

RAPPORT

2009:2

Jon Rogstad og
Arnfinn Haagensen Midtbøen

Fra symptom til årsak

Metodiske utfordringer og forsknings-
etiske dilemmaer ved bruk av tester i
studiet av diskriminering

Institutt for **ISF**
samfunnsforskning
Institute for Social Research

Jon Rogstad og
Arntfinn Haagenes Midtbøen

Fra symptom til årsak

Metodiske utfordringer og forskningsetiske dilemmaer ved bruk
av tester i studiet av diskriminering

Institutt for samfunnsforskning

Oslo 2009

© ISF 2009
Rapport 2009:2

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

ISBN: 978-82-7763-287-2
ISSN: 0333-3671

Rapporten er finansiert av Barne- og likestillingsdepartementet og Norges forskningsråd, gjennom prosjektet "Labour market integration of non-western immigrants - identifying policies that work".

Innhold

Forord	5
1. Innledning	7
2. Kunnskapsoversikt.....	25
3. Diskrimineringens art, omfang og årsaker.....	37
4. Søknad om forskningsetisk vurdering fra NESH	53
5. Vedrørende prosjekt om diskrimineringens art og omfang	61
6. Hvordan unngå at det beste blir det godes fiende? Noen refleksjoner etter uttalelsen fra NESH	65
7. Etikk og metode - noen problemer i studiet av diskriminering ..	73
8. Avsluttende refleksjoner	97
Litteratur	103
Sammendrag/Abstract.....	107

Forord

Denne rapporten omhandler én metode for å teste art og omfang av diskriminering på arbeidsmarkedet. I korthet går metoden ut på at man iscenesetter to søkere, én med minoritetsklingende navn og én fra majoritetsbefolkningen, som deretter opptrer som om de er reelle søkere på et knippe utlyste stillinger. Fordi metoden innebærer en telefonsamtale med arbeidsgiver, innsending av identiske søknader og eventuelt oppmøte på jobbintervju, kan man spore faktisk forskjellsbehandling. Metoden, omtalt som situasjonstesting, gir et unikt inntak til å avdekke hva arbeidsgivere faktisk gjør i praksis, og ikke bare hva de sier at de gjør.

Til tross for at metoden gir gode data kan det også rettes betydelige innvendinger av forskningsetisk art. Og i denne rapporten er det nettopp diskusjon av forskningsetikk som settes i sentrum. Likevel er det ikke noen tradisjonell tekst om etikk. Med utgangspunkt i den omtalte metoden, reises et viktig normativt spørsmål: Finnes det situasjoner hvor det kan forsvares å benytte metoder som strider med det grunnleggende forskningsetiske prinsipp om informert samtykke? Man kan videre spørre hva som er mest etisk betenkkelig, å bruke metoden eller å la det være – gitt at man har mistanke om det er faktisk forekommer et betydelig omfang av diskriminering (og det ikke finnes gode metodiske alternativer).

Rapporten er skrevet på oppdrag av Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) og er dels finansiert av BLD, dels av Norges forskningsråd gjennom prosjektet Labour market integration of non-western immigrants - identifying policies that work. Den er et resultat av et pilotprosjekt hvor vi for det første skulle redegjøre for potensialet i situasjonstesting, og for det andre lansere prosjektet for den Nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). I skrivende stund er vi inne i en dialog med NESH, og endelig vedtak i saken er ikke fattet. Det er likevel på det rene at vi med denne rapporten går opp nytt terreng i Norge. Så langt har metoden aldri vært benyttet her til lands, noe som skiller oss fra svært mange av de europeiske landene, deriblant våre skandinaviske naboland.

Det faktum at metoden er benyttet noen steder og avvist andre, gjør at metoden kan bidra til å identifisere selve grensen mellom det etisk akseptable og

det som ikke kan godtas. Spørsmålet er således ikke om noen mener den er problematisk eller ikke. Den er problematisk. Men det diskusjonen dreier seg om er hvorvidt det er flere forhold som taler *for* bruk av metoden enn *mot*. Med de forbeholdene og tilpasningene vi legger opp til i denne rapporten, mener vi at det er mer som taler for.

I og med at etikk er lite diskutert og metoden aldri har vært benyttet i Norge, har et viktig poeng vært å sikre mest mulig åpenhet og transparens i de argumentene som er lagt fram. Nettopp dette ønsket er en sentral grunn for å publisere denne rapporten. Den skiller seg da også klart ut fra de fleste andre forskningsrapporter, i og med at vi har tatt med søknader, brev vi fikk til svar og kommentar vi har gitt på svar. Dette kan gjøre at framstillingen synes uortodoks rent formmessig – men forhåpentligvis oppleves den kanskje desto viktigere.

Vi har flere å takke for kommentarer i arbeidet med rapporten. I Barne- og likestillingsdepartementet har vi hatt verdifull dialog med Marit Lorentzen. På ISF har vi presentert rapporten på gruppa Internasjonal migrasjon, integrasjon og etniske relasjoner og fått gode kommentarer, ikke minst fra gruppas leder, Hilde Lidén. Til sist vil vi også trekke fram medlemmene i NESH, som har vært svært villige til å gå inn i debatt om dette viktige emnet.

Oslo, februar 2009

Jon Rogstad og Arnfinn Haagensen Midtbøen

Innledning

Rasisme og diskriminering bidrar til systematisk ulikhet og representerer en trussel mot fundamentale rettigheter og idealer i det norske samfunnet. På *individnivå* står rasisme og diskriminering som hindre for like muligheter på arbeidsmarkedet, i boligmarkedet, i utdanningssystemet, etc., og tjener dermed som et brudd med det som gjerne kalles prinsippet om formallikhet. På *samfunnsnivå* bidrar rasisme og diskriminering til marginalisering av etniske minoritetsgrupper, og potensielt til sementeringen av et permanent utenforskap i det norske samfunnet. En vedvarende eksklusjon vil samtidig være et samfunnsøkonomisk tap; beregninger har vist at Norge kan tjene opp femti milliarder kroner over en tiårsperiode ved raskere integrering av etniske minoritetsgrupper i arbeidslivet (ECON 2001).

Til tross for oppmerksomheten som er knyttet til rasisme og diskriminering i norsk offentlighet, eksisterer det en påfallende uklarhet rundt definisjoner og metoder for å måle fenomenenes omfang og årsaker. Dette forprosjektet har derfor hatt som siktemål å utrede og vurdere mulighetene for å gjennomføre et forskningsprosjekt med bruk av situasjonstesting i Norge. *Situasjonstesting* er en kvasieksperimentell metode der to iscenesatte personer, én med minoritetsbakgrunn og én med majoritetsbakgrunn, søker på faktisk utlyste jobber. Ved at søkerne er like langs alle relevante variabler bortsett fra etnisk bakgrunn, kan diskriminerende atferd avdekkes der den utspilles. Metoden er tatt i bruk i en rekke land, deriblant både Danmark og Sverige, men er aldri benyttet i Norge. Dette skyldes først og fremst en utfordring av forskningsetisk art; formålet er å undersøke hva arbeidsgivere gjør i *praksis*, og dermed bryter metoden med det forskningsetiske idealet om informert samtykke.

Det er flere årsaker til at det nå er verdt å vurdere bruk av metoden også i Norge: For det første er metoden *etablert* og i stor grad legitimert ved at International Labour Office (ILO) anbefaler at den brukes for å avdekke omfanget av etnisk diskriminering i arbeidslivet. For det andre at arbeidet mot rasisme og diskriminering står høyt på den *politiske dagsorden* i Norge i dag, og at dette er den eneste kjente metoden som kan gi et forholdsvis presist an-

slag på omfanget av diskriminering. For det tredje at *Sverige nå har gjennomført* et prosjekt med bruk av situasjonstesting. At den svenske forskningsetiske komiteen avviste et lignende prosjekt på begynnelsen av 1990-tallet, var avgjørende for at det aldri ble søkt i Norge. Den svenske holdningsendringen er åpenbart relevant også for et eventuelt norsk prosjekt. I tillegg lanserer vi i denne rapporten en utvidelse av det metodiske rammeverket som bærer i seg et potensial for å frembringe innsikt ikke bare om diskrimineringens omfang, men også dens årsaker. Kunnskap om diskrimineringens omfang og årsaker kan i neste omgang bidra til utviklingen av politiske virkemidler for å *redusere* diskriminering, og dermed føre til bedre integrasjonsbetingelser i det norske samfunnet. Dette er et grunnleggende mål med regjeringens nye handlingsplan mot rasisme og diskriminering som nå er under utarbeidelse. Vi mener derfor at den *samfunnsetiske* verdien av et forskningsprosjekt med bruk av situasjonstesting, overgår de forskningsetiske innvendingene som metoden innebærer.

I dette innledende kapitlet gir vi først en kortfattet presentasjon av konteksten som dette prosjektet skriver seg inn i; den norske innvandrerbefolkningens størrelse og sammensetning, arbeidsmarkedsstatistikk og forskjellige tolkninger av ulikhet mellom minoritets- og majoritetsbefolkningen. Deretter redegjør vi for det som har vært et grunnleggende problem i studier av diskriminering, nemlig fraværet av gode metoder for å måle diskrimineringens omfang, samt uklarheter knyttet til forholdet mellom rasisme og diskriminering. Her viser vi hvordan noen enkle analytiske grep kan bidra til å rydde opp i en tidvis polarisert diskrimineringsdebatt. Til slutt introduserer vi situasjonstesting som et metodisk alternativ og peker på noen av de forskningsetiske problemene som hefter ved metoden, før vi avslutter med en gjennomgang av rapportens øvrige struktur og innhold.

Innvandrerbefolkningen: Hvor mange og hvor fra?

I 1970 besto innvandrerbefolkningen hovedsaklig av personer fra de nordiske landene og andre vestlige land, og rommet ikke mer enn i overkant av 50 000 personer. I dag er det nærmere 460 000 personer bosatt i Norge som enten har innvandret selv eller er født i Norge med innvandrerforeldre.¹ Til samme utgjør disse gruppene 9,7 prosent av den norske befolkningen. Om lag 203 000 personer har bakgrunn fra Europa. Av disse er det 52 000 fra land i Europa

1. Høsten 2008 endret Statistisk sentralbyrå sin definisjon av innvandrerbefolkningen. I dag regnes kun personer som selv har innvandret til Norge inn under denne definisjonen, mens betegnelsen norskfødte med innvandrerforeldre brukes om personer som er født i Norge, og som har to foreldre som er innvandrere.

utenom EU/EØS. Nesten halvparten av innvandrerne har bakgrunn fra Asia, Afrika og Latin-Amerika.

I løpet av en forholdsvis kort tidsperiode har med andre ord antallet innvandrere i Norge økt betraktelig, samtidig som innvandrerbefolkningens sammensetning er endret. Etter annen verdenskrig kom det flyktninger fra Øst-Europa, senere kom arbeidsinnvandrere både fra Europa og resten av verden. Innvandringsstoppen i 1975 bidro til at antallet arbeidsinnvandrere ble sterkt redusert, men samtidig økte antallet flyktninger fra land i Asia, Afrika, Latin-Amerika og Europa utenom EU/EØS. I kjølvannet av EU-utvidelsene i 2004 og 2007, som økte antallet EU-medlemmer fra 15 til 27 land, har det skjedd en markant økning i innvandring fra EU-landene i det tidligere Øst-Europa.

I perioden 1990-2007 har det i alt innvandret 328 000 personer med statsborgerskap fra et land utenom Norden til Norge som har fått opphold her. Av disse var det 27 prosent som kom på grunnlag av flukt og 11 prosent som ble gjenforent med flyktninger. Det var 13 prosent som ble familiegjeforent med andre og 17 prosent som fikk opphold på grunnlag av en familieetablering. Videre var det 21 prosent som fikk opphold på grunnlag av arbeid og 11 prosent som fikk opphold for å ta utdanning.²

Ledighet og sysselsetting: Hvordan skal forskjeller fortolkes?

At det skal være mer lønnsomt å ha produktivt arbeid enn å være mottaker av sosiale ytelser, har vært et grunnprinsipp i norsk velferds- og integrasjonspolitikken siden arbeidslinja ble knesatt på begynnelsen av 1990-tallet. Arbeidsmarkedet har blitt ansett som den viktigste arenaen for integrasjon i det norske samfunnet fordi politiske myndigheter har antatt at deltakelse i arbeidslivet også vil gi positive effekter for integrasjon på andre områder. Motsatt har vedvarende perioder utenfor arbeidslivet blitt tolket som en kilde til sosial eksklusjon (Brochmann og Hagelund 2005).

Det norske arbeidsmarkedet kjennetegnes da også av blant annet lav arbeidsledighet – i *majoritets*befolkningen. I den ikke-vestlige minoritetsbefolkningen har det vært et vesentlig høyere ledighetsnivå (Djuve og Kavli 2007).

2. Tallene er hentet fra <http://www.ssb.no/innvandring/> den 25. november 2008.

Tabell 1.1. Arbeidsledighet (3. kvartal 2008) og sysselsetting (4. kvartal 2007) i prosent og absolutte tall fordelt på utvalgte grupper

	Prosent arbeidsledige	Antall arbeidsledige	Prosent sysselsatte		Antall sysselsatte	
Hele befolkningen	1,8	44 364	71,6		2 484 000	
Generasjon	Førstegenerasjon		Førstegenerasjon	Etterkommere	Førstegenerasjon	Etterkommere
Øst-Europa (unntatt EU-landene)	5,7	1 502	61,9	61,7	23 719	661
Asia	6,6	4 733	56,3	56,1	65 038	7 480
Afrika	10,6	2 243	49,0	49,4	17 715	969
Sør- og Mellom-Amerika	4,8	442	65,3	48,0	8 496	390
Sum (ikke-vestlige)		8 920			114 968	9 500

Kilde: SSB

Denne ulike graden av deltakelse i arbeidsmarkedet utfordrer idealet om like muligheter og har ofte blitt tolket som en indikasjon på at diskriminering forekommer i norsk arbeidsliv.

Fordi forskjeller i nivået på arbeidsledighet og sysselsetting gjerne er benyttet når man skal vurdere hva som er de mulige gevinstene av å fjerne diskriminering i arbeidsmarkedet, har vi i tabell 1.1 satt opp tall for arbeidsledighet og sysselsetting blant majoritetsbefolkningen og de ikke-vestlige minoritetsgruppene. Det fremgår av tabellen at det er til dels store forskjeller mellom gruppene, også minoritetene i mellom. Det er likevel verdt å bemerke at både ledighets- og sysselsettingsraten for alle grupper i tabellen er positive, sammenlignet med tall for bare få år tilbake (se f. eks Rogstad 2006). Norge har vært inne i en økonomisk høykonjunktur og arbeidsledigheten er betydelig redusert i løpet av en fireårsperiode. Når det er sagt, er noe av det mest slående ved den norske arbeidsmarkedsstatistikken over tid at de *relative* forskjellene mellom majoritetsbefolkningen og minoritetsgruppene er påfallende stabile. I snitt har minoritetsbefolkningen jevnt over tre til fire ganger så høy ledighet som majoritetsbefolkningen, uavhengig av om landet er inne i en økonomisk oppgang eller nedgang.

I tillegg er det mye som tyder på at det vil komme en konjunkturendring i tiden fremover. Det er derfor grunn til å være oppmerksom på vekst i ledighetsrater for arbeidsstyrken i sin helhet, selv om erfaringer fra tidligere økonomiske nedgangstider tilsier at ikke-vestlige minoritetsgrupper rammes hardest. Disse gruppene har en tendens til ikke bare å være de siste som kommer seg innenfor arbeidsmarkedet, men også være de første som forsvinner ut (Rogstad og Raaum 1997). Mekanismen er velkjent; mens *personlig egnethet*

er en vanlig begrunnelse for å ansette personer med majoritetsbakgrunn og følgelig bidrar til at minoriteter kommer sent inn på arbeidsmarkedet, kan manglende *ansiennitet* være en viktig årsak til at minoritetene siles raskest ut. Hvorvidt «sist inn-først ut»-mekanismen er et uttrykk for diskriminering, er imidlertid vanskelig å påvise: Arbeidsgiverne har et batteri med tilsynelatende legitime begrunnelser til å handle som de gjør.

Et viktig spørsmål er dermed knyttet til hvordan slike forskjeller i ledighets- og sysselsettingsnivået skal fortolkes. Ett perspektiv på økonomisk integrasjon er at nivået skal være identisk mellom minoritetsgruppene og majoritetsbefolkningen. Et slikt mål om *matematisk likhet* kan imidlertid tildekke at forskjeller i nivå kan speile ulikheter i de forskjellige gruppeprofilene hva gjelder sentrale integrasjonsbetingelser, som kompetanse, norskkunnskaper og ambisjoner. Eksempelvis har ikke-vestlige minoritetsgrupper i snitt lavere utdanning enn majoriteten (Fekjær 2006). Man kan følgelig ikke slutte fra forskjeller i ledighets- eller sysselsettingsrater til mangelfull integrasjon eller til for eksempel eksistensen av diskriminering.

Tanken om matematisk likhet aktualiserer et annet og mer prinsipielt spørsmål i den større integrasjonsdebatten: Skal målet være like muligheter eller likhet i resultat? Dersom målet er *resultatlikhet*, er tallene fra tabellen over alarmerende. Dersom målet er *formallikhet*, det vil si at alle har rett til like muligheter (Hernes 1974), gir tabellen imidlertid lite informasjon. Blant annet fordi en del av arbeidsmarkedsforskjellene mellom majoriteten og minoritetene kan skyldes ulik kompetanse eller andre ikke-diskriminerende årsaker, er det uklart hvor stor del av ulikheten som skyldes urettmessig forskjellsbehandling og dermed fraværende formallikhet i det norske arbeidslivet.

Et tredje spørsmål er knyttet til hva likebehandling egentlig innebærer. I arbeidslivslovutvalgets innstilling *Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst* (NOU 2004: 5), sidestilles likebehandling i arbeidslivet med ikke-diskriminering. Når det gjelder for eksempel ansettelsesprosesser i arbeidslivet er det imidlertid verdt å reflektere over i hvilken grad reell likebehandling vil ha likhet som resultat. I et land som Frankrike har snarere erfaringen vært at en insistering på likebehandling har bidratt til en økt produksjon av *forskjeller* mellom ulike grupper i samfunnet.

Uavhengig av forklaringer på sosial ulikhet, er tabellen over entydig på ett punkt: Det er store forskjeller i *utfall* mellom majoritetsbefolkningen og minoritetsgruppene i Norge. Men det er altså uklart hvor stor del av disse forskjellene som skyldes diskriminering. I det følgende skal vi derfor kort presentere de vanligste metodene for å måle omfanget av diskriminering i Norge og peke på noen svakheter som hefter ved disse. Dette tjener som et utgangspunkt for en diskusjon om forholdet mellom rasisme og diskriminering og er samtidig en viktig begrunnelse for utviklingen av situasjonstesting som en alternativ metode.

Metodeproblemer

Det finnes ingen etisk ukontroversielle metoder kan gi oss et mål på omfanget av diskriminering eller kunnskap om diskrimineringens årsaker. Hovedsaklig skyldes dette at det er vanskelig å observere diskriminering direkte. Man har derfor støttet sine mistanker om diskrimineringens eksistens på *indikatorer* – som for eksempel nevnte forskjeller i ledighets- og sysselsettingsrater, koblet sammen med analyser av registerdata, surveyundersøkelser eller ulike former for intervjudata (Tronstad og Østby 2005).

I sin doktorgradsavhandling trekker Rogstad (2001) frem fire vanlige metoder for å studere diskriminering: (i) *indikatormetoden*, der observerbar ulikhet tolkes som et utslag av diskriminering, (ii) *residualmetoden*, der man eliminerer flest mulig ikke-diskriminerende forklaringer gjennom regresjonsanalyse, (iii) *holdningsstudier*, der man intervjuer arbeidsgivere om deres holdninger til og eventuelle fordommer mot å ansette personer med synlig minoritetsbakgrunn, og til slutt (iv) *erfaringsstudier*, der man får et innblikk i arbeidstakeres erfaringer med diskriminering gjennom kvalitative forskningsintervjuer.

Selv om flere av metodene kan gi nyttig kunnskap om diskrimineringens mange former i det norske samfunnet, er ingen av dem tilstrekkelige til å gi et mål på diskrimineringens faktiske omfang og dens ulike årsaker. Dette utdyper vi i kapittel 3 i denne rapporten, som består av en nyskrevet artikkel om temaet (Midtbøen og Rogstad 2008). I denne omgang nøyer vi oss med å understreke at det er et sterkt behov for mer kunnskap om diskrimineringsmekanismer, ikke minst i det norske arbeidslivet.

At arbeidslivet fremstår som en særlig viktig arena for avdekking av diskriminering, har flere årsaker. For det første vil eksklusjon fra arbeidsmarkedet med stor sannsynlighet ha store innvirkninger på enkeltindividers liv, både økonomisk og sosialt. For det andre er det som nevnt et politisk mål i seg selv at så mange som mulig skal ha arbeid, av hensyn til samfunnsøkonomien og gjennom betydningen arbeidsmarkedet har som et ledd i det større integrasjonsprosjektet. For det tredje er det forhold som tyder på at majoriteten av diskrimineringen i det norske samfunnet er knyttet til arbeidsmarkedet: En oversikt over diskriminerings saker som ble brakt inn til det tidligere Senter mot etnisk diskriminering (SMED)³ i perioden 1999-2005, viser at omkring en tredjedel av klagenes handlet om opplevd diskriminering i arbeidslivet (Tronstad og Østby 2005: 27).

Arbeidet som ble utført av SMED, og som nå er overtatt av det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), der diskrimineringens art og omfang dokumenteres gjennom klager fra enkeltindivider, representerer verdi-

3. I 2006 ble SMED slått sammen med det tidligere Likestillingsombudet, og ble til det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet.

full kunnskap om diskriminering i det norske samfunnet. Det er likevel vanskelig å trekke slutninger om endringer i nivået eller omfanget av diskriminering på bakgrunn av endringer i antall innmeldte saker. En oppgang i innmeldte saker kan tyde på at det er blitt mer diskriminering, men også at det har blitt mindre diskriminering og at folk dermed tror at det nytter å henvende seg til ombudet. Motsatt kan en eventuell nedgang både skyldes en reduksjon i diskrimineringens omfang – eller at stadig flere blir overbevist om at det ikke nytter å klage.

Verken de vitenskapelige metodene nevnt ovenfor eller antall innmeldte saker til LDO, gir med andre ord noe sikkert mål på omfanget av eller årsakene til diskriminering. Denne svakheten betyr imidlertid ikke at kunnskapen som disse ulike kildene gir er uten verdi. At ombudet setter diskriminering på dagsorden har verdi seg selv og kan virke mobiliserende på politiske aktører. At enkeltindivider kan få gratis behandling av sine saker er samtidig et viktig signal om at diskriminering er noe samfunnet tar alvorlig. Likeledes gir de ulike metodene viktig kunnskap om ulike sider ved diskrimineringen som angivelig finner sted. Spørsmålet som må stilles er hva man ønsker å oppnå med de resultatene man finner, og om målene er forenlige med de metodiske midlene man har til rådighet.

Den vanskelige diskusjonen: Forholdet mellom rasisme og diskriminering

Mange av svakheterne som hefter ved de ulike variantene av dokumentasjon på diskriminering nevnt ovenfor, springer ut fra utydeligheten som ligger i selve diskrimineringsbegrepet – og i det uklare forholdet mellom rasisme og diskriminering. Rasisme og diskriminering er to begreper som dels betegner det samme fenomenet, dels er begreper som befinner seg på ulike nivåer, og som har til felles at det hersker stor forvirring om når og i hvilke situasjoner de er rimelige å ta i bruk. Begrepene har også til felles at de representerer et minifelt av ideologiske, teoretiske og interessebaserte motsetninger. Spesielt rasismebegrepet forsøker derfor mange å unngå – noe som samtidig er en sentral årsak til at forholdet mellom de to begrepene er så uavklart og problematisk.

Nå er det er ikke noe mål i denne rapporten å utmeisle noen endelige definisjoner av rasisme og diskriminering; til det er begrepene for vide og perspektivene for mange. Snarere er ambisjonen å tydeliggjøre noen ulike posisjoner på feltet for å åpne det opp, og potensielt bidra til en mer fruktbar diskusjon mellom viktige aktører på feltet. Hvilken forståelse av diskriminering og rasisme man legger til grunn for både forskning og politikk, vil utgjøre

store forskjeller i hvilke resultater man oppnår. Da er det avgjørende å være klar over hvilke perspektiver som eksisterer.

I en tradisjonell forståelse av begrepet, kan rasisme defineres som en ideologisk overbevisning om at det finnes menneskeraser i form av fysiske forskjeller, og at det er en direkte sammenheng mellom disse kjennetegnene og mentale og moralske forskjeller – der den «hvite rasen» vanligvis betraktes som overlegen andre raser (Gullestad 2002: 148). Diskriminering er ikke vanskelig å skille ut fra et slikt rasismebegrep. For det første fordi diskriminering viser til enkeltindividens gjerne ubevisste handlinger, mens rasisme i denne forstand hviler på en uttalt ideologi. For det andre fordi diskrimineringsbegrepet representerer et bredt spekter av urettmessig forskjellsbehandling, for eksempel på grunnlag av kjønn, alder og seksuell orientering, foruten etnisitet, mens den tradisjonelle formen for rasisme uløselig er knyttet til forestillingen om at det gir mening å dele inn mennesker i kategorier av raser med ulike intellektuelle kapasiteter.

Imidlertid er ikke lenger den tradisjonelle rasismedefinisjonen videre utbredt i nordamerikansk og europeisk forskning. Mange mener å påvise at det har skjedd et retorisk skifte på den politiske høyresiden, der «kultur» har erstattet «rase» som viktigste ordnende kategori. Vekten legges gjerne på at forskjellene mellom ulike kulturer er uforenlige, noe som dermed tjener som et argument for en restriktiv innvandringspolitikk. Dette skiftet fra rase til kultur, betegnes gjerne som overgangen fra en «gammel» eller tradisjonell rasisme, som beskrevet ovenfor, til såkalt *nyrasisme*. Ifølge Gullestad (2002: 149) kan en slik nyrasisme «omfatte både mennesker som anses som synlig forskjellige, og mennesker som ikke anses som synlig forskjellige, men hvis kultur og religion anses for å være fremmed».

Ulempen med både den gamle og nye rasismen er at de til tross for å være uttrykk for et system eller en ideologi, impliserer at man skal kunne identifisere *hvem* som er rasister; altså et individualiserende rasismebegrep. Imidlertid har antakelig svært få som intensjon å være rasist i dag. Parallelt med utviklingen av forskningen på nyrasisme, har det derfor også kommet et annet, strukturelt rasismebegrep som gjerne kalles *rasialisering*; en overordnet forskjellstenkning basert på en antatt kulturell ulikhet mellom ulike samfunnsgrupper. Marianne Gullestad har vært blant de viktigste eksponentene for dette perspektivet i Norge. Hennes synliggjøring av makten som ligger i majoritetssamfunnets normalitetsdefinisjoner – av forhold i det norske samfunnet som tas for gitt og oppfattes som selvfølgelige av majoriteten, men som likevel fungerer undertrykkende for minoriteter – er et klassisk uttrykk for denne tankegangen, som gjerne også kalles for et *postkolonialt* perspektiv.

Edward Said var en av de første som introduserte den forståelsesrammen som ligger til grunn for rasialiseringsperspektivet. I *Orientalismen* ([1974] 2004) argumenterer han for hvordan Orienten fremstår som et negativt speilbilde av Vesten – som alt det Vesten *ikke* er. Overført til en kontekst av mino-

ritets- og majoritetsrelasjoner innen rammene av en nasjonalstat, handler Saids perspektiv om makten som ligger i definisjonene av det som er unormalt eller annerledes, og som gjennom språket bidrar til å underbygge oppfatninger av minoritetene som kulturelt forskjellige. Et grunnleggende poeng for Said og for videreutviklingen av hans tenkning, er at denne måten å skille mellom «oss» og «dem» på tas for gitt og fremtrer som naturlig, fordi det er bygget inn i språklige kategorier som skiller mellom ulike grupper. Samtidig brukes disse kategoriene, i stor grad ubevisst, til å opprettholde den asymmetriske maktrelasjonen mellom majoritet og minoriteter. Rasialisering, eller strukturell rasisme, er dermed langt mindre iøynefallende enn den tradisjonelle rasismen, fordi den gjerne er uuttalt og fremstår som en naturlig kategorisering av samfunnets medlemmer.

Det er langt mer problematisk å identifisere relasjonen mellom diskriminering og rasisme i lys av et rasialiseringsperspektiv. For det første er det ikke lenger mulig å operere med distinksjonen mellom bevisst og ubevisst, fordi rasialiseringen ligger i samfunnets strukturer og følgelig oppfattes som naturlige skiller mellom «oss» og «dem». For det andre vil enhver diskriminerende handling på grunnlag av etnisitet kunne tolkes som et uttrykk for rasialisering, noe som vil bidra til at man mister av syne nyansene som ligger i diskrimineringsbegrepet og føre til at «alt» er rasisme. Med tanke på kraften som ligger i merkelappen «rasist», sist tydeliggjort i norsk offentlighet ved Ali Farahsaken, synes behovet for mer avgrensede begreper å være åpenbart: Et rasismebegrep som potensielt sett innbefatter hele majoritetsbefolkningen, kan ha som konsekvens at begrepet blir aktørløst fordi det blir vanskelig å peke ut reelle motstandere.

Det er viktig å understreke at de ulike forståelsene av rasisme nevnt over ikke har erstattet hverandre over tid, slik at det i dag er rasialisering som er det enerådende perspektivet innen forskning og politikk i Norge. Snarere er det slik at de ulike rasismeforståelsene lever side om side, med utgangspunkt i forskjellige normative posisjoner i rasisme- og diskrimineringskomplekset. I den fremdeles gjeldende handlingsplanen mot rasisme og diskriminering (2002-2006), redegjør eksempelvis politiske myndigheter kun for de individualiserende formene for rasisme som vi nevnte innledningsvis i dette avsnittet, altså tradisjonell rasisme og nyrasisme. Diskriminering er da forholdsvis enkelt å skille fra rasisme; det er en handling som har som effekt at noen kommer dårligere ut enn andre på grunn av hudfarge eller etnisk opprinnelse, uavhengig av om hensikten var å forskjellsbehandle eller ikke. I handlingsplanen identifiseres med andre ord skillet mellom rasisme og diskriminering i det generelle skillet mellom holdning (rasisme) og handling (diskriminering). Spørsmålet er imidlertid om man med en slikt skille bare har definert seg bort fra problemet, i og med, som det også står eksplisitt i handlingsplanen, at enkelte oppfører seg *som om* raser eksisterte.

For en sentral aktør som Antirasistisk senter, fortøner bildet seg annerledes. Her brytes skillet mellom holdning og handling opp gjennom betegnelsen *rasistisk diskriminering* – som innebærer at enhver forskjellsbehandling på grunnlag av opprinnelsesland, kultur eller religion, er et uttrykk for rasisme. Antirasistisk senter er ikke opptatt av å definere personer som rasister, men arbeider for å få gjennomslag for en handlingsorientert definisjon, der handlinger eller ytringer med rasistisk innhold skal kunne defineres som rasisme.⁴ En stor utfordring for denne ambisjonen, er at den norske *common sense*-forståelsen av rasisme synes å ligge tettere opp til den tradisjonelle definisjonen, altså som en forestilling om eksistensen av menneskeraser. At en mer handlingsorientert rasismedefinisjon ikke har vunnet frem, kan være en viktig forklaring på engasjementet som vekkes når rasismebegrepet anvendes i norsk offentlighet. I alle tilfeller er det en påfallende uoverensstemmelse mellom en viktig representant for innvandrersorganisasjonene og regjeringens nåværende politikk, i et så sentralt spørsmål som hvilken rasismeforståelse som skal ligge til grunn for utviklingen av preventive tiltak mot rasisme og diskriminering.

Hva gjelder rasialiseringperspektivet, er det ikke like utbredt i Norge som i mange andre land, selv om nevnte Gullestad har vært en viktig representant. Forståelsen av rasisme som rasialisering på strukturnivå er først og fremst toneangivende i angloamerikansk samfunnsforskning, der det postkoloniale perspektivet etter Said generelt er mer sentralt (se f. eks den brede oversikten i Back & Solomos 2000). Man trenger imidlertid ikke å gå lenger enn til Sverige for å finne at rasialisering eller strukturell rasisme har fått innpass som relevant perspektiv både i forskning og politikk (se f. eks SOU 2005:41 og SOU 2005:56). I norsk sammenheng er det nyeste bidraget som til dels plasserer seg i denne tradisjonen, doktoravhandlingen til Ronald Craig (2005). For å gjøre begrepsforvirringen komplett bruker Craig her betegnelsen *systemisk diskriminering* for å forklare hvordan diskriminering i arbeidslivet foregår på skjulte måter, dels ved at ordninger og administrative rutiner i enkeltbedrifter bidrar til diskriminering i ansettelsesprosesser, dels ved å vise hvordan bedriftskulturer kan medføre systematisk diskriminering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn når de først er ansatt. Ulik begrepsbruk til tross, Craigs hovedpoeng er nært beslektet med rasialisering eller strukturell rasisme: Utfordringen er ikke å peke ut de få rasistene som med overlegg handler ut fra en ideologisk overbevisning, men å vise hvordan tilsynelatende nøytrale regler, normer og strukturer i arbeidslivet får diskriminerende konsekvenser for enkeltindivider *uten at det oppfattes slik* av majoritetsbefolkningen.

Den teoretiske diskusjonen om hvordan man skal og bør definere rasisme og diskriminering, åpenbarer en rekke motsetningsfylte perspektiver og inter-

4. For en grundigere redegjørelse for Antirasistisk senters syn på forholdet mellom rasisme og diskriminering, se <http://www.antirasistisk-senter.no/rasisme-i-norge.4518461-99429.html>

esser. Der noen vil reservere rasismebegrepet til ekstreme holdninger og ideologier på et systemnivå, vil andre sidestille rasisme og diskriminering som urettmessig forskjellsbehandling på individnivå. Atter andre opererer med et strukturelt perspektiv, der rasismen finnes i samfunnsstrukturene og i hodet på den enkelte, og dermed inngår i grunnleggende oppfatninger om hvordan verden henger sammen. Disse motsetningene innebærer en stor utfordring for utarbeidelsen av politiske tiltaksplaner så vel som for den empiriske samfunnsforskningen. Et evigvarende problem i teoretiseringer av samfunnsproblemer er at de nødvendigvis må operasjonaliseres til målbare størrelser for å kunne observeres direkte.

Diskriminering som premiss eller som potensielt funn?

En grunnleggende forutsetning for utviklingen av forskningsprosjekter om rasisme og diskriminering, er å klargjøre hvorvidt man oppfatter problemene som gitt i utgangspunktet eller holder dem som mulige empiriske funn. Dette har igjen sammenheng med hvilke forståelser av rasisme og diskriminering man opererer med i utgangspunktet.

Et sted hvor både perspektiver og premisser nylig ble gjenstand for stor konflikt mellom ulike forskningsmiljøer, var i forbindelse med den integrasjonspolitiske maktutredningen i Sverige som ble slutført i 2005. Etter en kontroversiell beslutningsprosess, endte man her opp med utelukkende å fokusere rasialisering eller strukturell rasisme i det svenske samfunnet – noe som avfødte stor debatt. Det viktigste slaget stod om hvorvidt rasialisering skulle danne utgangspunktet for maktutredningen, eller som et fenomen som må undersøkes empirisk som alle andre fenomener. Maktutredningens leder, Masoud Kamali, plasserer seg i den postkoloniale tradisjonen etter Said, og mener at rasisme ikke nødvendigvis skjer med overlegg fra enkeltindivider, men opprettholdes i praksis gjennom oppdeling av mennesker i ulike grupper. Meningsmotstanderne i debatten kritiserte imidlertid Kamali for akademisk forutbestemthet og for å bare lete etter en bekreftelse på normative konklusjoner som var gitt på forhånd.⁵

Debatten om den svenske maktutredningen tydeliggjør en del av perspektivene på rasisme- og diskrimineringsfeltet nevnt ovenfor, og innbefatter både en konflikt mellom teori og praksis, og en konflikt mellom forklaringer på henholdsvis struktur- og aktørnivå. På den ene siden er det et stort behov for å forstå årsakene til et vedvarende utenforskap langs etniske skillelinjer i sam-

5. Se Jørgensen (2006) for en mer utførlig beskrivelse av debatten omkring den svenske maktutredningen og Brekke og Borchgrevink (2007) for en tydeliggjøring av ulike integrasjonspolitiske posisjoner i Sverige generelt.

funnet. Dette krever omfattende teoretisering og et strukturperspektiv, og her kan rasialisering eller strukturell rasisme inngå som et av flere relevante perspektiver. På den andre siden behøves det kunnskap om omfanget av diskriminering og årsakene til at det skjer. Da kreves innsikt i hva som skjer i praksis, noe som kun kan fremskaffes gjennom empirisk basert forskning på individnivå.

Detaljert empirisk arbeid er nødvendig for å kunne undersøke teoretisk hvordan rasialisering, kulturforskjellstenkning og rasisme er vevet sammen med [...] andre former for sosial kategorisering på intrikate måter,

påpeker Gullestad (2002: 171). Gullestad fremhever her et viktig poeng, nettopp behovet for å kombinere empirisk forskning på ekskluderende handlinger med forklaringer på utenforskap i samfunnet, altså en kobling mellom aktør- og strukturnivåene. For å oppnå dette målet må blikket i større grad rettes mot *majoriteten*, de som primært utfører diskriminerende handlinger, og i mindre grad mot minoritetene – ofrene for diskriminering – enn hva som har vært tilfellet i den empiriske samfunnsforskningen til nå.

Det eksisterer dermed ikke noe nødvendig motsetningsforhold mellom en forståelse av rasialisering som et strukturelt fenomen på den ene siden, og diskriminering som ekskluderende handlinger med potensielt rasialiserende konsekvenser på den andre. Snarere kan de ulike perspektivene på rasisme og diskriminering utfylle hverandre på fruktbare måter, dersom de normative aspektene ved de ulike posisjonene tones noe ned. Et problem oppstår imidlertid dersom eksistensen av diskriminering fungerer som et *premiss* for forskning. Erfaringene fra den svenske debatten er ikke bare at en slik strategi er egnet til å skape splid mellom forskningsmiljøer, men også at resultatene risikerer å bli skjeve. Etter vår oppfatning bør derfor studier av diskriminering heller operere med en åpenhet for diskriminering som et *potensielt funn*, for deretter å forsøke å koble den eventuelle forekomsten av diskriminering til teoretiseringer knyttet til strukturelt utenforskap i det norske samfunnet.

Diskrimineringens tre sfærer

Forholdet mellom diskriminering og rasisme er problematisk, både empirisk og teoretisk. Problematikken forsterkes imidlertid ytterligere av utydeligheten som ligger i selve diskrimineringsbegrepet. Selv om diskriminering oppfattes som et stort problem det er ønskelig å redusere, brukes begrepet på så ulike måter at det knytter seg uklarhet til hvordan det skal forstås og hva som skal være begrepets nedslagsfelt. Skal diskrimineringsbegrepet for eksempel brukes *beskrivende*, for å betegne negative erfaringer blant mennesker som bor i samfunnet, skal det brukes som en *juridisk* betegnelse på forhold som bryter

med lovregler, eller skal det forstås *politisk*, for å begrunne et sett av virkemidler?

Til nå har diskrimineringsbegrepet rommet alle disse tre perspektivene på samme tid. En mer fruktbar strategi kan være å beholde diskriminering som et paraplybegrep, og så konkretisere innholdet avhengig av hvilket perspektiv man velger. Dersom en skiller mellom tre sfærer – samfunn, lovverk og politikk – som alle har til felles at diskriminering er et problem, vil det bli enklere å manøvrere begrepsmessig på feltet. I det følgende skal vi vise hvordan en slik tilnærming kunne arte seg.

I *samfunnssfæren* aktualiseres spørsmål om befolkningens levekår: Hvordan er det å leve i Norge? Et slikt spørsmål krever kunnskap om hvordan folk opplever sin egen hverdag. I et levekårsperspektiv er det mest relevant å rette oppmerksomheten mot dem som blir *utsatt* for diskrimineringen. Dermed er det også den subjektive opplevelsen som er det avgjørende, fordi det er hverdags erfaringene som virker inn på hvorvidt medborgerne føler seg inkludert eller ikke og hvilken grad de føler sin tilværelse som meningsfull eller ikke, som er i fokus i dette perspektivet. Da er det heller ikke av betydning at ulike personer tolker den samme situasjonen forskjellig. Metoder som gir slik kunnskap er først og fremst kvalitative dybdeintervjuer med personer som føler seg utsatt for diskriminering, men også levekårsundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå og andre former for surveyundersøkelser, kan gi viktig innsikt i folks hverdags erfaringer.

Den *juridiske* sfæren utgjøres av diskrimineringsloven. Diskriminering defineres her som urettmessig forskjellsbehandling på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Både handlinger eller unnlatelser som har diskriminering som intensjon og som resultat, dekkes av lovverket. Diskrimineringsloven trådte i kraft 1. januar 2006 og skal i utgangspunktet gjelde alle samfunnsområder. Samtidig er det viktig å understreke at diskriminering også kan være en relevant betegnelse på handlinger som faller innenfor det legale rammeverket, men utenfor det som er politisk og moralsk akseptabelt. Selv om diskrimineringsloven er en sivilrettslig lov og tersklene for å få medhold følgelig er lavere enn i ordinær strafferett, tyder erfaringene fra håndteringen av loven om likestilling mellom kjønnene fra 1979, på at det er vanskelig å bevise at diskriminering har funnet sted. En viktig årsak til dette er at det kun er de formelle kvalifikasjonene som gjøres til gjenstand for rettslig vurdering. Dersom en arbeidsgiver begrunner valget av én søker med at vedkommende er personlig egnet for en bestemt stilling, faller denne vurderingen utenfor forhold som er regulert av lovverket. Subjektive opplevelser av diskriminering er med andre ord ikke tilstrekkelig for å bevise at diskriminering har funnet sted. Dermed er det grunn til å tro at et forbud mot diskriminering i større grad vil virke inn på begrunnelsene som arbeidsgiverne oppgir enn beslutningene de faktisk fatter. I den forstand er

kanskje lovverkets viktigste betydning et annet: Gjennom rettslige normer å signalisere hva slags samfunn som er ønskelig.

I den *politiske sfæren* betraktes diskriminering som et samfunnsproblem som man må finne strategier for å redusere. Politisk er det derfor avgjørende å finne frem til egnede virkemidler. Opp mot denne ambisjonen er det nødvendig å skille mellom symptomer og årsaker, fordi det bare er gjennom å avdekke årsaksforhold at det er mulig å peke på egnede virkemidler. Å redusere en arbeidsgivers usikkerhet med hensyn til en utdanning tatt i utlandet, krever for eksempel helt andre tiltak enn endring av negative fordommer mot muslimer generelt. Fokus på årsaker innebærer at det er de som utfører diskriminerende handlinger som settes under lupen, enten det er arbeidsgivere, boligeiere, dørvakter, eller andre. Vi trenger kunnskap om hvorfor de gjør som de gjør, og i den sammenhengen er koblingen mellom årsaker og virkninger avgjørende. Ingen av metodene som er beskrevet ovenfor kan imøtekomme kunnskapsbehovet som ligger i den politiske sfæren.

En oversikt over diskrimineringsens tre sfærer og deres fokuseringsområder er presentert i tabell 1.2 Samlet gir de tre perspektivene en bred tilnærming til diskriminering som fenomen. Det må understrekes at ingen av perspektivene er mer riktige eller viktige enn de andre. Samtidig kan det være nyttig å tenke gjennom hvilket perspektiv man til enhver tid anlegger, slik at målene med en bestemt studie eller tilnærming til diskrimineringskomplekset, står i samsvar med de metodiske midlene man har for hånden. Problemet synes nemlig å være at flere av de nevnte metodene *aspire* til å si noe om diskrimineringsens omfang og årsaker, altså den innsikten i majoritetens praksis som behøves for å iverksette handling i den politiske sfæren, men at det nettopp er på dette området at kunnskapen om diskrimineringsmekanismene er kommet kortest.

Tabell 1.2. Oversikt over fokus og metode i tre sentrale sfærer der diskriminering er i sentrum

Sfærer	Fokus
Samfunn	Hvordan er samfunnet å leve i? Ofrene i sentrum Subjektiv opplevelse/erfaring er avgjørende
Loverk	Er en hendelse et brudd med gjeldende bestemmelser? Enkelthendelser i sentrum Plassering av ansvar
Politikk	Hvorfor handler folk slik de gjør? De som diskriminerer i sentrum Årsaker og virkemidler

Diskriminering er moralsk problematisk, men på sett og vis har også *metodene* for å studere diskriminering blitt moralsk problematiske: Det politisk korrekte har vært å lytte til ofrene, noe som åpenbart også er viktig, men det er samtidig et faktum at denne tilnærmingen ikke gir noen verktøy for å endre situasjonen. Vide og uspesifiserte begreper, koblet sammen med et fokus på subjektive hverdagserfaringer til de som utsettes for diskriminering, har muliggjort en passivitet; man ønsker å fokusere på diskriminering, men er så upresis i undersøkelsen av sosial praksis at det har vært umulig å identifisere hvordan diskrimineringsmekanismene i det norske samfunnet fungerer. En slik kunnskap kan bare oppnås gjennom et majoritetsblikk: Hvordan opptrer for eksempel arbeidsgivere med majoritetsbakgrunn i møtet med en jobbsøker med minoritetsbakgrunn? Fokuset på sosial praksis impliserer en tilslutning til et individualiserende diskrimineringsbegrep, noe som fra et postkolonialt strukturperspektiv kan synes problematisk. Imidlertid er det bare gjennom innsikt i konkrete handlingsmønstre over tid og på en rekke områder, at vi kan adressere den eventuelle rasialiseringens logikk og potensielt sett endre den.

Diskriminering i denne rapporten

Å studere hvordan representanter for majoritetssamfunnet – i dette tilfellet arbeidsgivere – handler i faktiske møter med representanter for etniske minoritetsgrupper, gir en innsikt i sosial praksis som metodene nevnt over ikke kan tilby. I de kommende avsnitt og kapitler introduserer vi situasjonstesting som metode, og diskuterer hvilke muligheter for kunnskapsinnhenting som ligger i denne tilnærmingen.

Fordi situasjonstesting innebærer at to personer med henholdsvis majoritets- og minoritetsbakgrunn søker på faktisk utlyste jobber, får man et mål på diskrimineringens omfang. Operasjonaliseringen av diskrimineringsbegrepet er dermed knyttet til *utfallet* av arbeidsgivernes beslutninger, det vil si hvilke konsekvenser en rekke enkeltsituasjoner på individnivå får for inkluderingen av personer med etnisk minoritetsbakgrunn på samfunnsnivå. På denne måten fanger metoden opp lovens definisjon av diskriminering, som innbefatter både handlinger med diskriminerende formål og virkninger, og den fanger opp kunnskap som er nødvendig for handling i den politiske sfæren. Et mål på utfallet av enkelthandlinger gjennom testing riktignok sier ingenting om den subjektive opplevelsen av diskriminering som er sentral i samfunnssfæren, men her eksisterer det allerede en rekke tilgjengelige metoder som kan anvendes.

Tatt motsetningene mellom de ulike perspektivene på rasisme og diskriminering i betraktning, er det et stort behov for empirisk kunnskap om hva som faktisk skjer i for eksempel ansettelsesprosesser i arbeidslivet. Med situasjons-

testing observeres og måles diskrimineringen direkte. Dette kan i ettertid gi næring til en mer fruktbar teoretisk diskusjon om hvilke perspektiver på rasisme og diskriminering som synes mest treffende i det norske samfunnet.

Testing av diskriminering

Erkjennelsen av at de vanligste metodene som brukes i diskrimineringsstudier er uforenlige med ambisjonen om å si noe om diskrimineringens omfang, er ikke ny – og ikke norsk. Den første kjente studien der man undersøkte diskriminering i praksis var i Storbritannia i 1967, der britiske statsborgere med bakgrunn fra Karibien (Vestindia) og England søkte på samme jobb. Rapporten fra 1968 avdekket omfattende diskriminering av jobbsøkeren fra Karibien sammenlignet med den hvite, britiskfødte søkeren. Undersøkelsen ble iverksatt av forskningsinstituttet Policy Studies Institute i London og kom som en følge av klare indikasjoner på urettmessig forskjellsbehandling av innvandrere i etterkrigstidens Storbritannia (Bovenkerk 1992: 8).

Målet med diskrimineringstesting er å konfrontere de svakhetene som ligger i det øvrige vitenskapelige metoderepertoaret, som er beskrevet ovenfor. Det finnes mange ulike varianter av slike tester, men de har alle til felles at det er en *parvis testing*, der to testpersoner som representerer ulike grupper, for eksempel ulike kjønn eller ulik etnisk bakgrunn, søker på en faktisk utlyst jobb, prøver å komme inn på et utested, eller lignende. Testpersonene er videre identiske langs alle relevante variabler, slik at det er mulig å trekke slutninger med hensyn til hvor avgjørende deres kjønn eller bakgrunn er for den behandlingen de får. Dersom behandlingen systematisk går i den ene persons disfavør, tolkes dette som et utslag av diskriminering.

En rekke teststudier ble gjennomført i land som Storbritannia, USA, Canada og Nederland, fra og med slutten av 1960- og begynnelsen av 1970-tallet. Forskningsdesignet som lå til grunn for disse ulike studiene var imidlertid langt fra enhetlig, så det har ikke vært mulig å trekke noen komparative slutninger på grunnlag av disse arbeidene. På begynnelsen av 1990-tallet bestemte derfor International Labour Office (ILO) at det skulle utvikles en detaljert manual på grunnlag av én av de ulike testvariantene – *situasjonstesting* – og at manualen skulle ligge til grunn for et omfattende komparativt forskningsprosjekt med sikte på å avdekke omfanget av og mønstre for etnisk diskriminering i arbeidslivet. Til nå har Tyskland, Nederland, Spania, Belgia, USA, Italia, Frankrike, Danmark og Sverige gjennomført slike studier i ILO-regi. En detaljert beskrivelse av metoden og forskningsresultater fra en del av landene, presenteres i kapittel 2 i denne rapporten.

Situasjonstesting i Norge?

Formålet med dette forprosjektet har vært å utrede mulighetene for å gjennomføre et forskningsprosjekt med bruk av situasjonstesting i Norge. Det er en rekke gode grunner til å gjøre dette: Fordi metoden allerede er nyttiggjort i en rekke andre land ligger det her en kilde til en meget interessant sammenligning av diskrimineringsmønstre på tvers av landegrenser. Spesielt det faktum at slike prosjekter både er gjennomført på kontinentet, i USA og i Danmark og Sverige, gjør at vi kan identifisere likheter og forskjeller internt i den skandinaviske regionen og mellom Skandinavia som regional enhet og andre vestlige land. Sist men ikke minst gir situasjonstesting, dersom det metodiske rammeverket utvides noe, en mulighet til å imøtekomme behovet for kunnskap i diskrimineringsens *politiske* sfære, fordi det her ligger et potensial for innsikt i diskrimineringsens omfang og årsaker gjennom fokuset på majoritetsbefolkningens praksis. Følgelig er det også et utgangspunkt for utviklingen av politiske virkemidler for å redusere diskriminering i det norske samfunnet.

I forlengelsen av kritikken mot øvrige metoder ovenfor, kunne en forvente at situasjonstesting dermed var en enkel løsning på de fleste problemer i studiet av diskriminering. Slik er det imidlertid ikke. At metoden handler om å identifisere diskriminering der den utspilles i praksis, innebærer at vi må gå utenom det forskningsetiske prinsippet om informert samtykke fra deltakerne i prosjektet – i dette tilfellet arbeidsgiverne. Det nødvendige bruddet med informasjonskravet er en av grunnene til at det aldri er søkt om å få gjennomføre et slikt prosjekt i Norge (se kapittel 7).

På den annen side er ikke prinsippet om informert samtykke ufravikelig, og i denne sammenhengen er det verdt å stille spørsmålsteget ved hvorvidt det er profesjonelle arbeidsgivere eller arbeidssøkere som det er viktigst å verne. Det har nå gått femten år siden ILO initierte den komparative studien nevnt ovenfor. I løpet av denne perioden har det ikke blitt utviklet noen alternativ og bedre metode enn situasjonstesting for å måle omfanget av diskriminering i arbeidslivet. Samtidig er det ingenting som tyder på at den systematiske forskjellsbehandlingen av personer med etnisk minoritetsbakgrunn i det norske samfunnet har blitt mindre. All den tid en rekke land som vi vanligvis sammenligner oss med nå har tatt metoden i bruk, mener vi at det er på tide å la forskningsetiske hensyn vike for *samfunnsetiske* hensyn, og igangsette et prosjekt som kan bidra til å endre en uholdbar situasjon.

Forutsetningen for at et større forskningsprosjekt med bruk av situasjonstesting blir gjennomført i Norge, er likevel at de forskningsetiske ulempene som metoden impliserer er grundig vurdert. En viktig del av dette forprosjektet har derfor vært å etablere et samarbeid med Den nasjonale forskningsetiske komiteen for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). NESH har ingen myndighet til å hindre igangsettingen av forskningsprosjekter, men er en viktig normativ aktør og en instans forskere som arbeider i et etisk grenseland kan henvende seg til for å få konkrete prosjekter vurdert.

I uttalelsen fra NESH, basert på en beskrivelse av metoden og vår vurdering av dens styrker og svakheter, frarådes ikke gjennomføringen av et prosjekt med bruk av situasjonstesting, men komiteen anfører like fullt en skeptisk holdning. Søknaden, uttalelsen og et notat med våre refleksjoner knyttet til korrespondansen med NESH, befinner seg i denne rapportens kapittel 4.

Rapportens struktur og innhold

Denne rapporten er ingen enhetlig tekst, men består av flere ulike tekstdokumenter som samlet gir et bilde av forprosjektets formål og retning. Neste kapittel består av en kunnskapsoversikt. Her beskrives situasjonstesting som metode og vi redegjør for hvilke land som har gjennomført prosjekter med bruk av situasjonstesting, og presenterer en del av resultatene. Kapittel 3 er en artikkel vi har skrevet for tidsskriftet *Søkelys på arbeidslivet* og som har tittelen «Diskrimineringens art, omfang og årsaker» (Midtbøen og Rogstad 2008). I artikkelen går vi de forskningsetiske sidene ved situasjonstesting nærmere etter i sømmene, og denne ble også vedlagt vår søknad til NESH. Kapittel 4, 5 og 6 består av søknaden som vi sendte til NESH tidlig i prosjektperioden, uttalelsen fra komiteen utgjør kapittel 5, og et notat med noen av våre refleksjoner knyttet til denne uttalelsen utgjør kapittel 6. Kapittel 7 består av en artikkel (Rogstad 1996) som tidligere er publisert i *Sosiologisk tidsskrift*, og der de forskningsetiske sidene ved situasjonstesting som metode og forskningsetikk generelt, drøftes inngående. Helt til slutt, i kapittel 8, presenterer vi noen innspill til hvordan kunnskapen som dette forprosjektet har generert, kan overføres til et faktisk forskningsprosjekt med bruk av situasjonstesting i Norge.

Kunnskapsoversikt

Ulike former for diskriminerings testing har vært praktisert i flere land siden slutten av 1960-tallet, men institusjonaliseringen av situasjonstesting som en vitenskapelig metode skjedde først på begynnelsen av 1990-tallet. International Labour Office (ILO) mente at det ikke eksisterte noen metoder som kunne dokumentere omfanget av etnisk diskriminering i arbeidslivet. Den nederlandske sosiologen Frank Bovenkerk fikk derfor i oppdrag av ILO å utvikle en manual for testing av diskriminering i ansettelsesprosesser på arbeidsmarkedet (Bovenkerk 1992), som skulle ligge til grunn for et stort komparativt forskningsprosjekt: *Combating discrimination against migrant workers and ethnic minorities in the world of work*. De fire første landene som deltok i dette prosjektet var Tyskland, Nederland, Spania og Belgia. I senere tid har også USA, Italia, Frankrike, Danmark og Sverige gjennomført slike studier i ILO-regi.

Til tross for at situasjonstesting dermed er etablert i en rekke land i dag, er det fremdeles heftet en del betenkeligheter ved metoden, ikke minst av forskningsetisk art. En vurdering av hvorvidt situasjonstesting også bør anvendes i en studie av etnisk diskriminering i Norge, må derfor inkludere en gjennomgang av den foreliggende kunnskapen om metoden. Hvordan har erfaringene vært internasjonalt og på hvilken måte er disse studiene relevant for et eventuelt norsk forskningsprosjekt?

I denne kunnskapsoversikten presenteres først situasjonstesting som metode. Deretter gjennomgås resultater fra Tyskland, Nederland, Spania og Belgia, der ILO-prosjekter ble gjennomført på 1990-tallet. Etter en oppsummering av viktige likheter i studiene fra kontinentet, redegjøres det mer inngående for den svenske studien fra 2007 (Attström 2007).⁶ Fordi det har skjedd en endring i synet på situasjonstesting i Sverige, der de forskningsetiske innvending-

6. Den svenske studien gis særskilt oppmerksomhet fordi overføringsverdien til norske forhold er spesielt stor her. Det samme hadde vært tilfellet for Danmark, men den danske rapporten var dessverre ennå ikke publisert da prosjektperioden var utløpt.

ene mot metoden har blitt veid for lette i lys av økt oppmerksomhet mot be-
kjempelsen av diskriminering på det svenske arbeidsmarkedet, refereres det
også til den svenske forhistorien. Vi avslutter med en oppsummering av de
viktigste lærdommene – som tjener som utgangspunkt for refleksjoner knyttet
til den eventuelle gjennomføringen av et lignende forskningsprosjekt i Norge,
i kapittel 8.

Situasjonstesting: En metode for dokumentasjon av etnisk diskriminering

Frank Bovenkerk hadde bred erfaring fra ulike former for diskrimineringstest-
ing i Nederland da han fikk forespørselen fra ILO om å lage en manual for
bruk av situasjonstesting. Manualen (Bovenkerk 1992) består av en gjennom-
gang av de vitenskapelige metodene som er anvendt i studiet av diskrimine-
ring og en kritikk av disse, argumentasjon for nødvendigheten av å undersøke
hvordan arbeidsgivere handler i praksis, samt en detaljert beskrivelse av selve
testprosedyren. Det ble oppfattet som hensiktsmessig at beskrivelsene var
detaljerte for å sikre at de ulike nasjonale prosjektene ble gjennomført på så
likt grunnlag som mulig.

Hovedhensikten med situasjonstesting er å dokumentere *omfanget* av dis-
kriminering på etnisk grunnlag i ansettelsesprosesser i arbeidslivet. Det kom-
mer tydelig frem i Bovenkerks mandat og i selve manualen, at det på begyn-
nelsen av 1990-tallet var et stort behov for å dokumentere at diskriminering
faktisk finner sted. I dag vil antakelig slike prosjekter spille en litt annen rolle,
der posisjoner på ulike sider av en polarisert diskrimineringsdebatt kan vise
seg å bli overrasket over resultatene. Behovet for dokumentasjon er like fullt
vedvarende: Som nevnt i forrige kapittel, kan ingen andre kjente metoder gi et
presist anslag på omfanget av diskriminering (se f. eks Rogstad 1996, 2001;
Tronstad og Østby 2005).

Situasjonstesting handler altså om testing av *tilgangen* til arbeidsmarkedet.
To par jobbkandidater som er helt like med hensyn til alder (20-25 år), språk-
beherskelse, utdannelsesnivå, arbeidserfaring, etc, søker på faktisk utlyste
jobber. Det eneste som skiller kandidatene fra hverandre er navn og hudfarge,
der én har majoritetsbakgrunn og den andre har synlig minoritetsbakgrunn,
som da tjener som markører for arbeidsgivernes potensielle forestillinger om
arbeidssøkernes etnisitet. Testpersonene med minoritetsbakgrunn bør være fra
en etablert og velkjent gruppe i hvert enkelt land; i Frankrike ble det brukt
personer med bakgrunn fra Algerie, i Tyskland personer med tyrkisk opprin-
nelse og i Spania personer med bakgrunn fra Marokko. I Sverige brukte man
svenskfødte personer med bakgrunn fra ikke-spesifiserte land i Midtøsten.
Ved å velge personer som er født i landet, har lik skolegang og har tilegnet

seg samme språknivå som personen med majoritetsbakgrunn, minimeres påvirkningen av andre faktorer på ansettelsesbeslutningen, slik at forskjellsbehandling tolkes som et utslag av diskriminering på etnisk grunnlag.

Validiteten eller gyldigheten til resultatene av testingen, avhenger av i hvilken grad forskeren faktisk har klart å minimere alle andre forskjeller mellom jobbsøkerne enn etnisk bakgrunn (Bovenkerk 1992: 30). I forhold til objektive forskjeller knyttet til f. eks utdanningsgrad og arbeidserfaring, er dette noe som enkelt kan tilpasses. Samtidig er det også viktig at kandidatene er så like som mulig langs mer subjektive linjer. De må være troverdige jobbsøkere og ha en «konvensjonell» fremferd. En sentral forutsetning for studier med bruk av situasjonstesting er derfor at seleksjonen av kandidater er grundig. Likevel kan man aldri vite i hvilken grad subjektive forskjeller kan skape forskjellige utfall. For å øke validiteten i studiene har man derfor valgt å operere med to par kandidater, som halvveis i prosjektet roterer. På den måten vil testpersonene med minoritetsbakgrunn ha blitt sammenlignet med begge kandidatene med majoritetsbakgrunn. Testpersonene har stort sett vært universitets- eller høyskolestudenter – personer som enkelt bør kunne sette seg inn i den teoretiske bakgrunnen for og den tekniske administrasjonen av testingen (Bovenkerk 1992: 19).

I sin nåværende form består testprosedyren av (potensielt) tre trinn:

1. *Telefonsamtale.* Testpersonene ringer for å forhøre seg om en utlyst stilling. Det skal ikke ta mer enn ti minutter mellom de to personenes oppringning. Testpersonene er trent i formuleringer og hvordan de skal framtre mest mulig identisk. Det avgjørende er hvorvidt én eller begge blir bedt om å sende inn søknad.
2. *Skriftlig søknad.* Testpersonene sender inn nesten identiske jobbsøknader med en tilpasset CV som gjør dem attraktive for jobben. Det avgjørende er hvorvidt én eller begge kalles inn til intervju.
3. *Jobbintervju.* Testpersonene møter sin potensielle arbeidsgiver ansikt til ansikt. Her legges det stor vekt på å sikre at testpersonene gir så likt førsteinntrykk som mulig. Det innebærer at fysisk fremtreden, som vekt, høyde, klær, frisyre, etc, skal være så identisk som mulig, slik at etnisk bakgrunn er det eneste som skiller kandidatene fra hverandre. Det avgjørende er hvorvidt én eller begge får et tilbud om jobb.

Metoden gir fire mulige utfall:

- Ingen tilbys jobb
- Testpersonen med minoritetsbakgrunn er den eneste som tilbys jobb

- Testpersonen med majoritetsbakgrunn er den eneste som tilbys jobb
- Begge tilbys jobb (eventuelt ulike typer jobber)

Metodens fremste fortrinn er at den gir et samlet mål på omfanget av diskriminering i ansettelsesprosessen – en *kumulativ diskrimineringsrate*. Den trinnvise søknadsprosessen, der forskeren har stor grad av kontroll på alle trinn, bidrar videre til at det er mulig å identifisere *hvor* i prosessen diskrimineringen eventuelt skjer.

Internasjonal variasjon i implementeringen av metoden

Testprosedyren som er beskrevet ovenfor er identisk med anvendelsen av metoden i Sverige (Attström 2007). I Bovenkerks opprinnelige manual beskrives imidlertid to ulike tester for å søke på jobber som krever ulik utdanningslengde: Situasjonstesting og korrespondansetesting. I *situasjonstesting* brukes faktiske mennesker som søker på ufaglærte eller delvis faglærte stillinger i f. eks industri- eller servicesektoren, men en skriftlig søknad er ikke med som et ledd i prosedyren, slik det var i Sverige. Etter Bovenkerks beskrivelse består dermed det første trinnet av om søkerne får presentere sine kvalifikasjoner i en telefonsamtale med arbeidsgiver, det andre trinnet består av hvorvidt man blir innkalt til intervju og det tredje trinnet avgjøres av om én eller begge får et tilbud om jobb.

Som et supplement til testingen av diskriminering i yrker som krever lav kompetanse, oppfordrer Bovenkerk til at man også skal teste ansettelsesprosesser i jobber som krever høyere utdanning. Fordi det er mindre vanlig å innlede søknadsprosesser på slike stillinger med en telefon til den gjeldende bedriften, og fordi det er vanskeligere å konstruere troverdige jobbsøkere på dette nivået, anbefaler Bovenkerk at forskeren her kun anvender fiktive søknader som sendes inn. Dette kalles *korrespondansetesting*. Forskjellen mellom situasjonstesting og korrespondansetesting er dermed hva slags type jobber man søker på og hvorvidt testingen involverer personlig kontakt mellom arbeidssøker og arbeidsgiver, men grunntanken er likevel den samme: I begge testvariantene skjer det en parvis testing, der én person med majoritetsbakgrunn og én person med minoritetsbakgrunn søker på den samme stillingen. De to søknadene er identiske i innhold, slik at det eneste som skiller kandidatene fra hverandre er navnet, som da signaliserer at de to har ulik etnisk bakgrunn.

Til tross for at korrespondansetesting gir forskeren en enda større grad av kontroll over søknadsprosessen, er langt mindre kostbar enn situasjonstesting og inngår som et ledd i Bovenkerks manual, er denne formen for testing i liten grad tatt i bruk i de nasjonale ILO-prosjektene. I Tyskland, Nederland, Spania

og Belgia anvendte man den formen for situasjonstesting som fremgår av manualen, altså testprosedyrer uten bruk av søknader. I Sverige brukte man en kombinasjon av situasjonstesting og korrespondansetesting ved at formelle søknader gikk inn som andre trinn i testprosedyren. Hvorvidt dette skyldes arbeidsmarkedsforskjeller mellom Sverige og de andre landene, at det f. eks er vanligere at søknader inngår som en del av ansettelsesprosesser også i delvis kvalifiserte yrker i Sverige, eller om det skyldes endring i søknadsprosedyrer som har skjedd over tid, vites ikke. Det fremgår ikke av den svenske rapporten hvorfor det er valgt å bruke en annen variant av metoden enn den Bovenkerk beskriver.

Vi kommer tilbake til forskjellene mellom de to testvariantene og avveininger knyttet til hvilke strategier som synes mest hensiktsmessige i en norsk kontekst, i kapittel 8. I denne omgang er det først og fremst viktig å være oppmerksom på at landene har valgt forskjellige testprosedyrer, da diskrimineringsraten på de ulike trinnene har litt ulikt meningsinnhold i studiene fra kontinentet på den ene siden, og den svenske studien på den andre.

Diskrimineringsens omfang i Tyskland, Nederland, Spania og Belgia

Tyskland, Nederland, Spania og Belgia var de første europeiske landene som gjennomførte situasjonstesting i regi av ILOs prosjekt *Combating discrimination against migrant workers and ethnic minorities in the world of work*. Resultatene i disse fire landene refereres kort til i det følgende.

- *Tyskland*. Testene ble utført i 1993 og 1994 og unge tyskfødte menn med tyrkiske foreldre ble valgt ut som testpersoner. Testpersonene hadde dermed hatt sin skolegang i Tyskland og snakket flytende tysk. I ansettelsesprosesser i Tyskland er det vanlig, selv i ufaglærte jobber, at man avkreves vitnemål, jobbpreferanser og andre dokumenter i intervjusituasjonen, så her ble kun testene utført på telefon. Hvorvidt man fikk lov til å presentere seg og sine kvalifikasjoner fungerte som trinn 1 og hvorvidt man ble innkalt til intervju som trinn 2. Det tredje trinnet, at testpersonene faktisk møter opp til et intervju, ble aldri gjennomført. Diskrimineringsraten på første trinn var 13 prosent og på andre trinn 6 prosent, så i Tyskland endte man opp med en kumulativ diskrimineringsrate på 19 prosent. Majoriteten av diskrimineringsstilfellene var i servicesektoren – og aller flest i små firmaer (Goldberg & Mourinho 1999).
- *Nederland*. Testene ble utført i 1993 og 1994 og testpersonene var unge menn med marokkansk bakgrunn. Marokkanere representerer den tredje

største innvandrerguppen i Nederland og ble valgt fordi de hadde den minst fordelaktige profilen på det nederlandske arbeidsmarkedet. De presenterte seg som andregenerasjons innvandrere med all skolegang i landet og snakket flytende nederlandsk, men med en viss aksent. Netto diskriminering på første trinn var 23 prosent, på andre trinn 9 prosent og på tredje trinn 5 prosent. Den kumulative diskrimineringsraten ble dermed på 37 prosent. Den absolutt høyeste diskrimineringsraten var på jobber som faller innenfor kategorien detaljhandel (typisk butikkansatte), der over halvparten av jobbene var stengt for søkeren med marokkansk bakgrunn (Bovenkerk, Gras & Ramsodh 1999).

- *Spania*. Testene ble utført i 1994 og 1995 og også her ble unge menn med marokkansk bakgrunn valgt ut. Marokkanere utgjør den største innvandrerguppen i Spania. Netto diskrimineringsrate på første trinn var 25 prosent. På andre trinn var raten på 8 prosent, mens den var 3 prosent på tredje trinn. Dette ga en kumulativ diskrimineringsrate på 36 prosent. I Spania ble testene utført i Barcelona, Madrid og Malaga – og det var store regionale forskjeller. I både Barcelona og Malaga var den kumulative diskrimineringsraten over 50 prosent, mens den var under 30 i Madrid. I alle de tre områdene skjedde diskrimineringen primært på første trinn, med en avvisning av personen med marokkansk bakgrunn før vedkommende fikk presentere sine kvalifikasjoner. Mest påfallende var dette i Barcelona der raten på første trinn var hele 48 prosent. Tilfeller av etnisk diskriminering var mest utbredt i hotell- og cateringbransjen (De Prada, Actis & Pereda 1999).
- *Belgia*. Testene ble utført i 1996 og 1997 og unge menn med marokkansk bakgrunn ble utvalgt som testpersoner også her. Marokkanere er en av de største minoritetsgruppene fra land utenfor EU i Belgia, og ble i tillegg valgt ut fordi det var klare tegn til at de ble diskriminert på det belgiske arbeidsmarkedet. Netto diskriminering på første trinn var 19 prosent, på andre trinn 12 prosent og på tredje trinn 2 prosent. Den kumulative diskrimineringsraten ble dermed 33 prosent. På grunn av Belgias desentraliserte struktur og for å unngå mistanker om at diskriminering kun er et hovedstadsproblem, ble det gjennomført tester i både Brussel, Antwerpen (Flandern) og Liège (Wallonia). Her var imidlertid de regionale forskjellene langt mindre enn i Spania. Også i Belgia var diskrimineringen mest omfattende på første trinn. Videre var diskriminering mest utbredt i hotell- og cateringbransjen – nærmere 50 prosent. Det betyr at hver annen jobb i denne bransjen var stengt for unge menn med marokkansk bakgrunn i Belgia (Smeeters, Arrijn, Feld & Nayer 1999).

Tabell 2.1. Diskrimineringsrater i Tyskland, Nederland, Spania og Belgia

	Tyskland	Nederland	Spania	Belgia
Trinn 1	13 %	23 %	25 %	19 %
Trinn 2	6 %	9 %	8 %	12 %
Trinn 3	-	5 %	3 %	2 %
Kumulativ diskrimineringsrate	19 %	37 %	36 %	33 %

Resultatene fra de første fire ILO-prosjektene er oppsummert i tabell 2.1. Det kan slås fast at diskrimineringen av etniske minoriteter i alle de fire landene var omfattende. Den kumulative diskrimineringsraten etter alle tre trinn var 37 prosent i Nederland, 36 prosent i Spania og 35 prosent i Belgia. I Tyskland var det umulig å gjennomføre det tredje trinnet, altså oppmøte til intervju. De to første ga en kumulativ rate på 19 prosent, noe som er vesentlig lavere enn i de andre landene. At diskrimineringsraten var betydelig lavere i Tyskland enn i f. eks Nederland, er svært interessant. Zegers de Beijl (1999) peker på at Nederland på midten av 1990-tallet hadde en av de mest omfattende antidiskrimineringslovgivningene i Europa, mens Tyskland på det samme tidspunktet i liten grad hadde utviklet slik lovgivning. Som også Craig (2005) har påpekt, fører ikke sosiale normer nedfelt i lovgivning nødvendigvis til en endring i hva folk gjør i praksis. Innsikt i praksis er med andre ord helt nødvendig for en forståelse av hvilke diskrimineringsmekanismer som finner sted i arbeidslivet. Likevel avtegnet det seg lignende mønstre i de fire landene: Den direkte diskrimineringen fant hovedsaklig sted på det første trinnet. Dette innebærer at søkerne med minoritetsbakgrunn ble nektet muligheten til å presentere sine kvalifikasjoner overhodet – og at søkere ble avvist på bakgrunn av et navn som vekket assosiasjoner til vedkommendes etniske bakgrunn. I tillegg fant majoriteten av diskrimineringsstilfellene i alle land sted i små privateide firmaer i servicesektoren, og da særlig i jobber i hotell- og cateringbransjen, samt i detaljhandelen – jobber som innebærer utstrakt kundekontakt (Zegers de Beijl 1999).

Diskrimineringsmønstrene som kunne identifiseres i de fire første landene som gjennomførte ILO-prosjekter med bruk av situasjonstesting, ble imidlertid bare delvis bekreftet i den svenske studien. *Omfanget* av diskrimineringen var forholdsvis likt, men *hvor* i prosessen diskrimineringen hovedsaklig fant sted, var svært ulikt. Det er derfor grunn til å se nærmere på funnene i Sveri-

ge, da det er rimelig å anta at det svenske arbeidsmarkedet er mer sammenlignbart med det norske og at det kan være viktige erfaringer å hente fra den svenske studien.

Diskrimineringsens omfang i Sverige

I Sverige ble det først gjennomført en pilotstudie i Gøteborg i 2005. Deretter ble prosjektet utvidet til også å inkludere byene Stockholm og Malmö – i 2006. Ifølge manualen til Bovenkerk skulle man konsentrere seg om *mannlige* jobbsøkere. Dette ble fulgt i ILO-prosjektene nevnt ovenfor, men i Sverige inkluderte man kjønn som en selvstendig variabel ved å operere med to sett av jobbsøkerpar – et kvinnelig sett og et mannlig sett. Den svenske studien skiller seg også ut fra de tidligere prosjektene ved at nasjonal bakgrunn ikke spesifiseres; testpersonene var svenskfødte ungdommer i alderen 20-24 år, med familiebakgrunn fra Midtøsten.

Resultatene fra de ulike trinnene i Sverige er interessante sammenlignet med de fire landene nevnt ovenfor. I både Tyskland, Nederland, Spania og Belgia var diskrimineringen klart mest omfattende på første trinn. Til sammenligning var diskrimineringsraten på første trinn i Sverige forsvinnende liten; for kvinner 3 prosent og for menn 5 prosent. På andre trinn skjedde det imidlertid et brått skifte, med en rate på 29 prosent for kvinner og 21 prosent for menn. Det tredje trinnet falt tilnærmet bort fordi få søkere ble innkalt til intervju overhodet, og fordi majoriteten av de potensielle intervjuene ble avlyst av ulike årsaker. Den kumulative diskrimineringsraten i Sverige ble 34 prosent for kvinner og 32 for menn – altså omtrent på samme nivå Nederland, Spania og Belgia (Attström 2007).

Sverige skiller seg altså skarpt fra de andre landene når det gjelder *hvilket trinn* i ansettelsesprosessen diskrimineringen hovedsaklig finner sted. Det kan være flere forklaringer på denne påfallende forskjellen. En åpenbart viktig årsak er at svenske arbeidsgivere viste seg villige til å ta i mot en rekke søknader til samme stillingsutlysning, opp mot tre hundre på en og samme jobb, ifølge Attström. I den svenske studien var det dermed et uforholdsmessig stort antall søknader som det aldri kom noe svar på – og her kan det selvsagt finne sted en omfattende seleksjon på etnisk grunnlag (gjennom navn) på en mer skjult måte enn ved direkte avvisning på telefon.

På den annen side er det også verdt å minne om at disse studiene ikke er umiddelbart sammenlignbare, i det minste ikke trinn for trinn, fordi man i den svenske studien opererte med en annen testprosedyre enn i de fire andre landene som er referert til her. Da manualen til Bovenkerk legger opp til at testpersonene skal oppgi utdanning, arbeidserfaring, og øvrige relevante kvalifikasjoner allerede i den innledende telefonsamtalen, er nødvendigvis dette et

mer omfattende trinn enn om en søker utelukkende vil forhøre seg om en stilling fremdeles er ledig. Den svenske rapporten inkluderer ingen refleksjoner over at forskjellig bruk av metoden kan medføre et dårligere sammenligningsgrunnlag.

Veien mot den svenske studien

Både likheter og forskjeller i operasjonalisering og resultater mellom de ulike ILO-prosjektene er relevante for gjennomføringen av en eventuell norsk studie av etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser i arbeidslivet. Den svenske studien har imidlertid også en særegen forhistorie som kan bidra til å løfte frem interessante trekk ved situasjonstesting som metode, og som peker på momenter som må med i en grundig vurdering av et lignende prosjekt i Norge.

Da ILO iverksatte prosjektet *Combating discrimination against migrant workers and ethnic minorities in the world of work* i 1992, var Sverige tiltenkt rollen som ett av elleve land der en studie med bruk av situasjonstesting skulle gjennomføres. Både Åke Sander ved Universitetet i Gøteborg og Maritta Soinen fra Stockholm Universitet, sendte derfor søknader om deltakelse i ILO-prosjektet til det Socialvetenskapelege forskningsrådet i 1993. Søknadene ble videre behandlet av en forskningsetisk komité – som konkluderte med at situasjonstesting var forskningsetisk uakseptabelt. Begge søknadene ble derfor avvist av det svenske forskningsrådet (se Banton 1997) og Sverige fikk dermed ikke muligheten til å delta i ILOs komparative forskningsprosjekt – i den omgangen.

Fra og med slutten av 1990-tallet skjedde det imidlertid en gradvis endring i svenske myndigheters oppmerksomhet knyttet til diskrimineringsproblemet. I kapittel 1 har vi allerede nevnt den integrasjonspolitiske maktutredningen, som hadde rasisme og diskriminering i det svenske samfunnet som hovedfokus. I 2004 inviterte det svenske Integrationsverket til en workshop som skulle diskutere mulighetene for å bruke situasjonstesting i en studie av diskriminering på det svenske arbeidsmarkedet. Notatet fra denne workshopen (Integrationsverket 2004) bærer preg av en vilje blant deltakerne til å gjennomføre en slik studie, men samtidig en skepsis til om det svenske forskningsrådet ville endre sitt synspunkt. Andre organer, som Integrationsverket, ble derfor nevnt som mulige finansieringskilder.

Den svenske studien som er referert til ovenfor (Attström 2007), ble aldri prøvd for en forskningsetisk komité og ble heller ikke finansiert av det svenske forskningsrådet. Studien er gjennomført av konsultentselskapet Rambøll, på oppdrag fra Integrationsverket, som finansierte studien på vegne av svenske myndigheter. At man i Sverige valgte å gå utenom en forskningsetisk vurde-

ring med regjeringens velsignelse, er overraskende. Enda mer overraskende er det imidlertid at metodens forskningsetiske betenkeligheter knyttet til fraværet av informert samtykke, som hindret igangsettingen av et lignende prosjekt på begynnelsen av 1990-tallet, ikke nevnes i den svenske rapporten. Ordet «forskningsetikk» nevnes kun én gang, og er da redusert til kun å dreie seg rundt spørsmålet om arbeidsgivernes anonymitet.

Avslutning

Ferden mot gjennomføringen av en studie med bruk av situasjonstesting i Sverige, var altså en lang prosess. På 1990-tallet ble søknader om bruk av metoden avvist av det svenske forskningsrådet på forskningsetisk grunnlag – en beslutning som etter alt å dømme var avgjørende for at det aldri ble søkt om et lignende prosjekt i Norge (Rogstad 1996). Når en svensk studie nå foreligger, later det til å ha skjedd som en følge av en politisk mentalitetsendring i oppfatningen av etnisk diskriminering i det svenske samfunnet. Selv om en svensk holdningsendring er interessant og relevant for vurderingen av en eventuell norsk studie, fjerner imidlertid ikke fraværet av forskningsetiske refleksjoner i den svenske rapporten nødvendigheten av en grundig vurdering av nettopp forskningsetiske problemstillinger.

En viktig lærdom fra de svenske erfaringene med situasjonstesting, er med andre ord betydningen av å ha en grundig forskningsetisk vurdering i ryggen når man gjennomfører et prosjekt av denne typen. Dette er en av grunnene til at vi har initiert et samarbeid med Den nasjonale forskningsetiske komiteen for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). Vår korrespondanse med NESH er gjengitt i kapittel 4, 5 og 6 i denne rapporten.

Et annet viktig spørsmål som tydeliggjøres av denne kunnskapsoversikten, er knyttet til relevansen av å inkludere det tredje trinnet i situasjonstesting, der testpersonene stiller opp til intervju. For det første viser resultatene fra de internasjonale rapportene av diskrimineringen hovedsaklig finner sted på et av de første to trinnene. For det andre er det på dette trinnet i ansettelsesprosessen at forskeren har desidert minst kontroll over situasjonen. Både telefonopp-ringningen og utformingen av søknader vil skje under oppsyn, men i intervjuene er forskeren prisgitt testpersonenes forklaring av handlingsforløpet. I tillegg vil en rekke ukontrollerbare forhold i møtet mellom arbeidsgiver og jobbsøker ansikt til ansikt kunne påvirke utfallet, uten at dette nødvendigvis har noe med diskriminering å gjøre.

Et tredje moment er den internasjonale variasjonen når det gjelder kjønnsdimensjonen. Som nevnt ovenfor legger Bovenkerk opp til at man skal bruke mannlige testpersoner, noe som også ble fulgt i Tyskland, Nederland, Spania og Belgia. I Sverige inkluderte man kjønn som selvstendig variabel. Dette er

utvilsomt en fordelaktig utvidelse fordi man her kan få viktig kunnskap om potensielt kjønnede diskrimineringsmønstre, men har selvsagt som ulempe at man må doble antallet tester – noe som er svært tid- og kostnadskrevende.

Til slutt kommer selvsagt alle beslutninger som må gjøres i forhold til omfanget av tester, hvilke arbeidsmarkedsområder man skal fokusere på, og ikke minst utfordringene som er knyttet til offentliggjøringen av privatlivet gjennom selvrepresentasjoner på ulike nettsamfunn. Vi står overfor helt andre rammer i konstruksjonen av troverdige jobbsøkere i dag, enn hva som var tilfellet da Bovenkerk skrev sin manual i 1992; da var det ikke en gang et behov for å utstyre testpersonene med mobiltelefon.

Våre refleksjoner og avveininger knyttet til et eventuelt forskningsprosjekt med bruk av situasjonstesting i Norge, er utdypet i kapittel 8.

Diskrimineringens art, omfang og årsaker⁷

I denne artikkelen presenteres situasjonstesting, en metode som muliggjør innhenting av data for å identifisere omfanget av etnisk diskriminering i arbeidslivet.⁸ Metoden går ut på å bruke fiktive søkere på faktisk utlyste jobber slik at diskriminerende atferd blir identifisert der den utspilles. Metoden er nyttiggjort i Sverige og Danmark, samt en rekke andre europeiske land. Likevel er situasjonstesting foreløpig ikke benyttet i Norge. I hovedsak fordi metoden ikke følger forskningsetiske idealer om informert samtykke. Vi mener likevel at det kan være etisk forsvarlig å benytte metoden, under forutsetning av at det opprinnelige designet endres og utvides. Det argumenteres for at testingen kan suppleres med kvalitative dybdeintervjuer i etterkant. Dette sikrer ikke informert samtykke, men arbeidsgiverne får mulighet til å forklare hvorfor de handler som de gjør. På den måten får vi følgelig ikke bare kunnskap om omfang, men også om diskrimineringens årsaker. Det sistnevnte er avgjørende for å kunne peke ut treffsikre virkemidler.

Det flerkulturelle Norge er et av tidens temaer. Et søk på google indikerer at rasisme og diskriminering vies mer oppmerksomhet enn for eksempel et begrep som «velferd» eller mannen og statsminister, Jens Stoltenberg.⁹ I påfallende kontrast til denne oppmerksomheten, er det betydelig uklarhet knyttet til

7. Denne artikkelen stod på trykk i *Søkelys på arbeidslivet* 3/2008, årgang 25, 417-429. ISSN 0800-6199. Artikkelen er finansiert av Barne- og likestillingsdepartementet og Norges forskningsråd, gjennom prosjektet Labour market integration of non-western immigrants - identifying policies that work

8. Diskriminering brukes vanligvis som en betegnelse på systematisk forskjellsbehandling på grunnlag av individuelle kjennetegn som kjønn, hudfarge, etnisk bakgrunn, alder, seksuell orientering eller funksjonshemming. I denne artikkelen avgrenser vi diskusjonen til etnisk diskriminering.

9. Antall treff, 26/9 2008 var henholdsvis: Rasisme 1 220 000, diskriminering 1 550 000, velferd 827 000, Jens Stoltenberg 649 000.

definisjoner og målemetoder. Satt på spissen er det mange som snakker om diskriminering og rasisme, men få som helt vet hva de snakker om.

Nå bør det ikke overraske noen at dette er to fenomener som debatteres. Rasisme og diskriminering resulterer i systematisk ulikhet og bryter med fundamentale demokratiske rettigheter i samfunnet. Ikke bare reflekterer begrepene mot praksiser, regimer og historiske epoker som de fleste anser som uønskede. Avhengig av definisjon, har også rasisme og diskriminering til felles at de i mange tilfeller, om enn ikke alltid, strider med norsk lov.

En rekke aktører er trukket inn i arbeidet for å bekjempe rasisme og diskriminering. Stortinget har vedtatt lover, regjeringen har utformet politiske handlingsplaner og situasjonen overvåkes av Likestillings- og diskrimineringsombudet, samt landsdekkende innvandrersorganisasjoner som Antirasistisk senter og OMOD (Organisasjonen mot offentlig diskriminering). I tillegg arbeider Statistisk sentralbyrå jevnlig med å forbedre statistikken på området.

Likevel er det enkeltsaker – og spørsmålet om hvorvidt de er utslag av rasisme eller ikke – som den såkalte ambulansesaken hvor Ali Farah ble etterlatt skadet i Sofienbergparken og da Eugene Obiora døde i Trondheim under en pågrepelse av politiet, som dominerer debatten. En åpenbar grunn er at enkeltsaker ofte er egnet mediestoff.

Årsaken er imidlertid mer sammensatt. Som Barne- og likestillingsminister Anniken Huitfeldt, med ansvar for regjeringens politikk på området, uttalte i en debatt om diskriminering: «Vi trenger noen konkrete indikatorer i alle sektorer som vi kan måle fremgangen på».¹⁰ Huitfeldt refererer her til det som kan omtales som den store utfordringen: Alle mener at rasisme og diskriminering er et problem. Alle ønsker å gjøre noe med det. Men det finnes ingen god metode som måler omfanget av rasisme og diskriminering eller påviser fenomenenes årsaker.

I denne artikkelen vil vi presentere én mulig strategi for å imøtekomme behovet for mer kunnskap om ett av fenomenene: Etnisk diskriminering. Det er en metode som gjerne omtales som *situasjonstesting*. I korthet er situasjonstesting en kvasiekperimentell metode for å måle omfanget av diskriminering i ansettelsesprosesser på arbeidsmarkedet. To iscenesatte personer, én med synlig minoritetsbakgrunn og én med majoritetsbakgrunn, søker på faktisk utlyste jobber. Testpersonene gjøres identiske langs alle relevante variabler bortsett fra navn og hudfarge, som dermed tjener som markører for ar-

10. Debatt i regi av Likestillings- og diskrimineringsombudet. Sitert i Dagsavisen 23. september 2008.

beidsgivernes potensielle forestillinger om arbeidssøkernes etnisitet.¹¹ På den måten får man et presist uttrykk for omfanget av den urettmessige forskjellsbehandling som eventuelt finner sted.

Metoden har sin styrke i at den er unik for å avdekke omfanget av urettmessig forskjellsbehandling. Svakheten er at metoden også er heftet med visse forskningsetiske betenkeligheter knyttet til mangel på informert samtykke. Denne innvendingen er så grunnleggende at vi tidligere har gått mot bruk av metoden (Rogstad 1996).

Når vi nå konkluderer annerledes i vektingen av forholdet mellom forskningens verdi og de forskningsetiske innvendingene, er det et resultat av at vi foreslår en endring i det metodiske designet. Endringen består i at vi i etterkant av testene, supplerer med kvalitative dybdeintervjuer av arbeidsgiverne. De får dermed mulighet til å gi sin versjon, altså forklare hva som skjedde og hvorfor, knyttet til et konkret handlingsutfall. Denne strategien muliggjør innhentning av valide data ettersom innsamlingen er knyttet til *faktiske*, ikke hypotetiske, handlinger. Supplementet vil også resultere i at vi ikke bare får kunnskap om diskriminerings omfang, men også dens årsaker. Det sistnevnte er en avgjørende forutsetning for å kunne peke ut treffsikre virkemidler for å endre en uønsket situasjon. Med denne endringen mener vi at vektingen av de forskningsetiske hensynene blir annerledes, og at det er mer som taler for enn i mot bruken av situasjonstesting i Norge.

Før vi går videre med beskrivelsen og drøftingen av situasjonstesting som metode, vil vi peke på noen grunnleggende uklarheter i bruken av begrepet diskriminering. Deretter trekker vi frem de metodene som er benyttet for å studere diskriminering i en norsk kontekst og peker på betydelige svakheter ved disse, før vi introduserer situasjonstesting som et mulig alternativ. I diskusjonen drøfter vi metodens begrensninger og tydeliggjør de etiske problemstillingene den impliserer. Til slutt argumenterer vi for verdien av et endret metodisk design og peker på årsakene til at den forskningsetiske vurderingen med dette vipper i favør av gjennomføring.

Diskrimineringsbegrepet

Det finnes flere definisjoner av diskriminering. Dette skyldes dels at begrepet rommer ulike fenomener, dels at forståelsene varierer med hvilket sam-

11. I situasjonstesting brukes ytre kjennetegn som hudfarge og et fremmedartet navn som markører for etnisk bakgrunn. Metoden måler med andre ord ikke etnisk diskriminering i og for seg, men urettmessig forskjellsbehandling på grunnlag av arbeidsgiveres forestillinger om ulikheter på grunnlag av etnisitet. For enkelhets skyld brukes vi uttrykkene «etnisk diskriminering» og «diskriminering av personer med synlig minoritetsbakgrunn» om hverandre i denne artikkelen.

funnsområde man fokuserer på. 1. januar 2006 trådte imidlertid diskrimineringsloven¹² i kraft, med en definisjon av diskriminering som i utgangspunktet skal gjelde alle samfunnsområder. Loven skiller mellom to typer diskriminering, direkte og indirekte, der urettmessig forskjellsbehandling på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn er forbudt. Direkte diskriminering defineres her som handlinger eller unnlatelser som har som formål eller virkning at personer blir behandlet dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon. Indirekte diskriminering defineres som tilsynelatende nøytrale bestemmelser eller praksisformer som fører til at personer blir stillet ufordelaktig i sammenligning med andre.

I en bredere forståelse er det imidlertid avgjørende at diskriminering også kan være relevant for handlinger som faller innenfor det legale rammeverket, men utenfor det som er politisk forsvarlig og moralsk akseptabelt. I offentligheten fikk vi dette illustrert ved den såkalte «negerdebatten» vinteren 2000-2001, der blant annet Marianne Gullestad kritiserte begrepet for å være moralsk problematisk på grunn av dets rasistiske undertoner og koloniale konnotasjoner (se Gullestad 2008: 174-217).¹³ Bruken av begrepet faller likevel åpenbart innenfor hva som er lovlig i juridisk forstand. I arbeidslivet finner vi noe av den samme tvetydigheten. Det er kun formelle kvalifikasjoner som gjøres til gjenstand for rettslig vurdering. Dersom en arbeidsgiver dermed begrunner ansettelsen av en arbeidssøker med at vedkommende er personlig egnet for en stilling, faller denne vurderingen utenfor de forhold som er regulert av lovverket – til tross for at arbeidsgiver kan ha hatt et diskriminerende motiv. Det er derfor grunn til å anta at forbudet mot diskriminering i større grad vil virke inn på begrunnelsene arbeidsgiverne oppgir enn beslutningene de fatter, og at lovverkets viktigste betydning dermed er *indirekte*, som et signal på hva slags samfunn vi ønsker.

Eksempelen tyder på at det er nødvendig å anerkjenne flere forståelsesrammer enn den rent juridiske, for å få en forståelse av diskrimineringsbegrepetts mange dimensjoner og mulige fortolkninger. Dersom man anlegger et politisk perspektiv, der diskriminering anses som et samfunnsproblem som det

12. Lov 2005-06-03 nr 33: Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv (diskrimineringsloven).

13. «Negerdebatten» er en viktig referanse i den større diskusjonen om forholdet mellom rasisme og diskriminering i Norge. Skillet mellom de to begrepene er uklart. På den ene siden vil mange oppfatte rasisme som en ekstrem form for etnisk diskriminering, der rasismen representerer en ideologisk forestilling om at det finnes menneskeraser i form av fysiske kjennetegn, der «den hvite rasen» er de andre overlegen. Dette kan kalles tradisjonell eller «gammel» rasisme. På den andre siden er den såkalte strukturelle rasismen. I dette perspektivet er rett slett ikke rasisme et uttrykk for bevisst forskjellsbehandling i tråd med en ideologisk overbevisning, men snarere ubevisst og uintendert – en form for hverdagsrasisme (Gullestad 2008). Dersom en anvender sistnevnte perspektiv på rasisme, er grensene i forhold til diskrimineringsbegrepet vanskeligere å trekke.

gjelder å finne strategier for å redusere, er det sentralt å finne frem til egnede virkemidler for å nå dette målet. Kunnskap om hvilke *motiver* som ligger bak ulikhetsskapende handlinger, er dermed av avgjørende betydning. Problemet er imidlertid at det er vanskelig å avdekke aktørers bevisste og ubevisste beveggrunner for å handle på bestemte måter.

I lys av oppmerksomheten som er blitt diskrimineringen til del, er det likevel påfallende hvor lite man har diskutert hva som er en meningsfull forståelse og bruk av begrepet. Bare i ansettelsesprosesser i arbeidslivet kan det være en rekke ulike diskrimineringsmekanismer i spill. Forskjellsbehandling som skyldes usikkerhet med hensyn til hva en person som har tatt utdanning i et annet land faktisk kan, må for eksempel skilles fra forskjellsbehandling hvor personer ikke tilbys jobb fordi arbeidsgiveren misliker dem på grunn av bestemte kjennetegn. De to diskrimineringsformene skjer på ulikt grunnlag: Det første tilfellet dreier seg om manglende informasjon om personen, noe som fører til at arbeidsgiver tilskriver individet stereotypiske egenskaper basert på mer eller mindre korrekt kunnskap om gruppen vedkommende kategoriseres innenfor. Dette kalles gjerne statistisk diskriminering (Phelps 1972), og er en atferd som kan endres gjennom tilføring av kunnskap. Det andre tilfellet er et utslag av fordommer rettet mot personer som kan kategoriseres sammen ut fra kjennetegn ved en gruppe vedkommende kan tilordnes, det som kalles preferansebasert diskriminering (Becker 1971). I dette tilfellet vil arbeidsgiver være villig til å ofre potensialet for økonomisk gevinst for å slippe å ansette arbeidstakere som tilhører visse grupper. I en slik situasjon er det vanskelig å forandre handlingene før man har endret de dypere liggende holdningene hos den som diskriminerer.¹⁴

I begge tilfeller er likevel resultatet at forskjellsbehandlingen produserer kollektiv ufornuft, ved at den beste søkeren ikke blir foretrukket. Et slikt utfall er uheldig både for samfunnet og for den enkelte som blir diskriminert. Der som man ønsker å endre denne situasjonen er det avgjørende å vite hvorfor den som diskriminerer gjør slik han eller hun gjør: Ulike årsaker krever ulike virkemidler.

14. Statistisk diskriminering og preferansebasert diskriminering er bare to av flere former for diskriminering som kan gjøre seg gjeldende i ansettelsesprosesser i arbeidslivet. Listen må minimum suppleres med to andre former, diskriminering på grunnlag av arbeidsgivers vurdering av andres fordommer, det være seg kunder eller kolleger, og det som gjerne kalles institusjonell diskriminering, der regler eller prosedyrer som gjelder for alle i praksis ekskluderer grupper fra muligheten til å få jobb. Se Rogstad (2001: 35-40) for en mer inngående drøfting av de ulike diskrimineringsformene.

Vanskelighetene med måling

Mangelen på kunnskap om diskrimineringsens omfang og dens forskjellige former, skyldes dels at begrepet er flertydig og problematisk å benytte til analytiske formål, dels at tradisjonelle og etisk ukontroversielle metoder gir for upresise mål. Det er vanskelig å observere diskriminering direkte (Tronstad og Østby 2005). Derfor har man i stor grad dratt konklusjoner ut fra mer eller mindre gode indikasjoner (Rogstad 2001, SMED 2004, Likestillingsombudet 2005, 2006), der observerbar ulikhet mellom majoritets- og minoritetsbefolkning danner utgangspunkt for hypoteser om eksistensen av diskriminering. Vi skal nedenfor kort gjøre rede for de tre vanligste vitenskapelige metodene for studier av diskriminering og peke på noen svakheter som hefter ved dem.¹⁵

Den første typen kan kalles *residualmetoden*. Dette er en statistisk basert metode som går ut på å kontrollere 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 (residualen) tolkes som et resultat av diskriminering. Problemet med denne metoden er at diskrimineringen aldri gjøres til gjenstand for analyse, men forblir nettopp uforklart. Følgelig kan man ikke vite om ulikheten som gjenstår faktisk skyldes diskriminering.

I en annen type studier rettes oppmerksomheten mot *arbeidsgivers holdninger og fordommer*, samt hva de oppfatter som hindre for å ansette personer med minoritetsbakgrunn. Metoden er gjerne basert på kvalitative forskningsintervjuer med arbeidsgivere. Felles for arbeidsgivernes begrunnelser er gjerne at de fremstår som legitime vurderinger. Problemet er imidlertid at disse begrunnelsene kan dekke over en illegitim praksis fordi holdningsdata ikke gir et valid bilde av hvordan arbeidsgiverne handler i praksis.

15. Se Rogstad (2001: 40-44) for en mer utførlig beskrivelse av disse metodene.

Tabell 3.1. Tradisjonelle metoder for måling av diskriminering

Metoder	Beskrivelse	Fordel	Ulempe
Residualmetoden	Statistisk kontroll for kjente uavhengige variabler	Eliminerer mange ikke-diskriminerende forklaringer	Residualen – diskrimineringen – forblir uforklart
Holdningsstudier	Intervjuer av arbeidsgivere om holdninger og fordommer	Innsikt i arbeidsgiveres vurderinger i ansettelsesprosessen	Legitime vurderinger kan dekke over illegitim praksis
Erfaringsstudier	Intervjuer av arbeidstakere om erfaringer med diskriminering	Innsikt i arbeidstakeres subjektive erfaringer	Manglende skille mellom subjektiv og objektiv diskriminering

Den tredje typen som skal nevnes her, kan kalles *erfaringsstudier*. Også denne metoden bygger på kvalitative forskningsintervjuer, men her studeres diskriminering med utgangspunkt i arbeidstakernes erfaringer. Slike studier gir viktig kunnskap om hvordan det oppleves å leve i Norge, men med tanke på utvikling av politiske virkemidler for å redusere omfanget av diskriminering, står man overfor et problem i fortolkningen av dataene fordi det ikke skilles mellom subjektiv og objektiv diskriminering. Hva én person opplever som diskriminering, kan en annen i samme situasjon oppfatte annerledes.¹⁶

De tre metodene er oppsummert i tabell 3.1.

Alle de nevnte metodene er heftet med betydelige svakheter knyttet til måling av diskriminerings omfang. Enten ved fortolkningsproblematikk i studier av holdninger og subjektive erfaringer, eller ved statistisk usikkerhet på grunn av manglende kontroll med *ikke-diskriminerende* årsaker til ulikhet mellom majoriteten og etniske minoritetsgrupper, som dårlige språkkunnskaper, mangelfull utdanning eller lite kjennskap til norsk arbeidsliv.

16. Selv om erfaringsstudier er utilstrekkelige for å danne et grunnlag for politiske strategier for å redusere diskriminering, er slike studier selvsagt viktige for å belyse ulike gruppers levekår i samfunnet. Det er hverdags erfaringene som virker inn på hvorvidt mennesker føler seg inkludert og i hvilken grad de opplever sin tilværelse meningsfull eller ikke, og da er erfaringer med diskriminering viktig å kartlegge. Som utgangspunkt for identifisering av politiske virkemidler, er metoden mindre egnet.

I denne sammenhengen er det også verdt å trekke frem at når Tronstad og Østby (2005) i Statistisk sentralbyrå skal gi en samlet vurdering av den beste metoden for studier av diskriminering, konkluderer de med en kontrafaktisk strategi:

we should try to answer the counterfactual question: What would have happened to an individual with ethnic or immigrant background if he or she had been an individual without such affiliation? (Tronstad og Østby 2005: 21).

Men et presist anslag på omfanget av diskriminering i arbeidslivet krever imidlertid innsyn i hva arbeidsgivere gjør i *praksis*. Situasjonstesting er en metode som aldri blir vurdert av Tronstad og Østby, men som gir kunnskap om nettopp dette. Ved å benytte skuespillere som søker på faktisk utlyste jobber kan diskrimineringen identifiseres på en arena der den faktisk utspilles – en særdeles viktig arena i det større integrasjonsprosjektet, fordi ansettelsesprosessen representerer selve *tilgangen* til arbeidsmarkedet og følgelig er en nøkkel til integrasjon overhodet.

Situasjonstesting

Situasjonstesting er en metode som siden begynnelsen av 1990-tallet har blitt anbefalt av International Labour Office (ILO). Utgangspunktet var at forskningen etter ILOs syn ikke hadde utviklet en tilstrekkelig valid metode for å avdekke omfanget av etnisk diskriminering. I 1992 fikk derfor den nederlandske sosiologen Frank Bovenkerk i oppdrag av ILO å utvikle en manual for testing av etnisk diskriminering i arbeidslivet. Manualen, og den påfølgende komparative forskningen som ble igangsatt i land som Spania, Tyskland, Nederland og Belgia, var en del av ILOs prosjekt *Combating discrimination against migrant workers and ethnic minorities in the world of work*. I senere tid er det også gjennomført slike ILO-prosjekter i land som USA, Italia, Frankrike, Danmark og Sverige.

Testingen er altså rettet mot ansettelsesprosesser i arbeidslivet. Etter en omfattende seleksjonsprosess velges to par jobbkandidater (gjerne studenter). Kandidatene skal være like med hensyn til alder (20-25 år), språkbeherskelse, utdannelsesnivå, arbeidserfaring, etc, og de skal under forskerens kontroll søke på faktisk utlyste jobber. 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.

Målingen gjennomføres i tre stadier etter at en ledig jobb er utlyst (Bovenkerk 1992: 24). Det første stadiet er en telefonsamtale, der de to testpersonene ringer for å forhøre seg om en utlyst stilling. I løpet av denne første samtalen vil bedriftene kunne oppfordre én eller begge til å søke stillingen, eller motsatt

fraråde en søknad, med henvisning til at stillingen er besatt, e.l. Det neste stadiet består av at testpersonene sender inn nesten identiske jobbsøknader med en tilpasset CV som gjør dem attraktive for jobben. Mulige utfall er innkalling til intervju eller ikke. Det tredje og siste stadiet er å komme til intervju. Her legges det stor vekt på å sikre at testpersonene gir et så likt førsteinntrykk som mulig. Det innebærer at fysisk fremtreden som vekt, høyde, klær, frisyre, etc, skal være så identisk som mulig, slik at synlig minoritetsbakgrunn er det eneste som skiller kandidatene fra hverandre. Det avgjørende i dette stadiet er om testpersonene får tilbud om jobb eller ikke. Metoden gir fire mulige utfall: Ingen tilbys jobb, testpersonen med minoritetsbakgrunn er den eneste som tilbys jobb, testpersonen med majoritetsbakgrunn er den eneste som tilbys jobb, eller begge tilbys jobb, eventuelt ulike typer jobber. I den grad ulikheten går systematisk i den ene eller andre retningen, betegnes dette som diskriminering.

Situasjonstesting innebærer en omfattende datainnsamling over en lang periode. For å fremskaffe statistisk signifikante mål på omfanget av diskriminering, forutsettes det at minimum 175 valide og anvendelige tester¹⁷ må utføres på hvert arbeidsmarkedsområde. I Sverige ble det gjennomført tester i Stockholm, Malmø og Gøteborg, med minst 350 tester per by (Attström 2007: 20). Også i de fleste andre land som har gjennomført ILO-prosjektet, har antallet byer vært tre. I Spania ble eksempelvis Barcelona, Madrid og Malaga undersøkt, mens man i Belgia gjennomførte tester i Brussel, Antwerpen og Liège (se Zegers de Beijl 1999). Hensikten med å operere med flere byer er dels å sammenligne diskrimineringsrater innad i enkeltland, dels å unngå mistanker om at diskriminering kun er et hovedstadsfenomen.

Foruten valg av byer eller regioner, må også studier av denne typen avgrenses til bestemte sektorer og bransjer i arbeidsmarkedet. Ifølge Bovenkerk (1992: 16-17) skal det søkes på delvis kvalifiserte jobber i industri- og servicesektoren der det er høy konsentrasjon av de utvalgte minoritetsgruppene, og der behovet for arbeidskraft er stort. Dette for å sikre at testingen gir et konservativt anslag på omfanget av diskriminering. Dersom det er mulig skal det utføres tester i både offentlig og privat sektor og i både små og store firmaer. Studiene som er gjort på kontinentet viser at den høyeste diskrimineringsraten finner sted i små privateide firmaer i servicesektoren, og da særlig i hotell- og cateringbransjen og i detaljhandelen – altså i jobber som innebærer utstrakt kundekontakt (Zegers de Beijl 1999: 95).

17. For at en test skal kunne betraktes som valid og anvendelig, må én eller begge testpersonene oppfordres til å sende inn en søknad. Dersom kun én av testpersonene får kontakt med arbeidsgiver, betraktes testen som invalid. Dersom begge testpersonene får beskjed om at stillingen er besatt, betraktes testen som valid, men uanvendelig. Ifølge Bovenkerk (1992: 23) må man regne med at omlag halvparten av testene er uanvendelige. 350 tester er følgelig et forventet antall for å sikre statistisk holdbare konklusjoner.

Metodens fremste fortrinn er at den gir et samlet, akkumulert overslag av omfanget av diskriminering i ansettelsesprosedyren. Den trinnvise søknadsprosessen, der forskeren har stor grad av kontroll på alle trinn, bidrar videre til at det er mulig å identifisere *hvor* i prosessen diskrimineringen eventuelt skjer. Her har det vært noen interessante variasjoner internasjonalt. Diskrimineringen i land som Spania, Italia og Nederland har hovedsaklig skjedd på det første trinnet (Zegers de Beijl 1999: 90), altså at testpersonen med minoritetsbakgrunn har blitt avvist i løpet av den første telefonsamtalen. I Sverige og Danmark var diskrimineringsraten på første trinn forsvinnende liten, men så vesentlig på andre trinn at den samlede prosentandelen ble tilnærmet lik resultatene i de kontinentaleuropeiske landene – som har ligget på mellom 30 og 40 prosent (Attström 2007: 44). Den internasjonale variasjonen tyder på at det ikke er gitt hvor i prosessen diskrimineringen primært skjer. Samtidig er det interessant at det akkumulerte omfanget av diskriminering er så likt i landene der testene er gjennomført, ettersom det er betydelige forskjeller mellom landene når det gjelder forhold som lovverk, økonomisk situasjon, innvandringshistorie, andel og sammensetning av personer med etnisk minoritetsbakgrunn.

I grenselandet for det etisk akseptable

Situasjonstesting er en metode med betydelige fortrinn sammenlignet med de andre metodene for studier av diskriminering som er beskrevet ovenfor. Ved å rette oppmerksomheten mot konkrete ansettelsesprosesser får man kunnskap om hva arbeidsgivere gjør i praksis og ikke bare hva de sier at de gjør. Ved gjentatte testinger over et lengre tidsrom er det videre mulig å måle fremskritt innen enkeltsektorer i arbeidsmarkedet, noe som kan fungere mobiliserende for politiske myndigheter og motiverende for arbeidsgiverne. Samtidig er det verdt å stille spørsmålet: Hvis metoden er så bra, hvorfor er den aldri prøvd ut i Norge? I hovedsak skyldes det at metoden er heftet med forskningsetiske betenkeligheter knyttet til fraværet av informert samtykke.

Prinsippet om informert samtykke er et forskningsetisk ideal som skal overholdes med mindre det er meget gode grunner til å gjøre unntak. I følge retningslinjene til den Nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH), kan forskning der informert samtykke er vanskelig å oppnå reise etiske problemstillinger knyttet til enkeltindividets frihet, selvbestemmelse og privatliv (NESH 2006: 13). I en studie med bruk av situasjonstesting for å undersøke diskriminering i ansettelsesprosesser i arbeidslivet, oppstår det en rettighetskonflikt mellom individer med ulike roller. På den ene siden står arbeidsgivernes rett til å avstå fra deltakelse i forskningsprosjektet. På den andre siden står arbeidssøkernes rett til ikke å bli forskjellsbehandlet på urettmessig grunnlag. Hensynet til begge disse gruppene av in-

divider må vektas for å kunne foreta en etisk forsvarlig vurdering av situasjonstesting som metode.

To forhold er viktige premisser i den etiske vurderingen av bruken av situasjonstesting: For det første at arbeidsgiverne er og forblir anonyme gjennom hele forskningsprosessen og i ettertid. Intensjonen med forskningen er ikke å henge ut enkeltpersoner eller bedrifter, men å ha et representativt utvalg bedrifter slik at man kan avdekke diskrimineringsmønstre i ansettelsesprosesser i norsk arbeidsliv. For det andre at forskeren ikke manipulerer personer som gjøres til gjenstand for forskningen til å utføre handlinger de ellers ikke ville ha gjort. Snarere representerer metoden en mulighet til å få innsikt i arbeidsgiveres praksis i sitt daglige virke.

Til tross for at personene som gjøres til gjenstand for forskningen forblir anonyme for andre enn forskeren selv og for testpersonene, og at de ikke lures til å handle annerledes enn de ellers ville ha gjort, representerer bruken av situasjonstesting en potensiell trussel mot enkeltindividets rettigheter, blant annet om retten til et privatliv. Her er det imidlertid viktig å understreke flere forhold: Et stykke på vei kan ansettelsesprosesser sies å finne sted på åpne arenaer der studier av beslutningsprosedyrer er et offentlig anliggende (se f. eks Rogstad 1996: 206-208). Rollen som arbeidsgiver er profesjonell og innebærer en rekke plikter og rettigheter i forhold til de ansatte. Relasjonen mellom arbeidsgiver og ansatte er delvis regulert gjennom det offentlige lovverket, blant annet gjennom arbeidsmiljøloven. Fra 2006 er diskriminering på etnisk grunnlag også forbudt gjennom diskrimineringsloven (§4), og kartlegging av diskriminerings omfang vil i så måte kunne dokumentere brudd med denne. Dersom man skiller *rollen* arbeidsgiver fra *personen* arbeidsgiver, blir det tydelig at situasjonstesting ikke krenker den private sfære. Tvert imot rettes fokuset mot den profesjonelle rolleatferden til arbeidsgivere i samfunnet, en rolleatferd som ved lov er forpliktet til ikke-diskriminering på etnisk grunnlag.

Diskrimineringsloven bringer den etiske diskusjonen over på arbeidssøkerens rettigheter. Vektleggingen av arbeidsgiverens rolle som en profesjonell aktør med forpliktelser i ansettelsesforhold, tydeliggjør at det ikke er private aspekter som kan avgjøre den etiske vurderingen. Forholdet mellom arbeidsgiver og potensiell arbeidstaker kan sies å være en asymmetrisk maktrelasjon, fordi arbeidsgiveren sitter med makten til å fatte en beslutning som angår personen som søker jobb. Diskrimineringsloven anerkjenner arbeidssøkeres rett til å ikke bli urettmessig forskjellsbehandlet i denne beslutningsprosessen. Samtidig vil, som tidligere nevnt, mye av forskjellsbehandlingen kunne falle utenfor lovverkets virkeområde. Arbeidsgivere har erfaringsmessig et bredt knippe av legale og tilsynelatende legitime begrunnelser for å foreta sine beslutninger i de enkelte tilfeller (Rogstad 2001). Vi er imidlertid mest opptatt av hvordan små og gjerne ubevisste preferanseforskjeller i enkeltsituasjoner kan resultere i systematisk og stor ulikhet. Tatt de personlige omkostningene

ved eksistensen av etnisk diskriminering i betraktning, er det dermed mulig å snu den etiske problemstillingen på hodet; at det er uetisk å *ikke* benytte de vitenskapelige metodene man har til rådighet for å undersøke omfanget av etnisk diskriminering på arbeidsmarkedet.¹⁸

Fra kunnskap om omfang til treffsikre tiltak?

Fra et individuelt rettighetsperspektiv er det med andre ord gode argumenter for å gjøre et unntak fra prinsippet om informert samtykke i studier med bruk av situasjonstesting. Arbeidsgiverne forblir anonyme, beslutningsprosessen er et offentlig anliggende, og arbeidsgiverne er i denne sammenhengen profesjonelle aktører med forpliktelser hjemlet i lovverket. I tillegg har arbeidssøkere rett til å bli vurdert på ikke-diskriminerende grunnlag. Det er likevel ikke gitt at disse argumentene er sterke nok til å fravike informasjonskravet. Den etiske vurderingen må også ta i betraktning hvilke samfunnsmessige konsekvenser forskningen potensielt kan få – det NESH (2006: 13) definerer som *forskningens nytteverdi*.

På bakgrunn av studiene gjort internasjonalt, kan det slås fast at selv om situasjonstesting gir et godt bilde av diskrimineringens omfang, så er metoden mindre egnet til å identifisere *variasjonen* i diskrimineringens ulike former og *årsakene* til at diskriminering skjer. Denne svakheten har vært et ankepunkt mot bruk av metoden i Norge (se f. eks Rogstad 1996). Avdekking av omfanget av diskriminering i ansettelsesprosesser i arbeidslivet kan riktignok virke mobiliserende på opinionen og tjene som et viktig innspill i en opphetet rasisme- og diskrimineringsdebatt i det offentlige ordskiftet. Men man kan ikke nødvendigvis omsette kunnskap om omfang til treffsikre politiske virkemidler, noe også rapportene internasjonalt bærer preg av. En slik omsetting fordrer innsikt i hvorfor de som diskriminerer handler slik de gjør. Med andre ord behøves tre ting på én gang: Et presist mål på omfang, kunnskap om diskrimineringens art og informasjon om årsakene til at arbeidsgiverne handler som de gjør. Det er et bilde av de *samlede* diskrimineringsmekanismene i ansettelsesprosesser som behøves for å utvikle tiltak som kan åpne tilgangen til det norske arbeidsmarkedet – og denne kunnskapen gir ikke situasjonstesting alene.

18. Dette spissformulerte argumentet brukte professor i sosiologi ved Stockholm Universitet, Carl le Grand, i sin søknad til den svenske forskningsetiske komiteen om gjennomføring av såkalt korrespondansetesting – en metode nært beslektet med situasjonstesting. Le Grand fikk sin søknad godkjent.

Nytt argument på vektskålen

Begrensningene ved situasjonstesting er altså fortrinnsvis knyttet til det vedvarende fraværet av kunnskap om diskriminerings art og årsaker. Uten denne kunnskapen vil vanskelighetene med å redusere diskriminering forbli like presserende, noe som igjen får konsekvenser for den etiske vurderingen, fordi ulemper knyttet til bruddet med informasjonskravet ikke blir veid opp for gjennom forskningens nytteverdi.

En løsning på svakhetene som hefter ved situasjonstesting er imidlertid å kombinere metoden med andre metodiske tilnærminger. Ved å legge opp til et design der testene suppleres med kvalitative dybdeintervjuer av arbeidsgiverne i etterkant av testingen, får man ikke bare et mål på akkumulert omfang, men også kunnskap om årsaker og diskriminerings mange former. En slik metodetriangulering representerer en mulighet for innhenting av sentral informasjon om årsakene til den diskrimineringen som faktisk forekommer. Bruken av kvalitative intervjuer av arbeidsgivere i studier av diskriminering, løper som nevnt ovenfor en stor risiko for strategiske svar, ved at arbeidsgiverne kan dekke over illegitim praksis med begrunnelser som synes legitime. I kombinasjon med situasjonstesting vil imidlertid intervjuene kontekstualiseres i en helt annen grad enn hva som vanligvis er tilfellet, fordi intervjuene kan knyttes til konkrete tilfeller av forskjellsbehandling. Samtidig vil intervjuene gi testingen en kontekst, der målet på diskriminerings omfang kobles direkte arbeidsgivernes begrunnelser for forskjellsbehandlingen. På denne måten kan vi samlet få unike data, både som kilde til dokumentasjon, men også som inntak til å identifisere egnede virkemidler for å redusere omfanget av diskriminering på etnisk grunnlag.¹⁹

Dette er relevant også for den etiske vurderingen av prosjektet: Vi konkluderte ovenfor med at det er meget gode grunner til å gjennomføre en studie med bruk av situasjonstesting fra et individuelt rettighetsperspektiv, men at forskningens nytteverdi likevel kunne sies å være utilstrekkelig for å gjøre et unntak fra informasjonskravet. Med utvidelsen av det metodiske rammeverket ligger en mulighet til å identifisere diskrimineringsmekanismene som gjør seg gjeldende i ansettelsesprosesser på det norske arbeidsmarkedet. Dette vil tjene som et meget godt grunnlag for å peke på relevante tiltak for å redusere etnisk

19. Så vidt vi kjenner til har ingen kombinert situasjonstesting med kvalitative forskningsintervjuer av arbeidsgivere. Carlsson og Rooth (2007) supplerte imidlertid bruken av korrespondansetesting – en beslektet metode, der man utelukkende bruker fiktive søknader – med et spørreskjema som gikk ut til arbeidsgiverne i etterkant av testingen. Det er imidlertid i liten grad forklart hvilken informasjon Carlsson og Rooth fikk ved dette supplementet. Bruken av spørreskjema åpner antakelig for strategiske svar i større utstrekning enn det som er tilfellet med kvalitative intervjuer, og synes derfor også mindre egnet.

diskriminering, noe som igjen hever forskningens verdi – *uten* at de etiske betenkelighetene ved metoden øker tilsvarende.²⁰

Avslutning

I denne artikkelen har vi presentert og argumentert for at tiden er inne for å gjennomføre en helt ny undersøkelse av diskrimineringens art, omfang og årsaker. Metoden vi foreslår, såkalt situasjonstesting, er et grep for å måle omfanget av diskriminering. I metoden brukes iscenesatte søknader og skuespillere som søker på faktisk utlyste jobber. På den måten kan diskriminering avdekkes på en arena der den faktisk skjer. Vi foreslår imidlertid et supplement til metoden slik den foreligger i dag. Ved å foreta intervjuer med testpersonene i etterkant av eksperimentet er siktemålet at vi ikke bare identifiserer omfang, men også diskrimineringens årsaker. På den måten er ambisjonen at en ny studie ikke bare er egnet for å skaffe medieoppslag, men langt viktigere, at den også er egnet for å peke ut treffsikre virkemidler. Til det sistnevnte er kunnskap om årsaker helt nødvendig.

Grunnen til at man ikke har benyttet metoden i Norge skyldes i all hovedsak etiske innvendinger. Idealet om informert samtykke kommer her i et motsetningsforhold til behovet for kunnskap om ulikhetsskapende prosesser. Når vi likevel konkluderer med at tiden for gjennomføring er inne, skyldes det i hovedsak tre forhold: En bedrift er i mange henseender å regne som en offentlig arena. Rettsreglene og beskyttelsen for privatlivets fred kan derfor ikke være de samme der som i den private sfære. For det andre er det her tale om en rettighetskonflikt mellom individer; arbeidsgiveres rett til å avstå fra forskningsdeltakelse og arbeidssøkeres rett til ikke-diskriminerende behandling. Hvem er det viktigst å verne? Den som potensielt sett utfører diskriminerende handlinger eller de som rammes av den? For det tredje, som vi tillegger avgjørende vekt, utvidelsen av designet. Gjennom intervjuene i etterkant får arbeidsgiverne anledning til å forklare hvorfor de handlet som de gjorde i spesifikke situasjoner. Her ligger en mulighet for kunnskap om årsakene til diskriminering på det norske arbeidsmarkedet. Og det ligger et potensial for en holdnings- og atferdsforandring blant norske arbeidsgivere ved at de får innsikt i egen praksis. På den måten er situasjonstesting en metode for endring.

20. En slik utvidelse av designet vil selvsagt medføre andre etiske overveielser: Skal arbeidsgiverne gis mulighet til å trekke seg fra forskningsprosjektet med den påfølgende faren for et svekket datagrunnlag? Hvilke konsekvenser kan konfrontasjonen med dokumentasjon på diskriminering få for den enkelte arbeidsgiver? I tillegg vil det stilles særskilte krav til oppbevaringen av personopplysninger. Dette er imidlertid overveielser som må tas i de fleste forskningsprosjekter der kvalitative metoder er involvert, og rokker ikke ved den mer grunnleggende argumentasjonen som sådan.

Avslutningsvis er det likevel grunn til å trekke fram noen viktige nyanser. At det nå er mer tungtveiende argumenter for bruk av metoden enn mot, gjør den ikke uproblematisk. Av den grunn er det avgjørende at forskningsmiljøer som benytter designet har erfaring med å håndtere forskningsetiske dilemmaer mer generelt. Det bør også trekkes frem at de dataene som blir fremskaffet vil være komplekse, men samtidig ha betydelig interesse i media. Opp mot en ambisjon om å dreie fokus fra mediemobilisering til årsaksorientering, er det derfor avgjørende med historisk perspektivering og forskningsbasert forankring i tolkning av funn og utledning av mulige implikasjoner.

Litteratur

- Attström, Karin (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
- Banton, Michael (1997), «The ethics of practice-testing», *New Community*, vol. 23: 413-420
- Becker, Gary (1971), *The Economics of Discrimination*. 2nd edition. Chicago: University of Chicago Press.
- Bovenkerk, Frank (1992), *Testing Discrimination in Natural Experiments. A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of «Race» and Ethnic Origin*. Geneva: ILO.
- Carlsson, Magnus og Dan-Olof Rooth (2007), «Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data». *Labour Economics*, 14: 716-729
- Craig, Ronald (2005), *Systemic Discrimination in Employment and Promotion of Ethnic Equality*. Oslo: Juridisk fakultet.
- Gullestad, Marianne (2008), *Det norske sett med nye øyne: Kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*. 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget
- Likestillings- og diskrimineringsombudet (red.) (2005), *Towards Common Measures for Discrimination: Exploring possibilities for combining existing data for measuring ethnic discrimination*. København: Centre for Combating Ethnic Discrimination and Danish Institute of Human Rights
- Likestillings- og diskrimineringsombudet (2006), *Towards Common Measures for Discrimination II: Recommendations for Improving the measurement of discrimination*. Oslo: The Norwegian Equality and Anti-Discrimination Ombud and Danish Institute of Human Rights
- Lov 2005-06-03 nr 33: Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven)
- NESH (2006), *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Oslo: De nasjonale forskningsetiske komiteer
- Phelps, Edmund (1972): «The Statistical Theory of Racism and Sexism». *American Economic Review*, 62: 659-661
- Rogstad, Jon (1996), «Etikk og metode - noen problemer i studiet av diskriminering», *Sosiologisk tidsskrift*, 4(3):197-218
- Rogstad, Jon (2001), *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: UNIPAX
- SMED (2004), *Underveis mot et bedre vern 2004-2005*. Oslo. SMED
- Tronstad, Kristian Rose og Lars Østby (2005), «Measuring discrimination in Norway». I: Likestillings- og diskrimineringsombudet (red.), *Towards Common Measures for Discrimina-*

tion: Exploring possibilities for combining existing data for measuring ethnic discrimination. København: Centre for Combating Ethnic Discrimination and Danish Institute of Human Rights

Wrench, John (1999), «Employers and anti-Discrimination Measures in Europe: Good Practice and Bad Faith». I: Wrench (ed), *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market: Integration and exclusion in Europe.* Houndmills: MacMillan Press

Zegers de Beijl, Roger (ed.) (2000), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries.* Genève: International Labour Organization.

Søknad om forskningsetisk vurdering fra NESH²¹

Usaklig forskjellsbehandling, eller diskriminering, anses ofte for å være en sentral årsak til ulikhet mellom etniske minoriteter og majoritetsbefolkningen. Diskriminering på etnisk grunnlag er et stort demokratisk problem, fordi det er et brudd på prinsippet om like muligheter i det norske samfunnet, og det er i dag forbudt ved lov, gjennom utvidelsen av diskrimineringsloven i 2005. Til tross for at diskriminering vies mye oppmerksomhet er det derfor påfallende hvor lite kunnskap om diskrimineringens omfang og dens forskjellige former som foreligger. I all hovedsak skyldes denne mangelen at det er vanskelig å observere diskriminering direkte (Tronstad og Østby 2005). Man benytter derfor gjerne mer eller mindre gode indikatorer eller fokuserer på ulikhet og tolker det som en indikator på diskriminering (Rogstad 2001, SMED 2004, Craig 2005, Likestillingsombudet 2005, 2006).

Situasjonstesting er en metode utviklet av International Labour Office, som gjør det mulig å gi et presist anslag på omfanget av diskriminering innen et gitt felt, som for eksempel arbeidsmarkedet, boligmarkedet og utestedsdiskriminering. På grunn av etiske vurderinger er likevel metoden aldri benyttet i Norge for å analysere diskriminering på grunnlag av etnisk opprinnelse. Hovedinnvendingen var vært at informantene ikke har mulighet til å gi informert samtykke om å delta i studien forut for datainnhenting.

Nå ønsker Institutt for samfunnsforskning å gjennomføre en undersøkelse med bruk av metoden. Vi mener at vårt forslag er innenfor etisk forsvarbare rammer. Årsakene til dette er for det første at den forskningsetiske vurderingen i Sverige, som var premissleverandør for at Norge heller ikke har benyttet metoden, er endret (se Attstrøm 2007, Integrationsverket 2004). For det andre vil vi videreutvikle det designet som er utviklet av International Labour Office, slik at vi i tillegg til å få oversikt over omfanget av diskrimineringen, også

21. Denne søknaden ble sendt til NESH v/sekretariatsleder Helene Ingjerd 19. september 2008. Vedlagt søknaden var også en tidligere versjon av artikkelen (Midtbøen og Rogstad 2008) som utgjør kapittel 3 i denne rapporten.

får kunnskaper om diskrimineringens *art* og *årsakene* til at diskriminering forekommer. Dette vil bidra til å heve prosjektets samfunnsmessige verdi og er etter vår oppfatning utslagsgivende for at den etiske vurderingen vipper i favør av gjennomføring.

ISF vil videreutvikle metoden på en måte som innebærer at bruk av metoden er innenfor etisk akseptable standarder, samtidig som vi sikrer innhenting av viktige data om diskriminering. Det sistnevnte er avgjørende for at funnene fra undersøkelsen ikke bare vil være en dokumentasjon på diskrimineringens omfang, men også kan inngå i arbeidet med å identifisere egnede virkemidler for å *redusere* dette omfanget.

Situasjonstesting som metode – variasjon og utbredelse

I korthet går metoden ut på å sammenlikne behandlingen som to iscenesatte personer, en med minoritetsbakgrunn og en med majoritetsbakgrunn, møter når de søker på en faktisk utlyst jobb, prøver å komme inn på et utested, eller lignende. Ved å gjøre forsøkspersonene identiske langs alle relevante variabler bortsett fra etnisk bakgrunn, er det mulig å trekke konklusjoner med henhold til hvor avgjørende deres bakgrunn er for den behandlingen de får (jf Bovenkerk 1992, Wrench 1999, Rogstad 2001, Craig 2005). Styrken i det metodologiske designet har resultert i at International Labour Office (ILO) har benyttet metoden i en rekke forskjellige land, og at den også kobles til å påvise lovstridig og diskriminerende atferd som kan prøves for enn domstol.

Per i dag foreligger det ingen metoder som kan gi et mer eksakt anslag på omfanget av diskriminering innen en nærmere avgrenset sektor. Når metoden likevel ikke er brukt i Norge tidligere, skyldes det først og fremst at den er heftet med visse forskningsetiske betenkeligheter (Rogstad 1996, Banton 1997, Integrationsverket 2004, Likestillingsombudet 2006). Problemet er at forskningsobjektene ikke på forhånd har gitt informert samtykke til å delta i en undersøkelse. Dette til tross for at metoden ikke er et iscenesatt eksperiment, men foregår i en naturlig kontekst (for eksempel faktisk utlyste jobber).

Det er imidlertid gjennomført andre typer av undersøkelser i Norge med bruk av lignende metoder. På oppdrag av Sosial- og helsedirektoratet har blant annet Lauritzen og Baklien (2007) gjort en studie av hvorvidt utesteder servere fulle gjester alkohol på utesteder.²² For å få et presist bilde av omfanget benyttet forskerne skuespillere som simulerte beruset mens de bestilte

22. <http://www.sirus.no/files/pub/365/sirusrap.5.07.pdf>. De etiske aspektene ved denne studien er diskutert av Baklien og Buvik (2008).

alkohol. Undersøkelsen viste at overskjenking på norske utesteder er langt mer utbredt enn studier med bruk av andre metoder har tydet på.

Det er også gjort en testbasert studie av forekomsten av kjønnsdiskriminering og kjønnsstereotype preferanser i Norge. Aalberg og Jensen (2007) har undersøkt hvordan velgere oppfatter politiske kandidater. Her ble fem like taler framført av henholdsvis en kvinnelig og en mannlig skuespiller fra stortingets talerstol, som skulle framstå som ukjente stortingsrepresentanter (backbenchers). Talene ble filmet og vist for førstegangsvelgere, som skulle gi vurderinger av innholdet. Undersøkelsen viste at mannlige velgere vurderte de mannlige politikernes taler som mer kunnskapsrike, pålitelige og overbevisende enn de kvinnelige politikernes taler. Politikernes kjønn hadde imidlertid ikke noen betydning for de kvinnelige førstegangsvelgerne.

Den åpenbare fordelene med testing i studier som dette, er at forskeren får et innblikk i hva personer gjør i *praksis* og ikke bare hva de sier at de gjør. Uoverensstemmelsen mellom holdning og handling er gjerne spesielt stor når temaet som undersøkes legger klare normative føringer på hva det er legitimt å mene.

Det har ikke tidligere vært fremmet et forslag om å benytte situasjonstesting for å avdekke diskriminering på etnisk grunnlag i Norge. I Sverige, derimot, ble en søknad om et prosjekt av denne typen avvist av det svenske Forskningsrådet i 1993 som følge av etiske overveielser (Integrationsverket 2004: 39). Dette til tross for at land som Tyskland, Nederland, Spania og Italia hadde godkjent lignende prosjekter (se Zegers de Beijl 1999). Den gang var signalene i sentrale miljøer i Norge at bevilgende myndigheter ville følge det svenske eksempelet. Siden da har imidlertid svenske myndigheter endret oppfatning. I 2005 ble det besluttet at metoden skulle benyttes i henhold til det designet Frank Bovenkerk (1992) utviklet for International Labour Office. Nå foreligger rapporten, som er gjennomført på oppdrag av Integrationsverket (Attstrøm 2007).²³ I forkant av studien ble det arrangert en workshop hvor de sentrale fordelene og avveiningene ble drøftet. Innlegg og diskusjoner i denne workshopen er publisert i rapporten *Tillämpningen av Situation testing – metodologi i analysen av arbeidsmarknadsdiskriminering* (Integrationsverket 2004).²⁴ Diskusjonen herfra er også svært relevant for den etiske diskusjonen som vi kan føre pro og contra bruk av metoden i Norge.

23. http://www.manskligarattigheter.gov.se/dynamaster/file_archive/070627/9893cdcbc9c86778dfa3e75e6d09ed17/ILO-diskriminering%20p%E5%20arbetsmarknaden.pdf.

24. <http://www.mkc.botkyrka.se/biblioteket/Situation%20Testing.pdf>.

Innledende etiske vurderinger

Prinsippet om informert samtykke er et forskningsetisk ideal som skal overholdes med mindre det er meget gode grunner til å gjøre unntak. I følge retningslinjene til den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH), kan forskning der informert samtykke er vanskelig å oppnå reise etiske problemstillinger knyttet til enkeltindividets frihet, selvbestemmelse og privatliv. Unntak fra informasjonskravet må derfor veies opp mot forskningens nytteverdi og begrunnes i manglende metodiske alternativer (NESH 2006: 13).

To forhold er viktige premisser i den etiske vurderingen av bruken av situasjonstesting: For det første at arbeidsgiverne er anonyme. Intensjonen med forskningen er ikke å henge ut enkeltpersoner eller bedrifter, men å ha et representativt utvalg bedrifter slik at man kan avdekke diskrimineringsmønstre i ansettelsesprosesser i norsk arbeidsliv. For det andre at forskeren ikke manipulerer personer som gjøres til gjenstand for forskningen til å utføre handlinger de ellers ikke ville ha gjort. Snarere representerer metoden en mulighet til å få innsikt i arbeidsgiveres praksis i sitt daglige virke.

Til tross for at personene som gjøres til gjenstand for forskningen forblir anonyme for andre enn forskeren selv og for testpersonene, og at de ikke lures til å handle annerledes enn de ellers ville ha gjort, representerer bruken av situasjonstesting en potensiell trussel mot enkeltindividets rettigheter, blant annet om retten til et privatliv. Her er det imidlertid viktig å understreke flere forhold: Et stykke på vei kan ansettelsesprosesser sies å finne sted på åpne arenaer der studier av beslutningsprosedyrer kan ha offentlig interesse (se f. eks Rogstad 1996: 206-208). Rollen som arbeidsgiver er profesjonell og innebærer en rekke plikter og rettigheter i forhold til de ansatte. Relasjonen mellom arbeidsgiver og ansatte er delvis regulert gjennom det offentlige lovverket, blant annet gjennom arbeidsmiljøloven. Fra 2005 er også forbud mot diskriminering på etnisk grunnlag tatt inn i diskrimineringsloven (§4), og kartlegging av diskrimineringens omfang vil i så måte dokumentere brudd med denne. Dersom man skiller *rollen* arbeidsgiver fra *personen* arbeidsgiver, blir det tydelig at situasjonstesting ikke krenker den private sfære. Tvert imot rettes fokuset mot den profesjonelle rolleatferden til arbeidsgivere i samfunnet, en rolleatferd som ved lov er forpliktet til ikke-diskriminering på etnisk grunnlag.²⁵

En annen viktig årsak til at ISF mener at situasjonstesting bør benyttes i studier av ansettelsesprosesser i norsk arbeidsliv, er at andre metoder ikke kan gi noe presist anslag på omfanget av diskriminering (Bovenkerk 1992, Rogstad 1996, Zegers de Beijl 1999). En rekke metoder kan gi indikasjoner

25. I Storbritannia har situasjonstesting blitt benyttet for å underbygge søksmål mot diskriminerende arbeidsgivere siden 1970-tallet (Bovenkerk 1992).

på at diskriminering forekommer, som surveyundersøkelser, analyser av registerdata, intervjuer med arbeidsgiverne selv eller intervjuer med arbeidssøkere med etnisk minoritetsbakgrunn. Problemet med disse metodene er at de er heftet med stor usikkerhet, enten ved at det er holdninger eller subjektive erfaringer som undersøkes, eller på grunn av manglende kontroll med hyppig nevnte *ikke-diskriminerende* årsaker til ulikhet mellom nordmenn og etniske minoritetsgrupper, som dårlige språkkunnskaper, mangelfull utdanning eller for dårlig kjennskap til norsk arbeidsliv. Med bruk av situasjonstesting undersøkes ansettelsesprosesser i praksis, og forskerens kontroll med faktorer som språk, utdanning og arbeidserfaring gjør det mulig å holde dem konstante. Dette kan følgelig gi et presist mål på omfanget av de samlede diskrimineringsmekanismene. En slik dokumentasjon på diskrimineringens faktiske omfang kan bringe viktig og oppklarende kunnskap inn i den tidvis meget opphøvede diskusjonen om rasisme og diskriminering i det offentlige ordskiftet i Norge.

Oppsummert vil vi trekke frem fem punkter som taler for at prinsippet om informert samtykke kan vike til fordel for de samfunnsmessige gevinstene ved gjennomføring av prosjektet:

- *Metoden er etablert.* Situasjonstesting er brukt for å studere etnisk diskriminering på arbeidsmarkedet i en rekke land, og lignende studier på andre områder er allerede gjennomført i Norge.
- *Anonymitet.* Arbeidsgiverne er og forblir anonyme for offentligheten. Hensikten med forskningen er å avdekke diskrimineringsmønstre på det norske arbeidsmarkedet.
- *Ikke manipulasjon.* Arbeidsgiverne presses ikke til å gjøre noe de ellers ikke ville ha gjort. Situasjonstesting dokumenterer arbeidsgivernes vanlige praksis.
- *Profesjonell rolle.* Situasjonstesting representerer ikke en krenkelse av arbeidsgivers privatliv, men setter fokuset på den profesjonelle rolleutførelsen som er forpliktet til ikke-diskriminering på etnisk grunnlag gjennom diskrimineringsloven.
- *Fravær av metodiske alternativer.* Ingen andre metoder kan gi et presist mål på omfanget av diskriminering.

ISF mener ikke med dette at de etiske betenkelighetene ved bruk av situasjonstesting opphører. Metoden befinner seg i et forskningsetisk grenseland og må vurderes nøye. Tatt de store personlige og samfunnsmessige omkost-

ningene ved eksistensen av etnisk diskriminering i betraktning, er det imidlertid også mulig å snu problemstillingen på hodet:

Satt på spissen kan man si at det vil være uetisk å *ikke* benytte de vitenskapelige metoder man har til rådighet for å undersøke forekomsten av diskriminering på arbeidsmarkedet (Carl le Grand, professor i sosiologi ved Stockholm Universitet).

Situasjonstesting: om forskningsdesign

I dette prosjektet vil situasjonstestingen være rettet mot ansettelsesprosesser i arbeidslivet. Etter en omfattende seleksjonsprosess velges to par jobbkandidater (gjerne studenter). Kandidatene skal være like med hensyn til alder (20-25 år), språkbeherskelse, utdanningsnivå, arbeidserfaring, etc, og de skal under forskerens kontroll søke på faktisk utlyste jobber. 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. Hver test innebærer vanligvis tre trinn:

1. *Telefonsamtale.* Testpersonene ringer for å forhøre seg om en utlyst stilling. Det skal ikke ta mer enn ti minutter mellom de to personenes oppringning. Testpersonene er trent i formuleringer og hvordan de skal framtre mest mulig identisk. Det avgjørende er hvorvidt én eller begge blir bedt om å sende inn søknad.
2. *Skriftlig søknad.* Testpersonene sender inn nesten identiske jobbsøknader med en tilpasset CV som gjør dem attraktive for jobben. Det avgjørende er hvorvidt én eller begge kalles inn til intervju.
3. *Jobbintervju.* Testpersonene møter sin potensielle arbeidsgiver ansikt til ansikt. Her legges det stor vekt på å sikre at testpersonene gir så likt førsteinntrykk som mulig. Det innebærer at fysisk fremtreden, som vekt, høyde, klær, frisyre, etc, skal være så identisk som mulig, slik at etnisk bakgrunn er det eneste som skiller kandidatene fra hverandre. Det avgjørende er hvorvidt én eller begge får et tilbud om jobb.

Metoden gir fire mulige utfall:

- Ingen tilbys jobb
- Testpersonen med minoritetsbakgrunn er den eneste som tilbys jobb
- Testpersonen med majoritetsbakgrunn er den eneste som tilbys jobb
- Begge tilbys jobb (eventuelt ulike typer jobber)

Metodens fremste fortrinn er at den gir et samlet, akkumulert overslag av omfanget av diskriminering i ansettelsesprosessen. Den trinnvise søknadsprosessen, der forskeren har stor grad av kontroll på alle trinn, bidrar videre til at det er mulig å identifisere *hvor* i prosessen diskrimineringen eventuelt skjer. Her har det vært noen interessante variasjoner internasjonalt. Diskrimineringen i land som Spania, Italia og Nederland har hovedsaklig skjedd på det første trinnet (Zegers de Beijl 1999: 90), altså at testpersonen med minoritetsbakgrunn har blitt avvist i løpet av den første telefonsamtalen. I Sverige var diskrimineringsraten på første trinn forsvinnende liten, men så vesentlig på andre trinn at den samlede prosentandelen ble tilnærmet lik resultatene i de kontinentaleuropeiske landene. Selv om det er klare likheter mellom det norske og svenske arbeidsmarkedet, og det er å forvente forholdsvis like resultater i Norge som i Sverige, vitner den internasjonale variasjonen om at det ikke er gitt hvor i prosessen diskrimineringen primært skjer.

Foruten de etiske argumentene mot metoden, reiser de etter hvert mange internasjonale ILO-prosjektene som har tatt i bruk situasjonstesting²⁶ en annen viktig innvending: Til tross for at situasjonstesting gir et godt bilde av *omfang*, så er den mindre egnet for å identifisere *variasjonen* i diskrimineringens ulike former og *årsakene* til at diskriminering skjer (Rogstad 1996). Denne innvendingen er viktig fordi man ikke nødvendigvis kan omsette kunnskap om omfang til treffsikre virkemidler, noe rapportene internasjonalt bærer preg av. En slik omsetting fordrer innsikt i hvorfor de som diskriminerer handler slik de gjør. Derfor ønsker ISF å videreutvikle metoden slik at vi kan frem-skaffe kunnskap om *hvilke* diskrimineringsmekanismer som dominerer, og ikke bare gi et anslag på det totale omfanget. Dette er relevant også for den etiske vurderingen av prosjektet: Identifisering av diskrimineringsmekanismer som gjør seg gjeldende i ansettelsesprosesser på det norske arbeidsmarkedet gjør det enklere å peke på relevante virkemidler, noe som igjen hever forskningens verdi – *uten* at de etiske betenkelighetene ved metoden øker tilsvarende.

26. I dag har ni land gjennomført ILO-prosjekter med bruk av situasjonstesting: Spania, Tyskland, Nederland, Belgia, USA, Italia, Frankrike, Sverige og Danmark.

Metodisk videreutvikling: Nytt moment i den etiske vurderingen

Da Frank Bovenkerk skrev manualen til ILOs bruk av situasjonstesting i 1992, var et hovedmål å kunne dokumentere at diskriminering på arbeidsmarkedet finner sted overhodet (Bovenkerk 1992: 3). Selv om det i dag ikke eksisterer noen andre metoder som kan gi et presist anslag på omfanget av diskrimineringen, og dette dermed er et viktig argument for gjennomføring av et slikt prosjekt i Norge, dreier ikke diskrimineringsdebatten seg i dag om *hvorvidt* det skjer diskriminering. Debatten handler i stor grad om hvilken form for diskriminering det er snakk om og hva som kan forklare at diskriminering forekommer.

Når ISF nå ønsker å benytte situasjonstesting for å undersøke diskrimineringsens omfang, art og årsaker, fordrer det en videreutvikling av metoden. I korthet ønsker vi å følge de metodiske anvisningene som Bovenkerk og ILO anbefaler. I tillegg legger vi opp til et design der testene suppleres med kvalitative forskningsintervjuer av arbeidsgiverne i etterkant av testingen. Dermed får vi ikke bare kunnskap om akkumulert omfang, men også om årsaker og diskrimineringsens mange former. Denne utvidelsen av metoden representerer en unik mulighet for innhenting av sentral kunnskap om årsakene til den diskrimineringen som faktisk forekommer. Samtidig endrer ikke denne videreføringen det opprinnelige metodologiske designet på noen avgjørende måte for resultatene som måler omfang. Vi vurderer det snarere slik at testene gir intervjuene kontekst og motsatt. Ved å trekke ut det beste av flere metoder kan vi samlet få unike data, både som kilde til dokumentasjon, men også som inntak til å identifisere egnede virkemidler for å redusere omfanget av diskriminering på etnisk grunnlag.

«I både forskning og samfunnsdebatt settes søkelyset på dem som blir diskriminert, og ikke på livsverdener og tankemønstre hos flertallet», skrev Marianne Gullestad (2002: 17). Vi tror det er på tide at vi beveger oss fra en *offerliggjøring* av de etniske minoritetene til en *ansvarliggjøring* av majoriteten – og da må fokuset rettes mot de som handler, ikke mot dem som rammes av handlingene. Å intervjuer arbeidsgivere i etterkant av en ansettelsesprosess med kjennskap til konkrete beslutninger, er et metodisk grep som bidrar til nettopp dette. I den etiske vurderingen vil det følgelig være viktig å stille spørsmålet: Hvem er det viktigst å verne? Er det arbeidsgiverne, som potensielt sett diskriminerer, eller er det personene som blir utsatt for diskrimineringen? Forekomsten av etnisk diskriminering i arbeidslivet innebærer en krenkelse av personene som blir ofre for dette. Samtidig er det et samfunnsøkonomisk tap dersom godt kvalifiserte arbeidssøkerne ekskluderes fra det norske arbeidsmarkedet på grunn av etnisk diskriminering.

Vedrørende prosjekt om diskrimineringens art og omfang²⁷

Vi viser til henvendelsen fra dere 19. september 2008 vedrørende prosjektet om dokumentasjon av diskrimineringens art og omfang i Norge, som planlegges ved Institutt for samfunnsforskning. I forbindelse med gjennomføringen av forprosjektet bes det om en etisk vurdering av bruk av metoden situasjonstesting fra den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH).

Saksopplysninger

Prosjektet går ut på å kartlegge diskrimineringens art og omfang i Norge. Det opplyses om at dere ønsker å bruke metoden situasjonstesting, en metode som er utviklet av International Labour Office og som er benyttet i flere land. I korthet går metoden ut på å sammenlikne behandlingen som to iscenesatte personer, en med minoritetsbakgrunn og en med majoritetsbakgrunn, møter når de for eksempel søker på en jobb. Ved å gjøre forsøkspersonene så like som mulig ved alle relevante variabler bortsett fra etnisk bakgrunn, er det mulig å trekke konklusjoner når det gjelder betydningen av etnisk bakgrunn for muligheten til å bli tilbudt jobb. Metoden gjør det dermed mulig å gi et forholdsvis presist anslag på omfanget av diskriminering innenfor et visst felt. Det sentrale spørsmålet som det planlagte prosjektet reiser, er om det er etisk akseptabelt å gjennomføre studien uten å innhente informantenes frie og informerte samtykke. I dokumentene NESH har fått tilsendt, opplyses det om at det ønskes å utvikle metoden ytterligere ved å bruke kvalitative intervjuer, noe som også vil gi kunnskap om diskrimineringens årsaker.

27. Dette kapittelet består av uttalelsen fra Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH), sendt 5. desember 2008. Uttalelsen er basert på søknaden (kapittel 4 i denne rapporten) og en tidligere versjon av artikkelen i *Søkelys på arbeidslivet* (kapittel 3 i rapporten).

NESH' behandling av saken

NESH behandlet henvendelsen på møte 10. november 2008. Den forskningsetiske hovedinnvendingen mot metoden er at informantene ikke har mulighet til å gi informert samtykke om å delta forut for datainnsamlingen. Metoden bryter således med det helt sentrale forskningsetiske kravet om at informanter skal gi sitt frie og informerte samtykke om å delta i forskningsprosjekter som inkluderer personer. Kravet skal forebygge krenkelser av personlig integritet. Ifølge de Forskningsetiske retningslinjene for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi punkt 9 er behovet for informasjon spesielt stort når forskningen innebærer risiko for belastninger.

Kravet om informert samtykke er sentralt, men det er ikke ufravikelig. I punkt 8 heter det at unntak fra informasjonskravet må begrunnes i forskningens verdi og mangelen på alternativer, og ellers rette seg etter krav som er formulert i punktene 5.-9. Ifølge punkt 9, kan forskning uten samtykke være aktuelt der forskningen ikke innebærer fysisk kontakt med forsøkspersonene, opplysningene som behandles er lite sensitive, og der forskningen samtidig har nytteverdi som klart overstiger ulempen som kan påføres den enkelte.

NESH har tidligere vurdert et prosjekt som reiste spørsmål om unntak fra kravet om fritt og informert samtykke (jfr. sak 2/03). I denne saken ønsket forskerne å registrere atferd hos serveringspersonale, og planla bruk av skuespillere for å måle forekomst av overskjenking. NESH påpekte at det er alvorlig at forskere fører folk bak lyset, og at for at en slik fremgangsmåte skal være forsvarlig, må den være nødvendig og verdien av forskningsresultatene må være betydelige. I dette tilfellet frarådet NESH studien da det ikke var tydelig at disse betingelsene var oppfylt.

Forskning kan være nyttig for samfunnet, blant annet ved å avdekke krittikkverdige forhold og dermed bidra til at praksis på ulike samfunnsområder endres til det bedre (jfr. Retningslinjene punkt 1-2 og 23). Komiteen fremholder at det aktuelle prosjektet er av stor samfunnsmessig betydning. Det er også en styrke ved prosjektet at det utvises en solid bevissthet om forskningsetiske vurderinger.

Imidlertid er det slik at man her ikke bare vil unnlate å informere, men i tillegg aktivt vil føre folk bak lyset, og en slik fremgangsmåte kan på sikt skade tillitten til forskningen. Dessuten er metoden etisk, så vel som juridisk betenkkelig da den kan innebære at forskerne lurer folk til å begå lovbrudd (jfr. Diskrimineringsloven, 3. juni 2005, nr. 33). Det bør vurderes nærmere hva dere eventuelt tenker å gjøre med de eventuelle lovbruddene.

Komiteen reiser også spørsmål om den aktuelle metoden er den eneste metoden som kan gi kunnskapen dere er ute etter. Komiteen etterlyser en grundigere redegjørelse for at dette faktisk er tilfelle.

NESH mener dessuten at det er mange forhold omkring de planlagte kvalitative intervjuene som trenger en grundigere vurdering. NESH fremholder at

det er uklart nøyaktig hvilken kunnskap intervjuene skal bringe, og hvordan dette skal skje på en måte som unngår problemer i forhold til objektivitetskriterier som fremheves i forbindelse med andre metoder.

Komiteen reiser også tvil om de forskningsetiske problemene blir mindre ved å inkludere intervjuer, kanskje er det heller tvert imot.

For det første kan intervjuene medføre en ny krenkelse for forskningsobjektene. Det bør vurderes nærmere hvorledes risiko for skade for informantene kan minimeres.

For det andre reises spørsmål knyttet til kravet om informert samtykke. I prosjektskissen opplyses det om at informantene vil ha rett til å trekke seg. Det er imidlertid viktig å tenke gjennom at forskningsobjektene kan oppleve dette som en tvangssituasjon siden de allerede er «testet», og det bør derfor vurderes grundigere gjennom hvordan det kan unngås at deltakerne opplever tvang (jfr. punkt 9). NESH mener at en henvendelse til informantene i det minste bør ta utgangspunkt i at enhver videre deltakelse forutsetter deres eksplisitte samtykke. Det er ikke treffende å presentere problemstillingen overfor utsatte informanter slik at de har anledning til å trekke seg, da dette forutsetter at samtykke allerede er gitt. Det bør også vurderes i hvilken grad dere vil forholde dere til den innsamlede kunnskapen om hva som skjedde i testsituasjonen dersom informantene velger å trekke seg, og i hvilken grad kunnskapen vil bli brukt som data i videre analyser. Dette er viktig å vurdere fordi det virker sannsynlig at mange vil ønske å trekke seg når de får vite at de er ført bak lyset. I den forbindelse vil komiteen også påpeke at det synes å være en fare for utvalget av informanter da blir skjevt, fordi det virker sannsynlig at de som eventuelt avsløres som diskriminerende ikke vil ønske å være med videre.

For det tredje kan det bli et problem å ivareta anonymiteten til forskningsobjektene. I prosjektskissen står det ingenting om hvordan arbeidsgivere skal kontaktes etter testen og hvordan informasjonen om arbeidsgiverne oppbevares, og NESH etterlyser en nærmere beskrivelse av dette. Komiteen vil samtidig påpeke viktigheten av at de som tester arbeidsgiverne får en grundig opplæring i ivaretagelse av taushetsplikten. Det gjelder uansett om metoden innebærer bruk av kvalitative intervjuer eller ikke.

NESH vil også bemerke at det bør gjøres betraktninger i forhold til formidlingen av forskningsresultatene (jfr. punkt 43). I dette tilfellet er det slik at det er det etiske problematiske ved prosjektet – at deltakerne lures - som kan gi resultatene en tilleggseffekt. Dersom resultatene viser at arten og omfanget av diskriminering er alvorlig og stor, bør det på forhånd være tenkt gjennom hvordan dette best kan formidles.

Fordi komiteen mener at dette er et svært viktig prosjekt og fordi komiteen ser at prosjektet reiser viktige prinsipielle forskningsetiske spørsmål, vil NESH med dette invitere dere på vårt neste komitémøte for å diskutere hvordan forskningsetiske normer kan ivaretas på en best mulig måte i prosjektet.

Nærmere informasjon om tid og sted vil ettersendes. Vi håper dere har anledning til å delta på møtet. Vi vil imidlertid understreke at komiteen i utgangspunktet er skeptisk til metoder og gjennomføring av prosjektet, slik det er beskrevet i prosjektskissen, gitt de grunnleggende problemene som er knyttet til fremgangsmåten og den ufullstendige beskrivelsen av hvordan de kvalitative intervjuene skal gjennomføres.

Med vennlig hilsen

Anne-Hilde Nagel
Leder

Helene Ingierd
Sekretariatsleder

Hvordan unngå at det beste blir det godes fiende? Noen refleksjoner etter uttalelsen fra NESH

Det er svært verdifullt at NESH har gitt en grundig behandling av søknaden om å få gjennomføre situasjonstesting i Norge. I uttalelsen frarådes det ikke at prosjektet gjennomføres, men komiteen artikulere en betydelig skepsis. Flere av argumentene de fremmer er forankret i grunnleggende forskningsetiske vurderinger knyttet til opplegg for datainnhenting. Deres innvendinger er således ikke bare viktig i forhold til den konkrete metoden som her diskuteres, innspillene er også relevante for å trekke opp grensen mellom akseptable og uakseptable grep i samfunnsforskningen mer generelt.

Situasjonstesting reiser flere forskningsetiske dilemmaer enn hva som er tilfelle med bruk av mange andre metoder for datainnhenting. Det er derfor ikke noen enkelt svar på om metoden faller innenfor eller utenfor de akademiske standarder. Dertil kommer det at konklusjonen heller ikke hviler på vurderinger av metoden isolert sett, men også hvordan samfunnet kan nyttiggjøre den nye kunnskapen som frambringes.

I den sammenheng er det også et annet premiss som er relevant å trekke inn i diskusjonen. Gitt at situasjonstesting er omstridt, vil ethvert forskningsprosjekt som nyttiggjør metoden nødvendigvis være heftet med visse forskningsetiske betenkeligheter. Spørsmålet er derfor ikke om man kan finne fram til argumenter som får metoden til framstå uproblematisk, men om det finnes argumenter som er gode nok til at man etter en samlet vurdering må konkludere med at det er mer tungtveiende hensyn for bruk av metoden enn mot.

Et overordnet problem er at metoden i praksis innebærer å sette vern av to grupper opp mot hverandre. Hvem trenger mest beskyttelse, arbeidssøkere som systematisk forskjellsbehandles (jf kapittel 2) eller arbeidsgivere som fatter beslutninger? Disse aktørene har et svært asymmetrisk maktforhold. Men de møtes i en bedriftskontekst, som i stor grad må kunne betraktes som offentlig arena. Blant annet er bedrifter under oppsyn og innsyn av offentlige myndigheter på andre måter enn privatpersoner.

Et annet sentralt poeng som må diskuteres er at både et «ja» og et «nei» til å bruke situasjonstesting, utfordrer forskningens legitimitet i samfunnet. Dette dreier seg dels om hvilke metoder som er akseptable, dels om hvilken rolle forskningen skal ha i samfunnsutviklingen. Til det sistnevnte kan man hevde at en avvisning av metoden løser et forskningsetisk dilemma, men gjennom det bidrar til å produsere et nytt problem, men da av samfunnsmessig art. For hvis man anerkjenner at metoden ville gi verdifull ny innsikt – et mål på diskrimineringens omfang og potensiell innsikt i diskrimineringens årsaker – må man også kunne spørre om det ikke er et større problem å la være å bruke metoden, enn å benytte den.

I det følgende vil vi diskutere disse og en rekke andre forhold som er relevante i vurderingen av situasjonstesting. Diskusjonen er organisert med utgangspunkt i de innvendingene NESH fremmer – som er et svært egnet utgangspunkt for videre dialog.

I alt er det ni punkter NESH særlig framhever i sin uttalelse:

- Unnlate å informere
- Tillit til forskningen
- Lure folk til å begå lovbrudd
- Er den aktuelle metoden eneste mulige metode?
- Hvilken kunnskap skal intervjuene bringe?
- Ny krenkelse
- Rett til å trekke seg
- Anonymitet
- Formidling

Unnlate å informere

Situasjonstesting hviler på et premiss om at man ikke informerer på forhånd. Som det også heter i uttalelsen fra NESH, er imidlertid ikke informasjonsplikten et ufravikelig krav.

I denne sammenheng mener vi det er avgjørende at man studerer folk i de omgivelsene de faktisk handler. Det er således ikke et rent eksperiment, men en metode for å synliggjøre arbeidsgivernes praksis i bedriftene. Alternativet ville være å spørre arbeidsgivere om deres antatte handlinger i hypotetiske situasjoner. Dette ville være spørsmål av typen: «sett at du skulle», for så å be dem rangere mellom tre fiktive søkere, eller å be dem om å uttale seg om hva de tror at andre arbeidsgivere ville gjøre. Til nå har man sett at begge disse metodene er heftet med betydelig usikkerhet når det gjelder tolkning av resultatene. Konklusjonene som kan trekkes minner raskt om typiske holdnings-

studier, hvor usikkerhet knyttet til forholdet mellom holdning og handling forblir en stor svakhet.

I tillegg er det viktig å anføre at informasjonsplikten først og fremst dreier seg om å verne folks privatliv. Man må da spørre seg om arbeidsgiverrollen er å forstå som en privatperson, med samme krav på beskyttelse. I en rekke henseender er arbeidsgiveres og bedriftenes atferd allerede gjenstand for offentlig interesse, innsyn og kontroll.

Tillit til forskningen

Forskningens legitimitet i samfunnet er et grunnleggende premiss. Dette prosjektet kan derfor ikke betraktes isolert, men må knyttes an til mer overordnede og normative diskusjoner om hvilken rolle forskningen skal og bør ha i samfunnet. På den ene siden kan det svekke forskningens omdømme dersom bruk av situasjonstesting bidrar til en oppfatning om at forskning lurer informanter til å gjøre noe de ellers ikke ville gjort, eller å delta i undersøkelser de ville avstått fra å delta i.

På den andre siden kan det hevdes at forskning med dette prosjektet produserer kunnskap som i neste omgang kan bidra til å endre en illegitim praksis. På den måten kan prosjektet bidra til å synliggjøre forskningens potensial for å bidra til utviklingen av en mer demokratisk samfunn, hvilket ikke svekker, men snarere styrker forskningens legitimitet.

Lure folk til å begå lovbrudd

Det er en betimelig innvending og et reelt problem at forskningen her kan oppfattes som om den lurer folk til å begå lovbrudd. Det er selvsagt slik at ved å iscenesette to personer som søker en faktisk utlyst jobb, så kan det forekomme handlinger som ikke ville skjedd dersom de ikke hadde søkt. For eksempel dersom det bare var majoritetsnordmenn som søkte på en konkret jobb. Vi ser de problematiske aspektene ved dette.

Det er imidlertid to argumenter som kan føres mot denne innvendingen. Den ene dreier seg om at arbeidsgiverne her studeres i den settingen de utfører sitt daglige virke. Den andre er å spørre når og hva slags lovbrudd som er å anse som et forskningsetisk alvorlig problem. Til det førstnevnte, arbeidsgiverne blir ikke lurt til å gjøre noe utenom deres ordinære virke, tvert om. Metoden er å forstå som et grep for å få tak i den praksis og det skjønne arbeidsgivere utøver i det daglige, i den settingen den utspiller seg.

Hva da med lovverket? Det er her verdt å understreke at diskrimineringsloven kun regulerer forskjellsbehandling knyttet til arbeidssøkeres for-

melle kompetanse. Det er derfor på det rene at mange beslutninger arbeidsgiverne fatter ikke vil kunne bli rammet av lovverket, men som likevel bidrar til å produsere systematiske skjevheter mellom grupper i befolkningen.

Samtidig er det åpenbart at bruk av situasjonstesting også vil kunne avdekke forhold som strider med loven. NESH ønsker en klargjøring av hvordan et prosjekt med bruk av situasjonstesting vil håndtere dette. Fra andre land, for eksempel USA og Storbritannia, finnes det eksempler på at forskningen har vært brukt som et ledd i en strafferettslig forfølgelse av arbeidsgivere. Vår vurdering er at dette vil være å blande sammen ulike roller på en uheldig måte. Forskningen skal ikke være noen domstol eller produsere bevis for en rettssak.

Samtidig er det ikke unikt for situasjonstesting at handlingene som studeres er i strid med gjeldende regelverk. Her kan man nevne trygdemisbruk, rus og voldsutøvelse som eksempler på handlinger som er i strid med lovverket, men som samtidig gjøres til gjenstand for forskning. I forhold til hva man som forsker skal bringe videre i systemet, er det således ikke tilstrekkelig at en handling strider med gjeldende rett. Derimot har man en slik plikt dersom handlingene setter liv og helse i fare. Det er vanskelig å se at diskriminering i ansettelser kan regnes som handlinger med en slik alvorlighetsgrad.

Er den aktuelle metoden eneste mulige metode?

På dette punktet må det skilles mellom situasjonstesting og de etterfølgende intervjuene. Når det gjelder å synliggjøre omfanget av diskriminering er andre metoder, i form av indikatorer, anvendelige. Som påpekt tidligere er det imidlertid ingen metode som har maktet å sannsynliggjøre at den har kapasitet til å dokumentere omfanget av det man kan kalle for objektiv diskriminering i samme grad som situasjonstesting. Av den grunn er også metoden anerkjent i rekke land og er gjort av sentrale samfunnsforskere i ulike akademiske miljøer.

Dermed er det ikke sagt at metoden er fullkommen, men at den er det beste vi har i dag. Fra metoden ble lansert for mer enn 15 år tilbake og fram til i dag, har ikke forskningen evnet å utvikle en bedre metode. Dette ble tydelig anskueliggjort under et bredt anlagt seminar om diskriminering og metoder, som ble arrangert av Holocaust-senteret, 4. desember 2008.

Hva med den etterfølgende kvalitative studien? På bakgrunn av uttalelsen fra NESH, kan det synes som om det er selve koblingen mellom del en og del to som er problematisk. Når vi har argumentert for en slik kobling er det fordi vi mener at den samfunnsmessige verdien av forskningen øker vesentlig når ikke prosjektet er avgrenset til kun å studere omfang, men også tar opp årsaksforhold.

Det kan innvendes at vi her kunne lagt opp til en tradisjonell kvalitativ studie av arbeidsgiveres ansettelsesprosesser. Og det er selvsagt en nærliggende mulighet. Tidligere forskning har vist at denne typen studier kan bidra med vesentlige innsikter.

Samtidig er styrken ved det foreslåtte designet at faktisk praksis og årsaksforhold kobles. På den måten kan vi få svar på hvorfor arbeidsgivere handlet slik eller slik i en konkret situasjon, ikke hvordan de tror de ville ha handlet dersom de hypotetisk sett skulle ha ansatt noen. Dette vil i stor grad være et spørsmål om holdninger, mens man med situasjonstesting får undersøkt de faktiske handlingene, og ikke minst hvordan de som handlet resonerte, hva de la vekt på og hvorfor.

Hvilken kunnskap skal intervjuene bringe?

De kvalitative intervjuene vil kunne gi unik informasjon om hvordan arbeidsgiverne faktisk resonnerer, hvilke forhold de legger vekt på i ansettelsene og ikke minst hvor bevisste de er i ansettelsene. Erfaringene fra tidligere forskning (f. eks Rogstad 2001) er at mange arbeidsgivere i stor grad ansetter på rutine. Mange benytter gamle utlysninger, og ofte reflekteres det lite over hvilken kompetanse som er nødvendig i en konkret stilling.

En studie av ansettelsesprosesser og forskjellsbehandling vil kunne gi unik innsikt i hvordan arbeidsgivere resonnerer når de foretar ansettelser. Mange hevder for eksempel at arbeidsgivere er usikre og redde for å ta risiko, og at dette rammer arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn. Usikkerhet og risiko er imidlertid svært vide kategorier. Hva konkret er det som avgjør om en person lykkes eller ikke? Hvilke betingelser er det som må være tilstede og hvilke forhold er det som gjøres relevante? Her foreligger det påfallende lite eksakt kunnskap. Mange hevder for eksempel at norskkompetanse er et avgjørende hinder for mange med minoritetsbakgrunn. Samtidig viser kvantitative studier at det er liten sammenheng mellom språkferdigheter og integrasjon på arbeidsmarkedet. Dette er således også et eksempel på en black-box hvor det er behov for mer kunnskap om hvilke mekanismer som faktisk er virksomme.

Ny krenkelse

NESH påpeker at den kvalitative delen av prosjektet kan bli oppfattet som en ny krenkelse av informantene. Dette er en viktig innvending. Det vil være ubehagelig for informantene å oppleve at man er kontrollert uten at man visste om dette. Og trolig vil noen oppfatte intervjuene som en ny krenkelse.

Samtidig er det ikke åpenbart at alle vil oppleve intervjuene slik. Mange vil trolig oppleve det som verdifullt å få forklart hvorfor de gjorde som de gjorde. I en del tilfeller kan de ha svært gode grunner, som ikke er åpenbare uten at man intervjuer dem om deres forståelse av en gitt ansettelsessituasjon. Noen vil trolig oppleve det som mer krenkende dersom de ikke får forklart seg, enn det å forklare hvorfor de handlet som de gjorde.

Svært mye vil avhenge av hvordan de etterfølgende intervjuene legges opp. Et sentralt moment i intervjusituasjonen er å vinne tillit hos arbeidsgiverne. Dette vil være ekstra krevende i dette prosjektet. Samtidig trenger det ikke å være umulig gitt at målet med forskningen er å forstå arbeidsgivernes perspektiv, noe som til en viss grad innebærer å anerkjenne den situasjon de befinner seg i.

Samtidig bør diskusjonen om krenkelse løftes opp på et mer overordnet plan. Man kommer ikke unna at diskusjonen for og mot bruk av situasjonstesting i stor grad dreier seg om å sette ulike aktører og deres krenkelser opp mot hverandre. Dersom man erkjenner at metoden er unik for å kunne endre dagens situasjon, så er vi tilbake ved et innledende spørsmål om hvem det er som skal vernes. Hvem skal høre på minoritetene i denne saken og fremme deres interesser, når studier av diskriminering skal diskuteres?

Rett til å trekke seg

I vår prosjektskisse står det at det kan åpnes for at informanter skal ha mulighet til å trekke seg. NESH peker på at dette kan gi skjevheter fordi det da er sannsynlig at mange av arbeidsgiverne som har diskriminert, antakelig vil benytte seg av denne muligheten. Dette er åpenbart en god innvending, og er således ikke en hensiktsmessig strategi om en først skal bruke situasjonstesting.

Anonymitet

Alle forskningsprosjekter er heftet med utfordringer knyttet til anonymitet. I denne sammenheng er dette av særskilt stor betydning, fordi dataene som samles inn vil inneholde sensitive opplysninger. Samtidig er ikke utfordringen større i denne sammenhengen enn det den er i mange andre kvalitative prosjekter, og særlig der hvor det er større forskergrupper som samarbeider om datainnhenting.

Det er imidlertid på det rene at anonymiteten må sikres godt. Det innebærer at testpersonene må trenes og ansvarliggjøres, for eksempel med en egen taushetserklæring knyttet til hvilke bedrifter som har deltatt i testingen. Når

det gjelder intervjuene i etterkant, vil ikke testpersonene ha noen befattning med seleksjonen av arbeidsgivere som kontaktes, og informasjon om hvem dette gjelder vil selvsagt oppbevares på en forsvarlig måte.

Formidling

En viktig del av all forskning er formidling tilbake til samfunnet. Vi ser det derfor som avgjørende at resultatene fra denne forskningen formidles på en god måte. Det innebærer at resultatene skal gjøres allment kjent, men at funnene skal nyanseres og presenteres på en hensiktsmessig måte. Her vil vi selvsagt legge særlig vekt på å sikre anonymiteten og verne informantene på en forsvarlig måte.

Det må også legges til at videreføringen av metoden, å supplere testingen med intervjuer av arbeidsgiverne, gir rom for en mer nyansert fremstilling av diskrimineringsproblematikk i arbeidslivet enn hva som er tilfellet hvis prosjektet kun inkluderer testing. Erfaringen fra de internasjonale studiene er at et mål på diskriminerings omfang skaper store overskrifter i mediene, men at det samtidig etterlates åpne spørsmål knyttet til arbeidsgivernes holdninger og motiver. Med intervjuer i etterkant av testingen ligger det et potensial for også å kunne si noe om diskriminerings årsaker, noe som vil gi mer helhetlige forskningsresultater. Formidlingen av prosjektets konklusjoner kan dermed være et viktig og nøkternt innspill i en allerede opphetet diskrimineringsdebatt.

Avslutning

NESH har kommet med en rekke viktige innspill, som vi her har reflektert over. En hovedinnvending går på manglende informasjon og hvilke konsekvenser dette har for datainnsamlingen. utfordringen er derfor å utvikle mulige kompromisser mellom ambisjonen om å utvikle ny kunnskap og etiske akseptable framgangsmåter. La oss derfor avslutningsvis nevne to slike kompromisser som kan diskuteres videre.

- Det kan gis ut en generell informasjon i forkant av studien. For eksempel kan statsråden eller vi i forskergruppen skrive en annonse i media eller på andre måter gjøre det allment kjent at det kommer til å bli gjennomført en slik undersøkelse. Dette vil imidlertid kunne forstyrre den eksperimentelle dimensjonen i metoden; dersom noen arbeidsgivere har fått med seg informasjonen og andre ikke, kan det påvirke studiens resultater.

- Man kan også tenke seg at vi i noen grad frikobler de etterfølgende intervjuene fra testingen. En mulig løsning her er at vi trekker et tilfeldig utvalg blant de bedriftene som har blitt testet. Intervjuene vil da gjennomføres med referanse til en faktisk ansettelsesprosess, men uten at vi vet utfallet i den konkrete beslutningen til arbeidsgiveren som intervjues. Dette imøtekommer en del av de etiske innvendingene, samtidig som det i noen grad svekker dataenes kvalitet.

Komiteens innvendinger til tross, uttalelsen er å betrakte som en inngangsport til videre samarbeid om hvordan vi kan løse viktige forskningsetiske utfordringer knyttet til bruken av situasjonstesting i en norsk kontekst.

For en ytterligere fordypning i de forskningsetiske sidene ved metoden, vier vi neste kapittel til en mer omfattende diskusjon om forskningsetiske problemstillinger. Kapitlet er tidligere trykket som en artikkel i *Sosiologisk tidsskrift*.

I siste kapittel åpner vi opp for en del refleksjoner knyttet til variasjonen i den internasjonale implementeringen av metoden, som i neste instans kan danne grunnlaget for utviklingen av et detaljert forskningsopplegg for bruk av situasjonstesting i Norge.

Etikk og metode - noen problemer i studiet av diskriminering²⁸

Etikk er et viktig, men lite diskutert tema i samfunnsforskning. I denne artikkelen gjøres dette med utgangspunkt i en metode for å avdekke diskriminering av innvandrere på arbeidsmarkedet. Metoden, som er et kvasi-eksperiment hvor det ikke informeres om hensikten med forskningen, diskuteres her først i lys av retningslinjene fra den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsfag og humaniora i Norge (NESH). Deretter sammenliknes metoden med andre metoder som benyttes i forskning. Artikkelen viser at det ikke er entydig hvordan en etisk skal vurdere metoden. Flere av forholdene NESH framsetter som mulige begrunnelser for å omgå informasjonskravet, kan benyttes som argumenter for bruk av metoden. I tillegg viser sammenlikningen at metoden har flere fellestrekk med andre anerkjente metoder.

Innledning

Temaet i denne artikkelen er etikk knyttet til bruk av metode i forskning på diskriminering av innvandrere. Utgangspunktet er et stort anlagt prosjekt i regi av International Labour Office (ILO) i Geneve, med siktemål å avdekke omfanget av diskriminering i ansettelsesprosesser.

Etter ILOs syn har forskningen fram til nå ikke utviklet en tilstrekkelig valid metode for å avdekke omfanget av diskrimineringen på arbeidsmarkedet. ILO anbefaler derfor å benytte et kvasi-eksperiment. Metoden går ut på at forskere gir seg ut for å være arbeidssøkende. Én opptrer som innvandrer og en annen som etnisk innfødt fra det aktuelle landet hvor undersøkelsen gjennomføres, heretter omtalt som «landsmann». Deretter søker begge på offentlig

28. Denne artikkelen er skrevet av Jon Rogstad og stod på trykk i *Sosiolgisk tidsskrift* 3 (1996), 197-218. Takk til Fredrik Engelstad, Andreas Føllesdal, Geir Høgsnes, Kjersti Røsvik Pedersen, Jannecke Wiers-Jenssen og tidsskriftets anonyme konsulent. Resterende feil og mangler kan likevel ikke lastes andre enn undertegnede.

utlyste jobber. På den måten er det mulig å holde alle andre relevante forhold konstante, slik som utdanning, karakterer, arbeidserfaring, språkkunnskaper, alder osv. Til slutt sammenliknes utfallet med hensyn til hvem av de to som blir innkalt til intervju og eventuelt tilbudt jobb. Forskjellsbehandling mellom den som utgir seg for å være innvandrere og den andre som utgir seg for å være «landsmann», tolkes som uttrykk for direkte diskriminering (Bovenkerk 1992, Wrench & Taylor 1993, Wrench 1995).²⁹

Det foreligger undersøkelser med bruk av ILOs anbefalte metode fra Nederland, Storbritannia, USA og Canada. Det er videre planer om tilsvarende undersøkelser i blant annet Tyskland, Spania, Belgia, Danmark og Finland.

Metoden har imidlertid ført til stor debatt om etikk i forskningen. Da man ved Universitetet i Gøteborg ville gjøre en tilsvarende undersøkelse i Sverige, avsto det Socialvetenskapeliga Forskningsrådet å støtte prosjektet. Avslaget var begrunnet med henvisning til en uttalelse fra den svenske etiske forskningskomitéen, som hadde pekt på avgjørende etiske argumenter mot bruk av metoden. Hovedproblemet er at metoden står i konflikt med generelle etiske retningslinjer om at deltakelse i forskning skal være basert på informert samtykke og frivillighet fra personene som gjøres til gjenstand for forskning. Når det gjelder informasjonen skal deltakerne både få kunnskap om forskningsfeltet, forskerens hensikter, samt de mulige følgene av deltakelse i prosjektet, før samtykke til deltakelse gis (Kimmel 1988).

ILOs anbefalte metode er interessant som inntak til drøfting av almene problemer knyttet til etikk i forskning. Det skyldes først og fremst at ulike land har gjort forskjellige etiske vurderinger av den samme metoden.³⁰ Forskningsetisk står dermed metoden i en særstilling. I tidligere tilfeller når det har vært forskningsetisk uenighet, har det gjennomgående vært på det generelle plan, det vil si i hvordan et standpunkt begrunnes, snarere enn i diskrepans med hensyn til selve standpunktet (Baune 1992:25). Det at ulike land har kommet til forskjellig konklusjon med hensyn til ILOs anbefalte metode, tydeliggjør at den ligger i grenselandet for hva som er etisk akseptabelt innen forskning. En systematiserende og prinsipiell diskusjon med utgangspunkt i denne metoden, vil derfor kunne være et inntak til en generell debatt om hvor grensen bør gå for hva som er etiske legitime metoder innen samfunnsforskningen.

29. Metoden ILO anbefaler har blitt gitt ulike navn. I England omtales den som «discrimination testing», mens den i Nederland betegnes som «Situation testing».

30. Det er heller ikke konsensus innad i de ulike landene. Åke Sander ved Universitetet i Gøteborg har levert inn en ny revidert søknad om å få gjennomføre prosjektet med bruk av ILOs anbefalte metode. Med visse tilpasninger planlegger han å gjennomføre prosjektet slik at også fra Sverige får et materiale som er sammenliknbart med erfaringene fra de landene som allerede har benyttet ILOs anbefalte metode (Sander 1994).

For ytterligere å gi diskusjonen et bredest mulig sikte, er det i tillegg interessant å sammenlikne ILOs anbefalte metode med andre typer av metoder som benyttes i forskning.

Prinsipielt sett berører temaet forholdet mellom almen velferd versus individuelle rettigheter i samfunnet. Med andre ord, om det finnes samfunnsmessige hensyn av en slik betydning at det framstår som etisk legitimt å omgå regler som er ment for å sikre individuelle rettigheter i samfunnet.

Vitenskapsteoretisk er spørsmålet relatert til skillet mellom konsekvensetikk og en kantiansk inspirert pliktetikk. Innledningsvis er det tilstrekkelig å sammenfatte hver av disse to typene med at den førstnevnte er utfallsorientert, det vil si at riktigheten av en handling beror på konsekvensene av handlingen (Føllesdal, Walløe og Elster 1990:235). Pliktetikken derimot er kjennetegnet ved ikke å være rent utfallsorientert. Som følge av dette synet kan det etisk begrunnes å ikke gjøre en handling, selv om den vil ha det beste utfallet målt i konsekvenser (Baune 1992:29). I pliktetikken vurderes altså, foruten konsekvensene, også omstendighetene omkring en gitt handling.

På bakgrunn av det foregående, kan temaet i artikkelen konkretiseres til to spørsmål: Hvilke forskningsetiske argumenter kan anvendes for og mot bruk av ILOs anbefalte metode? Og videre, i hvilken grad skiller metoden seg vesentlig fra andre metoder som benyttes i forskning?

Før disse spørsmålene blir drøftet, er det hensiktsmessig å klargjøre to punkter. For det første at ILOs anbefalte metode ikke har vært behandlet av den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsfag og humaniora i Norge (NESH). Jeg har likevel valgt å la mye av diskusjonen være organisert ut fra de forskningsetiske retningslinjene, slik de er utviklet av NESH (1993). Etter min vurdering er dette rimelig ettersom de prinsipielle retningslinjene NESH trekker opp er av forskningsetisk universell karakter.

Det andre punktet er knyttet til hvordan en skal forstå begrepet diskriminering. På mange måter er begrepet en sekkebetegnelse som omhandler flere ulike prosesser. En vid definisjon er gitt i Bovenkerk (1992:2):

Discrimination, which I broadly define as unjusted unequal treatment of groups or individual persons, excludes categories of people from the labour market on the irrelevant basis of «race» or ethnic background.

Det er imidlertid viktig å skille mellom ulike typer av diskriminerende prosesser. På bakgrunn av foreliggende litteratur er det ingen enkel oppgave. Dette tydeliggjøres blant annet i Lange & Westin (1981). Her behandles sosiologiske, sosialpsykologiske og psykologiske teorier om årsaker til diskriminering. Blant disse typene skiller forfatterne mellom ikke mindre enn 24 former for diskriminering, som er ulike når det gjelder teoretisk begrunnelse, fokus, forklaringsart og forklaringsprinsipp (Lange & Westin 1981:94).

Om en likevel skal sammenfatte ulike typer diskriminering i noen hovedkategorier, finner en for det første arbeidsgivernes direkte fordommer mot enkelte arbeidstakere. Denne formen er diskutert flere steder, blant annet av Allport (1954), og senere av økonomene Becker (1957/71) og Arrow (1973). Becker lanserer også en annen type, der diskrimineringen ikke skjer som følge av arbeidsgivers fordommer, men snarere arbeidsgiverens vurdering av andres, for eksempel kunders, fordommer. En tredje type er diskriminering basert på at arbeidsgiver gjør antakelser om enkeltindivider ut fra kjennskap til gruppen vedkommende tilhører (for eksempel betinget av etnisk opprinnelse). Denne formen for diskriminering omtales gjerne som statistisk diskriminering (se for eksempel Aigner and Cain 1977, Sloane 1985). Det er på det rene at det vil være glidende overganger mellom disse typene diskriminering. Blant annet av den grunn er det i mange tilfeller vanskelig å avdekke hvilke(n) av prosessene som er virksomme i en konkret situasjon.

Når det gjelder bruk av ILOs anbefalte metode, så vil ikke den kunne skille mellom ulike typer av diskriminering. Metoden vil kun gi et bilde av det totale omfanget. Det kan imidlertid argumenteres for at det sentrale er å skille de rent diskriminerende faktorene fra andre forhold som ulikheten ofte forklares med. Hyppig nevnte ikke-diskriminerende årsaker på ulikheten mellom innvandrere og nordmenn, er at innvandrere gjennomgående har dårlige språkkunnskaper, gal/manglende utdanning, eller for lite kjennskap til arbeidslivet i Norge (se for eksempel Karl Glad i Økonomisk rapport, nr. 10/95). Med bruk av ILOs anbefalte metode er det altså mulig å holde disse sistnevnte ikke-diskriminerende faktorene konstante, og derigjennom få et mål på omfanget av de samlede diskriminerende prosessene.

Etikk og forskning

I denne sammenheng er ikke hensikten å gjennomføre noen uttømmende drøfting av etikk i forskningen. Siktemålet er snarere begrenset til å trekke opp noen hovedlinjer som er relevant for vurdering av ILOs anbefalte metode for å måle omfanget av diskriminering i ansettelse av innvandrere.

Innledningsvis kan det stilles spørsmål ved hvordan man skal forstå selve begrepet etikk. Her vil jeg følge Baunes (1992:20) avgrensning ved å fokusere på hvordan etikk er knyttet til handling: «Det å handle etisk vil si å handle slik at det tas tilbørlig hensyn til alle parter». Etikk er dermed «studium av de moralske normer og verdier som legitimerer handlinger» (Baune 1992:21).

Ut fra Baune er det således rimelig å hevde at når det gjelder valg av forskningsmetode, må en etisk begrunnelse være normativt fundert på verdier som legitimerer en nærmere angitt handling. Dette poenget tar Baune fra blant

annet Popper, som argumenterer for at også den vitenskapelige metode er basert på verdier, og følgelig kan gjøres til gjenstand for vurdering.

Et sentralt aspekt er dermed hvordan en skal forstå forholdet mellom verdi og norm. For å tydeliggjøre de ulike posisjonene omkring dette spørsmålet, er det relevant å skille mellom konsekvensetikk og pliktetikk. Disse etikk-typene representerer hvert sitt ytterpunkt langs et kontinuum. I konsekvensetikken er verdiene primære mens normene utledes som følge av dette. Med utgangspunkt i vurdering av for eksempel en handling som verdifull, defineres altså riktigheten av handlingen med henvisning til denne verdien (Føllesdal, Walløe og Elster 1990:235). I pliktetikken er forholdet annerledes, her er de etiske normene fastsatt først, grunnbegrepet er således (en handlings) riktighet, mens verdien eller godheten av handlingen begrunnes og forstås ut fra dette. Med andre ord, mens konsekvensetikken kun har ett grunnbegrep - verdi, har pliktetikken både riktighet og verdi som grunnbegreper relatert til hverandre (Føllesdal, Walløe og Elster 1990:235).

Pliktetikken blir ofte sett i sammenheng med Kant og hans Grunnlegging til moralens metafysikk.³¹ Det kan derfor være på sin plass å utdype Kants syn her. Kant skriver at «En handling utført av plikt har sin moralske verdi ikke i hensikten som derved skal oppnås, men i den maksime i henhold til hvilken handlingen ble besluttet» (Kant 1785, gjengitt i Wetlesen 1972:145). I dette ligger det altså en oppfatning om at den enkelte handling må gis en moralsk vurdering ut fra handlingen i seg selv, eller den konkrete handlingsbeslutningen. Moralen kan ikke knyttes til hensikten, men må forstås som en del av selve handlingen.

I forlengelsen av dette er det også nærliggende å trekke fram Kants formulering om Det kategoriske imperativ, som i følge Kant angir en enkel måte å finne ut om en handling er moralsk riktig eller ikke:

Kan du også ville at din handlingsregel skal bli en allmenn lov? Hvis ikke må regelen forkastes, ikke fordi den fører til ulempe for meg selv, eller endog for andre, men fordi den ikke kan inngå som prinsipp i en mulig allmenn lovgivning (Kant 1785, gjengitt i Stigen 1983:624).

Det er ikke hensiktsmessig å gå videre på alle de ulike implikasjonene av Det kategoriske imperativ her. I denne sammenheng er det tilstrekkelig å klargjøre hvorfor, og på hvilken måte, imperativet virker regulerende på etikk i forskningen. Enklest kan dette belyses ved å henvise til forskning på medisinske forhold, som foruten å være av umiddelbar betydning for alle samfunnets medlemmer, har lange tradisjoner i vurdering av etiske spørsmål.

31. *Grundlegung zur Metaphysik der Sitten* (Kant 1785).

Et megetsigende eksempel er situasjonen der en ved å ofre ett eller et mindre antall uskyldige mennesker redder livet til langt flere. I følge Helsinkideklarasjonen (1964) er det imidlertid ikke etisk akseptabelt å bruke enkeltmennesker som middel for et «høyere» mål (Baune 1992). Baune (1992:30) argumenterer for at det er grunn til å la dette etiske synet gjelde i alle typer forskning. Med andre ord at mennesker aldri skal betraktes som et middel.

Baunes syn kan i noen grad kontrasteres med de konkrete forskningsetiske retningslinjene, slik de er utformet av NESH. Her angis etiske «målestaver» når det gjelder A) forskning, etikk og samfunn generelt, B) vern av personer, C) grupper og sosiale institusjoner, D) forskersamfunnet, E) samfunnsinteresser og oppdragsforskning, samt F) formidling. I denne sammenheng er det de to første punktene som er av størst relevans. Som det vil framgå i det følgende, står disse to punktene i et motsetningsforhold når de relateres til ILOs anbefalte metode.

I punkt A) gis de generelle retningslinjene for forskning. Her heter det at den viktigste forpliktelse er å søke sannhet (NESH 1993:9). Eller med Knut Erik Tranøysord, «science is variously described simply as the search for truth or as the production of knowledge» (1988:113). I punkt B) fokuseres det på menneskene som gjøres til gjenstand for forskerens interesse. Med hensyn til vern av disse personene heter det blant annet:

De menneskene som gjøres til gjenstand for forskning, skal gis tilstrekkelig god informasjon til å kunne ha rimelig forståelse av forskningsfeltet, av følgerne av å delta i forskningsprosessen og av hensiktene med forskningen (NESH 1993:14-15).

Umiddelbart er det nærliggende å problematisere hvordan en skal forstå «tilstrekkelig god informasjon» og «rimelig forståelse». Jeg vil imidlertid la spørsmålene om hva disse kravene innebærer ligge foreløpig. Punktet blir tatt opp i siste del av artikkelen.

I det følgende vil jeg i stedet nærme meg problemstillingen fra motsatt side, ved å rette søkelyset mot argumenter som kan framsettes for å etisk begrunne å ikke på forhånd informere personer som gjøres til gjenstand for forskning.

Mulige etisk legitime begrunnelser for å omgå den generelle regelen om å informere personene som gjøres til gjenstand for forskning, er omtalt i NESH (1993). Her heter det:

Observasjon på åpne arenaer, på gater og torg, kan vanligvis skje uten å informere dem det gjelder. Offentlige personer må regne at de offentlige sidene ved det de gjør, kan gjøres til gjenstand for forskning. Hensynet til offentlige personers selvbestemmelse og frihet medfører likevel at de bør informeres om

hensikten med forskningen. Særlig aktsomhet må utvises når informasjon ikke kan gis før forskningen settes i gang, for eksempel dersom det ikke kan oppgis hva som er den egentlige hensikten med et eksperiment. Slike brudd på informasjonskravet må begrunnes i forskningens verdi og mangel på alternativer (NESH 1993:15).

Først på bakgrunn av en vurdering av disse punktene vil det være mulig å vurdere den etiske siden med hensyn til bruk eller avvisning av ILOs anbefalte metode. Det synes altså å være fire punkter som må diskuteres.

- (i) åpne arenaer
- (ii) offentlig person
- (iii) forskningens verdi
- (iv) mulige alternativer

Samlet indikerer de ovennevnte punktene at visse metodologiske forhold kan gjøre det legitimt å fravike kravet om informert samtykke fra forskningsobjektene. Som det vil framgå i drøftingen som følger, er imidlertid ikke alle enige med NESH i synet på dette. For eksempel synes Baune å være mer kategorisk avvisende til at metodologiske hensyn kan brukes som en begrunnelse for å fravike de generelle forskningsetiske normene.

I følge NESH (1993:15) kan det gjøres unntak fra det generelle kravet om å informere forskningsobjektene med begrunnelse i forskningens verdi og mangel på alternativer. Kimmel (1988:138 ff.) argumenterer tilsvarende, ved å sette forskningens kostnader opp mot forskningens nytte. Dette framstilles i et diagram hvor kostnader og nytte utgjør henholdsvis X og Y aksene, og hvor det trekkes en diagonal linje mellom de to aksene som utgjør grensen mellom «do» og «do not» (forsk versus ikke forsk).

Det foreligger også eksempler på forskning som har vært gjennomført ut fra slike vurderinger. Et kjent eksempel er Festinger et al. (1964), og deres studie av en religiøs sekt. Det særegne med sekten var medlemmenes overbevisning om og når dommedag ville komme. For å få inntak til å studere denne sekten var forskerne avhengig av å utgi seg for å være troende, ettersom sekten ikke var villige til å svare på spørsmål fra noen som ikke var en del av det religiøse fellesskapet (gjengitt i Album 1995).

Et annet eksempel er Billy Ehn (1981), som gjennomførte en fabrikkstudie med bruk av skjult observasjon. Datainnsamlingen foregikk ved at han jobbet syv måneder ved en fabrikk i Stockholm. Hensikten med prosjektet var å avdekke arbeidets sosiale og kulturelle innhold gjennom å klarlegge samspillet mellom menneskenes erfaringer på arbeidsplassen og det sosiale livet utenfor (Ehn 1981:9). Til tross for at han fant det vanskelig å forsvare bruk av skjult observasjon, argumenterer han for teknikken ved henvisning til at han på denne måten ikke risikerte å bli avvist, og samtidig som han fikk oppleve

bedriftens krav og begrensninger fra innsiden (Ehn 1981:13). I tillegg peker han på at han på denne måten unngikk å få en såkalt forskereffekt, ved at hans tilstedeværelse påvirket feltet og derigjennom dataene han fikk samlet inn. Med andre ord et argument for å sikre seg høyest mulig validitet.

Baune (1992:34 ff.) argumenter mot et syn om at det finnes metodologiske hensyn som gjør det legitimt å omgå det generelle informasjonskravet. For å underbygge sitt syn, henviser han til to eksempler. For det første, den norske legen Armauer Hansen, som i 1879 opererte inn en pestbasille i øyet på en kvinnelig pasient for å vise at spedalskhet er smittsomt. Dette eksemplet er illustrerende, ettersom Hansens metode førte til kunnskap som har vært avgjørende i kampen for å hindre spredning av spedalskhet til et stort antall mennesker, samtidig som denne innsikten var et direkte resultat av at én uskyldig person ble smittet (gjengitt i Baune 1992:33).

Det andre eksemplet henter Baune fra en undersøkelse som ble foretatt av Laud Humphrey ved Washington University i 1965. Hensikt med prosjektet var å motbevise stereotype oppfatninger om homoseksuelle og deres atferd. Forskeren oppsøkte de homofile miljø, men fikk problemer da noen nektet å la seg intervju. Problemet han sto overfor var således av metodisk art, ved at han ikke fikk et tilstrekkelig bredt materiale. Måten problemet ble løst på var å få rede på identiteten til personene som nektet å la seg intervju, for deretter å oppsøke dem et år senere under dekke av å gjennomføre en helseundersøkelse. Dermed fikk han tilgang til den informasjonen han tidligere var blitt nektet. Resultatene av forskningen var svært fordelaktig for de homofile, likevel ble det store reaksjoner da metoden ble oppdaget (gjengitt i Baune 1992:34).

I følge Baune (1992:35) er konklusjonen entydig:

Hverken gode formål, dvs. forventede gunstige velferdsvirkninger av resultatene av forskningen, eller metodologiske krav kan berettige tilsidesettelse av allmenntetiske krav, som kravet om ikke å skade, sannferdighet, respekt for personers integritet, respekt for den private sfære osv.

Baune er følgelig strengere i sin vurdering enn hva som er tilfelle i NESH, når det gjelder i hvilken grad metodologiske forhold kan legitimere å omgå det generelle forskningsetiske kravet om informert samtykke. På bakgrunn av det foregående er det således forholdsvis åpenbart at Baune ville avvist bruk av ILOs anbefalte metode.

Før jeg går mer detaljert inn i diskusjon av ILOs anbefalte metode, er det imidlertid hensiktsmessig å betone at de forskningsetiske avveiningene som drøftes her, er relatert til moral og ikke jus. Når det gjelder forholdet mellom etikk og jus, er situasjonen slik at forskningen er underlagt det generelle lovverket (NESH 1993:7). Etske retningslinjer er således ikke lovregler, men bør forstås som uttrykk for en moral man har funnet det ønskelig at finnes i

«forskningssamfunnet» (Kimmel 1988). Bruk eller ikke bruk av ILOs anbefalte metode er således ikke et spørsmål om en skal bryte Norges lover, men snarere om moral i forskningen.

Den foregående diskusjonen danner utgangspunktet for den videre drøftingen av problemstillingen som ble reist innledningsvis. Det kan derfor være hensiktsmessig med en kort oppsummering av de viktigste punktene.

Oppsummering

Utgangspunktet for artikkelen er etiske problemer forbundet med bruk av et eksperiment for å måle omfanget av diskriminering. Problemstillingen reiser spørsmål om motsetningen mellom individuelle rettigheter versus samfunnets nytte. Vitenskapsteoretisk er spørsmålet forankret i forholdet mellom plikt-etikk og konsekvensetikk.

Etter å ha argumentert for at metodologiske forhold er verdibaserte, og følgelig kan gjøres til gjenstand for drøfting, presenterte jeg to ulike hovedsyn. På den ene siden Baune (1992), som mener at individuelle rettigheter under ingen omstendighet må krenkes ved at et enkelt individ brukes som middel i forskningen for derigjennom å nå et samfunnsmessig mål. På den andre siden finner en blant annet NESH (1993). Her framgår det at det finnes forskningsemner som anses å være av så stor verdi for samfunnet at det er etisk akseptabelt å fravike det generelle informasjonskravet. Det framheves blant annet at manglende metodologiske alternativer kan være et argument for bruk av skjult forskning.

Mer konkret synes det, ut fra NESH (1993), å være særlig fire forhold som er relevante i vurderingen av når det er legitimt å omgå det generelle informasjonskravet. Dette er for det første om forskningen foregår på åpne arenaer. For det andre om personen(e) som gjøres til gjenstand for forskning er offentlig. For det tredje hvilken verdi forskningen har for samfunnet. Og til slutt om det finnes like gode alternative metoder. I det følgende vil jeg drøfte ILOs anbefalte metode ut fra hvert av disse momentene. Avslutningsvis sammenliknes metoden med andre metoder som benyttes i forskning. Først er det imidlertid hensiktsmessig å ytterligere utdype innholdet i ILOs anbefalte metode.

Hva innebærer ILOs anbefalte metode?

Bakgrunnen for utviklingen av metoden for å teste omfanget av diskriminering, er det synspunkt at diskriminering utgjør et vesentlig problem i arbeids-

livet som det er svært vanskelig å dokumentere. Problemet består i at de fleste bedriftsledere (som alle andre) vil benekte at de diskriminerer.³² Det er derfor et stort behov for å finne fram til metoder som gjør det mulig å avdekke hva bedriftslederne faktisk gjør, til forskjell fra hva de sier (Bovenkerk 1992:12).

The method of discrimination testing is one of the most important and effective means of demonstrating the existence of the problem area in the face of those who deny that discrimination occurs (Wrench 1995:35).

Helt konkret går metoden ut på at forskere utgir seg for å være reelle arbeidssøkere på utlyste stillinger. I gjennomføringen anvendes to eller flere testpersoner, en som utgir seg for å være en arbeidssøkende innvandrer og en annen som utgir seg for å være arbeidssøkende «landsmann». Ettersom dette er et eksperimentelt forsøk, er det mulig å kontrollere andre forhold, slik som utdanning, arbeidserfaring, språkkunnskaper, kjønn, alder osv. Etnisk bakgrunn er den eneste forskjellen mellom de to arbeidssøkende som inngår i eksperimentet. I den grad «landsmannen» systematisk blir valgt til jobbintervju og/eller får jobb framfor «innvandreren», tolkes det som et direkte uttrykk for diskriminering (Bovenkerk 1992, Wrench & Taylor 1993).

Målingen gjennomføres i tre stadier etter at en ledig jobb er utlyst (Bovenkerk et al. 1995:7-8). Først en telefonsamtale hvor «innvandreren» først og deretter «landsmannen», forhører seg om jobben. I løpet av denne første samtalen vil bedriftene kunne oppfordre om å søke stillingen, eller motsatt fraråde en søknad, med henvisning til at stillingen allerede er besatt e.l. Det neste stadiet består av at det sendes inn en skriftlig søknad, hvor mulige utfall er innkalling til intervju eller ikke. Det tredje og siste stadiet er å komme til intervju, for deretter å bli tilbudt jobb eller ikke.³³ Utfallet kan være ulikt for «innvandreren» og «landsmannen» i hvert av de tre stadiene. I den grad ulikheten går systematisk i den ene (eller andre) retningen, betegnes dette som diskriminering.

For kort å illustrere metoden vil jeg her gjøre rede for hovedresultatene i undersøkelsen som ble gjennomført i Nederland. Av 177 tester, fant forskerne at omlag 1/4 (23 prosent) av alle arbeidsgiverne diskriminerte «innvandrerne» i det første stadiet, slik at de ikke fikk sjansen til å søke den aktuelle jobben. I det andre stadiet diskriminerte arbeidsgiverne «innvandrere» i ni prosent av

32. Dette kommer an på hvordan en avgrensner diskriminering. Innledningsvis skilte jeg mellom tre ulike hovedtyper av diskriminerende prosesser. Det er grunn til å anta at en del arbeidsgivere vedgår at de driver forskjellsbehandling ut fra hensynet til kundene, samt statistisk diskriminering. Når det gjelder den mer åpne diskrimineringen vil trolig færre vedgå at det er tilfelle.

33. Metodisk er det tredje stadiet noe mindre valid enn de to første. Dette skyldes at bedriften her kommer i direkte kontakt med testpersonene, hvilket gjør at det ikke lenger er mulig å kontrollere bort med implisitte forskjeller mellom «innvandreren» og «landsmannen».

alle forsøkene. Den tredje fasen ble bare gjennomført i tyve tester. Resultatene herfra forsterker likevel inntrykket av systematisk ulik behandling: Ingen av «innvanderne» ble tilbudt jobb, mens åtte av «landsmennene» fikk jobbtillbud.³⁴

Før jeg går inn i en mer konkret diskusjon av de etiske sidene ved metoden, kan det være grunn til å ytterligere klargjøre to forhold som er viktige premisser i diskusjonen. For det første at arbeidsgiverne som inngår i prosjektet er anonyme. Hensikten er ikke å henge ut bestemte bedrifter eller ledere, tvert om er målsettingen å ha et representativt utvalg bedrifter. De eneste som kjenner arbeidsgivernes identitet er forskeren, samt testpersonene. Et annet forhold er at forskeren ved bruk av denne metoden ikke manipulerer personer som gjøres til gjenstand for forskning til å utføre handlinger som de ellers ikke ville gjort. Tvert om representerer metoden én måte å få kastet lys over arbeidsgivernes praksis i sitt daglige virke.

Metoden avviker således vesentlig fra for eksempel Milgrams (1974) studie, som nettopp tok utgangspunkt i å konstruere en spesiell situasjon, for derigjennom å studere hvordan forsøkspersonene reagerte på stimuli. Spørsmålet i Milgrams studie var om personer lar seg styre og kontrollere av andre personer som framstår som autoriteter. Forsøket ble konstruert ved at en gruppe personer ble fortalt av forskerne at det man skal undersøke er hvorvidt mennesket kan lære bedre hvis de straffes når de gjør feil. Straffen var elektrisk støt. Personene som ble med på forsøket trodde dermed at det var personene som skulle lære som var forsøkspersonene, mens det i realiteten var dem selv som ble gjort til gjenstand for forskning. Personene som skulle lære var i virkeligheten skuespillere. I løpet av forsøket ble deltakerne overtalt til å gi hva de trodde var elektrisk støt. For hver gang «forsøkspersonene» (skuespillerne) gjorde feil fikk de stadig sterkere støt. Under overtalelse fra «legene» (forskere), som sa at forsøket var ufarlig, fikk man flere av forsøkspersonene til å gi «støt» med en styrke som ville vært dødelig.

Fire momenter i den etiske vurderingen av ILOs anbefalte metode

I det følgende vil jeg diskutere hvert av de fire tidligere nevnte punktene som kan legitimere å omgå å informere forskningspersonene. Det vil si hvorvidt ansettelser skjer på åpne arenaer; om en arbeidsgiver er en offentlig person; hvilken verdi forskningens har; samt i hvilken grad det foreligger mulige alternative metoder.

34. Dette er mer utfyllende omtalt i Bovenkerk et al. (1995:14 ff.).

Skjer ansettelse på en åpen arena?

Det er ikke entydig gitt hvordan en skal forstå begrepet «arena». I utgangspunktet er det en metafor som er hentet fra idrett(sarena). Med andre ord et fysisk avgrenset område, hvor spesifikke aktiviteter utføres. I denne sammenheng er det imidlertid hensiktsmessig å operere med minst to ulike arenabegrep. For det første en fysisk arena, i betydningen et offentlig område. I en mer overført betydning kan arena også omfatte aviser, radio, fjernsyn, tilgjengelige databaser og internett. At en arena er åpen eller offentlig, innebærer at den i prinsippet er tilgjengelig for alle personer, uten selekterende begrensninger i noen form.

En første tilnærming til diskusjonen om hvorvidt ansettelser skjer på en åpen arena er med utgangspunkt i stillingsannonser i offentlige aviser.³⁵ Det innebærer at kunnskapen om de ledige jobbene, samt de formelle kvalifikasjonene som kreves, er tilgjengelig for alle samfunnets borgere. Det er derfor etisk sett uproblematisk å forske på utformingen av stillingsannonser, for eksempel om de er diskriminerende utformet.

Videre er det relevant å knytte arenabegrepet til grad av åpenhet i forbindelse med premissene som ligger til grunn for beslutninger som fattes når det gjelder ansettelse. I det foregående argumenterte jeg for at de formelle kravene må være offentlig tilgjengelige. I en ansettelse vil det imidlertid i praksis ofte være andre og mer implisitte forventinger og krav om uformell kompetanse, i tillegg til de formelle og uttalte kompetansekravene. Ulikhet blant søkerne med hensyn til kjennskap til de riktige kodene i den aktuelle bedriften er én type selekteringsmekanisme som i praksis virker slik at deler av premisene for en jobb er på en arena som er lukket for noen, og tilgjengelige for andre.

I en diskusjon om forskningsetikk er det imidlertid ikke mulig å gjøre praksis til en del av en prinsipiell argumentasjon. Det foregående poenget betoner likevel et viktig forhold, at åpen versus lukket arena ikke må oppfattes som en dikotomi. Tvert om vil det alltid være en gråsoner mellom det lukkede og det åpne når det gjelder ansettelser.

Med hensyn til muligheten for å studere ansettelser, er grad av åpenhet i selve ansettelsesbeslutningen neste punkt som må diskuteres. På mange måter er tyngdepunktet da flyttet mer i retning av en lukket arena. Konkret fattes beslutninger om ansettelse utenfor områder som er definert som offentlige. Mulighetene for innsyn er dermed begrenset, og som konsekvens av dette er det nærliggende å hevde at å bruke ILOs anbefalte metode er å trenge seg inn

35. Jeg har her valgt å fokusere på tradisjonelle ansettelser. Dette har vært nødvendig for å gjøre framstillingen mest mulig fokusert. Det ville imidlertid vært interessant å supplere dette med etiske betraktninger omkring ansettelser som skjer gjennom bekjentskaper og nettverk, eller via intern rekruttering.

på en arena som egentlig er stengt for forskning dersom det ikke er gitt tillatelse.

På den annen side er det sentralt å skille bedriftene fra privatsfæren, hvilket er den arenaen som først og fremst skal vernes. Det er heller ikke slik at bedrifter kan drives slik bedriftslederen vil. Alle bedrifter er underlagt offentlig kontroll både når det gjelder finanser og drift. Dette kommer blant annet til uttrykk ved at representanter fra ulike offentlige etater kan inspisere en bedrift uten å ha varslet på forhånd. Et eksempel på en slik etat er Arbeidstilsynet. I den grad det foreligger mistanke om lovbrudd, for eksempel på arbeidsmiljøloven, kan Arbeidstilsynet foreta undersøkelser av en enkelt bedrift, eller eventuelt gjennomføre uanmeldte stikkprøver i flere.

I forlengelsen av dette kan det følgelig argumenteres med at det samme burde gjelde for mistanker om diskriminering. Med andre ord, selv om bedriftene ikke er fullt ut «åpne arenaer», finnes det overordnede hensyn som legitimerer å «åpne» bedriftene. Det kan også tilføyes at på tross av ulik behandling på bakgrunn av etnisk tilhørighet ikke er forbudt på bedriftsnivå i Norge (gjennom arbeidsmiljøloven)³⁶, så er det i følge straffelovens § 135a straffbart å komme med

uttalelser, eller andre meddelelser, som truer, forhåner eller utsetter for hat, forfølgelse eller ringekt for en person eller en gruppe av personer på grunn av deres trosbekjennelse, rase, hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse.

Spørsmålet er dermed om det er vesensforskjell mellom skjult forskning på diskriminering og uanmeldt inspeksjon fra det offentlige. Et avgjørende argument er at inspeksjon fra det offentlige gjøres ut fra en klar hensikt. For eksempel har Arbeidstilsynet en klart definert oppgave. Bedriftslederne har med andre ord kunnskap om at de kan bli utsatt for inspeksjon. Dette er ikke situasjonen når det gjelder skjult forskning.

Det er ikke mulig å trekke noen endelig konklusjon når det gjelder i hvilken grad ansettelse skjer på åpne eller lukkede arenaer. Trolig er det rimelig å konkludere med at de skjer i gråsonen mellom det åpne og det lukkede.

I diskusjonen fulgte jeg to sett av argumenter. Det ene dreide seg om åpenhet og lukkethet med hensyn til premissene for, og beslutningene i, ansettelsesprosesser. Her argumenterte jeg for at selv om deler av ansettelsesprosessen er på åpne arenaer og kan studeres uproblematisk, slik som utlysningss-

36. Nylig har imidlertid Kommunal- og arbeidsdepartementet sendt ut et forslag om endringer av arbeidsmiljølovens § 55A. Målsettingen med forslaget er å hindre etnisk diskriminering på arbeidsmarkedet. De sentrale elementene i det nye lovforslaget er rett til å få opplysninger fra arbeidsgiver om kvalifikasjonene til den som er ansatt og regler om omvendt bevisbyrde. Dette innebærer at det er arbeidsgiver som må bevise at han har likebehandlet arbeidssøkerne, og ikke at det er den enkelte arbeidssøker som må bevise at han er ulikt behandlet. Liknende regler gjelder i dag i likestillingsloven.

tekst, og de formelle kriteriene for en aktuell stilling. Samtidig vil andre og mer uformelle premisser for ansettelse, samt selve ansettelsesbeslutningen, være på mer lukkede arenaer. Samlet er det derfor rimelig å hevde at ansettelser skjer i gråsoner mellom det lukkede og det åpne.

En annen type av argumenter tok utgangspunkt i at diskriminering er brudd med norsk lov, og at mistanke om lovbrudd kan brukes som argument for å «åpne» bedriftene for offentlige etater. Det er imidlertid mer usikkert om dette er et tilstrekkelig argument for å gjennomføre skjult forskning.

Er arbeidsgiver en offentlig person?

Dette punktet er nært koblet til det foregående. I diskusjon av ILOs anbefalte metode for å måle omfanget av diskriminering i ansettelsesprosesser, er det lite relevant å skille mellom bedrift og arbeidsgiver, ettersom det er arbeidsgiveren ved hver enkelt bedrift som fatter beslutningene som eventuelt skal gjøres til gjenstand for forskning. Hvorvidt bedriften er en åpen arena og arbeidsgiveren en offentlig person, flyter dermed over i hverandre.

Fokus på arbeidsgiveren er imidlertid ytterligere et inntak til å betone at studier av beslutninger om ansettelse ligger i gråsonen mellom det åpne/offentlige og det lukkede/private.

Dette tydeliggjøres om en tar utgangspunkt i at termen «arbeidsgiver» er en fellesbetegnelse på status knyttet til en spesifikk rolle i de fleste bedrifter. Spørsmålet om arbeidsgiver er en offentlig person, retter i realiteten fokus mot den konkrete rolleatferden til personen med denne ervervede statusen. Andre og mer private egenskaper ved personen som fyller rollen er ikke av interesse i denne sammenheng. Her er det arbeidsgiveren i kraft av å være en handlende aktør som er relevant. Det er i lys av dette en må vurdere hvorvidt rolleatferden til en arbeidsgiver er et offentlig anliggende.

Et moment her er at rollen som arbeidsgiver er profesjonell, i betydningen at den er lønnet for å utføre bestemte typer av oppgaver. Videre innebærer rollen et sett av plikter og rettigheter i forhold til de ansatte. Relasjonen mellom arbeidsgiver og ansatte er delvis regulert gjennom det offentlige lovverket, blant annet gjennom arbeidsmiljøloven. I tillegg inngår hver enkelt arbeidsgiver i arbeidsgiverregisteret. Bruk av dette registeret har blant annet vært grunnlag for utviklingen av datasett, som er gjort til gjenstand for analyse.³⁷ Gjennom arbeidsgiverregisteret har det offentlige sikret seg en viss kontrollmulighet med arbeidsgiverne. Behovet for kontroll er blant annet begrunnet med at arbeidsgiveratferden er av generell interesse for samfunnet.

37. For eksempel Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989 og 1993, omtalt blant annet i Maste-kaasa (1992).

Samlet mener jeg at om en skiller rollen arbeidsgiver fra personen arbeidsgiver, blir det enda tydeligere at bruk av ILOs metode ikke kan anses å krenke den private sfære. Tvert om rettes fokus mot den profesjonelle rolleatferden til arbeidsgivere i samfunnet. At arbeidsgiveratferden i så stor grad er underlagt offentlig innsyn, mener jeg kan betraktes som en indikator på at viktige aspekter ved bedriftene og arbeidsgiverrollen anses som offentlig tilgjengelige under visse betingelser. Trolig er det rimelig å hevde at arbeidsgiverrollen, i likhet med bedriftene, befinner seg i en gråsoner mellom å være på åpne og lukkede arenaer.

Hvilken verdi har denne forskningen?

I de to foregående punktene har jeg fokusert på forhold som er ment til å sikre samfunnsborgernes individuelle rettigheter. Dette punktet er orientert rundt spørsmålet om i hvilken grad samfunnet har nytte av forskningen. Diskusjonen av den samme forskningens verdi må følgelig måles ut fra (velferds)samfunnets nytte av resultatene.

Det er nærliggende her å ta utgangspunkt i at forskning er søken etter sannhet (Tranøy 1988). Sannheten er altså i seg selv å betrakte som en sentral verdi for forskningen. Men verdien av å avdekke sannheten måles i om den har et bedre samfunn som konsekvens.

Når det gjelder argumentet om sannhet, er det på det rene at å avdekke omfanget av diskriminering er av stor verdi. En rekke undersøkelser om innvandrere og diskriminering har vist at de systematisk kommer dårligere ut på arbeidsmarkedet og i samfunnet generelt sammenliknet med nordmenn (Færdén 1988, Berg 1992, Rogstad 1995). Systematisk ulikhet, betinget av ytre kjennetegn (for eksempel hudfarge, rase eller kjønn), representerer brudd med allmenne idealer i velferdssamfunnet om likhet og solidaritet. Følgelig er det også av vesentlig verdi å avdekke prosesser som ligger til forut for kan forklare denne ulikheten.

I forlengelsen av dette, er det grunn til å betone at et av problemene i dagens debatt omkring innvandreres situasjon er mangfoldet av forklaringer. Det er særlig fire typer av forklaringer som antas å være av betydning for innvandrernes situasjon: Diskriminering er én, en annen er dårlige språkkunnskaper, en tredje er at innvandrere ofte har gal eller eventuelt manglende utdanning, en fjerde forklaring er at mange har for lite kjennskap til arbeidslivet og kulturen i Norge. Det er avgjørende å skille mellom disse forklaringstypene, samt å avdekke deres relative forklaringskraft. Det er først på bakgrunn av slik forskning at det er mulig å trekke slutninger om tiltak som kan iverksettes for å bedre situasjonen. Slik situasjonen er nå, kan arbeidsgiverne forklare forskjellen med forhold som ikke vedkommer dem, og som de dermed heller ikke har ansvar for.

Generelle holdninger knyttet til innvandrere er også et moment i den sammenheng. I den grad det kan påvises at innvandrere behandles systematisk forskjellig fra nordmenn, vil dette trolig bidra til å endre oppfatningene i samfunnet. Det er også understreket at politisk oppmerksomhet er en av hensiktene med å gjennomføre metoden (Bovenkerk 1992).

I vurderingen av forskningens verdi for samfunnet opp mot etiske hensyn til enkeltmennesket, er ikke argumentet om å avdekke sannhet tilstrekkelig. Det er også relevant å problematisere i hvilken grad forskningen vil gi et bedre samfunn. Med andre ord, hvor nær sammenheng det er mellom kunnskap om fenomenet og handling. I flere bidrag fra medisinsk forskning, er det en nær sammenheng mellom kunnskap og handling. Et eksempel er ungarske legen Semmelweis, som påviste hvordan legene overførte smitte fra en avdeling av sykehuset til en annen på grunn av dårlig håndvask. Et annet eksempel, som jeg har omtalt tidligere i artikkelen, er Armauer Hansens dokumentering av at spedalskhet er smittsomt. Felles for begge disse eksemplene er at den nye kunnskapen direkte bidro til å forhindre nye tilfeller av sykdom. På den måten var denne forskningen med på å legge grunnlaget for et bedre samfunn.

Innen samfunnsforskning er sammenhengen mellom kunnskap og hvilke(t) tiltak som skal iverksettes, langt mer kompleks og uklar. Når det gjelder hvilken nytte samfunnet vil ha av å benytte ILOs anbefalte metode er den uklar. Blant annet er det ikke gitt at om en måler omfanget av diskrimineringen i samfunnet, vil en som følge av dette kunne utlede hvilke tiltak som skal iverksettes for å redusere omfanget. I de fleste tilfeller er verdien av at forskningen får fram sannhet, av tilstrekkelig verdi i seg selv, selv om forskningen ikke direkte kan overføres til handlingstiltak.

Når avdekkingen av sannhet er forbundet med etiske problemer, slik som med bruk av ILOs metode, kan det argumenteres for at de etiske kostnadene forbundet med forskningen må tas med i vurderingen av den samme forskningens verdi. På bakgrunn av dette syn, kan verdien av ILOs metode synes usikker. På den ene siden er det avgjørende at metoden vil kunne avdekke omfanget av et viktig aspekt ved dagens samfunn. Dette vil trolig kunne ha betydning både for å iverksette mulige tiltak, men også for de mer generelle holdningene i samfunnet. Hvor betydningsfulle disse resultatene vil være, er på den andre siden uklart. Det kan argumenteres for at det foreligger tilstrekkelig kunnskap om at det skjer diskriminering i samfunnet, slik at man heller bør fokusere direkte på årsakene til fenomenet. Spørsmålet er da i hvilken grad bruk av ILOs anbefalte metode er nødvendig.

Et helt annet moment er hvilken betydning bruk av en slik metode, som mange vil oppfatte som etisk illegitim, vil ha for forskersamfunnet mer generelt. Når det avdekkes at forskningen «lurer» forskningspersonene, kan resultatet være en «boomerangeffekt». Med det menes at feltet blir «lukket» for forskningen i framtiden, blant annet ved at arbeidsgivere, men også andre, blir

mer skeptiske til å delta i forskning. Hvis dette skulle bli tilfelle, kan samfunnet i sum komme dårligere ut enn om man hadde latt være å benytte ILOs anbefalte metode.

Finnes det mulige alternative metoder?

Begrunnelsen for bruk av metoden er først og fremst at den gir et direkte mål på omfanget av diskrimineringen, uten at det kan argumenteres med at forskjellsbehandlingen skyldes andre forhold som språk eller gal/manglende utdanning. I diskusjonen om det finnes alternative metoder må en derfor ha som utgangspunkt at en alternativ metode må være like valid.

Innledningsvis bør det også understrekes at det selvsagt ikke er mulig å trekke noen endelig konklusjon når det gjelder alternative metoder. Hensikten er snarere å skissere og diskutere noen alternative opplegg. Videre er det grunn til igjen å betone at problemet i stor grad er forårsaket av at selve begrepet diskriminering er mangetydig og uklart. Metoden anses derfor som viktig fordi den representerer en mulighet til å skille ut diskriminering fra andre typer av ulikhetsskapende prosesser i samfunnet.

I drøftingen av mulige alternative metoder er det hensiktsmessig å ta utgangspunkt i de to metodiske ytterpunktene, kvantitative og kvalitative tilnærminger. Den foreliggende forskningen på innvandrernes arbeidsmarkeds-situasjon, har i all hovedsak vært dominert av økonomer, med bruk av kvantitativ metode. De har både utviklet relevante forklaringer og lansert sentrale definisjoner på begrepet diskriminering (for eksempel Becker 1957/71, Arrow 1973, Aigner and Cain 1977, Piore 1979, Sloane 1985). Begrensningene ved disse studiene er at de ikke anlegger et tilstrekkelig prosessuelt perspektiv. Strategien er snarere å gjennomføre kompliserte statistiske analyser, hvor det kontrolleres for alle relevante uavhengige (forklarings-) variabler, for på den måten redusere den uforklarte variansen eller restleddet mest mulig. Ideen er at størrelsen på den uforklarte variansen angir omfanget av diskriminering.³⁸ Problemet med disse analysene er imidlertid at man aldri vet om den uforklarte variansen faktisk skyldes diskriminering, eller om den må tilbakeføres til andre forhold som en ikke kontrollerte for.

Når det gjelder mer kvalitativt orienterte opplegg, innebærer de helt andre typer av problemer. For en stor del er de basert på intervjuer med arbeidsgivere, om hvordan de opplever innvandrere i arbeidssituasjonen (se for eksempel Urkegjerde 1990, Addal-Jeboah 1991). Problemet med bruk av denne metoden er at det alltid vil kunne være et sprik mellom hva arbeidsgiverne sier og hva de faktisk gjør. Et sentralt argument for bruk av ILOs anbefalte metode,

38. Trond Petersen med flere (1994), har brukt liknende metode for å analysere om kvinner diskrimineres på arbeidsmarkedet med hensyn til lønn.

er derfor at da rettes søkelyset mot arbeidsgivernes praksis, framfor deres uttalte holdninger.

Det foreligger imidlertid en tredje type tilnærming, som er mer lik ILOs metode, men som ikke innebærer å lure arbeidsgiverne. Det er å følge reelt arbeidssøkende innvandrere og nordmenn. Om en velger et utvalg fra en gruppe som avsluttet samme studium, og prøver å holde alle andre forhold så like som mulig (i hovedsak karakterer og språk), vil en kunne studere hvorvidt overgangen fra utdanning til arbeid er noenlunde lik mellom gruppene, eller om innvanderne kommer systematisk dårligere ut. Denne metoden gir ikke et fullt så valid bilde av omfanget i og med at personene en følger vil være mer ulike fra hverandre enn hva som er tilfelle i et kvasi-eksperiment. Videre vil en ikke få en like stor bredde i antall og type arbeidsgivere som undersøkes. På den annen side er det grunn til å anta at en slik studie vil gjøre det mulig å dokumentere viktige aspekter ved diskriminering i arbeidslivet.

Et avgjørende spørsmål er imidlertid hvorvidt denne metoden er mer etisk legitim enn metoden som ILO anbefaler. På den ene siden er det en viktig forskjell ved at ILOs anbefalte metode innebærer å lure arbeidsgiverne, ved at det ikke er reelle jobbsøkere. Dette er ikke tilfelle om en følger mest mulig identiske personer med avsluttet eksamen og som søker samme jobber. Samtidig er et viktig fellestrekk ved begge metodene at arbeidsgiverne ikke vet at de gjøres til gjenstand for forskning. Til en viss grad kan en derfor argumentere for at de tidlige nevnte momentene med hensyn til om en bedrift er en åpen arena, samt om arbeidsgiveren er en offentlig person, er av relevans også om en følger reelle arbeidssøkere.

Avviker ILOs metode vesentlig fra andre metoder?

Fram til nå har jeg diskutert ILOs anbefalte metode med utgangspunkt i ulike kriterier fra de forskningsetiske retningslinjene, slik de er formulert i NESH. I diskusjonen har det ikke vært anledning til å sammenlikne denne metoden med andre metoder. En slik sammenlikning er likevel interessant fordi den ytterligere kan bidra til å klargjøre innholdet i ILOs metode. I tillegg har sammenlikningen en annen hensikt, ved at dette også er et inntak til å reise spørsmål om etiske forhold ved andre metoder som benyttes i forskningen.

Et underliggende syn i diskusjonen er at all forskning med nødvendighet vil ha preg av å prioritere fellesinteressene, i betydningen sannhet, framfor å sikre privatinteressene fullt ut. I den grad dette er riktig, kan det stilles spørsmål ved om det er etisk konsistent å sette grensen ved bruk av ILOs anbefalte metode, og eventuelt om et slikt syn også bør ha konsekvenser for hvordan en vurderer andre metoder.

For å gjøre sammenlikningen mest mulig konkret, tar jeg utgangspunkt i fire etisk relaterte emner som har blitt tatt opp flere ganger i løpet av den foregående diskusjonen. Dette er for det første om personene som det forskes på

skades som følge av at de inngår i forskningen. For det andre i hvilken grad forskningspersonene lures til å gjøre noe de ikke ville gjort om de ikke var med i det konkrete forskningsprosjektet. Videre om forskeren informerer om hensikten med forskningen. For det fjerde i hvilken grad forskeren kjenner eller eventuelt kan få kjennskap til forskningspersonenes identitet. Studiene dette hentes fra er Armauer Hansens metode for å bevise at pest er smittsomt, Milgrams studie av hvorvidt personer kan overtales til å gi andre «støt» av en dødelig styrke, samt ILOs metode for å avdekke omfanget av diskriminering. I tillegg inkluderes vurdering av mer generelle studier basert på registerdata, data fra kvantitative spørreskjema, kvalitative intervjuer, samt åpen og skjult observasjon. Resultatene fra sammenlikningen er presentert i tabell 7.1. Når man sammenlikner metodene på denne måten avdekkes et interessant mønster. Det mest oppsiktsvekkende er at ILOs metode ikke skiller seg fra flere av de andre metodene, som det i liten utstrekning stilles spørsmål ved om er etisk legitime. På den måten er en sammenlikning av de ulike metodene én måte å få oversikt over konsistensen i argumentene med hensyn på sentrale forskningsetiske aspekter.

Tabell 7.1. Sammenlikning av ulike forskningsmetoder med hensyn på sentrale etiske aspekter.

	Skades forsøkspersonene fysisk?		Lures personene til å gjøre noe de ellers ikke ville?		Informeres forsøkspersonen om hensikten med forskningen?		Er forsøkspersonen sikret anonymitet?	
	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei
Armauer Hansens metode	X		X			X		X
Milgrams metode		X	X			X		X
ILOs metode		X		X		X		X
Registerdata		X		X		X		X
Spørreskjema		X		X	X			X
Kvalitative intervjuer		X		X	X			X
Observasjon (åpen)		X		X	X			X
Observasjon (skjult)		X		X		X		X

Den første kolonnen i tabellen omhandler hvorvidt forsøkspersonene skades fysisk. Av de utvalgte undersøkelsene er dette bare tilfelle med bruk av Armauer Hansens metode.³⁹ I samfunnsforskningen generelt er trolig dette et lite aktuelt problem, eventuelt indirekte ved at ens anseelse skades. I medisinsk forskning er dette derimot en mer sentral problemstilling.

Når det gjelder den andre kolonnen, hvorvidt personene som gjøres til gjenstand for forskningen lures til å gjøre noe de ellers ikke ville gjort, gjelder dette for to av de utvalgte metodene. For det første Armauer Hansens metode, mens også i Milgrams studie, hvor forskningspersonene ble overtalt til å gi en annen person elektrisk støt. Felles for alle de andre metodene er at forsøkspersonene ikke lures til å gjøre noe de ellers ikke ville ha gjort. Når det gjelder ILOs anbefalte metode er nettopp argumentet at man ved å bruke skjult forskning ikke får noen forskereffekt, men tvert gjør det mulig å studere arbeidsgivernes praksis. Problemet med forskereffekten på studieobjektene kan også anvendes videre, som et generelt argument for skjult observasjon (jf. Repstad 1987:23).

Den tredje kolonnen omhandler hvorvidt forsøkspersonene informeres om at de gjøres til gjenstand for forskning på forhånd. Dette er særlig viktig i denne sammenheng, ettersom manglende informasjon har vært hovedinnvendingen mot bruk av ILOs anbefalte metode. Trolig noe overraskende framgår det av tabellen at ILOs anbefalte metode ikke skiller seg fra flere av de andre metodene på dette punktet. I en samfunnsvitenskapelig sammenheng er det særlig interessant at ILOs metode har dette til felles med analyser basert på registerdata.

Koblinger av ulike typer registerdata er blitt stadig viktigere innen samfunnsforskningen. Informasjonen i registerdataene er i all hovedsak samlet inn uten at enkeltpersonene har kunnskap om dette. Forsøkspersonene spørres heller ikke før registrene kobles sammen og analyseres. Det interessante her er altså at om en argumenterer for forskernes informasjonsplikt med henvisning til ILOs metode, er dette samtidig et argument mot bruk av registerdata. Det skal i denne sammenheng framheves at det er en viss skepsis til slike koblingsdata. I Norge er det Datatilsynet som skal ivareta den enkeltes sikkerhet i slike spørsmål.

Et annet moment, som påpekt tidligere, er hvordan en skal forstå tilstrekkelig informasjon om forskningens hensikt og verdi. Etter min vurdering er det grunn til å anta at det i mange tilfeller er slik at personer som gjøres til gjenstand for forskningen, ikke fullt ut forstår konsekvensene av å delta. Dette gjelder blant annet forskning på psykisk tilbakestående personer og barn, men

39. Det kan trolig også argumenteres for at forsøkspersonene til Milgram fikk skader av mer psykisk art.

også personer som ikke kjenner til forskningens virkemåte, samt for eksempel innvandrere som har vanskeligheter med å forstå språket.

En tredje type beslektet problem kan oppstå når forskeren går inn og studerer et felt med bruk av åpen observasjon og mer uformelle intervjuer over lengre tid. Spørsmålet er hvor lenge respondentene husker at de er objekter og ikke subjekter i relasjon til forskeren. Det er i den sammenheng interessant at for eksempel Wadel (1991) gjør et poeng av at det ofte tar lang tid før en kommer tilstrekkelig inn i et felt og får den mest interessante informasjonen. Han henviser videre til flere eksempler hvor forskeren først får informasjon når han eller hun inngår som en del av det sosiale systemet hvor forskningsobjektene befinner seg. For eksempel skriver han (Wadel 1991:50):

Selv om jeg hadde fortalt mine naboer at jeg var student og hadde planlagt å skrive oppgave om fisket, var det som «den nye læreren» og som nabo at folk samhandlet med meg.

Wadel gjør ikke noe forsøk på å problematisere de etiske sidene ved datainn-samling basert på slike relasjoner mellom forsker og forskningsobjekt. Dette er han imidlertid ikke alene om, tvert om er det generelt påfallende hvor lite refleksjon det har vært omkring etiske spørsmål når det gjelder data som har vært innhentet gjennom lengre tids tilstedeværelse og samhandling med forskningsobjektene i deres sosiale miljø. Det etiske problemet oppstår når det blir en skjevhet i relasjonen, ved at en som forsker forholdet seg til forskningsobjektene, mens de ser på og forholder seg til deg som subjekt, mer enn som forsker. Utviklingen av en slik relasjon gir gode data, men er etter mitt syn etisk meget betenkelig.

Det er videre også viktig å se argumentene over i lys av at det ikke er tilfeldig hvem som reserverer seg fra å delta i forskning. Repstad (1987:22 ff) blant annet påpeker og diskuterer årsakene til at eliter ofte skjermer seg fra observasjon. Tradisjonelt har ikke dette representert noe stort problem i samfunnsvitenskapen, som har vært karakterisert som «de svakes forsvar». Svake grupper har (med eller uten forståelse eller informert samtykke?) vært gjort til gjenstand for mye forskning. Når det gjelder eliten er det derimot påfallende hvor lite forskning som har vært rettet mot deres atferd. Det er med andre ord en skjevfokusering innen samfunnsforskningen, hvilket representerer en mangel for en mer helhetlig forståelse av prosessene i samfunnet.

Den fjerde og siste kolonnen omhandler hvorvidt forsøkspersonene er sikret anonymitet. Dette er trolig forhold som generelt sett er underkommunisert i forskningen. I tilnærmet alle tilfeller avhenger anonymiteten til forskningsobjektene av at de som jobber med dataene overholder taushetsplikten. Forskeren, eller andre som har samlet inn dataene, vil som oftest ha muligheten til å avdekke hvem som har besvart et konkret skjema. Eller motsatt, om de vet at én bestemt person inngår i en undersøkelse, kan de finne fram det konkrete

skjema som denne personen har levert. Dette gjelder for eksempel alle de utvalgte metodene som inngår i tabellen. At det i noen tilfeller er enklere enn i andre, er av underordnet betydning med hensyn til et prinsipielt poeng om at personer som jobber med datainnsamling og/eller analyse kan avdekke opplysninger som kan tilbakeføres til de enkelte forskningsobjektene.

Et annet moment i denne sammenheng, er etikk knyttet til antall forsøkspersoner/kasus. I enkelte undersøkelser hvor forskningspersonene eller antall case er svært få, eller av en spesiell karakter, vil utenforstående kunne identifisere forskningsobjektene. En slik kritikk vil ikke kunne rettes mot ILOs anbefalte metode ettersom siktemålet her er å ha et representativt antall arbeidsgivere/bedrifter. En slik kritikk er imidlertid av relevans i enkelte typer kvalitative studier.

Samlet mener jeg at sammenlikningen av de ulike metodene har tydeliggjort at det er et svært komplekst forhold mellom etikk og metode i forskning. Om en skal være fullt ut etisk konsistent, vil flere av argumentene som er anført mot ILOs anbefalte metode også måtte benyttes i vurderingen av andre metoder og data. Dette er særlig tydelig i sammenlikningen med analyser basert på registerdata. Samtidig kan ikke det at det også er vanskelig å etisk akseptere andre metoder brukes som argument for å benytte ILOs metode. Men en slik sammenlikning kan bidra til å videre reflektere rundt spørsmål om hvor det er riktig å trekke grensen for hva som bør være etisk legitime metoder i forskning.

Konklusjoner

Temaet i denne artikkelen er etikk og metode, med utgangspunkt i drøfting av ILOs anbefalte metode for å måle omfanget av diskriminering i samfunnet. Problemstillingen reiser spørsmål om hvordan en skal balansere hensynet mellom å sikre individuelle rettigheter i samfunnet versus samfunnets nytte av forskning. Vitenskapsteoretisk er spørsmålet forankret i forholdet mellom plikтетikk og konsekvensetikk.

I den etiske diskusjonen om ulike metoder i forskningen refererte jeg til Baune, som argumenterer mot all bruk av individer som midler i forskningen. Et mindre bastant syn finner en blant annet i NESH, som argumenterer for at det kan gjøres unntak i visse situasjoner. Det sistnevnte synet utgjorde utgangspunktet for drøftingen av etiske avveininger med hensyn til bruk av ILOs anbefalte metode. I diskusjonen ble fire momenter hentet fra retningslinjene i NESH diskutert: Hvorvidt ansettelser skjer på åpne arenaer, om en arbeidsgiver er en offentlig person, hvilken verdi forskningen har, samt i hvilken grad det foreligger mulige alternative metoder.

Drøftingen av hvert av disse punktene viste at det ikke er entydig gitt hvordan en skal vurdere ILOs anbefalte metode. Når det gjelder sikringen av de individuelle rettighetene, er det relevant å vurdere om forskningen skjer på en lukket arena med fokus på en privat person. Etter mitt syn er dette ikke tilfelle. Det offentlige har definerte interesser i bedriftene, videre er det den profesjonelle arbeidsgiverrollen som studeres og ikke privatpersonen. Dette innebærer imidlertid ikke at ansettelser skjer på åpne arenaer, og at arbeidsgivere uproblematisk kan gjøres til gjenstand for skjult forskning.

Hvorvidt det er etisk legitimt å bruke ILOs anbefalte metode må derfor veies opp mot andre forhold. Et slikt forhold er forskningens verdi for samfunnet. Dette er på den ene siden relatert til forskningens idé om sannhetssøking. På den andre siden er det grunn til å problematisere hva som vil komme ut av kunnskap om omfanget av diskriminering. Verdien av forskningen må ses i lys av hvilket grunnlag denne kunnskapen gir for å peke ut tiltak som vil redusere omfanget av diskriminering. Målt langs en slik skala er ILOs metode mer usikker. Det skyldes usikkerheten i forholdet mellom å påvise omfanget av diskriminering og iverksettingen av tiltak som vil bidra til å redusere dette.

Som bidrag i en mer generell debatt om etikk og metode, er det interessant å sammenlikne ILOs anbefalte metode med andre metoder. Resultatene viste at det kun er på ett punkt at ILOs metode skiller seg vesentlig fra andre aksepterte metoder. Det er informasjonen til forskningspersonene. Imidlertid framgikk det at metoden hadde dette til felles med blant annet analyser basert på registerdata. Med andre ord synes ulike metoder å forutsette forskjellige etiske argumenter for å framstå som forskningsetisk legitime.

Helt avslutningsvis er det nærliggende å trekke en parallell til Günter Walraff, som ved å bruke metoder som forskningen har stilt seg kritisk til, avdekket sannheter som forskningen senere likevel har bygget på. Kanskje han har rett når han hevder at «man må kle seg ut for å avkle samfunnet; man må lure og narre for å finne fram til sannheten» (Walraff 1986:10).

Litteratur

- Addal-Joboah, Alice m.fl. (1991), *Tør vi satse på en innvandrer? En intervju-undersøkelse av 13 norske eksportbedrifter*. Oslo: Prosjektforum for arbeidslivsstudier, Universitetet i Oslo.
- Album, Dag (1995), *Nære fremmede. Om pasientkulturen i sykehus*. Oslo: INAS.
- Allport, Gordon (1954), *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley: Cambridge Mass.
- Aigner, Dennis J. And Glen G. Cain (1977), «Statistical Theories of Discrimination in Labour Market». *Industrial Labour Relations Review*. 175-187.
- Arrow, Kennet (1972), «Models of Job Discrimination». I: A.H. Pacal (ed.) *Racial Discrimination in Economic Life*.
- Baune, Øyvind (1992), «Forskningsetikk: En innføring». I: *Forskningsetikk for forskningsråd*. Oslo: NENT.

- Berg, Berit (1992), *Bakerst i køen - Om flyktingers deltakelse på arbeidsmarkedet*. Trondheim: Sintef.
- Becker, Gery (1957/71), *The Economics of Discrimination*. 2nd edition. Chicago: University of Chicago Press.
- Bovenkerk, Frank (1992), *Testing Discrimination in Natural Experiments. A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of «race» and ethnic origin*. Geneva: International Labour Office.
- Bovenkerk, Frank et al. (1995), *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Geneva: International Labour Office.
- Ehn, Billy (1981), *Arbetets flytande grenser. En fabriksstudie*. Stockholm: Bokförlaget Prisma.
- Færden, Ingrid (1988), *Rapport fra forprosjekt om forskning på feltet arbeidsmarkedet og innvandrere*. ISF-rapport 1988:5. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Føllesdal, Dagfinn, Lars Walløe og Jon Elster (1990), *Argumentasjon, språk og vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget (5. utg).
- Kimmel, Allan J. (1988), *Ethics and Values in Applied Social Research*. London: SAGE.
- Lange, Anders og Charles Westin (1981), *Etisk diskriminering och social identitet*. Stockholm: LiberFörlag.
- Mastekaasa, Arne (1992), «Organizational Contexts and Individual Behavior; Potential and Limitations of the Norwegian Study of Organizations», *Acta Sociologica*, 35:141-150.
- Milgram, Stanley (1974), «A Behavioral Study of Obedience». I: Zick Rubin, (ed.), *Doing unto Others*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall: 98-110.
- NESH (1993), *Forskningsetiske retningslinjer for juss, samfunnsfag og humaniora*. Oslo: NESH.
- Petersen, Trond m.fl. (1994), «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor». *Tidskrift for samfunnsforskning*. 35:155 - 189.
- Piore, Michael (1979), *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Repstad, Pål (1987), *Mellom nærhet og distanse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Rogstad, Jon (1995), «Innvandrere og arbeidsmarked i Norge». I: Jorunn Magerøy, (red.), *Innvandrere på arbeidsmarkedet - situasjonsbilder fra Tyskland, Frankrike, Storbritannia og Norge*. ISF-rapport 1995:4 Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Sander, Åke (1994), *Diskrimineringens mekanismer i arbeidslivet. Prosjektsbeskrivelse til Det sosialvetenskapliga forskningsrådet*. Gøteborg: Universitetet i Gøteborg.
- Sloane, Peter (1985), «Discrimination on the Labour Market». I: Carline, D. et al, *Surveys for Economics: Labour Economics*, Longman Group Limited, UK.
- Stigen, Anfinn (1983), *Tenkningens historie 2*. Oslo: Gyldendal
- Tranøy, Knut Erik (1988), «Science and ethics. Some main principles and problems». I: *The Moral Impact of Science*. Søreigrend: Sigma forlag.
- Urkegjerde, Hilde (1990), *Innvandrere - en utfordring for ledere? Et nærstudium*. Oslo: Prosjektforum for arbeidslivsstudier.
- Walraff, Günter (1986), *Aller nederst*. Oslo: Pax forlag.
- Wetlesen, Jon (1971), *Praktisk argumentasjon. Etiske avgjørelses- og begrunnelsesmetoder*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Wrench & Taylor (1993), *A research manual on the evaluation of anti-discrimination training activities*. Geneva: International Labour Office.
- Wrench, John (1995), *Preventing Racism at the Workplace*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Avsluttende refleksjoner

På grunnlag av de foregående kapitlene vil vi avslutte rapporten med en presentasjon av dimensjoner som vil være sentrale i utvikling av et eventuelt opplegg for bruk av situasjonstesting i Norge. Hensikten er å identifisere noen sentrale valg som må gjøres i forkant av en slik studie. Det dreier seg om antall tester og intervjuer, men også hvilke dimensjoner som skal gjøres til gjenstand for analyse.

Først vil vi imidlertid gi noen vurderinger av de ulike strategiene som er tatt i bruk internasjonalt, samt reflektere rundt utfordringer knyttet til konstruksjonen av troverdige jobbsøkere.

Internasjonal variasjon

Som nevnt i kapittel 2, har det vært en viss variasjon i bruken av situasjonstesting internasjonalt. For det første har det vært en variert forståelse av hva de tre stadiene innebærer. Skriftlige søknader gikk inn som trinn 2 i Sverige, mens søknader ikke ble sendt i de andre landene som er referert til i kunnskapsoversikten. For det andre har det vært praktisert noe variasjon i antallet trinn som inkluderes. Mens ILO-studiene i både Nederland, Spania, Belgia og Sverige inkluderte alle tre trinn, ble kun de to første anvendt i Tyskland. For det tredje har det vært ulik bruk av kjønn som en selvstendig variabel. Sverige var det eneste av de fem landene som brukte både kvinnelige og mannlige testpersoner. For det fjerde har minoritetstesterne hatt ulik nasjonal bakgrunn, ut i fra innvandrerbefolkningens sammensetning i de aktuelle landene, samt indikatorer på diskriminering. I det følgende skal vi diskutere de fire punktene med hensyn til relevansen for en eventuell norsk studie.

Hva skal trinn to innebære?

Ifølge den opprinnelige manualen til Bovenkerk (1992), inngår ikke skriftlige søknader som et ledd i testprosedyren. I Sverige ble imidlertid slike søknader

inkludert som metodens trinn to, uten en nærmere forklaring på bruddet med manualen. Én mulighet kan være at det kort og godt er vanlig praksis å sende inn søknader selv på ufaglærte jobber i Sverige, mens dette ikke er tilfellet i de øvrige landene der metoden er anvendt. En annen mulighet er at det har blitt vanligere å sende inn skiftlige søknader de siste årene, og at de ulike testprosedyrene kan forklares med den tidsmessige distansen mellom studiene.

Etter vår oppfatning synes det hensiktsmessig å følge Sveriges eksempel. Antakelig vil de færreste jobbsøkere avvises på etnisk grunnlag over telefon i det norske arbeidsmarkedet. I den grad etnisk diskriminering forekommer, vil det mest sannsynlig foregå på mer skjulte, kanskje ubevisste måter, og da gjerne gjennom siling av jobbsøknader snarere enn gjennom en direkte telefonsamtale. Det er i tillegg uvanlig å få jobb i Norge uten å ha sendt en søknad med kvalifikasjoner i forkant. Følgelig synes det fornuftig å operere med skriftlige søknader som trinn 2 i testprosedyren.

Hvor mange trinn?

I både Nederland, Spania, Belgia og Sverige ble alle tre trinn i testprosedyren gjennomført, det vil si at oppmøte til intervju skjedde i de tilfeller begge kandidatene kom så langt i søknadsprosessen. I Tyskland var det planlagt å benytte alle trinnene, men som en følge av særegenheter knyttet til det tyske arbeidsmarkedet, ble kun de to første brukt her. Det kan imidlertid stilles spørsmålstegn ved relevansen av det tredje stadiet overhodet. Den viktigste styrken til situasjonstesting som metode, er den utstrakte graden av kontroll som forskeren har over ansettelsesprosessen. Intervjusituasjonen representerer imidlertid en trussel mot denne kontrollen; selv om testpersonene ser noenlunde like ut og er trent i egnede formuleringer, er det umulig å si noe om hvilke faktorer som spiller inn på arbeidsgivers avgjørelse på dette trinnet, og om beslutninger i minoritetspersonens disfavør er et faktisk utslag av diskriminering. Selv om det er indikasjoner på at det foregår diskriminering også i intervjusituasjoner (f. eks at arbeidsgiver stiller spørsmål om botid eller eventuell religiøs praksis), er forskeren her prisgitt testpersonenes gjenfortelling, noe som skaper usikkerhet knyttet til resultatene. Denne usikkerheten får i neste omgang konsekvenser for resultatenes validitet eller gyldighet.

På grunnlag av de internasjonale studiene kan vi også slå fast at det er svært få tilfeller der begge testpersonene faktisk innkalles til intervju, noe som også tydeliggjøres gjennom den lave diskrimineringsraten på dette trinnet (se tabell 2.1 i kapittel 2). I tillegg er dette siste trinnet det desidert mest tid- og kostnadskrevede. Summen av stor usikkerhet, få tilfeller der gjennomføringen av dette trinnet er aktuelt, samt omkostningene som ligger i det siste trinnet, gjør at vi vurderer det som unødvendig å inkludere oppmøte til intervju i en nyttiggjøring av metoden i Norge. Dette innebærer at det også er unødvendig å leie inn skuespillere. I stedet kan man rekruttere assistenter som kan

sørge for telefonsamtalen, og da gjerne assistenter med en innsikt i forskningsetiske problemstillinger i samfunnsvitenskapen, for eksempel masterstudenter i sosiologi, statsvitenskap eller antropologi.

Skal kjønnsvariabelen inkluderes?

Manualen til Bovenkerk legger ikke opp til at man skal bruke både kvinnelige og mannlige testpersoner, selv om det understrekes at dette er ønskelig dersom man har tid og ressurser til rådighet. Kun mannlige testpersoner ble brukt i Tyskland, Nederland, Spania og Belgia, mens man i Sverige benyttet to sett av testpersoner, to mannlige par og to kvinnelige par.

Selv om man i Sverige fant kjønnede diskrimineringsmønstre i svært liten grad (se Attström 2007), er det ikke tvil om at inkluderingen av kjønnsvariabelen kan gi viktig og interessant informasjon. I vurderingen av hvorvidt man skal anvende både kvinnelige og mannlige testpersoner i en norsk studie, er det i imidlertid viktig å være klar over omkostningene av å doble antallet tester; med testpersoner av ett kjønn alene må det påregnes omkring 350 tester per arbeidsmarkedsområde. Avveiningen handler dermed først og fremst om hvilket omfang departementet ser for seg at et eventuelt forskningsprosjekt med bruk av situasjonstesting i Norge skal ha.

Hvilken bakgrunn?

Som vi så i kapittel 2, har det også vært en viss variasjon i bakgrunnen til minoritetstesterne i de forskjellige landene. I Nederland, Belgia og Spania ble det brukt testpersoner med bakgrunn fra Marokko, i Tyskland hadde de bakgrunn fra Tyrkia, og i Sverige hadde testpersonene en ikke-spesifisert bakgrunn fra Midtøsten. Ifølge Bovenkerk er kriteriene for seleksjon av testpersoner at det skal være en kjent, veletablert minoritetsgruppe og at testpersonene skal ha hatt hele eller store deler av sin oppvekst i landet. I praksis har mange også valgt ut representanter for en gruppe som det er indikatorer på at diskrimineres i det aktuelle arbeidsmarkedet.

Med tanke på Bovenkerks kriterier, vil det i en norsk sammenheng antakelig være mest meningsfylt å anvende testpersoner med pakistansk bakgrunn. Pakistanere er en av de største minoritetsgruppene i Norge, de har lengst fartstid i landet av de ikke-vestlige gruppene, og antallet norskfødte med pakistansk familiebakgrunn er betydelig. Dersom indikasjoner på diskriminering i arbeidsmarkedet skal inkluderes som et eget kriterium, kan det også vurderes å anvende personer med somalisk bakgrunn.

Oppsummert bør en studie med bruk situasjonstesting i Norge bestå av to trinn: Først en telefonsamtale der testpersonene forhører seg om en utlyst stilling fremdeles er ledig. Dernest, hvis begge blir oppfordret til det, innsending

av skriftlige søknader med en tilpasset CV som gjør dem attraktive for jobben. Testpersonene med minoritetsbakgrunn bør være født i Norge og enten ha pakistansk eller somalisk familiebakgrunn. På denne måten har testpersonene hatt sin skolegang i Norge og behersker språket flytende, slik at sentrale forstyrrende variabler i ansettelsesprosessen er luket ut. Hvorvidt man skal operere med både kvinnelige og mannlige testpersoner, er avhengig av kostnadsrammene for et eventuelt prosjekt.

Konstruksjonen av fiktive identiteter

En annen viktig utfordring knyttet til situasjonstesting som metode, er konstruksjonen av troverdige jobbsøkerkandidater – som samtidig er så like at en eventuell forskjellsbehandling av dem kan tolkes som et utslag av diskriminering. Seleksjonen av mulige kandidater til å utføre testene, har i regelen skjedd gjennom utlysning på universiteter eller høyskoler, der personer med minoritetsbakgrunn er oppfordret til å søke. Forskeren har deretter valgt ut egnede kandidater med majoritets- og minoritetsbakgrunn, som så gjennomgår et treningsprogram med innføring i prosjektets rammer, øvelser i skrive CV og søknader, etc. Med tanke på at vi her har argumentert for en design uten at de fiktive jobbsøkerne møter arbeidsgiver ansikt til ansikt, vil det antakelig ikke være veldig vanskelig å finne egnede personer. Som sagt kan disse antakelig rekrutteres fra nærliggende forskningsinstitusjoner.

En problemstilling som ikke var til stede da Bovenkerk skrev manualen på begynnelsen av 1990-tallet, er imidlertid praksisen med å offentliggjøre deler av privatlivet på internett. Langt de fleste unge personer har for eksempel profil på nettsamfunn som Facebook eller lignende i dag. I tillegg vil en rekke individuelle aktiviteter være registrert på internett. Det er rimelig å anta at mange arbeidsgivere, i det de vurderer hvilke kandidater som skal innkalles til intervju, vil gjøre internettsøk på aktuelle navn. Et fullstendig fravær av treff, vil derfor kunne synes forunderlig – og til og med mistenkelig. Spørsmålet er dermed hvor langt man er nødt til å gå for å konstruere «hele» identiteter for at metoden skal fungere på en troverdig måte.

I Sverige ble testpersonene utstyrt med e-postadresser, en postboksadresse og hver sin mobiltelefon med kontantkort. Rapporten oppgir ingen annen form for identitetskonstruksjon for å styrke troverdigheten til jobbsøkerne, og vi antar derfor at de heller ikke anså dette som nødvendig. Vi er likevel av den oppfatning at en mangelfull troverdighet gjennom fravær av treff på sentrale søkemotorer kan representere et problem. Et minimum bør antakelig være å konstruere Facebook-profiler.

Sektorer, bransjer og omfang

Situasjonstesting har vanligvis blitt anvendt i søking på ufaglærte og delvis faglærte jobber i industri- og servicesektoren. Felles for jobber av denne typen er at kravene til dokumentert kompetanse er noe lavere enn i yrker som for eksempel krever høy utdanning, og at man dermed kan komme langt i søknadsprosessen uten å bli avkrevd vitnemål, referanser og lignende.

I Sverige ble det søkt på jobber i flere ulike bransjer innen service- og industrisektoren. Alle testpersonene søkte på jobber i hotell- og restaurantbransjen og i detaljhandelen. Fordi man i Sverige opererte med både et kvinnelig sett og et mannlig sett, ble det i tillegg valgt ut visse kjønnsstereotype bransjer. De kvinnelige parene søkte på kontorstillinger og jobber innen helsesektoren, mens de mannlige parene søkte på stillinger innen transport og lagerarbeid, samt industriproduksjon.

Det statistiske universet er i utgangspunktet alle stillingsutlysninger i disse bransjene innen arbeidsmarkedsområdet som skal undersøkes – som i regelen har vært konsentrert rundt større byer. I Sverige ble majoriteten av stillingsutlysninger funnet på en arbeidsformidlingstjeneste på internett (Platsbanken), men også stillingsannonser i aviser ble benyttet.

Ifølge Bovenkerk behøves det minimum 175 gyldige og anvendelige tester per arbeidsmarkedsområde (og eventuelt per kjønn), for å sikre statistisk valide konklusjoner om forekomsten av diskriminering. Definisjonen på en gyldig og anvendelig test er at begge testpersonene får kontakt med arbeidsgiver på telefon og at minst én av dem blir oppfordret til å sende inn en skriftlig søknad. I mange tilfeller imøtekommes ikke disse kriteriene, enten ved manglende kontakt eller ved at begge søkerne får beskjed om at stillingen allerede er besatt. I Stockholm måtte eksempelvis de kvinnelige testpersonene søke på 283 jobbutlysninger og de mannlige testpersonene 259 utlysninger, for at man skulle komme opp i et tilstrekkelig antall gyldige og anvendelige tester. I og med at man gjerne gjennomfører tester i flere byer for å få et sammenlignbart materiale, er det med andre ord snakk om en omfattende datainnsamling.

To alternative forskningsopplegg

På grunnlag av avveiningene ovenfor, vil vi i det følgende presentere to ulike forslag til forskningsopplegg, et omfattende og et mer avgrenset. Det første opplegget er lagt tett opp til den svenske studien, med unntak av at vi kun foreslår bruk av de to første trinnene. Det andre, mer avgrensede opplegget er konsentrert om kun én by, og vil i tillegg bare bestå av skriftlige søknader; det vil si det Bovenkerk kaller korrespondansetesting. De to forslagene skiller seg dermed fra hverandre med hensyn til antall byer og derav antall jobber, samt av en ulik implementering av metoden.

1. I det større forskningsprosjektet ser vi for oss at testingen utføres i tre større norske byer; Oslo, Trondheim og Bergen. Som i den svenske studien, og de øvrige internasjonale prosjektene, vil fokuset ligge på ufaglærte og delvis faglærte yrker i service- og industrisektoren, nærmere bestemt i hotell- og restaurantbransjen, i detaljhandelen (fortrinnsvis butikkmedarbeider), samt stillinger i industriproduksjonen. Det kan også være aktuelt å inkludere yrker som er henholdsvis kvinne- og mannsdominerte, dersom det er ønskelig å operere med kjønn som en selvstendig variabel i analysen. I dette prosjektet vil de to første trinnene i metoden inngå – en telefonsamtale til arbeidsgiver for å høre om en utlyst stilling fremdeles er ledig og innsending av en skriftlig søknad dersom begge testpersonene blir oppfordret til det. Avhengig av det videre samarbeidet med NESH og hvilke løsninger vi finner på utfordringene de skisserer i sin uttalelse, ønsker vi i dette prosjektet også å inkludere kvalitative intervjuer med arbeidsgiverne i etterkant av testingen. Dette vil kunne gi unik kunnskap også om diskriminerings årsaker, og være et meget interessant bidrag til utviklingen av politiske virkemidler for å redusere diskriminering i det norske arbeidsmarkedet.
2. I et mindre forskningsprosjekt ser vi for oss at testingen kan avgrenses til Oslo. Selv om det svekker resultatene dersom testene bare utføres i hovedstaden, kan erfaringene fra en slik studie om ikke annet skape interesse for større prosjekter på et annet tidspunkt. Det kan imidlertid ikke rokkes ved kravet om 175 gyldige og anvendelige tester, da dette antallet er en forutsetning for å få statistisk valide resultater. En mulighet er likevel å utelukke det første trinnet - telefonsamtalen med arbeidsgiver – og kun sende inn parvise søknader på utlyste stillinger. Da behøver heller ikke assistenter å være involvert – søknader kan forskerne konstruere selv – og følgelig er det langt mindre kostnader knyttet til en slik løsning. Det er også mulig å tenke seg at denne testingen skjer uten intervjuer i etterkant. Et slikt avgrenset prosjekt vil bare inkludere korrespondansetester, det vil si kun skriftlig kontakt mellom arbeidsgiver og arbeidssøker. Da er en del av de forskningsetiske sidene ved prosjektet unngått – men på samme tid er verdien av den kunnskapen som produseres vesentlig mindre.

Litteratur

- Aalberg, Toril og Anders Todal Jenssen (2007), «Gender Stereotyping of Political Candidates. An Experimental Study of Political Communication». *Nordicom Review* 28: 17-32.
- Addal-Joboah, Alice m.fl. (1991), *Tør vi satse på en innvandrere? En intervju-undersøkelse av 13 norske eksportbedrifter*. Oslo: Prosjektforum for arbeidslivsstudier, Universitetet i Oslo.
- Aigner, Dennis J. And Glen G. Cain (1977), «Statistical Theories of Discrimination in Labour Market». *Industrial Labour Relations Review*, 30(2):175-187.
- Album, Dag (1995), *Nære fremmede. Om pasientkulturen i sykehus*. Oslo: INAS.
- Allport, Gordon (1954), *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley: Cambridge Mass.
- Arrow, Kennet (1972), «Models of Job Discrimination». I: A.H. Pacal (ed.), *Racial Discrimination in Economic Life*.
- Attström, Karin (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
- Back, Les & John Solomos (ed.) (2000), *Theories of Race and Racism: A reader*. London & New York: Routledge
- Baklien, Bergljot og Kristin Buvik (2008), «Usynlig teater: En metode med etiske utfordringer», *Sosiologisk tidsskrift*, 16:147-166.
- Banton, Michael (1997), «The etichs of practice-testing», *New Community*, 23: 413-420.
- Baune, Øyvind (1992), «Forskningsetikk: En innføring». I: *Forskningsetikk for forskningsråd*. Oslo: NENT.
- Becker, Gery (1957/71), *The Economics of Discrimination*. 2nd edition. Chicago: University of Chicago Press.
- Berg, Berit (1992), *Bakerst i køen - Om flyktingers deltakelse på arbeidsmarkedet*. Trondheim: Sintef.
- Bovenkerk, Frank (1992), *Testing Discrimination in Natural Experiments. A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of «Race» and Ethnic Origin* (Geneva: ILO)
- Bovenkerk, Frank et al. (1995), *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Geneva: Internatonal Labour Office.
- Bovenkerk, Frank, Gras, Mitzi & Dhurender Ramsoedh (1999), «Ch. 4: The Occurrence of Discrimination in the Netherlands». I: Zegers de Beijl, Roger (ed.), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries*. Genève: International Labour Office
- Brekke, Jan Paul og Tordis Borchgrevink (2007), *Talking about discrimination: Discourses, alliances and theories on labour market integration in Sweden*. ISF-rapport 2007:009. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

- Brochmann, Grete og Anniken Hagelund (2005), *Innvandringens velferdspolitiske konsekvenser: Nordisk kunnskapsstatus*. Rapport utarbeidet for Nordisk Ministerråd, København.
- Carlsson, Magnus og Dan-Olof Rooth (2007), «Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data», *Labour Economics*, 14:716-729
- Craig, Ronald (2005), *Systemic Discrimination in Employment and Promotion of Ethnic Equality*. Oslo: Juridisk fakultet.
- De Prada, Miguel Angel, Actis, Walter & Carlos Pereda (1999), «Ch. 5: The Occurrence of Discrimination in Spain». I: Zegers de Beijl, Roger (ed.), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries*. Genève: International Labour Office
- Djuve, Anne Britt og Hanne Cecilie Kavli (2007), *Integrering i Danmark, Sverige og Norge: Felles utfordringer – like løsninger?* TemaNord 2007: 575. København: Nordisk Ministerråd
- ECON (2001), *Gevinster ved raskere integrering av innvandrere*. Rapport 4/01. Oslo: ECON
- Ehn, Billy (1981), *Arbetets flytande grenser. En fabriksstudie*. Stockholm: Bokförlaget Prisma.
- Færden, Ingrid (1988), *Rapport fra forprosjekt om forskning på feltet arbeidsmarkedet og innvandrere*. ISF-rapport 1988:5. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Fekjær, Silje Noack (2006), «Utdanning hos annengenerasjon etniske minoriteter i Norge», *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 47(1): 57-95
- Føllesdal, Dagfinn, Lars Walløe og Jon Elster (1990), *Argumentasjon, språk og vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget (5. utg).
- Goldberg, Andreas & Dora Mourinho (1999), «Ch. 3: The Occurrence of Discrimination in Germany». I: Zegers de Beijl, Roger (ed.), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries*. Genève: International Labour Office
- Gullestad, Marianne (2002), *Det norske sett med nye øyne: Kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*. Oslo: Universitetsforlaget
- Hernes, Gudmund (1974), «Om ulikhetens reproduksjon». I: Mortensen, Mauritz Sundt (red): *I forskningens lys*. Oslo: Norges allmennvitenskapelige forskningsråd.
- Integrationsverket (2004), *Tillämpningen av Situation testing – metodologi i analysen av arbeidsmarknadsdiskriminering*. Rapport fra Integrationsverkets workshop 14.-15. oktober 2004
- Jørgensen, Martin Bak (2006), «Dansk realisme og svensk naivitet? En analyse af den danske og svenske integrationspolitik». I: Hedetoft, Ulf, Petersson, Bo & Line Sturfelt (red.), *Bortom stereotyperna? Invandrare och integration i Danmark og Sverige*. Gøteborg: Makadam Förlag, s. 266-298
- Kimmel, Allan J. (1988), *Ethics and Values in Applied Social Research*. London: SAGE.
- Kommunal- og regionaldepartementet (2002), *Handlingsplanen mot rasisme og diskriminering (2002-2006)*.
- Lange, Anders og Charles Westin (1981), *Etnisk diskriminering och social identitet*. Stockholm: LiberFörlag.
- Lauritzen, Hege Cesilie og Bergljot Baklien (2007), *Overskjenking i Bergen. - en oppfølgings-evaluering av Ansvarlig vertskap i Bergen*. SIRUS rapport nr. 5/2007. Oslo: Statens institutt for rusmiddelforskning
- Likestillings- og diskrimineringsombudet (2006), *Towards Common Measures for Discrimination II: Recommendations for Improving the measurement of discrimination*. Oslo: The Norwegian Equality and Anti- Discrimination Ombud and Danish Institute of Human Rights
- Likestillings- og diskrimineringsombudet (2006), *Towards Common Measures for Discrimination II: Recommendations for Improving the measurement of discrimination*. Oslo: The Norwegian Equality and Anti- Discrimination Ombud and Danish Institute of Human Rights

- Likestillings- og diskrimineringsombudet (red.) (2005), *Towards Common Measures for Discrimination: Exploring possibilities for combining existing data for measuring ethnic discrimination*. København: Centre for Combating Ethnic Discrimination and Danish Institute of Human Rights
- Lov 2005-06-03 nr 33: *Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven)*
- Mastekaasa, Arne (1992), «Organizational Contexts and Individual Behavior; Potential and Limitations of the Norwegian Study of Organizations», *Acta Sociologica*, 35:141-150.
- Midtbøen, Arnfinn H. og Jon Rogstad (2008), «Diskrimineringsens art, omfang og årsaker», *Søkelys på arbeidslivet*, 25(3):417-429
- Milgram, Stanley (1974), «A Behavioral Study of Obedience». I: Zick Rubin, (ed), *Doing unto Others*. Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall: 98-110.
- NESH (1993), *Forskningsetiske retningslinjer for juss, samfunnsfag og humaniora*. Oslo: NESH.
- NESH (2006), *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Oslo: De nasjonale forskningsetiske komiteer
- NOU 2004:5: *Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst (Arbeidslivslovutvalget)*
- Petersen, Trond m.fl. (1994), «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 35:155-189.
- Phelps, Edmund (1972), «The Statistical Theory of Racism and Sexism». *American Economic Review*, 62: 659-661
- Piore, Michael (1979), *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Repstad, Pål (1987), *Mellom nærhet og distanse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Rogstad, Jon (1995), «Innvandrere og arbeidsmarked i Norge». I: Jorunn Magerøy, (red), *Innvandrere på arbeidsmarkedet - situasjonsbilder fra Tyskland, Frankrike, Storbritannia og Norge*. ISF-rapport 1995:4 Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Rogstad, Jon (1996), «Etikk og metode - noen problemer i studiet av diskriminering», *Sosiologisk tidsskrift*, 4,(3):197-218.
- Rogstad, Jon (2001), *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: UNIPAX
- Rogstad, Jon (2006), *Usaklige hindringer for ikke-vestlige minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge*. ISF-rapport utarbeidet for NHO
- Rogstad, Jon og Oddbjørn Raaum (1997), *Utstøting fra arbeidsmarkedet blant arbeidstakere med innvandrerbakgrunn*. Oslo: SNF-rapport
- Said, Edward ([1974] 2004), *Orientalismen: Vestlige oppfatninger av Orienten*. Oslo: Cappelen
- Sander, Åke (1994), *Diskrimineringsmekanismer i arbeidslivet. Prosjektsbeskrivelse til Det sosialvetenskaplige forskningsrådet*. Gøteborg: Universitetet i Gøteborg.
- Sloane, Peter (1985), «Discrimination on the Labour Market». I: Carline, D. et al, *Surveys for Economics: Labour Economics*, Longman Group Limited, UK.
- SMED (2004), *Underveis mot et bedre vern 2004-2005*. Oslo. SMED
- Smeeters, Bernadette, Peter Arrijn, Serge Feld & André Nayer (1999), «Ch. 2: The Occurrence of Discrimination in Belgium». I: Zegers de Beijl, Roger (ed.), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries*. Genève: International Labour Office
- SOU 2005: 41, *Bortom Vi och Dom: Teoretiske refleksjoner om makt, integration och strukturell diskriminering*
- SOU 2005: 56, *Det blågula glashuset: Strukturell diskriminering i Sverige*
- Stigen, Anfinn (1983), *Tenkingens historie 2*. Oslo: Gyldendal
- Tranøy, Knut Erik (1988), «Science and ethics. Some main principles and problems». I: *The Moral Impact of Science*. Søreigrend: Sigma forlag.

- Tronstad, Kristian Rose og Lars Østby (2005), «Measuring discrimination in Norway». I: Likestillings- og diskrimineringsombudet (red.) *Towards Common Measures for Discrimination: Exploring possibilities for combining existing data for measuring ethnic discrimination*. København: Centre for Combating Ethnic Discrimination and Danish Institute of Human Rights
- Urkegjærde, Hilde (1990), *Innvandrere - en utfordring for ledere? Et nærstudium*. Oslo: Prosjektforum for arbeidslivsstudier.
- Walraff, Günter (1986), *Aller nederst*. Oslo: Pax forlag.
- Wetlesen, Jon (1971), *Praktisk argumentasjon. Etske avgjørelses- og begrunnelsesmetoder*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Wrench & Taylor (1993), *A research manual on the evaluation of anti-discrimination training activities*. Geneva: International Labour Office.
- Wrench, John (1995), *Preventing Racism at the Workplace*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Wrench, John (1999), «Employers and anti-Discrimination Measures in Europe: Good Practice and Bad Faith». I: Wrench (ed), *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market: Integration and exclusion in Europe*. Houndmills: MacMillan Press
- Wrench, John (1999), «Employers and anti-Discrimination Measures in Europe: Good Practice and Bad Faith». I: Wrench (editor) *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market: Integration and exclusion in Europe*. (Houndmills: MacMillan Press).
- Zegers de Beijl, Roger (1999), «Ch. 6: Cross-Country Analysis of the Research Findings». I: Zegers de Beijl, Roger (ed.), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries*. Genève: International Labour Office
- Zegers de Beijl, Roger (ed.), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries*. Genève: International Labour Office

Institutt for samfunnsforskning

Rapport 2009:2

<i>Forfatter/Author</i> Jon Rogstad og Arnfinn Haagensen Midtbøen
<i>Tittel/Title</i> Fra symptom til årsak Metodiske utfordringer og forskningsetiske dilemmaer ved bruk av tester i studiet av diskriminering
<i>Sammendrag</i> I dette forprosjektet vurderes mulighetene for bruk av situasjonstesting i en studie av etnisk diskriminering på det norske arbeidsmarkedet. Situasjonstesting er en metode som tar i bruk iscenesatte søknader og skuespillere for å undersøke forekomsten av diskriminering på etnisk grunnlag i ansettelsesprosesser i arbeidslivet. Hensikten er å få innsikt i hva arbeidsgivere gjør i praksis. Til tross for at situasjonstesting er benyttet i både Sverige og Danmark, samt en rekke andre europeiske land, er metoden aldri brukt i Norge. Dette skyldes at metoden er heftet med forskningsetiske betenkeligheter knyttet til fraværet av informert samtykke. En viktig del av forprosjektet har derfor vært å arbeide med forskningsetiske problemstillinger, samt å få prosjektet prøvet for Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). Rapporten består av flere ulike deler: For det første et overgripende innledningskapittel der det argumenteres for bruken av situasjonstesting på det norske arbeidsmarkedet, og der vi ser prosjektet i sammenheng med rasisme og diskriminering i Norge. For det andre inkluderes en kunnskapsoversikt der det redegjøres for metoden og resultater i utvalgte land. En tredje del utgjøres av en artikkel rapportforfatterne har publisert i tidsskriftet <i>Søkelys på arbeidslivet</i> . Den fjerde delen består av vår korrespondanse med NESH. På grunnlag av de internasjonale studiene identifiserer vi viktige dimensjoner som må vurderes i et eventuelt prosjekt med bruk av situasjonstesting på det norske arbeidsmarkedet, før vi til slutt skisserer to forskningsopplegg med ulikt omfang.
<i>Emneord</i> Diskriminering, situasjonstesting, forskningsetikk, arbeidsmarked, etniske minoriteter
<i>Summary</i> The aim of this project is to consider situation testing as a method for investigating discrimination on the grounds of ethnicity in the Norwegian labor market. Situation testing is a method which uses a series of staged applications and actors to investigate the occurrence of discrimination on ethnic grounds in the hiring processes in the workplace. The semi-experimental design makes it possible to measure what employers actually do in practice. Despite the fact that situation testing is used in Sweden and Denmark, and in several other European countries, the method has never been applied in Norway. This is due to the lack of informed consent which the method implicates. An important part of the project has therefore been to consider the ethical challenges involved, and to have the project considered by The National Committee for Research Ethics in the Social Sciences and the Humanities (NESH). This report consists of several parts: Firstly, we argue for the use of situation testing in an overarching context of racism and discrimination. Secondly, we present some results and the way the method has been applied in some selected countries. Thirdly, we include an article which is already published within the Norwegian journal <i>Søkelys på arbeidslivet</i> . Fourthly, we publish our correspondence with NESH. On the basis of the international studies, we identify important dimensions that must be considered in any project with the use of situation testing in the Norwegian labor market, before we finally outline two possible research strategies according to different scope.
<i>Index terms</i> Discrimination, situation testing, research ethics, labour market, ethnic minorities