkere i henholdsvis Oslo, Drammen, Moss og Lørenskog.	65
Tabell 2. Utfall av tester totalt. Innkallings- og diskrimineringsrater i prosent.	78
Tabell 3. Utfall av tester for kjønn totalt. Innkallingsrater og netto diskriminering i prosent.	81
Tabell 4. Utfall av tester i Oslo og østlandet forøvrig. samt separate resultater for Moss, Drammen og Lørenskog. Innkallingsrater og netto diskriminering i prosent.	84
Tabell 5. Utfall av tester for sektorer totalt. Innkallingsrater og netto diskriminering i prosent.	87
Tabell 6. Utfall av tester for bransjer totalt. Innkallingsrater og netto diskriminering i prosent.	88
Tabell 7. Utfall av tester for stillinger totalt. Innkallingsrater og netto diskriminering i prosent.	91
Tabell 8. Oversikt over brev sendt ut til de tre «utfallsgruppene». Antall og prosentandel positive responser for hver gruppe og totalt antall sendte brev.	99

Forord

Denne studien skriver seg inn i en 40 år lang forskningstradisjon internasjonalt, de siste ti også i land som Danmark og Sverige. At det nå foreligger eksperimentdata om etnisk diskriminering i det norske arbeidslivet kaster nytt lys over et viktig tema. På lengre sikt vil undersøkelsen kunne danne grunnlaget for en kunnskapsbasert vurdering av tiltak for å forebygge eller begrense forekomsten av etnisk diskriminering.

Prosjektet inngår som en del av regjeringens handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering (2009-2012) og er finansiert av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Vi ønsker å takke departementet for dristigheten i å satse på et viktig prosjekt.

En forutsetning for at både Institutt for samfunnsforskning (ISF) og departementet skulle iverksette et prosjekt av denne typen var at det i forkant skulle vurderes av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). Vi takker NESH, og senere NSD, for interessante og lærerike diskusjoner om forskningsetikk – og for at begge institusjoner falt ned på at det var flere argumenter som talte for enn mot iverksettelsen av et slikt prosjekt i Norge.

I forkant av datainnsamlingsprosessen arrangerte vi et meget vellykket seminar der relevante aktører var invitert til å komme med synspunkter på forskningsopplegget. I den forbindelse vil vi takke Ingunn Lund fra LO, Nina Solli fra NHO, Kristian Rose Tronstad (da SSB, nå Fafo), Claus Jervell fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), Helene Moe fra Adecco, Moa Bursell fra Stockholm Universitet, Magnus Carlsson fra Högskolan i Kalmar, samt Hilde Lidén og Idunn Brekke fra ISF. En særskilt takk til Moa Bursell for gode tips til utforming av excel-skjema og søknader. Takk også til Christopher Gambert ved LDO for nyttige samtaler i oppstarten av prosjektet, og til Bjørn Olsen i SSB for fremskaffelse av relevant bakgrunnsstatistikk.

En stor takk går også til Erika B. Sterri, Ida Kvittingen og Idunn Brekke for uvurderlig assistanse i datainnsamlingsperioden, og til alle arbeidsgiverne som brukte av sine arbeidsdager til å samtale med oss om hvilke forhold som er av betydning i ansettelsesprosesser.

Forskningsleder ved Fafo, Jon Rogstad, hadde ideen, utviklet forskningsdesignet og har vært leder for prosjektet. Stipendiat Arnfinn H. Midtbøen ved ISF har vært ansvarlig for implementeringen av felteksperimentet og har gjennomført de fleste kvalitative intervjuene. Intervjuguiden ble utviklet i fellesskap. I skrivingen av rapporten har arbeidsdelingen vært som følger: Kapittel 1,2,8 og 9 er forfattet av Rogstad, mens kapittel 3,4,5,6 og 7 er skrevet av Midtbøen.

Takk til Pål Schøne og Mari Teigen ved ISF, samt til Grete Brochmann ved Universitetet i Oslo, for gjennomlesing og kommentarer til deler av rapporten. En stor takk også til biblioteks- og IT-tjenesten på ISF, som har bidratt til å finne frem relevant faglitteratur og lagt til rette for de praktiske forholdene rundt datainnsamlingen.

Oslo, desember 2011

Arnfinn H. Midtbøen

Jon Rogstad

Sammendrag

Møter jobbsøkere med utenlandske navn større barrierer i tilgangen til arbeidslivet enn søkere med norske navn, selv når alle kvalifikasjoner er identiske? Formålet med dette prosjektet er å gi et svar på spørsmålet om det forekommer etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser i det norske arbeidsmarkedet, samt å antyde hva som kan forklare hvorfor eventuelt diskriminerende praksis finner sted.

Studien hviler på et omfattende empirisk datagrunnlag: For det første har vi gjennomført et felteksperiment, der 1800 parvise, fiktive jobbsøknader er sendt ut til reelle stillingsutlysninger. De to søknadene er helt like langs alle relevante variabler som språkføring, utdanning og arbeidserfaring, men skiller seg fra hverandre ved at navntrekket signaliserer at de to søkerne har henholdsvis etnisk majoritets- og minoritetsbakgrunn. Hensikten med eksperimentet er å undersøke om og i så fall i hvilken grad det forekommer systematisk forskjellsbehandling av personer med etnisk minoritetsbakgrunn i ansettelsesprosesser.

For det andre har vi gjennomført 42 kvalitative dybdeintervjuer med et utvalg av arbeidsgiverne hvis ansettelsespraksis ble gjort til gjenstand for iakttagelse i eksperimentet. Formålet med intervjuene er både å kartlegge hvilke forhold som bidro til det konkrete utfallet i ansettelsesprosessen vi har studert, men også å få en større innsikt i de avveininger, spenningsforhold og dilemmaer som preger slike prosesser generelt, og under hvilke betingelser etnisitet gjøres til en relevant faktor i arbeidsgiveres vektning av kandidater til en jobb. Samlet utgjør koblingen mellom felteksperimentet og de kvalitative intervjuene en metodologisk nyvinning i forskningen på arbeidsmarkedsdiskriminering i en norsk sammenheng.

Totalt sett viser resultatene fra felteksperimentet at diskriminering i ansettelsesprosesser utgjør et substansielt hinder for tilgangen til arbeidslivet for personer med etnisk minoritetsbakgrunn: Sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju reduseres i gjennomsnitt med om lag 25 prosent dersom søkeren har et utenlandsk klingende navn sammenlignet med identisk kvalifiserte søkere med majoritetsbakgrunn.

Det er imidlertid viktig å presisere at det bak denne overordnede «diskrimineringsraten» befinner seg viktige forbehold og mange nyanser. For det første er likebehandling av de to kandidatene – enten i form av dobbelt avslag eller at begge kalles inn til jobbintervju – den desidert mest vanlige responsen fra arbeidsgivere. Når én av de to kandidatene foretrekkes, går derimot valget systematisk i favør av majoritetskandidaten.

For det andre endres diskrimineringsraten når vi gjennomfører en mer finmasket analyse. Vi har operert med to jobbsøkerpar – ett kvinnelig par og et mannlige par – og har søkt på til sammen 900 jobbutlysninger til stillinger med en geografisk tilknytning til henholdsvis Oslo, Lørenskog, Moss og Drammen. Søknadene er sendt til utlysninger i både privat og offentlig sektor, fordelt på seks forskjellige bransjer og tolv forskjellige stillingstyper. Analysen viser at det er forskjeller mellom kjønnene, mellom ulike geografiske kontekster og mellom både sektorer, bransjer og stillingstyper. Særlig påfallende er forskjellene i diskrimineringsrater mellom kvinner og menn og mellom offentlig og privat sektor.

Her gjelder det imidlertid å være klar over at det kvinnelig og det mannlige jobbsøkerparet hovedsakelig har søkt stillinger i ulike deler av arbeidsmarkedet. Kvinner har søkt flest stillinger i offentlig sektor og menn flest i privat. I tillegg kommer den ulike rollen formalisert utdanning spiller i ulike yrkeskontekster: Omfanget av diskriminering er betraktelig mindre i ansettelser til offentlige stillinger som krever en formalisert utdanning enn i private jobber med mer uklare krav til kompetanse. De store forskjellene mellom kvinner og menn og mellom offentlig og privat sektor, kan derfor være et uttrykk for at uklare utdanningskrav gir mer rom for skjønnsutøvelse – noe som igjen kan gjøre etnisk bakgrunn til en faktor av større betydning.

Andre forklaringer på de sektorvise forskjellene kan være at kravene til dokumentasjon og muligheten til innsyn i offentlige ansettelsesprosesser i seg selv bidrar å begrense omfanget av diskriminering, eller at offentlige arbeidsgivere opplever en større forpliktelse til overordnede politiske målsettinger om inkludering av utsatte grupper i arbeidslivet. Vi må imidlertid holde åpen muligheten for at resultatene tilslører diskriminering i offentlig sektor og at den samlede diskrimineringsraten i den forstand er et moderat anslag på det faktiske omfanget av diskriminering i arbeidslivet.

Koblingen av eksperimentet og de kvalitative intervjuene med arbeidsgivere danner et godt utgangspunkt for å diskutere det komplekse forholdet mellom den etniske diskriminerings omfang og årsaker. På den ene siden viser intervjuene en tendens til at holdning og handling sammenfaller, i den forstand at arbeidsgiverne som kalte inn kun søkere med majoritetsbakgrunn til intervju også var de som ga klareste uttrykk for

stereotype forestillinger og negative holdninger til arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn. På den annen side finnes det også eksempler som snur dette inntrykket på hodet, og viser en klar diskrepans mellom holdning og handling der uttalt «mangfoldsentusiasme» i noen tilfeller leder til valget av en majoritetssøker alene, mens arbeidsgivere som utviser en større skepsis til etnisk mangfold i blant kun kaller inn kandidaten med minoritetsbakgrunn.

Et viktig funn er derfor at diskrimineringspraksis må analyseres i lys av den konkrete konteksten rundt ansettelsesprosessen. Å velge en søker med minoritetsbakgrunn i en kontekst der samtlige ansatte er representanter for majoriteten, er eksempelvis et uttrykk for andre mekanismer enn tilfeller der majoritetskandidaten foretrekkes, men der halvparten av bedriftens ansatte allerede har minoritetsbakgrunn. Dette minner oss om at resultatene fra et felteksperiment ikke kan tolkes som utslag av én mekanisme eller forklaringsmodell. Snarere kan diskrimineringen som dokumenteres forklares med en kombinasjon av arbeidsgiveres varierende kjennskap til etniske minoriteter, tidligere erfaringer, etniske stereotypier og en for mange ektefølt – men ikke dermed rasjonell – usikkerhet på om jobbsøkere med utenlandske navn faktisk er i stand til å utføre en jobb på linje med like godt kvalifiserte søkere med majoritetsbakgrunn.

For øvrig trekker påfallende mange arbeidsgivere frem «personlig egnethet» som et relevant hensyn i ansettelsesprosesser. Tidvis kan man få et inntrykk av at betegnelsen brukes som et samlebegrep for ulike måter som minoritetskandidater ikke passer inn på. Man kan videre tenke seg at den forestillingen om fellesskap som egnetheten implisitt refererer til, kan bidra til en indirekte vanskeliggjøring av tilgangen til arbeidslivet for dem som i utgangspunktet er definert som «uegnet».

Samlet sett dokumenterer studien at det å ha et navn som signaliserer etnisk minoritetsbakgrunn i seg selv fungerer som et hinder mot like muligheter i det norske arbeidslivet. Dette utfordrer grunnleggende likhetsidealer i det norske samfunnet og er verdt å ta på alvor – særlig fordi barrierene minoritetskandidatene møter ikke kan forklares med henvisning til ellers relevante faktorer som språk, utenlandsk utdanning eller svakere arbeidserfaring. Søknadene fra personene med minoritetsbakgrunn signaliserer at de er født og oppvokst i Norge, eller i det minste kom til landet i ung alder. Resultatene antyder dermed at norskfødte med innvandrerforeldre kan ha problemer med å bli «strukturelt integrert» i det norske arbeidsmarkedet.

Intervjuene med arbeidsgivere avdekker at mange ikke er oppmerksomme på gruppen av etterkommere som potensiell arbeidskraft overhodet. Spørsmålet er om økt kunnskapsnivå, «bevisstgjøring» og forpliktelser til både tiltak og rapportering på bedriftsnivå er tilstrekkelige virkemidler for å forebygge denne formen for diskriminering, eller om mer strukturelle tiltak derfor må vurderes. Med denne studien foreligger det et empirisk datamateriale som kan tjene som et kunnskapsbasert grunnlag for videre diskusjoner om hvilke politiske og juridiske virkemidler man eventuelt kan sette i verk for å forebygge og begrense omfanget av etnisk diskriminering i arbeidslivet.

Innledning

Jon Rogstad

På forsommeren 2011 kunne man lese om «Ahmed». Denne gang var det *Refleks*, NITOs medlemsblad, som skrev om unge med innvandrerbakgrunn som ikke får brukt egne ferdigheter.¹ For ti år siden var «Ahmed» ferdigutdannet bachelor i byggfag. Etter det hadde han søkt jobber. Mange jobber. «Selv om jeg er født og oppvokst i Norge og snakker bra norsk, har dørene vært stengt», forteller «Ahmed» i bladet. Han fortsetter med å gi et råd til andre: «Ikke utdann dere til ingeniør eller sivilingeniør. Næringslivet vil ikke ha dere likevel».

«Ahmeds» historie er ikke ny eller enestående. Hans fortelling er som tråd i en vev, som flettes sammen med andre fortellinger og samlet danner et større bilde. En beskrivelse av å være i marginale posisjoner på arbeidsmarkedet, og bli rammet av utenforskap, ekskludering eller diskriminering. Det sistnevnte er temaet for denne rapporten. Et bakteppe er mediernes mange oppslag om diskriminering, som ofte har noe til felles. Hovedpersonene har minoritetsbakgrunn. Til tross for høy utdanning fra Norge, er det mange blant dem som ikke får lønnet arbeid på lik linje som majoritetsnordmenn. I kontrast til idealer om «like muligheter», kommer etniske minoriteter dårligere ut langs sentrale levkårsvariabler, deriblant sysselsetting og arbeidsledighet (se f. eks Olsen, 2010, 2011). Det substansielle spørsmålet er hvorfor, mens den politiske utfordringen er hva som kan og bør gjøres for å redusere ulikheten.

Det vi er opptatt av i denne rapporten er hvor mye av ulikheten som skyldes det man kan omtale som urettmessig forskjellsbehandling. Altså forskjellsbehandling som ikke kan tilbakeføres til spesifikt jobbrelevante ferdigheter blant arbeidssøkere. Dette er handlinger som i lovverket refereres til som diskriminering. Det vil si handlinger som direkte eller indirekte har som konsekvens at visse individer forskjellsbehandles på bakgrunn av irrelevante særtrekk (det legale rammeverket utdypes i neste kapittel). I

1. <http://www.nito.no/Nyheter/Gammelnyhetsarkiv/Nyhetsarkiv---Utdanning/--Ikke-bli-ingenior/>

rapporten er vi imidlertid også opptatt av ulikhet som er forårsaket av forhold som ikke faller inn under lovens avgrensning av diskriminering.

I arbeidslivet vil diskriminering innta en rekke ulike former og utspilles i forskjellige typer av situasjoner. Deriblant ansettelser, opprykk, lønn, tildeling av oppgaver og oppsigelser. Vi skal her konsentrere oss om ansettelser, som er kompliserte prosesser fordi det er beslutninger som skjer under betydelig usikkerhet, ofte basert på lite transparent informasjon (Petersen & Saporta, 2004). Et moment i lovverket, som vi vil trekke fram innledningsvis, er at det ikke har betydning om en handling har et klart motiv eller ikke. Årsakssammenhengene er likevel avgjørende for å identifisere mulige virkemidler for hvordan omfanget av ulikhet kan reduseres. Vårt hovedfokus for å avdekke omfanget av diskriminering er imidlertid urettmessig ulikhet i form av utfall, uavhengig av om arbeidsgivere bevisst har ønsket å forskjellsbehandle søkere med minoritetsbakgrunn eller ikke.

Det særskilte med denne rapporten er ikke tematikken. En rekke foreliggende arbeider har mer eller mindre direkte tematisert omfanget av og årsakene til diskriminering i Norge (f. eks Berg, 1992; IMDi, 2008; Rogstad, 2001; Tronstad, 2009, 2010). Det unike ved prosjektet er designet som er benyttet, med kombinasjon av tester og etterfølgende kvalitative intervjuer. Mens man i den tidligere forskningen ofte fokuserer på henholdsvis arbeidsgiveres holdninger eller arbeidssøkeres opplevelser, er vi her opptatt av praksis, slik den faktisk utspiller seg i virksomhetene.

Konkret har vi gjennomført et felteksperiment, med bruk av såkalt korrespondansetesting.² Metoden er langt fra ny, men den fikk stor utbredelse etter at International Labour Office tidlig på 1990-tallet anbefalte at den skulle benyttes for å avdekke omfanget av diskriminering (Bovenkerk 1992). Det resulterte i at denne typen felteksperiment er benyttet av forskere i en rekke europeiske land, samt USA og Canada. Sist ut var Sverige (Bursell 2007; Carlsson & Rooth 2007), noe som var av betydning for at vi fikk tillatelse fra den Nasjonale forskningsetiske komiteen for samfunnsfag og humaniora (NESH) til å bruke metoden i Norge. Tillatelsen var viktig fordi denne typen felteksperiment har vært møtt med sterke innvendinger når det gjelder forskningsetikk (Rogstad 1996, Banton 1997), men det har også har blitt satt spørsmålsteget ved dens substansielle slagkraft (Heckmann 1998). I denne rapporten er metoden tilpasset, modernisert og raffinert på flere måter (se omtale av bakgrunnen for ideen og utviklingen av designet i Rogstad (2010)).

Konkret har vi konstruert to par søkere, og deretter sendt fiktive søknader på faktisk utlyste jobber. Det kritiske elementet i metoden er at søknadene er så identiske som mulig når det gjelder alle saklige eller relevante faktorer for

2. Det skilles gjerne mellom situasjonstesting og korrespondansetesting, som først og fremst refererer til antall stadier som inkluderes i det eksperimentelle designet. Dette skillet er grundigere omtalt i kapittel 4 (se også Bursell, 2007)

den utlyste jobben som søkes. Hvor godt vi har lyktes i dette diskuteres i rapportens metodekapittel (kap. 5).

Hver test består av to søknader. Forskjellen mellom søknadene er navnet, altså de fiktive søkeres signatur. Vi har benyttet et kvinnelig og et mannlig par. For hvert par er én søker gitt et majoritetsnavn, Ida Johansen eller Andreas Hansen, og én et pakistansk minoritetsnavn, henholdsvis Saera Rashid eller Kamran Ahmad. I alt har vi sendt ut 1800 søknader, det vil si at vi har søkt på 900 utlysninger, fordelt på seks bransjer (i) helse- og sosialtjenester, (ii) finans og forsikring, (iii) offentlig forvaltning, (iv) undervisning, (v) transport og lager og (vi) informasjon og kommunikasjon. Grunnen til at vi har valgt personer med pakistansk bakgrunn er at dette er den største minoritetsgruppen fra ikke-vestlige land som er bosatt i Norge. Dessuten er dette en gruppe med lang botid. Det avgjørende i denne sammenheng er likevel at det er mange unge med pakistanske foreldre som er bosatt i landet. Blant de unge er det en stor andel som selv er født, oppvokst og har utdanning fra Norge. I og med at begge de fiktive søkerne har identisk utdanning, forutsetter vi at den er tatt i Norge

Det nyvinnende ved designet er at vi i tillegg til å gjennomføre tester for å avdekke omfanget av forskjellsbehandling, har fulgt opp med å intervju en del av arbeidsgiverne som er testet. På den måten knyttes arbeidsgivernes holdninger sammen med deres handlinger, slik at begge aspekter perspektiveres i lys av hverandre. Målet er ikke å konfrontere arbeidsgiverne med deres praksis for på den måten å egge til konflikt, men snarere å få innsikt i hvordan de selv forstår og begrunner egne handlinger (Rogstad & Midtbøen, 2009a). Denne ambisjonen er forankret i foreliggende internasjonal forskning, som påpeker behovet for mer presis kunnskap om årsakene til at minoriteter systematisk kommer dårligere ut på arbeidsmarkedet (Waldinger & Lichter, 2003). Tematikken er også satt høyt på den internasjonale politiske dagsorden. Nylig leverte en internasjonal ekspertgruppe, ledet av den tidligere tyske utenriksminister, Joschka Fischer, rapporten *Living together. Combining diversity and freedom in 21st Century Europe* (2011), skrevet på oppdrag av Council of Europe.

Problemet er, som leder av Inkluderingsutvalget, Osmund Kaldheim, sa på en konferanse om mangfold og integrasjon i regi av IMDi og British Council høsten 2011: «Systemet fungerer ikke, det eneste lyspunktet er at det fungerer like dårlige for alle».³ Satt på spissen er følgelig det at systemet fungerer dårlig for alle det nærmeste vi kommer et ideal om likeverdige tjenester. Nå er lovverket riktignok styrket. Alle offentlige og private bedrifter (med mer enn 50 ansatte) er pålagt en aktivitets- og rapporteringsplikt i forhold til etnisitet. Denne proaktive plikten innebærer at virksomhetene aktivt skal legge til rette

3. *The Diversity Debate: Facts, Fiction and Fantasy*, 27.-28. oktober 2011, Litteraturhuset og Nobels Fredssenter

for en mangfoldig arbeidsstokk. Foreliggende forskning indikerer imidlertid, at denne ordningen ikke er tilstrekkelig forpliktende til å sikre reell likebehandling (Tronstad 2010).

Mer enn fire tiår etter at den moderne innvandringen til Norge startet, på slutten av 1960-tallet (Brochmann, 2006), kan man undres over at vi ikke har klart å utvikle et bedre system for arbeidsmarkedsinkludering. Like påtrengende er det å spørre hva som kan forklare at arbeidsgiverne systematisk velger bort søkere med minoritetsbakgrunn enda de er like godt kvalifisert som majoritetssøkerne. Og, hvorfor har arbeidsgiveres praksis i liten grad vært tematisert i forskningen? Det sistnevnte er bemerkelsesverdig, ettersom det er gjennom å endre deres beslutninger at en mer inkluderende praksis kan realiseres.

For å forstå seleksjonsprosessene i arbeidslivet legger den amerikanske forskeren Barbara Reskin (2000) stor vekt på sosial kognitiv teori. Kjernen i hennes perspektiv er hvordan ubevisste, stereotype vurderinger leder til at arbeidsgivere har en tendens til å favorisere søkere de oppfatter at ligner på seg selv. For eksempel vil det å ha et utenlandskklingende navn kunne tolkes som et signal på opprinnelse utenfor landets grenser, noe som i neste omgang kan brukes som indikator på blant annet språkferdigheter. Mens stereotypier er bredt delte oppfatninger om egenskaper blant personer som tilhører sosiale grupper eller kategorier, glir stereotypiene over i fordommer når de i tillegg er påvirket av følelser om at noe eller noen er bedre og dårligere (Waldinger & Lichter 2003:149).

Det meste av den foreliggende forskningen har imidlertid tatt utgangspunkt i minoritetene. Altså gruppene som kan omtales som «ofrene» for arbeidsgivernes beslutninger. Mange analyser dreier seg om deres erfaringer og opplevelser, andre kan sorteres inn under etiketten ulikhetsanalyser. Fra Norge kan mange av bidragene i boka *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv* (Birkelund & Mastekaasa, 2009) stå som eksempel, mens det fra den internasjonale litteraturen kan vises til boka *Unequal Chances: Ethnic minorities in Western labour markets* (Heath & Cheung, 2007). Et nøkkelbegrep i deres analyser er, foruten ulikhet, «ethnic penalty». Et begrep som tidlig ble tematisert av blant annet Berthoud (Berthoud, 2000) for å sette en etikett på at det følger spesifikke barrierer med det å ha minoritetsbakgrunn. Subjektive erfaringer og observerbar ulikhet er åpenbart viktige for å forstå hvordan det er å være medborger i det norske samfunnet, men subjektive opplevelser gir få retningslinjer for hvilke politiske virkemidler som bør velges.

Blant annet derfor søker vi å gjøre noe annet i denne rapporten. Vårt sikte er både beskrivende og forklarende. Dels vil vi avdekke omfanget av diskriminering, dels vil vi søke å forklare hvorfor arbeidsgiverne forskjellsbehandler. Et siste mål med prosjektet er å bidra i arbeidet med å identifisere noen virkemidler. Vårt utgangspunkt her er de empiriske

analysene. Ambisjonen er ikke å lansere en ny politikk, men snarere å angi retning på noen typer av virkemidler som framstår som egnet ut fra analysene vi har foretatt.

Hva er problemet?

Diskriminering, marginalisering og ekskludering er begreper som har til felles at de betegner prosesser og tilstander hvor enkeltpersoner eller grupper av personer systematisk befinner seg utenfor eller i randsonen av samfunnets sentrale arenaer. Årsakene til denne plasseringen er selvsagt sammensatte fra aktiv utestengning til et aktivt valg om å stå utenfor. Samtidig er det viktig å erkjenne at på samme måte som inkludering, må alltid diskriminering forstås i lys av en ytre ramme. Aktørene inkluderes på noen arenaer og støtes/holdes ute fra andre arenaer. Følgelig har begrepene til felles at de er kontekstuelle og situasjonelle, dessuten er forståelsen av dem historisk betinget. Diskriminering er alltid forankret i kulturelle, strukturelle og økonomiske forhold, som legger føringer på arbeidsgivernes valg, ønsker, oppfatninger og handlingsrom. Kort sagt, arbeidsgiveres beslutninger befinner seg mellom det individuelle og det kontekstuelle og mellom frihet og ansvar.

Et utgangspunkt for denne rapporten er at folk flest ønsker å være i arbeid. «*Skaff meg en jobb!*», kalte Anne Britt Djuve og Kåre Hagen (1995) en rapport som oppsummerte levekårene for flyktninger i Oslo. Tittelen reflekterer at de fleste mennesker uansett bakgrunn og situasjon ønsker å ha lønnet arbeid. Problemet vi setter under lupen er at noen systematisk hindres i å realisere denne ambisjonen.

Hvorfor er manglende tilknytning til arbeidslivet et problem – og for hvem? Arbeid representerer en dualitet, hvor balansen mellom arbeid som kilde til mening og inklusjon må veies opp mot idealer om å bli fri fra arbeidets åk (Svendsen, 2011). Med utgangspunkt i at mennesker ønsker arbeid, representerer imidlertid diskriminering et brudd på demokratiske og legale rettigheter om like muligheter for alle, uavhengig av forhold som etnisitet, kjønn, klasse, religion seksuell legning og liknende (jf. diskrimineringsloven). I tillegg er det viktig å understreke at i det norske samfunnet er arbeid en viktig kilde til livsutfoldelse, selvrealisering, identitet og selvrespekt. Vi sier gjerne at «du er det du gjør». Like åpenbart er det at lønnet arbeid er avgjørende når det gjelder økonomisk frihet. Det sistnevnte har ikke minst vært sterkt framme i debatten om likestilling mellom kjønnene, hvor også diskriminerende hindre for kvinner har vært ett av flere temaer som har vært gjort til gjenstand for omfattende debatt og politiske reformer.

Utestenging av individer og grupper har samtidig en samfunnsmessig dimensjon. Arbeidsgivere som ikke ansetter mennesker med verdifull kompetanse som de har oppgaver til, medfører ikke bare at den enkelte arbeidssøker blir skadelidende. Samfunnet taper også. Dette er blant annet

klart uttalt av tidligere NHO-direktør Karl Glad, som retorisk sa at vi ikke har råd til å ha arbeidsgivere som diskriminerer. Når vi i dag har over 12 prosent med innvandrerbakgrunn, noe som utgjør om lag 600 000 personer, er det en betydelig gruppe i samfunnet. Når det er sagt, er det viktig også å understreke at det er stor variasjon mellom borgere med innvandrerbakgrunn. Til tross for at vi her løfter fram mye av det som ikke fungerer, er det også mange som er i arbeid. Ikke minst blant unge.

Samtidig, om vi vender tilbake til ingeniøren, «Ahmed», som vi innledet rapporten med, var hans råd til unge med innvandrerbakgrunn at de ikke burde bli ingeniører, fordi de ikke ville få jobb i næringslivet uansett. Det er rimelig å anta at mediene og forskningens fokus på problemer og hindre, har betydning for den enkeltes ambisjoner og motivasjon. Så lenge unge med innvandrerbakgrunn om og om igjen kan lese oppslag om at høyt utdannede innvandrere ikke får nyttiggjort seg sin kompetanse, er det heller ikke overraskende om noen velger å droppe ut fra skolesystemet.

Faren er altså at slike utsagn blir en illustrasjon av Thomasteoremet, «If men define situations as real they become real in their consequences» (Thomas & Thomas, 1928). Omgjort til tematikken i denne rapporten, er ikke det avgjørende hvorvidt det er riktig om utdanning lønner seg eller ikke, det avgjørende er om unge *tror* de får brukt en utdanning. En overbevisning som senere kan bli et veikart for egne livsvalg. Eller sett fra en arbeidsgivers ståsted, om han eller hun antar at det er stor risiko knyttet til utdanninger som er tatt i andre land, er det fortsatt avgjørende om han eller hun undersøker hvor en søker faktisk har tatt sin utdanning og hva vedkommende reelt sett kan. Mange unge med innvandrerbakgrunn er oppvokst i og har utdanning fra Norge, men spørsmålet er om de blir oppfattet som jevnbyrdige med sin medstudenter av den grunn.

Det skal videre legges til at diskriminering er forbudt ved lov. Man kan derfor spørre tilforlatelig: Hvorfor kan vi ikke bare påse at arbeidsgivere holder seg til gjeldende lovbestemmelser? Er ikke problemet først og fremst å pågripe og bevise at en handling er brudd med det gjeldende legale rammeverket? Svaret er nei. En juridisk tilnærming og håndheving er nødvendig, men ikke tilstrekkelig til å sikre likebehandling. Fravær av diskriminering i lovens forstand innebærer følgelig ikke det samme som like muligheter. Det skyldes at loven i dag er klarest utformet for å regulere forskjellsbehandling knyttet til formell kompetanse. Som vi skal se er det mye uønsket ulikhet som ikke er begrenset av lovens virkeområde.

Det er rimelig å anta at vurderinger og antakelser om søkerens personlige egnethet har stor relevans for hvilke arbeidssøkere som oppfattes som attraktive. Nyere forskning viser at hele én av tre arbeidsgivere sier at dette er det viktigste kriteriet i en ansettelse (Tronstad 2010: 35). I privat sektor er faktisk personlig egnethet det aller viktigste kriteriet, mens det i offentlig sektor er nest viktigst, etter formell utdanning.

Boka *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen*, redigert av psykolog Gro Mjeldheim Sandal (2009), tematiserer personlig egnethet og betydningen av magesfølelser, et argument hun senere oppsummerer på følgende måte:

En leder som jeg nylig snakket med uttalte at «jeg ser personen dypt inn i øynene og da vet jeg om han (eller hun) er en som jeg vil ansette». Mange norske ledere sier at magesfølelsen er den viktigste rettesnoren når de velger nye medarbeidere. Dette er en usikker strategi, og kan særlig komme til kort i møte med arbeidssøkere fra andre kulturer enn vår egen. Dømmekraften påvirkes av mekanismer som kan være mer eller mindre bevisst, eksempelvis at man selektivt biter seg merke i atferd hos kandidaten som bekrefter våre forestillinger og stereotyper.⁴

Ut fra lovens bokstav opplever trolig mange arbeidsgivere at de i praksis har stor frihet til å bruke magesfølelse i ansettelser, uten at det skal regnes som diskriminering. Samtidig er det åpenbart at aktiv bruk av magesfølelse for å selektere søkere innebærer at ikke alle har like muligheter til å lykkes. Dels innebærer egnethet at man strekker kompetansebegrepet utover formell kompetanse, dels er det ikke bare et spørsmål om hvilken realkompetanse og personlig egnethet den enkelte søker besitter isolert sett, men hvordan denne passer inn og utfyller den de andre på arbeidsplassen har.

Et problem i denne sammenheng er hva som gjør at en søker framstår som personlig egnet. Sandal (2009) legger vekt på stereotypier, i betydningen av at man tilskriver enkeltpersoner egenskaper og ferdigheter ut fra mer eller mindre presis kunnskap om gruppen man plasserer vedkommende inn i. Om man da løfter blikket fra den enkelte, og kompetansen vedkommende er bærer av, kan det være rimelig å trekke inn mer strukturelle forhold som fungerer som systemiske og organiserende prinsipper for rangordning av personer og grupper. I studier av etnisk betingede forskjeller er rasialisering et begrep som ofte brukes for å framheve at samfunn er organisert på måter som innebærer at visse personer og grupper møter større barrierer enn andre (Miles 2006). I den sammenheng er boka, *How the other half works. Immigration and the Social Organization of Labor*, skrevet av Waldinger og Lichter (2003), svært relevant fordi forfatterne her kobler begrepene rasialisering og struktur til hvordan arbeidsgivere rangordner søkere med bruk av stereotypier, og inndelinger i «vi» og «de andre».

Et skille mellom «vi» og «de andre» er én måte å analysere seleksjon. Når det gjelder relevansen av personlig egnethet, kan det aktualiseres gjennom et fokus på hvem «vi» er. Herunder forestillinger om de såkalte norske kjerneverdiene, og om de kan være av betydning for seleksjonen av arbeidssøkere. Kort sagt aktualiseres spørsmål om hvor høy terskel og hvor

4. <http://www.mangfoldsportalen.no/For-arbeidsgivere/Hvordan-skape-og-lede-en-arbeidsplass-med-et-kulturelt-mangfold/Intervju-med-Gro-Mejldheim-Sandal/>

lavt det skal være under taket inn i det som anerkjennes som rommet for normalitet (Grue, 2006) i arbeidslivet. Innledningsvis kan vi nøye oss med å betrakte egalitet som noe av det beste vi har. Samtidig innebærer det konformitetspress som kan gjøre det ekstra vanskelig for mennesker med annen bakgrunn å signalisere at de passer inn. Det er også lettere å argumentere for retten til likhet, mens anerkjennelse av lik rett til forskjell, innenfor rammen av et fellesskap, er mer utfordrende. Det ser man for eksempel i diskusjoner om bedriftsrelevante forhold som bønnerom, spesiell mat i kantina og muligheten for ekstra ferie for å reise til opprinnelseslandet.

Et overordnet poeng er at statistikken viser betydelig ulikhet mellom grupper i Norge. Vi vet også at mange møter til dels store barrierer for å komme inn på sentrale arenaer i samfunnet, som «Ahmed», som vi trakk fram innledningsvis. Ingen trenger å betvile hans historie eller at mange andre har lignende opplevelser. Samtidig er det også mange som lykkes. Mange er i arbeid, innehar lederstillinger og er i inntektstoppen i samfunnet. At det samtidig er om lag 50 prosent som forteller at de har opplevd diskriminering på minst ett samfunnsområde i løpet av de siste fem årene (Tronstad 2009), er for høyt. Samtidig er den andre siden av denne fortellingen at det muligens er halvparten som både lever et godt liv i Norge, og som ikke har erfart diskriminering.

Ved å gjennomføre dette prosjektet om diskriminering er det selvsagt en fare for at vi holder fast ved et negativt fokus. Forskningen kan derigjennom bli en selvpoppfyllende profeti. Vi håper ikke dette er tilfellet. Vi ser at media og mange andre har interesse for tallet med stor T. Det som forteller om omfanget av diskriminering. Samtidig er vårt ønske at leserne av denne rapporten også leser de andre sidene og ser at omfanget uansett ville være for høyt. Det skal også understrekes at en av de store styrkene ved vårt perspektiv er at vi ikke bare kan avdekke omfanget av diskriminering. Vi får også et mål på omfanget av likebehandling i arbeidslivet.

Arbeidsgivere – mellom ansvar og frihet

Nivået på diskriminering kan fortolkes som en diagnose på samfunnets evne til inkludering, som et barometer på hvor inkluderende vi egentlig er. En tematikk som ble aktualisert etter de tragiske hendelsene i Regjeringsbygget og på Utøya, 22. juli 2011. Mange, med statsministeren i spissen, uttalte at det er et før og et etter 22. juli for det norske samfunnet. At hendelsen førte til at nye ord ble brukt, og at begreper som mangfold og anerkjennelse for forskjeller ble tillagt en mer substansiell vekt. Denne oppfatningen ble senere underbygget av Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor, hvor forskerne fant at tilliten hadde økt i perioden etter 22. juli. Ikke bare til sentrale institusjoner, men også til fremmede (Wollebæk, Enjolras, Ødegård, & Steen-Johnsen, 2011; se også Blom, 2011). Selvsagt er det et åpent

spørsmål hvor lenge effekten vil vare, men mer relevant for tematikken i rapporten, er hvorvidt fagre ord omsettes til praktiske handlinger i den enkelte virksomhet.⁵

Regjeringen mener arbeidslivet er selve krumtappen i inkluderingsarbeidet. Med utgangspunkt i at de fleste bedriftene i Norge har svært få ansatte, er en ny ansettelse noe som merkes. I den sammenheng er det relevant å trekke inn, som Kristian Rose Tronstad (2010) har pekt på, at en ansettelse i gjennomsnitt koster en bedrift 600 000 kroner. Gitt at han har rett, er det neppe til å undres over at mange bedriftsledere vurderer nøye hvem de ansetter. Spørsmålet er hva de mener er relevant å gjøre til gjenstand for vurdering, altså hva det hefter usikkerhet og risiko ved.

Noen svar på dette kan man få fra rapporten som er nevnt over. I følge Tronstad har nær halvparten av arbeidsgiverne opplevd det som vanskelig å vurdere innvandreres kompetanse ved foregående rekrutteringsprosesser (ibid:44). Dette knytter an til en langt større diskusjon om arbeidsgivers risikovurderinger i forbindelse med ansettelser. Mer konkret, at ansettelser er forbundet med usikkerhet om hvordan den nye vil prestere og passe inn (Rogstad, 2001; Stinchcombe, 1990; Waldinger & Lichter, 2003). Det er derfor relevant at Tronstad (2010) også har spurt hvordan arbeidsgivere rangerer risiko knyttet til ulike kjennetegn ved arbeidssøkere, deriblant etnisitet, seksuell legning og nedsatt funksjonsevne. Sammenlignet med en etnisk norsk mann uten noen av de nevnte kjennetegnene, gir arbeidsgiverne uttrykk for at sannsynligheten reduseres betydelig om man kommer inn i en av kategoriene. Implisitt i dette funnet ligger det følgelig at arbeidsgiverne aktivt gjør risikovurderinger av hvordan personer med ulike gruppespesifikke kjennetegn passer inn i deres virksomhet.

Lovverket i form av diskrimineringsloven og aktivitets- og rapporteringsplikten, innskrenker imidlertid hvor fritt arbeidsgivere kan beslutte. En av tre arbeidsgivere mener også at aktivitets- og rapporteringsplikten faktisk har hatt betydning for hvem de har valgt å tilby jobb (ibid). Men om loven likevel ikke er fullt ut tilstrekkelig kan man supplere mer moralsk, og spørre om hvilket samfunnsansvar arbeidsgiverne bør ha og ta. Hvordan skal de balansere mellom ansvar og frihet? Dette er et tema som ikke er nytt. I avhandlingen *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidslivet* konkluderer Rogstad (2001) slik:

5. Spørsmålet om effekten av 22. juli på arbeidsgivernes praksis vil bli nærmere studert i en større oppfølgingsstudie, hvor vi kopierer testene som er benyttet i dette prosjektet, men der dataene er hentet inn etter hendelsen sommeren 2011.

Hvis diskriminering ikke forklarer avhandlingens problem – hva skyldes det da at ulikheten stadig reproduseres? Er det kanskje slik at arbeidsgivernes uangripelighet er det egentlige likestillingsproblemet? Det kan se slik ut. Arbeidsgivere har et bredt repertoar av legitime⁶ begrunnelser for forskjellsbehandling. Ved behov kan de trekke nær sagt et hvilket som helst kort opp av hatten og hver gang komme unna beskyldninger om diskriminering. En viktig del av problemet er å få arbeidsgivere som handler i mikro til å se de samlede konsekvensene de enkeltstående handlingene får i makro. Dette forutsetter arbeidsgivere som evner å se ut over egne beslutninger og handlinger (Rogstad 2001:242)

Utfordringen som reises er følgelig hvordan handlinger i den enkelte virksomhet skal kobles til situasjonen som kan leses ut av statistikken. Hvordan ansvarliggjøre arbeidsgivere, både for den enkelte arbeidssøker, men også når det gjelder det ansvaret hver enkelt arbeidsgiver har for å bidra til samfunnsutviklingen?

Gangen i rapporten

Rapporten består av ni kapitler. I kapittel 2 trekkes det opp noen sentrale perspektiver på diskriminering. Hensikten er ikke å gjennomføre en uttømmende diskusjon, men å illustrere at diskriminering er et fenomen som kan studeres fra flere utgangspunkt. I kapittel 3 går vi nærmere inn på arbeidsmarkedssituasjonen i Norge, med spesifikk vekt på de aktuelle seks bransjene som undersøkes i denne rapporten. I kapittel 4 går vi gjennom metoder for å studere diskriminering, før vi i kapittel 5 redegjør spesifikt for det særskilte designet vi har benyttet.

De empiriske analysene skjer i kapittel 6 og 7, hvorav det første dreier seg om omfanget, mens kapittel 7 fokuserer på arbeidsgivernes beslutningsgrunnlag og forklaringer på egne handlinger. I kapittel 8 problematiserer vi utfordringen som følger av at arbeidsgivere tilsynelatende opplever å handle moralsk riktig på den ene siden, samtidig som det er store forskjeller i utfall, på den andre. I kapittel 9 oppsummerer og diskuterer vi retningen på noen mulige politiske grep.

6. Med legitime menes forklaringer som språk og personlig egnethet. Altså forklaringer som arbeidsgivere ikke trenger å begrunne ytterligere fordi dette er forhold som oppfattes selvforklarende for folk flest.

Perspektiver på diskriminering

Jon Rogstad

Tema for dette kapittelet er ulike forståelser av diskriminering. Dels er det en juridisk avgrensning, dels vil vi vektlegge at også handlinger og praksiser som ikke representerer et direkte brudd med gjeldende regelverk, kan være av stor relevans for å forstå diskriminering ut fra en bredere forståelse.

Forbudet mot diskriminering er regulert i flere ulike lover, deriblant strafferetten (straffelovens § 135/ny straffelov § 185) og sivilretten gjennom blant annet likestillingsloven og diskrimineringsloven.⁷ I diskrimineringsloven spesifiseres det at urettmessig forskjellsbehandling på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn er forbudt. Det skilles videre mellom direkte og indirekte diskriminering: Direkte diskriminering er handlinger eller unnlateringer som har som formål eller som konsekvens at personer blir behandlet dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon. Indirekte diskriminering forstås som tilsynelatende nøytrale bestemmelser eller praksisformer som likevel fører til at personer med kjennetegn som dekkes av loven stiller ufordelaktig i sammenligning med andre.

På individnivå er lovverket utformet for å verne om individenes ukrenkelighet, og derigjennom har en grunnleggende forankring i FNs menneskerettigheter. Ambisjonene i loven strekker seg imidlertid videre, ved å inkludere proaktive plikter på virksomhetsnivå. Det sistnevnte skjer gjennom aktivitets- og rapporteringsplikten, som trådte i kraft 1. januar 2009. Myndighetene gir altså den enkelte rettigheter, som skal forhindre urettmessig forskjellsbehandling, og samtidig pålegges arbeidsgivere, offentlige

7. Se en mer detaljert omtale av regelverket i (NOU 2011: 18).

myndigheter og organisasjoner plikter til å ta i bruk aktive grep for å fremme likebehandling, samt å rapportere hva de gjør.⁸

Det legale perspektivet er likevel bare ett av flere temaer som aktualiseres i diskusjoner om diskriminering. Et tema i denne rapporten er som nevnt at mange av de seleksjonsprosessene som leder til systematisk forskjell mellom ulike grupper i samfunnet, ikke faller entydig innenfor en legal definisjon av diskriminering.

Eksemplet vi trakk fram i kapittel 1 var «personlig egnethet», som er en felles betegnelse på mer eller mindre diffuse vurderinger arbeidsgivere gjør av hvor godt de antar at en arbeidssøker vil passe inn i arbeidsmiljøet. Som nevnt oppgir hver tredje arbeidsgiver at personlig egnethet er en svært viktig begrunnelse for dem i deres rekrutteringsarbeid (Tronstad 2010). Problemet oppstår i forhold til diskriminering fordi personlig egnethet er en type kompetanse som er vanskelig å måle og å dokumentere. Følgelig er det også svært vanskelig direkte å sammenligne og rangere personlig egnethet hos ulike arbeidssøkere ut fra objektive og transparente kriterier (Rogstad 2001). Det sistnevnte kan være én av flere forklaringer på at diskrimineringsloven løfter fram «klart konstaterbare kvalifikasjoner» (NOU 2011: 18, 39).

En hensikt med dette kapittelet er å gi et mer komplekst bilde av diskriminering enn det som framstilles gjennom det legale rammeverket. For å få fram nyansene tar vi utgangspunkt i ulike samfunnsnivåer. Fra rettigheter for den *enkelt*, via arbeidsgivernes frihet og ansvar i *virksomhetene*, til strukturelle og kulturelle føringer på *systemnivå*. I tillegg til disse tre analytiske nivåene, er det relevant å tydeliggjøre hvilke arenaer diskrimineringen utspilles. Det sistnevnte aktualiserer spørsmål om økonomisk deltakelse, samt idealer om sosial integrasjon og derigjennom sivile og moralske fellesskap. Om en ønsker å trekke kompleksiteten enda et hakk videre, som de argumenterer for i NOU 2011:18, kan man skille mellom endimensjonal og flerdimensjonal diskriminering. Det sistnevnte reflekterer at det i visse tilfeller er ulike diskrimineringsgrunnlag som faller sammen, noe som kan gjøre det uklart både om en handling er diskriminerende eller ikke, samt hvilket grunnlag som er relevant.

8. I diskrimineringslovens § 3a, om Aktivitets- og rapporteringsplikt, heter det: Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål. Arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, og arbeidsgivere i offentlig sektor, skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sine virkefelt. Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetninger, skal i årsberetningen redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål. Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet.

Nødvendigheten av en tilnærming som er bredere enn det legale, kommer fram i den nye boka, *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotypes and Discrimination* (Dovidio, Hewstone, Glick, & Esses, 2010). Av de 36 artiklene i denne boka, fordelt på mer enn 600 sider, er ingen viet lovverket. Snarere anlegges psykologiske og sosiologiske forståelser, hvor forfatterne identifiserer ulike prosesser, kontekster og meningssammenhenger for hvorfor diskriminering skjer.

I Rogstad (2001) skilles det mellom fire hovedtyper av diskriminering. Der hvor arbeidsgivere i ytterste konsekvens er villig til å tape penger fordi han ønsker – har en preferanse for – å diskriminere personer med visse kjennetegn (Becker 1971). For det andre en situasjon hvor man antar at kunder eller kolleger ikke vil trives i virksomheten om man ansetter eller det blir for stor andel med minoritetsbakgrunn (Waldinger & Lichter 2003). En tredje forklaring dreier seg om bruk av kategorier og generaliseringer. På den ene side er det statistisk diskriminering, som er basert på arbeidsgiveres rasjonelle håndtering av begrenset informasjon (Arrow, 1973; Phelps, 1972). På den andre siden er det bruk av stereotyper og teorier om sosial kognisjon (Allport, 1954; Lippmann, 1922; Reskin, 2000; Waldinger & Lichter, 2003). Stereotyper er grunnet i at man ubevisst har kategorier som brukes til å gruppere ulike personer ut fra noen felles egenskaper. Fordi aktørene dermed blir sett som en del av en gruppe, trekker man slutninger om enkeltpersoner på bakgrunn av mer eller mindre god kjennskap til gruppen man kategoriserer personen som en del av. Som påpekt i kapittel 1, glir stereotyper over i fordommer når de støttes opp av følelser. Waldinger & Lichter (2003:149) gir et eksempel med en innstilling om at advokater er sleipe (*sneaky*). Det er ikke en fordom i seg selv, før man tilskriver det å være *sneaky* som noe negativt. En fjerde type er omtalt som institusjonell diskriminering. I sin enkleste form omhandler dette ordninger og regler som i sin konsekvens rammer systematisk forskjellig, altså det som i lovverket er definert som indirekte diskriminering. Som vi skal se senere i kapittelet er det imidlertid relevant å trekke inn mer strukturelle og ikke-erkjente forhold i denne delen. Det vil si praksiser som gjør at majoriteten tilsynelatende framstår som mest attraktiv uavhengig av formelle ordninger.

Avslutningsvis i denne delen er det på plass med en presisering av at vår ambisjon om å forstå årsaker til diskriminering ikke innebærer å akseptere eller unnskyldte arbeidsgiveres handlinger. Vi søker å forstå hvorfor arbeidsgivere handler på bestemte måter gjennom å sette oss inn i deres perspektiv. Det handler om å prøve å finne ut hva som oppfattes som riktig og meningsfullt for dem, ikke for oss som forskere. Grunnantakelsen i denne rapporten er at mennesker gjennomgående søker å handle på måter de oppfatter som fornuftige når ulike forhold veies opp mot hverandre. I tillegg kommer det inn forhold som får betydning, men som man ikke har et reflektert forhold til.

«Vi» og «de andre»

Et perspektiv i de etterfølgende analysene er spørsmål om hvem som anerkjennes og opplever å bli inkludert i, eller ekskludert fra, det VI'et som kan forstås som det norske arbeidsfellesskapet. Dermed settes forholdet mellom individ og system i spill, enten man ser det ut fra et juridisk perspektiv, som kriterier for medlemskap i nasjonen, eller som et spørsmål om sivile rettigheter og sosial tilhørighet.⁹ På den måten beveger vi oss inn i rommet for normalitet, som Grue (2006) har diskutert, og som vi refererte i rapportens innledning. Spørsmålet er om det finnes en forbindelseslinje mellom antakelser om normalitet på den ene siden, og vurderinger av hvem som passer inn i forestillinger om denne normaliteten, på den andre.

Foruten en diskusjon om rommet for normalitet, skal det understrekes at innenfor den økonomiske sfære er likhet – i form av lik avkastning av utdanning, like muligheter for mobilitet og lik lønn – en av de sentrale politiske målsettingene. Det er når vi trekker inn kulturelle og identitetsrelaterte forhold at «idealet om like muligheter» ofte suppleres med et annet og tilsynelatende konkurrerende ideal, som dreier seg om hva man kan kalle for lik rett til å være forskjellig. Uansett er spørsmålet om hvor store forskjeller vi kan akseptere innenfor normaliteten, noe annet enn å påføres, kategoriseres og holdes fast i posisjoner utenfor de sentrale arenaene, på grunn av etnisk bakgrunn, hudfarge og religion.

Diskusjonen over aktualiserer skillet mellom likhet og likeverd, et begrepspar som i følge Marianne Gullestad (2002) i stor grad blandes sammen i debatten i Norge. I følge Gullestad må man anses som lik for å bli definert som likeverdig. Fra et flerkulturelt ståsted synes det altså som om idealer om det egalitære samfunnet, har som (utilsiktet) konsekvens at rommet for forskjell innenfor det normale blir begrenset.

Vi er inspirert av Waldinger & Lichter (2003), som argumenterer for relevansen av skillet mellom «de» og «vi» for å forstå hvem som får slippe innenfor bedriftsportene. De bruker kategoriene for å forankre deres forståelse av seleksjonsprosesser til en større rammefortelling enn bedriftsøkonomiske vurderinger. Det er samtidig viktig å understreke at skillelinjer mellom «vi» og «de andre» ikke er statiske og ferdig definerte, men snarere størrelser som er historisk, sosialt og kontekstuellet betinget (Waldinger & Lichter 2003:155). Hvor brede kategoriene er, vil ha stor betydning for hvem som blir ansett som «å passe inn» i en virksomhet. Det enkleste eksempelet på endringer i definisjonene er de rådende perspektivene på likestilling mellom kjønnene. Ikke at likestillingen er fullbrakt på alle samfunnsområder, men det tas som en selvfølge at kvinner finnes i mange ledende posisjoner i samfunnet, noe man

9. Ved å løfte fra fellesskap berøres diskusjoner om det som gjerne refereres til som studier av *citizenship*, og forholdet mellom statsborgerskap, medborgerskap og samfunnsborgerskap (se f. eks Brochmann 2006).

for bare få tiår tilbake ikke ville trodd var mulig.¹⁰ Videre er et viktig moment at ytre egenskaper, for eksempel navn, kan brukes som indikator på (indre) ferdigheter, for eksempel språkferdigheter og kjennskap til norske verdier. I dette prosjektet er det derfor relevant å spørre hvorvidt barn av innvandrere, som er født og oppvokst i Norge, tilskrives de samme egenskapene som sine foreldre i kraft av å ha et like fremmedartet navn.

Diskriminering forstås ofte som flere typer handlinger på individnivå, som har til felles at de leder til systematisk skjeve utfall på systemnivå. Det er derfor nærliggende å forstå diskriminering innen rammen av aggregateffekter. Utfall forstås da som summen av enkelthandlinger, gjerne i form av utilsiktede konsekvenser. I Rogstad (2001) er dette perspektivet oppsummert med «små årsaker – store forskjeller». Det empiriske grunnlaget for denne konklusjonen er viktig, fordi det indikerer hvordan isolert sett lite avgjørende forhold kan virke sammen og danne et større mønster. Med et slikt perspektiv på diskriminering kan man også gå motsatt, ved å slutte fra aggregateffektene og «ned» til handlinger. De kan være vanskelig å studere, men i prinsippet er det kun en empirisk utfordring.

En annen tilnærming er å fokusere på relevansen av strukturelle og institusjonelle forhold som ikke umiddelbart kan reduseres til individuelle forhold. Med et juridisk utgangspunkt skisserer for eksempel Ronald Craig (2008) anvendbarheten av det han omtaler som systemisk diskriminering. Han er særlig opptatt av betydningen av samfunnsskapt føringer for handlinger. For den enkelte kan dette innta plass som ubevisste, stereotype oppfatninger av bestemte kategorier. Det er på den ene siden nærliggende å koble hans perspektiv med Marianne Gullestads (2002) forståelse. Vi har også referert til Waldinger & Lichter (2003), og deres argument om betydningen av å forstå handlinger i lys av rasialisering og samfunnets struktur.

Når vi trekker opp det systemiske, så er ikke det fordi vi innen rammen av en rapport har ambisjoner om å gjennomføre en omfattende diskusjon av strukturelle perspektiver. Snarere ønsker vi å gi leserne et bredere bakteppe, som de etterfølgende analysene kan perspektiveres i forhold til. To relevante begreper som nettopp søker å fange opp forhold på strukturelt nivå (noen vil heller benytte systemisk eller institusjonelt nivå), er rasisme og rasialisering. I utgangspunktet er det nærliggende å anta at diskriminering er et begrep for å betegne en type handlinger, som kan forbinde et system med aktørene.

Tidligere har vi gjennomført en diskusjon av forholdet mellom rasisme og diskriminering (Rogstad & Midtbøen, 2010). Et formål i denne artikkelen var å utfordre ideen om at rasisme er et teoretisk begrep på systemnivå, altså en type ideologisk forankring for handling, for eksempel i form av en diskriminerende praksis. I artikkelen argumenteres det blant annet for at

10. Samtidig foretar statlige myndigheter visse aktive grep. Bestemmelsen om 40 prosent kvinner i ASA-styrene er et eksempel på en beslutning om likestilling.

rasialisering er et begrep som er anvendelig for å problematisere at samfunnsformasjonen ikke er nøytral (jf. rapportens innledning). Samfunnet er organisert med utgangspunkt i eksisterende institusjoner og vil derfor være preget av majoritetens hegemoni. I følge Gramsci (1973) skapes hegemonier i samspillet mellom sfærer som økonomi, politikk og kultur, og får mening når fenomenet kobles til makt og kontroll. Det avgjørende er at majoriteten eller de dominerende, innehar de sentrale posisjonene og midlene til å definere premissene for interesser og spilleregler – derigjennom også i arbeidsmarkedet.

I det offentlige Norge har man tradisjonelt lagt stor vekt på den handlingsrettede forståelsen av diskriminering. Det er flere fordeler ved å fokusere på handlingsaspektet. Først og fremst fordi handlinger er gripbare, og utføres av aktører – som kan stilles ansvarlige. Ved å holde fast på et handlings- og aktørfokus er det imidlertid en fare for at man overser sentrale elementer av årsakene til hvorfor folk handler slik de gjør. Dette er en av årsakene til at vi argumenterer for et supplerende strukturelt perspektiv.

Det økonomiske perspektivet – risiko og bærekraft

Inkluderingspolitikk i Norge er i stor grad å regne som arbeidsmarkedspolitikk. Det vil si at svært mange av de politiske grepene som tas er organisert ut fra en overgripende konsensus om at alle ønsker å delta i arbeidslivet. Til tross for at mangfold også må dreie seg om anerkjennelse av at det finnes flere veier til et meningsfullt og godt liv, er det rimelig å anta at arbeid er et gode for de fleste. Ikke minst i det norske samfunnet, hvor arbeidslivet er helt avgjørende for velferdsproduksjonen.

Det sistnevnte har kommet langt opp i debatten de senere årene. Et viktig bidrag i det offentlige ordskiftet var innstillingen fra det såkalte Brochmann-utvalget (Velferds- og migrasjonsutvalget), hvor velferdsstatens bærekraft ble tematisert og problematisert (NOU 2011: 7). I utredningen ble velferdsstaten betraktet som et spleiselag, som er avhengig av folkets vilje og legitimitet på den ene siden og at det er et rimelig forhold mellom ytelser og innskudd på den andre. Bærekraften er med andre ord avhengig av at folk både vil og kan arbeide, og herunder at de får tilgang til arbeid. Meldingen har vært kritisert av blant annet velferdsforsker Aksel Hatland ved NOVA for å legge for mye vekt på økonomiske insentiver og for ikke i tilstrekkelig grad å ta opp betydningen av diskriminering.¹¹

Fra et rent økonomisk ståsted kan man undres på hvorfor arbeidsgivere diskriminerer. Om det er bedre kvalifiserte søkere enn den de velger, vil de tape penger og i verste fall tape i konkurransen med andre konkurrenter. En del økonomer har tatt et slikt utgangspunkt, og søkt å finne ut om ikke

11. <http://www.forskning.no/artikler/2011/juni/291525>

bedrifter som diskriminerer har høyere risiko for å gå konkurs. Nå er det ikke gitt at arbeidslivet passer de økonomiske modellene i tilstrekkelig grad til at økonomene får testet sine modeller fullt ut. Blant annet viser tidligere intervjuer at arbeidsgivere skiller mellom det å finne den ene rette arbeidstakeren, som kan ta bedriften videre og å unngå feilansettelser. Kort sagt, finne han eller hun som passer inn (Rogstad 2001).

Gitt denne bakgrunn kan man spørre hvor frie arbeidsgivere *bør* være i sine beslutninger. Til en viss grad har arbeidsgivere en stor grad av autonomi og frihet. Men denne styringsretten følges tett av spørsmål om deres samfunnsansvar. Innledningsvis spurte vi om hvilket ansvar arbeidsgivere bør ha for å se at deres tilsynelatende rimelige beslutninger, reproducerer systematisk ulikhet.

Solidaritetsperspektivet – sivile, sosiale og moralske felleskap

Samfunn er fellesskap. Diskriminering dreier grunnleggende sett om at en viss gruppe mennesker eller mennesker med visse karakteristika blir hindret fra å ta del i fellesskap på arenaer de burde vært inkludert. Om alle formene for utestengning ikke representerer brudd med de legale rammene, vil det like fullt kunne stå i kontrast til idealer om et godt og inkluderende samfunn for alle.

I utgangspunktet er Norge hva forskere på den sivile sektor omtaler som et *high trust society*. Tilliten både til andre mennesker og til institusjoner er svært høy. Vi er også verdensmestre når det gjelder antall medlemskap i frivillige organisasjoner (Wollebæk & Seggaard, 2011). I forskningen på sivile fellesskap refererer man gjerne til Robert Putnam (1993, 2000) og begrepet sosial kapital for å belyse hvordan frivillige organisasjoner kan være arenaer for å skape gjensidig tillit, inngå i nettverk og få erfaringer som er avgjørende for deltakelse på andre områder.

Et beslektet begrep, er *social cohesion* eller samfunnslim, som er et analytisk forsøk på å begrepsfeste betingelser for samhold i heterogene samfunn (Vertovec, 1999). Grunnleggende sett omfatter den sosiale og moralske dimensjonen betingelser for samhold mellom grupper og den enkelte. Personene som opplever å bli holdt utenfor og som derfor befinner seg i samfunnets marginale posisjoner.

I det foregående har vi pekt på at arbeidslivet er sentralt både når det gjelder økonomisk frihet og som arena for selvrealisering i det moderne samfunnet. Om personer med visse kjennetegn systematisk stenges ute fra en av samfunnets sentrale, meningsskapende arenaer representerer det både et økonomisk og et moralsk problem. En utfordring som ytterligere forsterkes av at det et stort fokus på at alle må bidra i samfunnet. Følgelig er det

nærliggende at mennesker som ikke er i jobb – enten de stenges ute, er syke eller selv velger å stå på siden – blir stemplet som mindre verdige samfunnsborgere.

Fra endimensjonal til flerdimensjonal diskriminering

I denne rapporten er vi opptatt av diskriminering på bakgrunn av etnisitet. Avslutningsvis er det imidlertid verdt igjen å vende tilbake til at det kun er én av diskrimineringsformene. Internasjonalt pågår det en viss debatt om man bør gå fra fokus på én dimensjon til å se hvordan flere dimensjoner virker sammen. Dette perspektivet har nylig også funnet fotfeste i Norge. Blant annet i NOU 2011:18 legges det vekt på betydningen av å utvide grunnlaget for diskriminering.

I følge dette utvalget har man til nå i Norge betraktet ett og ett diskrimineringsgrunnlag for seg, mens deres gjennomgang av saker i Likestillings- og diskrimineringsombudet indikerer at det ofte er kryssende hensyn. «Det vil si sammenhenger der ulikhet, og ulemper, ikke kan tilbakeføres til bare ett enkeltstående diskrimineringsgrunnlag» (ibid:43). Et typisk eksempel er en situasjon hvor kjønn og etnisitet går sammen, noe som gjør at det kan være vanskelig å skille de to fra hverandre. Avgjørende i denne sammenheng er det også at utvalget hevder at et flerdimensjonalt fokus vil bidra til økt forståelse av diskriminerings art og omfang (ibid:45).

I foreliggende forskning omtales perspektivet ofte som interseksjonalitet, og forskerne søker å gripe hvordan flere forhold som kjønn, etnisitet og klasse virker sammen og forsterker hverandre (se f. eks Acker, 2006; Crenshaw, 1989; McCall, 2009; og i en norsk sammenheng f. eks Berg, Flemmen, & Gullikstad, 2010; Orupabo, 2011). Det er gjerne ikke en form for det man i statistiske analyser kaller for samspill, men et spørsmål om hvordan de ulike kategoriene på komplekse måter virker sammen. McCall (2009:49) hevder at fokus på interseksjonalitet er det viktigste bidraget til kjønnsforskningen så langt.

Avslutning

I dette kapitlet har vi trukket opp relevante perspektiver på diskriminering. Hensikten har vært å gi et utfyllende, om enn ikke uttømmende bilde. Akkurat som perspektivene som er presentert heller ikke er gjensidig utelukkende, tvert om. De sklir over i hverandre, dels fordi diskriminering skjer på ulike arenaer som henger sammen, dels fordi de ulike nivåene – individ, virksomhet og samfunnsnivået – er koblet sammen. To overordnede budskap er likevel de følgende: For det første er diskriminering et fenomen som strekker seg utover de legale rammene og definisjonene. Spørsmålet er derfor ikke bare hva som kan bevise i en rettssal, men hva som leder til systematisk, urettmessig forskjellsbehandling. For det andre må vi stille spørsmål om styring og utvikling. Selvsagt kan vi dvele ved hva som er riktig fra en juridisk eller moralsk synsvinkel, men vi bør også stille spørsmål om betingelsene for et flerkulturelt samfunn i dag og framover.

Den norske arbeidsmarkedskonteksten

Arnfinn H. Midtbøen

Den norske arbeidsliv- og velferdsmodellen hviler på et universelt prinsipp om likebehandling, der alle med lovlig opphold i landet i utgangspunktet har de samme rettighetene (Brochmann, 2002). Dette rettighetsbaserte systemet er samtidig avhengig av at yrkesdeltakelsen i befolkningen er høy; dersom andelen som faller utenfor inntektsgivende arbeid blir for stor og belastningene på velferdsbudsjettene øker, setter dette systemets bærekraft i fare (Kildal & Kuhnle, 2005).

At det skal være mer lønnsomt å ha produktivt arbeid enn å være mottaker av sosiale ytelser, er et grunnprinsipp i den norske modellen. Prinsippet har i stigende grad blitt vektlagt siden den såkalte arbeidslinjen ble satt på begrep på begynnelsen av 1990-tallet. Arbeidslinjen har samtidig et integrasjonspolitisk aspekt: Deltakelse i arbeidslivet betraktes gjerne som avgjørende for etniske minoriteters integrasjon i samfunnet. Produktivt arbeid antas å ha positive effekter for deltakelse også på andre sosiale arenaer, og vedvarende perioder utenfor arbeidslivet har motsatt blitt tolket som en kilde til sosial eksklusjon (Brochmann & Hagelund, 2010).

Den politiske innsatsen for å bidra til arbeidsmarkedsdeltakelse har imidlertid ikke forhindret at arbeidsledigheten blant etniske minoritetsgrupper er betydelig høyere enn for majoritetsbefolkningen i Norge, og at de relative forskjellene har vært påfallende stabile over tid (Olsen, 2010). Forklaringene på den ulike graden av tilknytning til arbeidslivet varierer. Dels kan det skyldes forhold på individnivå; at det eksisterer forskjeller i individuelle egenskaper som kompetanse og norskkunnskaper, og som bidrar til aggregert ulikhet mellom majoriteten og de etniske minoritetsgruppene under ett. Dels kan det også skyldes strukturelle forhold, for eksempel ved at etterspørselsstrukturen i det norske arbeidsmarkedet i mindre grad samsvarer med utdanningen og kompetansen til – i hovedsak – personer som selv har innvandret til landet, sammenlignet med majoritetsbefolkningen. Til slutt er det mye som tyder på at det også eksisterer noen uforklarte barrierer – som bidrar til at etniske minoriteter i større grad faller utenfor (Rogstad, 2001; Tronstad & Østby, 2005). En slik barriere kan være diskriminering i

ansettelsessituasjoner, som vanskeliggjør selve *tilgangen* til arbeidsmarkedet for personer med etnisk minoritetsbakgrunn.

Hvorvidt diskriminering i ansettelsesprosesser representerer en viktig barriere for etniske minoriteters arbeidsmarkedsdeltakelse og i så fall av hvilke årsaker, er tema for denne rapporten. Formålet med dette kapitlet er å danne et bakteppe for de empiriske analysene som følger. Vi tegner et bilde av noen demografiske trekk ved den norske innvandrerbefolkningen, gir en oversikt over den mest aktuelle arbeidsmarkedsstatistikken, og viser til noen glimt av den relevante forskningen som finnes om diskriminering av innvandrere i Norge.

Hvordan har sammensetningen av innvandrerbefolkningen endret seg over tid? Hvordan har sysselsettings- og ledighetstallene sett ut i 2009 og 2010 – perioden vi har gjennomført vår datainnsamling? Er det forskjeller på sektorer og bransjer når det gjelder andelen etnisk minoriteter representert, som gjør at erfaringen med etnisk mangfold varierer i ulike deler av arbeidsmarkedet? Hvordan ser det ut til at norskfødte med innvandrerforeldre gjør det i utdanning og arbeidsliv? På bakgrunn av offentlig tilgjengelig statistikk og tidligere forskning på feltet, gir vi i det følgende en kortfattet redegjørelse for disse trekkene ved innvandring og arbeidsliv i Norge.

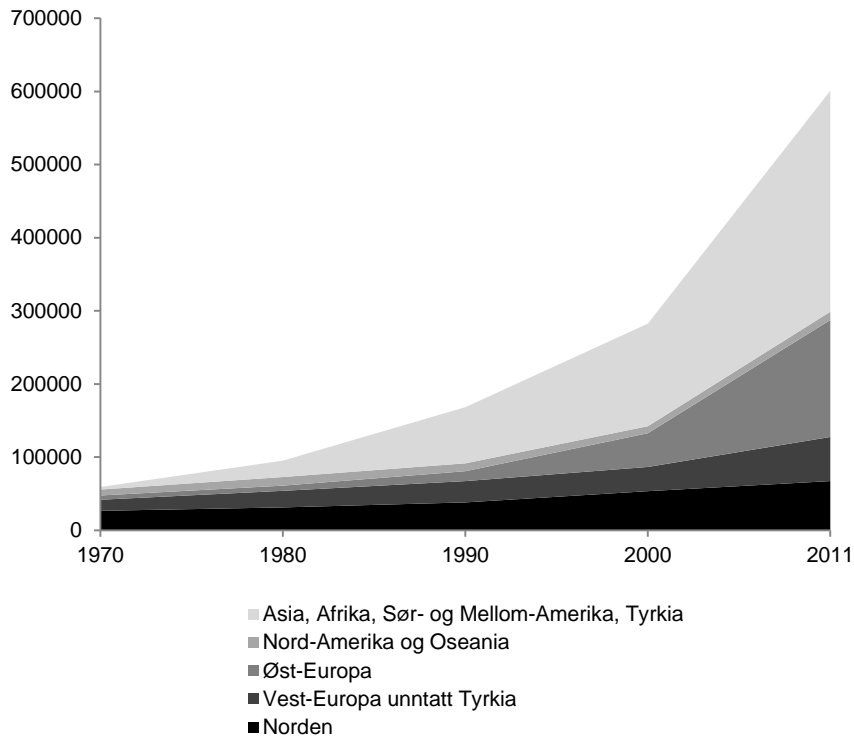
Innvandrere og etterkommere i Norge

Ved utgangen av 2011 er det i overkant av 600 000 personer bosatt i Norge som enten har innvandret selv (cirka 500 000) eller er født i Norge med innvandrerforeldre (cirka 100 000) – det som tidligere ble kalt andregenerasjon, men som i denne rapporten vil kalles norskfødte med innvandrerforeldre eller simpelthen *etterkommere*. Til sammen utgjør disse gruppene 12,2 prosent av den norske befolkningen.

Figur 1 viser hvordan både omfanget og sammensetningen av innvandringen har endret seg de siste 40 årene. Mens halvparten av innvandrerne i 1970 hadde bakgrunn fra de andre nordiske landene, ser vi av figuren at den største veksten siden den gang har kommet fra land i Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika. Siden EU-utvidelsen i 2004 har det videre skjedd en markant økning i arbeidsinnvandringen fra nye EU-land, som Polen og de baltiske statene. I dag har om lag 287 000 personer bakgrunn fra Europa, 210 000 personer bakgrunn fra Asia, 74 000 har bakgrunn fra Afrika og 19 000 har bakgrunn fra Sør- og Mellom-Amerika. I tillegg er det 11 000 personer med bakgrunn fra Nord-Amerika og Oseania. Den største enkeltgruppen av innvandrere kommer fra Polen; deretter følger Sverige, Tyskland og Irak. Blant etterkommerne har den klart største gruppen

bakgrunn fra Pakistan, men det er også substansielle grupper med bakgrunn fra Vietnam, Somalia og Irak.¹²

Figur 1. Antall innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, etter landbakgrunn. Utvikling 1970-2011.



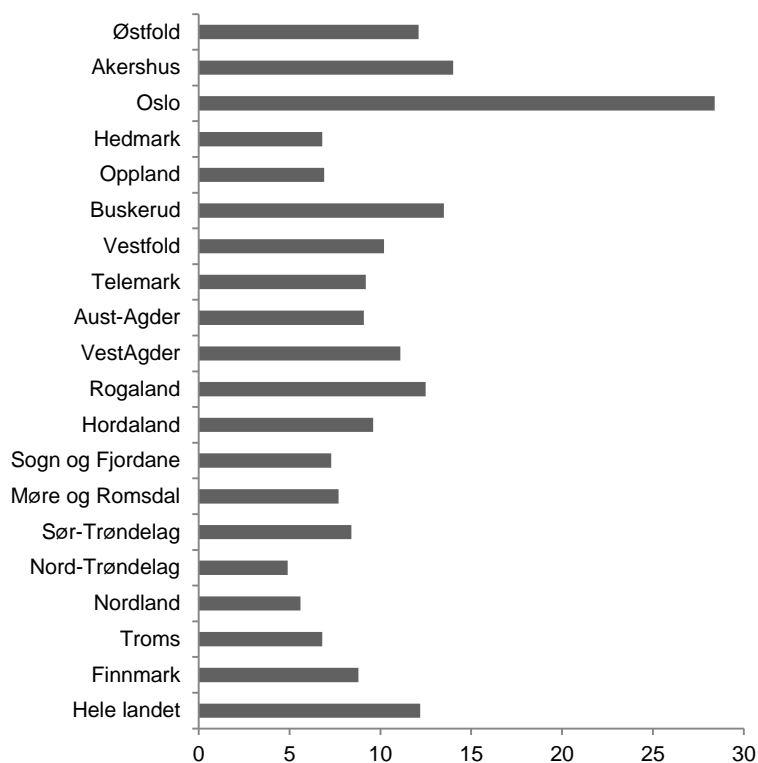
Kilde: SSB 2011

Det bor personer med innvandrerbakgrunn i alle Norges kommuner. Bosetningen er imidlertid ikke jevnt fordelt. Figur 2 viser andelen innvandrere og etterkommere i landets 19 fylker. Oslo utmerker seg ved at over 28 prosent av byens innbyggere enten selv har innvandret eller har foreldre med innvandrerbakgrunn, noe som er den klart høyeste prosentandelen i norske fylker. Ellers ser vi at østlandsfylker som Akershus, Buskerud og Østfold også har andeler omkring eller litt over landsgjennomsnittet.

12. Tallene er hentet fra <http://www.ssb.no/innvandring/> 10. november 2011.

For øvrig bor nesten en tredjedel av innvandrerne og norskfødte med innvandrerforeldre i Oslo. Dersom Akershus, Buskerud og Østfold inkluderes i dette bildet, bor over halvparten av landets innbyggere med en eller annen form for innvandrerbakgrunn i sentrale østlandsområder.¹³

Figur 2. Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre bosatt i norske fylker. Prosent.



Kilde: SSB 2011

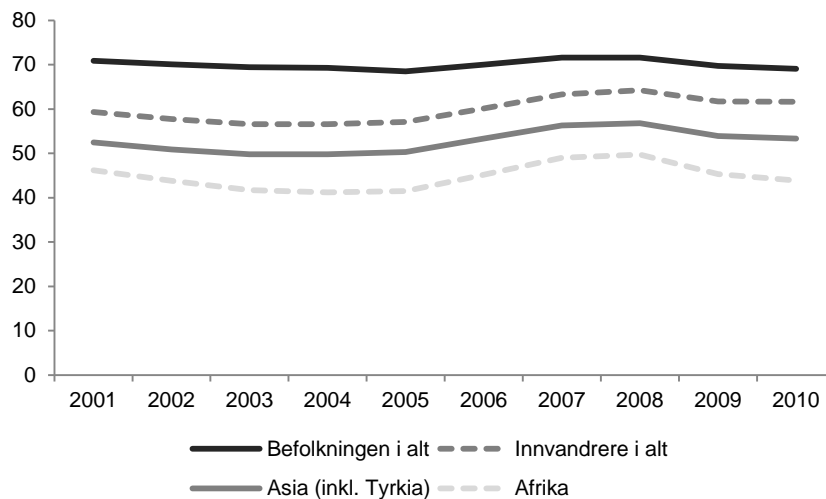
13. Det nøyaktige antallet innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Norge var 600 922 1. januar 2011. Antallet i Oslo var 170 206, mens det var 76 549 i Akershus, 33 355 i Buskerud og 33 375 i Østfold. Til sammen utgjør dette 52,2 prosent av det totale antallet innvandrere og etterkommere i Norge. Tallene er hentet fra <http://www.ssb.no/emner/02/01/10/innvbef/tab-2011-04-28-08.html> 1. desember 2011.

Sysselsetting og ledighet – et oversiktsbilde

Det flerkulturelle Norge kan beskrives ut fra demografiske forhold, men i denne rapporten er det vel så viktig å få frem hvordan innvandring har vært med på å skape nye ulikhetsmønstre – ikke minst i arbeidsmarkedet. Vi antyder innledningsvis i dette kapitlet at den etniske minoritetsbefolkningen under ett har hatt et stabilt lavere sysselsettningsnivå enn befolkningen totalt. Dette kan presiseres ved å vise hvordan 2000-tallets skiftende økonomiske konjunkturer har ført til endringer i sysselsettningsnivået generelt, men der den *relative forskjellen* mellom ulike grupper tenderer til å holde seg stabil.

Figur 3 viser hvordan sysselsettningsandelen både for ulike innvandrergupper og befolkningen totalt går noe ned på begynnelsen av tiåret. Fra 2005 finner det sted en vekstperiode for alle grupper som vedvarer frem til finanskrisen slår inn og skaper svak nedgang i den totale andelen sysselsatte. Både veksten fra 2005 og fallet fra 2008 er noe sterkere for innvandrergroppene fra Asia og Afrika enn for befolkningen som helhet (se Olsen, 2010 for en detaljert redegjørelse for relevant statistikk i skjæringsfeltet mellom innvandring og arbeidsliv).

Figur 3. Andel sysselsatte i befolkningen totalt, innvandrere totalt og utvalgte verdensregioner. 4. kvartal 2001-2010.

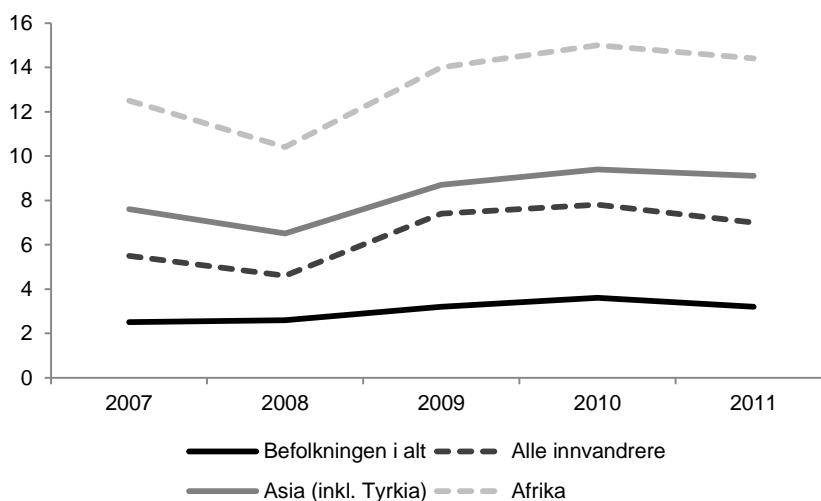


Kilde: SSB 2011

Selv om finanskrisen hadde en innvirkning på sysselsettingsnivået i tiden etter 2008, var konsekvensene for norsk arbeidsliv – sammenlignet med svært mange andre land – forholdsvis små. Dette gjenspeiles også i ledighetsstatistikken. Mens ledigheten i land som Sverige, Finland og Danmark i 2009 var på mellom 7,5 og 8,5 prosent, førte finanskrisen kun til en liten økning i norske ledighetstall – fra 2,6 prosent i 2008 til 3,6 prosent i 2010.¹⁴ Tallene for 2011 indikerer at ledigheten igjen er på vei nedover.

Figur 4 viser andelen arbeidsledige i Norge i perioden 2007 til 2011. Selv om ledigheten for befolkningen totalt sett er lav, etterlater figuren liten tvil om at forskjellen mellom ulike grupper er betydelig. Innvandrerbefolkningen som helhet har en ledighet som konsekvent ligger mellom 3 og 5 prosent høyere enn befolkningen totalt gjennom hele perioden, og vi ser at innvandrere fra Asia og særlig Afrika, skiller seg ut med høye ledighetstall. Årsakene til disse forskjellene er selvsagt flerfoldige, men knytter seg blant annet til at kort botid og innvandring som følge av flukt og familiegjennforening (som er utbredte årsaker til innvandring blant disse gruppene), er faktorer som er negativt korrelert med deltakelse i arbeidslivet (se f. eks Olsen, 2010).

Figur 4. Andel arbeidsledige i befolkningen totalt, innvandrere totalt og for utvalgte verdensregioner. 3 kvartal 2007-2011.



Kilde: SSB 2011

14. Tallene for de andre nordiske landene er hentet fra OECDs arbeidsledighetsstatistikk: <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=251> 3. desember 2011.

Som sysselsettingsandelene viste i figur 3, ser vi at også når det gjelder ledighet så later innvandrere til å ha blitt rammet hardere av finanskrisen enn befolkningen under ett. Dette tyder på at «sist inn, først ut»-mekanismen (Rogstad & Raaum, 1997), som beskriver hvordan innvandrere er de første til å skyves ut av arbeidslivet ved økonomisk lavkonjunktur, fremdeles er treffende for arbeidsmarkedets virkemåte.

Datainnsamlingen i vår undersøkelse av etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser, pågikk mellom november 2009 og november 2010. Selv om finanskrisen ble mer eller mindre avblåst våren 2010, var likevel mange bedrifter i gang med omstillinger som følge av krisen i denne perioden (Tronstad, 2010: 31). Vår undersøkelse ble dermed gjennomført mens de økonomiske fremtidsutsiktene var uklare, og vi ser av figur 4 at datainnsamlingen skjedde parallelt med en svak vekst i ledigheten for alle grupper.

Sysselsetting, antall og andeler i sektorer og bransjer

Bak generell sysselsettings- og ledighetsstatistikk skjuler det seg andre skillelinjer i det norske arbeidslivet som har relevans for denne undersøkelsen. Én slik skillelinje går mellom privat og offentlig (statlig, kommunal og fylkeskommunal) sektor. En rapport fra Statistisk sentralbyrå (Olsen, 2009) viser at mens innvandrere i 2007 utgjorde om lag 9 prosent av alle lønnstakere i Norge, så var andelen innvandrere i privat sektor på 10 prosent, mens den tilsvarende andelen i offentlig sektor var på litt over 7 prosent.

At andelen innvandrere er ulikt fordelt mellom sektorene kan i stor grad tilskrives ulike krav til høyere utdanning; mens nesten 70 prosent av yrkene i statlig sektor er klassifisert som akademiske yrker eller høyskoleyrker, gjelder dette 44,5 prosent i kommunal/ fylkeskommunal sektor og bare 25 prosent av yrkene i privat sektor (Olsen, 2009: 3). Hovedårsaken til den lavere andelen innvandrere i staten er dermed at innvandrergruppen som helhet har et utdanningsnivå og en faglig spesialisering som er mindre tilpasset kravene til yrker i staten enn det den øvrige befolkningen har. Denne sektorvise ulikheten i kravene som stilles til høyere utdanning kommer vi tilbake til i kapittel 6, der resultatene fra felteksperimentet presenteres.

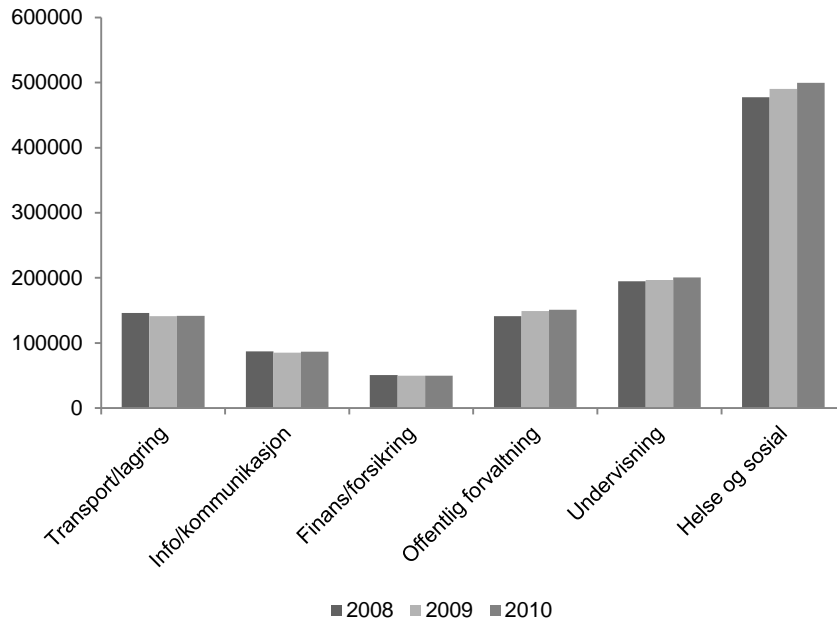
En annen, viktig skillelinje i arbeidsmarkedet med direkte relevans for vår undersøkelse, går mellom ulike bransjer eller næringer. Her representerer både kjønn og etnisk bakgrunn interessante faktorer. Som sagt i kapittel 1 har vi valgt ut seks bransjer som vi ønsket å gjennomføre tester av ansettelsespraksis innenfor. Disse seks er informasjon/kommunikasjon, transport/lagring, finans/forsikring, offentlig forvaltning, undervisning og til slutt helse- og sosialtjenester. Hensikten med utvalget av bransjer er å sikre en bredde i arbeidsmarkedet som ble undersøkt, både ved å inkludere privat og offentlig sektor, stillinger som krever lavt og høyere kvalifikasjonsnivå, samt

både manns- og kvinnedominerte yrker, og yrker der kjønns sammensetningen er mer balansert.

Konkret har vi tatt utgangspunkt i Statistisk sentralbyrås standard for næringsgruppering (SN2007), som med unntak av det vi kaller offentlig forvaltning (og som hos SSB defineres som Offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring) korresponderer direkte med etikettene vi opererer med i denne rapporten.¹⁵ De seks næringene overlapper også ganske godt med de bransjeavgrensningene som brukes på finn.no og nav.no – der de fleste av stillingsutlysningene vi har søkt på har vært annonsert. For jobber innen finansiering og forsikring måtte vi imidlertid bruke to av grupperingene på finn.no for å finne alle relevante utlysninger. Disse to er Bank/finans/forsikring og Økonomi/regnskap. Vi måtte også bruke to grupperinger på finn.no for stillinger innen informasjon og kommunikasjon, nærmere bestemt IT/telekommunikasjon/internett og Media/informasjon/PR. For de andre bransjene var det en direkte korrespondanse mellom SSBs definisjoner og bransjeinndelingen på finn.no. Som vi kommer tilbake til i kapittel 5, har vi imidlertid bare undersøkt to stillingstyper innen hver bransje. Funnene kan dermed ikke uten videre generaliseres utover disse, og det må følgelig utvises varsomhet i konklusjoner for sektorer og bransjer.

Før vi kommer inn på fordelingen etter kjønn og etnisk bakgrunn i bransjene vi har undersøkt, kan det være nyttig med en oversikt over de seks bransjenes størrelsesorden, samt sysselsettingsnivå i perioden vår datainnsamling pågikk. I figur 5 vises antallet sysselsatte i hver av bransjene for henholdsvis 2008, 2009 og 2010, fjerde kvartal. Selv om den generelle sysselsettingen sank noe i vår datainnsamlingsperiode, ser vi at den økte svakt både i informasjon/kommunikasjon, offentlig forvaltning, undervisning og helse- og sosialtjenester. I transport/lagring gikk sysselsettingen svakt nedover i perioden, mens finansiering/forsikring forble omtrent uendret.

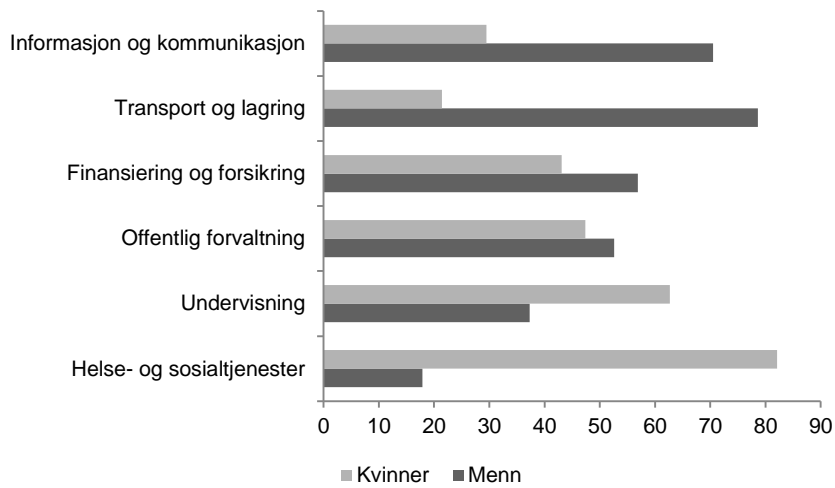
15. Helt spesifikt er klassifikasjonen for næringene vi har undersøkt som følger: 49-53 Transport og lagring, 58-63 Informasjon og kommunikasjon, 64-66 Finansiering og forsikring, 84 Offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring, 85 Undervisning og 86-88 Helse- og sosialtjenester (se hele SN2007 på ssb.no).

Figur 5. Antall sysselsatte i utvalgte næringer. 2008-2010. 4. kvartal.

Kilde: SSB 2011 – Statistikkbanken – Arbeidskraftundersøkelsen

De seks bransjene skiller seg fra hverandre både når det gjelder andelen kvinner og menn og i hvilken grad innvandrere er representert. I figur 6 ser vi en oversikt over kjønnsfordelingen. Mens informasjon/kommunikasjon og i særlig grad transport/lagring er dominert av menn, er spesielt stillinger innen helse- og sosialtjenester besatt av kvinner. Finansiering/forsikring og offentlig forvaltning er preget av en større grad av kjønnsbalanse, men begge har en svak overvekt av menn. Undervisning har en relativt stor overvekt av kvinner.

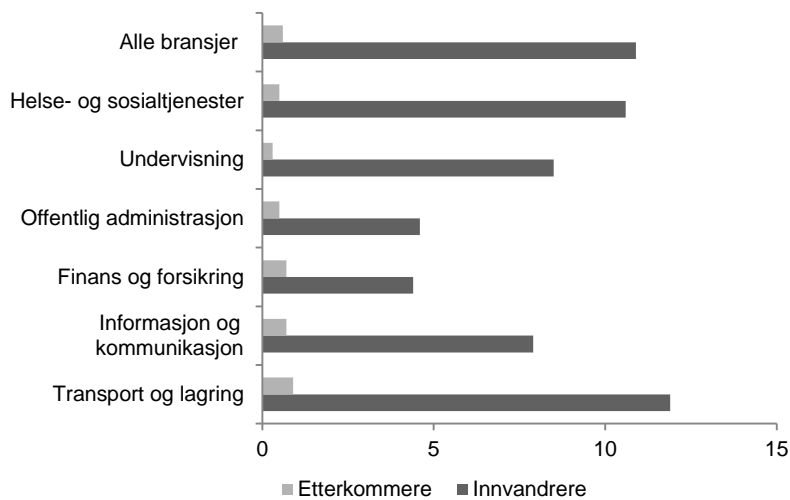
Figur 6. Andel menn og kvinner i utvalgte næringer etter kjønn. 4. kvartal 2010.



Kilde: SSB 2011 – Statistikkbanken – Arbeidskraftundersøkelsen.

I de samme bransjene ser vi også en varierende representasjon av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn. Ved utgangen av 2010 utgjorde innvandrere 10,9 prosent av alle lønnsinntakere. I figur 7 ser vi av fordelingen på de utvalgte bransjene at innvandrere er svakt overrepresentert innen transport/lagring og omtrent på gjennomsnittet innen helse- og sosialtjenester. Innen undervisning og informasjon/kommunikasjon er innvandrene noe underrepresentert, mens de er betydelig underrepresentert både innen finans/forsikring og i offentlig forvaltning.

Figur 7. Andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i utvalgte bransjer. 4. kvartal 2010



Kilde: SSB – separate kjøringar fra Seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk.

I figur 7 har vi også valgt å inkludere andelen norskfødte med innvandrerforeldre i de ulike bransjene. Det skyldes at de fiktive jobbsøknadene, som sagt i kapittel 1, er ment å signalisere at søkerne enten er født og oppvokst i Norge eller har kommet hit til landet på et tidlig tidspunkt. Det er følgelig interessant å undersøke statistisk i hvilken grad arbeidsgivere kan forventes å kjenne til gruppen av etterkommere som relevant arbeidskraft.

Som vi ser av figuren utgjør etterkommerne bare 0,6 prosent av alle sysselsatte i Norge ved utgangen av 2010. Noen bransjeforskjeller til tross: Den lave andelen sysselsatte etterkommere kaster lys over det faktum at de fremdeles er veldig unge – en rapport fra 2009 viste at over 70 prosent er under 25 år (Olsen, 2011: 10) – og at relativt få foreløpig har rukket å fullføre utdanningsløpet og etablert seg på arbeidsmarkedet. Dette kan opplagt ha en innvirkning på i hvilken grad norske arbeidsgivere er bevisst denne gruppen som potensiell arbeidskraft, et poeng vi skal komme tilbake til i diskusjonen av de kvalitative intervjuene i kapittel 7.

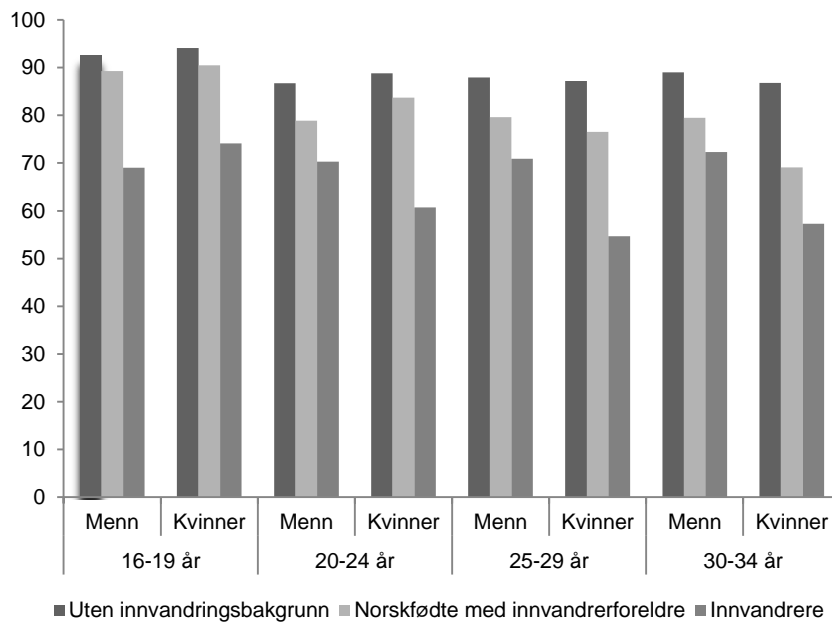
Etterkommernes situasjon – en lakmustrast på integrering?

De forholdsvis store og stabile forskjellene i sysselsetting og ledighet mellom majoritetsbefolkningen og den etniske minoritetsbefolkningen under ett, kan langt på vei forklares ved å ta i betraktning faktorer som innvandringsårsak, botid, språkbeherskelse, utdanningssted og -nivå, samt graden av relevant arbeidserfaring (se ulike varianter av slike forklaringer i f. eks Birkelund & Mastekaasa, 2009; Blom & Henriksen, 2008; Brekke, 2006; Kristin Henriksen, Østby, & Ellingsen, 2010).

Det særegne for mange av disse faktorene er at de knytter seg til selve *innvandringserfaringen*, det vil si utfordringer forbundet med det å bryte opp fra det samfunn man har hatt sin grunnsosialisering innenfor, og barrierer man kan støte på i opprettelsen av et nytt liv på nye premisser i det som ofte vil være en fremmed sosial, kulturell og økonomisk kontekst. Et grunnleggende spørsmål er imidlertid hvordan møtet med norsk arbeids- og samfunnsliv arter seg for norskfødte med innvandrerforeldre – altså etterkommerne.

SSB-forskerne Kari Henriksen og Lars Østby (2007) har valgt å karakterisere etterkommernes situasjon som «integreringens lakmustrast»: Fordi etterkommerne har hatt sin grunnsosialisering i det norske samfunnet, lært språket og hatt hele sin skolegang og eventuelt høyere utdanning ved norske utdanningsinstitusjoner, vil eventuelle barrierer som rammer dem disproporsjonalt sammenlignet med tilsvarende individer fra majoritetsbefolkningen, være vanskelig å bortforklare. I konstruksjonen av de fiktive jobbsøknadene i dette prosjektet har vi derfor ønsket å eliminere alle tegn til innvandringserfaring (utover et utenlandsk navn, som selvsagt kan vekke slike assosiasjoner). At søkerne med minoritetsbakgrunn enten er etterkommere eller kom til Norge som unge, er signalisert ved at de i likhet med søkerne med majoritetsbakgrunn skriver plettfritt norsk og både har videregående opplæring og høyere utdanning fra norske utdanningsinstitusjoner. Det vi ønsker å måle er dermed sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju for søkere som med unntak av navntrekket, prinsipielt sett er helt like.

Figur 8. Andelen aktive (sysselsatte eller under utdanning) etter alder, kjønn og innvandringsbakgrunn. 4. kvartal 2009.



Kilde: SSB-rapporten *Unge med innvandrerbakgrunn i arbeid og utdanning 2009* (Olsen, 2011: 19). Merk at «innvandringsbakgrunn» her kun inkluderer innvandrere med bakgrunn fra Øst-Europa utenom EU, Asia (inkl. Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand.

At vi valgte å la det stå åpent for arbeidsgivernes vurdering om minoritetssøkerne er født i landet eller faktisk har innvandret selv, er i lys av denne målsettingen litt uheldig. Alder ved innvandringstidspunkt har riktignok stor betydning, i den forstand at innvandring ved ung alder øker sannsynligheten for et høyt aktivitetsnivå i utdanning og arbeidsliv (Olsen, 2011). Figur 8 viser likevel at etterkommerne ligger tettere opptil majoritetsbefolkningens aktivitetsnivå enn innvandrere i samme aldersgrupper. Vi ser også at kjønnsforskjellene er langt mindre for etterkommerne enn for innvandrere, og at dette særlig gjelder for de yngre gruppene. Fordi de gjennomsnittlige produktivitsforskjellene mellom *etterkommere* og norskfødte uten innvandrerbakgrunn er en del mindre enn mellom *innvandrere* og norskfødte uten innvandrerbakgrunn i samme

aldersgrupper, er uklarheten om fødested for de fiktive jobbkandidatene en kilde til fortolkningsproblemer.¹⁶

Det er i det hele tatt stort behov for mer presis kunnskap om eventuelle barrierer som møter etterkommerne når de søker tilgang til det norske arbeidslivet. Fordi gruppen av etterkommere foreløpig er meget ung foreligger det bare et knippe studier av høyt utdannede etterkommeres jobbmuligheter. De få som er gjennomført med norske data indikerer imidlertid at etterkommerne har en signifikant lavere sannsynlighet for å få en jobb sammenlignet med likt kvalifiserte personer med majoritetsbakgrunn, noe som kan tyde på forekomst av diskriminering i ansettelsesprosesser i arbeidslivet (se f. eks Evensen, 2009; Hermansen, under publisering).

At etnisk diskriminering forekommer er også rapportert fra annet hold. En rekke surveyundersøkelser viser at mange innvandrere har opplevd diskriminering (f. eks IMDi, 2008; Tronstad, 2008; Tronstad, 2009). Andre studier med mer kvalitative tilnærminger tyder på det samme, og viser hvordan både innvandrere og etterkommere opplever diskriminering og hvilke mestringsstrategier de tar i bruk for å håndtere dette (f. eks Aarset, 2006; Andersson, 1999; Jacobsen, 2002; Kvittingen, 2011; Orupabo, 2008; Prieur, 2002, 2004; Rogstad, 2004; Rogstad & Orupabo, 2007). Det må i denne sammenhengen påpekes at det, så vidt vi kjenner til, ikke er gjort noen kvalitative studier som adresserer etterkommeres opplevelser av møtet med arbeidslivet direkte.¹⁷ Dette skyldes igjen at gruppen som helhet er ung og at det primært er barna til de første innvandrerne, som for eksempel etterkommere med bakgrunn fra Pakistan og Vietnam, som i dag har fullført høyere utdanning og gjort sitt inntog i arbeidslivet.

Det er likevel hevet over tvil at det er knyttet meget stor interesse til hvordan det kommer til å gå med etterkommerne i møte med norsk arbeids- og samfunnsniv. Et helt avgjørende spørsmål i studier av det flerkulturelle samfunnet og i vurderingen av hvorvidt den norske integrasjonspolitikken har seiret eller spilt fallitt, er hvorvidt denne gruppen blir «strukturelt integrert» i

16. Uklarheter i om de fiktive søkerne er etterkommere eller selv har innvandret gjelder, så vidt vi har oversikt over, for alle korrespondansetestingsstudier der diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn er tema (amerikanske studier av diskriminering mot den «svarte» befolkningen har ikke denne generasjonsutfordringen). Det finnes imidlertid en svensk studie, publisert i to versjoner, som tilsynelatende adresserer problemet ved å operere med tre fiktive jobbsøkere – én innvandrer, én etterkommer og én svenskfødt uten innvandrerbakgrunn (Carlsson, 2010; Carlsson & Rooth, 2008). I dette tilfellet er imidlertid etterkommerstatusen operasjonalisert ved at søkeren har tatt videregående skole og høyere utdanning i Sverige. Dette er nøyaktig den samme operasjonaliseringen som vi har gjort i dette prosjektet, og forfatterne står følgelig overfor lignende problemer i fortolkningen av sine funn (selv om de ikke diskuterer at deres «etterkommerkandidat» like gjerne kan være født i utlandet).

17. Det pågående doktorgradsprosjektet til Marjan Nadim ved Institutt for samfunnsforskning undersøker imidlertid tilpasningsstrategier i skjæringsfeltet mellom arbeid og familie blant norskfødte med innvandrerforeldre, og vil bidra til å tette dette hullet i forskningen.

det norske samfunnet. Har etterkommerne de samme mulighetene som sine etnisk norske likemenn og -kvinner eller møter de barrierer mot inklusjon som minner om opplevelsene deres foreldre har gitt til kjenne? Spørsmålet er tema for denne rapporten, men kan undersøkes på en rekke ulike måter. I neste kapittel argumenterer vi for hvorfor bruken av et felteksperiment har noen særegne fordeler sammenlignet med andre metoder i studiet av arbeidsmarkedsdiskriminering.

Å studere diskriminering i arbeidslivet – argumenter for en eksperimentell design

Arnfinn H. Midtbøen

Hvorvidt diskriminering er en viktig årsak til etnisk ulikhet i det norske samfunnet er et tema som stadig diskuteres – i politikken, i den bredere offentligheten og i akademia (se f. eks Midtbøen & Rogstad, 2008; Rogstad & Midtbøen, 2009b, 2010). Ingen betviler imidlertid at det eksisterer ulikhet mellom majoritetsbefolkningen og etniske minoritetsgrupper under ett, for eksempel i arbeidslivet, som dokumentert i forrige kapittel. Hvor mye av denne ulikheten som egentlig skyldes diskriminering og om ulempene som hefter ved innvandringsstatusen også overføres til neste generasjon – det vil si norskfødte som har hatt grunnsosialiseringen i det norske samfunnet og har gjennomført både skolegang og høyere utdanning ved norske utdanningsinstitusjoner – er likevel ikke klart.

Denne rapporten bidrar med et viktig innspill i debatten om hvorvidt diskriminering er en relevant faktor i analysen av etnisk ulikhet i det norske arbeidsmarkedet. I kapittel 6 presenterer vi resultatene fra et felteksperiment, der vi undersøker effekten av å ha et utenlandsk klingende navn på sannsynligheten for å kalles inn til et jobbintervju. Eksperimentet går ut på at parvise, fiktive jobbsøknader er sendt til reelle jobbutlysninger. De to jobbsøkerne har identiske kvalifikasjoner og skiller seg kun fra hverandre ved at den ene har et navn som signaliserer etnisk minoritetsbakgrunn, mens den andre har et typisk norsk navn. Testene (et søknadspår sendt til en arbeidsgiver kalles som regel en test) gjentas så mange ganger at vi med forholdsvis stor sikkerhet kan slå fast om diskriminering i ansettelsesprosesser representerer en viktig barriere for tilgangen til arbeidslivet for personer med etnisk minoritetsbakgrunn.

Vi kommer tilbake til resultatene fra den empiriske undersøkelsen i kapittel 6 og 7. Formålet med dette kapittelet er å gi et svar på hvorfor vi har tatt i bruk en metode som både er etisk kontroversiell og meget tidkrevende, når det finnes en rekke andre fremgangsmåter som kan brukes til å studere diskriminering. Et fyllestgjørende svar krever en kort beskrivelse av styrker

og svakheter ved tradisjonelle metoder brukt i forskningen på diskriminering i arbeidsmarkedet, og vi følger her Pagers (2007a, kap. 3) inndeling i ikke-eksperimentelle og eksperimentelle tilnæringsmåter. I redegjørelsen for ulike varianter av felteksperimenter diskuterer vi også viktige aspekter ved kritikken som har blitt fremført mot bruken av slike metoder, før vi avslutningsvis presenterer den todelte empiriske designen i dette prosjektet.

Ikke-eksperimentelle metoder for studier av arbeidsmarkedsdiskriminering

Diskriminering har vært et tema for samfunnsvitenskapelige undersøkelser i mange tiår, og både økonomer, sosiologer og antropologer har bidratt med viktig kunnskap. At temaet sprenger disiplinære grenser har også ført til at metodene som anvendes har vært mange, og at perspektivene for forståelse har variert. De vanligste tilnærmingene har vært studier av erfaringer med og *opplevelser av diskriminering*, typisk med bruk av surveyundersøkelser eller kvalitative intervjuer med potensielle ofre for diskriminering; studier av *holdninger og fordommer* blant personer i portvokterroller (som arbeidsgivere), som også ofte er studert med bruk av surveyer og intervjuer; og til slutt har *aggregert etnisk ulikhet* i for eksempel arbeidsmarkedet blitt studert ved bruk av statistiske analyseteknikker, der man kontrollerer for flest mulig kjente forklaringsvariabler, slik at man får eliminert de fleste ikke-diskriminerende forklaringene på ulikhet mellom forskjellige grupper. Den uforklarte variasjonen som gjenstår tolkes da gjerne som et resultat av diskriminering (se f. eks Blank, Dabady, & Citro, 2004; Pager & Shepherd, 2008; Rogstad, 2001 for mer detaljerte beskrivelser av ulike metoder).

Valget av metodisk tilnærming defineres i stor grad av forskningsspørsmålet man ønsker å besvare: Å studere menneskers erfaringer kan kaste viktig lys over hvordan det er å leve i Norge; studier av portvokterroller kan gi innsikt i hvordan mennesker i maktposisjoner bevisst eller ubevisst bidrar til å skape ulike mulighetsstrukturer for forskjellige grupper i samfunnet; mens statistiske analyser av etnisk ulikhet gir kunnskap om aggregert ulikhet mellom befolkningsgrupper og indikasjoner på hva de skyldes.

Selv om man ved hjelp av disse metodene kan bidra med viktige forståelser av diskriminering, har en vanlig kritikk likevel vært at de er heftet med betydelige svakheter knyttet til målingen av diskriminerings *omfang*. Studier av opplevd diskriminering kan føre til både over- og underrapportering som følge av erfaringers subjektive karakter; å spørre mennesker i maktposisjoner hvorfor de handler som de gjør, vil ofte kunne gi skjeve fremstillinger preget av hvordan de selv ønsker å fremstå; mens statistiske analyser bestandig vil ha en usikkerhet knyttet til manglende

kontroll med relevante *ikke*-diskriminerende årsaker til ulikhet mellom majoriteten og etniske minoritetsgrupper (Midtbøen & Rogstad, 2008; Pager & Shepherd, 2008; Rogstad, 2006). Disse innsigelsene mot tradisjonelle metoders evne til å fastslå et «mål» på omfanget av diskriminering, har redet grunnen for den økende bruken av eksperimentelle tilnæringer som har funnet sted i senere tid.

Eksperimentelle metoder for studier av arbeidsmarkedsdiskriminering

Eksperimentelle metoder har i seg selv lange tradisjoner i samfunnsvitenskapen, både innenfor psykologi, statsvitenskap, økonomi og sosiologi (Kinder & Palfrey, 1993). På diskrimineringsfeltet har økonomer og sosiologer siden slutten av 1960-tallet brukt ulike varianter av tester for å undersøke etnisk diskriminering, og da særlig på arbeids- og boligmarkedet (Daniel, 1968; Jowell & Prescott-Clarke, 1970; Pager & Shepherd, 2008; Riach & Rich, 2002).

De første tiårene var imidlertid denne forskningstradisjonen forbeholdt en amerikansk og en britisk kontekst. Dette skyldes antakelig at 1960-tallet var tiåret da etnisk diskriminering for alvor ble satt på den juridiske dagsordenen i disse landene, med implementering av lover mot diskriminering både i USA og i Storbritannia (i hhv. 1964 og 1968). Før disse lovene foregikk diskriminering i ansettelsesprosesser helt utilslørt, særlig på det amerikanske arbeidsmarkedet (Arrow, 1998). Etter at lovene trådte i kraft forsvant de mest åpenbare eksemplene. Spørsmålet var likevel om dette var uttrykk for en reell nedgang i omfanget av diskriminering, eller om diskrimineringen bare endret ansikt – fra å være åpen og utilslørt, til en mer skjult og subtil form. Å la fiktive jobbkandidater søke på reelle stillingsutlysninger ble da lansert som en relevant metode for å besvare dette spørsmålet, fordi metodens eksperimentelle karakter og det faktum at den brukes i det skjulte, gjør den egnet til å undersøke hvorvidt diskriminering i ansettelser foregår i praksis.

Fra og med slutten av 1960-tallet har derfor slike felteksperimenter blitt brukt som dokumentasjon på det vedvarende problemet med etnisk diskriminering i USA og Storbritannia. Først på begynnelsen av 1990-tallet kom de kontinentaleuropeiske landene etter. Da tok International Labour Office (ILO) initiativ til opprettelsen av et stort komparativt forskningsprosjekt, *Combating discrimination against migrant workers and ethnic minorities in the world of work*, som skulle undersøke omfanget av diskriminering i arbeidslivet (Bovenkerk, 1992). Belgia, Nederland, Spania og Tyskland var blant de første landene som deltok (Bovenkerk, Gras, & Ramsøedh, 1999; De Prada, Actis, & Pereda, 1999; Goldberg & Mourinho, 1999; Smeeters, Arriijn, Feld, & Nayer, 1999). Senere ble også land som Italia,

Frankrike og Sverige inkludert (Allasino, Reyneri, Venturini, & Zincone, 2004; Attström, 2007; Cediey & Foroni, 2008). De siste årene har svenske forskere også helt uavhengig av ILO tatt i bruk felteksperimenter for studier av etnisk diskriminering (Mahmood Arai, Bursell, & Nekby, 2008; Bursell, 2007; Carlsson, 2009; Carlsson & Rooth, 2007; Rooth, 2007).

Studier av diskriminering ved bruk av felteksperimenter har dermed blitt gjennomført i et titalls land over en 40 års periode, med en substansiell økning i antallet prosjekter de siste 20 årene. I den amerikanske tradisjonen har man gjennom en rekke studier dokumentert at «svarte» jobbsøkere har minimum 50 prosent mindre sannsynlighet for å få en jobb sammenlignet med likt kvalifiserte «hvite» søkere (se gode oversikter i f. eks Pager, 2007b; Pager & Shepherd, 2008). Bredere orienterte metastudier viser at det i ulike land er gjennomført felteksperimenter for å studere diskriminering av en rekke ulike etniske minoritetsgrupper. Selv om diskrimineringsratene varierer fra land til land og fra gruppe til gruppe, har det samlede nivået aldri vært under 25 prosent (Riach & Rich, 2002: 499).¹⁸

Man skal imidlertid være forsiktig med å trekke for sterke paralleller mellom studier fra ulike land: Hvilke minoritetsgrupper som er undersøkt er sterkt varierende, og studiene er utført innenfor rammene av ulike nasjonale kontekster. I tillegg er det i liten grad enighet blant forskere om hvordan eksperimentene helt konkret skal implementeres. I omtalen av diskrimineringsforskning med bruk av eksperimentelle metoder, er det derfor viktig å skille mellom i alle fall to hovedsakelige varianter – situasjonstesting og korrespondansetesting (Bovenkerk, 1992; Neumark, 2010; Pager, 2007b).

Situasjonstesting vs. korrespondansetesting

Situasjonstesting, som i den amerikanske forskningslitteraturen går under betegnelsen *audit testing*, er nok den mest utbredte formen for felteksperiment på diskrimineringsfeltet internasjonalt. Her velger forskeren to testpersoner som skal spille jobbkandidater i møte med reelle arbeidsgivere. Kandidatene skal fremstå som helt like med hensyn til alder, språkbeherskelse, utdanningsnivå og arbeidserfaring, slik at det eneste som skiller kandidatene fra hverandre er deres etniske bakgrunn, der én har majoritetsbakgrunn og den andre har synlig minoritetsbakgrunn og et utenlandsk klingende navn. Fordi de i mange tilfeller vil møte arbeidsgivere ansikt til ansikt, må de også gi et likt førsteinntrykk. Det innebærer at fysisk fremtreden som vekt, høyde, klær og frisyre skal være så identisk som mulig, slik at ikke andre faktorer enn hudfarge og navn skiller kandidatene fra hverandre.

18. Et unntak er imidlertid den tyske ILO-studien, der forskerne fant en samlet diskrimineringsrate på 19 prosent (Goldberg & Mourinho, 1999).

Det meste av amerikansk felteksperimentlitteratur hviler på bruken av situasjonstesting (se f. eks Darity & Mason, 1998; Fix & Struyk, 1993; Ladd, 1998; Pager, 2003; Pager & Quillian, 2005; Pager, Western, & Bonikowski, 2009; Yinger, 1998). Også ILO-prosjektet som vi henviste til over, tok i bruk denne metodologien.

Mens situasjonstesting måler effekten av etnisitet på sannsynligheten for å få jobb ved å konstruere situasjoner med faktisk interaksjon mellom fiktive jobbsøkere og arbeidsgivere, måler korrespondansetesting effekten av etnisitet på sannsynligheten for å bli innkalt til et jobbintervju ved å sende parvise søknader til reelle jobbutlysninger. I korrespondansetesting er det med andre ord bare navntrekket på de to søknadene som signaliserer at søkerne har ulik etnisk bakgrunn, og man avslutter testingen før det blir aktuelt med et møte mellom individer. Fordelene med korrespondansetesting er mange, men en avgjørende forskjell fra situasjonstesting – og i særdeleshet til forskjell fra for eksempel bruk av registerdata – er at forskeren observerer de samme faktorene som arbeidsgiver og i prinsippet kan kontrollere for dem (Carlsson & Rooth, 2008: 3)

I senere tid har det skjedd en viss dreining i retning økt bruk av korrespondansetesting (se f. eks Bertrand & Mullainathan, 2004; Bursell, 2007; Carlsson, 2009, 2010; Carlsson & Rooth, 2007; Jackson, 2009; Kaas & Manger, 2010), mye takket være kritikken som er fremført mot bruken av skuespillere i simuleringen av reelle jobbsøkere. Også vi har valgt å bruke korrespondansetesting i denne foreliggende studien.

Kritikk av felteksperimenter

Metodologiske svakheter

Kritikken av felteksperimenter, som stort sett har vært myntet på bruken av situasjonstesting, består av flere momenter. For det første er det blitt reist spørsmål ved om det overhodet er mulig å konstruere to «like» personer, og om ikke bruken av testpersoner som stiller opp til jobbintervjuer dermed kan forstyrre selve poenget med å gjennomføre et eksperiment – nemlig å trekke slutninger på grunnlag av isolasjonen av en enkelt variabel (Heckman & Siegelman, 1993). For det andre er situasjonstesting kritisert for at bruken av skuespillere begrenser bredden i stillingstyper til lavtkvalifiserte yrker og det dermed kan stilles spørsmålsteget ved studienes representativitet for en bredere arbeidsmarkeds kontekst (Heckman, 1998). For det tredje har det blitt sådd tvil om forskere virkelig kan sies å ha kontroll over alle sider av ansettelsesprosesser selv i et felteksperiment, og at det Heckman (1998) refererer til som eksistensen av uobserverbare variabler kan bidra til at

«målet» på diskriminering både kan bli høyere og lavere enn hva som er tilfellet i virkeligheten.

Fordi korrespondansetesting innebærer at det kun sendes skriftlig søknader, imøtekommes de to første av disse innvendingene. Reelle personer møter aldri opp til intervjuer, og man er følgelig sikret mot den opplagte innvendingen om at faktisk interaksjon mellom mennesker kan bidra til å forstyrre testresultatene. Ved å bytte navntrekket på søknader og CVer underveis i undersøkelsen, forsikrer man seg videre om at eventuelle kvalitetsforskjeller mellom det skriftlige materialet utlignes i undersøkelsen som helhet. Ved bruk av korrespondansetesting har man i tillegg både tid og mulighet til å sende langt flere søknader til et bredere spekter av stillingstyper og en slik større grad av representativitet gir dermed anledning til å trekke konklusjoner på et mer solid grunnlag. Ulempen er selvsagt at det man måler er eventuelle forskjeller i innkallinger til intervju og ikke faktiske tilbud om jobb. Imidlertid viser en metastudie av foreliggende felteksperimentlitteratur at 90 prosent av den usaklige forskjellsbehandlingen finner sted på innkallingsstadiet i ansettelsesprosessen (Riach & Rich, 2002: 494), slik at dette neppe er et graverende problem (se Midtbøen & Rogstad, under vurdering; Pager, 2007b for brede diskusjoner om kritikk av felteksperimenter og alternative løsninger).

Den siste utfordringen fra felteksperimentenes kritikere – at det finnes uobserverbare variabler i arbeidslivet som utenfor forskerens kontroll kan påvirke resultatene man finner – løses imidlertid ikke uten videre selv ved bruk av korrespondansetesting: Felteksperimenter forutsetter at alle uobserverbare forskjeller som er relevante i vurderingen av kandidater til jobbintervju er likt fordelt mellom gruppene som de fiktive søkerne kommer fra. Det er blant annet her diskusjonen fra forrige kapittel, om «våre» søkere med minoritetsbakgrunn signaliserer at de er etterkommere eller har innvandret ved ung alder, blir relevant. Selv om de to kandidatene er likt kvalifiserte, vil søkerne med minoritetsbakgrunn (dersom de vurderes som innvandrere) representere en gruppe med større variasjon i produktiviteten enn tilfellet er for søkerne med majoritetsbakgrunn – og dermed kan usikkerheten knyttet til disse søkerne fra arbeidsgiveres ståsted vurderes som større. Å velge den ene foran den andre vil imidlertid fremdeles kunne defineres som diskriminering, men det kan da være et helt åpent spørsmål om dette skyldes statistisk usikkerhet og ikke for eksempel fordommer. Vi kommer tilbake til denne diskusjonen og hvordan våre resultater best kan fortolkes i presentasjonen av de kvalitative intervjuene i kapittel 7.

Forskningsetiske problemstillinger

Mens kritikken av situasjonstesting nevnt over i stor grad er knyttet til validitetsproblematikk, er det opplagt også slik at bruken av eksperimenter i samfunnsvitenskapelig forskning kan og bør diskuteres på forskningsetiske premisser. Dette har da også vært gjort i en del tidligere sammenhenger (Banton, 1997; Midtbøen & Rogstad, 2008; Riach & Rich, 2004; Rogstad, 1996), og en grundig forskningsetisk diskusjon var også en avgjørende årsak til at dette prosjektet overhodet ble gjennomført.¹⁹ Vi vil derfor bare sammenfatte de viktigste poengene her.

Det sentrale forskningsetiske argumentet mot bruken av et felteksperiment er at det forutsetter et tilsiktet brudd med prinsippet om informert samtykke. Hensikten med slike studier er å undersøke om og i så fall i hvilken grad det forekommer systematisk forskjellsbehandling av personer med etnisk minoritetsbakgrunn i arbeidsmarkedet. Å undersøke hva arbeidsgivere gjør i praksis, forutsetter at de ikke er klar over at ansettelsesprosessen er under iakttagelse og følgelig at informasjonskravet brytes. Det eksisterer imidlertid åpninger i det forskningsetiske normapparatet for å vike fra prinsippet om informert samtykke. Forutsetningene er blant annet at alle involverte deltakere forblir anonyme, at det ikke finnes andre metoder som kunne ha frembrakt tilsvarende resultater og at de potensielle samfunnsmessige gevinstene av forskningen – det NESH (2006: 13) definerer som forskningens verdi – er betraktet som så store at et brudd med informasjonskravet kan forsvares.

Dersom man vurderer bruken av felteksperimenter ut fra et individuelt rettighetsperspektiv, er det gode grunner til å la seg overbevise: Arbeidsgiverne forblir anonyme, beslutningsprosessen er langt på vei et offentlig anliggende, og arbeidsgiverne er i denne sammenhengen profesjonelle aktører med forpliktelser hjemlet i lovverket (Midtbøen & Rogstad, 2008; Rogstad, 1996). I tillegg har arbeidssøkere rett til likebehandling i ansettelsesprosesser i tråd med diskrimineringslovverket.

Det er likevel ikke gitt at disse argumentene er sterke nok til å fravike prinsippet om et fritt og informert samtykke. På bakgrunn av de etter hvert mange studiene som er gjort internasjonalt, kan det slås fast at selv om bruken av tester dokumenterer eksistensen av diskriminering på en overbevisende måte, så er felteksperimenter bare i svært beskjeden grad egnet til å identifisere variasjonen i diskrimineringens ulike former og årsakene til at diskriminering skjer. Hvorvidt diskrimineringen man påviser er et utslag av arbeidsgiveres rasistiske holdninger, statistisk usikkerhet eller kanskje ubeviste kategoriseringsprosesser som gir liv til eksisterende stereotyper knyttet til enkelte minoritetsgrupper, forblir for eksempel et ubesvart spørsmål

19. Se Rogstad & Midtbøen (2009a) for dokumentasjon av den forskningsetiske vurderingsprosessen og samarbeidet med Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) om spesifiseringen av prosjektets design.

etter gjennomførte studier med bruk av tester.²⁰ Selv om dokumentasjon på at diskriminering forekommer kan være et viktig innspill i en opphetet offentlig debatt om rasisme- og diskrimineringsspørsmål, er det dermed vanskelig å se at forskning av denne typen har noen verdi utover dette. Med mindre man samtidig kan bidra til økende innsikt i *hvorfor* diskriminering i arbeidslivet forekommer, synes det derfor likevel å være flere argumenter mot enn for bruken av testing i studiet av diskriminering.

Dette prosjektets design: Fra omfang til årsaker

Kritikken mot felteksperimenter fra både metodologisk og forskningsetisk hold har til felles at ett avgjørende problem ikke løses: Mangelen på kontekstkunnskap bidrar til at kunnskap om *årsakene* til at diskriminering forekommer, forblir tilslørt. Metodologisk fører en slik mangel på kontekstkunnskap til en tvil om hva som var beveggrunnene for en diskriminerende handling i den enkelte situasjon. Dette skaper en fare for at tester med likt resultat, men helt ulike årsaker, fortolkes som utslag av samme mekanisme. Forskningsetisk bidrar den samme mangelen på kunnskap til en tvil om verdien av å gjennomføre slike eksperimenter overhodet. Selv om det kan ha en verdi i seg selv å dokumentere i hvilket omfang etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet forekommer, er det slik at felteksperimenter innebærer en alvorlig forskningsetisk utfordring knyttet til bruddet med informert samtykke. Dersom man ikke kommer lenger enn å stadfeste *at* diskriminering eventuelt finner sted, er det grunn til å stille spørsmålstegn ved om argumentet for gjennomføring holder stikk.

At felteksperimenter ikke bidrar til å fremskaffe kunnskap om diskriminerings årsaker, er en svakhet som tidligere har vært et ankepunkt mot bruk av metoden i Norge (se Midtbøen & Rogstad, 2008; Rogstad, 1996; Rogstad & Midtbøen, 2009). Grunnideen i dette prosjektet er imidlertid å operere med en design der felteksperimentet suppleres med kvalitative dybdeintervjuer med et utvalg arbeidsgivere i etterkant av testingen. Ved å koble sammen ulike metoder ligger det et potensial for *både* å undersøke det eventuelle omfanget av diskriminering arbeidslivet og kartlegge hvilke dilemmaer og spenningsforhold arbeidsgivere står overfor i ansettelsesprosesser.

I diskrimineringslitteraturen er intervjuer med arbeidsgivere generelt betraktet som lite egnet for å innhente kunnskap om årsaker, fordi man som forsker aldri kan avgjøre om arbeidsgivere i praksis gjør som de sier at de gjør og fordi de dermed kan dekke over illegitime beslutninger med begrunnelser

20. Mulige unntak er Arai og kolleger (2008), Carlsson (2010) og Carlsson & Rooth (2008), som på ulike vis forsøker å avklare hvor mye av diskrimineringen som kan sies å skyldes fordommer mot personer med etnisk minoritetsbakgrunn.

som synes legitime (Pager & Quillian, 2005; Rogstad, 2001). I kombinasjon med tester blir imidlertid intervjuene kontekstualisert i en helt annen grad enn hva som vanligvis er tilfellet, fordi intervjuene kan knyttes til konkrete tilfeller av forskjellsbehandling. Samtidig gir intervjuene felteksperimentet en kontekst, der målet på diskrimineringens omfang kobles direkte til arbeidsgivernes begrunnelser for forskjellsbehandlingen.

Potensialet for å fremskaffe kunnskap om både diskrimineringens omfang og årsaker, er relevant både for den metodologiske og den forskningsetiske vurderingen av prosjektet: Med utvidelsen av det metodiske rammeverket ligger en mulighet til å identifisere diskrimineringsmekanismene som gjør seg gjeldende i ansettelsesprosesser. Dette kan igjen tjene som et kunnskapsbasert grunnlag for å utvikle relevante politiske tiltak for å redusere etnisk diskriminering, noe som igjen hever forskningens samfunnsmessige verdi – *uten* at de etiske betenkelighetene ved metoden øker tilsvarende.

I kapittel 6 og 7 presenteres resultatene fra henholdsvis felteksperimentet og de kvalitative intervjuene med arbeidsgivere. I neste kapittel redegjør vi for forberedelsene til og gjennomføringen av felteksperimentet i detalj.

Valg og dilemmaer i gjennomføringen av et felteksperiment

Arnfinn H. Midtbøen

Å få anledning til å utføre et felteksperiment kan på mange måter betraktes som en velsignelse for en forsker. Et godt planlagt og gjennomført eksperiment gir i prinsippet en sjelden mulighet til å kunne trekke relativt sikre konklusjoner om årsakssammenhenger, noe samfunnsforskere vanligvis ikke er bortskjemt med. På den annen side er et eksperiment av denne typen også en svøpe, fordi det i realiteten forutsetter en manuell oppbygging av et statistisk materiale. Gjennom konstruksjon av jobbsøknader og registrering av kjennetegn ved bedriftene som mottok søknader, har vi linje for linje bygget opp en matrise med 1800 enheter og et tredvetalls variabler. Når dette arbeidet var ferdig – etter ett års intensiv datainnsamling – kom jobben med å rekruttere informanter og gjennomføre 42 kvalitative dybdeintervjuer. Etter transkribering av intervjuene stod vi igjen med nærmere tusen sider utskrevet materiale som så skulle fortolkes. Med andre ord representerer et prosjekt av denne typen et tidskonsum av dimensjoner.

Foruten tidsaspektet står man overfor en rekke valg og praktiske utfordringer i implementeringen av et felteksperiment. Av grunnleggende valg kan vi nevne hvilke geografiske arbeidsmarkedsområder som skal undersøkes (stor by – liten by, ett sted – flere steder?), hvilke sektorer, bransjer og stillingstyper som skal gjøres til gjenstand for testing (offentlig – privat, få stillinger eller mange?), hvor omfattende personalia som skal oppgis på den enkelte søker for at den fiktive identiteten blir troverdig (navn, adresse, e-post, telefon – og hva med eventuelle profiler på nettsteder som Facebook og LinkedIn?), etc.

I tillegg kommer utfordringene som knytter seg til den praktiske gjennomføringen: Hvordan respondere på svar fra arbeidsgivere raskt nok til at deres kostnader blir minimert, men uten at det vekker mistenksomhet? Hvordan systematisere og arkivere de etter hvert enorme mengdene med søknader og stillingsutlysninger uten å miste kontrollen over svar og tilsvarende – og uten å bli oppdaget? Hvordan påse at forskningsetiske normer om

anonymisering blir fulgt parallelt med et kontinuerlig behov for å søke så mange stillinger per dag som mulig?

I dette kapitlet redegjør vi i detalj for datainnsamlingsprosessen og de valg og dilemmaer som lå til grunn for denne.²¹ At vi velger å bruke en del plass på dette har to hovedsakelige grunner: For det første representerer denne studien et første eksempel på bruken av et felteksperiment i det norske arbeidsmarkedet og det kan følgelig ha interesse for både forskere og andre å få et innblikk i hvordan prosjektet er gjennomført i praksis.²² For det andre er det en fordel at et forskningsetisk kontroversielt prosjekt fremstår som så transparent som mulig. Prosessen bak de resultatene vi presenterer i de kommende kapitlene i denne rapporten skal følgelig dokumenteres i sin fulle bredde, slik at både gode og dårlige valg blir løftet frem til diskusjon og vurdering.

Vi begynner å redegjøre for valget av arbeidsmarkedsområder, det vil si de geografiske enhetene som ble undersøkt, samt for valget av sektorer, bransjer og stillingstyper. Dette følges av en diskusjon knyttet til valget av navn og adresser for de fiktive jobbsøkerne, samt om prosessen rundt anskaffelsen av telefoner og e-postadresser. Deretter redegjør vi for våre vurderinger knyttet til bruken av elektroniske søknader og utfordringene ved registrering og arkivering av datamaterialet, før vi avslutter med en kritisk refleksjon over validiteten i et eksperiment av denne typen.

Valg av arbeidsmarkedsområder

Ifølge Bovenkerks (1992) manual for implementeringen av det komparative ILO-prosjektet, er det en fordel at testing av diskriminering blir gjennomført i flere byer. Dels er begrunnelsen at det i seg selv er interessant om det er ulike diskrimineringsrater i ulike regionale arbeidsmarkeder, og hva det i så fall skyldes. Dels hviler anbefalingen på tidligere erfaringer med at prosjekter som kun har undersøkt omfanget av diskriminering i hovedsteder, blir møtt med påstander om at diskriminering nettopp primært er et hovedstadsfenomen. Av disse grunnene var vårt utgangspunkt også at vi skulle implementere prosjektet i Norges tre største byer – Oslo, Bergen og Trondheim.

I gjennomføringen av et felteksperiment er man imidlertid avhengig av et stort antall relevante stillingsutlysninger for at datainnsamlingen skal gå fremover, og det ble tidlig klart at verken arbeidsmarkedene tilknyttet Bergen

21. Med «datainnsamlingsprosessen» sikter vi her til implementeringen av felteksperimentet. Rekrutteringen av arbeidsgivere til de kvalitative dybdeintervjuene er omtalt i kapittel 7, under overskriften «Om intervjuene – rekruttering, antall og utfall».

22. Så vidt vi kjenner til har relaterte eksperimenter kun blitt gjennomført to ganger i Norge tidligere, og da i undersøkelsen av overskjenking på utesteder (Baklien & Buvik, 2008) og diskriminering på grunnlag av kjønn, klasse og etnisitet i boligmarkedet (L. Andersson, Jakobsson, & Kotsadam, under publisering).

eller Trondheim var store nok i denne sammenhengen. Vi ønsket likevel å beholde et komparativt element i undersøkelsen. Løsningen ble derfor å forflytte hele fokuset til østlandsområdet og å dele studien i to. Den første halvparten av testene ble gjennomført i det vi har kalt «østlandet utenom Oslo» og som her vil si fylkene Akershus, Buskerud og Østfold, mens den andre halvparten ble gjennomført i Oslo. Som figur 2 (kap. 3) viser, bor mer enn 50 prosent av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Norge i disse fire fylkene. På den måten har vi undersøkt omfanget av diskriminering i områder der innvandring er et velkjent fenomen, og samtidig lagt til rette for at resultatene fra Oslo kontrasteres med andre arbeidsmarkeds kontekster.

Man kan selvsagt spørre hvor relevant det er å operere med «østlandet utenom Oslo» som én enhet i denne sammenhengen. I den empiriske analysen i neste kapittel sammenligner vi derfor først Oslo med «Østlandet», før vi undersøker om det også er interessante forskjeller mellom de tre områdene som utgjør den sistnevnte kategorien.

Sektorer, bransjer og stillingstyper

Som nevnt i forrige kapittel har felteksperimentet med bruk av situasjonstesting primært undersøkt forekomsten av diskriminering i yrker som krever få formelle kvalifikasjoner – som salgsmedarbeider i butikk, servitør, etc. Dermed har også disse studiene blitt kritisert for manglende representativitet, med påfølgende problemer for generalisering (jf. Heckman, 1998). Ved å bruke korrespondansetesting åpnes imidlertid mulighetene for å dekke et bredere spekter av stillingstyper – og dermed for å undersøke variasjoner i diskrimineringens omfang mellom ulike deler av arbeidsmarkedet. Hvilke konkrete yrkesgrupper vi skulle undersøke var imidlertid ikke gitt i utgangspunktet.

Privat og offentlig

Et første viktig punkt var at vi ønsket å inkludere jobber i både privat og offentlig sektor i denne undersøkelsen. I mye av den internasjonale forskningen har man valgt å konsentrere seg om privat sektor. I en norsk sammenheng er imidlertid offentlig sektor – både statlig, kommunal og fylkeskommunal – av opplagt interesse. Dette skyldes både at offentlig sektor utgjør en stor og viktig del av norsk arbeidsliv, samt mer allmenne forventninger om at det offentlige må «gå foran» i inkluderingen av utsatte grupper. Hvorvidt offentlige arbeidsgivere faktisk representerer en større grad av likebehandling enn private arbeidsgivere, er dermed et høyst interessant spørsmål.

Å inkludere stillinger i offentlig sektor sørger også for å knytte denne undersøkelsen opp mot en viktig debatt som i særlig grad ble aktualisert i kjølvannet av den såkalte Ali Farah-saken i 2007, nemlig om hvorvidt det forekommer en særskilt form for «diskriminering i staten» (se f. eks LDO, 2008). At denne undersøkelsen skulle inkludere studiet av eventuelle sektorvise forskjeller i omfanget av diskriminering, var derfor hevet over tvil.

Et bredt spenn av bransjer

Fordi dette hele tiden har vært ment som en bredt anlagt undersøkelse, hadde vi også et ønske om å inkludere flere ulike bransjer. Hensikten med å ha en slik bredde er å undersøke om det eksisterer eventuelle forskjeller i omfanget av diskriminering i ulike deler av arbeidsmarkedet, noe for eksempel nyere svenske studier antyder (Bursell, 2007; Carlsson & Rooth, 2007). Samtidig kan ønsket om bredde stå i kontrast til behovet for dybde fordi konklusjoner om eventuelle bransjeforskjeller er avhengig av et betydelig antall observasjoner. Å la seg friste til å gjennomføre en svært bred undersøkelse kan gå på bekostning av resultatenes robusthet.

Spørsmålet om bransjer har også en kjønnsdimensjon. Vi ønsket å operere med to par fiktive jobbsøkere – ett mannlige par og et kvinnelige par – fordi det er interessant undersøke om effekten av etnisk bakgrunn varierer med søkerens kjønn. Det ble det derfor viktig å velge både kjønnsdominerte og mannsdominerte bransjer, samt bransjer med en mer balansert kjønnsfordeling, for å undersøke om slike forskjeller har noen betydning for sannsynligheten for diskriminering.

Valget falt til slutt på seks bransjer eller næringer: Helse- og sosialtjenester; undervisning; offentlig forvaltning; finansiering/forsikring; informasjon/kommunikasjon; og lager/transport. De tre første bransjene er dominert av stillinger i det offentlige, de tre siste i privat sektor. Videre er yrker innen helse- og sosialtjenester og undervisning dominert av kvinner, mens stillinger innen informasjon/kommunikasjon og lager/transport er dominert av menn. De to siste bransjene (offentlig forvaltning og finansiering/forsikring) er mer kjønnsbalanserte (se figur 6 i kap.3 for en nøyaktig oversikt over andelen menn og kvinner i hver av bransjene).

Tolv stillingstyper

Innenfor hver enkelt bransje er det selvsagt et spenn av ulike yrkesgrupper representert – med svært varierende krav til for eksempel høyere utdanning. Vi ønsket å operere med ulike utdanningsgrader og samtidig sikre en viss variasjon innen de enkelte bransjene. Vi endte derfor opp med å søke på stillinger som sykepleier og hjelpepleier innen helse- og sosialtjenester; grunnskolelærer og pedagogisk leder i barnehager innen undervisning;

rådgivere innen offentlig forvaltning; forsikringsrådgiver, regnskapsmedarbeider og revisor (og andre høyere økonomistillinger) innen finansiering/forsikring; dataingeniør og informasjonsmedarbeider innen informasjon/kommunikasjon; og til slutt stillinger som sjåfør og lagermedarbeider innen lager/transport.

Hensikten med denne bredden i stillingstyper er dels å undersøke om det er forskjeller i betydningen av etnisk bakgrunn mellom ulike yrkesgrupper generelt, men dels også å studere om det er slik at en formalisert utdanning tatt i Norge «trumfer» etnisitet, slik at det forekommer mer diskriminering i stillinger som krever lavere kvalifikasjoner. I tillegg kommer spørsmålet om utdanning representerer ulik verdi innen forskjellige sektorer, bransjer og stillingstyper, slik en nyere studie av holdninger til mangfold og likestilling blant norske arbeidsgivere tyder på (Tronstad, 2010: 35).

Mange tidligere felteksperimentet er preget av at forskerne ikke har vært bevisst muligheten for at diskrimineringsraten kan variere mellom ulike deler av arbeidsmarkedet. Vi har i stedet valgt å følge opp tråden fra Bursell (2007) og Carlsson & Rooth (2007) og inkluderer et forholdsvis bredt spekter av yrkesgrupper – men da også vel vitende om at valget av andre bransjer og stillingstyper antakelig ville gitt et annet samlet resultat. Dette kommer vi tilbake til i neste kapittel.

Konstruksjon av fiktive identiteter

Etter å ha bestemt hvilke geografiske områder man skal gjøre felteksperimentet innenfor, samt hvilke sektorer, bransjer og stillingstyper som skal undersøkes, reiser det seg et spørsmål om utformingen av fiktive identiteter: Hvordan konstruere parvise jobbkandidater som er *troverdige* nok til å bli betraktet som aktuelle jobbsøkere, *forskjellige* nok til å bli vurdert som to konkurrerende søkere om den samme stillingen, og samtidig *like* nok til at en eventuell forskjellsbehandling ikke kan forklares med relevante faktorer som utdanning, arbeidserfaring og språkføring, men tvert om som resultat av navntrekk som signaliserer ulik etnisk bakgrunn? Spørsmålet er avgjørende fordi det berører hele eksperimentets validitet; at vi med stor sikkerhet kan slå fast at resultatene viser de faktiske effektene av etnisk bakgrunn på sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju.

Valg av navn

Det første valget som må fattes er selvsagt hvilken etnisk bakgrunn de fiktive jobbsøkerne skal signalisere. Ifølge Bovenkerk (1992) er det i en europeisk kontekst fordelaktig å velge navn fra en kjent minoritetsgruppe med lang fartstid i landet, både fordi kjennskapen til gruppen blant arbeidsgivere

antakelig da er større, og ikke minst fordi det øker sannsynligheten for at søkerne er født og oppvokst i landet. Dette siste er et viktig poeng fordi det sannsynliggjør at for eksempel språkbeherskelsen er god, noe som ellers gjerne brukes som et sentralt argument mot ansettelse av personer med minoritetsbakgrunn (se f. eks Andenæs, 2010; IMDi., 2011; Rogstad, 2000).

Tall fra 2009 viser at hele 34 prosent av norskfødte med innvandrerforeldre har pakistansk bakgrunn, noe som utgjør den desidert største gruppen (Olsen, 2011: 12). Vi valgte derfor å bruke norske og pakistanske navn på de fiktive jobbsøkerne i denne undersøkelsen. Navnene til de mannlige jobbsøkerne ble Andreas Hansen og Kamran Ahmad, mens de kvinnelige jobbsøkerne ble hetende Ida Johansen og Saera Rashid. De norske navnene ble valgt ut fordi de er de vanligste navnkombinasjonene for personer født i 1985 i Norge (alle søkerne har fødselsdato i 1985), mens de pakistanske navnene ble valgt ut ved hjelp av råd og tips om utbredte navn blant nordmenn med pakistansk bakgrunn.²³

Det er to grunner til at vi ønsket å bruke så vanlige navn som mulig: For det første at navnet ikke skal levne noen tvil om at søkerne har ulik bakgrunn. For det andre at arbeidsgivere som forsøker å finne informasjon om kandidatene ved internettzoek vil måtte lete blant hundretalls av andre personer med samme navn, noe som tildekker at søkerne i realiteten er fiktive. Hvorvidt det er rimelig å si at forskjellsbehandling av jobbsøkere med norske og pakistanske navn er et uttrykk for *etnisk* diskriminering er likevel et spørsmål vi kommer tilbake til i senere i dette kapitlet.

Postadresse, e-post og mobil – men hva med identitetsmarkører som Facebook og LinkedIn?

For di vi valgte å bruke korrespondansetesting og ikke situasjonstesting, behøvde vi aldri å bekymre oss for rekrutteringen av skuespillere til å opptre som reelle jobbsøkere. Jobbsøknad og CV var derimot helt avgjørende. Et standardoppsett for søknad og CV inkluderer navn, ordinær postadresse, e-postadresse og mobiltelefonnummer. Korrespondansen mellom arbeidsgiver og potensiell arbeidstaker foregår imidlertid svært sjelden ved ordinær post (selv om dette også forekommer). Selv om postadresser dermed synes mindre relevant i jobbsøkingsammenheng nå enn tidligere, er det fortsatt en forventning om at det oppgis – og hjemstedsadresse er et potensielt kraftfullt

23. Det har vært vanlig praksis i felteksperimenttradisjonen å operere med jobbsøkere i midten av 20-årene. Det er mer krevende å konstruere troverdige CVer for eldre kandidater, og for yngre kandidater kan det bli vanskelig å sannsynliggjøre at både høyere utdanning og en viss arbeidserfaring allerede er på plass (Bovenkerk, 1992). I tillegg øker sjansen for at kandidatene med minoritetsbakgrunn av arbeidsgivere oppfattes som etterkommere jo yngre de er.

symbol på sosioøkonomisk status i samfunnet. Hvilke adresser våre fiktive jobbkandidater skulle ha ble følgelig gjort til gjenstand for grundig vurdering.

Et første poeng i denne vurderingen knytter seg undersøkelsens komparative design. Fordi vi ville søke på relevante stillingsutlysninger i både Akershus, Buskerud, Østfold og Oslo, måtte vi operere med fire ulike adresser per kandidat – og vi valgte da adresser i Lørenskog, Drammen, Moss og Oslo. Videre var det et selvstendig poeng å finne forholdsvis nøytrale adresser i områder med stor spredning av grupper, både sosioøkonomisk og etnisk, for å unngå at en eventuell forskjellsbehandling på grunnlag av antatt klassetilhørighet «forstyrrer» testresultatene.

Sagt mer skjematisk valgte vi adresser utfra to grunnleggende kriterier: For det første at de fiktive søkerne skulle være bosatt i områder som verken assosieres med svært høy eller svært lav økonomisk kapital, eller preges av et bestemt classesjikt i befolkningen. For Oslo valgte vi sentrumsnære områder som kjennetegnes av en forholdsvis ung og heterogen befolkning. For de øvrige områdene konsulterte vi personer med lokalkunnskap etter samme kriterier. For det andre ønsket vi å bruke reelle bostedsadresser, men vi undersøkte – gjennom søk på 1881.no – at det ikke bodde noen personer på disse adressene med samme navn som de fiktive testpersonene på tidspunktet da datainnsamlingen ble iverksatt. De seksten adressene vi endte med å bruke er oppgitt i tabell 1. De to kolonnene til venstre er adressene som ble brukt for det kvinnelige paret i de fire områdene vi søkte jobber fra, de to til høyre er adressene for det mannlige paret.

Tabell 1. Adresser, postnummer og poststed til fiktive jobbsøkere i henholdsvis Oslo, Drammen, Moss og Lørenskog.

	Adresser, postnummer og poststed til det kvinnelige jobbsøkerparet		Adresser, postnummer og poststed til det mannlige jobbsøkerparet	
Oslo	Maridalsveien 9, 0178 Oslo	Schweigaards gate 48, 0191 Oslo	Jens Bjelkes gate 42, 0578 Oslo	St. Halvards gate 25, 0192 Oslo
Drammen	1. Strøm terrasse 4, 3046 Drammen	Marienlystgata 11, 3045 Drammen	2. strøm terrasse 18, 3046 Drammen	Smithestrømsveien 7, 3045 Drammen
Moss	Vålerveien 55, 1597 Moss	Øreveien 70, 1528 Moss	Krapfossveien 59, 1597 Moss	Søndre Elvegata 6, 1597 Moss
Lørenskog	Blåstjerneveien 10, 1475 Finstadjordet	Bjørndalsveien 14, 1476 Rasta	Løkenåsveien 53, 1473 Lørenskog	Skårersletta 55, 1473 Lørenskog

Fordi man aldri kan være helt trygg på at de utvalgte adressene faktisk oppfattes som «like», sørget vi for at de roterte mellom kandidatene i hvert par slik at hver testperson oppga hver adresse like mange ganger. Dette fungerer som en forsikring mot potensielle målefeil i resultatene fordi eventuelle statusforskjeller mellom adressene dermed vil være jevnt fordelt mellom kandidatene.

Foruten ordinære postadresser, måtte også kandidatene utstyres med e-postadresser og mobiltelefonnumre. I motsetning til postadressene er det nødvendig at disse er reelle: Fordi vi som forskere har vært helt avhengige av å registrere intervjuinnkallelser og disse har fordelt seg temmelig jevnt på e-post og telefon, måtte det opprettes fire ulike e-postadresser og fire mobiltelefonabonnement – og selvsagt fire faktiske mobiltelefoner som til enhver tid var påslått, slik at vi ikke gikk glipp av noen innkallinger.

Hver mobiltelefon ble utstyrt med en telefonsvarer som oppga navnet til kandidaten og oppfordret personene som ringte til å legge igjen navn og telefonnummer, samt beskjed om hva henvendelsen gjaldt. Som regel ble oppfordringen fulgt og vi kunne registrere utfallet i excel-skjemaet før tilbudet ble vennlig avslått på sms. I en del tilfeller ble det ikke lagt igjen noen beskjed eller henvendelsen kom fra en fasttelefon uten at det ble oppgitt noe mobilnummer. Disse tilfellene var vanskeligere å håndtere, men stort sett fikk vi vite det vi trengte etter litt tid (og gjentatte henvendelser). Ulempen var at det iblant tok lang tid før vi fikk avslått tilbudet, slik at en del arbeidsgivere måtte bruke mer tid på «våre» fiktive jobbsøkere enn vi opprinnelig ønsket.

Henvendelser på e-post var langt å foretrekke da det aldri var tvil om hvem som hadde henvendt seg og hvorfor. De skriftlige søknadene ble derfor rundet av med oppfordringer til arbeidsgivere om å ta kontakt med kandidatene på e-post for å øke frekvensen av denne formen for respons. Hver kandidat hadde hver sine e-postadresser som ble sjekket to ganger daglig (morgen og ettermiddag). Vi brukte de store leverandørene av e-posttjenester – Google, Yahoo og Hotmail (Hotmail har to ulike varianter; hotmail.com og live.no, så vi hadde to e-postkontoer hos denne leverandøren), og sørget for at adressene var utformet på nøytralt vis slik at e-postadressene skulle skape et seriøst inntrykk.

I arbeidet med å utforme de fiktive identitetene tok vi det i utgangspunktet for gitt at kandidatene i tillegg til mobilnummer og e-post, også måtte utstyres med profiler på Facebook og LinkedIn. De fleste unge arbeidssøkere har slike profiler, og en grunnleggende hensikt med konstruksjonen av kandidater var å legge dem så tett opptil reelle søkere som mulig. Imidlertid ble det etter hvert tydelig at det både ville være bortkastet tid og virke mot sin hensikt å operere med profiler på sosiale medier: Fordi navnene som ble valgt er så utbredt, ville det ikke være mulig for arbeidsgivere å skille «våre» kandidater fra andre personer med samme navn, og følgelig ville jobben med lage slike profiler være fånyttet. Og dersom det *hadde* vært mulig å fange opp de konkrete

søkerne, hadde vi skapt et problem for oss selv fordi de samme navnene brukes til å søke jobber som krever forskjellige kvalifikasjoner. En søker til en sykepleierstilling vil neppe fortone seg som særlig troverdig hvis vedkommende samtidig har en LinkedIn-profil som oppgir førskolelærerutdannelse eller økonomistudier fra BI.

For øvrig kan det legges til at kandidatene ble utstyrt med fødselsdatoer (alle født på vårparten 1985), men ikke falskt personnummer. I de tilfeller der elektroniske søknadsskjemaer avkrevde fullt personnummer fra kandidatene, lot vi være å søke stillingen.

Utføring av jobbsøknader

Mens avsnittene over har dreid seg om konstruksjonen av troverdige søkere, handlet store deler av datainnsamlingen om skrivingen av faktiske *jobbsøknader*. Hovedpoenget her var å sikre den hårfine balansen mellom likhet og forskjell, der søkerne i innhold skal oppfattes som likt kvalifisert, men der formen må være tilstrekkelig ulik til at eksperimentet ikke blir avslørt. Med inspirasjon fra hvordan denne utfordringen ble løst i svensk studie, samt nyttig hjelp fra en kontaktperson i Adecco,²⁴ endte vi opp med å legge de to CVene svært tett opp til hverandre når det gjelder kvalifikasjoner og svært tett opp til kravene som stilles til søkere i utlysningsteksten. Begge kandidatene oppgir bestandig videregående opplæring på norske skoler og i stillinger som krever det oppgir de høyere grader ved norske utdanningsinstitusjoner. Med noen få unntak oppgir kandidatene også at de har ett til to års arbeidserfaring i samme tidsrom (enten parallelt med eller i etterkant av fullendt utdanning), slik at de fremstår som attraktive kandidater for jobben. Forskjellen mellom de to søknadene ligger dermed primært i *estetikken*; hvilken font som er brukt, rekkefølgen på de ulike delene av søknaden, de konkrete formuleringene av personlige egenskaper, etc.²⁵

Vi bestemte oss tidlig for at søkerne bestandig skulle møte de eventuelle krav til høyere utdanning som utlysningsteksten oppga, og at kandidatene fortrinnsvis skulle ha en viss relevant arbeidserfaring. Hensikten var å lage kandidatene *gode nok* til at de begge ville bli tatt i seriøs betraktning og vurderes innkalt, men *ikke for gode*, slik at det ville vekke mistenksomhet eller at de simpelthen ville utkonkurrere alle andre søkere. Hvorvidt vi lyktes i sistnevnte kommer vi tilbake til i fortolkningen av resultatene i neste kapittel, men det er opplagt at vi kunne ha gjort et enda bedre grunnarbeid for å legge søkerne på marginen: Dersom behovet for kvalifisert arbeidskraft innen

24. En stor takk til stipendiat i sosiologi ved Stockholms universitet, Moa Bursell, for at hun sjenerøst delte eksempler på søknader fra hennes eget felteksperiment med oss i forberedelsesfasen til prosjektet. Takk også til Helene Moe i Adecco for hjelp til å avklare hvilke kvalifikasjoner som var relevante for en rekke av yrkesgruppene vi undersøkte.

25. Eksempel på et søknadspår ligger som vedlegg 1 bakerst i rapporten.

bestemte yrkesgrupper er stort, skal det mye til for å avstå fra å kalle inn en topp kvalifisert kandidat på etnisk grunnlag. Dette innebærer at om vi legger kvalifikasjonsnivået «for høyt» i forhold til den gjennomsnittlige søker, kan resultatet bli at undersøkelsen unnlater å fange opp en potensielt diskriminerende praksis overfor kandidater som er dårligere kvalifisert og følgelig «underrapportere» omfanget av diskriminering innen bestemte yrkesgrupper.²⁶

Utformingen av søknadstekster var meget tidkrevende i de første fasene av datainnsamlingen, da alle tekster skulle formuleres for første gang, men etterhvert ble de samme formuleringene brukt om igjen og det som primært ble forandret var dato og navn på mottaker av søknaden. For å unngå målefeil knyttet til eventuelle kvalitetsforskjeller mellom søknadene, byttet vi navntrekket halvveis, slik at kandidatene ble stående like mange ganger med hvert sett av søknad og CV. Referanseproblematikken løste vi ved ikke å oppgi konkrete personer (det er uansett ikke vanlig praksis å ringe referanser før intervju), men derimot bruke standardformuleringen «referanser oppgis på oppfordring». I de jobbene som stiller krav til bestemte kurs eller autorisasjoner, for eksempel yrker i helse- og sosialtjenesten, der dokumentert autorisasjon fra SAFH (Statens autorisasjonskontor for helsepersonell) er en nødvendig forutsetning for å få en jobb, nøyde vi oss med å skrive at en slik autorisasjon foreligger. I en del tilfeller – igjen i elektroniske søknadsskjemaer – var det imidlertid et krav om å oppgi saksbehandlingsnummer fra SAFH og i disse tilfellene måtte vi unnlate å søke stillingen.

Praktisk implementering – valg og utfordringer

I beskrivelsen av søknadsutformingen beveger redegjørelsen seg gradvis fra forberedelsesfasen til selve implementeringen av felteksperimentet. Også når alle premisser er lagt og det tilsynelatende bare er å gjennomføre prosjektet i praksis, virvles det opp stadig nye valgsituasjoner. En slik avveining knytter seg til hva slags søknadstyper som skal benyttes, en annen til hvordan responsen til arbeidsgivere egentlig skal foregå, og en tredje til hvordan materialet kan registreres og arkiveres på en forskningsetisk forsvarlig måte. Vi redegjør kort for disse tre punktene i det følgende.

26. James Heckman har spissformulert dette poenget i en omdiskutert artikkel om felteksperimenttradisjonen (Heckman, 1998). Se Midtbøen & Rogstad (under vurdering) og Pager (2007b) for omfattende drøftinger av Heckmans poenger.

Søknadstype – kun over e-post eller også ved elektronisk registrering?

Jobbene som er søkt på i dette prosjektet har vært utlyst enten på finn.no, nav.no eller på aktuelle kommunale hjemmesider. Dette betyr for det første at stillingsutlysninger i aviser og alternative jobbnettsteder som ikke også ligger på noen av de nevnte sidene, ikke har vært fanget opp. For det andre betyr det at vi ikke har studert betydningen av mer uformelle kanaler som sosiale nettverk, som mange vil mene er blant de viktigste ulikhetsskapende mekanismene i arbeidslivet (se f. eks Granovetter, 1974; Loury, 1998; Petersen, Saporta, & Seidel, 2000). Begge disse forholdene er mangler som vår studie deler med de fleste andre felteksperimenter og som vi følgelig var bevisste på i forkant.

Det vi derimot ikke var klar over da vi startet datainnsamlingen, var at mange bedrifter i privat sektor og så godt som samtlige i offentlig sektor, krever at man registrerer sine søknader og CVer elektronisk for å kunne søke på stillinger der. I regelen skjer dette ved at den enkelte jobbsøker må opprette et unikt brukernavn og passord og utforme sin egen profil på nettsiden. Systemene er likevel forskjellige; en del bedrifter bruker ferdige rekrutteringsløsninger der registreringsprosessen ofte er forholdsvis omfattende, mens andre – som de fleste kommunene – opererer med enklere varianter, der man kun laster opp ferdig søknad og CV etter å ha registrert seg. I svært mange tilfeller, og da særlig på stillinger i privat sektor, er det imidlertid mulig å laste opp søknad og CV direkte på finn.no eller nav.no uten noen form for registrering overhodet.

Poenget i denne sammenhengen er ikke å redegjøre i detalj for ulike rekrutteringsløsninger, men å løfte frem elektronisk registrering som en særegen utfordring som ikke er beskrevet i felteksperimentlitteraturen. For hva skjer dersom en og samme person registrerer seg med ulik utdanning? Kan arbeidsgivere ved kjøp av elektroniske rekrutteringsløsninger gjøre gjennomgripende søk i databasene og på den måten avdekke at de samme personene har søkt til dels svært forskjellige jobber? Mens tidligere studier har kunnet utelukke alle stillingsutlysninger som krevde elektronisk registrering er dette fenomenet i en norsk virkelighet så omfattende at dette ikke er et alternativ – særlig ikke hvis ønsket om å søke stillinger i offentlig sektor skulle imøtekommes.

Ved nærmere undersøkelser viser det seg å være ulike regler for bruken av rekrutteringsystemer for henholdsvis vikar- og bemanningsselskaper på den ene siden og ordinære bedrifter på den andre. Mens bemanningsselskaper som bruker en av løsningene til for eksempel Webcruiter har anledning til å lagre CVer til aktuelle jobb kandidater, gjøre søk gjennom databasene når nye stillinger ønskes bemannet, og tar kontakt med kandidater som har samsvarende kvalifikasjoner, har vanlige bedrifter helt andre retningslinjer. Her står jobbsøkere fritt til å endre sine opplysninger og saksbehandlere får ikke tilgang til annen informasjon enn at CVen er endret – fordi logging av

tidligere CVer er forbudt av personvern hensyn. Også søk i CV-databaser er forbudt for ordinære bedrifter.

Konklusjonen vår når det gjaldt elektronisk registrering av søknader på stillinger i ordinære bedrifter var derfor å opprette ett unikt brukernavn og passord til hver av de fire søkerne på hver av de ulike CV-databasene, som deretter ble brukt som utgangspunkt for å søke mange ulike stillinger. For bemanningsselskapene var vi mer nøysomme og hadde som hovedprinsipp at hver kandidat ikke skulle søke mer enn én stilling per selskap. I praksis viste det seg at omfanget av elektroniske søknadsskjemaer ble en kilde til skjevhet i undersøkelsen fordi svært mange av stillingene i offentlig sektor krevde pålogging med fødsels- og personnummer for å få tilgang til elektroniske søknadsskjemaer. Vi ønsket ikke å operere med falske personnumre og dette fikk som konsekvens at vårt materiale består av langt flere stillinger i privat enn offentlig sektor.

Hvordan respondere til arbeidsgivere?

Det kanskje mest usikre momentet knyttet til implementeringen av felteksperimentet, var responsen vi kom til å få fra arbeidsgivere. Hadde vi klart å gjøre søknadene gode nok til at det ville komme intervjuinnkallelser overhodet? Og i hvilken form ville responsene komme? Neste kapittel presenterer resultatene fra testene, men det kan slås fast allerede her at innkallingsraten er omtrent på linje med sammenlignbare studier ved at om lag halvparten av testene resulterte i en eller annen form for positiv respons, enten ved at begge eller én av de to kandidatene mottok et tilbud om jobbintervju.

Når det gjelder formen på responsen og hvordan vi selv valgte å respondere på intervjuinnkallelser, bygget det seg gradvis opp et mønster. Arbeidsgiverne kalte stort sett inn til jobbintervju via e-post eller mobiltelefon. Hver dag ble derfor innledet og avsluttet med å sjekke alle e-poster og telefoner. Dersom det hadde kommet noen responser ble disse registrert i excel-skjemaet og besvart. Ofte kom det imidlertid mange responser på en gang, og iblant innkallelser fra samme arbeidsgiver på både e-post og mobil, så dette arbeidet krevde både tålmodighet og grundighet. Dersom vi hadde mulighet til å svare i en e-post, foretrakk vi å gjøre det.

I de tilfeller der begge kandidatene ble kalt inn til et intervju på samme stilling, ble responsen fordelt utover dagen (respons fra begge kandidatene samtidig ville vekke mistenksomhet). Respons ble alltid gitt fra minoritetskandidaten først (for ikke å øke eventuelle fordommer om uryddighet blant etniske minoritetsgrupper i arbeidslivet). Dersom innkallingene kom på ettermiddagen, svarte en av kandidatene umiddelbart mens den andre svarte morgenen etter. Fordi vi var flere som samarbeidet om denne delen av datainnsamlingen, opererte vi med et nøyaktig listesystem og

ga hverandre beskjeder om hva som var gjort og hva som måtte gjøres den kommende dagen.²⁷

Arkivering, registrering og forskningsetiske problemstillinger

Å gjennomføre et felteksperiment av denne typen krever at man «skynder seg langsomt»: Det tar lang tid å sende nærmere to tusen jobbsøknader til relevante stillingsutlysninger og man er følgelig avhengig av å holde et høyt tempo. Samtidig kan man ikke kompromisere på nøyaktigheten i verken utformingen av den enkelte søknad, registreringen av intervjuinnkallelser eller responderingen til arbeidsgivere. Fordi både stillingsutlysninger og skriftlige søknader skrives ut og arkiveres, er det av forskningsetiske anonymiseringshensyn i tillegg viktig å være meget nøysom i håndteringen av den etter hvert meget store tekstproduksjonen slik at ikke konfidensielle papirer blir liggende åpent.

Løsningen på anonymiseringsutfordringen ble at kontoret der prosjektet ble gjennomført fra ble utstyrt med en egen skriver, slik at vi hadde full kontroll med all tekstproduksjon og kunne registrere, arkivere og så låse ned alle papirer som avdekker hvilke konkrete arbeidsgivere som ble involvert i undersøkelsen. Etter avtale med NSD vil all dokumentasjon makuleres ved prosjektslutt.

Måler vi det vi sier vi måler? Om validitetsproblematikk i felteksperimenter

Eksperimenters styrke er i prinsippet evnen til å isolere effekten av en enkelt variabel på et utfall og følgelig muligheten til å trekke kausale slutninger. Den fremste svakheten er at eksperimenter i regelen gjennomføres i laboratorie-sammenhenger og det følgelig kan stilles spørsmålsteget ved overførbarheten til virkelig liv (Hedström, 2005: 152). Et *felteksperiment* løser imidlertid denne floken et stykke på vei fordi det er gjennomført «i virkeligheten» – som i denne sammenhengen vil si ansettelsesprosesser i arbeidslivet (Pager, 2007b: 109). Det er likevel verdt å være oppmerksom på potensialet for målefeil også ved bruk av felteksperimenter. Mens laboratorieeksperimenter ofte vil skjermes av sviktende *ekstern* validitet, det vil si manglende realisme og dermed begrenset generaliserbarhet, har felteksperimenter ofte problemer med den *interne* validiteten eller kontrollen over hva man egentlig måler (Ringdal, 2001: 212).

27. En stor takk til Erika Braanen Sterri, Ida Kvittingen og Idunn Brekke for uvurderlig hjelp og godt samarbeid i datainnsamlingsfasen av prosjektet.

Er det noen grunn til å tro at denne studien har svakheter knyttet til intern validitet? I det følgende diskuterer vi to forhold som potensielt kan være utfordrende: Hvordan intervjuinnkallelser eller såkalte «call-backs» skal fortolkes og om ikke et navn som signaliserer en etnisk minoritetsbakgrunn også kan signalisere klassebakgrunn eller religiøs tilhørighet og dermed skape usikkerhet om hvilke forhold vi egentlig måler.

Skal «call-backs» alltid tolkes positivt?

Som sagt i forrige kapittel kan felteksperimentlitteraturen grovt deles i to, der situasjonstesting forutsetter bruken av skuespillere som inngår i en faktisk interaksjon med arbeidsgivere, mens korrespondansetesting utelukkende består av at to søknader sendes til en utlyst stilling. Mens man med bruk av situasjonstesting dermed følger testpersonene helt frem til et mulig jobbtillbud, måler man med bruk av korrespondansetesting hvorvidt én, begge eller ingen av testpersonene blir kontaktet av arbeidsgiver etter innsendt søknad overhodet. Dette refereres gjerne til som «call backs» i faglitteraturen og omtales i denne rapporten som intervjuinnkallelser. Men hva betyr det egentlig at en søker kontaktes av en arbeidsgiver på telefon eller e-post? Er det nødvendigvis positivt?

Spørsmålene er avledet av erfaringer fra datainnsamlingen. Mange arbeidsgivere responderer via mobiltelefon. I noen tilfeller legger de igjen beskjed på mobilsvaer, der de forteller at vedkommende søker er innkalt på intervju. I andre tilfeller ber de bare om å bli ringt tilbake, og i atter andre legger de kun igjen et tapt anrop. Er disse tre ulike tilfellene nødvendigvis uttrykk for det samme?

I den internasjonale faglitteraturen tas dette for gitt – en oppringning betraktes som positivt *per se*. Tanken er antakelig at en arbeidsgiver neppe vil ta seg bryet med å ringe opp en kandidat som allerede var uaktuell for jobben. Våre intervjuer med arbeidsgivere viser imidlertid at det i en del bedrifter er vanlig praksis å ringe søkere med utenlandske navn for å dobbeltsjekke at vedkommende behersker språket og ikke har latt andre skrive jobbsøknadene for seg. I den forstand kan man spekulere i om ikke en «call back» i en del tilfeller bør fortolkes på ulik måte for de to søkerne, der en henvendelse til søkeren med minoritetssøkeren ikke nødvendigvis er uttrykk for en intervjuinnkallelse.

Det er verdt å være oppmerksom på dette fordi alle henvendelser til søkerne i denne rapporten – som i den øvrige felteksperimentlitteraturen – er behandlet som intervjuinnkallelser i analysen av materialet, mens da en del av henvendelsene til søkerne med minoritetsbakgrunn i realiteten kan ha vært uttrykk for en språksjekk alene. Da det neppe er mange tilfeller der majoritetskandidatene blir kontaktet uten at det er snakk om innkalling til et

intervju, er imidlertid ikke faren for noen overrapportering av diskrimineringsnivået særlig stor.

Etnisk diskriminering – eller religion, klasse, nasjonalitet....?

Det er også viktig å reflektere over om korrespondansetesting preges av potensielle feilkilder i en annen grad enn hva som er tilfellet i studier som bruker situasjonstesting. En ellers anerkjent amerikansk studie av arbeidsmarkedsdiskriminering med bruk av korrespondansetesting (Bertrand & Mullainathan, 2004) har for eksempel blitt utsatt for kritikk fordi navnene til de «svarte» jobbsøkerkandidatene i større grad kan assosieres med arbeidsklassebakgrunn og dermed lavere sosioøkonomisk status, enn de «hvite» kandidatenes mer typiske middelklassenavn (Pager, 2007a: 51).²⁸ At søkerne innenfor samme par ikke bare skiller seg fra hverandre ved ulik etnisk bakgrunn, men også har navn som indikerer at de har ulik sosial status, kan bidra til at eksperimentets særegne evne til å isolere én enkelt variabel forstyrres, og at det dermed kan sås tvil om man egentlig har målt diskriminering på grunnlag av etnisitet eller klasse.

Hvorvidt assosiasjoner til klasse eller sosial bakgrunn har influert resultatene vi dokumenterer i neste kapittel, er vi usikre på. Valget av adresser i samme område er et forsøk på å minimere eventuelle effekter av diskriminering på grunnlag av klasse, så forhåpentligvis er den eventuelle effekten svært liten. Ganske sikkert er det imidlertid at det vi betegner som etnisk diskriminering i denne rapporten like gjerne kan sies å være utslag av diskriminering på bakgrunn av arbeidsgivernes antakelser om søkerens nasjonale tilhørighet (les: Pakistan) eller religiøse overbevisning (les: islam). Dette gjør at vi ikke kan vite hvilken dimensjon som i hvert enkelt tilfelle er den utslagsgivende, og følgelig er det upresist å bruke betegnelsen etnisk diskriminering slik vi gjør det i denne rapporten. Dette poenget kan også diskuteres i lys av kritikken om felteksperimenters manglende evne til å kontrollere for uobserverbare forskjeller mellom kandidatene, som kanskje vektlegges av arbeidsgivere uten at vi som forskere er klar over det.

Bruken av etnisitetsbegrepet i denne sammenhengen har også problematisk sider i seg selv: «Etnisk minoritetsbakgrunn» er operasjonalisert ved at én av kandidatene i hvert par har et typisk pakistansk navn. Å operasjonalisere etnisitet som navntrekk er i utgangspunktet en sterk forenkling – og ikke minst ville valget av et navn som signaliserer et *annet* nasjonalt opphav antakelig ha gitt andre resultater. En stor del av felteksperimentlitteraturen har dreid seg om å vise de relative forskjellene i

28. Navnene til de «svarte» kandidatene i denne studien var Jamal og Lakisha mens navnene til de «hvite» kandidatene var Greg og Emily. Merk for øvrig at forfatterne av denne studien selv diskuterer validitetsproblemene som kan oppstå ved valget av navn (Bertrand & Mullainathan, 2004: 1007-1009).

diskrimineringsrater mellom ulike grupper, noe som tjener som en påminnelse om at valget av markør for etnisk bakgrunn har innvirkning på resultatene.

Hva er det så vi måler? Strengt tatt måler vi sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju for søkere med et typisk pakistansk navn sammenlignet med identisk kvalifiserte søkere med et typisk norsk navn. Hvorvidt forskjellene i sannsynlighet er uttrykk for arbeidsgiveres oppfatninger av kandidatens antatte etnisitet, nasjonale bakgrunn eller religiøse overbevisning, er det ikke mulig å konkludere om utfra funnene i denne undersøkelsen. I den forstand har studien en utfordring knyttet til intern validitet. På den annen side: I den grad kandidatene behandles ulikt kun som en følge av de assosiasjoner arbeidsgivere måtte knytte til navnet, påvises effekten av en grensedragnings som viser den *sosiale* betydningen av navn som symbolsk markør – og en slik grensedragnings er viktig i den teoretiske forståelsen av hva etnisitet egentlig innebærer (Barth, 1969; Eriksen, 2002). For enkelhets skyld bruker vi derfor uttrykket «etnisk diskriminering» når vi i neste kapittel presenterer resultatene fra felteksperimentet.

Oppsummering

Fordelen med data fra et felteksperiment er at vi har anledning til å undersøke den isolerte effekten av én uavhengig variabel på en avhengig variabel – som i denne sammenhengen betyr effekten av etnisitet på sannsynligheten til å bli innkalt til et jobbintervju. At effekten av etnisk bakgrunn er «isolert» betyr at alle andre, potensielt relevante faktorer som ellers bidrar til å forklare forskjeller mellom grupper tilgang til arbeidsmarkedet – som alder, kjønn, utdanning, språk og tidligere arbeidserfaring – holdes konstant. Dette er besørget ved at vi har sendt parvise jobbsøknader til reelle jobbutlysninger, der de to kandidatene er identiske langs alle relevante bakgrunnsvariabler og den eneste forskjellen mellom de to altså er navnet – der den ene søkeren har et norsk navn, mens den andre har et navn som signaliserer etnisk minoritetsbakgrunn.

I perioden november 2009 til november 2010 sendte vi fiktive jobbsøknader til reelle stillingsutlysninger annonsert på nettstedet som finn.no, nav.no og kommunale hjemmesider. Vi opererte med to jobbsøkerpar – ett kvinnelig par og et mannlig par – og søkte på til sammen 900 jobbutlysninger til stillinger med en geografisk tilknytning til henholdsvis Oslo, Lørenskog, Moss og Drammen. Søknadene er sendt til utlysninger i både privat og offentlig sektor, fordelt på seks forskjellige bransjer og tolv

forskjellige stillingstyper.²⁹ Etter at felteksperimentet ble avsluttet gjennomførte vi kvalitative dybdeintervjuer med et utvalg av arbeidsgiverne som hadde blitt gjort til gjenstand for forskning, der utgangspunktet var refleksjoner rundt ansettelsespraksis og beslutningsgrunnlag på bakgrunn av dataene fra eksperimentet. Til sammen representerer denne kombinasjonen av metoder og perspektiver en nyvinning i forskningen på etnisk diskriminering i arbeidslivet. I de to neste kapitlene presenteres resultatene fra undersøkelsen.

29. I den opprinnelige prosjektbeskrivelsen var planen at vi skulle sende 1800 jobbsøknader for å imøtekomme kravene til statistisk generaliserbarhet slik de er fremstilt i Bovenkerk (1992). Som beskrevet tidligere i dette kapitlet reduserte vi imidlertid antallet geografiske kontekster fra tre byer (Oslo, Bergen og Trondheim) til østlandsområdet mer generelt – der hovedpoenget var å undersøke om diskrimineringsratene i Oslo ville skille seg ut fra det øvrige østlandet. Målet om å sende 1800 søknader ble imidlertid opprettholdt gjennom disse endringene, og dette er altså forklaringen på at vi endte med akkurat dette antallet.

Diskrimineringens omfang

Arnfinn H. Midtbøen

Møter jobbsøkere med utenlandske navn større barrierer i tilgangen til arbeidslivet enn søkere med norske navn, selv når alle kvalifikasjoner er identiske? I dette kapitlet presenteres resultatene fra den eksperimentelle delen av prosjektet. Dataene kaster lys over effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju.

Vi anvender to mål på diskriminering i denne fremstillingen: Det første er standardmålet i den internasjonale litteraturen med bruk av felteksperimenter, og kalles *netto diskrimineringsrate*. Dette er et uttrykk for hvor stor sannsynlighet det er for at minoritetskandidaten kalles inn til et jobbintervju sammenlignet med majoritetskandidaten, og fremstilles i tabeller sammen med oversikter over utfallet av testene.³⁰ Det andre målet er simpelthen den ulike prosentandelen intervjuinnkallelser de to kandidatene mottok på bakgrunn av jobbsøknadene – som av pedagogiske hensyn er fremstilt som illustrerende figurer som løper gjennom kapitlet. De to målene gir to litt ulike fremstillinger av det samme resultatet.³¹

Vi begynner med å presentere resultatene for undersøkelsen i sin helhet. Deretter bryter vi ned materialet i flere omganger. Først undersøker vi om effekten av etnisk minoritetsbakgrunn er ulik for kvinner og menn, og drøfter om resultatene kan bidra med innsikter til forståelsen av hvordan kjønn og etnisitet virker sammen i en arbeidsmarkeds kontekst. Ved å skille ut resultatene fra Oslo og sammenligne dem, først med Østlandet for øvrig og

30. Diskrimineringsraten regnes ut ved først å trekke antallet innkallinger der kun minoritetskandidaten er innkalt fra antallet innkallinger der kun majoritetskandidaten er innkalt. Det man da står igjen med er en «netto» diskriminering, som så deles på det totale antallet innkallinger (altså alle testene der én eller begge kandidatene har blitt kalt inn). Dette målet på diskriminering anbefales av f. eks Bovenkerk (1992) og ble brukt som utgangspunkt for det komparative ILO-prosjektet.

31. Hvorvidt forskjellen i prosentandelen innkallinger mellom de to kandidatene er statistisk signifikant eller ikke, er undersøkt ved hjelp av kjiqvadrattester. Om forskjellen mellom kandidatene gjenspeiler virkeligheten med 99 prosent sikkerhet ($p < .01$), 95 prosent sikkerhet ($p < .05$) eller er for liten til at resultatene er innenfor rammene av det vanlige kravet om 95 prosent sikkerhet, er oppgitt under hver enkelt figur i kapitlet.

deretter mer konkret med arbeidsmarkedsområdene tilknyttet Lørenskog, Drammen og Moss, tematiseres forskjeller mellom ulike arbeidsmarkedsområder når det gjelder omfanget av diskriminering. Vi undersøker også om det er ulike diskrimineringsrater i offentlig og privat sektor og mellom ulike bransjer og stillingstyper. Avslutningsvis oppsummerer vi de viktigste funnene og diskuterer dem i lys av tilsvarende internasjonale undersøkelser.

Effekten av etnisk bakgrunn – et helhetsbilde

Tabell 2 viser innkallingsratene for felteksperimentet i sin helhet. Oversikten indikerer at jobbsøkere med etnisk minoritetsbakgrunn har vesentlig lavere sannsynlighet for å bli kalt inn til jobbintervju sammenlignet med likt kvalifiserte søkere med majoritetsbakgrunn. Av de 1800 jobbsøknadene som ble sendt ut, ble riktignok over halvparten avslått (55,2 prosent) – enten direkte, ved at begge kandidatene fikk ett avslag, eller indirekte, ved at ingen av dem fikk noen respons overhodet – og i nesten 30 prosent av testene ble begge kandidatene kalt inn til et intervju. I de resterende tilfellene ser vi imidlertid en klar favorisering av majoritetskandidaten, noe som gir en netto diskrimineringsrate på 24,3 prosent.

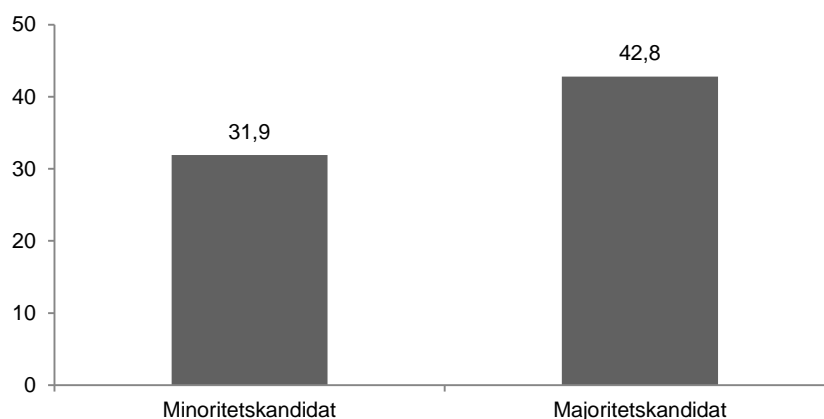
Tabell 2. Utfall av tester totalt. Innkallings- og diskrimineringsrater i prosent.

	Ikke respons/ dobbel avslag	Begge innkalt	Kun minoritet innkalt	Kun majoritet innkalt	Netto diskriminering	Antall søknader
Alle søknader	55,2	29,9	2,0	12,9	24,3	1800

Figur 9 gir en alternativ og på mange måter mer umiddelbart tilgjengelig fremstilling av de samlede resultatene. Her er det prosentandelen innkallinger totalt som er gjengitt, det vil si at all positiv respons til både majoritets- og minoritetskandidatene er slått sammen og lagt ved siden av hverandre. Som figuren viser fikk minoritetssøkerne positiv respons på sine jobbsøknader i totalt sett 31,9 prosent av tilfellene, mens tilsvarende tall for majoritetssøkerne er 42,8 prosent. Denne differansen på i overkant av 10 prosentpoeng er statistisk signifikant, som vil si at forskjellen i innkallinger mellom de to gruppene er for stor til at den kan avfeies som et utslag av tilfeldigheter. Da det ligger til grunn for disse tallene at alle jobbsøknadene som har vært behandlet er identiske når det gjelder språk, utdanning og øvrig kvalifikasjonsnivå, kan forskjellen i innkallingshyppighet sies å være et direkte uttrykk for effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å

bli kalt inn til jobbintervju i det norske arbeidsmarkedet. Å ha et navn som signaliserer etnisk minoritetsbakgrunn reduserer i gjennomsnitt denne muligheten med om lag 25 prosent.

Figur 9. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å bli innkalt til et jobbintervju. Resultater for det totale antallet søknader i prosent.



Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn er statistisk signifikant ($p < .01$).

Resultatene slår fast det undersøkelser med bruk av andre metoder har indikert i en årrekke: At diskriminering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn finner sted i det norske arbeidsmarkedet, selv når alt annet «holdes konstant». Det er likevel viktig å understreke at likebehandling er det mest utbredte utfallet i vår undersøkelse (i 85 prosent av testene kalles begge kandidatene inn eller de begge får avslag), og at det i enkelte tilfeller også er slik at kandidater med minoritetsbakgrunn velges på bekostning av majoritetssøkere. Disse observasjonene forhindrer imidlertid ikke en overordnet konklusjon om at det å ha et utenlandsk klingende navn totalt sett bidrar til en substansiell reduksjon av sannsynligheten for å bli kalt inn til jobbintervju og at diskriminering følgelig representerer en viktig barriere for tilgangen til det norske arbeidsmarkedet for personer med etnisk minoritetsbakgrunn.

Det er likevel viktig å stille spørsmålet om diskrimineringsraten endrer seg ved å gjennomføre en mer finmasket analyse. Tidligere europeiske felteksperimenter har for eksempel vist at det til dels er store forskjeller i diskrimineringsrater mellom hovedsteder og andre byer (se f. eks oversikt i Zegers de Beijl, 1999), og nyere svenske studier med bruk av korrespondansetesting dokumenterer betydelige ulikheter mellom bransjer og

stillingstyper (Bursell, 2007; Carlsson & Rooth, 2007). Arai, Bursell og Nekby (2008) har videre dokumentert at styrken i fordommene («the strength of prejudice») later til å være kraftigere overfor menn enn for kvinner, i den forstand at en økning i minoritetssøkernes kompetanse eliminerer diskrimineringen mot kvinner med minoritetsbakgrunn mens den opprettholdes for menn.

Hvordan plasserer vår undersøkelse seg i lys av disse tidligere studiene?

Kjønn og etnisitet: Effekten av etnisk bakgrunn for kvinner og menn

Det har variert i hvilken grad internasjonale felteksperimenter har kombinert studier av etnisk diskriminering med et kjønnsperspektiv. I den angloamerikanske tradisjonen har utvilsomt «rase» vært det overordnede temaet, og i den grad man har utvidet designen til å undersøke flere faktorer har dette i regelen dreid seg om å inkludere flere «raser» – for eksempel ved å undersøke om omfanget av diskriminering er ulikt for afroamerikanske «blacks» sammenlignet med personer med bakgrunn fra Latin-Amerika (se f. eks Darity & Mason, 1998) – eller ved å tematisere koblingen mellom «rase» og kriminalitet (se f. eks Pager, 2003; Pager et al., 2009).

Da ILO lanserte det komparative prosjektet som tidligere er omtalt i denne rapporten, ble de nasjonale forskergruppene anbefalt å inkludere et kjønnsperspektiv i analysen hvis praktisk mulig (Bovenkerk, 1992). Det var imidlertid først med det svenske bidraget at dette ble gjennomført i praksis (Attström, 2007). Årsaken til at så mange valgte å la dette alternativet ligge er antakelig at inklusjonen av et kjønnsperspektiv i denne sammenhengen innebærer en fordobling av antallet tester fordi man må operere med to par testpersoner – et kvinnelig par og et mannlig par – i stedet for ett. I og med at ILO-prosjektet gjorde bruk av den dyrere og mer tidskonsumerende teknikken situasjonstesting, der faktiske skuespillere stiller opp til intervju i tilfeller der begge kandidater blir innkalt, er det ikke til å forundre seg over at en fordobling av antall tester kan ha syntes lite fristende.

Idet man gradvis er i ferd med å bevege seg fra situasjonstesting til en mer utstrakt bruk av korrespondansetesting er det som nevnt tidligere mulig å sende langt flere søknader enn tidligere. Dermed er det også åpnet et rom for å undersøke flere faktorer i én og samme studie. Denne muligheten later til å bli grepet av stadig flere, og den foreliggende undersøkelsen føyer seg inn i en flora av nyere felteksperimenter der kjønn er gjort til en sentral dimensjon (se f. eks Mahmood Arai et al., 2008; Bertrand & Mullainathan, 2004; Bursell, 2007; Jackson, 2009).

Det er viktig å slå fast at vi likevel ikke har undersøkt omfanget av diskriminering på kjønnsmessig grunnlag, men derimot om *etnisitet* har ulik

effekt for kvinner og menn. Det er med andre ord den etniske diskriminerings eventuelt kjønnete utslag som her er undersøkt. Dette har vi studert ved å sende parvise jobbsøknader med kvinnelige navn til utlyste stillinger innen særlig kvinnedominerte yrker som sykepleier, hjelpepleier og førskolelærer, mens jobbsøknadene med mannlige navn er sendt til jobber som lagermedarbeider, sjåfør og dataingeniør. Det er også sendt søknader fra begge parene til mer kjønnsnøytrale stillinger innen forsikring, regnskap og offentlig forvaltning. At vi har valgt ikke å bryte med kjønnsstereotypene – for eksempel ved å la mennene søke på jobber som hjelpepleier og kvinnene på lagermedarbeiderstillinger – skyldes at det er omfanget av den etniske diskrimineringen vi er opptatt av i denne sammenhengen: Dersom vi hadde latt det mannlige paret søke på for eksempel jobber som pedagogiske ledere hadde arbeidsgiverne hatt anledning til å kvotere dem inn på kjønnsmessig grunnlag, og det ville følgelig vært vanskelig å måle den isolerte effekten av etnisitet på muligheten til å kalles inn på et jobbintervju (selv om det eventuelle valget av en mann med majoritetsbakgrunn fortsatt kunne ha blitt tolket som usaklig forskjellsbehandling).

Tabell 3. Utfall av tester for kjønn totalt. Innkallingsrater og netto diskriminering i prosent.

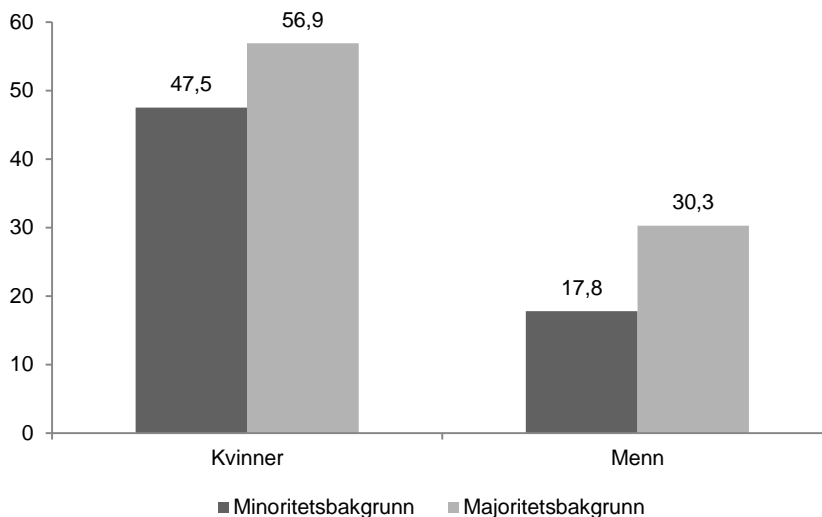
	Ikke respons/ dobbel avslag	Begge innkalt	Kun minoritet	Kun majoritet	Netto diskriminering	Antall søknader
Kvinner	41,5	45,8	1,7	11,1	16,0	848
Menn	67,4	15,8	2,3	14,5	37,4	952

Til sammen har det kvinnelige paret sendt 848 søknader mens det mannlige paret har sendt 952. I tabell 3 ser vi at det er påfallende forskjeller i diskrimineringsratene for henholdsvis kvinner og menn: Mens det å ha et utenlandsk klingende navn reduserer sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju med 16 prosent for kvinner, er den tilsvarende reduksjonen på 37,4 prosent for menn. Etnisk bakgrunn har med andre ord en stor betydning for begge kjønn, men effekten synes å være langt større for menn enn for kvinner.

Fremstilt som stolpediagrammer ledes oppmerksomheten ikke bare mot den ulike effekten av etnisitet, men også mot de store forskjellene i prosentandelen innkallinger mellom kjønnene helt generelt. Figur 10 viser at det kvinnelige jobbsøkerparet har fått positive responser på jobbsøknadene i et helt annet omfang enn det mannlige paret. Mens den kvinnelige kandidaten med *minoritets* bakgrunn har fått positiv respons på 47,5 prosent av

søknadene, er tilsvarende tall for den mannlige kandidaten med *majoritetsbakgrunn* bare 30,3 prosent.

Figur 10. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å bli innkalt til et jobbintervju. Separate resultater for kvinner og menn i prosent.



Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn er statistisk signifikant for både kvinner og menn ($p < .01$).

Innebærer disse forskjellene mellom det mannlige og det kvinnelige paret at menn diskrimineres mer enn kvinner på arbeidsmarkedet – og det i den grad at det er enklere å bli kalt inn til et jobbintervju for kvinner med minoritetsbakgrunn enn for menn med majoritetsbakgrunn? Fordi de to parene aldri har konkurrert om jobber seg i mellom og i stor grad også har søkt på jobber i forskjellige deler av arbeidsmarkedet, er det ikke noe grunnlag å sammenligne diskrimineringsratene på tvers av kjønnene.³² Som det vil vise seg i diskusjonen av ulike stillingstyper under, kan kjønnsforskjellen snarere

32. En måte å undersøke den relative betydningen av kjønn og etnisitet hadde vært å gjennomføre et felteksperiment der fire søknader med identiske kvalifikasjoner, to kvinnelige og to mannlige, ble sendt til samme jobbutlysning. Først da ville vi få svar på om kvinner med minoritetsbakgrunn ble foretrukket fremfor menn med majoritetsbakgrunn – eller om preferansene ville sett annerledes ut. Denne muligheten ble da også vurdert, men vi konkluderte med at fire søknader til én utlysning før det første ville fordoble arbeidsmengden for den enkelte arbeidsgiver, og for det andre ville øke sjansen for at testen ble oppdaget.

forklares med den varierende vektleggingen av formalisert utdanning i stillingene som de to parene har søkt.

Selv om ikke sammenligningen av diskrimineringsrater mellom kjønnene forteller noe substansielt, er likevel effekten av etnisk minoritetsbakgrunn for menn langt større enn for kvinner, i den forstand at et utenlandsk klingende navn innebærer en reduksjon i sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju med nesten 40 prosent for menn, mens det tilsvarende tallet for kvinner er godt under 20 prosent. Disse tallene vitner opplagt om vanskelige arbeidsmarkedsforhold for menn med etnisk minoritetsbakgrunn, men også om en tøff konkurranse mellom unge menn om jobber i mannsdominerte yrker generelt.

At diskrimineringsraten er såpass mye mindre for kvinner kan fortolkes på flere måter. Kanskje *er* etnisitet mindre viktig i vurderingen av kvinnelige jobbsøkere, slik at høyere utdanning i mange tilfeller trumfer et utenlandsk klingende navn, mens fordømmene knyttet til mannlige jobbsøkere med minoritetsbakgrunn er sterkere, slik den tidligere nevnte studien fra Sverige antyder (Mahmood Arai et al., 2008). Kanskje er det imidlertid også slik at forskjellene i diskrimineringsrater mellom kjønnene simpelthen er utslag av forhold i selve designen: Et premiss i vår konstruksjon av jobbsøknader var at kandidatene skulle møte alle formelle utdanningskrav som ble nevnt i utlysningsteksten. Som vi kommer nærmere tilbake til i avsnittet om stillingstyper under, kan dette ha ført til at de mannlige søkerne har blitt vurdert som «på marginen» kvalifikasjonsmessig, mens de kvinnelige søkerne oftere har vært så godt kvalifisert at en eventuell forskjellsbehandling mellom kandidatene ikke engang ble vurdert. I så fall kan resultatene for det kvinnelige paret tilsløre deler av den diskrimineringen som faktisk finner sted i kvinne-dominerte yrker.

Betydningen av geografisk kontekst

Før vi beveger oss videre til undersøkelser av forskjeller i diskrimineringsrater mellom sektorer, bransjer og stillingstyper, bryter vi resultatene ned på ulike geografiske kontekster. Som nevnt i foregående kapittel har et komparativt element ligget som en forutsetning for prosjektet siden oppstarten, men dette ble endret fra en sammenligning av Oslo, Bergen og Trondheim til en konsentrasjon om østlandsområdet – som en følge av et for lavt antall stillingsutlysninger i Bergen og Trondheim til at prosjektet kunne gjennomføres innen tidsrammene for prosjektet. Vi valgte derfor å dele prosjektet i to deler, der den første halvparten av testene ble gjennomført i områdene rundt Drammen, Lørenskog og Moss (som samlet går under betegnelsen «østlandet» i denne rapporten), mens den andre halvparten ble gjennomført i Oslo.

Bakgrunnen for å operere med en komparativ design i felteksperimentsammenheng er å undersøke om omfanget av diskriminering varierer mellom ulike arbeidsmarkeds kontekster, og da særlig om hovedstadsområdet (som omtrent alltid er inkludert i slike studier) skiller seg ut på bestemte måter. Vi hadde opprinnelig to konkurrerende hypoteser knyttet til det komparative elementet: Den første hypotesen var at omfanget av diskriminering ville være *mindre* i Oslo enn de andre områdene, fordi arbeidsgivere i hovedstaden presumptivt vil ha større kjennskap til ulike etniske minoritetsgrupper og at en ansettelse dermed ville være mer sannsynlig. Den andre hypotesen var at omfanget ville være *større* i Oslo, fordi et bredere sett av erfaringer – dertil også negative – og et generelt sterkere fokus på flerkulturelle problemstillinger som gjerne preger hovedsteder mer enn mindre byer, vil kunne gjøre arbeidsgivere der mer skeptisk enn andre.

Tabell 4. Utfall av tester i Oslo og østlandet forøvrig. samt separate resultater for Moss, Drammen og Lørenskog. Innkallingsrater og netto diskriminering i prosent.

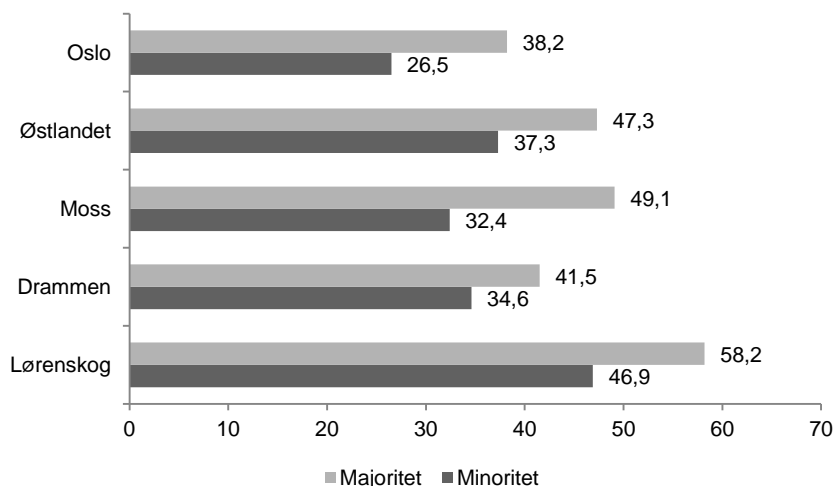
	Ikke respons/ dobbel avslag	Begge innkalt	Kun minoritet innkalt	Kun majoritet innkalt	Netto diskriminering	Antall søknader
Oslo	60,2	24,9	1,6	13,3	29,4	900
Østlandet	50,2	34,9	2,4	12,5	20,1	900
Lørenskog	39,1	44,3	2,6	13,9	18,6	230
Drammen	56,8	33,0	1,6	8,6	16,2	492
Moss	46,4	27,9	4,5	21,2	31,2	178

De to øverste linjene i tabell 4 viser at effekten av etnisk minoritetsbakgrunn er større i Oslo enn på østlandet for øvrig. Mens et utenlandsk navn i Oslo reduserer sannsynligheten for å bli innkalt til et jobbintervju med nesten 30 prosent, er den tilsvarende effekten 20 prosent for østlandet forøvrig. Vi ser også av tabellen at den generelle avslagsprosenten er en del høyere i Oslo, der 60 prosent av alle søknadene som er sendt ut resulterte i dobbelt avslag eller ingen respons overhodet. At omfanget av diskriminering er større i Oslo enn på østlandet for øvrig, kan tilsynelatende gi støtte til hypotesen om at kjennskap ikke nødvendigvis fører til mindre diskriminering.

De tre siste linjene i tabellen bryter imidlertid kategorien «østlandet» ned på de tre konkrete arbeidsmarkedsområdene som ble inkludert i undersøkelsens første del. Disse tallene viser et mer nyansert bilde, der diskrimineringsratene i Drammen (16,2 prosent) og Lørenskog (18,6 prosent)

er lavere enn for østlandet generelt, mens diskrimineringsraten i Moss (31,2) skiller seg ut ved å være på nivå med raten i Oslo – og til og med litt høyere.

Figur 11. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å bli innkalt til et jobbintervju. Resultater for Oslo og østlandet forøvrig, samt for Moss, Drammen og Lørenskog i prosent.



Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn er statistisk signifikant i både Oslo ($p < .01$), østlandet generelt ($p < .01$), Moss ($p < .05$) og Lørenskog ($p < 0.5$), men ikke i Drammen.

Figur 11 viser prosentandelen positive innkallelser for majoritets- og minoritetskandidatene i både Oslo og østlandet generelt, samt de separate resultatene for Moss, Drammen og Lørenskog. Vi ser av figuren at Lørenskog skiller seg ut ved generelt høye innkallingsrater, mens Oslo motsatt har en lav andel innkallinger. Når det gjelder effekten av etnisk minoritetsbakgrunn er den aller minst i Drammen, men altså størst i Moss. De store forskjellene mellom Drammen og Lørenskog på den ene siden og Moss og Oslo på den andre, tyder på at ingen av de to hypotesene nevnt over får noen direkte støtte. Forklaringer på dette funnet må snarere søkes i andre trekk ved disse regionale arbeidsmarkedene enn hva vi har fått dekket inn i denne undersøkelsen. Dette kan være et tema for senere forskningsprosjekter.

Sektorer, bransjer og stillingstyper

Mens forskjellige diskrimineringsrater i ulike geografiske arbeidsmarkedskontekster er interessante isolert sett, knytter undersøkelser av eventuelle forskjeller mellom sektorer, bransjer og stillingstyper an til bredere og mer substansielle diskusjoner om hvilke omstendigheter som bidrar til å øke sannsynligheten for at diskriminering forekommer, og hvilke som minker denne sannsynligheten. I det følgende undersøkes distinksjoner i materialet ut fra disse tre faktorene.

Offentlig vs. privat sektor

Hvorvidt etnisk diskriminering primært er et problem i private bedrifter eller offentlige virksomheter, er oppe til jevnlig debatt. På den ene siden er det mulig at diskriminering er mer utbredt blant private arbeidsgivere fordi de er noe mindre bundet av statlige pålegg og derfor har et større spillerom i beslutningsprosesser og vurderingen av antidiskriminerende tiltak.³³ I tillegg kan man tenke seg at fordi kravet om kostnadseffektivitet og økonomisk inntjening gjerne er mer uttalt i privat sektor, så kan frykten for å gjøre feilansettelser være større – med diskriminering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn som potensiell konsekvens.

Motsatt har det imidlertid også blitt hevdet at faren for etnisk diskriminering i offentlig sektor er større enn i privat. Kravene til høyere utdanning er ofte meget høye, ikke minst i mange statlige virksomheter (Olsen, 2009). Dette gjør at det kan være vanskelig å slippe til, særlig i yrker der utdanning tatt i utlandet antas å være lite forenlig med norske forhold. Terpingen på gruppekaraktistikker som i noen grad kjennetegner ansettelsesprosesser i det offentlige, satt på spissen i forsøk med moderat kvotering og mer utbredt i form av generelle oppfordringer til at underrepresenterte grupper skal søke, kan videre tenkes å bidra til en økt bevissthet om at menneskers tilskrevne gruppetilhørighet *har betydning* i ansettelsessammenheng. Formalisert gruppetenkning står i et kontrastfylt forhold til det mange vil betrakte som et mer «fargeblindt» privat arbeidsmarked der det er den enkeltes kvalifikasjoner – og ikke gruppetilhørighet – som står i sentrum.

Hvordan plasserer våre funn seg i forhold til disse motstridende hypotesene? Tabell 5 viser betydelige forskjeller i diskrimineringsratene mellom offentlig og privat sektor. Mens et utenlandsk navn reduserer

33. Både private og offentlige arbeidsgivere er selvsagt forpliktet av diskrimineringslovverket. Et eksempel på at det likevel stilles ulike krav er at *alle* offentlige arbeidsgivere, ifølge aktivitets- og rapporteringsplikten, skal rapportere om planlagte og gjennomførte tiltak som fremmer etnisk likestilling, mens dette bare gjelder for private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter over 50 ansatte.

sannsynligheten for å bli innkalt til et jobbintervju i det offentlige med cirka 10 prosent, er det tilsvarende tallet for privat sektor 34 prosent.

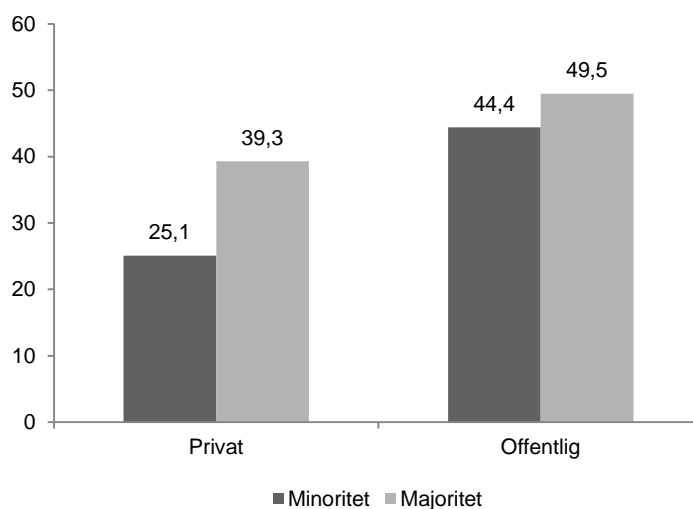
Tabell 5. Utfall av tester for sektorer totalt. Innkallingsrater og netto diskriminering i prosent.

	Ikke respons/ dobbel avslag	Begge innkalt	Kun minoritet innkalt	Kun majoritet innkalt	Netto diskriminering	Antall søknader
Privat	58,2	22,6	2,5	16,7	34,0	1194
Offentlig	49,5	44,2	0,2	5,3	10,3	606

I tallene for privat sektor er også stillinger til stiftelser og ideelle foreninger inkludert, samt stillinger i privat sektor som har blitt utlyst via vikar- og bemanningsbyråer.

Figur 12 illustrerer forskjellene mellom privat og offentlig sektor enda tydeligere. Mens effekten av etnisk minoritetsbakgrunn for private bedrifter er stor og statistisk signifikant, er effekten langt mindre – og ikke innenfor feilmarginene – for offentlige virksomheter. Vi ser videre at innkallinger generelt skjer langt oftere i det offentlige, og at dette særlig har positive utslag for kandidater med etnisk minoritetsbakgrunn.

Figur 12. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å bli innkalt til et jobbintervju. Separate resultater for privat og offentlig sektor i prosent.



Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn er statistisk signifikant i privat sektor ($p < .01$), men ikke i offentlig sektor.

De store, sektorvise forskjellene representerer et interessant innspill i den pågående diskusjonen om hvor diskrimineringsproblemet primært sett ligger. Imidlertid er det viktig å presisere at tallene – etiketten vi har gitt dem til tross – ikke reflekterer forskjeller mellom sektorene i sin helhet: Som nevnt flere steder i denne rapporten har vi valgt å undersøke ansettelsespraksis i seks bransjer, der tre av dem er dominert av offentlige virksomheter (for offentlig forvaltning er dominansen naturlig nok total), mens de tre andre er dominert av private bedrifter. Snarere enn å felle en «endelig dom» over omfanget av diskriminering i offentlig og privat sektor, må vi følgelig dykke ned i eventuelle bransjevise forskjeller for å undersøke om enkeltobservasjoner bidrar til å «presse» resultatene i den ene eller andre retningen.

Store bransjeforskjeller...

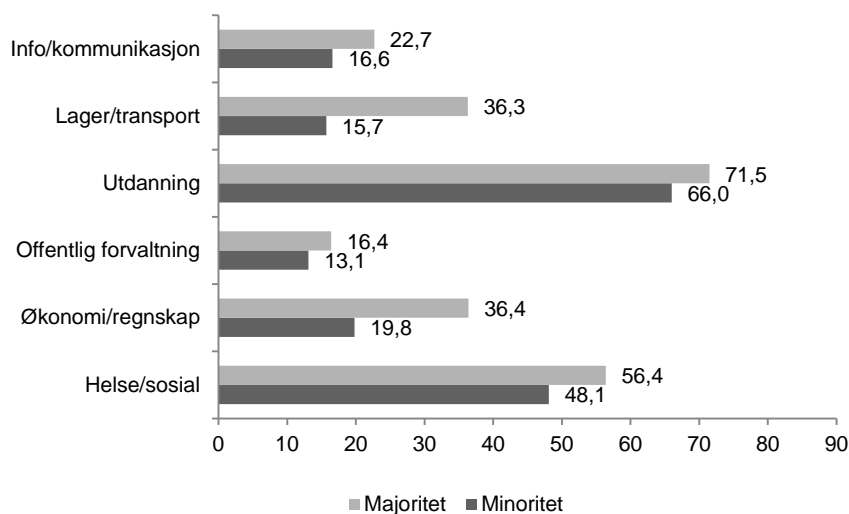
Tabell 6 viser utfallet av tester fordelt etter bransjer. De tre øverste linjene viser tallene for de tre bransjene dominert av offentlige virksomheter, det vil si stillinger innenfor utdanning, helsevesen og offentlig forvaltning. De tre nederste linjene viser tall fra de privatdominerte bransjene, som altså er informasjon og kommunikasjon, økonomi og regnskap, samt lager og transport.

Tabell 6. Utfall av tester for bransjer totalt. Innkallingsrater og netto diskriminering i prosent.

	Ikke respons/ dobbel avslag	Begge innkalt	Kun minoritet innkalt	Kun majoritet innkalt	Netto diskriminering	Antall søknader
Utdanning	27,0	64,5	1,5	7,0	7,5	400
Helse/sosial	40,7	45,3	2,8	11,1	14,0	216
Offentlig forvaltning	83,6	13,1	0,0	3,3	20,0	122
Info/ kommunikasjon	74,8	14,1	2,5	8,6	25,1	326
Økonomi/ regnskap	62,8	19,0	0,8	17,4	44,9	494
Lager/transport	58,7	10,7	5,0	25,6	49,9	242

Tabellen bekrefter bildet som dannet seg etter den sektorvise inndelingen, der omfanget av diskriminering er større i private enn i offentlige bedrifter. Samtidig vitner tallene om betydelige bransjeforskjeller. Mens et utenlandsk navn reduserer sannsynligheten for en intervjuinnkallelse med 7,5 prosent i stillinger innen utdanning, er denne sannsynligheten redusert med 45 prosent innen økonomi- og regnskapsyrker og med 50 prosent innen lager og transport. Offentlig forvaltning og informasjon og kommunikasjon blir liggende i en mellomposisjon i dette farvannet, med diskrimineringsrater på henholdsvis 20 og 25 prosent.

Figur 13. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å bli innkalt til et jobbintervju. Separate resultater for bransjer i prosent.



Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn er statistisk signifikant kun i lager/utdanning ($p < .01$) og økonomi/regnskap ($p < .01$).

Figur 13 viser hvordan diskrimineringsraten noen ganger tilslører de mest interessante funnene. Her ser vi at stillinger innen utdanning spesielt, men til en vis grad også stillinger innen helse- og sosialtjenester, har en meget høy innkallingsrate, mens for eksempel offentlig forvaltning utmerker seg ved en svært stor *avslags*prosent. Diskrimineringsraten i offentlig forvaltning på 20 prosent bygger altså på svært få observasjoner – både fordi avslagene er så mange, og fordi kravene til utdanning og tidvis kompliserte elektroniske søknadsprosedyrer gjorde at offentlig forvaltning gjort til gjenstand for det

laveste antallet tester blant bransjene. Selv om bildet av offentlig sektor som mindre diskriminerende enn privat sektor opprettholdes, synliggjør figuren likevel store forskjeller mellom ulike deler av begge sektorer. De eneste bransjene der effekten av etnisk minoritetsbakgrunn er sterk nok til at forskjellen i innkallinger er statistisk signifikant er for øvrig der effekten er størst – altså i lager og transport og økonomi og regnskap.

...men svaret ligger på stillingsnivå?

En ytterligere nyansering av disse funnene består i å undersøke de spesifikke tallene for hver enkelt stillingstype som er undersøkt. Tabell 7 viser en oversikt over alle de tolv stillingstypene og dokumenterer at det også innenfor hver enkelt bransje vi har studert, skjuler seg store forskjeller. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn er riktignok aller lavest i søknader om stillinger som førskole- og grunnskolelærer, men innenfor helse og omsorg ser vi for eksempel en betydelig forskjell mellom stillingstypene, der et utenlandsk navn reduserer sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju med 11 prosent for sykepleiere og 44 prosent for hjelpepleiere. Også høyere økonomistillinger, som controller og revisor, skiller seg særlig negativt ut innenfor sin bransje, med en redusert sannsynlighet for innkalling av jobbsøkere med minoritetsbakgrunn på hele 63,6 prosent.³⁴

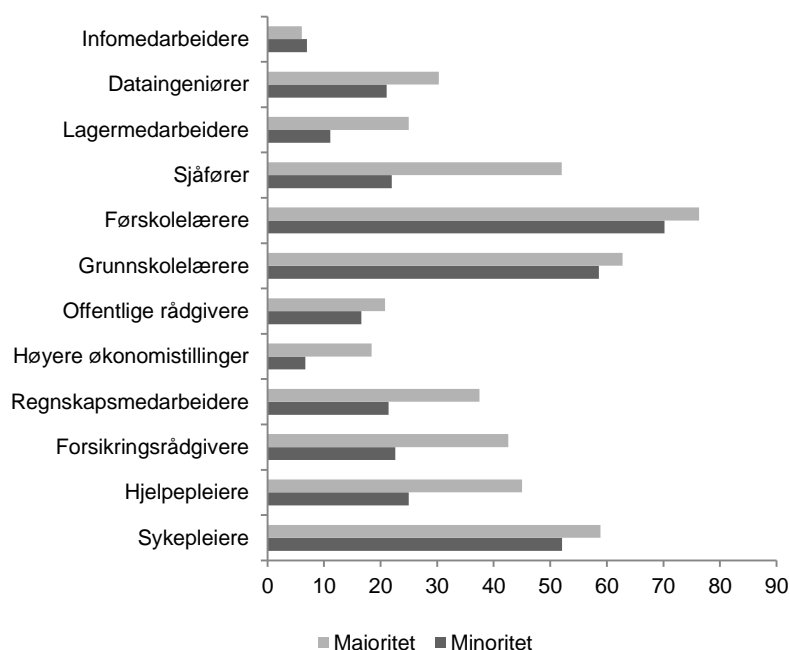
34. Merk at diskrimineringsraten for informasjonsmedarbeidere er motsatt av hva vi kunne forvente – det vil si at minoritetskandidatene kalles inn noe oftere enn hva tilfellet er for majoritetssøkerne. Avslagsprosenten for denne gruppen er imidlertid på over 90 prosent, så antallet observasjoner som ligger til grunn for den raten er svært få.

Tabell 7. Utfall av tester for stillinger totalt. Innkallingsrater og netto diskriminering i prosent.

	Ikke respons/ dobbel avslag	Begge innkalt	Kun minoritet innkalt	Kun majoritet innkalt	Netto diskriminering	Antall søknader
Førskolelærere	21,4	67,9	2,3	8,4	7,8	262
Grunnskolelærere	37,1	58,6	0,0	4,2	6,8	140
Sykepleiere	38,0	49,0	3,1	9,9	11,0	192
Hjelpepleiere	55,0	25,0	0,0	20,0	44,0	40
Offentlige rådgivere	79,2	16,6	0,0	4,2	20,2	96
Dataingeniører	67,9	19,3	1,8	11,0	28,6	218
Infomedarbeidere	90,4	3,5	3,5	2,6	-9,4	114
Regnskapsmedarbeidere	61,6	20,5	0,9	17,0	41,9	224
Forsikringsrådgivere	56,0	21,3	1,3	21,3	45,5	150
Høyere økonomistillinger	81,7	6,7	0,0	11,7	63,6	120
Lagermedarbeidere	70,8	6,9	4,2	18,1	47,6	144
Sjåførere	42,0	16,0	6,0	36,0	51,7	100

De store ulikhetene på stillingsnivå illustreres enda tydeligere i figur 14. Her ser vi at førskolelærere, grunnskolelærere og sykepleiere merker seg ut ved at innkallingsratene generelt er høye og at diskriminering som en følge av navntrekket er forholdsvis moderat. I den motsatte enden av skalaen har vi de høyere økonomistillingene, der kandidatene generelt innkalles sjelden, men der majoritetskandidaten nokså systematisk foretrekkes når det forekommer en innkalling. Sjåføreryrket representerer en tredje variant med en av de høyeste innkallingsratene i undersøkelsen – for søkere med majoritetsbakgrunn. Sannsynligheten for at søkere med minoritetsbakgrunn kalles inn er imidlertid halvert til sammenligning.

Figur 14. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å bli innkalt til et jobbintervju. Separate resultater for stillingstyper i prosent.



Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn er statistisk signifikant for lagermedarbeidere ($p < .05$), sjåførere ($p < .01$), høyere økonomistillinger ($p < .05$), regnskapsmedarbeidere ($p < .01$) og forsikringsrådgivere ($p < .01$).

Flere momenter kan diskuteres på bakgrunn av disse forskjellene mellom stillingstyper. For det første ser vi at diskrimineringsratene i stillinger som lagermedarbeider, sjåfør og hjelpepleier er omtrent tilsvarende som for stillinger som regnskapsmedarbeider og forsikringsrådgiver. Disse tallene kan likevel ikke fortolkes på samme måte uten videre. Mens de tre første representerer jobber som ofte utføres av personer med etnisk minoritetsbakgrunn, er de to sistnevnte i større grad besatt av ansatte med majoritetsbakgrunn (jf. figur 7 i kap. 3). Dette gjør det rimelig å anta at beveggrunnene som ligger bak den usaklige forskjellsbehandlingen er forskjellige fordi valget av en søker med majoritetsbakgrunn i en kontekst av et allerede eksisterende etnisk mangfold må fortolkes på en annen måte enn valget av majoritets søkeren når den øvrige arbeidsstokken også har majoritetsbakgrunn. Vi kommer tilbake til denne distinksjonen i redegjørelsen for de kvalitative intervjuene i neste kapittel.

For det andre er det verdt å merke seg at det er det går et viktig skille mellom de stillingene som har en formalisert og spesifikk høyere utdanning

som nødvendig forutsetning for å få en jobb, og de stillingene der kravet om høyere utdanning er mindre resolutt. Den første gruppen gjelder særlig stillinger som førskolelærer, grunnskolelærer og sykepleier, der fullført profesjonsutdanning med få unntak er et grunnleggende kriterium for ansettelse. Den andre gruppen gjelder for eksempel stillinger innen IT, regnskap og forsikring, der høyere utdanning teller positivt, men der relevant arbeidserfaring og gode skussmål i en del sammenhenger kan trumfe selv en universitetsutdanning. Her gjelder det å huske på at kandidatene har møtt de formelle kravene i samtlige søknader som er sendt ut. Med dette in mente synes figuren å indikere at det å møte utdanningskravet i stillinger som førskolelærer og sykepleier i stor grad sikrer likebehandling på tvers av etnisk bakgrunn. Å ha en relevant utdanning innenfor økonomi- og IT-yrker gir imidlertid ikke den samme uttellingen for søkere med etnisk minoritetsbakgrunn. Dette kan tyde på at klare, formaliserte krav til høyere utdanning kan bidra til å sikre likebehandling (av søkerne som møter kravene), mens mer utflytende forventninger til kompetanse gjør rommet for skjønnsvurderinger større – i disfavør av etniske minoriteter.

Et siste, relatert poeng gjelder betydningen av etnisitet for henholdsvis menn og kvinner. Tidligere i kapitlet viste vi at det var svært store kjønnsforskjeller, i den forstand at kvinner med minoritetsbakgrunn blir innkalt langt hyppigere enn selv menn med majoritetsbakgrunn. Mye av forklaringen på disse forskjellene ligger i stillingstyper og de ulike kravene til formalisert utdanning: Godt over halvparten av søknadene fra det kvinnelige paret har gått til stillinger som sykepleier, grunnskolelærer og førskolelærer.³⁵ Fordi et premiss for undersøkelsen var at alle søkerne skulle møte de utdanningskrav som utlysningen spesifiserte, har dette skapt en skjevhet i resultatene fordi formalisert utdanning altså synes å ha en høyere status i disse yrkesgruppene – med en påfølgende lavere diskrimineringsrate. Dette bidrar antakelig til å kaste lys over den påfallende ulike betydningen av etnisk bakgrunn for kvinner og menn som vi dokumenterer – og styrker inntrykket av at man må ned på detaljert stillingsnivå for å få et grep om diskrimineringsmekanismene i det norske arbeidslivet.

35. Til sammen gikk 538 av de 848 søknadene fra det kvinnelige paret til stillinger som sykepleier (192), grunnskolelærer (84) og førskolelærer (262).

Oppsummering og diskusjon

Hva forteller vår undersøkelse om omfanget av etnisk diskriminering i det norske arbeidsmarkedet? I et komparativt perspektiv føyer denne studien seg inn i en rekke av svært mange undersøkelser av etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser. Som sagt i kapittel 4 har det tilhørt sjeldenhetene at felteksperimenter av denne typen har påvist diskrimineringsrater på under 25 prosent (Riach & Rich, 2002). Sett i et slikt perspektiv plasserer de generelle resultatene fra denne undersøkelsen – der et utenlandsk klingende navn reduserer sannsynligheten for å bli innkalt til et jobbintervju med nettopp 25 prosent – seg i en «nedre» del i en internasjonal sammenheng.

Man skal imidlertid være meget forsiktige med å trekke internasjonale komparasjoner for langt i denne sammenhengen. Det eksisterer ingen enighet blant forskere om hvordan felteksperimenter skal gjennomføres i detalj, noe som gjør sammenligning på tvers av studier til et risikabelt prosjekt. I tillegg har ulike prosjekter altså undersøkt helt ulike gruppers tilgang til ulike deler av arbeidsmarkedet innenfor rammen av ulike sosiale, kulturelle og juridiske kontekster – og under til dels meget ulike økonomiske konjunkturer. Snarere enn å sammenligne de norske tallene med hva man har funnet internasjonalt, kan vi derfor nøye oss med å slå fast at denne undersøkelsen dokumenterer at diskriminering representerer et reelt hinder for etniske minoritetsgruppers tilgang til det norske arbeidslivet.

I likhet med tilsvarende svenske studier som er gjort de siste årene (Mahmood Arai et al., 2008; Bursell, 2007; Carlsson, 2009, 2010; Carlsson & Rooth, 2008; Carlsson & Rooth, 2007), kan vi imidlertid fastslå at det er store forskjeller i omfanget av diskriminering mellom ulike bransjer og stillingstyper. Diskrimineringsratene i de yrkesgruppene vi har undersøkt varierer fra 6,8 til 63,3, noe som innebærer at inkluderingen av andre yrkesgrupper ville ha kunnet gitt en annen diskrimineringsrate. I den forstand kan vi slutte oss til Bursell (2007) når hun påpeker at det ikke gir mening å snakke om ett overordnet tall på omfanget av diskriminering i ansettelsesprosesser. Påpekningen er viktig fordi det å operere med et eksplisitt skille mellom ulike stillingstyper ikke har vært normen i den internasjonale felteksperimenttradisjonen – der man stort sett i stedet har vært opptatt av å dokumentere diskrimineringen som finner sett i lavtlønte yrker i det private næringsliv. Ved å inkludere stillinger som også krever høyere utdanning, i tillegg til å sende søknader til både offentlige og private bedrifter, får man større variasjon og et bredere grunnlag å konkludere ut fra – men sluttresultatet blir også et produkt av forutgående valg av stillingstyper. Husker man på dette, minnes man også på at diskriminering ikke forekommer i et vakuum, men i stor grad må fortolkes utfra den konteksten en bestemt beslutning skjer innenfor.

Hvilke faktorer som forårsaker diskriminering i konkrete beslutningsprosesser er tema for neste kapittel, der vi presenterer funn fra kvalitative dybdeintervjuer med et utvalg av arbeidsgiverne som ble gjort til gjenstand for testing i denne første delen av prosjektet. En sluttbemerkning er likevel på sin plass: Selv om denne studien levner liten tvil om at det forekommer diskriminering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn i norske ansettelsesprosesser, er det fortsatt avgjørende å opprettholde et kritisk blikk på resultatene. I særlig grad gjelder dette den ulike rollen formalisert utdanning later til å spille i ulike yrkeskontekster – som i denne studien antakelig har bidratt til de særlig lave diskrimineringsratene for stillinger som sykepleier, grunnskolelærer og førskolelærer.

At vi trekker opp dette poenget avslutningsvis skyldes at det er viktig å være klar over denne skjevheten når de samlede resultatene skal fortolkes: En sentral forklaring på de påfallende forskjellene i diskrimineringsrater mellom både kvinner og menn og mellom offentlig og privat sektor, er antakelig den ulike rollen en formalisert utdanning spiller innen ulike yrkesgrupper. At vi har utstyrt alle de fiktive jobbsøknadene med en utdanning som møter kravspesifikasjonene i utlysningstekstene har dermed hatt ulik betydning for ulike stillingstyper. Mens høyt utdannede personer med etnisk minoritetsbakgrunn blir diskriminert i mange ansettelsesprosesser i privat sektor, tyder våre resultater på at dette ikke finner sted i samme utstrekning i offentlig sektor. Dette må imidlertid ikke oppfattes som en «frikjenning» av verken stat eller kommune fordi vi simpelthen ikke har lyktes så godt i å konstruere situasjoner der etnisk bakgrunn kan være «tungen på vektskålen» i en skjønnsmessig avgjørelse i disse stillingene.

Nå kan det selvsagt hende at kravene til dokumentasjon og muligheten til innsyn i offentlige ansettelsesprosesser i seg selv bidrar å begrense omfanget av diskriminering. Det er opplagt også mulig at offentlige arbeidsgivere opplever en større forpliktelse til overordnede politiske målsettinger om inkludering av utsatte grupper i arbeidslivet sammenlignet med private arbeidsgivere, og at de sektorvise forskjellene vi har påvist derfor er utslag av at det er mer diskriminering i privat sektor. Poenget er imidlertid at vi ikke kan konkludere sikkert i dette spørsmålet på bakgrunn av det foreliggende datamaterialet. Vi må følgelig holde åpen muligheten for at funnene tilslører diskriminering i offentlig sektor. Dette innebærer også at resultatet for undersøkelsen som helhet – at et utenlandsk klingende navn reduserer sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju med om lag 25 prosent – antakelig må betraktes som et *moderat* anslag på det faktiske omfanget av etnisk diskriminering i det norske arbeidslivet.

Diskrimineringens årsaker

Arnfinn H. Midtbøen

Feltekspesimenter betraktes som meget gunstige for å kartlegge omfanget av diskriminering i bestemte markeds kontekster. Imidlertid sier ikke dataene presentert i forrige kapittel i seg selv noe om *hvorfor* og på *hvilke måter* etnisitet ble en avgjørende faktor i de enkelte ansettelsesprosessene som har vært studert. Hvordan forklarer arbeidsgiverne selv det konkrete utfallet av testen de ble utsatt for? Hvilke fortolkninger har de av at jobbsøkere med etnisk minoritetsbakgrunn generelt har en betydelig redusert sannsynlighet for å kalles inn til et jobbintervju sammenlignet med søkere med norske navn? Er det noe spesielt som kjennetegner de arbeidsgiverne som har valgt bort kandidaten med minoritetsbakgrunn til fordel for majoritetskandidaten – til forskjell fra de som har kalt inn begge til intervju? Hvordan oppfatter arbeidsgiverne eventuelle politiske tiltak som begrenser deres styringsrett i ansettelsesprosesser?

I dette kapitlet skisseres noen svar på disse og andre spørsmål ved å presentere funnene fra intervjuer med et utvalg av arbeidsgiverne som har blitt gjort til gjenstand for testing. Formålet er å supplere resultatene fra feltekspesimentet med et datamateriale som avdekker andre sider ved diskrimineringskomplekset enn kun omfangssiden. Målsettingen er å utdype, nyansere og problematisere funnene fra forrige kapittel og på den måten danne et mer helhetlig bilde av diskrimineringsmekanismer i det norske arbeidslivet.

Om intervjuene – rekruttering, antall og utfall

Datamaterialet som ble presentert i forrige kapittel hviler på at 900 ansettelsesprosesser i sentrale østlandsområder er gjort til gjenstand for forskning. Det følger av dette at også 900 arbeidsgivere ble berørt, og 163 av disse mottok et brev i etterkant av ansettelsesprosessen. I brevet fikk arbeidsgiverne informasjon om at deres ansettelsespraksis i forbindelse med en konkret stillingsutlysning var kartlagt ved bruk av fiktive jobbsøknader.

Med henvisning til vårt behov for kunnskap om arbeidsgiversidens oppfatninger av dilemmaer og avveininger knyttet til ansettelse, ble de oppfordret til å kontakte oss for gjennomføringen av et intervju.³⁶

42 arbeidsgivere (25,8 prosent av de spurte) tok kontakt og lot seg intervjuet. 24 av intervjuene ble gjort på telefon og de resterende 18 ansikt til ansikt, i hovedsak i møtelokaler ute i bedriftene. Intervjuene kan best karakteriseres som semistrukturerte: Vi opererte med en detaljert intervjuguide som sikret at alle arbeidsgiverne fikk de samme spørsmålene, men gangen i intervjuene varierte og vi åpnet opp for å forfølge andre interessante problemstillinger når anledningen bød seg.³⁷ Alle intervjuene ble med informantenes samtykke tatt opp på lydbånd og senere transkribert. Lengden på intervjuene varierte fra 45 minutter til to timer, men de fleste varte i om lag én time.

Hvilke arbeidsgivere mottok brev?

I utgangspunktet var avtalen med Den nasjonale forskningsetiske komiteen for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) at alle arbeidsgivere som hadde gitt positiv respons til én eller begge kandidater skulle motta et brev med informasjon og forespørsel om et intervju. Da 497 av de 900 testene endte med at ingen av kandidatene fikk noen respons eller at de begge fikk avslag, skulle det bety at 403 arbeidsgivere fikk et slikt brev. Det er flere grunner til at det likevel bare ble 163.

For det første ble koblingen mellom tester og intervjuer først skikkelig gjennomført i del to av datainnsamlingen, det vil si i Oslo. I del én sendte vi kun ut 30 brev av 224 mulige (224 av 450 tester resulterte i en form for positiv respons). Tanken på dette tidspunktet var primært å undersøke om vi ville få noen respons overhodet, om responsen ville være positiv eller negativ, og – hvis intervjuer fant sted i det hele tatt – å undersøke hvordan intervjuguiden fungerte. Denne utprøvende fremgangsmåten må forstås i lys av usikkerhet på hvordan arbeidsgivere ville reagere. Usikkerheten viste seg imidlertid unødvendig: Syv av de 30 arbeidsgiverne tok kontakt og lot seg intervjuet, og alle de syv ga uttrykk for forståelse for prosjektet og bruken av en metode som strengt tatt «lurte» dem til å bli med i forskningsprosjekt.

For det andre knytter antallet brev seg til responsraten i Oslo: Mens 224 av 450 arbeidsgivere i Østlandet utenom Oslo ga en eller annen form for positiv respons, var det bare 179 som gjorde det samme i Oslo. Likevel var det bare 133 av disse som mottok brev fra oss. De 46 andre er bemanningsbyråer, som

36. Brevet som ble sendt ut til arbeidsgiverne ble formulert i samråd med Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) og godkjent i forkant av prosjektoppstart. Brevet ligger som vedlegg 2 bakerst i rapporten. Vi tillot oss også å sende én skriftlig påminnelse til arbeidsgiverne vi ikke hadde fått noen respons fra. Dette brevet ligger som vedlegg 3.

37. Intervjuguiden ligger som vedlegg 4 bakerst i rapporten.

vi valgte ikke å kontakte for intervju.³⁸ De 163 brevene inkluderer derfor alle regulære arbeidsgivere i Oslo som ga en eller annen form for positiv respons, samt 30 utvalgte arbeidsgivere i det øvrige østlandsområdet.

Hvem tok kontakt med oss?

Et avgjørende spørsmål da vi sendte ut brevene til arbeidsgivere var foruten om vi i det hele tatt kom til å bli kontaktet, *hvilke* arbeidsgivere som ville gjøre det. Ville det være en systematisk skjevfordeling i utvalget, for eksempel ved at vi utelukkende ville bli kontaktet av arbeidsgivere som var positivt innstilt til innvandring og et flerkulturelt arbeidsliv og som enten hadde likebehandlet de to kandidatene eller kun kalt inn minoritetskandidaten til et intervju? En slik skjevfordeling har ikke funnet sted. Vi har blitt kontaktet av arbeidsgivere fra alle de tre «utfallsgruppene»; det vil si både likebehandlende, diskriminerende og «positivt» diskriminerende arbeidsgivere.

Tabell 8. Oversikt over brev sendt ut til de tre «utfallsgruppene». Antall og prosentandel positive responser for hver gruppe og totalt antall sendte brev.

	Antall positive responser	Prosentandel positive responser	Totalt antall sendte brev
Brev til likebehandlende arbeidsgivere	23	24,2 %	95
Brev til diskriminerende arbeidsgivere	17	26,6 %	64
Brev til «positivt» diskriminerende arbeidsgivere	2	50,0 %	4
Totalt	42	25,8 %	163

Tabell 8 gir en oversikt over antallet positive responser for de tre gruppene og prosentandelen positive responser ut fra det totale antallet brev. Med unntak av den lille gruppen med «positivt» diskriminerende arbeidsgivere (der to av fire tok kontakt), så ble vi kontaktet av om lag en fjerdedel av både de likebehandlende og de diskriminerende arbeidsgiverne. Resultatet ble altså 42 intervjuer, hvorav 23 med likebehandlende arbeidsgivere, 17 med diskriminerende arbeidsgivere og to med «positivt» diskriminerende arbeidsgivere.

38. En opplagt interessant oppfølgingsstudie vil imidlertid være å undersøke hvordan vikar- og bemanningsbyråene opplever sin egen rolle, samt deres inntrykk av arbeidsgiveres holdninger til kandidater med etnisk minoritetsbakgrunn.

I de fleste intervjuene (69 prosent) snakket vi med arbeidsgivere som hadde vært direkte involvert i ansettelsesprosessen vi undersøkte, og som selv hadde tatt den endelige beslutningen om hvem som skulle ansettes. Blant de resterende informantene var det både personer som hadde vært involvert i prosessen, men ikke selv hadde noen beslutningsmakt (21 prosent), det var arbeidsgivere som formelt var ansvarlige for ansettelser, men som ikke hadde vært involvert i denne konkrete prosessen (7 prosent), og til slutt var det noen få som verken hadde vært involvert eller hadde noe formelt beslutningsansvar, men som likevel tok kontakt for å la seg intervju (3 prosent).

Det overveldende flertallet av informantene har etnisk norsk bakgrunn (93 prosent). Begge kjønn er representert, både blant informantene og ved at vi har foretatt intervjuer på grunnlag av tester der både det kvinnelige og det mannlige testparet søkte på stillinger, men langs begge dimensjonene er det en skjevfordeling med hensyn til kjønn: 71 prosent av intervjuene er med kvinnelige informanter (i to intervjuer er det imidlertid informanter av begge kjønn) og 69 prosent av intervjuene er gjort på grunnlag av søknader fra det kvinnelige testparet. Denne skjevheten tydeliggjøres ved at 52 prosent av intervjuene er gjort med arbeidsgivere i offentlig sektor, der det kvinnelige testparet søkte flest stillinger, til tross for at bare 33 prosent av testene gikk til stillinger i det offentlige.

Også i fordelingen av intervjuer på bransjenivå er det noen skjevheter i representasjon, ved at søknader på stillinger innen utdanning (dvs. grunnskolelærer og pedagogiske ledere) er sterkt overrepresentert som grunnlag for intervjuene (38 prosent). For øvrig er bransjene representert på følgende vis i intervjumaterialet: Regnskap og økonomi (19 prosent), helse og omsorg (14 prosent), informasjon og kommunikasjon (12 prosent), lager og transport (10 prosent) og offentlig forvaltning (7 prosent).

Vurdering av responsraten

Omkring en fjerdedel av arbeidsgiverne som mottok brev fra oss tok kontakt. Er det å betrakte som mange eller få? Hva som skal betraktes som en suksess når andelen respondenter vurderes, vil variere sterkt med både akademiske disipliner, metodologiske tradisjoner og konkrete forskningsfelt. I de kvantitativt orienterte samfunnsvitenskapene, som i spørreskjemasammenheng gjerne er opptatt av om de synspunkter og oppfatninger som er gjenstand for måling kan sies å være representative for en gitt populasjon, vil en svarprosent på under 50 ofte anses som en trussel mot undersøkelsens generaliserbarhet (Ringdal, 2001: 277). En undersøkelse med en svarprosent på 25 vil i en slik sammenheng bli betraktet som tilnærmet verdiløs.

I kvalitativforskning er det på den annen side lite snakk om andelen informanter ut fra antallet som opprinnelig ble spurt om å delta. Snarere er det

diskusjoner om hva som er et tilstrekkelig antall informanter generelt, og gjerne om man opplever å ha nådd et «metningspunkt» i forhold til hva informantene forteller (Thagaard, 2003: 56). At vi har snakket med 25 prosent av arbeidsgiverne som ble kontaktet sier innenfor den kvalitative intervjutradisjonen dermed ikke så mye. At vi har intervjuet 42 *personer* vil derimot bli betraktet som et respektabelt utgangspunkt for analyse – om enn med forbehold om at mulighetene for generalisering utfra kvalitative data er begrensede.

Det er ikke tilfeldig at vi trekker opp både kvantitative og kvalitative perspektiver på antall og utvalg. Det som gjør dette prosjektet spesielt er den tette koblingen mellom eksperimentet – som henter sin logikk fra naturvitenskapene og som har som grunnpremiss at det er mulig å avlede kausale forklaringer på samfunnsfenomener, og de kvalitative dybdeintervjuene – som hviler på en samfunnsvitenskapelig tradisjon som har hatt motstand mot generelle årsaksforklaringer som del av sitt grunnlagsfilosofiske fundament.³⁹

Snarere enn å gå inn i noen grunnlagsteoretisk diskusjon om kombinasjonen av metoder som henter sin logikk fra prinsipielt ulike akademiske tradisjoner, velger vi i denne sammenhengen å nøye oss med en pragmatisk vurdering av antallet responser vi fikk fra arbeidsgivere. Utgangspunktet var nemlig en frykt for at vi ikke ville bli kontaktet overhodet. Tatt i betraktning at vi spurte arbeidsgiverne om å sette av en time av sin arbeidsdag til å snakke om ansettelsesprosesser på bakgrunn av fiktive jobbsøknader som de uten å ha gitt samtykke på forhånd måtte bruke tid og krefter på å vurdere, tror vi det er gode grunner til å være fornøyd med at en fjerdedel av arbeidsgiverne tok kontakt. At andelen av de to hovedgruppene av utfall– diskriminerende og likebehandlende arbeidsgivere – i tillegg er tilnærmet identisk i vårt utvalg, gjør videre at studien ikke kan kritiseres for en direkte *bias* i seleksjonen av informanter (men det er altså noen skjevheter knyttet til kjønn og sektorer).

På den annen side er det ikke til å komme bort ifra at tre fjerdedeler av arbeidsgiverne som fikk brev aldri tok kontakt. Legg til at de som mottok et brev i seg selv bare utgjør en liten andel av arbeidsgiverne som var involvert i prosjektet – ca. 18 prosent fikk brev (163 av 900) – så er konklusjonen at vi strengt tatt bare har snakket med 4,5 prosent av det totale antallet arbeidsgiverne som ble gjort til gjenstand for testing. Det er viktig å ha dette in mente når resultatene fra intervjuene presenteres i det følgende, fordi det berører konklusjonenes generaliserbarhet: Vi vet simpelthen ikke om de resterende tre fjerdedelene av arbeidsgiverne som mottok et brev med

39. Ifølge Mjøset (2009: 47) er case-studier å betrakte som det *motsatte* av eksperimenter: «In an experiment, the production of a predicted outcome is just a means to arrive at general statements on the process. In case studies, outcome and process are significant in and of themselves».

oppfordring om å kontakte oss for et intervju, er bærere av holdninger eller synspunkter som ikke er fanget opp av det foreliggende intervjumaterialet, og om dette i så fall gjelder noen få eller de fleste av arbeidsgiverne som lot være å ta kontakt.

Intervjumaterialets troverdighet

Ved siden av generaliseringsproblematikken nevnt over er et grunnleggende krav i kvalitativ forskning å reflektere over datamaterialets *troverdighet* (Thagaard, 2003: 178). Det er viktig å være klar over at selv om kvalitative intervjuer er velegnet for å gripe kompleksiteten i menneskers holdninger og begrunnelser for at de handler som gjør, så hviler datakvaliteten og undersøkelsens validitet på at informantene både vil og kan gi sannferdige uttrykk for egen praksis – og at forskeren er i stand til å fange dette gjennom sine spørsmål og observasjoner. Hvorvidt «sannferdighet» skal være en ambisjon i kvalitativ forskning generelt er gjenstand for stor uenighet, men settes på spissen når temaet for intervjuene er sensitivt. Bekymringen for det som i den engelskspråklige litteraturen gjerne kalles *social desirability bias* – at informantene gir uttrykk for holdninger og praksiser som fremstiller dem i et overdrevet godt lys – er helt klart relevant når temaet er diskriminering (Pager & Karafin, 2009: 76).

Til tross for at man skal ta bekymringer om både intervjumaterialets generaliserbarhet og informantenes troverdighet på alvor, mener vi at det er gode grunner til å la seg overbevise om at de kvalitative dataene som er samlet inn i dette prosjektet, bidrar til å kaste lys over reelle holdninger, vurderinger og erfaringer knyttet til ansettelse av personer med etnisk minoritetsbakgrunn blant norske arbeidsgivere. For det første har tidligere surveyundersøkelser vist at arbeidsgivere svarer «ærlig» på spørsmål om de vurderer sannsynligheten for å kalle inn kandidater med ulike kjennetegn forskjellig. Tronstad (2010: 45-46) viser for eksempel at arbeidsgivere opererer med et hierarki av attraktivitet blant potensielle arbeidstakere, der norske menn troner på toppen og tidligere straffedømte er på bunnen, mens ulike innvandrere vurderes midt i mellom. For det andre har vi en rekke eksempler i vårt materiale på at arbeidsgivere helt åpent gir uttrykk for stereotype og tidvis negative holdninger til personer med etnisk minoritetsbakgrunn, noe som tyder på at en total sensurering av egne meninger ikke finner sted (den samme erfaringen gjorde f. eks Pager & Karafin, 2009).

Til slutt har disse intervjuene en særegen kvalitet som skiller dem fra andre kvalitative intervjuer av arbeidsgivere: Fordi bakgrunnen for at intervjuene overhodet har funnet sted er det faktum at vi som forskere har gjennomført en test av arbeidsgivernes praksis i faktiske ansettelsesprosesser, har vi hatt anledning til å knytte intervjuene til *konkrete* beslutninger og ikke til

hypotetiske situasjoner, som ellers er vanlig i denne type undersøkelser. Dette gir både en virkelighetsforankring i temaene som tas opp og en anledning til å knytte arbeidsgivernes beskrivelser av egen praksis til det faktiske utfallet som vi har dokumentert. Den kontinuerlige vekselvirkningen mellom generelle holdninger og faktisk atferd har både skapt en interessant dynamikk i intervjuene og – etter vårt skjønn – et datamateriale som i stor grad reflekterer den kompleksiteten som kjennetegner reelle ansettelsesprosesser i arbeidslivet.

Hvem diskriminerer?

I forrige kapittel dokumenterte vi en rekke interessante forhold i datamaterialet, som at bedriftene i privat sektor har en høyere diskrimineringsrate enn offentlig, og at enkelte bransjer og stillingstyper – særlig de bransjer og stillingstyper der vi søkte på jobber med det mannlige testparet – skiller seg spesielt negativt ut i den forstand. På dette grunnlaget kom vi imidlertid ikke særlig langt i å svare på spørsmålet om diskriminerings årsaker. *Hvorfor* finner vi disse forskjellene mellom sektorer, bransjer og stillingstyper? Under hvilke forhold og betingelser gjøres etnisitet til en relevant faktor i ansettelsesprosesser? Synliggjør intervjuene at de diskriminerende arbeidsgiverne gir uttrykk for noen særskilte holdninger, eller i det minste gir andre begrunnelser, enn de øvrige informantene i vårt materiale?

Helt avgjørende i forståelsen av hva som forårsaker diskriminering, er å undersøke om det er noe vesentlig som skiller de arbeidsgiverne som kun kalte inn kandidaten med majoritetsbakgrunn til et intervju, fra de øvrige informantene i materialet. I denne innledende analysen av det kvalitative materialet tar vi derfor utgangspunkt i de to store utfallsgruppene, det vil si de diskriminerende og de likebeholdende arbeidsgiverne, og deler hver av disse inn i to grupper: Arbeidsgivere som hadde fattet den endelige beslutningen, og arbeidsgivere eller andre representanter for bedriften som ikke hadde noen beslutningsmakt. Det er særlig to spørsmål vi ønsker å besvare: Er det noe særskilt som skiller utfallsgruppene fra hverandre? Og gir intervjuene med arbeidsgivere som må redegjøre for egen praksis annen informasjon enn intervjuene med personer som ikke selv har vært direkte involvert i ansettelsesprosessene? I denne omgangen gir vi en oversikt over omfanget på søknadsmassen som den enkelte arbeidsgiver tok stilling til, hvilke holdninger til etnisk mangfold den enkelte gir uttrykk for og hva slags erfaringer arbeidsgiverne har med et flerkulturelt arbeidsliv.

Variasjoner på tilbudssiden – antallet søkere er viktig

Et påfallende trekk som avtegner seg i denne innledende analysen av intervjumaterialet, er at de diskriminerende arbeidsgiverne konsekvent mottok langt flere søknader til sine stillingsutlysninger enn de andre informantene i materialet. Gjennomsnittsansnittet søknader til disse stillingene var 47, mens det gjennomsnittlige antallet søknader til utlysninger der begge testpersonene ble innkalt til intervju, var 13.⁴⁰

Det ulike antallet søknader later til å henge sammen med kombinasjonen av kravene til formalisert utdanning i jobbene som lyses ut og i hvilken grad utdannelsen som forutsettes er representert blant jobbsøkerne. Mens det til stillinger som regnskapsmedarbeider for eksempel kan være tilstrekkelig med ett års økonomistudier eller endog bare relevant erfaring fra lignende stillinger, kan man i prinsippet ikke få jobb som sykepleier på sykehus eller pedagogisk leder i en barnehage uten å møte kravene om fullført sykepleier- eller førskolelærerutdanning.⁴¹ Fordi særlig førskolelærerutdanning er sterkt etterspurt i arbeidsmarkedet og det simpelthen ikke er et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere til å imøtekomme behovet, er det ofte svært få søkere til slike stillinger. I de tilfeller hvor det likevel kommer mange søkere får de fleste avslag fordi de ikke møter utdanningskravet.

Vårt intervjumateriale viser med andre ord en ganske klar sammenheng mellom kravene som stilles til utdanning, antallet søkere og arbeidsgivernes vurdering av de fiktive jobbsøkerne: Der kravene til utdanning er formaliserte er ofte søknadsmassen mindre og likebehandling av kandidatene utbredt. Og motsatt, der utdanningskravene er mer åpne, tenderer søknadsmassen til å være stor og sannsynligheten for diskriminering av kandidaten med minoritetsbakgrunn høyere.

Selv om man skal være meget forsiktig med å generalisere på grunnlag av et kvalitativt intervjumateriale, er funnene i tråd med tidligere forskning: Rogstad (2001) fant for eksempel at bedrifter med sterkt behov for kvalifisert arbeidskraft kunne være villige til å nedjustere kravene til for eksempel norskkunnskaper for i det hele tatt å sikre en ansettelse; underforstått at en bredere søkermasse skaper åpninger for å stille høyere krav og kanskje luke ut

40. I den første gruppen varierer antallet søknader mellom 10 og 162, mens flertallet ligger på rundt 50 søknader til hver stilling. I gruppen med likebehandlende arbeidsgivere er det én utlysning som trekker snittet opp, der utlysningen av en stilling som pedagogisk leder ble formulert helt åpent i annonsen, noe som resulterte i over hundre søkere (men hvor kun de to fiktive søkerne møtte kravet om førskolelærerutdanning). Holder vi denne utlysningen utenfor blir gjennomsnittsansnittet søknader per utlysning ca. 9 for denne gruppen.

41. På grunn av et stort underskudd på utdannede førskolelærere i Oslo må imidlertid mange barnehager søke om dispensasjon til å tilsette personer som ikke møter utdanningskravet i stillinger som pedagogiske ledere, forutsatt at det ikke er kvalifiserte søkere og at disse vurderes som tilstrekkelig kompetente på andre måter. Dispensasjonsstillingene fungerer som vikariater og stillingene må lyses ut hvert år. Permanent dispensasjon kan under visse forutsetninger gis etter tre år.

kvalifiserte søkere som med bakgrunner man ikke ønsker. Man kan videre tenke seg at mer eller mindre ufravikelige krav til formalisert utdanning, slik tilfellet er for mange av jobbene i offentlig sektor som inngår i denne studien, i liten grad åpner for usikkerhet om hva kandidatene faktisk kan. Dette står i motsetning til mange av jobbene i privat sektor, der flere søknader og uklare krav om utdanning gjør usikkerheten til kandidatens faktiske kompetanse større. Dette kan igjen gjøre rommet for skjønnsvurderinger – og antakelig dermed også rommet for diskriminering – større.

Selv om ikke mange arbeidsgivere eksplisitt tematiserer forholdet mellom diskriminering og antallet søkere, forekommer det fra tid til annen. Denne informanten, en kvinnelig representant for en privat bedrift som ikke selv hadde noen beslutningsmakt i ansettelser, tar opp spørsmålet om få søkere direkte:

Vi vet jo i dag at det, og det gjelder ikke bare hos oss, at når du har en stillingsutlysning ute, så har du ikke så veldig mye å velge mellom. Du var innom det i stad, at vi må selge oss inn. Og da vil jeg tenke sånn at vi har ikke råd til å forkaste noen – uansett. Og ut fra det, så kan jeg ikke svare deg rett og slett. For jeg tenker at da går man... da mister man noe.

Informanten reflekterer her over resultatene fra felteksperimentet, og stiller spørsmålsteget ved om norske arbeidsgivere i dag egentlig har «råd» til å forkaste bestemte grupper av arbeidssøkere. Andre arbeidsgivere er imidlertid helt åpne om at deres handlingsrom i stor grad varierer med den generelle ledigheten og at dette igjen påvirker hvor selektiv man kan være i ansettelsesprosesser, slik som denne daglige lederen for et budbilfirma:

Når arbeidsledigheten blir veldig lav, så sliter jo bedrifter som oss fordi vi er ganske lavt nede på rangstigen. Men med en gang det er litt arbeidsledighet, så har vi fullt trykk hele tiden. Og det er selvfølgelig perioder da man har lite arbeidsledighet, og da blir bedrifter som oss desperate etter arbeidskraft og da vil man jo se litt mer mellom hendene i forhold til språk og sånne ting. Men når vi har markedet med oss, så kan vi jo være litt mer selektive.

At våre intervjuer viser en sammenheng mellom antallet søkere og utfallet i testene kan tyde på at denne siste beskrivelsen reflekterer en reell mekanisme i ansettelsesprosesser: Idet antallet søkere overstiger en viss grense og en arbeidsgiver kan velge mellom mange godt kvalifiserte søkere, har vedkommende kanskje *råd til å diskriminere* – i motsetning til i de tilfeller der den kvalifiserte søknadsmassen er liten og arbeidsgivere i mindre grad kan velge bort kompetente jobbsøkere på etnisk eller annet grunnlag.

Holdninger til etnisk mangfold varierer sterkt

At de kvalitative intervjuene antyder at et stort antall søknader øker sannsynligheten for etnisk diskriminering, forteller at ansettelsesprosesser skjer innen rammene av en kontekst der de økonomiske omstendighetene påvirker beslutningene som fattes. Hvorvidt beslutningstakerne selv har vært *bevisst* denne påvirkningen og om en slik økonomisk vurdering i så fall er den eneste faktoren som forklarer de konkrete utfallene i våre tester, eller om også holdninger og erfaringer må trekkes med inn i diskusjonen, er utfra foreliggende teoretiske perspektiver mer uklart.

Den teoretiske litteraturen om hva som forårsaker diskriminering i arbeidslivet, er forholdsvis mangslungen og henter næring fra ulike akademiske disipliner. Et klassisk perspektiv fra økonomisk teori stammer fra Gary Becker (1971) og har som grunnleggende tese at diskriminering skyldes at noen mennesker har en *preferanse for diskriminering* («taste for discrimination»). Dette innebærer at en arbeidsgiver er villig til å bære den økonomiske omkostningen det representerer å ansette en person som er dårligere kvalifisert enn en annen kandidat fordi denne andre har kjennetegn – det være seg bestemte hudfarger, navn, religiøse tilhørigheter eller kjønn – som arbeidsgiveren ikke ønsker å ha representert blant sine ansatte.

En annen, konkurrerende forklaring fra økonomifaget knytter seg til den usikkerheten som kjennetegner ansettelsesprosesser. Fordi arbeidsgivere har dårlig tid og ofte begrenset anledning til å gå den enkelte jobbsøker nærmere etter i sømmene, ender man opp med å bruke den statistiske kunnskapen man allerede har om bestemte gruppers produktivitet til å avgjøre valget mellom kandidater i ansettelsesprosesser. Denne mekanismen går gjerne i disfavør av kvinner, etniske minoriteter og andre som tradisjonelt har stått i fare for å bli diskriminert, og refereres til som *statistisk diskriminering* i litteraturen (Arrow, 1973; Phelps, 1972).

Et tredje perspektiv på diskriminering er tettere knyttet til den sosialpsykologiske forskningen på fordommer og stereotypier enn til økonomisk teori, som jo gjerne forutsetter at mennesker fatter rasjonelle beslutninger basert på den informasjonen som foreligger. Teorier om ubevisst eller *implisitt diskriminering* har i stedet som utgangspunkt at jobbsøkere fra såkalte «utgrupper» er tettere assosiert med negative stereotypier, som bidrar til en systematisk disfavorisering av minoritetsgrupper (Fiske, 1998; Quillian, 2006; Quillian & Pager, 2010; Reskin, 2000, 2008; Sandal, 2009).

Dette sosialpsykologiske perspektivet minner om teorien om statistisk diskriminering, men skiller seg fra denne på to punkter: For det første forutsettes det ikke at en rasjonell, bevisst vurdering ligger til grunn for beslutningen, men snarere at vurderingen av kandidater til en jobb i stor grad er påvirket av ubevisste kategoriseringsprosesser. For det andre eksisterer det i motsetning til i økonomisk teori, som antar at statistisk diskriminering hviler på at arbeidsgivere har et korrekt inntrykk av produktivitetsforskjeller mellom

ulike grupper, en åpning i teorien om implisitt diskriminering for at eksisterende stereotypier kan være *feilaktige* og bestå over tid til tross for at erfaringer indikerer det motsatte.⁴²

Hvordan kan arbeidsgiverne vi har snakket med plasseres i forhold til disse teoriene om diskriminering i arbeidslivet? Holdningene til flerkultur og etnisk mangfold som kommer til uttrykk i våre intervjuer er sprikende, og mange gir uttrykk for liberale synspunkter på både innvandring generelt og behovet for et inkluderende arbeidsliv i særdeleshet. Et eksempel er denne informanten, som er styrer i en barnehage øst i Oslo og som her er utfordret til å reflektere over om ansatte med ulik etnisk bakgrunn representerer noen forskjeller – på godt og vondt – som de bringer med seg inn i arbeidsfellesskapet:

Vi setter utrolig stor pris på at man er forskjellig og at man på en måte kan bidra med sin bakgrunn og fremheve det da. Samtidig så er det jo... jeg tror vi ser en del på likheter også, at vi ikke er så opptatt av de forskjellene lenger da. At det på en måte er vanlig. Så når du spør om det, så blir det litt sånn «hm?», er det ikke vanlig at vi har det mangfoldet som vi har? [...] Vi er nesten litt forbi det der med å se så mye på de der forskjellene hele tiden.

Dette sitatet er illustrerende for de mange av våre informanter som både har lang erfaring i å lede flerkulturelle bedrifter, og som gir uttrykk for en selvfølgelighet i sine positive holdninger til etnisk mangfold i arbeidslivet. Disse informantene er imidlertid konsentrert i gruppen av arbeidsgivere som har kalt inn begge de to kandidatene til jobbintervju. Den systematiske gjennomgangen av intervjuene antyder nemlig en påfallende kobling mellom utfall i tester og holdninger til flerkultur og etnisk mangfold i arbeidslivet, der de diskriminerende arbeidsgiverne – og særlig de diskriminerende arbeidsgiverne som selv stod for beslutningen om hvem som skulle kalles inn til intervju og endelig tilsettes – i langt større grad gir uttrykk for stereotype holdninger.

De til dels ganske negative holdningene disse arbeidsgiverne gir uttrykk for antar flere former og er i regelen ikke knyttet til innvandring generelt, men gjerne til bestemte innvandringsgrupper eller mer generelt det som kalles «synlige minoriteter» (Rogstad, 2001). «Ikke-vestlige» innvandrere nevnes ofte, og i den grad bestemte nasjonaliteter løftes frem, er det særlig innvandrere med bakgrunn fra Somalia som brukes som eksempel. Følgende sitat er hentet fra et intervju med direktøren for et mindre regnskapsfirma i

42. Den økonomiske teorien om statistisk diskriminering forutsetter at arbeidsgivere tar avgjørelser på bakgrunn av kunnskap om «true stereotypes» (Schwab, 1986: 228), altså gjennomsnittlige produktivitetsforskjeller som rent faktisk gjenfinnes i virkeligheten. En lignende forutsetning ligger ikke i sosialpsykologiske perspektiver på betydningen av kategorisering og stereotypifisering i ansettelsesprosesser.

Oslo, som selv tok beslutningen om ikke å kalle inn minoritetskandidaten til et jobbintervju:

Selv om jeg er for et fargerikt fellesskap og har veldig få fordommer her i livet og alt mulig sånt noe, så har det blitt litt for mye vold blant somalierne i Norge. Altså, uansett hvordan du snur og vender på det, så er det litt sånn. Og da må man akseptere at det er ikke en feil holdning i samfunnet, det er en feil holdning fra somalierne. Man må jobbe litt med dem da, for å få ned den voldsspiralen som en del av dem er inne i og sørge for at statistikken der går ned, ikke true en oppfatning på resten av befolkningen. For et faktum er på en måte et faktum.

Konteksten for sitatet var et spørsmål om arbeidsgiveren mener at det er ulik risiko involvert i om man ansetter personer med majoritets- og minoritetsbakgrunn. Foranledningen var at arbeidsgiveren selv hadde påpekt at kandidater med ulik bakgrunn ikke stiller på like fot med etniske nordmenn i ansettelsesprosesser:

Har du en minoritetsbakgrunn, så har du et steg å gå i forhold til den jevne nordmann, for å si det sånn. Er du på en måte handikappet eller du er første- eller andregenerasjonsinnvandrere, så har du... du må opp et steg i forhold til de andre kandidatene.

Oppfatningen om at jobbsøkere med minoritetsbakgrunn må være *bedre* for å bli betraktet som likeverdige søkere i en ansettelsesprosess – at de må ha høyere utdanning, mer erfaring eller på andre måter skille seg ut på positive måter sammenlignet med søkere med majoritetsbakgrunn – er en utbredt holdning blant mange av arbeidsgiverne vi har snakket med. I sitatet over gjør arbeidsgiveren heller ikke noen distinksjon mellom personer som selv har innvandret og norskfødte med innvandrerforeldre, men plasserer begge disse gruppene sammen med «handikappede».

I andre intervjuer gjøres det relevante skillet mellom innvandrere innenfor og utenfor Europa, som i dette sitatet fra en kvinnelig HR-sjef i et transportfirma som kun kalte inn majoritetskandidaten til et intervju:

I: Vi er veldig familiære med svenske og etter hvert polske, men det er klart, blir det kinesiske og indiske, så er det vel en del større skepsis, jeg tror nok det. At da skal det være litt spesielt hvis vi skal innkalle dem.

A: *Tenker du at de må, at folk med en annen bakgrunn enn vestlig må være bedre – et hakk bedre – for å nå opp i konkurransen?*

I: De må jo i hvert fall være like bra og kanskje et hakk bedre.

Oppfatningen av at personer med etnisk minoritetsbakgrunn må ha noen særegne kvaliteter for å bli vurdert på linje med etnisk norske jobbsøkere, kan i utgangspunktet fortolkes i tråd med den *usikkerheten* arbeidsgivere står overfor i ansettelsesprosesser, og som i teorien om statistisk diskriminering vektlegges som hovedårsak til at diskriminering forekommer. Det er imidlertid verdt å fremheve at også negative holdninger og etniske stereotyper, som vektlegges i teoriene om preferansebasert og implisitt diskriminering, kan være viktige årsaker til at en del arbeidsgivere velger bort jobbsøkere med minoritetsbakgrunn.

Det er flere grunner til at vi bør holde mulighetene åpne for konkurrerende forklaringer på etnisk diskriminering enn statistisk usikkerhet. For det første har arbeidsgiverne blitt stilt overfor to identisk kvalifiserte kandidater med både utdanning og arbeidserfaring fra Norge, som begge skriver prikkfritt norsk. Selv om det er uklart om arbeidsgiverne vurderer kandidatene med minoritetsbakgrunn som etterkommere eller innvandrere som har kommet til landet i ung alder – noe som er uheldig all den tid disse gruppene har noe ulik produktivitet – tyder intervjuet med direktøren for regnskapsfirmaet på at ikke kunnskapen om gjennomsnittlige produktivitetsforskjeller mellom grupper er særlig solid. Det er derfor grunn til å tro at det er andre avveininger enn en rasjonell kalkyle av produktivitet som ligger til grunn for i det minste en del av beslutningsprosessene vi har studert.

For det andre antyder intervjumaterialet en påfallende kobling mellom til dels negative holdninger til «ikke-vestlige» innvandrere eller bestemte innvandrergupper og et diskriminerende utfall. Denne oppdagelsen fant sted som en følge av at vi grupperte intervjuene etter utfallet på testene og analyserte hver gruppe for seg. De diskriminerende arbeidsgiverne som selv har tatt beslutningen om hvem som skal innkalles til intervju, utmerker seg ved å gi uttrykk for stereotype forestillinger om bestemte innvandrergupper og tidvis skepsis til et flerkulturelt arbeidsliv. Motsatt er det en klar tendens til at de likebehandlende arbeidsgiverne utviser en større åpenhet og et ønske om å rekruttere personer med minoritetsbakgrunn til sine bedrifter.

Et opplagt forbehold i diskusjonen om en eventuell systematikk i forholdet mellom holdning til flerkultur og en diskriminerende ansettelsespraksis, er imidlertid at mange av disse holdningene kom til uttrykk *etter* at arbeidsgiverne var konfrontert med eget utfall. Dette innebærer at vi må være åpne for at de diskriminerende arbeidsgiverne ble særlig opptatt av å rettferdiggjøre egen praksis ved å henvise til stereotyper og dårlige erfaringer, mens de likebehandlende arbeidsgiverne i stedet ønsket å opprettholde et inntrykk av toleranse til innvandring og etnisk mangfold som stod «i stil» med utfallet på testen. Det er like fullt verdt å merke seg at arbeidsgivernes argumentasjon om beslutninger i ansettelsesprosesser i svært liten grad reflekterer noen rasjonell vektning av kandidater med henvisning til produktiviteten i gruppen de antas å tilhøre. Snarere gir mange arbeidsgivere

tydelig uttrykk for både manglende kunnskap, fordommer og etniske stereotyper, noe som understreker nødvendigheten av å operere med en bredde i de teoretiske perspektivene når vi skal forsøke å forklare hvorfor diskriminering finner sted.

Betydningen av tidligere erfaringer

Et ytterligere kompliserende forhold i forsøket på å utlede hvilke faktorer som er avgjørende i konkrete ansettelsesprosesser, er hvilken status som skal tilskrives de tidligere erfaringene som mange arbeidsgivere trekker på når de skal forklare resultatene av testen for eget vedkommende, og tenkningen rundt etnisk mangfold mer generelt. De fleste av arbeidsgiverne som uttrykker en skepsis til et flerkulturelt arbeidsliv eller til bestemte minoritetsgrupper, begrunner dette i tidligere – og tidvis dyrekjøpte – erfaringer. Følgende eksempel er hentet fra et intervju med en mannlig arbeidsgiver som selv hadde valgt å kalle inn kun minoritetskandidaten til intervju:

I: Jeg vil jo si det sånn at det er visse land i verden man faktisk holder seg unna...

A: Ja... hvilke da, da?

I: Ja, det er jo det Afrikanske horn, da. Og det er jo på grunn av erfaringen vi har hatt med mennesker som kommer fra de områdene der.

A: Ja... altså somaliere primært, liksom?

I: Spesielt somaliere, ja.

A: Nettopp. Hva slags dårlige erfaringer?

I: Altså, man har jo blitt drapstruet av de tre man hadde her. Og de har en... det er sikkert noen bra mennesker der da, men jeg må være ærlig å si at vi kommer aldri til å ansette noen fra Somalia igjen... altså, det er noen holdninger som er helt *far out* fra vårt generelle levesett [...]

A: Mm. Er det andre land som har merka seg ut negativt, på en måte?

I: Nei. Nei. Det er jo selvfølgelig, altså, du møter jo mange idiotiske nordmenn og. Så i alle land så er det noen gode og noen dårlige, men spesielt det Afrika-hornet, der har vi meget dårlig erfaring.

A: Nettopp.

I: Men vi har bra mennesker fra mer eller mindre alle land, om det er fra Gambia til Persia, altså, til Iran, til Pakistan, til Afghanistan, Usbekistan og Polen og Litauen og alt mulig sånn. Men det er det Afrika-hornet, det skiller seg ekstremt ut. Så da vil jeg faktisk innbefatte Etiopia og Eritrea også.

Denne arbeidsgiveren beskriver en dramatisk erfaring med tre somaliske personer som tidligere hadde vært ansatt i bedriften. Informanten gjør et skarpt skille mellom innvandrere fra ulike land der de fleste «går fri» og sies å representere positive tilskudd til bedriften, men der potensielle arbeidssøkere fra tre land – Somalia, Etiopia og Eritrea – angivelig er uaktuelle å ansette i overskuelig fremtid.

Mindre dramatiske, men desto mer utbredte erfaringer som trekkes frem av de diskriminerende arbeidsgivere handler om at ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn tenderer til å ha høyere sykefravær, dårligere arbeidsetikk eller simpelthen ikke forstår «kodeksen» som gjelder på arbeidsplassen. Dette sitatet er tatt fra et intervju med den daglige lederen for et sykehjem utenfor Oslo, der kun majoritetskandidaten ble innkalt til intervju, men hvor ikke informanten selv hadde stått for beslutningen:

I: Vi har flere saker med uærlighet, tilsynelatende i alle fall, med ikke-etniske nordmenn. De ljuger litt mer. På en sånn måte som jo er litt gjennomskuelig da... [...]

J: *Av typen?*

I: Folk som skal dele ut medikamenter og som ikke er sykepleiere må ha et kurs, og på forrige kurset så var det to ikke-etniske nordmenn som fuska på det kurset. De hadde nøyaktig lik besvarelse da, ordrett. Og så var det en nattevakt som sover, «nei da, jeg sover ikke». Alle forteller at hun sover. Sånne ting da. Og så var det jo en nordmann som vi hadde for noen år siden, som drakk opp pasientenes brennevin om natta. Han gjorde jo det, men han ljugde ikke om det etterpå, når han ble tatt for det da. Så det er litt annerledes. Den kodeksen, de skjønner ikke helt den, altså, i alle sammenhenger...

Her gjør informanten et interessant skille mellom etniske og ikke-etniske nordmenn, der den dårlige erfaringen med en etnisk nordmann som skal ha drukket opp brennevinen til en pasient unnskyldes med henvisning til at vedkommende ikke hadde løyet om det etterpå. I dette tilfellet er det altså erfarte forskjeller i *ærlighet* mellom kandidater med ulik bakgrunn som av informanten trekkes frem som relevante i samtalen om et flerkulturelt arbeidsliv, og som skal illustrere hvorfor ansatte med majoritetsbakgrunn er bedre egnet til å skjøtte en jobb enn personer med etnisk minoritetsbakgrunn.

I det hele tatt er det til stadighet antydninger til hva som passerer som «egnet» blant våre informanter. Tidvis kan man få et inntrykk av at den varierende graden av egnethet som knyttes til personer med majoritets- og

minoritetskandidaten, brukes som et samlebegrep for en rekke forskjellige måter som minoritetskandidatene ikke passer inn på. I forlengelsen av dette kan man tenke seg at forestillingen om fellesskap som egnetheten implisitt refererer til («å passe inn» forutsetter at noe helhetlig eksisterer, som er avgrenset fra noe annet), bidrar til å vanskeliggjøre tilgangen til arbeidslivet for dem som i utgangspunktet er definert som «uegnet». En bevisst vurdering av kandidaters egnethet finner nok likevel først sted i etterkant av en intervjusituasjon, i situasjoner der arbeidsgivere må ta stilling til kandidater som formelt sett er like (Teigen, 2000). I og med at «våre» kandidater trakk sine kandidaturer før noe jobbintervju fant sted, kan forskjellen i innkallingsrater mellom kandidatene neppe forklares med arbeidsgiveres oppfatninger om forskjeller i egnethet direkte. Hvorvidt mer subtile forestillinger om fellesskap likevel kan være av betydning, kommer vi tilbake til i neste kapittel.

De erfaringene som forekommer med hyppigst mellomrom i intervjuene med arbeidsgivere, og som antakelig er svært relevante i forståelsen av hvorfor kandidater med minoritetsbakgrunn disfavoriseres på bekostning av kandidater med majoritetsbakgrunn, handler om selve de *skriftlige søknadene*. Disse erfaringene dreier seg om to hovedsakelige forhold: For det første at mange arbeidsgivere, særlig til stillinger som ikke forutsetter en formalisert høyere utdanning, gjerne mottar svært mange søknader per utlysning. For det andre at mange forteller at kvaliteten på søknadene de får fra personer med utenlandske navn ofte er svakere enn andre.

Dette første eksempelet er hentet fra et intervju med flere representanter for et sykehjem i Oslo, der kun kandidaten med majoritetsbakgrunn hadde blitt kalt inn til en jobb som hjelpepleier:

I1: Men sånn helt ærlig så er det ikke noe rart da, når du får 162 søknader og halvparten ikke er kvalifisert og de har et navn som klinger sånn... Og da kan du kalle oss for fordomsfulle eller hva, men det er jo en erfaring da, som tilsier..

I2: Mye jobb, oppholdstillatelser, alt det der. Vi har jo det litt i bakhodet. Som en negativ erfaring...

Den negative erfaringen som beskrives i sitatet over knyttes i andre sammenhenger også ofte direkte til en frustrasjon over NAV, som ved sine krav om at mottakere av ulike trygder kontinuerlig skal søke jobber, etter mange arbeidsgiveres mening, bidrar til å kanalisere altfor mange ukvalifiserte søkere inn i arbeidsmarkedet. Følgende sitat er et godt eksempel på dette, der den daglige lederen for en privat IT-bedrift som selv besluttet å kalle inn kun majoritetskandidaten til et intervju, beskriver sine erfaringer med søkere som har vært i befatning med NAV-systemet:

I og med at jeg også la ut denne på nav.no da, så er det klart at da får vi veldig mange søknader fra folk med etnisk annen bakgrunn. Og det er jo fordi at de får beskjed om å søke på alt som kan krype og gå. Så liksom... der var det en som hadde vært sjåfør og som søker stilling som økonomiansvarlig, og det blir jo bare... du sorterer vekk alle disse.

I andre tilfeller trekkes NAV inn mer indirekte. I dette sitatet, som er hentet fra et intervju med den daglige lederen for et regnskapsfirma som selv bare kalte inn søkeren med det norske navnet til intervju, beskrives den mistenksomheten som vekkes i ham dersom han får velformulerte søknader fra personer med en bestemt bakgrunn:

Hvis jeg får en søknad fra en med et urdunavn som er skrevet på flytende norsk, så blir jeg skeptisk liksom... har han skrevet den selv eller har han ikke skrevet den selv? Og det er klart at det er jo en form for fordom det også. Altså, du knytter på en måte assosiasjoner til at, okei, jeg har fått 25 søknader her sånn med folk som har en eller annen form for urdubakgrunn og her er det to av dem som er på helt prikkfritt norsk. Er det skrevet av de to eller er det noe som de har skrevet på NAV for dem, liksom? Du tenker sånn når du har et så stort flertall av de andre som ikke...

Negative erfaringer kommer altså i ulik drakt, fra enkelte dramatiske hendelser til mindre foreteelser og irriterende momenter. Spørsmålet er i hvilken grad slike erfaringer bidrar til å prege arbeidsgiveres oppfatning av fremtidige søkere med samme – og eventuelt andre – kjennetegn, og hvordan dette i så fall kan forstås og eventuelt legitimeres.

På den ene siden er det opplagt at mennesker i stor grad er produkter av sine erfaringer. Dersom det faktisk forholder seg slik at du har blitt truet på livet av tre personer med samme bakgrunn og dette er din eneste befatning med denne gruppen, så er det ikke vanskelig å forstå at du også nærer en viss skepsis til senere representanter for samme gruppe. På den andre siden er det ikke dermed uten videre *legitimt* at fremtidige arbeidssøkere skal bli rammet av lastene til tidligere arbeidstakere og av den grunn bli ekskludert fra muligheten til å få en jobb – under forutsetning av at kvalifikasjonene for øvrig er i orden. Snarere er dette en variant av det vi tidligere omtalte som statistisk diskriminering: At enkeltindivider blir tilskrevet egenskaper som en arbeidsgiver – basert på erfaring – har dannet seg om gruppen som dette individet regnes som en del av.

Det er ikke tilfeldig at vi bruker formuleringen «regnes som en del av». Et viktig spørsmål i denne sammenhengen er om individer fra *andre grupper* enn den eller de erfaringene er knyttet til, rammes av den samme statistiske diskrimineringen. Her kan man tenke seg flere varianter: Den ene handler om landbakgrunn eller regioner, der dårlige erfaringer med somaliske arbeidstakere, som i eksempelet over, bidrar til å minke sannsynligheten for å

få jobb for fremtidige arbeidssøkere fra nettopp Somalia eller nærliggende land. Arbeidsgiveren i dét eksempelet argumenterte på en slik måte. Man kan imidlertid også tenke seg at dårlige erfaringer med innvandrere fra «ikke-vestlige» land skaper barrierer for arbeidssøkere fra land utenfor Europa, men at erfaringene ikke gjøres relevante i arbeidsgiveres vurderinger av for eksempel arbeidsinnvandrere fra Polen. En tredje variant, som denne studien langt på vei antyder, er at også *etterkommere* – altså norskfødte med innvandrerforeldre – møter begrensninger i tilgangen til det norske arbeidsmarkedet som følge av arbeidsgiveres tidligere erfaringer med innvandrere – til tross for at disse erfaringene ofte bare i beskjeden grad vil ha noen overføringsverdi til denne gruppen. Dette kommer vi tilbake til i slutten av kapitlet.

Et siste moment i denne diskusjonen dreier seg om positive erfaringer har like sterk kraft som negative. Til tross for at de fleste arbeidsgiverne vi har snakket med forteller om positive erfaringer, enten med bestemte innvandrergrupper eller enkeltpersoner med bakgrunn fra andre land, er det i liten grad disse som trekkes frem når fremtidig arbeidskraft vurderes. En innflytelsesrik artikkel fra to amerikanske sosiologer (Pager & Karafin, 2009) diskuterer dette fenomenet gjennom en kritisk betraktning av den økonomiske teorien om statistisk diskriminering på grunnlag av intervjuer med arbeidsgivere. De konkluderer med at arbeidsgivere bruker ulike strategier når henholdsvis positive og negative erfaringer med etniske minoritetsansatte skal omsettes til praksis: De positive erfaringene omdannes til «subtypes», der enkeltindividets kvaliteter ikke har overføringsverdi utover seg selv. De negative erfaringene inngår derimot i allerede eksisterende stereotypier, der kjennetegn ved enkeltindivider tilskrives gruppen som helhet. Svært mange av våre intervjuer bekrefter relevansen av en lignende mekanisme blant norske arbeidsgivere, der positive erfaringer ikke bidrar til en generell oppdatering av holdningene til innvandring og etnisk mangfold, mens negative erfaringer forsterker eksisterende stereotypier og dermed bidrar til å opprettholde barrierer for tilgangen til arbeidsmarkedet.

Diskriminering i kontekst – nye distinksjoner

I avsnittene over har vi tegnet forholdsvis klare forbindelseslinjer mellom utfall på testene, antallet søkere, holdninger til flerkultur og erfaringer med etniske minoritetsgrupper – og på den måten skapt et bilde av at de kvalitative intervjuene bare utdyper og kompletterer funnene fra felteksperimentet. Selv om dette er hovedinntrykket fra intervjuene, er det imidlertid slik at det kvalitative materialet også består av funn som peker i motsatte retninger av hva vi har beskrevet og diskutert over. Dette dreier seg for det første om situasjoner der informasjon om bedriftskonteksten skaper nye distinksjoner i materialet – for eksempel mellom diskriminerende utfall der bedriftene

allerede *har* en etnisk heterogen gruppe med ansatte versus diskriminering i bedrifter uten ansatte med minoritetsbakgrunn overhodet. For det andre «forstyrres» funnene vi har presentert over i noen tilfeller av situasjoner der forholdet mellom de holdningene en arbeidsgiver gir uttrykk for og det utfallet vedkommende endte opp med i vår test står i et motsetningsforhold til hverandre. De neste avsnittene er viet til disse mer motstridende funnene som er avdekket i våre intervjuer.

Diskriminering i en kontekst av etnisk mangfold

En viktig begrunnelse for å supplere felteksperimentet med kvalitative intervjuer av de samme arbeidsgiverne som hadde deltatt i testingen, var på den ene siden en erkjennelse av at testene i seg selv ikke forklarer *hvorfor* den enkelte arbeidsgiver tok en bestemt beslutning, og på den andre siden en antakelse om at konteksten rundt diskriminerende utfall nok ville variere fra situasjon til situasjon og bedrift til bedrift. Et viktig spørsmål i våre intervjuer var derfor hvor stor *andel* av de ansatte som har etnisk minoritetsbakgrunn. Dette har betydning fordi det er meget stor variasjon i erfaringen ulike arbeidsgivere har med et flerkulturelt arbeidsliv, der enkelte leder bedrifter hvor personer med minoritetsbakgrunn utgjør 80-90 prosent av arbeidsstokken, mens andre ikke har ansatte med annet enn etnisk norsk bakgrunn overhodet. Ytterligere distinksjoner går mellom bedrifter som har mye erfaring med innvandrere og de som også har ansatte som er norskfødte med innvandrerforeldre.

Det første eksemplet er hentet fra et intervju med en mannlig arbeidsgiver, som selv leder et kommunalt sykehjem der mellom 40 og 50 prosent av de ansatte har etnisk minoritetsbakgrunn. I denne konkrete testen ble kun kandidaten med majoritetsbakgrunn innkalt til intervju. Arbeidsgiveren var ikke selv involvert i ansettelsesprosessen, men blir utfordret til å reflektere over utfallet. I den sammenhengen trekker han frem behovet for å beholde norsk som hovedspråk på den enkelte avdeling:

Det er et tak på hvor mange innenfor huset som ikke kan beherske norsk godt nok. Det er det et veldig tak på [...] Korttidsavdelingen vår er sammensatt av veldig mange språk, men der er det sånn at, språket er norsk her.

Senere i intervjuet med den samme arbeidsgiveren tematiseres forventningene til at bedrifter i offentlig sektor skal oppfordre personer med minoritetsbakgrunn til å søke på utlyste stillinger:

Det er veldig tydelig signal, men vi tar det med en klype salt. Vi syns at det mangfoldet vi har, det skal vi ta vare på. Men da må vi ikke ødelegge det ved å ta inn altfor mange ikke-vestlige på ett sted.

Dette intervjuet er interessant på flere måter. På den ene siden er det et eksempel på de negative assosiasjonene som kan hefte ved et utenlandsk navn at arbeidsgiveren forklarer bedriftens diskriminerende utfall med henvisning til et ønske om å ivareta norsk som arbeidsspråk. Søknadene fra minoritetskandidatene gir ingen signaler om svak språkbeherskelse; tvert om er de skrevet på prikkfritt norsk og CVen signaliserer at det er snakk om personer som er født og oppvokst – eller i det minste har lang fartstid – i Norge. At vedkommende skulle ha så dårlig norsk at det ikke engang er aktuelt med en intervjuinnkallelse synes derfor å illustrere hvordan fordommer til bestemte navn kan påvirke valg tatt i ansettelsesprosesser.

På den andre siden har sykehjemmet allerede en etnisk sammensatt gruppe med ansatte, og det er følgelig ingen grunn til å tro at den diskrimineringen som fant sted i testen er representativ for bedriftens praksis for øvrig. I tillegg er det siste sitatet uhyre interessant sett i lys av den generelle tenkningen om mangfold i arbeidslivet: Skal det betraktes som diskriminering dersom en arbeidsgiver foretrekker en etnisk norsk kandidat fremfor en tilsvarende kvalifisert kandidat med minoritetsbakgrunn hvis det er av hensyn til å opprettholde nettopp *mangfoldet* i bedriften?

Diskriminering i en kontekst av «homogen norskhet»

Det er ikke tvil om at diskriminerende utfall i en kontekst av et allerede eksisterende etnisk mangfold må fortolkes på en annen måte enn i bedrifter der samtlige ansatte har etnisk norsk bakgrunn. Et eksempel på sistnevnte situasjon er et intervju med to kvinner som jobber i HR-avdelingen i en større bedrift. Her søkte det mannlige jobbsøkerparet på stillingen som controller og bare majoritetskandidaten ble innkalt til intervju. Ingen av de to informantene var selv involvert i beslutningen om hvem som skulle innkalles.

Etter informantenes oppfatning er det svært uvanlig at kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn søker på stillinger i denne bedriften. På spørsmål om den etniske sammensetningen av de ansatte er noe de forholder seg aktivt til gir de likevel uttrykk for en «fargeblind» ansettelsespraksis, der den beste kandidaten – uavhengig av bakgrunn – ville bli ansatt:

II: Jeg tenker at det skal være den beste. Hvorvidt den personen kommer fra Grünerløkka eller fra Pakistan eller fra Somalia, det er helt uten betydning.

På bakgrunn av denne holdningen ble begge informantene overrasket da de ble konfrontert med det diskriminerende utfallet i testen deres bedrift hadde gjennomgått. De betrakter avgjørelsen som «underlig», men forteller samtidig at de selv – til tross for at de har arbeidet sammen om ansettelsesprosesser i en årrekke – aldri har hatt en samtale om hvorfor det egentlig er slik at ingen med minoritetsbakgrunn er ansatt i deres bedrift:

I2: Dette har faktisk du og jeg aldri pratet om [henvendt til I1]. Og det er jo egentlig interessant. Jeg tror egentlig vi har hatt samme oppfatning, at den beste skal kalles inn. Men det kan jo hende da, at vi skal ha litt større oppmerksomhet rundt det, at når vi får inn kandidater så skal vi ha som mål at vi i hvert fall snakker med én med en annen bakgrunn uansett, eller et eller annet... bare for å ha litt større bevissthet rundt det.

Mens eksemplet med den daglige lederen på sykehjemmet viste hvordan ledere for bedrifter med en etnisk sammensatt arbeidsstokk ofte tenker bevisst om nettopp sammensetningen av de ansatte, viser dette andre eksemplet hvordan diskriminerende utfall kan finne sted som følge av en manglende bevissthet om muligheten for at kvalifiserte kandidater med minoritetsbakgrunn i det hele tatt er potensielle jobbsøkere. At samtlige ansatte har etnisk majoritetsbakgrunn kan dermed bidra til å skape en selvforsterkende mekanisme, der oppfatningen om at dette utelukkende skyldes søkermassen kan – som følge av et ureflektert forhold til muligheten for at diskriminerende praksis finner sted – skape hindre for søkere med annen etnisk bakgrunn.

Diskriminering i en kontekst av mangfoldspolitikk

Et tredje og siste eksempel på hvordan variasjoner i andelen ansatte med minoritetsbakgrunn, kombinert med informantenes uttalte holdninger til etnisk mangfold, kan skape «forstyrrelser» i fortolkningen av testresultatene, er hentet fra et intervju med en mannlig rekrutteringsansvarlig i et større privat konsern. Også dette gjaldt en controllerstilling, og kun kandidaten med majoritetsbakgrunn ble innkalt til intervju. Konsernet, som har britiske eiere, har en uttalt *diversity policy* i sin rekrutteringspolitikk. Det vil si at bedriften aktivt søker mangfold på alle nivåer i bedriften, og da både med henblikk på kjønn, alder, funksjonsnedsettelse og etnisitet. I denne ansettelsesprosessen var det et uttalt mål å rekruttere en kvinne, og ifølge informanten ville det være en fordel om vedkommende også hadde etnisk minoritetsbakgrunn. Begrunnelsen ligger i den generelle mangfoldstenkningen i bedriften:

Vi skal ha et mangfold innen bedriften som speiler samfunnet ellers i dag.

Det kom derfor som en overraskelse på informanten at bare majoritetskandidaten ble innkalt. Han hadde ingen god forklaring på at dette ble utfallet, men sammen gikk vi gjennom papirene fra ansettelsesprosessen og to interessante forhold åpenbarte seg: For det første at begge «våre» kandidater stod på listen over kvalifiserte, aktuelle kandidater. Det hadde med andre ord ikke skjedd en fullstendig ulik vurdering av de to søkerne, selv om en intervjuinnkallelse bare ble majoritetskandidaten til del. For det andre hadde prosessen resultert i at den som ble endelig ansatt hadde bakgrunn fra

Iran. Selv om den fiktive kandidaten med minoritetsbakgrunn ikke ble innkalt til et intervju, opprettholdt altså bedriften sin målsetting om å ansette en kvinne med minoritetsbakgrunn.

Forholdet mellom holdning og handling – hvordan forstå «inkonsistent» atferd?

Hensikten med eksemplene over er å illustrere at det som ut fra felteksperimentet kan synes som lett fortolkbare resultater ved nærmere ettersyn og i en del tilfeller i vårt materiale, fremstår som langt mer nyansert – og at svært ulike begrunnelser og årsaker kan lede til det samme utfallet. Sammenhengen mellom *holdninger til* og *erfaringer med* etnisk mangfold er heller ikke gitt i utgangspunktet: Den daglige lederen for det kommunale sykehjemmet i intervjuet over gir for eksempel uttrykk for flere stereotype forestillinger om personer med minoritetsbakgrunn, men leder altså en arbeidsstokk der bortimot halvparten av de ansatte har minoritetsbakgrunn. De to kvinnelige informantene i det andre eksemplet gir på den annen side uttrykk for en grunnleggende positiv holdning til et flerkulturelt arbeidsliv og har «like muligheter» som et mantra – men har da ikke én ansatt med etnisk minoritetsbakgrunn. Hva som eventuelt skal betraktes som «gode» eller «dårlige» holdninger i disse eksemplene, og hvilke holdninger som kan sies å reflektere «virkeligheten», er høyst uklare spørsmål.

Det kompliserte forholdet mellom holdninger, handlinger og tidligere erfaringer settes ytterligere på spissen i enkelte intervjuer, enten ved at diskriminerende arbeidsgivere gir uttrykk for meget positive holdninger til etnisk mangfold, eller motsatt – at likebehandlende eller til og med «positive» diskriminerende arbeidsgivere, er sterkt negative. Følgende sitat er hentet fra et intervju med direktøren for et IT-selskap som kun kalte inn *majoritetskandidaten* til et intervju:

I: Vi er hvert fall veldig happy med at vi har høy innvandring her da, for ellers så kunne vi bare lagt ned. Så tar en kjapp oversikt her så har vi, ja, i vanlig drifta så er over halvparten med minoritetsbakgrunn hos oss.

A: *Nettopp.*

I: Så vi hadde ikke levd hvis ikke vi hadde hatt dem. Så det må man bare ta av seg hatten og takke for.

Denne arbeidsgiveren gir altså uttrykk for at han ikke bare er positiv til etnisk mangfold i seg selv, men at bedriften er helt avhengig av innvandring for å kunne holde selskapet gående. På samme tid valgte han imidlertid *ikke* å kalle inn den fiktive minoritetskandidaten til et intervju, til tross for at innkallingen av majoritetskandidaten indikerer at kvalifikasjonene ellers var gode nok.

Det neste eksemplet illustrerer det motsatte tilfellet. Intervjuet er foretatt med to representanter for et mellomstort forsikringsselskap i Oslo, økonomidirektøren og lederen for kundeservice, og her var kandidaten med *minoritets* bakgrunn den eneste av de to fiktive søkerne som ble kalt inn til et intervju. At kun minoritetskandidaten kalles inn er en situasjon som opptrer forholdsvis sjelden i vår undersøkelse, men er ikke desto mindre interessant – særlig når økonomidirektøren resonnerer på følgende måte over spørsmålet om kandidater med ulik etnisk bakgrunn representerer ulik risiko for bedriften:

Det kommer an på hvilken bakgrunn da, men det er visse kulturer som jeg må innrømme at jeg for min del ikke kjenner like godt. Så hvis det da er mennesker som har bodd kort tid i Norge og som ikke jeg vet noe om, hvor integrert de er og hvordan de vil fungere sosialt... altså, det er åpenbart at det er høyere risiko. Du vet mer om en etnisk norsk person, enn en som kommer fra en helt annen kultur [...] Du kan sikkert vurdere at personen kan gjøre jobben. Men det er ikke bare å gjøre jobben. Du skal også være en del av et fellesskap. Ellers så vil du ikke kunne gjøre jobben godt.

I dette sitatet er det ikke bare usikkerhet knyttet til produktiviteten til jobbsøkere med etnisk minoritetsbakgrunn som løftes frem, men også i hvilken grad de «passer inn» og kan bli «en del av fellesskapet». Senere i intervjuet formidler den samme informanten en skepsis til kandidater som velger å uttrykke seg på måter som signaliserer tilhørighet til en annen kultur – i dette tilfellet ved å bære hijab:

Da måtte vedkommende overbevise, hun hadde hatt en tyngre vei å gå for å bli ansatt. For det vet jeg: Det ville være for meg et signal om en helt annen kultur. Og verdisett. Og da måtte jeg hatt en ekstra sjekk på at dette er en person som virkelig vil fungere i organisasjonen her. Så ærlig skal jeg være.

At akkurat denne bedriften endte opp med å kalle inn søkeren med minoritetsbakgrunn til et intervju på bekostning av majoritetskandidaten, kan synes som en tilfældighet eller simpelthen en feil. Til tross for at bedriften ikke har noen ansatte med minoritetsbakgrunn fra før, forteller imidlertid informantene at bedriften i senere tid har fått en ny og mer etnisk sammensatt kundegruppe. I en bisetning nevnes det derfor at informantene i forkant av denne utlysningen snakket om mulighetene for å ansette noen med flerspråklig kompetanse og at dette kanskje er grunnen til at «vår» kandidat ble valgt ut.

Poenget med disse eksemplene er ikke å skulle utlede spesifikke årsaks-sammenhenger for hvert enkelt utfall, men å illustrere at det i mange situasjoner er et uklart forhold mellom holdninger og handlinger når temaet er etnisk mangfold. Det er et i og for seg velkjent fenomen fra

diskrimineringslitteraturen at hva arbeidsgivere *sier* at de gjør ikke bestandig korresponderer med hva de *faktisk gjør* i ansettelsessammenhenger (se f. eks Pager & Quillian, 2005), og dette har ofte blitt brukt som argument mot å gjennomføre kvalitative intervjuer med arbeidsgivere om dette temaet overhodet (se diskusjonen om ulike metoder i kap. 3). På den annen side gir ikke denne studien en ubetinget støtte til oppfatningen om at forholdet mellom holdninger og handlinger er helt tilfeldig og at man derfor ikke kan konkludere med noe på bakgrunn av kvalitative intervjuer. Snarere er et viktig funn i dette prosjektet at det nettopp later til å *være* noen systematiske mønstre i hvem som diskriminerer – selv om det er viktig å være klar over at kunnskap om hvilken kontekst diskrimineringen (og for den saks skyld likebehandlingen) finner sted innenfor, er avgjørende når resultatene skal fortolkes.

Årsaker til og løsninger på diskrimineringsproblemet: Arbeidsgiveres egne synspunkter

Til tross for at eksperimenters primære styrke er egenskapen til å trekke slutninger om årsaksforhold, levner altså intervjumaterialet liten tvil om at *felteksperimentet* – et eksperiment gjennomført i den sosiale virkeligheten – i beskjeden grad kaster lys over de faktiske årsaksforholdene. Felteksperimentets styrke er snarere å kunne konstatere en ganske utvetydig *sammenheng*, i dette tilfellet mellom etnisk bakgrunn og tilgangen til arbeidsmarkedet, og så kan årsakene til denne sammenhengen bli forsøkt fanget inn ved bruk av alternative metoder. Som avsnittene over mer enn antyder, er det heller ikke utvetydige årsaksforhold som avdekkes ved bruk av intervjuer. I stedet ser vi at en rekke ulike faktorer spiller inn, der vekten som legges på formalisert utdanning, omfanget på søkermassen, andelen etniske minoriteter som allerede er ansatt, samt arbeidsgivers holdninger til og erfaringer med etnisk mangfold, er blant de viktigste. Er da historien ferdig fortalt?

Som et supplement til kartleggingen av antallet søkere, andelen minoriteter og andre deskriptive kjennetegn ved den enkelte bedrift og ansettelsesprosessen som er studert, har vi utfordret arbeidsgiverne selv til å reflektere over funnene fra felteksperimentet. Hvorfor tror *de* at kandidatene med etnisk minoritetsbakgrunn systematisk mottar færre intervjuinnkallelser enn majoritetskandidatene? Opplever de at dette problemet vil «gå seg til» over tid, eller ser de for seg at det bør iverksettes noen tiltak? Hvilke tiltak er i så fall innenfor rammene av det akseptable – og hvilke opplever de at vil bryte med deres styringsrett i ansettelsesprosesser?

Arbeidsgivernes egne synspunkter på både årsaker til og løsninger på at etnisk diskriminering forekommer i det norske arbeidsmarkedet, er en

udiskutabelt interessant kilde til informasjon: Svarene kaster nye lys over deres forståelse av «problemet» og gir samtidig indikasjoner på hvilke tiltak for å bekjempe diskrimineringsproblematikk som vil møte forståelse i arbeidslivet – og hvilke som antakelig vil møte motstand.

Hvorfor finner vi det vi finner?

På spørsmål om hva arbeidsgiverne selv mener ligger til grunn for våre funn, er det særlig varianter av dårlige holdninger, fordommer og trygghetsbehov på arbeidsgiversiden som utmerker seg som relevante forklaringsmodeller. Riktignok nevnes i enkelte tilfeller også usikkerhet knyttet til minoritetskandidatenes språkbeherskelse eller arbeidsgiveres dårlige erfaringer med allerede ansatte personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Sistnevnte kan eksemplifiseres med følgende sitat fra den mannlige manageren i et privat regnskapsfirma, som selv kalte inn begge kandidatene til intervju:

I: Det kan nok ha nok i enkelte tilfeller ha noe med holdningene til de som jobber å gjøre, og da tenker jeg på dem med minoritetsbakgrunn.

A: Nettopp. I form av høyere sykefravær, for eksempel?

I: Det kan være høyt sykefravær, men det kan også være arbeidsmoral eller tilsvarende [...] Det kommer jo litt an på hvor mange man har med minoritetsbakgrunn fra før, men har man én eller to og sliter med dem, så vil man jo kanskje ha det med i betraktning neste gang man skal foreta en rekruttering.

Denne informanten er en av få arbeidsgivere som selv har etnisk minoritetsbakgrunn i vårt intervjumateriale, og det er interessant at han trekker frem andre arbeidsgiveres dårlige erfaringer som en potensiell forklaring på våre funn. Dårlige erfaringer med minoritetsansatte er i utgangspunktet i tråd med det svært mange andre arbeidsgivere også trekker frem i løpet av intervjuene, men på spørsmål om hva som kan forklare våre funn, knyttes i regelen dette til arbeidsgiveres fordommer og usikkerhet snarere enn til tidligere erfaringer.

Som en første versjon av hvordan arbeidsgiveres holdninger blir tematisert, vil vi trekke frem et intervju med to HR-representanter i en statlig virksomhet. Til denne utlysningen av en ingeniørstilling ble bare kandidaten med majoritetsbakgrunn innkalt, men ingen av informantene var direkte involvert i utvelgelsen. Følgende sitat er den ene informantens svar på spørsmålet om hva som kan forklare at vi finner en systematisk favorisering av personer med norske navn i ansettelsesprosesser i arbeidslivet:

Den norske folkesjela. Jeg tipper at det går på holdninger, vår tradisjonelle holdning. Altså, ta og fôr oss, eller fôr media, med gladmeldinger. Bruk strategiske informasjonskanaler til å få inn et litt annet bilde. Fokuser mindre på Mullah Krekar. Få bort de A- og B-gjengkampene. Altså, det handler om så mye egentlig, det handler om medias påvirkning av oss over ganske lang tid. Og det handler om alle urolighetene i verden, alt fra selvmordsbombere til hellig krig til... altså, det handler om det bildet som dannes av en gruppe mennesker. Og jeg tror at vi preges i langt, langt større grad av det mediebildet og den propagandaen som kommer derfra da, enn det vi er villige til å ta inn over oss. Vi kaller oss ikke rasister, men i praksis så er vi nok det.

Informanten peker på tradisjonelle holdninger på arbeidsgiversiden som den relevante forklaringen på diskriminering, men mener samtidig at disse holdningene har en dypereliggende årsak i et ensidig negativt mediebilde som preger oss mer enn «vi er villige til å ta innover oss». Sitatet avsluttes med en tvetydig henvisning til rasisme, som for øvrig er et begrep som forekommer særdeles sjelden i våre intervjuer.

Andre arbeidsgivere trekker frem tendensen til å velge kandidater som ligner på dem selv, og som derfor representerer et vern mot den usikkerheten som preger enhver ansettelse. Denne forklaringen kan eksemplifiseres med følgende sitat:

Nei det er vel det at... sånn er det vel. Altså, like barn leker best. Altså, det er du trygg på. Det er noe med trygghetsfølelsen, men sånn som for oss, i vår bransje, så tenker vi ikke på den måten. Men det er jo klart at hvis en kommer her med en halv meter med mullaskjegg, så må vi tenke på hva kundene vil tenke når han dukker opp på døra. Så enkelt er det.

Dette sitatet er interessant fordi det representerer mange forklaringer i ett: For det første pekes det på at «like barn leker best» og at arbeidsgivere derfor velger trygghet fremfor risiko. Dernest slår informanten, som selv kun kalte inn majoritetskandidaten til et intervju, fast at dette ikke er en tenkemåte som preger hans bransje – før han avslutter med å henviser til hva hans egne kunder ville tenke om han ansatte en (presumptivt) muslimsk mann. Diskriminering på grunnlag av antatte fordommer hos kunder er en form for diskriminering som ble begrepsfestet av sosiologen Robert Merton allerede i 1948 (se reprint som kap. 11 i Merton, 1976). Imidlertid nevnes ikke dette hensynet særlig ofte som forklaring på våre funn, selv om flere informanter på direkte spørsmål bekrefter at de har bruker- eller kundegruppen i bakhodet når de foretar en ansettelse.

De to foregående sitatene er hentet fra intervjuer som er gjort på grunnlag av et diskriminerende utfall. Blant de mange informantene som har *likebehandlet* de fiktive jobbsøknadene, er forklaringene enda tydeligere knyttet til arbeidsgiveres holdninger og «frykt for det ukjente»:

Jeg tror det er uvitenhet og kanskje litt fremmedfrykt. At folk faktisk ikke vet, at de er ukjent med hvordan det er å ha ansatte fra andre land og kanskje synes det er litt skummelt. Og jeg synes det er kjempesynd, men jeg tror at det er sånn det er.

Sitatet over er hentet fra et intervju med en kvinnelig styrer i kommunal barnehage i Oslo. En annen representant for barnehagene, som selv har lang erfaring som leder av en etnisk mangfoldig arbeidsstokk, svarer følgende på spørsmålet om hva hun tenker om våre funn:

Jeg tenker at det er riktig. Og at det handler om... altså, like barn leker best. Man føler seg tryggest på noen som ligner, det er lettest å vurdere kompetansen til dem som ligner mest på deg selv. Og hvis du ikke har noe særlig erfaring med innvandrere, så vil det jo være sånn.

Disse sitatene er representative for hva informantene i våre intervjuer trekker frem som relevante forklaringer på etnisk diskriminering i arbeidslivet – når de blir bedt om å reflektere over dette løsevevet fra sin egen praksis. «Problemet», slik informantene ser det, later med andre ord primært til å ligge på arbeidsgiversiden selv, der usikkerhet overfor «det fremmede» og en søken etter trygghet og det man kjenner fra før – men også holdninger preget av et negativt mediafokus på innvandrings- og integreringspolitiske problemstillinger – løftes frem som viktige faktorer.

Løsninger på etnisk ulikhet

Mot slutten av hvert intervju ble informantene utfordret til å ta stilling til om etnisk diskriminering i arbeidslivet – dokumentert av vår undersøkelse – er et problem som vil avta over tid eller om de oppfatter det slik at det må iverksettes noen tiltak av politisk eller juridisk art for å forskynde denne prosessen. Hensikten med spørsmålet var å danne oss et inntrykk av hvordan arbeidsgiverne selv vurderer eventuelle tiltak som begrenser deres styringsrett i ansettelser, og å analysere disse vurderingene i lys av deres egne oppfatninger av hva som forårsaker diskriminering.

De aller fleste informantene ytrer seg meget kritisk til eventuelle forsøk på å begrense styringsretten, for eksempel i form av ulike kvoteringsordninger for personer med minoritetsbakgrunn. Dette sitatet er hentet fra et intervju med en HR-rådgiver i en offentlig etat som kun kalte inn minoritetskandidaten til et intervju:

Det skaper bare dårlig arbeidsmiljø hvis du blir tvunget til å ansette noen du ikke ønsker å ansette. Da virker det mot sin hensikt. Man må bruke litt sånne *push-and-pull*-mekanismer, der man på den ene siden kontrollerer og på den andre kanskje lærer opp og fremhever de gode resultatene. [...] Da tenker jeg at resten går av seg selv. At man skal pålegge seg ut av dette, det har jeg ikke noe tro på. Ikke i det hele tatt.

Skepsis til slike tiltak er likevel ikke hele bildet. Flere arbeidsgivere synes for eksempel moderat kvotering høres interessant ut, som denne faglederen i en kommunal barnehage i Oslo:

Jeg mener det er et sterkt behov for politiske tiltak. Både når det gjelder sosial utjevning, men også mot diskriminering og for likestilling. Om radikal kvotering er akkurat det rette da, det skal jeg ikke si. Men det er behov for tiltak, altså [...] Jeg har jo hørt om sånne tiltak som at man innkaller minst én minoritetspråklig til intervju, hvis det er søkere da. Det kan være et godt tiltak.

Generelt er likevel inntrykket at de fleste av våre informanter er skeptiske til begrensninger i styringsretten. I den grad de mener at de bør vise en form for samfunnsansvar for inkluderingen av utsatte grupper, trekker en del frem at de tar inn mennesker på arbeidsmarkedstiltak og at dette er en del av et slikt ansvar. At *permanente* ansettelser skal foretas med hensyn til «samfunnets beste», er det få som er enige i.

En av mange varianter som tematiserer forholdet mellom samfunnsansvar og bedriftens økonomiske bærekraft, er dette sitatet fra manageren som selv hadde minoritetsbakgrunn:

Vi skal levere bedriftsøkonomiske resultater og det er det vi må forholde oss til, og ikke det samfunnsøkonomiske. Vi kan ikke ta folk inn, lære dem opp og sende dem ut i arbeidslivet. Det er ikke det vi kan tjene penger på og det er ikke det aksjonærene våre tenkte seg da de startet opp selskapet heller.

Andre arbeidsgivere trekker skillet mellom små og store bedrifter, og mener at de mindre utelukkende må tenke på økonomi, mens de større har en annen anledning til å utvise et bredere samfunnsengasjement. Følgende eksempel er hentet fra intervjuet med den administrerende direktøren for et mindre IT-konsulentselskap, som beskriver hvorfor han måtte avvise en ellers kvalifisert jobbsøker fordi vedkommende ikke behersket det norske språket godt nok:

Jeg likte jo henne kjempegodt, men det passet ikke... den risikoen orker jeg ikke å ta. Det er ikke vår rolle. Hadde vi vært Norsk Hydro eller Statoil så kan de ta inn folk fordi de kan bruke dem hundre steder, men vi er utrolig målt på antall stillinger i ulike posisjoner. Hvis jeg velger feil, blokkerer det for en annen som kunne ha gjort en bedre jobb. Så der må vi være litt kyniske. Det er tøft for dem det gjelder, men det er min rolle som sjef å ta de valgene.

I det hele tatt er det liten oppslutning om forpliktende tiltak på arbeidsgiversiden. En del mener at løsningen i stedet ligger i «bevisstgjøring», at arbeidsgivere må «tørre å prøve», og at media og politikere har et stort ansvar for å løfte frem de gode eksemplene. Andre hevder det motsatte, at det mest effektive vil være en utvidet «gapestokkmentalitet», der eksempler på dårlig rekrutteringspraksis bør vises frem for å mane andre arbeidsgivere til å handle i tråd med grunnleggende likebehandlingsprinsipper.

Svært mange mener imidlertid også at løsningene på diskrimineringsproblematikken ligger *utenfor* arbeidslivet. Disse løsningsforslagene går i to retninger, der den ene trekker frem hvilke strategier etniske minoriteter selv kan velge for å komme diskrimineringsproblematikken til livs. Et forslag som da går igjen i intervjuene er simpelthen å *endre navnet*, enten ved at minoritetene selv skifter navntrekk eller, som i dette eksemplet hentet fra et intervju med styreren i en kommunal barnehage, ved at foreldre med etnisk minoritetsbakgrunn gir barna sine norske navn:

Det jeg synes jeg ser nå, når jeg jobber ute i barnehagen, er at foreldre med innvandrerbakgrunn plutselig kaller barna sine norske navn. At det virker som en trend der, for at de skal gjøre livet lettere for dem, så får de faktisk et norsk fornavn altså. Så jeg vet ikke om det er den veien man må gå, jeg. Kanskje det funker?

Referansene til navnbytte finner også gjenklang i dem empiriske samfunnsforskningen. En svensk studie (Arai & Thoursie, 2009) undersøker om det å endre et utenlandsk klingende navn til et mer typisk svensk navn har effekter på inntektsnivået, og antyder at et navnbytte har signifikant og positiv effekt på inntekt. At dette overhodet er et forskningstema antyder at strategien er mer utbredt enn hva man kanskje ellers ville forvente. Det er imidlertid ikke gjort noen studie av dette fenomenet i en norsk kontekst.

Den andre løsningen på problemer med etnisk diskriminering som mange av informantene lokaliserer utenfor arbeidslivet, dreier seg om endringer i *integreringspolitikken*. Gjennomgående i løsningsforslagene til arbeidsgiverne som berører integreringspolitiske spørsmål, er oppfatningen om at språkferdighetene må bli bedre og at politiske myndigheter må tilrettelegge for dette. Andre temaer som dukker opp i disse sammenhengene er at kontantstøtten må avvikles, at den etniske segregeringen som finner sted i

osloskolen må motvirkes og at gjengkriminaliteten må opphøre. På direkte spørsmål om denne daglige lederen kunne tenke seg at det ble satt noen tiltak mot diskriminering overfor arbeidslivet, svarer han følgende:

Etter mitt syn hører dette hjemme i skolen. At man på skolen i mye større grad skulle vært flinkere til å korrigere feil norsk. Og allerede fra barnsben av [...] Hvis du hadde hatt den holdningen hele veien gjennom skolen, så hadde folk kanskje lært seg bedre norsk.

Oppfatningen om at løsningen på etnisk diskriminering i arbeidslivet ligger i å få bukt med språkopplæringen i skolesystemet, er utbredt blant informantene. Spørsmålet er imidlertid i hvilken grad denne oppfatningen er resultat av faktiske erfaringer med norskfødte med innvandrerforeldre, eller snarere et uttrykk for eksisterende stereotypier. I alle tilfeller er det ikke tvil om at våre intervjuer dokumenterer en slående diskrepans mellom de *årsakene* informantene best mener kan forklare våre funn og de *løsningene* de oppfatter som adekvate reaksjoner på den samme problematikken. Mens forklaringer på at diskriminering forekommer gjerne knyttes til forhold på arbeidsgiversiden – som fordommer, usikkerhet, fremmedfrykt og tendensen til å velge kandidater som er like dem selv – er det samtidig meget stor motstand mot tiltak som kan medføre begrensninger i deres egen styringsrett i ansettelsesprosesser. I den grad informantene ser for seg at noe kan gjøres, legges ansvaret enten på minoritetene selv eller på politiske myndigheter – der sistnevntes ansvar blant annet oppfattes som å sørge for bedre kvalifisering av innvandrerbefolkningen og systematisk arbeid mot etnisk segregering, *ikke* å binde arbeidsgiverne til å måtte ta hensyn som kan utfordre bedriftenes økonomiske bærekraft.

Minoritetskompetanse og generasjonsbevissthet

Ved å undersøke forholdet mellom oppfatningene våre informanter har om årsakene til diskriminering i arbeidslivet på den ene siden, og hvilke løsninger de mener at kan være relevante på den andre, synliggjøres altså en påfallende uoverensstemmelse mellom problemforståelse og mottiltak. Budskapet er imidlertid temmelig klart: Den enkelte arbeidsgiver ser det ikke som sitt ansvar å drive «inkluderingsarbeid».

Nå er det neppe et revolusjonerende funn at arbeidsgivere – særlig i det private næringsliv – har som hovedmålsetting å maksimere egen profitt. Det er likevel verdt å merke seg hvordan valget av en kandidat med etnisk minoritetsbakgrunn nærmest *per definisjon* oppfattes som mer økonomisk risikofylt enn valget av en tilsvarende kvalifisert kandidat med majoritetsbakgrunn. I denne sammenhengen kan det være relevant å trekke frem innsikter fra kjønnsforskningen: Teigen (2000) har i en analyse av

rekrutteringsstrategier for kjønnslikestilling i to statlige virksomheter påpekt at det er avgjørende forskjell på om en likestillingsorientert rekrutteringspolitikk skjer med henvisning til rettferdighet eller de ressurser kvinner kan tilføre en bedrift. Dersom det styrende perspektivet er *rettferdighet* er implikasjonen at det foreligger en «trade off» mellom kjønn og kvalitet. Er fokuset derimot på de *ressursene* kvinner kan tilføre bedriften, kan kjønn motsatt fortone seg som en personlig kvalitet i seg selv.

Oversatt til det flerkulturelle arbeidslivet og intervjuene med våre informanter, er det ikke tvil om at samfunnsansvar i rekrutteringsprosesser primært oppfattes som appeller til rettferdighetstenkning, der valget av en kandidat med minoritetsbakgrunn når det finnes like gode kandidater med majoritetsbakgrunn, med få unntak fremstilles som «dårlig butikk». Dette er også i tråd med den økonomiske teorien om statistisk diskriminering: Dersom arbeidsgivere står overfor valget mellom to identisk kvalifiserte kandidater er det økonomisk rasjonelt å velge majoritetskandidaten – fordi sannsynligheten for å ansette en mindre produktiv person er større dersom man velger kandidaten med etnisk minoritetsbakgrunn.

Rasjonalet bak både mange arbeidsgiveres oppfatning av samfunnsansvar og teorien om statistisk diskriminering er imidlertid at valget av en kandidat med minoritetsbakgrunn faktisk *er* «dårlig butikk» sammenlignet med valget av en søker med majoritetsbakgrunn. Dette er imidlertid en oppfatning som ikke deles av samtlige av våre informanter. Enkelte av arbeidsgiverne vi har snakket med, som denne rektoren ved en barneskole øst i Oslo, reagerer for eksempel på spørsmålet om det er ulik risiko involvert i om du ansetter personer med ulik etnisk bakgrunn:

I: Jeg vet jo at det er mange med ikke-norsk navn som snakker like godt norsk som deg og meg. Og vi har foreldre i alle kategorier som er høyt utdannede og... sånn at min erfaring er at etnisitet har nødvendigvis ingenting å si verken for hvor kvalifisert eller hvor godt egnet du er. Det er kompetansen og personligheten din som er avgjørende.

A: Begynner det også etter hvert å komme en del søkere som er åpenbart født og oppvokst i Norge? Altså andre generasjon eller etterkommere?

I: Ja, det er det. Og vi har nok bare hatt kvinnelige søkere nå med allmennlærerutdanning. Og de har vel nok vært, altså, de har blitt foretrukket fremfor etnisk norske i første omgang. Vi har innkalt flere, men vi har alltid innkalt søkere med norsk allmennlærerutdanning med et annet navn, eller hvor det fremgår på en eller annen måte at de har en minoritetsspråklig bakgrunn, de har vi innkalt.

Denne informanten anlegger et *ressursperspektiv* på rekrutteringen av etniske minoriteter, der det å ha etnisk minoritetsbakgrunn gjøres til en kvalifikasjon i seg selv – i motsetning til den mer utbredte oppfatningen om at det å ansette personer med minoritetsbakgrunn kanskje er moralsk riktig, men samtidig mer økonomisk risikofyllt (og følgelig ikke å foretrekke).

Sitatet kaster også lys over at det vi vil *minoritetskompetanse* er svært ulikt fordelt blant norske arbeidsgivere. Med dette begrepet sikter vi her til arbeidsgivere som har hatt ulike grupper med etnisk minoritetsbakgrunn ansatt over tid, og som gjennom disse erfaringene har opparbeidet seg et nyansert forhold til distinksjoner mellom ulike innvandringsårsaker, ulike landbakgrunner og ikke minst en bevissthet knyttet til *generasjonsaspektet* ved innvandring. Den norske «innvandrerbefolkningen» består av innvandrere fra over 200 forskjellige land, som har kommet som følge av så ulike årsaker som flukt, familiegjening, utdanning og arbeid. I tillegg rommer betegnelsen også *etterkommerne*, som ikke har foreldrenes erfaringer med å skulle etablere seg i et nytt land og lære et nytt språk, men som tvert om har gått på norsk skole og – omtrent på linje med majoritetsnordmenn på samme alder – tar høyere utdanning ved norske utdanningsinstitusjoner. Selv arbeidsgivere med en stor andel ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn, kan meget vel mangle bevissthet om eksistensen av etterkommere som potensiell arbeidskraft.

Nå er det ikke til å forundre seg over at graden av minoritetskompetanse er ujevnt fordelt blant norsk arbeidsgivere. Hvorvidt ulike bedrifter har hatt befatning med innvandrere overhodet, hvilke innvandrergrupper det i så fall har vært snakk om, og i særdeleshet om også norskfødte med innvandrerforeldre har begynt å gjøre seg bemerket som potensiell arbeidskraft, skyldes forhold som bedriftens geografiske lokalisering, bransje, hvilke stillingstyper som er representert og hva slags utdanning som forutsettes, etc. – altså faktorer som ikke direkte har å gjøre med den eventuelle forekomsten av diskriminerende praksis i ansettelsesprosesser.

Det er likevel verdt å minne om at de parvise jobbsøknadene som ble sendt ut i dette prosjektet signaliserer at også kandidaten med minoritetsbakgrunn behersker det norske språket flytende og at både skolegang, utdanning og arbeidserfaring er fra Norge. Dette innebærer at mange av de vanlige begrunnelsene for at personer med minoritetsbakgrunn ikke får jobb i denne sammenhengen faller bort. Intervjuene med arbeidsgiverne antyder imidlertid at markørene for at søkerne med minoritetsbakgrunn er født i Norge eller kommet som unge ikke fanges opp, men at det i svært mange tilfeller i stedet settes et likhetstegn mellom et utenlandsk navn og innvandrererfaring – med den påfølgende usikkerheten som knytter seg til for eksempel språkbeherskelse.

En parallell til dette funnet er en fersk svensk studie som viser at omfanget av diskriminering mot søkere som oppgir at de er født i et «ikke-vestlig» land

og har høyere utdanning derfra bare er marginalt større enn diskrimineringen mot søkere med svensk skolegang og høyere utdanning – og at sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju for begge grupper er substansielt lavere enn for identisk kvalifiserte søkere med etnisk svenske navn (Carlsson, 2010). Dette utfordrer teorien om statistisk diskriminering som jo forutsetter at arbeidsgivere er i stand til å fange opp distinksjoner mellom ulike søkeres produktivitet, og tyder på at det er et utenlandsk navn *i seg selv* som vekker negative assosiasjoner og forbindes med etniske stereotyper – som igjen fungerer som barrierer mot arbeidsmarkedsdeltakelse. Selv om årsakene til diskriminering i arbeidsmarkedet både er mangslungne og kontekstavhengige, indikerer våre intervjuer at manglende minoritetskompetanse – evnen til å skille mellom ulike innvandrergupper og ikke minst mellom generasjoner – er en viktig årsak til våre funn. Dette innebærer at norskfødte med innvandrerbakgrunn må bære erfaringer, usikkerhet, fordommer og stereotyper som hefter ved deres *foreldre* på sine skuldre i møtet med det norske arbeidslivet.

Oppsummering og diskusjon

Det metodiske grepet i dette prosjektet – den direkte koblingen mellom felteksperimentet og de kvalitative dybdeintervjuene med arbeidsgivere – danner et godt utgangspunkt for å diskutere det komplekse forholdet mellom den etniske diskrimineringens omfang og årsaker. Å intervju arbeidsgivere om ansettelsespraksis og grunnlaget for beslutninger i en situasjon der vi kjenner utfallet av et konkret valg mellom to identisk kvalifiserte jobbsøkere, gir nye perspektiver til både substansielle og mer teoretiske diskusjoner om hva som forårsaker diskriminering, og det setter forholdet mellom holdning og handling i nytt lys.

Gjennom sitatene som er presentert i dette kapittelet viser vi at det ikke er et enkelt én-til-én forhold mellom funnene fra felteksperimentet og funnene fra det kvalitative intervjumaterialet. På den ene siden synes det å være en tendens til at holdning og handling sammenfaller, i den forstand at arbeidsgiverne som kalte inn kun søkere med majoritetsbakgrunn til intervju også var de som ga klareste uttrykk for stereotype forestillinger om arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn. På den annen side finnes det også eksempler som snur dette inntrykket på hodet, og viser en klar diskrepans mellom holdning og handling der uttalt «mangfoldsentusiasme» i blant leder til valget av en majoritetssøker alene, mens arbeidsgivere som utviser en større skepsis til etnisk mangfold noen tilfeller har foretrukket kandidaten med minoritetsbakgrunn når det kom til stykket.

Det er viktig å understreke at en beslutning som favoriserer en jobbsøker med majoritetsbakgrunn må fortolkes i lys av den konkrete konteksten rundt ansettelsesprosessen. For det første later ufravikelige krav til formalisert

utdannelse, og særlig når slike krav kombineres med få søkere, til å resultere i likebehandling. Det motsatte ser ut til å være tilfellet i ansettelsesprosesser der det er uklare krav til formell kompetanse og der arbeidsgiverne kan velge mellom svært mange relevante søkere. Antakeligvis skyldes dette at rommet for skjønnsutøvelse som dannes når valgmulighetene er mange og kompetansekravene upresise, øker faren for diskriminering.

For det andre er kjennskapen arbeidsgivere har med ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn avgjørende i fortolkningen av den enkelte beslutning. Å velge en søker med minoritetsbakgrunn i en kontekst der samtlige ansatte er representanter for majoriteten, er antakelig et uttrykk for andre mekanismer enn tilfeller der majoritetskandidaten foretrekkes, men der halvparten av bedriftens ansatte allerede har minoritetsbakgrunn. Dette minner oss om at resultatene fra et felteksperiment ikke kan tolkes som utslag av én mekanisme eller forklaringsmodell: Intervjuene har tvert om bidratt til å åpne opp fortolkningsrommet og viser at diskriminerende rekrutteringspraksis må vurderes i lys av en bredere bedriftskontekst.

Til slutt handlet en viktig del av intervjuene med arbeidsgivere om å utfordre dem til å reflektere over hva *de* tror kan forklare våre funn, og hva som eventuelt kan bidra til å begrense diskriminering i ansettelsesprosesser. Svarene vi fikk avdekket en påfallende diskrepans mellom årsaksforståelse og oppfatninger av adekvate tiltak: De fleste arbeidsgivere trekker frem fordommer, dårlige holdninger og tendenser til å ansette mennesker som er like dem selv i sine forklaringer på at det forekommer etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser. På spørsmålet om løsninger er det imidlertid bare et fåtall som foreslår tiltak som på noen måte krever noe av arbeidsgiverne selv; i stedet trekkes det opp strategier minoritetene selv kan benytte (som skifte av navn), og ikke minst betraktes en mer fokusert integreringspolitikk som et relevant tiltak, der bedre språkopplæring og arbeid mot etnisk segregering inngår som viktige komponenter.

Arbeidsgivernes egne refleksjoner over årsaker til og løsninger på diskriminering i arbeidslivet, spiller opp til en bredere diskusjon om hvilke politiske og juridiske virkemidler man eventuelt kan sette i verk for å forebygge og begrense omfanget av etnisk diskriminering. På den ene siden knytter det seg en opplagt utfordring til det faktum at diskriminering bestandig vil være en respons på et «tegn», som nestoren i britisk rasisme- og diskrimineringsforskning, Michael Banton, slår fast i en innflytelsesrik artikkel fra 1992:

Signs refer to and reflect real or perceived differences between groups. So long as there are real differences it is difficult to get people to neglect features which recall the relevance of these differences (Banton, 1992: 82)

Banton refererer her implisitt til det poenget økonomer har påpekt i flere tiår: Så lenge det finnes gjennomsnittlige forskjeller mellom majoritetsbefolkningen og «innvandrerbefolkningen» i faktorer som har relevans for utførelsen av en jobb, er det – i situasjoner der arbeidsgivere må ta en rask beslutning og man har mangelfull informasjon – mest rasjonelt å velge den kandidaten som statistisk sett vil gjøre den beste jobben. Oversatt til vår undersøkelse impliserer dette perspektivet at kandidatens navn utgjør det tegnet arbeidsgivere responderer på, og at funnene våre tilsynelatende kan forklares med de gjennomsnittlige produktivitetsforskjeller som eksisterer mellom majoritets- og minoritetsbefolkningen i Norge. Med andre ord: At diskrimineringen vi dokumenterer kanskje reflekterer et mer systemisk problem, men at det i det enkelte tilfellet likevel bare er uttrykk for rasjonelle arbeidsgiveres hensyn til egen bedriftsøkonomi.

På den annen side reiser våre funn spørsmålsteget ved om arbeidsgivere virkelig besitter den presise kunnskapen om ulike gruppers gjennomsnittlige produktivitet som teorien om statistisk diskriminering forutsetter. Konstruksjonen av to identisk kvalifiserte kandidater med godt språk, videregående skole og høyere utdanning fra Norge impliserer at også søkerne med etnisk minoritetsbakgrunn enten er født og oppvokst i landet eller i det minste har lang fartstid her. At de to blir forskjellsbehandlet i den grad forrige kapittel dokumenterer synes vanskelig å forklare kun som uttrykk for rasjonelle vurderinger av den potensielle ulikheten i produktivitet mellom kandidatene.

I tillegg synes intervjuene med arbeidsgivere å avdekke svært store forskjeller i kunnskapen om ulike innvandrergupper og ikke minst i hvorvidt de er oppmerksomme på etterkommere som potensiell arbeidskraft overhodet. En rimelig fortolkning av den diskrimineringen vi dokumenterer, synes dermed å være lav minoritetskompetanse blant mange arbeidsgivere, i kombinasjon med dårlige erfaringer, etniske stereotypier og en ektefølt – men ikke nødvendigvis rasjonell – usikkerhet på om jobbsøkere med utenlandske navn faktisk er i stand til å utføre en jobb på linje med like godt kvalifiserte søkere med majoritetsbakgrunn. Spørsmålet er imidlertid om økt kunnskapsnivå, «bevisstgjøring» og forpliktelser til både tiltak og rapportering på bedriftsnivå er tilstrekkelige virkemidler for å forebygge denne formen for diskriminering, eller om arbeidsgivere må ansvarliggjøres på andre måter enn hva som er tilfellet i dag.

Hvordan ansvarliggjøre arbeidsgiverne? Mot et strukturelt perspektiv

Jon Rogstad

I de foregående kapitlene har vi satt søkelys på diskriminerings omfang og årsaker. Resultatene dokumenterer omfattende diskriminering av arbeidssøkere med et utenlandsk klingende navn. Dette er et bilde som samsvarer med statistiske beskrivelser av forskjeller i arbeidsledighet og sysselsetting mellom majoritetsbefolkningen og minoritetsgruppene. Temaet for dette kapitlet er å reflektere over resultatene fra et mer overgripende perspektiv, noe som også aktualiserer behovet for å trekke inn momenter utover den empirien vi allerede har analysert.

Når det gjelder årsakene til hvorfor arbeidsgivere handler slik de gjør, indikerer intervjuene med arbeidsgiverne at de gjennomgående mener å ha gode grunner for egne handlinger. Dette kommer fram når vi ber dem om å begrunne konkrete beslutninger og fortelle fra de enkelte ansettelsesprosessene. I en del tilfeller har vi også identifisert delvis samsvar mellom holdninger og handlinger. Dette funnet er interessant, men det er samtidig utfordrende å tolke det som et bilde av arbeidsgivernes holdninger mer generelt. I tillegg forhindrer ikke et samsvar mellom holdninger og handlinger at arbeidsgiverne mener at de handler på måter som gale, eller at de ser hvordan akkurat de kan endre egen praksis. Situasjonen er derfor at systematisk skjevhet av like godt kvalifiserte søkere, målt som utfall på systemnivå, i liten grad korresponderer med arbeidsgivernes forklaringer på virksomhetsnivå. Det er som når de siste to brikkene i et puslespill, de som forbinder forgrunn med bakgrunn, likevel ikke passer sammen.

Denne observasjonen skaper et forklaringsproblem og etterlater en uro. For å ta det siste først: I hvert enkelt tilfelle kan det finnes gode grunner, som i sum akkumuleres til systematisk ulikhet. Når vi gir arbeidsgiverne «en stemme» er det derfor en fare for at vi bidrar til å rasjonalisere eller bortforklare en praksis som leder til urettmessige forskjeller i samfunnet. Dette har vi prøvd å unngå i fortolkninger og problematiseringer av de empiriske analysene.

Som forskere har vi likevel et dobbelt budskap. På den ene siden å forstå arbeidsgivernes handlinger, sett fra deres ståsted, og behovet for å få fram at det er systematiske skjevheter i utfall, på den andre. Den umiddelbare utfordringen er altså å ha to tanker i hodet på en gang, mens et substansielt spørsmål er om begge virkelighetsforståelsene faktisk må opprettholdes. Kan det tenkes at det store problemet med hensyn til ulikhet, nettopp ligger i at disse to parallelle virkelighetene får fortsette å eksistere, side om side?

Det er her det overordnede forklaringsproblemet oppstår. Hva er årsakene til at arbeidsgivere ikke setter egen praksis inn i en større sammenheng? En undring som ikke blir mindre etter presentasjonen av intervjuene i forrige kapittel. Mange arbeidsgiverne uttrykte både engasjement i det flerkulturelle samfunnet og at det representerer et problem at en del minoriteter sliter med å finne seg arbeid i Norge.

Når de samme arbeidsgiverne er pro et flerkulturelt arbeidsliv, men tilsynelatende ikke ser eget ansvar i den sammenheng, er det nærliggende å fremme moralske innvendinger om forholdet mellom liv og lære. En mulighet er likevel at de rett og slett ikke ser sin rolle klart. Ikke fordi de ikke ønsker eller vil, men snarere som følge av at arbeidsgivere er nærsynte i forhold til egen virksomhet og praksis. At de er med på å produsere et utfall de trolig ville reagert på, er derfor en del av virkeligheten som for mange lett faller utenfor synsvinkelen.

Arbeidsgivere som ikke opplever at de er ansvarlige, er viktig for å forstå hvorfor etnisk betinget ulikhet reproduseres. I det følgende vil vi derfor diskutere ulike forklaringer på hvorfor de to virkelighetsbeskrivelsene består. Diskusjonen organiseres med utgangspunkt i de tre perspektivene på diskriminering, som ble presentert i kapittel 2: Det legale perspektivet, det økonomiske perspektivet og solidaritetsperspektivet. Videre vil vi vise hvorfor vi trenger å supplere disse perspektivene med et strukturelt perspektiv. Det sistnevnte innebærer å utvide spørsmålet om diskriminering fra å være et individuelt fenomen, til også å forstå hvordan diskriminering er forankret i samfunnets institusjoner. Vår ambisjon er avgrenset av empirien, men samtidig ønsker vi å argumentere for relevansen av å anlegge et videre perspektiv på diskriminering enn det som ofte gjøres i den politiske debatten i Norge.

For allerede her å foregripe konklusjonen på hvorfor arbeidsgivere ikke setter sine handlinger inn i en større sammenheng. På den ene siden henger det sammen med stor grad av opplevelsen av legal frihet til å velge dem man vil ut fra magesfølelse, sammen med økonomisk interesse av å være orientert om egen virksomhet. På den andre siden er det mye som taler for at mange arbeidsgivere, som grunnleggende sett er positive til et flerkulturelt arbeidsliv, kun ser sin rolle i form av enkeltstående handlinger og ikke som et ledd i et kjede. De kan derfor fortsette egen praksis med god samvittighet og en

opplevelse av at de handler moralsk. Problemet er tilsynelatende de andre arbeidsgiverne, og følgelig er det de som må ansvarliggjøres.

De legale rammene – opplevelsen av frihet til å bruke magesfølelsen

Først til den opplevde friheten fra legale rammer. Tidligere i rapporten har vi trukket opp gjeldende legale bestemmelser på diskrimineringsfeltet. Et hovedgrep i regelverket er en kombinasjon av å ivareta individuelle rettigheter og samtidig å pålegge virksomhetene proaktive plikter (jf. diskrimineringsloven). Etter diskrimineringsloven kan arbeidssøkere som ikke har fått en stilling be om å få skriftlige opplysninger om utdanning, praksis og andre konstaterbare kvalifikasjoner til den foretrukne søkeren. Der klageren fremstår som bedre kvalifisert, må arbeidsgiver saklig kunne begrunne rangering, f. eks med henvisning til detaljerte krav om innholdet i personlig egnethet. Det er imidlertid svært få saker hvor personlig egnethet har blitt prøvd opp mot bestemmelse i regelverket og i Likestillings- og diskrimineringsnemda. Trolig skyldes det dels at det er lett for arbeidsgivere å vite akkurat hva de må si for å unngå å bli mistenkeliggjort, dels at det er vanskelig å bevise, samt at en del som opplever seg diskriminert på dette grunnlaget synes det er vanskelig eller risikofyllt for senere karriere om de anmelder forholdet.

I NOU 2011:18 går man imidlertid inn for en sterkere institusjonell forankring og oppfølging av gjeldende regler. Dette skal skje gjennom å bygge opp et nytt direktorat for likestilling. Det skal følge virksomhetene lokalt ved at skal startes fem regionskontorer, noe som utvalget argumenter overbevisende for at vil være nyttig.

Samtidig kan man spørre om hvilken direkte effekt rettsregler kan ha, og hvordan de i tilfelle måtte utformes for å kunne anvendes bedre enn dagens bestemmelser. Antall anmeldte saker er ett mål, domfellelser et annet. Det er uansett grunn til å anta at hvorvidt man har tro på at en sak fører fram vil ha mye å si for om man går til anmeldelse.

I dag er praksis at mistanke om diskriminering kan meldes til Likestillings- og diskrimineringsombudet, som vurderer og gir råd om grunnlaget for å få prøve en sak i andre organer, domstol eller i Likestillings- og diskrimineringsnemda. Betydningen av det legale regelverket er imidlertid ikke avgrenset til de direkte effektene. Regler vil også være kunne leses som formelle normer som signaliserer hvordan myndighetene ønsker at samfunnet skal være. Dette er hva vi i kapittel 2 refererte til som lovens indirekte effekter.

Fra intervjuene og foreliggende litteratur, går det fram at det også er andre forhold enn de som er regulert i lovverket, som bør interessere. Retorisk kan

man spørre om de forholdene som ikke står i loven representerer et større problem enn det å følge opp det som er nedfelt. I utgangspunktet kan vi slå fast at dersom loven er for snever på sentrale områder, medfører det at arbeidsgivere opplever å ha defakto frihet til å la konsekvensen av egen praksis forbli utenfor andres synsfelt. De tvinges ikke til å reflektere over hvordan deres praksis inngår som et ledd i et kjede av faktorer som leder til systematisk ulikhet, og det er ingen institusjoner som kan komme og be dem om å stå til rette.

Fenomenet vi sikter til er «personlig egnethet», som vi har tematisert både i kapittel 1, 2 og 7. Det er her grunn til å minne om at Tronstad (2010) identifiserte at personlig egnethet er det viktigste kriteriet i privat sektor, mens det er det nest viktigste i offentlig sektor. Det var også et tema som på flere ulike måter ble tematisert i de aller fleste intervjuene vi har gjennomført.

Til tross for at det er litt ulik fortolkning av hva det menes med personlig egnethet, er et fellestrekk at det refererer til et langt bredere spekter av ferdigheter enn formell kompetanse. Videre er det egenskaper som per definisjon er personlige, altså knyttet til den enkelte person. Samtidig er ett avgjørende element at egnethet er et relasjonelt fenomen. Det innebærer at selve krumtappen i vurderingen av personlig egnethet er hvorvidt det personlige passer inn i arbeidsgiverens forestilling om virksomhetens arbeidsoppgaver, kultur, kolleger, team, samhandling, sosiale relasjoner, osv. I motsetning til lovgivningen, som er universell, er altså personlig egnethet per definisjon partikulær. Med utgangspunkt i økonomisk sosiologi, legges det vekt på hvordan valg og handlinger på avgjørende måter er påvirket av de sosiale relasjoner de inngår i (Granovetter, 1985). Vurderinger av personlig egnethet kan således stå som et nøkkeleksempel på hvordan arbeidsgivernes beslutninger er forankret i sosiale relasjoner og fortolkninger av personer som skal fylle disse.

I diskusjonen av personlig egnethet i kapittel 2, vektla vi at mens formell kompetanse kan måles og derfor brukes til å sammenlikne søkere direkte, er personlig egnethet langt vanskeligere å operasjonalisere. Det skyldes at personlig egnethet i stor grad er knyttet til følelser, kjemi mellom mennesker, eller det Waldinger & Lichter (2003:133) omtaler som *gut feelings*. Et sentralt moment i denne sammenhengen er at magefølelser er diffust, hvilket gjør det vanskelig å måle og sammenligne søkeres egnethet fra transparente eller objektive kriterier.

Magefølelse handler dels om oppfatninger av den enkelte arbeidssøker, dels om arbeidsmiljøet vedkommende skal inn i. På den måten aktualiseres stereotypier begge veier, mot både «de» og «vi». Det er gjennom forestillinger om det eksisterende arbeidsmiljøet at arbeidsgiveren kan danne seg oppfatninger om en konkret arbeidssøker vil passe inn eller ikke. Omformulert til rapportenes tema er spørsmålet en arbeidsgiver må stille seg,

hvorvidt en konkret arbeidssøker med innvandrerbakgrunn vil passe inn i det etablerte arbeidsmiljøet i virksomheten.

I kapittel 2 refererte vi til kategoriene «oss» og «de andre», med referanse til begreper som normalisering og forestillinger om et norsk «vi». Dette kan se ut som store begreper for et empirisk avgrenset prosjekt som dette. Trolig trenger vi likevel nettopp slike begreper for å gripe og begripe hvordan antakelser om å passe inn i et etablert (arbeids-)fellesskap operasjonaliseres i den enkelte ansettelsesprosess. I Waldinger og Lichters (2003:155 ff.) bok om arbeidsgiveres seleksjon og kategorisering av søkere, vier de et kapittel til betydningen av «vi» og «dem». De bruker dette blant annet i en analyse av det de omtaler som et hierarki av personer fra ulike grupper, som samlet utgjør en ansettelseskø, som matches med rangordnede jobber.

To each category of person, that is, a type of job. In our market economy, employers allocate jobs to the «best» workers, but «best» is not only defined in terms of the qualities – aptitude, skill, experience, productivity – that directly impinge on ability to get the job done. Any national or local economy bears the imprint of the social structure in which it is embedded. In a racialized society like the United States, entire ethnic groups are ranked according to sets of socially meaningful but arbitrary traits; these rankings determine fitness for broad categories of jobs. All other qualifications equal, members of the top-ranked group are picked first when employers decide whom to hire; the rest follow in order of rank. (Waldinger & Lichter 2003:8)

Sitatet over viser også hvordan forfatterne kobler den eksisterende sosiale strukturen til forestillinger om rang og hvem som passer inn til hva slags type jobb. De forankrer sin argumentasjon i begreper om rasialisering og derigjennom et syn om at seleksjon ikke kan forstås som et individuelt fenomen knyttet til den enkelte arbeidsgiver. Han eller hun må snarere forstås, hevder forfatterne, som en del av de omkringliggende rammene som legger føringer på handlingene.

Hvorvidt en ny arbeidstaker oppfattes å passe inn vil trolig være påvirket av stereotype oppfatninger om det eksisterende arbeidsmiljøet, noe som i de fleste bedrifter, men ikke alle, er majoritetsdominert. Det er derfor nærliggende å anta at arbeidsgivere med majoritetsbakgrunn ubevisst vil tillegge det man forbinder med norske kjerneverdier avgjørende vekt når de skal vurdere hvor sannsynlig det om en søker vil passe inn eller ikke. Et sentralt poeng fra litteraturen om stereotyper og sosiale kognisjon er at dette kan være verdier som er delte, men ikke nødvendigvis bevisste (Reskin 2000). Følgelig er ikke arbeidsgiverne nødvendigvis klar over at de er virksomme, noe som er en forutsetning for å kunne ansvarliggjøre dem.

Ambisjonen i denne rapporten er ikke empirisk å teste ut en antakelse om at norske arbeidsgivere ubevisst har oppfatninger om at det å passe inn er å signalisere at man passer sammen med majoritetens mentalitet og verdier. Vår

forståelse knytter an til eksisterende forskning, og leder oss til en antakelse om at majoritetsarbeidsgivere forankrer sine forestillinger i den eksisterende sosiale strukturen. Det vil blant annet si forestillinger om de norske kjerneverdiene – hvem vi er og hvordan vi samhandler.

Det overraskende er ikke knyttet til at de resonnerer på en slik måte, men det er utfordrende at de også opplever å ha legal frihet til å la disse forestillingene ligge til grunn i selektering av arbeidssøkere. Samlet utgjør dette en viktig forståelse når vi nå skal gå nærmere inn i hvordan personlig egnethet får betydningen i seleksjonsprosesser.

Her må vi igjen hente fram funn fra intervjuene vi har gjennomført. Et viktig trekk er at i de tilfellene hvor det var diskriminering, så synes informantene å legge ekstra vekt på ulike aspekter ved det å passe inn. Det var strengere ord og et klarere fokus. Det betyr ikke at arbeidsgivere aktivt så dette som en måte å omgå lovreglene, snarere at de oppfattet dette som et svært relevant kriterium. I den sammenhengen er det også avgjørende at de ulike virksomhetene har ulike frihetsgrader avhengig om de er innenfor offentlig eller privat sektor. Sagt på en annen måte, om en arbeidsgiver i en offentlig virksomhet mener det samme som en arbeidsgiver i en privat virksomhet når det gjelder personlig egnethet, vil sistnevnte trolig oppleve å ha større institusjonell frihet til å handle etter egen magesfølelse. Det er nærliggende å se denne institusjonelle friheten i sammenheng med den empiriske ulikheten i nivået på diskriminering mellom offentlig og privat sektor, som vi avdekket i de empiriske analysene.

For mer inngående å illustrere hvordan arbeidsgivere snakket om personlig egnethet vil vi her gjengi noen eksempler. I det første går det fram hvordan egnethet er reflektert og nær formalisert som en del av praksisen de fulgte i en samlet vurderingen av kandidater.

I: Hvis hun ikke hadde kommet inn i bildet, da hadde vi sikkert valgt noe annet. Når hun dukket opp så ble hun plutselig en kremkandidat på alle måter. Hun hadde arbeidskapasitet, de sosiale evnene... men hva som skulle til da? Det var personlig egnethet. Vi har listet opp noen av de egenskapene som organisasjonen har blir enig med arbeidsgiver om, om hva som skal gjelde i lokale forhandlinger. Da er det et sett med kvalifikasjoner, ett for ledere og ett for andre ansatte. Og de kvalifikasjonene som der er satt opp, de bruker vi som definisjon på hva vi legger i personlig egnethet da. Så vi har en helt konkret liste der. På hva det går ut på.

J: Kan du bare si kort hva de er?

I: Ja, samarbeidsevner.. tilpasningsdyktighet.. jeg har vel et eksemplar i skuffen, jeg henter den fram. Jeg håper jeg har den [leter]. For vi var litt i tvil om hvordan vi skulle gjøre det der med personlig egnethet.

J: Ja, for det er klart at det er viktig å skulle bygge et team på et sted som dette? At folk føler at de jobber sammen. Det er ikke så farlig altså... jeg skjønner hvilken retning det er.

I: Ja. Men samarbeidsevner er viktig. Fleksibilitet. Punktlighet, ærlighet, såne ting. Dette blir da vurdert opp mot det vi opplever i intervjuet og referansene. Resultater, hvilke resultater du oppnår, og så er det et par til. Det er et sett som... hver gang det kommer til at vi skal kunne stå for en begrunnelse, så finner vi frem den og sier, dette er personlig egnethet hos oss.

En annen arbeidsgiver vi intervjuet fortalte om personlig egnet som en ferdighet som dreier seg om å passe inn i nær sagt alle norske virksomheter. Det som gjør denne informanten særlig interessant er at vedkommende resonnerer i forhold til rekrutteringsbyråer, hvilket innebærer at det å passe inn trolig blir enda viktigere.

I: Ja for oss så er det nesten sånn. Fordi jeg jobba før i et rekrutteringsselskap der vi ansatte konsulenter fast. Hos oss så leide de ut økonomer. Og da var vi veldig opptatt av at, hvis du da skulle leies ut mange forskjellige steder, så må du være en viss type, til en viss grad. Det er en sannhet med modifikasjoner, for alle er jo ikke like heller, men det er noe med at du skal være litt utadvendt, du skal kunne snakke med mange forskjellige typer folk, du skal være sånn engasjert og ta tak i ting. Det er litt såne folk liker de fleste. Når du kommer inn og er litt sånn: Ja, dette blir bra, og dette blir fint og. Hvis ikke alt funker helt hundre prosent så det går greit og. Liksom ikke hisser seg opp over alt mulig og.. Jeg vet ikke hva man kaller en sånn egenskap, det er mange egenskaper som går inn i det, men litt sånn engasjert og positiv, likandes folk liksom. De passer stort sett inn alle steder.

J: Ja, jeg vil også tro det. At det vi sier personlig egnethet og liksom later som at det er til en bestemt bedrift eller kultur, men at det er akkurat det samme overalt egentlig.

I: Ja, de er i alle fall de som er de enkleste å plassere. Også er det jo sånn at alle passer jo et eller annet sted. Sant? Det går an å plassere alle, men jo mer spesielle på en måte, blir det alltid en jobb... altså. Men det hadde vi og, konsulenter som var, hadde et par stykker som ikke egentlig var supersosialt intelligente, men de var kjempeflinke faglig sett. Og da sa vi på en måte til kunden, at det du får er.. da må du selve inn på det. Her får du en racer, han gjør det han skal. Det er ikke sikkert han husker å si god morgen til deg når han kommer, men..

Det som tilsynelatende vektlegges er hvordan arbeidssøkeren, som bærer av en formell kompetanse, samtidig må kunne inngå i flere typer av sosiale fellesskap. «Samarbeidsevner», kaller informanten det for. En uttalelse som i

praksis kan leses som jobbsøkerens evne til å inngå i den sosiale organiseringen som finnes på de ulike arbeidsplassene.

Nettopp det sosiale elementet, som en forventning og tilleggsdimensjon som gjør en søker mer eller mindre egnet, er også tydelig illustrert av forfatter og journalist, Mahmona Kahn. I et intervju forteller hun om egen karriere, og deriblant et jobbintervju hun selv var på i den grafiske bransjen. Her kommer det fram at egnethet også kan dreie seg om forhold utenom arbeidstiden: «Jeg ble spurt om jeg var sosial, og om jeg ville delta på festene deres og drikke alkohol. Det følte meg nedverdiggende. Spørsmålene de stilte meg hadde ingen eller liten relevans til stillingen jeg hadde søkt. Men det betydde tydeligvis mye for dem».⁴³ Et annet illustrerende eksempel er Choice-kjeden, som høsten 2011 arrangerte audition for å velge blant arbeidssøkere.⁴⁴ Petter Stordalen begrunnet prosessen med at: «Gjestene er ikke opptatt av CVer, de er opptatt av menneskene. Det er ikke karakterutskriften som er det viktige, men det er den gnisten i øynene til de som står bak resepsjonen som teller».

Felles for intervjuene vi har gjort i prosjektet og de to illustrasjonene vi har tatt med, er at de kan leses som eksemplifiseringer på hvordan personlig egnethet dreier seg egenskaper som er diffuse. Det er en type taus kunnskap, som også er vanskelig å lære. Dertil kommer det at arbeidsgiverne forteller at de reflekterer mye om hvordan nye søkere vil passe inn i en etablert kultur – både i og utenfor arbeidstiden. Her er sosiale, kulturelle og religiøst relaterte koder relevante, blant annet knyttet til det å drikke alkohol. Kort sagt, forhold som ikke er individuelt spesifikke, men som underbygger relevansen av et skille mellom «vi» og «de andre».

Det som står på spill for en arbeidssøker er altså evnen til å signalisere at man personlig er egnet til å inngå i og bli en del av bedriftens sosiale liv. Denne signaliseringen må skje på en måte som korresponderer med arbeidsgivernes magesfølelse. For til tross for at akkurat arbeidsgiveren over hadde utarbeidet en liste, synes det vanskelig for de fleste arbeidsgiverne å definere akkurat hva det er arbeidssøkerne skal passe inn i.

Det økonomiske perspektivet – å finne den ene vs. å unngå feilansettelser

En annen forklaring på de to virkelighetene er knyttet til arbeidsgivernes økonomiske interesser. Et utgangspunkt er at ansettelser alltid er forbundet med risiko (Stinchcombe 1990). Det er blant annet risiko for at vedkommende ikke mestrer jobben, eller at vedkommende ikke passer inn i arbeidsmiljøet. Risikoen oppleves nok også som betydelig på grunn av en forestilling om at det er vanskelig å bli kvitt søkere som ikke fungerer innenfor dagens

43. <http://mangfoldsportalen.no/Rekruttering/Innvandrerne-bor-loftes-opp/>

44. http://m.nrk.no/m/artikkel.jsp?art_id=17886737

stillingsvern. Samlet er det derfor ikke overraskende at de fleste arbeidsgivere nedlegger mye resurser i å finne fram til den søkeren de mener er den rette.

Spørsmålet her er hvordan risikovurderinger stimulerer arbeidsgivere til å være nærsynte, framfor å se utover egen virksomhet. En del av svaret er åpenbart. Mens handlingsplanene og utformes sentralt må risikoen håndteres lokalt. Kan man da egentlig vente at arbeidsgivere skal se utenfor bedriftsportene utover det de er pålagt i lovverket?

Trolig er det samspillet mellom flere forhold som avgjør. På den ene siden, at arbeidsgivere først og fremst er opptatt av egen bedrift, på den andre siden at bedriftsøkonomi typisk er preget av kortsiktighet. Det kan altså meget vel være at mange arbeidsgivere anerkjenner at Norge er et flerkulturelt samfunn, og at de også ser at de i framtiden må handle på andre måter enn i dag, men det følger ikke av det at de vil prioritere annerledes i årets budsjett.

Tar vi utgangspunkt i to søkere som er identiske med hensyn til formell kompetanse, hvilket er tilfelle med søkerne i de testene vi har gjennomført, skulle man moralsk sett håpe at de også ville komme likt ut i en vurdering. Testene og intervjuene viser at det ikke alltid er tilfelle. Intervjuene indikerer at stereotypier og fordommer er virksomme, noe som kan bidra til å forklare hvorfor søkere som i utgangspunktet er like godt kvalifiserte, ikke oppfattes eller behandles som om de er like godt kvalifiserte. Det er flere årsaker til at arbeidsgivere lar stereotypier få spillerom. Fra en rasjonell vurdering om effektivitet i arbeidssøkerprosessen (statistisk diskriminering), at man forholder seg ubevisst til antakelser om gruppene man plasserer søkerne inn i (sosial kognisjon), til en aktiv holdning om at arbeidssøkere med bestemte typer av bakgrunn ikke er like attraktive som andre (negative fordommer).

På bakgrunn av intervjuene er det imidlertid grunn til å dvele litt ekstra ved sammenhengen mellom holdninger og handlinger. Funnene er riktignok for spredte til at vi kan konkludere om generaliserbare mønstre, men gitt at bildet vi har identifisert er gjeldende for arbeidsmarkedet sett under ett, kan man spørre om ett av premissene for diskusjonen er riktig. Kan det tenkes at det først og fremst er i språklige vendinger at man opprettholder de to virkelighetsforståelsene, mens det i den praktiske verden er annerledes? Det ville være tilfellet dersom det ikke bare er usikkerhet, men aktive holdninger mot å gi søkere med innvandrerbakgrunn like muligheter i norsk arbeidsliv. På bakgrunn av våre data kan vi verken avvise eller underbygge antakelsen. Vi har imidlertid grunnlag for å konkludere med at det finnes arbeidsgivere som er negative til å ansette personer med innvandrerbakgrunn og at de har bevisste holdninger til hvor stor andel med innvandrerbakgrunn de ønsker å ha i virksomheten. Denne typen holdninger stammer fra mange forhold. Noen vil hevde at det kommer fra et rasialisert samfunn, andre vil kunne vise til tidligere erfaringer med innvandrere, som har påvirket deres vurderinger i ettertid. Vi må her nøye oss med å påvise eksistensen av negative holdninger blant arbeidsgivere. Dette er neppe egnet til å overraske, men kan samtidig

leses som en styrke ved prosjektet, ved at designet kobler arbeidsgivernes holdninger og handlinger direkte.

Et forhold som kunne endret på arbeidsgivernes oppfatninger, er om de hadde vurdert innvandrerbakgrunn som en type kompetanse. Det er det ikke mange som gjør. Enkelte gir uttrykk for at det nok kan være verdifullt, men at det ikke er en del av det de etterspør og vurderer. Erfaring som minoritet og kunnskaper om et annet språk og kultur er noe som kommer i tillegg. Det gjelder også om bedriften har mange kunder eller brukere med innvandrerbakgrunn. Her er det relevant å minne om de to ansettelseslogikkene som ble skissert i kapittel 2. Den ene dreier seg om å finne til en unik arbeidstaker, som kan bidra til å fornye bedriften gjennom å komme med innspill og kreativitet. Den andre er en situasjon hvor man ikke ønsker seg noe nytt, men tvert om å unngå feilansettelser. I en slik situasjon er det ikke relevant om søkeren vil kunne utmerke seg på en positiv måte, men snarere oppfatninger om hvorvidt vedkommende vil skille seg ut negativt.

Arbeidsgivere kunne selvsagt også ha et mer langsiktig perspektiv, men hvorfor skulle de ha det? Arbeidstakere er ikke bundet til en bedrift, og så lenge det er tilstrekkelig antall arbeidstakere å velge mellom, representerer det heller ikke noen økonomisk investering å foreta nyansettelser dersom ikke opplæringskostnadene er for høye. Dermed er det ikke sagt at arbeidsgivere er uten moral. Et mer relevant spørsmål er trolig hvordan de skal vekke moralske anføtelser mot økonomiske vurderinger. Om økonomiske forhold tvinger arbeidsgivere til å være nærsynte, ville moral og fellesskap virke i motsatt retning.

Solidaritetsperspektivet – perspektivløs moral

Diskusjonen så langt har vist relevansen av flere forklaringer på de to virkelighetsforståelsene. For det første at arbeidsgivernes praksis ikke er strengt nok regulert gjennom den eksisterende lovgivning, for det andre at arbeidsgivere ikke oppfatter at de har økonomiske interesser eller handlingsrom til å se utover egen virksomhet. Etter deres oppfatning er det trolig ikke bærekraftig å drive en virksomhet etter mangfoldsprinsippet. I det minste ikke på kort sikt. Samlet er dette to forhold som kan forklare noe av årsakene til at arbeidsgivere kan forbli nærsynte og tilsynelatende ikke se at de bidrar til å reproducere systemisk ulikhet.

En tredje mulig forklaring er at forskjellene i oppfatninger ganske enkelt reflekterer at det faktisk er to ulike virkeligheter arbeidsgivere og arbeidssøkere befinner seg i. Dette er ganske selvsagt om man fokuserer på maktforskjellen dem i mellom. Men det er videre grunn til å anta at posisjon virker formende på persepsjon, altså at man oppfatter ting ulikt avhengig av hvor man befinner seg i den sosiale og økonomiske strukturen.

La oss ta et eksempel med en arbeidssøker som har sendt inn mange hundre søknader på den ene siden og en arbeidsgiver som opplever å drive likebehandling på den andre. La oss tenke at disse to møtes. For dem er virkeligheten svært ulik. Mens arbeidssøkeren legger det ene avslaget etter det andre oppå hverandre, er det enkeltstående ansettelsesprosesser for hver av arbeidsgiverne. For arbeidssøkeren vil det over tid trolig framstå som om det er en uoverstigelig mur mellom ham og arbeidsmarkedet. Erfaringene vil over tid settes inn i en større forståelse av avmakt og utenforskap (se fortellingen om «Ahmed» i rapportens kapittel 1). Slik er det neppe for en arbeidsgiver. Dels vil de færreste arbeidsgivere ønske å oppføre urettferdig, dels er det rimelig å anta at mange ikke helt ser utover akkurat det de selv gjør. Det vil si, de kan gjerne se konsekvensen, men oppfatter ikke det systemiske i situasjonen på en måte som korresponderer med den erfaringen arbeidssøkeren har.

Spørsmålet er om arbeidsgivere anerkjenner at de har en rolle i det store bildet når det kommer til egen praksis. Trolig blir de like indignert som andre når de leser avisen og ser at innvandrere stiller bakerst i køen, ikke får nyttiggjort egen utdanning og så videre. Hvordan er det så mulig at de oppfatter situasjonen så ulikt? En forklaring er at det er flere logikker som virker samtidig, og som gjør at man lett blander antall søknader med styrken på fordommene (Torgersen, 1999). Konkret kan det arte seg som følger: Om en person har søkt mange hundre jobber og bunken med avslag begynner å bli høyere og høyere, vil trolig de fleste tenke at det er sterke fordommer blant arbeidsgivere på arbeidsmarkedet. Det kan det også være, men vi kan ikke slutte om fordommer i hvert enkelt tilfelle ut fra høyden på en søknadsbunke. Gjentatte avslag forteller mye om systematikk, men lite om styrke. Ved å slutte fra systematikk til styrke begår vi det som gjerne kalles for en økologisk feilslutning. Det vil si at vi slutter fra data på et høyere nivå til et lavere nivå.

Poenget er at systematikken vil være kunne være den samme om det er sterke eller svake fordommer til stede i en ansettelsesprosess. Om det for eksempel er 99 prosent som taler mot en kandidat og 1 prosent som taler for, vil resultatet bli de samme som i en annen prosess hvor kandidaten ligger på vippen, ved at 51 prosent taler for mens 49 prosent taler mot. Om en arbeidsgiver er i tvil, men heller litt til den ene siden (51 prosent) eller har sterke fordommer (99 prosent), vil utfallet være det samme. Forskjellen er at en arbeidsgiver som ligger på vippen trolig vil oppfatte at man driver med likebehandling og like gjerne kunne ha endt motsatt, mens en arbeidsgiver som har sterke fordommer neppe kunne kommet til en annen konklusjon.

Arbeidsgivere på vippen vil trolig oppleve det som en belastning om de ble kategorisert sammen med arbeidsgivere med sterkt negative holdninger. På samme måte vil arbeidssøkere som gjentatte ganger blir avvist trolig synes det er vanskelig å erkjenne at de gang på gang kan være nære å få jobb, uten å nå helt opp. For dem er det trolig også det viktigste om de får jobben eller ikke.

Mekanismen som er beskrevet over gjør det mulig at de to virkelighetsforståelsene kan eksistere side om side. Arbeidsgivere kan oppleve at de er redelige og moralske, at de tar ansettelser på alvor og at de ikke ønsker å forskjellsbehandle. Likevel, til tross for like formelle kvalifikasjoner, skal det bare litt ambivalens knyttet til forhold som språk, hvordan vedkommende vil passe inn, hva kolleger eller kunder vil si, for at vedkommende vil tape i ansettelsesprosessen igjen og igjen. Og det i en situasjon hvor den ene arbeidsgiveren etter den andre subjektivt opplever å ha tatt arbeidssøkeren på alvor. Poenget er ikke at det moralske aspektet står i veien, det er bare ikke tilstrekkelig i seg selv for å sikre at arbeidsgiverne ser sin rolle i det store bildet.

Diskusjon – mot et supplerende strukturelt perspektiv

Utgangspunktet for dette kapittelet er at det finnes to virkelighetsforståelser. Arbeidsgivere som tilsynelatende oppfatter at de handler etter beste evne og gjerne er moralsk opptatt av det flerkulturelle arbeidslivet, og arbeidssøkere som erfarer at de gang på gang taper i konkurransen med majoritetsnorske søkere når de sender sine søknader om å få en jobb. Som forskere får vi derfor et stort behov for å forstå hvorfor arbeidsgiverne gjør som de gjør, uten at vi dermed legitimerer en praksis som leder til systematisk ulikhet. Tilsynelatende forståelige handlinger på den ene siden, og reproduksjon av etnisk ulikhet, på den andre, er det vi her omtaler som det doble budskapet.

Med utgangspunkt i tre perspektiver på diskriminering, har vi her problematisert hvordan begge virkelighetsforståelsene kan opprettholdes. Vi har påpekt noen konkrete forhold, men et siste poeng er at virkelighetsforståelsen først og fremst er forankret i større strukturelle forhold, slik Waldinger og Lichter (2003:8) argumenterer for. Fra juridisk hold i Norge, kan vi finne gjenklang i Ronald Craigs doktorgradsavhandling (Craig, 2008), hvor han argumenterer for en systemisk forståelse av diskriminering. Han legger vekt på hvordan ubevisste stereotyper spiller en avgjørende rolle i vurderinger av mellommenneskelige forhold. Et viktig moment er at så lenge vi ikke er bevisst de stereotype forestillingene, er det vanskelig å ta grep som motvirker dem. Vårt perspektiv kan leses som et samfunnsvitenskapelig fundert bidrag som supplerer Craigs forståelse.

Størst substansiell interesse er knyttet til spørsmålet om hvordan arbeidsgivere kan unngå å få moralske anfektelser av eget bidrag til systematisk ulikhet mellom majoritet og minoritetsgruppene. I kapittelet har vi diskutert ulike typer av forklaringer, knyttet til defakto stor frihet til å handle etter magesfølelser, økonomiske interesser, og en oppfatning om at de likevel handler moralsk. Fra det legale perspektivet kan de konkludere med at arbeidsgivere i praksis har stor grad av frihet, hvis de kan begrunne seleksjon til kriterier knyttet til søkers egnethet. Spørsmålet er om en arbeidssøker er

personlig egnet for å passe inn i en konkret virksomhet. Vår antakelse er at forestillinger om en norsk væremåte blir viktig i arbeidsgiveres vurdering av hva det innebærer å være egnet. Ikke fordi man vil ha søkere med norsk bakgrunn, men snarere at det er nærliggende å anta at søkere med norske verdier lettere blir inn i et majoritetsdominert arbeidsmiljø. Intervjuene indikerer at arbeidsgivere som har diskriminert legger avgjørende vekt på egnethet. I tillegg er det, som vi har påpekt, slik at virksomheter i privat sektor har større frihetsgrad til også å la vurderinger om personlig egnethet ble utslagsgivende.

Kjernen i denne fortellingen er at institusjoner ikke er nøytrale arenaer. De er fargelagt med stereotypier, oppfatninger og vurderinger av hva som fordres på et gitt sted. Til tross for et slikt partikulært utgangspunktet vil arbeidsgivere samtidig være preget av omgivelsene. I Norge er det nærliggende å anta at det å passe inn harmoniseres med antakelser eller stereotype forestillinger om norske kjerneverdier mange av arbeidstakerne vil være bærere av.

Det økonomiske perspektivet legger vekt på vurderinger av virksomhetens interesser. Mange arbeidsgivere trenger først og fremst arbeidssøkere som lett kan gå inn i virksomhetens drift. Man vil da gjerne unngå feilansettelser framfor å legge mye arbeid i å finne den ene som til innovasjon og endring. I en slik situasjon er det rasjonelt å redusere risikoen ved ansettelser. Er det uklart hvilken potensiell gevinst som følger av mangfold vil det for mange trolig være viktigst å finne fram til søkere som passer inn. Erfaringene fra økonomisk sosiologi er relevant i denne sammenheng, fordi det der gis argumenter for at også økonomiske transaksjoner er forankret i sosiale relasjoner. Om vi skulle utvide Granovetters (1985) bidrag, kunne vi dermed ta til orde for «the embeddedness of discrimination» som et argument for å se diskriminering i lys av den konteksten det inngår i. Kort sagt, hva som framstår som rasjonelt er ikke bare preget av en vurdering av tilbud og etterspørsel, men må forstås i lys av de sosiale og strukturelle forholdene som omgir aktørene.

Det tredje perspektivet, solidaritetsperspektivet, har et annet premiss. Her tar vi utgangspunkt i at arbeidsgivere selv mener at de handler moralsk. De kan forklare hver enkelt handling. Om det behøves kan de også forsvare hvorfor de måtte gjøre akkurat slik i akkurat den situasjonen. Dette er mulig å gjøre så lenge de ikke setter egen praksis inn i sammenheng med andre arbeidsgiveres praksis overfor arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn. At de ikke gjør det, skyldes trolig at de systematiske utfallene er så store at man vanskelig kan se at man har noe å gjøre med dem når man først og fremst er hva vi kanskje best kan beskrive som «velmenende likegyldig».

De tre perspektivene utgjorde rammene for den foregående diskusjonen. Samtidig har vi lagt opp til å utvide perspektivet med et fjerde, strukturelt perspektiv. Kjernen i dette perspektivet er at handlinger ikke kan leses og

forstås uavhengig av den sosiale strukturen aktørene er forankret i. En viktig del av diskusjonen har vært å underbygge hvordan norske kjerneverdier, samt et skille mellom «oss» og «de andre», ikke er nøytrale kategorier og kan heller ikke reduseres til en enkelte aktør. Verdier vil alltid være situasjonelle, kontekstuelle og historiske. Med utgangspunkt i det norske samfunnet er det derfor rimelig å anta at forestillinger om det norske vil være dominerende verdier også i arbeidslivet.

Spørsmålet vi har søkt å besvare i dette kapittelet er hvordan det er mulig for arbeidsgivere ikke å se at de er en del av denne omkringliggende strukturen. I neste kapittel skal vi skissere noen grep som kan bidra til å endre situasjonen.

Avslutning og noen mulige grep

Jon Rogstad

Temaet for rapporten er diskriminering, eller det vi omtaler som urettmessig forskjellsbehandling av etniske minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge. I dette siste kapittelet skal vi først rekapitulere perspektiver på diskriminering, deretter vil vi oppsummere de viktigste funnene fra de empiriske analysene. På bakgrunn av funnene som er gjort, vil vi avslutningsvis diskutere noen implikasjoner funnene har for utvikling av mulige virkemidler for en framtidig politikk for å redusere omfanget av ulikhet og diskriminering.

Vårt bidrag til det sistnevnte må først og fremst leses som et supplement til politiske grep som allerede er implementert, samt forslag fra det såkalte *Inkluderingsutvalget* og *Likestillingsutvalget*. Dette er to offentlige utvalg som har til felles at de har lagt fram en serie av tiltak dels for å øke integrasjonen (NOU 2011: 14), dels redusere diskrimineringen (NOU 2011: 18). Forut for disse utredningene fantes det en omfattende publikasjonsliste, bestående av handlingsplaner, Stortingsmeldinger og NOUer, samt utredninger fra politisk hold så vel som ombud, organisasjoner, direktorater og forskere. Siste tilskudd på denne stammen er en ny stortingsmelding om integrering, som for tiden er under utarbeidelse. Ingen kan si at det er mangel på aktører, synspunkter, forslag, kritikk eller moral i feltet diskriminering, integrasjon og likestilling.

At vi her setter noe fokus på virkemidler, forhindrer ikke at hovedfokuset i prosjektet er de empiriske analysene. På bakgrunn av dem er det imidlertid relevant å diskutere hvilke implikasjoner funnene har for arbeidet med å utvikle nye, samt å justere eksisterende virkemidler, slik at de blir mest mulig treffsikre. I den sammenhengen er det grunn til å understreke at vår kompetanse som forskere ikke er å utforme spissede tiltak på en måte som gjør dem direkte anvendelige i den politiske retorikken. Erfaringene fra prosjektet har likevel betydelig politisk relevans, som følge av at vi bidrar til å skissere omfanget av et problem, samt å få mer detaljert innsikt i barrierene. Dette er en kunnskap som i neste omgang er nødvendig for å identifisere hvilken retning tiltakene bør ta, og om det er grep som synes mindre fruktbare.

Et overordnet moment i prosjektet er at diskriminering ikke er et premiss for analysene. Snarere er diskriminering betraktet som ett av flere potensielle funn. De empiriske analysene vitner om at det var en god strategi, gitt at det i det store flertallet av tester dokumenterer likebehandling. I de tilfellene hvor diskriminering er avdekket, er neste spørsmål likevel hvorfor.

Et premiss er at årsakene til diskriminering først og fremst er å finne på individnivå, slik at våre informanter faktisk kan reflektere over hvorfor de handlet som de gjorde. I forrige kapittel tok vi imidlertid til orde for å supplere individuelle perspektiver på diskriminering, med en mer strukturell forståelse. På denne måten tydeliggjøres det at en uønsket situasjon må møtes med virkemidler både på et individuelt og et strukturelt nivå. Satt på spissen er det følgelig for enkelt å redusere diskusjonen om virkemidler til pisk eller gulrot for den enkelte arbeidsgiver og kvalifisering av arbeidssøkerne. Hovedutfordringen er knyttet til vanskeligheter med å utvikle virkemidler på et strukturelt nivå. Samtidig er det viktig å understreke at vi ikke kan la vår forståelse av et fenomen være styrt av hva det er mulig å gripe og endre med bruk av politiske virkemidler.

Vi kommer tilbake til virkemidler mot slutten av kapitlet. La oss først oppsummere den empiriske undersøkelsen når det gjelder design og hva vi fant.

Hva har vi gjort? Design og metode

Det unike med prosjektet er designet vi har benyttet, hvor vi kombinerer et felteksperiment med etterfølgende kvalitative intervjuer. Dette representerer en svært annen strategi enn mye av den foreliggende forskningen, som gjerne enten er basert på spørsmål til arbeidsgivere, hvor man tar sikte på å avdekke deres holdninger, eller studier av arbeidssøkere og deres subjektive opplevelser og erfaringer.

Den første delen av datagrunnlaget er basert på en type felteksperiment, som i litteraturen refereres til som korrespondansetesting. Konkret har vi konstruert to par arbeidssøkere. Disse har vi deretter brukt når vi har sendt inn fiktive søknader på faktisk utlyste jobber. Det bærende elementet i metoden er at søknadene er nær identiske når det gjelder alle saklige eller relevante faktorer for den utlyste jobben som søkes. Hver test består følgelig av to søknader. Forskjellen mellom søknadene er navnetrekket, altså den fiktive søkerens signatur. Vi har benyttet et kvinnelig og et mannlig par. For hvert par er én søker gitt et majoritetsnavn, henholdsvis Ida Johansen og Andreas Hansen, mens minoritetssøkerne er gitt typiske pakistanske navn, Saera Rashid og Kamran Ahmad. Vår studie er følgelig avgrenset på et vesentlig punkt når det gjelder hva slags søkere vi har sett på. Søknadene signaliserer at de er født og oppvokst i Norge, eller i det minste at de kom til landet i ung alder, de har norsk utdanning og de er gitt pakistansk opprinnelse. Hadde vi

gitt dem andre kjennetegn ville trolig utfallene også vært annerledes. I alt har vi sendt ut 1800 søknader, det vil si at vi har søkt på 900 stillingsutlysninger, fordelt på seks bransjer (i) helse- og sosialtjenester, (ii) finans og forsikring, (iii) offentlig forvaltning, (iv) undervisning, (v) transport og lager og (vi) informasjon og kommunikasjon.

Det nyvinnende ved designet er at vi i tillegg til å gjennomføre tester for å avdekke omfanget av forskjellsbehandling, har fulgt opp med intervjuer av 42 arbeidsgiverne som er testet. De kvalitative intervjuene utgjør følgelig den andre delen av datamaterialet. Samlet kan vi dermed knytte arbeidsgivernes holdninger sammen med deres handlinger, slik at begge aspekter perspektiveres i lys av hverandre.

Hvilke perspektiver har vi brukt?

Perspektivet som anlegges på diskriminering er dels avgjørende for hva man ser, og dels for hvordan man fortolker de funnene som gjøres. I rapportens innledende kapitler lanserte vi tre perspektiver, det legale, det økonomiske og solidaritetsperspektivet. Vi argumenterte videre for relevansen av et fjerde, strukturelt perspektiv. Disse fire er ikke gjensidig utelukkende, men dekker ulike aspekter ved diskriminering.

Mens de tre første perspektivene legger hovedvekten på individuelle disposisjoner for handlinger, fokuserer det strukturelle perspektivet mer på noe som er felles og delt for aktørene, noe som innebærer at forholdene heller ikke kan reduseres til det enkelte individ. En slik forståelse er ikke noe nytt i norsk offentlighet. Sist det ble løftet fram var av Aftenpostens kultur og debattredaktør, Knut Olav Åmås, som på tampen av 2011 lanserte syv punkter om det nye Norge. Blant dem er det et punkt som er relevant i dette kapitlet, hvor vi både oppsummerer og ser på implikasjonene funne har for utviklingen av politiske virkemidler.

Det er to hovedmåter samfunnet endrer seg på i retning av en ny, moderne norsk identitet. Den ene er gjennom politiske vedtak. Den andre gjennom å endre kulturen og mentaliteten i samfunnet. Vi trenger begge. Men Norge er et samfunn fiksert på offentlig sektor, mange venter at stat og kommune skal løse alle problemer. Dette fokuset reduserer tempoet i integreringsprosessene, fordi sivilsamfunnet som integreringsarena blir for dårlig utnyttet: Alle organisasjonene, idretten, alt det frivillige arbeidet.⁴⁵

45. Aftenposten, 3. desember 2011.

Krumtappen i perspektivet Åmås tar til orde for er at alle samfunnsborgere, også arbeidsgiverne, er forankret i den rådende mentaliteten i samfunnet man er bosatt. Skal vi få arbeidsgivere til bevisst og ubevisst å handle annerledes, fordrer det følgelig både relevante politiske vedtak, men også endring i den strukturen de er forankret. Sagt på en annen måte, om det er sammenheng mellom holdningene og handlingene, er neste spørsmål – hvor kommer holdningene fra? Hva er deres felles klangbunn, og kan vi egentlig endre mentalitet gjennom politiske virkemidler?

Gjennom å inkludere et mer strukturelt perspektiv ønsker vi å peke på behovet for å løfte diskriminering opp fra å være et individuelt fenomen til også å bli forstått som en praksis som er forankret i eksisterende sosiale relasjoner, strukturer og institusjoner. Altså forhold som ikke kan reduseres til den enkelte aktør, men som virker inn på deres handlinger. Vi er inspirert av Waldinger og Lichters bok, *How the other half works. Immigration and the Social Organization of Labor* (2003), hvor det argumenteres for betydningen av majoritetsarbeidsgiveres inndeling i kategoriene «oss» og «de andre». Det strukturelle elementet aktualiseres fordi det virker avgjørende inn på hvem som plasseres i hvilken av de to kategoriene. Forfatterne kobler rangeringen til det de omtaler som rasialiseringen i det amerikanske samfunnet. En måte å gjøre dette perspektivet relevant for å forstå arbeidslivet i Norge, er å sette søkelys på kjerneverdier arbeidsgiverne fokuserer på når de ser etter hvem som passer inn hos «oss», eller det man gjerne omtaler som «personlig egnethet» (Sandal 2009).

En utfordring som følger med et strukturelt perspektiv er å finne en farbar vei mellom å lansere at mentaliteten er en del av problemet på den ene siden, og oppfatninger fra majoriteten om at dette er en anklage om at alle er rasister, på den andre. Vi mener ikke det. Vi ser heller ikke det strukturelle perspektivet som determinerende – eller det eneste gyldige. Det ville i tilfelle innebære en antakelse om at alle arbeidsgivere handler likt, at de har helt delte verdier og foretar samme type seleksjon. Men arbeidsgivere er forskjellige, selvsagt. De har ulike erfaringer og sitter i forskjellige situasjoner knyttet til bedriftenes økonomi, krav og rammevilkår. At et strukturelt perspektiv alene ikke treffer godt nok kan også begrunnes med at hovedbildet av norsk arbeidsliv ut fra de testene vi har gjennomført, er arbeidsgivere som praktiserer likebehandling.

Vårt utgangspunkt er at de aller fleste arbeidsgivere ønsker å gjøre det de mener er moralsk forsvarlig, for eksempel gjennom ikke å foreta handlinger som bryter med diskrimineringsloven. Trolig er et av problemene at de selv mener at de handler i overensstemmelse med de moralske og legale normene. Det innebærer at de heller ikke ser og anerkjenner at nettopp deres praksis er en del av det store bildet, som blant annet kan leses ut av statistikkene. Dette er viktig fordi det er en måte systematisk ulikhet reproduseres på, samtidig

som arbeidsgivere kan opprettholde et selvbilde av at de handler riktig og gjør så godt de kan.

Vi har argumentert for at opprettholdelsen av to virkeligheter – arbeidsgivere som hver for seg mener å handle moralsk riktig og den systematiske ulikheten på systemnivå – er mulig på grunn av en rekke samvirkende forhold. Det første er begrensninger i det legale rammeverket, hvilket innebærer at arbeidsgivere kan legge vekt på personlig egnethet uten å bryte loven. For det andre bidrar økonomiske forhold til at mange arbeidsgivere stimuleres til å være nærsynte i egen virksomhet. Det innebærer et sterkt fokus på egne interesser og ønsker om å redusere transaksjonskostnadene mest mulig. For det tredje spiller solidariske forhold inn, hvor problemet at mange arbeidsgivere har et selvbilde om at de er opptatt av og for det flerkulturelle arbeidslivet, men at de likevel ikke anerkjenner at akkurat de også er med på å produsere systematisk ulikhet. Trolig er situasjonen snarere den at mange arbeidsgivere blir like indignert som samfunnsborgere flest, når media slår opp at mange arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn har søkt flere hundre jobber uten å bli innkalt til intervju.

Hva fant vi? Diskrimineringens omfang

Resultatene fra testene viser at det er et betydelig omfang av diskriminering. Vi ser her på nettodiskrimineringsraten, som betegner forskjellen i sannsynlighet for å få bli kontaktet av en arbeidsgiver, og dermed kunne gå videre i ansettelsesprosessen⁴⁶. Samlet indikerer resultatene fra felteksperimentet at et navn som signaliserer etnisk minoritetsbakgrunn reduserer sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju med om lag 25 prosent.

Samtidig viste mer detaljerte analyser at det er stor variasjon når det gjelder søkerens kjønn, hvor man søker jobb, hvilken bransje det gjelder og konkret ut fra stillingstype. Alle funnene vi rapporterer her er basert på dette nettomålet for diskriminering, som er det vanligste å benytte i internasjonal litteratur. Vi vil understreke at tall alltid må tolkes med forbehold. For eksempel er det nærliggende at forskjeller mellom kjønnene og mellom sektorer kan skyldes systematiske forskjeller i hva slags jobber som er søkt, og hvilke krav som ble stilt til formell kompetanse. Alle disse forbeholdene er det ikke plass til å ta med i en oppsummering. Det vises derfor også til de aktuelle drøftingene tidligere i rapporten (se kap. 6).

46. Utrekningen gjøres ved at antall oppringninger som er gitt søkeren med minoritetsbakgrunn trekkes fra oppringningene hvor kun majoritetskandidaten ble kontaktet. Deretter deles dette resultatet på det antall totale antall tester hvor det ble gitt respons.

- Mannlige søkere med minoritetsbakgrunn har mindre sannsynlighet for å bli oppringt enn kvinnelige. Mens sannsynligheten reduseres med 16 prosent i de testene hvor vi benyttet det kvinnelige paret, ble den redusert med 37 prosent i de testene hvor vi brukte mannlige søkere.
- Det synes å være vanskeligere arbeidsmarked i Oslo enn i østlandsområdet for øvrig for søkere med minoritetsbakgrunn. Det er 29 prosent lavere sannsynlighet for å respons fra arbeidsgiver i Oslo, mot 20 på østlandet for øvrig.
- Det synes å være stor forskjell mellom offentlig og privat sektor. Mens sannsynligheten for å bli kontaktet i privat sektor ble redusert med 35 prosent når søkeren hadde et minoritetsklingende navn, var reduksjonen 10 prosent i offentlig sektor.
- I forlengelse av ulikheten mellom offentlig og privat sektor, er det relevant å utdype at det også er store bransjevise forskjeller. Lavest diskriminering synes det å være innen utdanning og helse. I disse bransjene var sannsynligheten henholdsvis 7 og 15 prosent lavere for minoritetssøkeren sammenliknet med en majoritetssøker. Høyest diskriminering fant vi innen lager og transport, samt finans og forsikring. I disse bransjene var det 50 prosent redusert sannsynlighet om man hadde et navnetrekk som signaliserte minoritetsbakgrunn.

Hvordan forklarer arbeidsgiverne egne handlinger?

Vi har intervjuet 42 av arbeidsgiverne som ble testet. Blant dem var det både arbeidsgivere som hadde diskriminert og arbeidsgivere som hadde praktisert likebehandling. Det var viktig for oss å sikre spredningen i utvalget når det gjaldt praksis. Ikke fordi vi hadde et ønske om at de kvalitative intervjuene skulle være representative, men snarere for å få størst mulig variasjon i de forklaringene arbeidsgiverne ga og de mekanismene som synes virksomme.

Et funn er knyttet til hvordan arbeidsgivere resonnerer ulikt avhengig av antall søknader de må forholde seg til. Ut fra effektivitetsmessige hensyn i virksomhetene framstår ikke dette som et overraskende funn. Ansettelser tar lang tid. Og særlig til den typen jobber hvor det i stor grad dreier seg om å passe inn i bedriften, vil det være mye som taler for å bruke effektive måter til å identifisere søkere som raskt kan bli en del av det eksisterende arbeidsmiljøet.

Det overnevnte leder til et annet moment som går igjen på ulike måter. Det dreier seg om å passe inn. Tidvis omtalte arbeidsgiverne dette som personlig egnethet, andre ganger benyttet de andre begreper. Et fellestrekk var likevel at arbeidsgivere har en forståelse av hva som er de sosiale kodene i virksomheten, og at nye arbeidssøkere må være forenlige med dette. Et grep

som gikk igjen, er at man kan ikke være for forskjellig. En uttalelse som bygger opp under antakelsen om at det å passe inn ofte harmonerer med å passe inn i forestillinger arbeidsgiverne har om arbeidsmiljøet i virksomheten. Analysene viser at informanter fra virksomheter hvor det har skjedd diskriminering synes å legge særlig stor vekt på egnethet. I tillegg er det viktig å påpeke at virksomheter i privat sektor også har noe større frihet(sgrad) til å la vurderinger om personlig egnethet bli utslagsgivende. Dette kan bidra til å forklare noe av forskjellene mellom offentlig og privat sektor.

Samtidig er arbeidsgivere gjennomgående bevisst diskursen om det flerkulturelle Norge. Det var likevel få indikasjoner på at de dermed mente at dette var noe som angikk dem og deres virksomhet direkte. Et interessant trekk her er at denne forståelsen ikke syntes å henge sammen med den praksis de viste i testene.

Det skal likevel trekkes fram at vi også identifiserte flere typer av mer direkte og artikulerte negative holdninger mot søkere med innvandrerbakgrunn. Dette var ofte hentet fra egne erfaringer, og var derfor gjerne rettet mot spesifikke grupper. Samtidig er påvisningen av en sammenheng mellom holdninger og handlinger viktig. Intuitivt er ikke funnet overraskende, men tidligere forskning har ofte vært vag på dette punktet. Det skyldes at en direkte sammenheng har vært vanskelig å påvise.

Implikasjoner og virkemidler

Det gjeldende virkemiddelapparatet består av et samspill mellom individuelle rettigheter og proaktive plikter, samt ulike typer av kvalifiseringsordninger og motivasjonskurs for arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn og holdningsskapende arbeid for arbeidsgivere med majoritetsbakgrunn. I tillegg er det handlingsplaner, som består av flere titalls enkeltstående, målrettede tiltak, med klar adressat og som ansvarliggjør institusjoner. Videre har Likestillings- og diskrimineringsombudet en sentral rolle i arbeidet med å bekjempe diskriminering og å fremme likestilling. Dels som håndhever av diskrimineringsloven, dels som veileder for både enkeltpersoner og virksomheter og endelig som pådriver for økt mangfold.

I det følgende vil vi skissere noen politiske grep, med utgangspunkt i utfordringer vi har identifisert gjennom det empiriske materialet samlet inn og analysert i dette prosjektet. Det overordnede funnet er at situasjonen preges av likebehandling, men at det samtidig forekommer diskriminering i et betydelig omfang.

Hovedfunn 1: Det dominerende bildet er likebehandling

Testene viser at likebehandling er en sentral del av bildet. Gitt at dette gjelder for andre etniske minoritetsgrupper, i andre bransjer og i andre deler av landet, har vi følgelig et positivt budskap. Arbeidsmarkedet er ikke stengt for søkere med et annet navn enn majoritetsnorsk.

Dette er dokumentasjon med stor politisk relevans. Vi startet denne rapporten med å sitere «Ahmed», som hadde søkt mange jobber uten å slippe til. Han oppfordret andre med minoritetsbakgrunn til ikke å bli ingeniør fordi de uansett ikke ville få arbeid. Det er ikke et riktig budskap om man ser arbeidsmarkedet under ett. Spørsmålet er snarere hvordan vi kan løfte fram de gode rollemodellene, som personifiserer at det er mulig å gjøre karriere i Norge. Dette er viktig både for unge med minoritetsbakgrunn og for arbeidsgivere som er i tvil.

Det er årlige kåringer av årets mangfoldsbedrift. I 2011 gikk prisen til IKEA. Videre er det flere kåringer av årets talent. Prosjekter som *Global Future*, som løfter lederemner med minoritetsbakgrunn., og Alarga, som aktivt forholder seg til at næringslivet kan spille en viktig rolle. I tillegg må kompetansen framstå relevant i de mange små virksomhetene. Et substansielt spørsmål som vi ikke vet nok om, er hva som kjennetegner arbeidssøkere og virksomheter som lykkes, og hvordan disse skiller seg fra andre som ikke lykkes like godt. Noe som gjøres er at de som lykkes framheves særskilt. Avisa Utrop kårer årets innvandrerkvinn, mens tenketanken Leadership foundation kårer fem menn og fem kvinner som har vært sentrale. Også Barne- og likestillingsdepartementet har tidligere kåret det de omtalte som «årets innvandrer». Nå kåres i stedet «årets nordmann», som i 2011 ble Praubleen Kaur. Hun er den yngste som noen gang er valgt inn i Oslo bystyre.

Det er noen åpenbare problemer med å løfte fram enkeltpersoner og enkeltstående virksomheter. Både med å finne fram til verdige vinnere og fordi det kan bidra til en stigmatisering. Samtidig er dette feltet et område med stort behov for positiv informasjon, og den må komme ut.

Kunnskap om virksomheter som lykkes, bør systematiseres. Informasjon om dette må ut til virksomhetene. I dette arbeidet bør partene i arbeidslivet, samt LDO spille en sentral rolle. Kåringer kan fungere synliggjørende på suksesshistoriene. Det er derfor viktig at kåringer fortsetter. De bør fortrinnsvis forankres institusjonelt i ansvarlige institusjoner på feltet.

Hovedfunn 2: Etnisk diskriminering er et betydelig problem i norsk arbeidsliv

Til tross for dokumentert likebehandling, viser testene at det også er omfattende og systematisk diskriminering av arbeidssøkere som signaliserer at de har en annen opprinnelse enn etnisk norsk. I noen tilfeller er dette et klart brudd med de juridiske bestemmelsene, og det er derfor først og fremst et spørsmål om å få sakene fram.

I andre tilfeller er det praksiser som ikke representerer brudd med gjeldende regler, eller er i grenselandet for lovens virkeområde. Et overordnet funn fra studien er at de etablerte institusjonene og virkemidlene på feltet framstår utydelige og usynlige for mange av virksomhetene. Mange gode tiltak er én ting, men de får ikke mer effekt enn de er kjent ute blant de enkeltstående arbeidsgivere. Det er følgelig betydelig rom for forbedringer på informasjonssiden.

Informasjon om eksisterende juridisk regelverk og veiledningsmuligheter må ut i virksomhetene på et annet nivå enn hva som er tilfelle i dag. LDO har gjennomført et begrenset antall gratis kurs om aktivitets- og rapporteringsplikten. Kursene bør videreføres, og partene i arbeidslivet bør bistå i å stimulere virksomhetene til å delta på kursene.

Når det gjelder reproduksjonen av ulikhet som vi har avdekket, har vi vist hvordan den er forårsaket av flere og sammensatte faktorer knyttet til arbeidsgiverne og strukturelle forhold. Nye eller forsterkede virkemidler må følgelig innrettes slik at de imøtegår utfordringene på det nivået de er. Nedenfor har vi satt opp noen forslag til virkemidler på bakgrunn av enkelte sentrale funn. Vi har valgt å fokusere på mer overordnede tiltak, som vi mener er hensiktsmessige. Det er for eksempel sentrale politiske veivalg knyttet til hvilke virksomheter som skal omfattes av reglene. I tillegg er det en fare for at de mange avgrensede tiltakene som finnes i handlingsplanene, gjør det vanskelig å se helheten og det overordnede politiske grepet.

I det følgende skal vi utdype hva vi omtaler som fem særlige utfordringer når det gjelder diskriminering. Dette er ikke noen uttømmende liste, men det er forhold som anskueliggjør noen sentrale forhold som bør løftes opp til debatt og inngå i den videre politiske tenkningen.

Utfordring 1: Arbeidsgivere som ikke ser systematikken i enkeltstående beslutninger

Mange arbeidsgivere er velmenende, men likegyldige til spørsmål om mangfold og likebehandling. Det er virksomhetens økonomiske interesser og strategiske planer som er i sentrum. Samtidig er ansettelser viktige. Et gjennomgående trekk blant dem vi har intervjuet er også at de har klare begrunnelser for egen praksis når det gjelder ansettelser. Ikke bare opplever, erfarer og begrunner arbeidsgivere hva de gjør og de valgene de tar, mange mener også å ha et reflektert forhold til egne valg. Arbeidsgivere opplever seg som moralske aktører, men det innebærer ikke at de mener at de skal ta samfunnsansvar. Aktører som mener de handler moralsk riktig, og som ikke ser at de er en del av en kjede som resulterer i systematisk ulikhet, er en avgjørende utfordring.

Arbeidsgivere må bevisstgjøres og ansvarliggjøres. Kursene om aktivitets- og rapporteringsplikten er én arena for å inkludere informasjon om forhold utover det legale rammeverket. Deriblant de såkalte aggregat-effektene av mange og systematiske forhold som kan lede til systematisk ulikhet. Et problem er at rapporteringsplikten kun omfatter middels store virksomheter i privat sektor (over 50 ansatte). I tillegg har partene i arbeidslivet også en viktig rolle som pådriver, som bør brukes bedre enn i dag.

I denne sammenhengen er det også interessant å se nærmere på «disparate impact», som er et virkemiddel nedfelt i den amerikanske arbeidsretten med sikte på å håndtere uintendert diskriminering. Kjernen i doktrinen er å fange opp hvordan systematiske handlinger fra arbeidsgiverne kan resultere i det som er omtalt som «adverse impact». I *Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures*, er begrepet definert som «substantially different rate of selection in hiring, promotion, or other employment decision which works to the disadvantage of members of a race, sex, or ethnic group».⁴⁷ Et viktig element i tenkningen er en såkalt 80 prosentregel, som innebærer at hvis en virksomhet velger en majoritetssøker i mer enn 80 prosent av ansettelsene, skal det tolkes som at det *kan* være en diskriminerende praksis. Resultatet tolkes altså ikke som et uttrykk for diskriminering direkte, men skjevheten innebærer at virksomheten kan måtte begrunne egen ansettelsespraksis.

Det er ikke uten videre gitt at ordninger fra andre land og regimer kan overføres til hjemlige forhold. For eksempel kan det være grunn til å problematisere nivået på 80 prosent, og hvor lang varighet som skal gjøres til gjenstand for undersøkelse. Andre grenser er muligens bedre tilpasset situasjonen i Norge. Styrken i tenkningen omkring «adverse impact» er likevel betydelig. Først og fremst fordi fokus flyttes fra en enkeltstående

47. Se også <http://www.adverseimpact.org/>

ansettelse til å se flere ansettelser i en virksomhet i sammenheng. Dermed settes søkelyset på systematikken i valgene. Relevansen av en slik tilnærming ble også dokumentert i våre empiriske analyser, da vi avdekket diskriminering i en bedrift hvor det var om lag 40 prosent ansatte med innvandrerbakgrunn. Til tross for at den enkeltstående ansettelsen vi studerte vitnet om diskriminering, er det ikke rom for å konkludere at bedriften har en diskriminerende praksis.

Med fokus på «adverse impact» tematiseres systematikken i en virksomhets ansettelsespraksis. Om den er skjev, brukes det som begrunnelse for at virksomheten må redegjøre for egen praksis. I begrunnelsene kan det selvsagt være gode forklaringer, for eksempel knyttet til antall søknader som kom inn eller situasjonen på det lokale arbeidsmarkedet.

Virksomheter må redegjøre for ansettelser de foretar. Hvis det i mer enn 80 prosent av ansettelsene innstilles søkere med majoritetsbakgrunn må virksomheten begrunne praksis.

Utfordring 2: Viktige begrunnelser for systematisk ulik rangering av arbeidssøkere er ikke klart nok regulert i lovverket

Mange av arbeidsgiverne vi intervjuet har på ulike måter begrunnet egen ansettelsespraksis med vurderinger av hvem og hva som kreves for å passe inn i virksomheten. Altså det vi kan samle inn under fellesbetegnelsen personlig egnethet. Et kjennetegn ved personlig egnethet er at det er vanskelig å måle, noe som også resulterer i at det ikke er lett å sammenlikne ulike søkere ut fra transparente eller objektive kriterier for personlig egnethet. Derfor blir magesfølelse og kjemi mellom arbeidsgiver og arbeidssøker avgjørende. Dette kan få en avgjørende betydning sammen med en inndeling av søkere i «vi» og «de», hvor dette «vi» er forankret i verdier som favoriserer forestillinger om en norsk væremåte.

Personlig egnethet er imidlertid ikke klart nok regulert i diskrimineringsloven eller andre lovbestemmelser. Til tross for at arbeidssøkere som ikke har fått en stilling kan be om å få skriftlige opplysninger om klart konstaterbare kvalifikasjoner, samt forhold som er lagt vekt på knyttet til personlig egnethet, er det defakto stor grad av frihet for arbeidsgiverne ettersom forhold som avgjør om man passer inn ofte er vanskelig å måle og å sammenlikne. På den måten utgjør beslutninger og frihet knyttet til personlig egnethet en akilleshæl i antidiskrimineringsarbeidet.

Kort sagt, mange arbeidsgivere opplever at de har stort frirom til å fatte beslutninger ut fra magesfølelsen dersom de begrunner sine valg med søkerens personlige egnethet. Mens legale regler er universelle, forankret i idealer om likhet for loven, er situasjonen motsatt når det gjelder personlig egnethet. Det

fremmer partikulær tenkning og begrunnelser knyttet til oppfattninger om kvaliteten på forbindelsen mellom én virksomhet og én arbeidssøker.

For å redusere betydningen av personlig egnethet kan man enkelt se for seg to grep. Enten at lovens virkeområde klargjøres bedre, slik at personlig egnethet også inngår i forhold som oppleves som regulert, eller tydeligere innskrenkning av muligheten til å tillegge personlig egnethet avgjørende betydning i ansettelser. Problemer med det førstnevnte er knyttet til vanskelighetene med dokumentasjon og klare kriterier for sammenlikning. Følgelig er det vanskelig å bevise diskriminering basert på personlig egnethet. Når det gjelder å innskrenke retten til å legge vekt på personlig egnethet, ville trolig mange arbeidsgivere oppleve det som et alvorlig hindre i styringsretten. Det er heller ikke usannsynlig at et slikt tiltak ville stimulere til mer lukkede ansettelsesprosesser, hvor nettverk, rettede utlysninger og andre grep ble satt inn som mottiltak fra arbeidsgiverne.

En mellomløsning er at det stilles større krav til virksomhetene når det gjelder stillingsavklaringer og skriftlig nedfelte kompetansekrav før en ansettelsesprosess starter. Det ville både sikre bedre utlysninger og mer treffsikre og transparente krav til søkerne. Det innebærer følgelig ikke at personlig egnethet utgår, men at alle søkerne møter de samme forventningene. På den måten reduseres vilkårligheten, og at kravene om personlig egnethet tilpasses den søkeren man ønsker ut fra magefølelsen.

Virksomheter pålegges å gjennomføre skriftlige stillingsavklaringer forut for en ansettelse. Videre skal virksomheter ha skriftlig nedfelte krav til formell kompetanse, samt definerte forhold om eventuell personlig egnethet før en ansettelsesprosess igangsettes. Dette innarbeides som en del av virksomhetenes aktivitetsplikt.

Utfordring 3: Arbeidsgivere som har negativ holdning overfor innvandrere

Intervjuene indikerer at enkelte arbeidsgivere lar tidligere negative erfaringer fra søkere med innvandrerbakgrunn være førende på senere beslutninger om ansettelser. I mange tilfeller vil dette være saker som faller innenfor loven om diskriminering. Utfordringen i slike saker er å få fram tilstrekkelig bevis som dokumenterer at det er usaklige forhold som er tillagt vekt i en ansettelsesprosess.

Utover å få bukt med ulovlig atferd vil det også ha/få klare indirekte effekter om det kommer saker hvor arbeidsgivere blir felt for diskriminering. Dels vil potensiell medieinteresse kunne virke preventivt, dels er det rimelig å anta at lovgivning har en viss, om enn begrenset, rolle i det holdningsskapende arbeidet.

At mange arbeidsgivere ikke kjenner til flere av de tiltakene som er iverksatt er også relevant i en diskusjon om virkemidler for å endre holdningene. Det kan indikere at mye av informasjonen, både om eksisterende retningslinjer, men også når det gjelder holdninger, ikke når ut til svært viktige beslutningstakere i samfunnet.

Vi kan også nærme oss tematikken om holdninger og tillit mellom samfunnsborgerne fra en annen vinkel. Om vi holder fast ved at et sentralt mål er å ha arenaer for gjensidig utvikling av kunnskap, respekt og forståelse mellom samfunnets borgere, kan det argumenteres for at arbeidslivet ikke er en tilstrekkelig arena. Vi bør derfor også ta med sivilsamfunnet som en del av integrasjonspolitikken utover det som det er tradisjon for i det politiske Norge. I dag er hovedinnsatsen i inkluderingspolitikken lagt til arbeidslivet. Forutsetning er en antakelse om at andre sfærer vil følge etter. Om de frivillige organisasjonene hadde vært trukket inn mer og bedre kunne det, som vi siterte Knut Olav Åmås på tidligere i kapittelet, virke avgjørende inn på mentaliteten i samfunnet. Og mentaliteten er trolig helt avgjørende for arbeidsgivernes bevisste holdninger og ikke minst de mer ubevisste, stereotype oppfatningene som fungerer til blant annet å skille mellom «de» og «vi».

Det holdningsskapende arbeidet må videreføres og intensiveres. Det må sikre at informasjonen kommer ut til den enkelte virksomhet. I dette arbeidet er det en fordel om statlige og kommunale myndigheter samarbeider med LDO, IMDi og partene i arbeidslivet. For å sikre at kunnskapen når de relevante beslutningstakerne foreslås det at dokumentasjon på at man har mottatt og aktualisert kunnskapen i egen virksomhet innarbeides som en del av rapporteringsplikten.

Videre bør sivile fellesskap styrkes ytterligere. Særlig er det aktuelt å legge til rette for tiltak hvor majoritetsbefolkningen og minoritetsgrupper kan møtes. Det advares likevel mot en for sterk nyttetenkning i politikken overfor frivillig sektor. Sivilsamfunn kan være møtepunkter på sine egne premisser, som skaper gjensidig tillit og nettverk uten at dette gjøres til det eneste målet for aktivitetene.

Utfordring 4: Store forskjeller mellom offentlig og privat sektor

Feltekspperimentet vi har gjennomført indikerer at det er store bransjevise forskjeller, samt mellom offentlig og privat sektor. I noen grad kan forskjellene skyldes at det er ulike typer av jobber i sektorene, men situasjonen er samtidig slik at det er gjennomført langt sterkere tiltak i stat og kommune enn i den private delen av arbeidslivet. At offentlig sektor kommer best ut kan også tolkes som at en del av de proaktive tiltakene har hatt effekt.

Blant annet at søkere med minoritetsbakgrunn oppfordres til å søke og at minst én skal kalles inn til intervju.

Det kan tas til orde for at slike proaktive tiltak bør intensiveres. For eksempel kan aktivitetsplikten utvides, forsterkes og konkretiseres. I dag er det tilstrekkelig med forholdsvis vage og uforpliktende tiltak.

Forskjellen mellom offentlig og privat sektor aktualiserer imidlertid først og fremst hvordan proaktive tiltak kan utvides fra stat og kommune til også å omfatte privat sektor. I lys av de tiltakene vi har skissert over, synes det svært hensiktsmessig om dette var grep som omfattet alle deler av arbeidslivet.

Mulighetene for å utvide etablerte proaktive tiltak som er pålagt i statlig og kommunal til også å gjelde privat sektor, bør vurderes. Det bør også vurderes om rapporteringsplikten bør inkludere alle virksomheter i privat sektor, uavhengig av størrelse når det gjelder forhold knyttet til etnisitet.

Utfordring 5: Arbeidsgivere som er usikre og ikke vil ta sjanser

Hvordan kan man trygge arbeidsgivere som er litt usikre på om minoriteter passer inn? Bedre informasjon er et åpenbart grep for å redusere usikkerheten. Utfordringen er likevel knyttet til å få en arbeidsgiver som er i tvil til å våge noe han eller hun ellers ikke ville gjort.

Vi trenger støtte til programmer av typen innlosing og oppfølging. Det innebærer at NAV eller andre aktører kan fungere som typer av kulturoversettere og mentorer. For dem vi har gjennomført tester med i dette prosjektet, unge mennesker som er født i Norge eller kom som barn, er ikke dette så aktuelt i praksis. Det er likefullt aktuelt fordi arbeidsgiveres stereotyper og forestillinger om annerledeshet ikke er avhengig av faktiske forskjeller, men snarere forestillinger om forskjeller. Disse forestillingene kan typisk utvikles med utgangspunkt i navn eller hudfarge som indikator på andre egenskaper.

Et annet grep enn å redusere usikkerheten, er å redusere kostnaden. Ansettelser er dyrt, men det er mulig å utvikle grep som gjør det billigere å prøve søkere med minoritetsbakgrunn (eller andre søkere man er usikre på). Dette vil typisk være politiske grep som åpner for blant annet mer bruk av midlertidig arbeid, gjøre prøvetiden til en reell prøvetid, innføre flere typer av tilskuddsordninger for å ta inn arbeidstakere med minoritetsbakgrunn, eller reduksjon av arbeidsgiveravgiften for søkere/arbeidstakere med minoritetsbakgrunn. Flere av disse ordningene er studert. Det er vist at de har varierende effekt på sysselsettingen, men det er for tidlig å trekke noen endelig konklusjoner. Uansett må styrkene ved disse politiske grepene veies mot ulempene. Et viktig hensyn er om dette er ordninger som i praksis innebærer at flere med minoritetsbakgrunn kommer inn i arbeidslivet, men også at de forblir i marginale og usikre jobber.

Det må vurderes om det finnes økonomiske virkemidler som gir arbeidsgivere incentiver til å ansette søkere de er usikre på. Det bør videre utredes bedre om tiltak for å gjøre det enklere å prøve søkere med innvandrerbakgrunn har effekt. Både fordeler og ulemper med slike ordninger må imidlertid problematiseres.

Arbeidsgivere mellom frihet og ansvar – sluttord

Arbeidsgivere handler ut fra hva de antar er til det beste for egen virksomhet. Dette innebærer at spørsmål om (flerkulturelt) arbeidsmiljø er sekundært. Virksomhetene er ikke til for å ivareta et flerkulturelt arbeidsmiljø, det er motsatt. Arbeidstakerne er på jobb for å utføre en oppgave. Et premiss i denne studien er at arbeidsoppgavene er i sentrum, men at etnisk bakgrunn ikke bør påvirke vurderinger av hvorvidt en søker er egnet til å utføre en oppgave eller ikke. I rapporten har vi dokumentert at det ofte har betydning om man har en annen signatur enn den typisk norske. Det er derfor ikke ubegrunnet om arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn frykter at de vil bli utsatt for diskriminering. Vår studie dokumenterer at diskriminering er et betydelig problem i norsk arbeidsliv.

Det er videre påfallende at det er store muligheter for arbeidsgivere til ikke å se at deres handlinger er med på å produsere ulikhet. Kombinasjonen av en ubevisst rangordning i «de» og «vi», samt en lovgivning som åpner for å selektere ut fra subjektive vurderinger om «personlig egnethet», gir arbeidsgiverne en stor frihet som ikke er etterfulgt med ansvar.

At arbeidsgivere kun ser på egen virksomhet, er opplagt. Samtidig fordrer endring at de hever blikket, og ser at de er et ledd i kjedet som resulterer i reproduksjon av ulikhet. For å oppnå dette må proaktive virkemidler tas i bruk. Holdningsskapende arbeid er viktig og har sammen med argumenter om moral, vært benyttet i mange år. Mye har også gått riktig vei, men det er uklart hvor mye av det som skyldes de virkemidlene som er benyttet.

Når det gjelder virkemidler er det samtidig helt avgjørende at myndighetene og de sentrale pådriverne lykkes i å få med arbeidsgiverne. Deres lokale beslutninger avgjør hvor inkluderende det flerkulturelle arbeidsmarkedet i Norge vil bli i fremtiden. Det er selvsagt viktig at IMDi, departementer og LDO viser at det flerkulturelle arbeidslivet er mer enn ord og handlingsplaner, men de må også forplikte egen virksomhet på en måte som gjør dem til rollemodeller.

Samtidig trenger vi engasjerte arbeidsgivere, noe som henger sammen med at de i stor grad har frihet til å styre egen virksomhet. Den enkelte arbeidsgiver kjenner virksomheten best og det er klare grenser for hvor stor detaljstyring det er mulig og rimelig at offentlige myndigheter skal ha. Dette gjelder særlig i privat sektor, men også i stat og kommune er det store forskjeller mellom virksomheter knyttet til hvem som er ansatt.

Uansett sektor befinner arbeidsgivere seg i spennet mellom frihet og ansvar. Sagt på en annen måte, med friheten følger det ansvar. Noe av det vi har vist er at arbeidsgivere i liten grad ser sin rolle i reproduksjon av ulikhet. Man kan følgelig spørre hvorvidt de i tilstrekkelig grad er seg ansvaret bevisst, eller om de kun ser egen frihet.

Avslutningsvis skal det nevnes at demografiske framskrivninger indikerer at samfunnet trolig vil ha bruk for mer arbeidskraft framover. Derfor er det ikke urimelig at det norske samfunnet vil komme i en situasjon hvor vi må konkurrere med andre land om attraktiv arbeidskraft fra utlandet. Dersom det blir tilfelle, vil det være avgjørende at Norge framstår som et attraktivt sted å bo og arbeide. Et attraktivt samfunn er et sted hvor man ikke bare har fravær av diskriminering, men også føler seg som en del av fellesskapet. Når denne rapporten har dokumentert at en betydelig gruppe av samfunnsborgere som er født og oppvokst i landet, ikke får de samme mulighetene som majoritetsnorske, forteller det at vi fortsatt har et stykke å gå før vi har realisert ambisjonen om like muligheter for alle.

Litteratur

- Aarset, M. (2006), *Å skape nye handlingsrom. Konstituering av kvinnelig, norsk, muslimsk identitet*. Hovedfagsoppgave ved Institutt for sosialantropologi, Universitetet i Oslo.
- Acker, J. (2006), «Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations». *Gender & Society*, 20 (4), 441-464.
- Allasino, E., Reyneri, E., Venturini, A., & Zincone, G. (2004), *Labour market discrimination against migrant workers in Italy*. Genève: International Labour Office.
- Allport, G. (1954), *The Nature of Prejudice*. Cambridge MA: Addison-Wesley.
- Andenæs, E. (2010), «Nok norsk' til å være 'norsk nok'? Språk, arbeidsliv, likestilling». I: A.-J. Berg, A. B. Flemmen & B. Gullikstad (Red.), *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Andersson, L., Jakobsson, N., & Kotsadam, A. (under publisering), «Discrimination in the Norwegian Housing market – class, sex, and ethnicity». *Land Economics*.
- Andersson, M. (1999), «All five fingers are not the same». *Identity work among ethnic minority youth in an urban Norwegian context*. Dr. polit.-avhandling ved Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- Arai, M., Bursell, M., & Nekby, L. N. (2008), *Between Meritocracy and Ethnic Discrimination: The Gender Difference*. Working Paper 2008:2. Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies
- Arai, M., & Thoursie, P. S. (2009), «Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Change and Earnings». *Journal of Labor Economics*, 27 (1), 127-147.
- Arrow, K. J. (1973), «The Theory of Discrimination». I: O. Ashenfelter & A. Rees (Red.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Attström, K. (2007), *Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment. A research study on Stockholm, Malmö and Gothenburg, utilizing the ILO discrimination practice testing approach*. Genève: International Labour Office.
- Baklien, B., & Buvik, K. (2008), «Usynlig teater: En metode med etiske utfordringer». *Sosiologisk tidsskrift*, 16, 147-166.
- Banton, M. (1992), «The Nature and Causes of Racism and Racial Discrimination». *International Sociology*, 7 (1), 69-84.
- Banton, M. (1997), «The ethics of practice-testing». *New community*, 23 (3), 413-420.

- Barth, F. (1969), *Ethnic groups and boundaries: The social organization of culture difference*. Bergen: Universitetsforlaget.
- Becker, G. (1971), *The Economics of Discrimination* (2 ed.), Chicago: The University of Chicago Press.
- Berg, A.-J., Flemmen, A. B., & Gullikstad, B. (Red.) (2010), *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Berg, B. (1992), *Bakerst i køen? Om flyktningers deltakelse på arbeidsmarkedet*. Trondheim: SINTEF IFIM.
- Berthoud, R. (2000), «Ethnic employment penalties in Britain». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 26 (3), 389-416.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004), «Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination». *The American Economic Review*, 90 (4), 991-1013.
- Birkelund, G. E., & Mastekaasa, A. (2009), *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Blank, R. M., Dabady, M., & Citro, C. F. (Red.) (2004), *Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination*. Washington, DC: National Research Council, Committee on National Statistics, Division of Behavioral and Social Sciences and Education, National Academies Press.
- Blom, S. (2011), *Holdninger til innvandrere og innvandring 2011*. Rapport 41/2011. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Blom, S., & Henriksen, K. (Red.) (2008), *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Bovenkerk, F. (1992), *Testing Discrimination in Natural Experiments. A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of «Race» and Ethnic Origin*. Genève: International Labour Office.
- Bovenkerk, F., Gras, M., & Ramsoedh, D. (1999), «The Occurrence of Discrimination in the Netherlands». I: R. Zegers de Beijl (Red.), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries*. Genève: International Labour Office.
- Brekke, I. (2006), «Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 23 (2), 173-180.
- Brochmann, G. (2002), «Velferdsstat, integrasjon og majoritetens legitimitet». I: G. Brochmann, T. Borchgrevink & J. Rogstad (Red.), *Sand i maskineriet. Makt og demokrati i det flerkulturelle Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Brochmann, G. (2006), *Hva er innvandring?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Brochmann, G., & Hagelund, A. (Red.) (2010), *Velferdens grenser. Innvandringspolitikk og velferdsstat i Skandinavia 1945-2010*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bursell, M. (2007), What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process. *Working Paper 2007:7*, Stockholm University Linnaeus Centre for Integration Studies.
- Carlsson, M. (2009), *Essays on Discrimination in Hiring*. Ph. D Thesis. Department of Economics and Statistics: Växjö University.
- Carlsson, M. (2010), «Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-generation Immigrants». *LABOUR*, 24(3), 263-278.

- Carlsson, M., & Rooth, D.-O. (2008), Is It Your Foreign Name or Foreign Qualifications? An Experimental Study of Ethnic Discrimination in Hiring. *IZA DP No. 3810*, IZA.
- Carlsson, M., & Rooth, D. O. (2007), «Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data». *Labour Economics* 14, 716-729.
- Cediey, E., & Foroni, F. (2008), *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin in France: A national survey of discrimination based on the testing methodology of the International Labour Office*. Geneva: International Labour Office.
- Council of Europe (2011), *Living together. Combining diversity and freedom in 21st century Europe. Report of the Group of Eminent Persons of the Council of Europe*. <http://book.coe.int/ftp/3667.pdf>.
- Craig, R. (2008), *Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality*. Leiden: Brill Academic Publishers.
- Crenshaw, K. (1989), Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *Feminism and the law: Theory, practice and criticism*. Chicago: University of Chicago Legal Forum.
- Daniel, W. (1968), *Racial Discrimination in England*. Middlesex: Penguin Books.
- Darity, W. A., & Mason, P. L. (1998), «Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender». *Journal of Economic Perspectives* 12 (2), 63-90.
- De Prada, M. A., Actis, W., & Pereda, C. (1999), «Ch. 5: The Occurrence of Discrimination in Spain». I: R. Zegers de Beijl (Red.), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries*. Geneva: International Labour Office.
- Djuve, A. B., & Hagen, K. (1995), «Skaff meg en jobb!» *Levekår blant flyktninger i Oslo*. Fafo-rapport 184. Oslo: Fafo.
- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. M. (Red.) (2010), *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*. London: SAGE.
- Eriksen, T. H. (2002), *Ethnicity and Nationalism*. London: Pluto Press.
- Evensen, Ø. (2009), «Høyt utdannede innvandrere etterkommeres møte med arbeidsmarkedet». I: G. E. Birkelund & A. Mastekaasa (Red.), *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Fiske, S. (1998), «Stereotyping, prejudice, and discrimination». I: D. Gilbert, S. Fiske & G. Lindzey (Red.), *The Handbook of Social Psychology* (pp. 357-411), New York: McGraw Hill.
- Fix, M., & Struyk, R. J. (Red.), (1993), *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*. Washington D. C.: The Urban Institute Press.
- Goldberg, A., & Mourinho, D. (1999), «Ch. 3: The Occurrence of Discrimination in Germany». I: R. Zegers de Beijl (Red.), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries*. Geneva: International Labour Office.
- Gramsci, A. (1973), *Politikk og kultur*. Oslo: Gyldendal.

- Granovetter, M. S. (1974), *Getting A Job. A Study of Contacts and Careers*. Cambridge: Harvard University Press.
- Granovetter, M. S. (1985), «Economic Action and Social Structure: the Problem of Embeddedness». *American Journal of Sociology*, 91, 481-493.
- Grue, L. (2006), «Normalitetens oppfinnelse. Bidrag til en forståelse». I: T. H. Eriksen & J.-K. Breivik (Red.), *Normalitet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gullestad, M. (2002), *Det norske sett med nye øyne. Kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering (2009-2012), Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- Heath, A. F., & Cheung, S. Y. (Red.), (2007), *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets* Oxford: Oxford University Press for the British Academy.
- Heckman, J. (1998), «Detecting Discrimination». *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2), 101-116.
- Heckman, J., & Siegelman, P. (1993), «The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings». I: M. Fix & R. J. Struyk (Red.), *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*. Washington D. C.: The Urban Institute Press.
- Hedström, P. (2005), *Dissecting the Social. On the Principles of Analytical Sociology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Henriksen, K., & Østby, L. (2007), «Etterkommerne - integreringens lakmestest». *PLAN Tidsskrift for samfunnsplanlegging, bolig og byplan og regional utvikling*, 5, 30-37.
- Henriksen, K., Østby, L., & Ellingsen, D. (Red.), (2010), *Innvandring og innvandrere 2010*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Hermansen, A. S. (under publisering), Occupational attainment among children of immigrants in Norway: Bottlenecks into employment - Equal access to advantaged positions? *European Sociological Review*.
- IMDi (2008), *Integrert, men diskriminert – en undersøkelse blant innvandrere fra Afrika, Asia, Øst-Europa og Sør- og Mellom-Amerika*. Oslo: IMDi-rapport 2008:9.
- IMDi (2011), *Godt no(rs)k? Om språk og integrering*. Oslo: Integrerings- og magfoldsdirektoratet.
- Jackson, M. (2009), «Disadvantaged through discrimination? The role of employers in social stratification». *The British Journal of Sociology* 60 (4), 669-692.
- Jacobsen, C. (2002), *Tilhørighetens mange former. Unge muslimer i Norge*. Oslo: Unipax.
- Jowell, R., & Prescott-Clarke, P. (1970), «Racial Discrimination and White-Collar Workers in Britain». *Race*, 11, 397-417.
- Kaas, L., & Manger, C. (2010), Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *IZA Discussion Paper No. 4741*, IZA.
- Kildal, N., & Kuhnle, S. (2005), *Normative Foundations of the Welfare State: The Nordic Experience*. New York: Routledge.
- Kinder, D. R., & Palfrey, T. R. (Red.), (1993), *Experimental Foundations of Political Science*. Michigan: The University of Michigan Press.

- Kvittingen, I. (2011), *Lik eller unik arbeidstaker? Synlige minoriteters erfaringer med å søke jobb*. Masteroppgave ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Ladd, H. F. (1998), «Evidence on Discrimination in Mortgage Lending». *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2), 41-62.
- LDO. (2008), Kartlegging av diskriminering i statlig sektor - første trinn? Oslo: Likestillings- og diskrimineringsombudet.
- Lippmann, W. (1922), *Public Opinion*. New York: The Free Press.
- Loury, G. C. (1998), «Discrimination in the Post-Civil Rights Era: Beyond Market Interactions». *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2), 117-126.
- McCall, L. (2009), «The Complexity of Intersectionality». I: E. Grabham, D. Cooper, J. Krishnadas & D. Herman (Red.), *Intersectionality and Beyond. Law, Power and the Politics and Location*. London & New York: Routledge.
- Merton, R. (Red.), (1976), *Sociological Ambivalence and Other Essays*. New York: The Free Press.
- Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. (2008), «Diskrimineringens art, omfang og årsaker». *Søkelys på arbeidslivet*, 25 (3), 417-429.
- Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. (under vurdering), Untangling the Discrimination Complex? The Advantage of Combining Methods in the Study of Discrimination.
- Mjøset, L. (2009), «The Contextualist Approach to Social Science Methodology». I: D. Byrne & C. C. Ragin (Red.), *The SAGE Handbook of Case-Based Methods*. London: SAGE Publications.
- Neumark, D. (2010), *Detecting Discrimination in Audit and Correspondence Testing*. Working Paper 16448. National Bureau of Economic Research. Cambridge.
- NOU 2011: 7. *Velferd og migrasjon. Den norske modellens framtid*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- NOU 2011: 14. *Bedre integrering. Mål, strategier, tiltak*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- NOU 2011: 18. *Struktur for likestilling*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Olsen, B. (2009), *Innvandrere ansatt i staten. Hvorfor lavere andel enn i privat sektor?* Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Olsen, B. (2010), «Kap 4. Arbeid». I: K. Henriksen, L. Østby & D. Ellingsen (Red.), *Innvandring og innvandrere 2010*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Olsen, B. (2011), *Unge med innvandrerbakgrunn i arbeid og utdanning 2009*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Orupabo, J. (2008), «I andre land betyr ikke hudfarge noe, har du papirer, så får du en jobb». *Søkelys på arbeidslivet*, 25 (1), 51-62.
- Orupabo, J. (2011), «Kjønn og etnisitet som symbolske grenser i to profesjonsutdanninger». I: A. Leseth & K. Solbrække (Red.), *Profesjon, kjønn og etnisitet*. Oslo: Cappelen Damm.
- Pager, D. (2003), «The Mark of a Criminal Record». *American Journal of Sociology*, 108 (5), 937-975.
- Pager, D. (2007a), *Marked: Race, Crime, and Finding Work in an Era of Mass Incarceration*. Chicago: University of Chicago Press.

- Pager, D. (2007b), «The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future». *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* (609), 104-133.
- Pager, D., & Karafin, D. (2009), «Bayesian Bigot? Statistical Discrimination, Stereotypes, and Employer Decision Making». *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 621, 70-93. doi: 10.1177/0002716208324628
- Pager, D., & Quillian, L. (2005), «Walking the Talk? What Employers Say Versus What They Do». *American Sociological Review* 70 (3), 355-380.
- Pager, D., & Shepherd, H. (2008), «The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit and Consumer Markets». *Annual Review of Sociology*, 34, 181-209.
- Pager, D., Western, B., & Bonikowski, B. (2009), «Discrimination in a Low-wage Labor market: A Field Experiment». *American Sociological Review*, 74, 777-799.
- Petersen, T., & Saporta, I. (2004), «The Opportunity Structure for Discrimination». *The American Journal of Sociology*, 109, 852-901.
- Petersen, T., Saporta, I., & Seidel, M.-D. L. (2000), «Offering a Job: Meritocracy and Social Networks». *American Journal of Sociology* 106 (3), 763-816.
- Phelps, E. S. (1972), «The Statistical Theory of Racism and Sexism». *The American Economic Review*, 62 (4), 659-661.
- Priour, A. (2002), «Fargens betydning. Om rasisme og konstruksjon av etniske identiteter». *Sosiologi i dag*, 32 (4), 59-82.
- Priour, A. (2004), *Balansekunstnere. Betydningen av innvandrerbakgrunn i Norge*. Oslo: Pax Forlag.
- Putnam, R. (1993), *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Putnam, R. (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Quillian, L. (2006), «New Approaches to Understanding Racial Prejudice and Discrimination». *Annual Review of Sociology*, 32, 299-328.
- Quillian, L., & Pager, D. (2010), «Estimating Risk: Stereotype Amplification and the Perceived Risk of Criminal Victimization». *Social Psychology Quarterly*, 73(1), 79-104.
- Reskin, B. F. (2000), «Proximate Causes of Employment Discrimination». *Contemporary Sociology* 29 (2), 319-328.
- Reskin, B. F. (2008), «Rethinking Employment Discrimination and Its Remedies». I: D. B. Grusky (Red.), *Social Stratification: Class, Race and Gender in Sociological Perspective* (pp. 770-779), Boulder: Westview Press.
- Riach, P., & Rich, J. (2002), «Field Experiments of Discrimination in the Market Place». *The Economic Journal*, 112 (483), 480-518.
- Riach, P., & Rich, J. (2004), «Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are They Ethical?» *Kyklos*, 57 (3), 457-470.
- Ringdal, K. (2001), *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Rogstad, J. (1996), «Etikk og metode - noen problemer i studiet av diskriminering». *Sosiologisk tidsskrift*, 4 (3), 219-228.

- Rogstad, J. (2000), «Når sant skal sies - hvor viktig er norsk for innvandrere på arbeidsmarkedet?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 17 (2), 159-164.
- Rogstad, J. (2001), *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Unipax.
- Rogstad, J. (2004), «Diskriminering som erfaring». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21 (2), 265-274.
- Rogstad, J. (2006), *Usaklige hindringer for ikke-vestlige minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge* (Vol. 2006:10), Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Rogstad, J. (2010), «Diskriminering – kan en hvit man fra middelklassen forstå det?» I: D. Album, M. N. Hansen & K. Widerberg (Red.), *Metodene våre. Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Rogstad, J., & Midtbøen, A. H. (2009a), *Fra symptom til årsak. Metodiske utfordringer og forskningsetiske dilemmaer ved bruk av tester i studiet av diskriminering*. ISF-rapport 2009:002. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Rogstad, J., & Midtbøen, A. H. (2009b), *Rasisme og diskriminering: Begreper, kontroverser og nye perspektiver*. Oslo: Norges Forskningsråd.
- Rogstad, J., & Midtbøen, A. H. (2010), «Den utdannede, den etterlatte og den drepte: Mot en ny forståelse av rasisme og diskriminering». *Sosiologisk tidsskrift*, 18 (1), 31-52.
- Rogstad, J., & Orupabo, J. (2007), «Vennligst vent, du rykker stadig fram til start». *Søkelys på arbeidslivet*, 24 (1), 33-42.
- Rogstad, J., & Raaum, O. (1997), *Utstøting fra arbeidsmarkedet blant arbeidstakere med innvandrerbakgrunn*. Rapport 74/97. Oslo/Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Rooth, D.-O. (2007), *Implicit Discrimination in Hiring: Real World Evidence*. IZA DP#2764. IZA.
- Sandal, G. M. (Red.), (2009), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen. Utfordringer og virkemidler*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schwab, S. (1986), «Is Statistical Discrimination Efficient?» *The American Economic Review*, 76 (1), 228-234.
- Smeeters, B., Arriijn, P., Feld, S., & Nayer, A. (1999), «Ch. 2: The Occurrence of Discrimination in Belgium». I: R. Zegers de Beijl (Red.), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries*. Geneva: International Labour Office.
- Stinchcombe, A. L. (1990), *Information and Organizations*. Berkeley: University of California Press,.
- Svendsen, L. F. H. (2011), *Arbeidets filosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Teigen, M. (2000), «The suitable few: managerial recruitment practices in the Norwegian state bureaucracy». *Scandinavian Journal of Management*, 18, 197-215.
- Thagaard, T. (2003), *Systematikk og innlevelse - en innføring i kvalitativ metode* (2 ed.), Bergen: Fagbokforlaget.
- Thomas, I. W., & Thomas, D. S. (1928), *The Child in America: Behavior Problems and Programs*. New York: Knopf.
- Torgersen, U. (1999), *Diskrimineringproblematikk og offentlige tiltak*. Skriftserie 5/99 Oslo: NOVA.

- Tronstad, K. R. (2008), «Opplevd diskriminering». I: S. Blom & K. Henriksen (Red.), *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Tronstad, K. R. (2009), *Opplevd diskriminering blant innvandrere med bakgrunn fra ti ulike land*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Tronstad, K. R. (2010), *Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte*. Fafo-rapport 2010:39. Oslo: Fafo.
- Tronstad, K. R., & Østby, L. (2005), «Measuring discrimination in Norway». I: E. Olli & B. K. Olsen (Red.), *Towards Common Measures for Discrimination: Exploring possibilities for combining existing data for measuring ethnic discrimination*. Copenhagen: Centre for Combating Ethnic Discrimination and Danish Institute of Human Rights.
- Vertovec, S. (Red), (1999), *Migration and Social Cohesion*. Aldershot: Edward Elgar.
- Waldinger, R., & Lichter, M. I. (2003), *How the Other Half Works: Immigration and the Social Organization of Labor*. Berkeley: University of California Press.
- Wollebæk, D., Enjolras, B., Ødegård, G., & Steen-Johnsen, K. (2011), *Hva gjør terroren med oss som sivilsamfunn?* Notat 2011:002. Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Wollebæk, D., & Seggaard, S. (Red.), (2011), *Sosial kapital i Norge*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Yinger, J. (1998), «Evidence on Discrimination in Consumer Markets». *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2), 23-40.
- Zegers de Beijl, R. (Red), (1999), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries*. Geneva: International Labour Office.

Vedlegg 1: Eksempel på søknadspår

Kamran Ahmad
Adresse: St. Halvards gate 25
0192 Oslo
Mobil: 46 91 94 87
E-mail: kamran.ahmad@live.no

Oslo, 15.10.2010

Søknad på jobb som konsulent

Jeg viser til utlysning på finn.no og søker med dette på stillingen som økonomikonsulent.

Formelt har jeg en bachelorgrad i økonomi fra Høyskolen i Oslo, som jeg avsluttet våren 2009, samt erfaring med regnskapsarbeid gjennom en jobb i Ticon Forvaltning AS. I stillingen som regnskapskapssekretær fikk jeg blant annet god kjennskap til avansert bruk av Excel, som er et nyttig verktøy i arbeidet med regnskap og økonomi.

Som person er jeg utadvendt og engasjert, og glad i en utfordring. Samtidig er det viktig å kunne jobbe strukturert og nøyaktig, noe studiene og tidligere arbeidserfaring har vist at jeg behersker. Ta kontakt med meg på e-mail – jeg håper på positivt svar.

Vennlig hilsen
Kamran Ahmad

Curriculum Vitae

Personalia og kontaktinformasjon

- Kamran Ahmad
- Fødselsdato: 10. juni 1985
- Adresse: St. Halvards gate 25, 0192 Oslo
- Mobil: 46 91 94 87
- E-mail: kamran.ahmad@live.no

Arbeidserfaring

- Regnskapssekretær i Ticon Forvaltning AS, der jeg bistod økonomisjefen med økonomistyring og regnskapsføring (2009-2010)

Utdannelse

- Bachelorgrad i økonomi fra Høyskolen i Oslo (2006-2009)
- Manglerud vgs., allmennfaglig linje (2002-2005)

Språk og datakunnskaper

- Meget gode skriftlige og muntlige norsk- og engelskkunnskaper
- Meget gode datakunnskaper

Referanser oppgis på forespørsel

Andreas Hansen
Jens Bjelkes gate 42
0578 Oslo
E-post: hansen.andreas85@yahoo.com
Mobil: 46932841
2010

Oslo, 15. oktober

Søknad på stilling som økonomikonsulent

Jeg heter Andreas Hansen og søker med stor interesse på jobben som konsulent. Jeg har en BA i økonomi og administrasjon og ett års tidligere erfaring med økonomi- og regnskapskapsarbeid, og tror jeg vil egne meg godt til stillingen.

Jeg er ansvarsfull, fleksibel jobber strukturert og selvstendig. I tillegg har jeg godt humør og liker å arbeide i samarbeid med andre, og jeg trives med høyt arbeidspress.

Dersom dette høres interessant ut, håper jeg dere tar kontakt med meg. Jeg kan best nås på e-post og stiller gjerne opp til intervju.

Med vennlig hilsen

Andreas Hansen

CV – Andreas Hansen

Andreas Hansen (født 18/5-1985)
Jens Bjelkes gate 42, 0578 Oslo
E-post: hansen.andreas85@yahoo.com
Mobil: 46932841

Utdannelse

2006-2009: BA i økonomi fra Høgskolen i Oslo
2002-2005: Allmennfag, Lambertseter videregående skole

Arbeidserfaring

2009-2010: Økonomi- og regnskapsmedarbeider i Steen og Jensen Økonomi AS, blant annet med ansvar for bokføring av salgsoppgjør, evaluering av prøveregnskap, osv.

Språk

Jeg behersker både engelsk og norsk godt, muntlig og skriftlig

Dataferdigheter

Meget gode datakunnskaper, inkl. erfaring med Excel-programmering

Ta kontakt med meg hvis referanser ønskes

Vedlegg 2: Brev til arbeidsgiver I

Institutt for 
samfunnsforskning
Institute for Social Research
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

Dato:

Til:

Fra: Jon Rogstad, prosjektleder
jro@samfunnsforskning.no
Arnfinn Haagensen Midtbøen
ahm@samfunnsforskning.no

Undersøkelse om ansettelser – beslutninger og begrunnelser

Deres bedrift har nylig vært gjenstand for kartlegging av ansettelsespraksis i forbindelse med utlysningen til stillingen som X den DATO. Målet med studien er å få bedre forståelse av beslutninger og begrunnelser for ansettelsesprosesser i det norske arbeidslivet. I denne sammenheng er dine erfaringer av stor betydning for prosjektet. Samtidig er vi opptatt av arbeidslivet sett under ett, og gjennomfører derfor kartlegging i et representativt utvalg av bedrifter i Norge.

Metoden vi bruker er internasjonalt anerkjent, og går i korthet ut på at vi sender ut to tilnærmet identiske jobbsøknader til en utlyst stilling, men der søknadene skiller seg fra hverandre ved at jobbsøkernes navn signaliserer henholdsvis etnisk minoritets- og majoritetsbakgrunn. Målet med metoden er å avdekke hvordan arbeidsgivere handler i reelle ansettelsessituasjoner, og av den grunn er det nødvendig å bruke virkelige utlysninger. Vi håper at ikke undersøkelsen har vært for ressurskrevende, og vil i den anledning understreke at vi ikke har sendt noen på jobbintervju.

Vi er selvsagt klar over at det kan oppleves ubehagelig å ha blitt gjort til gjenstand for forskning uten selv å ha godkjent dette. Samtidig er metoden anerkjent som den beste for å få innsikt i hvilke beslutninger som fattes i arbeidslivet. La det også være sagt at vi ikke ønsker å felle moralske dommer. Tvert om er vår ambisjon å få best mulig innsikt i hvordan beslutninger fattes. Samlet kan vi dermed få innsikt i hvordan arbeidslivet faktisk virker, og hvorfor.

Som følge av metodens spesielle utforming, har vi lagt stor vekt på en grundig forskningsetisk vurdering i forkant av studien. Sentrale instanser som Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora og Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, har godkjent prosjektet.

Fordi vi tar arbeidsgiversiden på alvor, er vi veldig opptatt av at dere også skal komme til orde. Det innebærer at dere kan dele deres erfaringer og uttrykke synspunkter på hvordan arbeidslivet fungerer generelt og denne ansettelsen spesielt. Vi ønsker derfor svært gjerne å

gjennomføre et intervju med en representant for bedriften. I dette møtet vil dere også kunne få informasjon om hvordan akkurat deres bedrift handlet i den konkrete situasjonen vi har studert. I tillegg vil vi kunne gi opplyse om hvordan deres bedrift plasserer seg i forhold til andre bedrifter i samme bransje

Vi håper virkelig at dere vil kontakte oss for å avtale et intervju på et tidspunkt som passer for dere. Deres deltakelse er avgjørende for at prosjektet skal bli vellykket. Intervjuet kan gjerne skje per telefon, og vi kan sende en oversikt med de overordnede temaene vi vil ta opp på forhånd, dersom det er ønskelig. Ta kontakt med prosjektmedarbeider Arnfinn Haagensen Midtbøen på e-postadressen ahm@samfunnsforskning.no eller telefonnummer 23 08 61 98 for å avtale tidspunkt.

Vi gjør oppmerksom på at deltakelse er frivillig og at både bedriften og den enkelte person er sikret full anonymitet. Vi har ikke til hensikt å utlevere noen bedrift eller enkeltpersoner, og ønsker utelukkende å få en bedre forståelse for de prosessene som er virksomme i arbeidslivet.

Alle person- og bedriftsopplysninger som innhentes i løpet av kartleggingen av ansettelsesprosesser vil anonymiseres fortløpende. Prosjektet avsluttes 31. desember 2013. Ved prosjektslutt vil også datamaterialet som innhentes gjennom intervjuene anonymiseres, ved at alle direkte og indirekte person- og bedriftsopplysninger, samt lydfil fra intervjuene, slettes.

Informasjon fra intervjuene inngår i et prosjekt finansiert av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, samt et doktorgradsarbeid som utføres ved Institutt for samfunnsforskning.

Med vennlig hilsen
Jon Rogstad

Arnfinn Haagensen Midtbøen

Vedlegg 3: Brev til arbeidsgivere II

Institutt for 
samfunnsforskning
Institute for Social Research

Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

Dato:

Til:

Fra: Jon Rogstad, prosjektleder
jro@samfunnsforskning.no
Arnfinn Haagensen Midtbøen
ahm@samfunnsforskning.no

Undersøkelse om ansettelser – beslutninger og begrunnelser

For en tid tilbake sendte vi ut et brev med spørsmål om dere kunne tenke dere å stille opp til et intervju i forbindelse med en kartleggingsundersøkelse av ansettelsespraksis i det norske arbeidslivet. Da vi ikke har registrert noen respons fra dere, tillater vi oss å sende ut en påminnelse med en sterk oppfordring til å ta kontakt med oss.

Målet med studien er å få bedre forståelse av beslutninger og begrunnelser for ansettelsesprosesser i det norske arbeidslivet. Vi har tatt i bruk en internasjonalt anerkjent metode som i korthet går ut på at vi sender ut to tilnærmet identiske jobbsøknader til en utlyst stilling, men der søknadene skiller seg fra hverandre ved at jobbsøkernes navn signaliserer henholdsvis etnisk minoritets- og majoritetsbakgrunn. Poenget med slike studier er å avdekke hvordan arbeidsgivere handler i reelle ansettelsessituasjoner, og av den grunn er det nødvendig å bruke virkelige utlysninger.

Kunnskap om utfall i konkrete ansettelser er imidlertid ikke så mye verdt uten en mer grunnleggende forståelse av hvilke dilemmaer, hensyn og problemstillinger som gjør seg gjeldende i konkrete beslutningsprosesser. Derfor ønsker vi å få større innsikt i deres erfaringer og synspunkter, og håper å få gjennomføre et intervju med en representant for bedriften. I denne samtalen vil dere også kunne få informasjon om hvordan akkurat deres bedrift handlet i den konkrete situasjonen vi har studert, og vi vil kunne opplyse om hvordan deres bedrift plasserer seg i forhold til andre bedrifter i samme bransje.

Intervjuet kan skje per telefon, eller vi kan komme til dere. Ta kontakt med prosjektmedarbeider Arnfinn Haagensen Midtbøen på e-postadressen ahm@samfunnsforskning.no eller telefonnummer 920 82 553 for å avtale et tidspunkt.

Prosjektet er finansiert av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet og godkjent av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora og Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste. Alle person- og bedriftsopplysninger som innhentes i løpet av kartleggingen av ansettelsesprosesser vil anonymiseres fortløpende.

Med vennlig hilsen
Jon Rogstad

Arnfinn Haagensen Midtbøen

Vedlegg 4: Intervjuguide

Kort presentasjon av prosjektet

1. Mål: Å forstå mer om hvordan ansettelsesprosesser i det norske arbeidsmarkedet foregår – særlig med tanke på personer med etnisk minoritetsbakgrunn.
2. Metode: To tilnærmet identiske jobbsøknader er sendt ut. Skiller seg fra hverandre ved navn – som signaliserer etnisk minoritets- og majoritetsbakgrunn.
3. Begrunnelse for metode: Å finne ut hvordan ansettelsesprosesser skjer i praksis – eneste metode.
4. Din bedrift er i denne forbindelse tilfeldig trukket ut (X var stillingstype vi hadde valgt ut på forhånd og dere annonserte i prosjektperioden), og vi beklager de mulige omkostningene dette kan ha medført for bedriften.

Anonymitet, frivillighet og reservasjonsrett

1. Samtykker du i at materialet fra dette intervjuet blir brukt i forskningsøyemed?
2. Både bedriften og du som enkeltperson vil være sikret full anonymitet; du kan når som helst trekke deg i løpet av intervjuet og også i ettertid; og intervjumaterialet vil bli makulert ved prosjektslutt.

Kort om bedriften og arbeidsgiver – kontekst

1. Hvor stor bedrift, antall ansatte, kompetanseområder, offentlig/privat?
2. Hvem er brukerne av eller kundene til bedriften?
3. Hvordan er sammensetningen i forhold til kjønn?
4. Hvordan er sammensetningen i forhold til etnisk bakgrunn?
5. Er du fornøyd med den etniske og kjønnsmessige sammensetningen, eller er det bestemte grupper dere ønsker å rekruttere?

6. Evt.: Hvordan er fordelingen på mellomleder- og ledernivå, og er du fornøyd/misfornøyd med dette?
7. Hva går din konkrete stilling ut på?
8. Hvilken rolle spiller du i ansettelsesprosesser?

Om den siste rekrutteringsprosessen

1. Kan du først fortelle litt om omstendigheten rundt utlysningen av stilling X?
2. Hvilken kompetanse kreves for denne stillingen?
3. Hvordan gikk dere frem i denne rekrutteringsprosessen? Kun utlysning på finn.no/nav.no eller brukte dere også vikarbyråer og/eller pressen?
4. Skiller denne prosessen seg fra generell praksis i ansettelser på noen måte? Hender det f. eks at dere rekrutterer internt eller på andre måter ansetter uten at en stilling er utlyst?
5. Husker du hvor mange søkere det var til stillingen? Er dette et vanlig antall eller mer/mindre enn vanlig?
6. Husker du hvor mange kandidater som ble innkalt til intervju?
7. Hvordan foregikk utvelgelsen av kandidater til intervjuet?
8. Husker du hvordan du forberedte deg til intervjuet?
9. Husker du hvordan dere resonerte rundt den endelige utvelgelsen av en kandidat til denne jobben – og hva kjennetegner vedkommende?
10. Hvilke faktorer var viktige?
11. Hva skulle til for at dere kom frem til et annet resultat?
12. Ved siden av formell kompetanse og arbeidserfaring, hvilke kriterier legges til grunn for utvelgelsen av kandidater – først til intervju og til slutt til endelig ansettelse?

Velge om du vil vite hvordan deres bedrift «kommer ut»

1. I brevet dere mottok fra oss, skrev vi at dere kunne få opplysninger om hva utfallet ble i den konkrete testen som omhandler stilling X. Er du interessert i hva utfallet ble?
2. Hva tenker du om dette utfallet?
3. Hva tror du kan være årsaken til at akkurat dette ble resultatet?

Om usikkerhet

1. Hva er det aller første du ser på når du mottar en jobbsøknad?
2. En ansettelse vil vel alltid innebære at dere tar en sjanse og satser på én eller noen få framfor andre. I dette ligger en usikkerhet som knytter seg til egnethet, produktivitet, etc. Hva slags risiko mener du at det knytter seg til den bestemte stillingen X?

3. Handler det i stillinger som denne å finne «den ene» til jobben, eller er det først og fremst snakk om å unngå å ansette helt feil?
4. Hva gjør at noen peker seg ut som den ene?
5. Har det forekommet noen feilansettelser? Er det i så fall noe typisk som går igjen ved slike feilansettelser?
6. Hva slags erfaringer har din bedrift med å ansette personer med etnisk minoritetsbakgrunn? Hvis erfaring, tror du denne har noen påvirkning på hvordan du stiller deg til senere ansettelser?
7. Opplever du at det er ulik risiko involvert om du ansetter personer med majoritets- og minoritetsbakgrunn? Hva består forskjellen i så fall i?
8. Hva med kvinnelige og mannlige personer med etnisk minoritetsbakgrunn, opplever du at det er ulik risiko knyttet til disse gruppene? Hva består i så fall denne forskjellen i?

Andre risikofaktorer – hovedsaklig språk

1. Hvor viktig er beherskelse av norsk for å jobbe i din bedrift, og spesielt i den gjeldende stillingen X?
2. Hva er dine erfaringer med språkbeherskelsen til personer med etnisk minoritetsbakgrunn?
3. Når du får en søknad med et utenlandsk klingende navn, er det mulig å si noe om personens språkbeherskelse?
4. Er det andre former for indikatorer som man kan bruke?
5. Når bedriften er i en ansettelsesprosess og en aktuell søker har et navn som signaliserer etnisk minoritetsbakgrunn, er muligheten for tilrettelegginger eller særegne utfordringer av betydning? Jeg tenker f. eks på:
 - a. Maten som tilbys i kantina?
 - b. Alkoholproblematikk ved julebord o.l.?
 - c. Hijabbruk?
 - d. Ønske om å få be i løpet av arbeidsdagen?
 - e. Lengre ferie?
 - f. Ved ansettelser av menn: Forholdet til f. eks kvinnelige ledere?
 - g. Ved ansettelser av kvinner: Forholdet til andre mannlige ansatte?
6. Hvis ja på de foregående spørsmål: Hvordan avgjør du om slike forhold er relevante for akkurat denne søkeren?

Andre relevante forhold

1. I tilfeller hvor ansettelsen gjelder en person som skal behandle kunder eller i det hele tatt møte mennesker: Hvor viktig er kundenes/pasientenes/brukernes oppfatninger om dine ansatte for deg når du skal ansette en ny person?
2. Hvor viktig er det eksisterende arbeidsmiljøet og det du vet om holdninger til etniske minoriteter i arbeidsstokken?
3. Hvordan tror du andre arbeidsgivere vurderer ansettelser av etniske minoriteter?
4. Tror du det er noen forskjell på offentlig og privat sektor i denne sammenhengen?
5. Fra tid til annen dukker det opp avisoverskrifter om personer med minoritetsbakgrunn som har søkt utallige jobber uten å bli kalt inn til intervju. Hva tenker du når du leser sånne overskrifter?
6. Vi har sendt mange hundre søknader ut i det norske arbeidsmarkedet. Selv om de to kandidatene ofte likebehandles, er det likevel slik at kandidaten med et typisk norsk navn favoriseres systematisk på bekostning av kandidaten med minoritetsbakgrunn. Hva tror du dette skyldes?
7. Har du råd til andre arbeidsgivere som lurer på dette med å ansette personer med minoritetsbakgrunn?"

Politikk, styringsrett og samfunnsansvar

1. Vi er også opptatt av hvordan arbeidsgivere forholder seg til politiske og juridiske normer. Hvordan oppfatter du at de politiske signalene er mht. inkludering av etniske minoriteter i arbeidslivet?
2. De siste årene har det også vært mye snakk om at bedrifter må vise samfunnsansvar, også i forbindelse med inklusjon av utsatte grupper i samfunnet. Hva legger du i begrepet samfunnsansvar og er det noe dere er opptatt av?
3. Opplever du noen gang en motsetning mellom hensynet til hva din bedrift/organisasjon har behov for og hvilket ansvar dere er forventet å vise, f. eks i forhold til å få utsatte grupper i jobb?
4. Hvordan relaterer du deg til en mer overordnet politisk målsetting om å inkludere flere etniske minoriteter i arbeidslivet – berører det deg i konkrete ansettelsessituasjoner?
5. Opplever du at du har styringsrett i ansettelsesprosessene eller er myndighetenes idealer om etnisk likestilling noe som virker direkte inn på måten dere ansetter på?
6. De siste årene har inkludering og antidiskriminering kommet tungt på dagsorden også i det juridiske feltet. Er lovverket noe dere forholder dere til og holder dere oppdatert på?

Fra bedrift til samfunn – avrundning

1. Er inklusjonen av etniske minoriteter i det norske arbeidslivet en viktig sak for norsk arbeidsliv i dag, eller tenker du at dette går seg til/fungerer bra?
2. Kan du tenke på andre og bedre måter å jobbe på for å nå målsettinger om etnisk likestilling enn det som gjøres i dag?
3. Er det noe vil legge til som jeg ikke allerede har spurt om?

Institutt for samfunnsforskning

Rapport 2012:1

<i>Forfatter/Author</i> Amfinn H. Midtbøen og Jon Rogstad
<i>Tittel/Title</i> Diskriminerings omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv
<i>Sammendrag</i> Møter jobbsøkere med utenlandske navn større barrierer i tilgangen til arbeidslivet enn søkere med norske navn, selv når alle kvalifikasjoner er identiske? Denne studien hviler på et omfattende empirisk datamateriale: For det første har vi gjennomført et felteksperiment, der 1800 fiktive jobbsøknader som kun skiller seg fra hverandre ved at søkerne har et utenlandsk og et typisk norsk navn, har blitt sendt til reelle stillingsutlysninger. For det andre har vi gjort 42 kvalitative dybdeintervjuer med et utvalg av arbeidsgivere hvis ansettelsespraksis ble analysert/undersøkt i eksperimentet. Samlet utgjør prosjektet en metodologisk nyvinning i forskningen på arbeidsmarkedsdiskriminering i en norsk sammenheng. Totalt sett viser resultatene fra felteksperimentet at diskriminering i ansettelsesprosesser utgjør et substansielt hinder for tilgangen til arbeidslivet for personer med etnisk minoritetsbakgrunn: Sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju reduseres i gjennomsnitt med om lag 25 prosent dersom søkeren har et utenlandsk klingende navn sammenlignet med identisk kvalifiserte søkere med majoritetsbakgrunn. Intervjuene viser imidlertid at resultatene ikke kan tolkes som utslag av én mekanisme eller forklaringsmodell. Snarere må diskrimineringen forklares med en kombinasjon av arbeidsgiveres varierende kjennskap til etniske minoriteter, tidligere erfaringer, etniske stereotyper og en for mange ektefølt – men ikke dermed rasjonell – usikkerhet på om jobbsøkere med utenlandske navn faktisk er i stand til å utføre en jobb på linje med like godt kvalifiserte søkere med majoritetsbakgrunn.
<i>Emneord</i> Etniske minoriteter, diskriminering, arbeidsliv, felteksperiment, korrespondansetesting
<i>Summary</i> Do job seekers with foreign names meet greater obstacles in their access to employment compared to equally qualified applicants with Norwegian names? This report is based on an extensive data material: First, we have conducted a field experiment where 1800 fictitious job applications only differing in that the applicants have a foreign and a typical Norwegian name, were sent to real job vacancies. Second, we conducted 42 qualitative in-depth interviews with employers whose employment practices were made subject of observation in the experiment. In sum, the research design represents a methodological innovation in research on labour market discrimination in a Norwegian context. The results from the field experiment document that discrimination in hiring constitutes a substantial obstacle for access to employment for people with ethnic minority background: The probability to receive a call-back for applicants with foreign sounding names is reduced by about 25 percent compared to equally qualified applicants with a Norwegian name. The interviews show, however, that these results cannot be explained by one factor alone. Rather, discrimination is explained by a combination of employers' varying familiarity with ethnic minorities, past experiences, ethnic stereotypes and the uncertainty many employers feel when confronted with applicants with foreign sounding names.
<i>Index terms</i> Ethnic minorities, discrimination, labour market, field experiment, correspondence testing