



Det etniske hierarkiet

Diskriminering på grunnlag av landbakgrunn, religion og hudfarge i det norske arbeidsmarkedet

The Ethnic Hierarchy

Discrimination Based on Country Origin, Religion and Phenotype in the Norwegian Labour Market

Edvard N. Larsen

Forsker II, Institutt for samfunnsforskning
e.n.larsen@samfunnsforskning.no

Arnfinn H. Midtbøen

Professor, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo
a.h.midtboen@sosgeo.uio.no

Sammendrag

Denne artikkelen analyserer resultatene fra et omfattende felteksperiment der 2779 fiktive jobbsøknader fra likt kvalifiserte personer med bakgrunn fra i alt 37 land ble sendt ut til like mange stillingsutlysninger i det norske arbeidsmarkedet. Analysene dokumenterer eksistensen av et etnisk hierarki i en norsk kontekst. Særlig jobbsøkere med navn fra Afrika, Midtøsten og Sør-Asia diskrimineres i ansettelsesprosessen. Søkere fra europeiske land, samt fra USA og Russland, møter også diskriminering, men i langt mindre grad. I tillegg til landbakgrunn og hudfarge viser våre analyser at også religiøs tilhørighet bidrar til å forme muligheter på arbeidsmarkedet. For majoritetsnorske søkere har tilknytning til kristendom en signifikant negativ effekt på sannsynligheten for å kalles inn til jobbintervju. Et slikt signal har ingen betydning for søkere fra Europa, USA og Russland, og en *positiv* effekt for søkere fra ikke-europeiske land. Tilknytning til islam har derimot sterk negativ effekt for sistnevnte gruppe, og særlig for menn. Resultatene diskuteres i lys av teorier om og tidligere forskning på etniske hierarkier i internasjonalt perspektiv.

Nøkkelord

diskriminering, arbeidsmarked, etnisitet, religion, hudfarge, felteksperiment

Abstract

This article analyzes the results of a field experiment in which 2779 fictitious job applications from equally qualified people with backgrounds from a total of 37 countries were sent out to an equal number of advertised vacancies in the Norwegian labour market. The analysis documents the existence of an ethnic hierarchy in a Norwegian context. Applicants with names from Africa, the Middle East and South Asia are particularly discriminated against in the hiring process. Applicants from European countries, as well as from the United States and Russia, also face discrimination, but to a far lesser extent. Our analysis also shows that religious affiliation contributes to shaping labour market opportunities. For majority Norwegians, affiliation with Christianity has a significant negative effect on the likelihood of receiving a callback for a job interview. Such a signal has no significance for applicants from Europe, the United States and Russia, and a *positive* effect for applicants from non-European countries. Affiliation to Islam, however, has a strong negative effect for the latter group, especially for men. The results are discussed in the light of theories and previous research on ethnic hierarchies.

Keywords

Discrimination, Labour market, Ethnicity, Religion, Race, Field experiment

Introduksjon

Etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser er et utbredt fenomen. Internasjonalt har eksperimentell forskning over en 50-årsperiode dokumentert at etniske minoritetsgrupper møter barrierer på terskelen til arbeidsmarkedet (Quillian & Midtbøen, 2021). Metaanalyser viser at diskrimineringen varierer i omfang mellom land (Quillian et al., 2019; Zschirnt & Ruedin, 2016), men samtidig at nivået er slående stabilt over tid (Quillian & Lee, 2023), at diskrimineringen i liten grad reduseres på tvers av generasjoner (Carlsson, 2010; Midtbøen & Quillian, 2021; Veit & Thijsen, 2019), og at ikke-hvite og muslimske minoritetsgrupper er særlig utsatt (Di Stasio et al., 2019; Polavieja et al., 2023).

Også i Norge er etnisk diskriminering i ansettelser godt dokumentert gjennom eksperimentell forskning (Birkelund et al., 2014; Larsen & Di Stasio, 2019; Midtbøen & Rogstad, 2012). I en norsk sammenheng har imidlertid samtlige felteksperimenter fokusert på jobbsøkere med pakistansk bakgrunn, noe som reiser spørsmålet om den eksisterende kunnskapen om utbredelsen av diskriminering i det norske arbeidsmarkedet er overførbart til andre etniske minoritetsgrupper, eller om omfanget av diskriminering varierer etter søkerens landbakgrunn, hudfarge og religiøse tilhørighet. Med andre ord: Møter noen minoritetsgrupper større barrierer i tilgangen til arbeidsmarkedet enn andre? Hvilke bakgrunnsfaktorer spiller i så fall en rolle? Dersom vi finner forskjeller mellom grupper i omfanget av diskriminering de møter i ansettelsesprosesser, vil dette peke mot eksistensen av et *etnisk hierarki*, der minoritetsgrupper rangordnes etter status i samfunnet (Hagendoorn, 1995; Snellman & Ekehammar, 2005).

Flere tidligere undersøkelser antyder at det finnes et slikt hierarki i Norge. Resultater fra spørreundersøkelser blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Norge tyder for eksempel på at diskriminerings erfaringer varierer mellom grupper (Dalen et al., 2024; Dalgard, 2018; Erdal et al., 2019; Vrålstad & Wiggen, 2017). Intervjuer med arbeidsgivere peker også i retning av at stereotypiske forestillinger om minoritetsgrupper kanalisere dem inn i ulike typer jobber (Friberg & Midtbøen, 2018; Midtbøen, 2014; Orupabo & Nadim, 2020). I tillegg har flere surveyeksperimenter vist at det finnes stereotypiske oppfatninger om ulike etniske grupper som til sammen danner et hierarki (Bye et al., 2014; Fladmoe et al., 2024). Verken spørreundersøkelser, dybdeintervjuer med arbeidsgivere eller surveyeksperimenter er imidlertid egnet til å måle omfanget av diskriminering i ansettelsesprosesser. Jobbsøkere selv har sjelden innsikt i hva som har foregått bak kulissene i en ansettelsesprosess, og arbeidsgivere har på den andre siden insentiver til å skjule egen diskriminerende adferd. Surveyeksperimenter kan komme langt i å avdekke holdninger, men måler heller ikke faktisk adferd i reelle ansettelsesprosesser.

For å trekke klare konklusjoner om omfanget av diskriminering behøves derfor data fra felteksperimenter (Gaddis, 2018; Midtbøen, 2015; Pager, 2007). I den internasjonale eksperimentellitteraturen er det derimot ingen konsensus om eksistensen av etniske hierarkier utover at hudfarge og religiøs tilhørighet ser ut til ha betydning (Di Stasio et al., 2019; Polavieja et al., 2023; Quillian & Midtbøen, 2021). I noen studier avtegner det seg et klart hierarki, der minoritetsgrupper som sosialt, kulturelt og verdimesig befinner seg langt unna majoritetsbefolkningen, rammes hardere av diskriminering enn grupper som er nærmere majoriteten (f.eks. Ahmad, 2020; Booth et al., 2012; Mai, 2023). Gruppene som oppfattes som nærmere majoriteten sosialt, kulturelt og verdimesig, har typisk også høyere sosioøkonomisk status. Andre studier finner derimot små eller ikke-signifikante forskjeller i omfanget av diskriminering mellom minoritetsgrupper som ellers er svært ulike, for eksempel når det gjelder religiøs tilhørighet og sosial status (f.eks. Andriessen et al., 2012;

McGinnity & Lunn, 2011; Oreopoulos, 2011). Hvorvidt det eksisterer et etnisk hierarki i Norge, der individers muligheter på arbeidsmarkedet defineres av deres opprinnelsesland, hudfarge eller religiøse tro, er derfor et åpent spørsmål.

Denne artikkelen fyller dette hullet i forskningen. Artikkelen bygger på resultater fra et omfattende felteksperiment gjennomført i fem europeiske land i 2016–2018, inkludert Norge. I den norske delen av studien, som artikkelen tar utgangspunkt i, ble 2779 fiktive jobbsøknader sendt ut til like mange stillingsutlysninger. I alt ble det sendt ut søknader fra likt kvalifiserte personer med navn som signaliserer bakgrunn fra 37 land i Europa, Nord- og Sør-Amerika, Afrika og Asia, i tillegg til Norge. Søkerne var enten født i Norge (50 %) eller innvandret da de var 6 år gamle (50 %). Resultatene tolkes derfor som estimater av diskriminering mot etterkommere av innvandrere, og inkluderingen av jobbsøkere med bakgrunn fra ulike land gir anledning til å analysere likheter og forskjeller i omfanget av diskriminering mot ulike grupper. Siktet med artikkelen er i hovedsak empirisk, i den forstand at vi ønsker å undersøke hvorvidt det finnes et etnisk hierarki i tilgangen til det norske arbeidsmarkedet.

I det følgende definerer vi kort hva diskriminering er, diskuterer ulike teoretiske perspektiver på hvorfor diskriminering forekommer, og viser til tidligere forskning som peker i ulik retning når det gjelder spørsmålet om etniske hierarkier. Vi redegjør deretter for artikkelens datagrunnlag og metode før vi presenterer resultatene fra analysene. Til slutt drøfter vi funnene i lys av teorier om og tidligere forskning på etniske hierarkier i andre land.

Teoretiske perspektiver og tidligere forskning

Diskriminering defineres gjerne som usaklig forskjellsbehandling på grunnlag av etnisitet, hudfarge, religion, kjønn eller andre kategoriske kjennetegn. Både i forskning og lovverk skilles det mellom direkte og indirekte diskriminering, der direkte diskriminering dreier seg om ulik behandling på illegitimt grunnlag, mens indirekte diskriminering handler om tilsynelatende nøytrale regler og bestemmelser som i praksis rammer grupper ulikt (Khaitan, 2015). I samfunnsvitenskapene er det i tillegg vanlig å skille mellom diskriminering begått av enkeltindivider og institusjoner, og mellom nåtidig forskjellsbehandling og strukturell ulikhet som er resultat av diskriminering i fortiden (Fibbi et al., 2021, kap. 2; Small & Pager, 2020). Felteksperimenter måler en form for direkte diskriminering ved at utfallet av interesse er om sannsynligheten for å kalles inn på et jobbintervju avhenger av om likt kvalifiserte søkere har et navn som signaliserer henholdsvis etnisk majoritets- eller minoritetsbakgrunn.

Det kan være mange grunner til at diskriminering forekommer, og de samfunnsvitenskapelige disiplinene bygger på ulike teorier. I økonomifaget er det vanlig å skille mellom fordomsbasert og statistisk diskriminering, der førstnevnte dreier seg om diskriminering basert på eksplisitte, negative fordommer mot bestemte grupper (Becker, 1971), mens sistnevnte er forskjellsbehandling basert på usikkerhet om ulike gruppers produktivitet (Phelps, 1972). Sosiologer og sosialpsykologer er ofte kritiske til denne todelingen og peker gjerne heller på betydningen av negative stereotyper som en hovedårsak til at diskriminering finner sted (Small & Pager, 2020). Stereotyper er generaliserte forestillinger om ulike sosiale kategorier, som gjerne fungerer som verktøy for kategorisering av individer inn i ulike grupper (Allport, 1954). De er produkter av historiske og strukturelle former for ulikhet og fungerer kognitivt som rettesnorer for handling, gjerne gjennom automatiske psykologiske prosesser (Fiske, 1998; Fiske & Lee, 2008).

Det er lett å tenke seg at stereotypier bestandig er negative, men generaliserte forestillinger om hva slags egenskaper ulike grupper besitter, kan selvsagt være både negative og positive, og dermed lede til både diskriminering og fordelaktig behandling. I USA har forskning gjennom tiår dokumentert hvordan negative stereotypier om afrikanskamerikanere bidrar til å forklare den vedvarende diskrimineringen som gruppen møter i samfunnet (se f.eks. Kirschenman & Neckerman, 1991; Pager & Karafin, 2009). Motsatt peker en voksende litteratur på hvordan amerikanere med asiatisk bakgrunn gjerne oppfattes som mer hardtarbeidende og intelligente enn den hvite majoritetsbefolkningen (se f.eks. Jiménez & Horowitz, 2013; Lee & Zhou, 2014). Når sosialpsykologer snakker om etniske hierarkier, er det slike generaliserte forestillinger om ulike grupper de sikter til (Hagendoorn, 1995; Snellman & Ekehammar, 2005). Ideen er at hvite majoritetsbefolkninger oppfatter seg selv som den primære inngruppen, mens etniske minoritetsgrupper defineres som utgrupper der deres plassering i hierarkiet avgjøres av forhold som sosial og kulturell avstand til majoriteten, i tillegg til deres sosioøkonomiske status i samfunnet. Etniske hierarkier i arbeidsmarkedet – generaliserte forestillinger om hvem som er egnet til å gjøre hva – kan dermed sies å være uttrykk for stratifiseringsprosesser i samfunnet mer generelt (Friberg & Midtbøen, 2018; Massey, 2007; Waldinger & Lichter, 2003).

Minoritetsgruppers sosioøkonomiske posisjon i samfunnet er altså ett av flere forhold som kan reflektere, eller gi opphav til, etniske hierarkier. I en norsk sammenheng er det store forskjeller i sysselsetting mellom ulike grupper.¹ I 2022 var for eksempel nesten 80 prosent av befolkningen uten innvandrerbakgrunn i alderen 20–66 år sysselsatt. Andelen sysselsatte var identisk for nordiske borgere og noe lavere blant innvandrere fra henholdsvis EU-land i Vest-Europa (76 prosent) og Sentral og Øst-Europa (77 prosent), mens den var vesentlig lavere for innvandrere fra Asia (64 prosent) og Afrika (62 prosent). Ser vi nærmere på enkeltland, er forskjellene enda større. Mens polske innvandrere hadde en sysselsetting på 77 prosent i 2022, var andelen sysselsatte blant innvandrere fra Sri Lanka, Vietnam, Pakistan, Tyrkia og Somalia henholdsvis 75 prosent, 68 prosent, 59 prosent, 57 prosent og 48 prosent.

Posisjon i arbeidsmarkedet handler selvfølgelig om en rekke forhold, som innvandringsgrunn, botid og utdanningsnivå – bakgrunnsfaktorer vi vet har stor betydning for sysselsettingsnivået (Barstad & Molstad, 2020; Birkelund & Mastekaasa, 2009). Sammen med underliggende ideer om sosial og kulturell avstand er det imidlertid grunn til å tro at gruppers sosioøkonomiske posisjon i arbeidsmarkedet i seg selv er med på å forme stereotypier om bestemte innvandrergrupper. Det har å gjøre med at slike stereotypier bygger på forenklete generaliseringer og inntrykk av gruppenes status i samfunnet. De store forskjellene i sysselsetting mellom ulike innvandrergrupper kan med andre ord fungere som en indikasjon på at arbeidsgivere har mer negative forestillinger om grupper som i større grad står på utsiden av arbeidsmarkedet – og kanskje særlig hvis de i tillegg skiller seg fra majoritetsbefolkningen når det gjelder hudfarge og religion. Forskning fra Norge som har undersøkt stereotypier om ulike innvandrergrupper, bekrefter i all hovedsak denne antakelsen gjennom å dokumentere at majoritetsbefolkningen oppfatter svensker som likere og mindre truende enn for eksempel somaliere, som befinner seg nederst i hierarkiet (Bye et al., 2014; Fladmoe et al., 2024).

1 Tallene som følger, er hentet fra SSBs sysselsettingsstatistikk 18. oktober 2023: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-blant-innvandrere-registerbasert>

Det er likevel to viktige og uavklarte spørsmål i både teori og tidligere forskning som motiverer denne artikkelen. Det første spørsmålet er hva en stadig voksende gruppe av etterkommere av innvandrere gjør med gruppestereotyper basert på landbakgrunn. På én generasjon har det skjedd en betydelig endring i utdannings- og sysselsettingsnivå, i alle grupper (Hermansen, 2016; Midtbøen & Nadim, 2022). På den ene siden skulle en kunne forvente at stereotypene ble mindre negative etter hvert som andelen etterkommere øker. På den andre siden tyder forskningen på at arbeidsgivere i liten grad skiller mellom innvandrere og etterkommere i ansettelsesprosesser (Midtbøen, 2014). Ser en nærmere på spørreundersøker der innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre er spurt om erfaringer med diskriminering på arbeidsplassen, svarer dessuten etterkommerne i noe høyere grad at de har slike erfaringer sammenlignet med innvandrere med samme landbakgrunn (Midtbøen & Kitterød, 2019).

Det andre spørsmålet handler om metodisk tilnærming. Selv om spørreundersøkelser peker i retning av et etnisk hierarki, der for eksempel personer med bakgrunn fra Pakistan og Somalia rapporterer om høyere forekomst av diskriminering enn personer med bakgrunn fra Polen og Tyskland (se f.eks. Dalgard, 2018; Vrålstad & Wiggen, 2017; Dalen et al., 2024), er det ikke gitt at vi vil gjenfinne dette hierarkiet når vi måler diskriminering gjennom en eksperimentell tilnærming til faktiske ansettelsesprosesser. Den internasjonale eksperimentforskningen tyder på at det kan være betydelige forskjeller fra til land når det gjelder eksistensen av et etnisk hierarki. I en amerikansk kontekst finner Mai (2023) et klart og forutsigbart hierarki, med hvite jobbsøkere på topp, etterfulgt av søkere med asiatisk og latinamerikansk bakgrunn, og med svarte jobbsøkere på bunnen. Tilsvarende hierarkier er dokumentert gjennom flere andre felteksperimenter. I Australia fant for eksempel Booth og kolleger (2012) en langt høyere diskriminering av jobbsøkere med bakgrunn fra Kina og Midtøsten enn av søkere fra Italia, mens Ahmad (2020) i en studie fra Finland fant en langt høyere diskriminering av somaliske og irakiske søkere enn av søkere fra Russland og Finland. Studier fra andre land finner derimot ikke antydninger til et etnisk hierarki. Andriessen og kolleger (2012) fant i et nederlandsk felteksperiment ingen signifikante forskjeller i omfanget av diskriminering rettet mot søkere med bakgrunn fra henholdsvis Marokko, Antillene, Surinam og Tyrkia, til tross for at de to første gruppene har en lavere sosioøkonomisk status i Nederland enn de sistnevnte. Og enda mer slående: I en studie fra Irland fant McGinnity og kolleger (2011) en høy grad av etnisk diskriminering, men ingen forskjeller mellom jobbsøkere med bakgrunn fra Afrika, Asia og Tyskland.

Til sammen peker altså både teorier om stereotyper og tidligere forskning i ulike retninger når det gjelder forventningene til om det finnes et etnisk hierarki i Norge. På den ene siden kan det tenkes at de store forskjellene i sysselsetting mellom ulike innvandrergrupper i Norge reflekteres i distinkt ulike stereotyper om ulike grupper, som igjen oversettes til forskjeller i omfanget av diskriminering som deres etterkommere møter i ansettelsesprosesser. På den andre siden kan hudfarge og religiøs tilhørighet være viktigere forskjellsmarkører enn landbakgrunn i en norsk kontekst, noe som i så fall skulle tilsi et hierarki bestående av hvite majoritetsøkere på topp, etterfulgt av hvite europeere og nordamerikanere, og med søkere fra Afrika, Asia og Sør-Amerika på bunnen. Eller vi kan tvert om finne at det er utenlandskklingende navn i seg selv som gir grobunn for diskriminering, med små forskjeller mellom minoritetsgrupper uavhengig av hvilket land de har bakgrunn fra. For å undersøke dette empirisk bygger vi analysene våre på et omfattende felteksperiment.

Data og metode

Feltekspeserimenter har fått bred anerkjennelse som den beste tilnærmingen til å måle diskriminering i en rekke kontekster (Gaddis, 2018). Når det gjelder å måle etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser, består metoden av å konstruere fiktive jobbsøknader hvor dimensjonen man ønsker å måle diskriminering på bakgrunn av – etnisitet – signaliseres via søkerens navn og eventuelt andre skriftlige opplysninger.² Deretter sendes disse søknadene til reelle stillingsutlysninger, og responsen fra arbeidsgivere måles. Dersom det finnes aggregerte forskjeller i responsrater for søkere med ulike navn, kan denne forskjellen kun forklares av signalene forskerne har manipulert, da alle de andre egenskapene ved de fiktive søkerne holdes likt. På denne måten gir feltekspeserimenter troverdige kausale estimater på om jobbsøkeres etniske bakgrunn påvirker arbeidsgiveres ansettelsespraksis.

Denne artikkelen bygger på et omfattende feltekspeseriment som ble gjennomført i fem europeiske land over en periode på om lag 22 måneder (juli 2016–juni 2018). For en detaljert beskrivelse av metoden, variablene og gjennomføringen av eksperimentet, se Lancee mfl. (2019). I alt ble 2779 fiktive jobbsøknader sendt ut til like mange stillingsutlysninger i Norge, og den overordnede responsraten fra arbeidsgivere var 27,7 prosent.

Til forskjell fra tidligere feltekspeserimenter i Norge (Birkelund et al., 2014; Midtbøen & Rogstad, 2012) ble søknadene ikke sendt i par: Hver ledig stilling mottok kun én fiktiv søker. Dette designvalget har fordeler og ulemper. For det første krever enkeltsøknadsdesignet et høyere antall ledige stillinger for å oppnå ønsket utvalgsstørrelse, noe som er utfordrende i relativt små arbeidsmarked som i Norge. På den andre siden lar det forskerne stå friere i å inkludere flere ulike signaler på samme tid – som kjønn, landbakgrunn og religiøs tilknytning – uten å øke sannsynligheten for at eksperimentet oppdages av arbeidsgivere. For en mer utfyllende diskusjon av denne tematikken, se Larsen (2020).

I denne studien ble søkerens etniske bakgrunn signalisert via navn, språkkunnskap nevnt i CV, og en setning i søknadsbrevet. Søkerne med minoritetsbakgrunn oppga i søknadsbrevet at de enten er født i Norge av foreldre fra det gitte landet (50 %) eller innvandret da de var 6 år gamle (50 %). Denne distinksjonen ble gjort for å undersøke om fødeland hadde noen betydning for omfanget av diskriminering, men vi finner ingen signifikante forskjeller mellom de to signalene. I analysene slår vi derfor de to gruppene sammen og tolker resultatene som estimater av diskriminering mot etterkommere av innvandrere. Ti yrker ble valgt ut på bakgrunn av kvalifikasjonsnivå og tilgang på et høyt antall utlyste stillinger (yrkene er spesifisert i tabell 1 nedenfor).

I tillegg til søkerens etniske minoritetsbakgrunn ble også kjønn og religiøs tilknytning tilfeldig fordelt. Kjønn ble signalisert gjennom søkerens navn, og eksplisitt i personalia-seksjonen i CV-en. Religiøs tilknytning er ikke like direkte tilgjengelig for eksperimentell manipulasjon, da det sannsynligvis vil være urealistisk, og dermed true eksperimentets eksterne validitet, å oppgi slik informasjon direkte. I feltekspeserimentlitteraturen har det etter hvert blitt vanlig å signalisere denne typen tilknytning gjennom frivillig aktivitet som har direkte relevans for stillingen det er snakk om (se f.eks. Di Stasio et al., 2019), og denne prosedyren fulgte vi også her. For eksempel vil en søknad til en stilling som kokk inneholde informasjon – både i søknadsteksten og CV-en – om at søkeren

² Tidligere var det vanlig at slike studier sendte faktiske personer med ulike hudfarger for å søke jobber (se Quillian mfl. 2020 for en oversikt). I dag er dette svært uvanlig.

i fritiden lager mat i en frivillig ungdomsorganisasjon. Den eksperimentelle variasjonen ligger i hvorvidt organisasjonen beskrives som henholdsvis *kristen* eller *muslimsk*. Det er viktig å merke seg at fordelingen av denne eksperimentvariabelen avhenger av den fiktive søkerens etniske bakgrunn: Norske søkere med majoritetsbakgrunn har enten en ikke-religiøs (50 %) eller kristen (50 %) tilknytning, mens den spesifikke fordelingen for søkere med en annen landbakgrunn avhenger av majoritetsreligionen i det gitte landet. En søker med et pakistansk navn vil for eksempel ha enten en ikke-religiøs (50 %) eller en muslimsk (50 %) tilknytning.

Tidligere felteksperimenter som omhandler etnisk diskriminering i det norske arbeidsmarkedet, har, som nevnt over, fokusert utelukkende på diskriminering av personer med bakgrunn i Pakistan. En styrke ved denne studien er at det i alt ble sendt ut jobbsøknader med navn som signaliserer bakgrunn fra 37 land, inkludert Norge. Det er viktig å merke seg at hensikten med designet ikke var å gi tydelige estimater av diskriminering mot søkere fra hver av disse landbakgrunnene; for det formålet er det statistiske grunnlaget for svakt. Unntaket gjelder søkere med bakgrunn fra Pakistan eller Somalia, der vi valgte å øke antallet søknader for å gi et bedre tallmessig grunnlag. I presentasjonen av resultatene nedenfor vil vi derfor i hovedsak sammenligne sannsynligheter for å kalles inn til jobbintervju for jobbsøkere basert en bredere regional gruppering, henholdsvis 1) Vest-Europa og USA, 2) Øst-Europa og Russland, 3) Afrika, 4) Midtøsten og Nord-Afrika (MENA), 5) Sør-Asia (India og Pakistan), 6) Sørøst- og Øst-Asia og 7) Sør-Amerika. Hvilke konkrete landgrupper som er inkludert i disse brede grupperingene, er oppgitt i tabell A1 i appendikset.

I analysen benytter vi oss av lineære sannsynlighetsmodeller, og visualiserer resultatene som predikerte sannsynligheter. Disse modellene har som fordel at de er lettere å tolke enn tilsvarende logistiske regresjonsmodeller, og er mer robuste for sammenligning på tvers av modeller (Mood, 2010). Til tross for at eksperimentet følger et faktorielt design, slik at ingen av de andre variablene er korrelert med *treatment*, altså søkerens minoritetsbakgrunn, inkluderer vi kontrollvariabler for yrke og kjønn for å øke presisjonen i estimatene.

Resultater

Før vi viser resultater for diskriminering mot ulike grupper av etterkommere av innvandrere, vil vi gi et overblikk over utvalget (se tabell 1). Totalt ble det sendt ut 2779 fiktive jobbsøknader, hvorav 723 (26 %) utgjør referansegruppen med majoritetsnorsk bakgrunn. Disse er fordelt over ti yrker som varierer i kvalifikasjonsnivå: Selgere (23,6 %), lønns- og kontomedarbeidere (13,8 %) og IT-utviklere (14,4 %) er stillinger hvor søkeren oppgir å ha en bachelorgrad i et relevant fag, mens søkere til de resterende yrkene – som elektriker, frisør, kokk og rørlegger – har relevant yrkesfaglig kvalifikasjon og arbeidserfaring etter videregående skole. Merk at det er stor variasjon i deknningen av de ulike yrkene, som følge av variasjon i tilgangen til ledige stillinger i tidsperioden. Omtrent halvparten av søkerne er menn (50,2 %) og om lag halvparten av søknadene inneholdt ikke noe signal om religiøs tilknytning (51,9 %). Blant de resterende søknadene signaliserte 29,9 prosent en tilknytning til kristendom (søkere med både norske og utenlandske navn), og 18,2 prosent en tilknytning til islam (kun søkere med utenlandske navn med bakgrunn fra land med islam som majoritetsreligion). Overordnet sett fikk 28 prosent av søknadene positivt svar fra arbeidsgiver.

Tabell 1: Deskriptiv statistikk

<i>Callback (positivt svar fra arbeidsgiver)</i>	28 %
<i>Landbakgrunn</i>	
Norsk	723 (26 %)
Annet	2056 (74 %)
<i>Kjønn</i>	
Mann	1395 (50,2 %)
Kvinne	1384 (49,8 %)
<i>Landbakgrunn (verdensregion)³</i>	
Norge	723 (26 %)
Afrika	483 (17,4 %)
MENA	199 (7,2 %)
Østeuropa og Russland	273 (9,8 %)
Søramerika	56 (2 %)
Sørasia	401 (14,4 %)
Sørøst- og Østasia	235 (8,5 %)
Vesteuropa og USA	409 (14,7 %)
<i>Yrke</i>	
Kokk	324 (11,7 %)
Elektriker	162 (5,8 %)
Lønns- og kontomedarbeider	384 (13,8 %)
Rørlegger	118 (4,2 %)
Resepsjonist	83 (3 %)
Selger	657 (23,6 %)
IT-utvikler	400 (14,4 %)
Butikkmedarbeider	298 (10,7 %)
Frisør	140 (5 %)
Tømrer	213 (7,7 %)
<i>Religiøs tilknytning</i>	
Ingen	1442 (51,9 %)
Kristen	832 (29,9 %)
Muslim	505 (18,2 %)
Totalt	2779 (100 %)

Tabell 2 viser resultater fra fire ulike lineære sannsynlighetsmodeller. Utfallet måler hvorvidt jobbsøkeren fikk positivt svar, i all hovedsak konkrete innkallinger til et jobbintervju, det som i litteraturen gjerne omtales som en *callback*. Hver modell har ulike kodinger av søkerens minoritetsbakgrunn, hvor referansekategori er søkere med norske navn uten minoritetssignal.

3 For en fullstendig oversikt over landene som er inkludert i hver region, se vedlegg, tabell A1.

I modell 1 bruker vi en grov dummy-koding som inkluderer alle landbakgrunner. I modell 2 deler vi denne gruppen opp i søkere med bakgrunn fra Europa utenfor Norge og USA, og øvrige land. I modell 3 deles disse videre opp i syv større regionale grupper. Til slutt, i modell 4, kombinerer vi gruppene fra modell 2 med søkerens signaler om religiøs tilknytning til å danne til sammen seks grupper.

Tabell 2: Lineære sannsynlighetsmodeller. Callback

	(1)	(2)	(3)	(4)
Minoritetsbakgrunn	-0,111*** (0,018)			
Europa og USA		-0,073*** (0,022)		
Øvrige land		-0,130*** (0,020)		
Vest-Europa og USA			-0,068*** (0,026)	
Sørøst- og Øst-Asia			-0,071** (0,032)	
Øst-Europa og Russland			-0,080*** (0,029)	
Sør-Amerika			-0,083 (0,059)	
Sør-Asia (IND, PAK)			-0,138*** (0,026)	
Afrika			-0,145*** (0,025)	
MENA			-0,163*** (0,034)	
Europa og USA				-0,098*** (0,032)
Europa og USA (kristen)				-0,109*** (0,033)
Norsk (kristen)				-0,066** (0,032)
Øvrige				-0,146*** (0,028)
Øvrige (kristen)				-0,106** (0,042)
Øvrige (muslim)				-0,207*** (0,029)
Konstantledd	0,343	0,342	0,341	0,376
N	2820	2820	2820	2820
Justert R ²	0,098	0,100	0,101	0,103

Alle modeller inkludere kontroll for kjønn og yrke. Standardfeil oppgitt i parentes. Stjernene indikerer signifikansnivå:

* $p < 0.1$ ** $p < 0.05$ *** $p < 0.01$

Modell 1 viser at det overordnet finnes en substansiell negativ effekt av å ha et navn som signaliserer en minoritetsbakgrunn, på sannsynligheten for å motta positiv respons fra arbeidsgivere. Effekten er på omtrent 11 prosentpoeng, noe som tilsvarer en relativ reduksjon i sannsynlighet på omtrent 32 prosent for søkere med et utenlandskklingende navn sammenlignet med søkere som har norsk-klingende navn. Dette er i samme størrelsesorden som vist i tidligere norske eksperimentstudier av ansettelsesdiskriminering (Birkelund et al., 2014; Larsen & Di Stasio, 2019; Midtbøen & Rogstad, 2012).

I modell 2 ser vi at den negative effekten er ulik når vi sammenligner søkere med bakgrunn innenfor og utenfor Europa. For søkere fra europeiske land og USA ser vi av tabellen at den negative effekten av å ha et utenlandskklingende navn er på om lag 7 prosentpoeng, eller en relativ endring på om lag 20 prosent. For søkere fra øvrige land er effekten nesten dobbelt så stor, 13 prosentpoeng (38 prosent). Også for den førstnevnte gruppen er imidlertid effekten statistisk signifikant, noe som viser at også søkere fra USA

og land i Europa diskrimineres i ansettelse, men at omfanget er langt lavere enn for andre landgrupper.

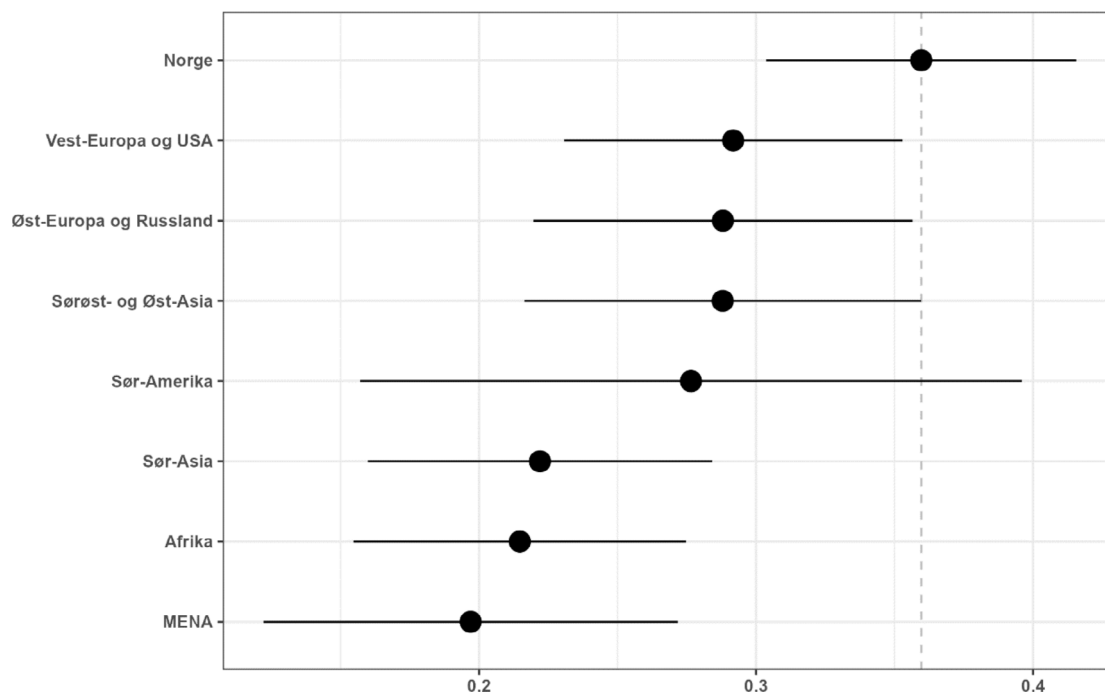
I modell 3 skiller vi mellom de syv brede landgrupperingene og her ser vi en tydeligere variasjon som vi tolker som dokumentasjon på et etnisk hierarki. Søkerne som i størst grad rammes av diskriminering, har bakgrunn fra Midtøsten og Nord-Afrika (-16,3 prosentpoeng, 47 prosents reduksjon), øvrige afrikanske land (-14,5 prosentpoeng, 42 prosents reduksjon) og Sør-Asia (India og Pakistan, -13,8 prosentpoeng, 40 prosents reduksjon). Effektene er omtrent halvparten så store for søkere med bakgrunn fra Vest-Europa, USA, Øst-Europa og Russland. Interessant nok viser våre analyser at jobbsøkere med bakgrunn fra Sørøst- og Øst-Asia diskrimineres på linje med søkere fra Vest-Europa, USA, Øst-Europa og Russland, og at det dermed er en betydelig forskjell i omfanget av diskriminering mellom ulike landgrupper i Asia. For gruppen av søkere med bakgrunn fra Sør-Amerika er effekten negativ, men ikke signifikant forskjellig fra null. Vi lar imidlertid være å tolke dette siste resultatet substansielt, grunnet det lave antallet søkere i denne gruppen ($n = 56$).

I modell 4 undersøker vi betydningen av religiøsitet ved å omgruppere gruppene ut fra signaler om religiøs tilknytning i søknadene. For søkere fra Europa (inkludert USA og Russland) er de to koeffisientene substansielt like og ikke statistisk mulig å skille fra hverandre (henholdsvis -9,8 prosentpoeng og -10,9 prosentpoeng) når vi skiller mellom søkere med og uten en oppgitt tilknytning til kristendom. Relativt til referansegruppen spiller altså ikke et signal om kristen tilknytning noen rolle, og gruppen diskrimineres likt i omfang uansett. For majoritetsnorske søkere har et signal om kristen tilknytning en signifikant negativ effekt på om lag 6,6 prosentpoeng, eller en relativ reduksjon på 17,5 prosent. Denne effekten er mindre enn den negative effekten av å signalisere bakgrunn i de andre landgruppene, men er fortsatt substansielt interessant, og sammenlignbar med diskrimineringen vi finner mot jobbsøkere fra Vest-Europa og USA i modell 2.

For søkere fra ikke-europeiske land har vi i tillegg sammenligningen med søkere som oppgir en tilknytning til islam. For gruppen som oppgir en tilknytning til kristendom, reduseres diskrimineringen med om lag 4 prosentpoeng når vi sammenligner med dem som ikke oppgir noen religiøs tilknytning, men disse to koeffisientene er ikke statistisk forskjellige fra hverandre ($p = 0,32$). Søkere med en tilknytning til islam, derimot, straffes ytterligere, og har en redusert sannsynlighet for positiv respons på hele 20,7 prosentpoeng, og koeffisienten er signifikant større i negativ retning sammenlignet med dem som ikke oppgir noen religiøs tilknytning ($p = 0,012$). Sammenlignet med referansegruppen (37,6 prosentpoeng) utgjør dette en relativ reduksjon i sannsynlighet for å få en innkalling til et jobbintervju på hele 55 prosent.

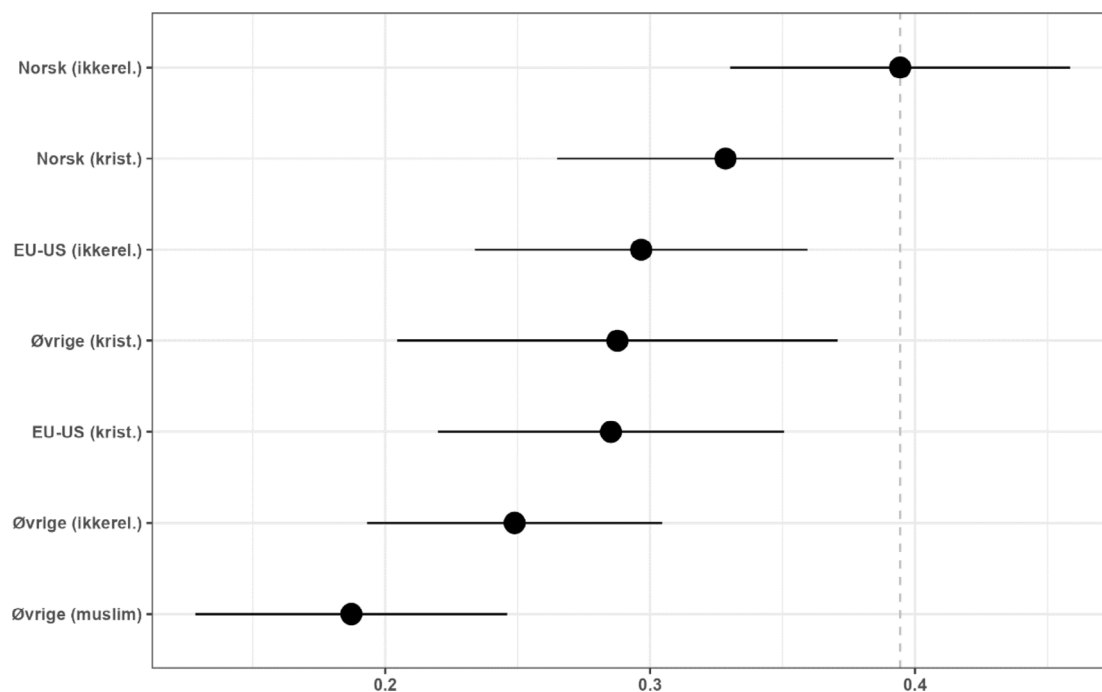
Figur 1 og 2 visualiserer resultatene fra henholdsvis modell 3 og 4 i tabell 2, men som predikerte sannsynligheter justert for yrke og kjønn fra regresjonsmodellene. Figur 1 tydeliggjør det vi kan tolke som et hierarki i tre deler. Øverst i dette hierarkiet finner vi referansegruppen, altså søkere med norske navn. For denne gruppen er sannsynligheten for å kalles inn på et jobbintervju 36 prosent. Ett steg ned finner vi søkere med bakgrunn fra Europa (inkludert USA og Russland), Sørøst- og Øst-Asia og Sør-Amerika, som har mellom 29 og 26 prosent sannsynlighet for å kalles inn på et intervju. Nederst i hierarkiet er søkere fra Sør-Asia (hvor søkere fra Pakistan er overrepresentert), Afrika (hvor søkere fra Somalia er overrepresentert) og Midtøsten/Nord-Afrika. Disse gruppene har pluss/minus 20 prosent sjanse for å få en intervjuinnkallelse.

Figur 2 tydeliggjør den religiøse komponenten som delvis driver diskrimineringen mot søkere med bakgrunn utenfor Europa. Den forventede sannsynligheten for å innkalles til



Figur 1. Callback-sannsynligheter. Brede landregioner.

Note: Predikerte sannsynligheter for positivt svar fra arbeidsgiver (callback) basert på modell 3, tabell 2. Punkttestimater med prediksjonsintervall indikert av linjene. Kontrollert for kjønn og yrke.



Figur 2. Callback-sannsynligheter og religiøs tilknytning.

Note: Predikerte sannsynligheter for positivt svar fra arbeidsgiver (callback) basert på modell 4, tabell 2. Punkttestimater med prediksjonsintervall indikert av linjene. Kontrollert for kjønn og yrke.

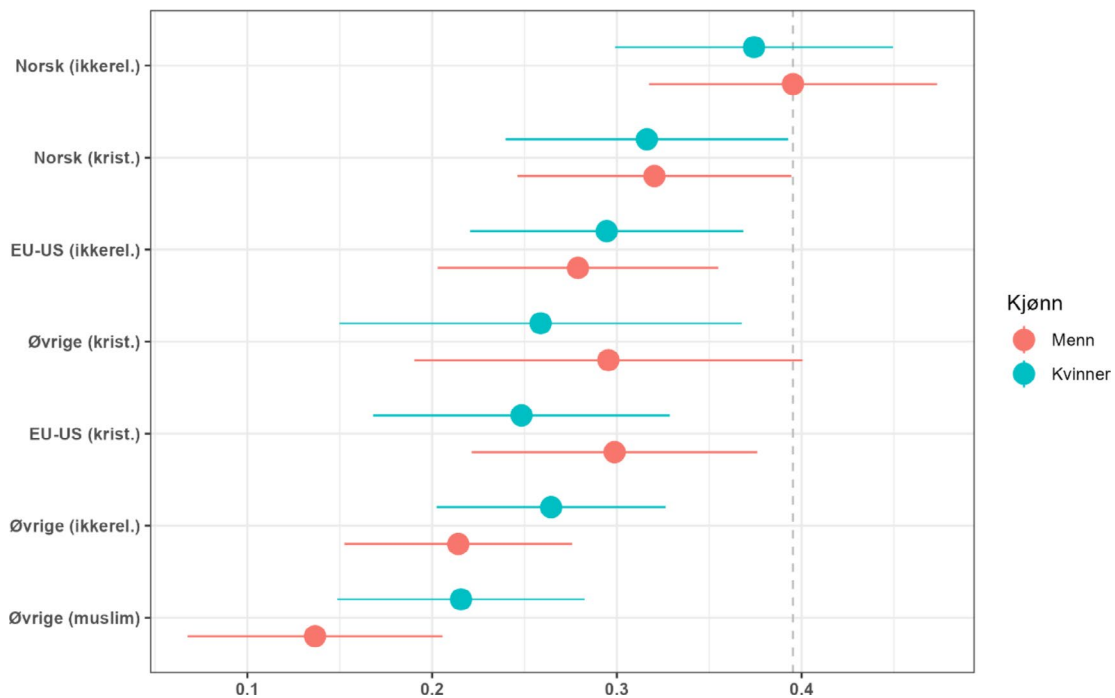
jobbintervju for søkere fra land utenfor Europa med en tilknytning til islam, er om lag 18 prosentpoeng. Søkere fra denne gruppen må altså søke mer enn dobbelt så mange stillinger for å oppnå et tilsvarende antall intervjuer som referansegruppen. Søkere fra ikke-europeiske land med en tilknytning til kristendommen blir derimot behandlet omtrent likt som søkere med europeisk bakgrunn generelt.

At den etniske diskrimineringen ikke forsterkes av å signalisere en tilknytning til kristendom for søkere med bakgrunn fra utenfor Europa, antyder at diskrimineringen mot disse gruppene delvis – men ikke helt – drives av at de antas å være muslimer. Det er mindre åpenbart hvorfor majoritetsnorske søkere straffes for det samme. Én mulig forklaring er at arbeidsgivere tolker religiøst tilknyttet aktivitet for majoritetssøkere som et særlig sterkt signal, og assosierer dette med religiøs konservatisme. En annen mulig tolkning er at arbeidsgivere vurderer det som irrelevant, og derfor uprofesjonelt, å inkludere denne informasjonen på en jobbsøknad når den kommer fra en majoritetsnorsk søker. Uansett, i en tidligere studie basert på det samme datamaterialet fant forfatterne at en tilsvarende effekt ikke fantes i England (Larsen & Di Stasio, 2019), noe som kan tyde på at kristen aktivitet har spesifikke konnotasjoner i en norsk kontekst.

Variasjon mellom kjønn

Vi har til nå ikke diskutert forventninger til kjønnsforskjeller i resultatene. Det har i hovedsak å gjøre med at utvalgsstørrelsen for hver landgruppe blir lav dersom vi i tillegg undersøker kjønnsforskjeller. Dels som en utforskende analyse og dels som en robusthetssjekk vil vi likevel presentere hovedresultatene fordelt etter kjønn.

I figur 3 viser vi resultatene fra en modifisert versjon av modell 4 i tabell 2, hvor den kategoriske variabelen for minoritetsgruppene samspilles med kjønn. Den fulle modellen



Figur 3. Callback-sannsynligheter. Religiøs tilknytning og kjønn.

Note: Predikerte sannsynligheter for positivt svar fra arbeidsgiver (callback) basert på modell i tabell A2 i vedlegget, etter bred landbakgrunn, religiøs tilknytning og kjønn. Punktestimater med prediksjonsintervall indikert av linjene. Kontrollert for og yrke.

ligger i vedlegget, i tabell A2. Her lar vi altså de individuelle effektene for hver landbakgrunn variere med kjønn.

Overordnet sett er hierarkiene lignende for menn og kvinner, men tross den lave utvalgsstørrelsen er det særlig én gruppe som skiller seg ut: Menn fra land utenfor Europa med eksplisitt tilknytning til islam. Her er også samspillsleddet med kjønn statistisk signifikant på 10-prosents nivå ($p = 0,059$). Sannsynligheten for å kalles inn på et jobbintervju for denne gruppen er så lav som 14 prosent. Til sammenligning har majoritetsnorske menn som ikke oppgir noen tilknytning til kristendommen, nesten 40 prosent sannsynlighet for det samme. Muslimske menn med bakgrunn utenfor Europa må altså søke nesten tre ganger så mange stillinger som menn med majoritetsnorske navn for å få innkalling til et jobbintervju. At muslimske menn er særlig utsatt for diskriminering i Norge, harmonerer med tidligere felteksperimenter utført i andre europeiske land (se f.eks. Adida et al., 2010; Bursell 2014; Di Stasio et al., 2019).⁴

Diskusjon og konklusjon

At etnisk diskriminering forekommer i ansettelsesprosesser på det norske arbeidsmarkedet, er godt dokumentert og har i mange år vært allment kjent (Birkelund et al., 2014; Larsen & Di Stasio, 2019; Midtbøen & Rogstad, 2012). Disse studiene viser at søkere med utenlandskklingende navn har mellom 20 og 40 prosent lavere sannsynlighet for å kalles inn til jobbintervju sammenlignet med søkere med majoritetsnorske navn, et nivå som ligger omtrent på snittet i en internasjonal sammenheng (Quillian & Midtbøen, 2021). I mange andre land bygger imidlertid slike eksperimentstudier på undersøkelser av en rekke minoritetsgrupper. Mens enkelte studier viser store forskjeller i omfanget av diskriminering som rammer dem (Ahmad, 2020; Booth et al., 2012; Mai, 2023), viser andre knapt gruppeforskjeller overhodet (Andriessen et al., 2012; McGinnity & Lunn, 2011; Oreopoulos, 2011). Ettersom samtlige eksperimentstudier publisert med norske data så langt har konsentrert seg om situasjonen for jobbsøkere med pakistanske navn, har det derfor vært et åpent spørsmål om noen minoritetsgrupper i Norge møter større barrierer i tilgangen til arbeidsmarkedet enn andre.

I denne artikkelen har vi undersøkt om vi kan finne spor av et etnisk hierarki i tilgangen til det norske arbeidsmarkedet. Datagrunnlaget for våre analyser er et omfattende felteksperiment, der nesten 2800 fiktive jobbsøknader med navn fra til sammen 37 ulike land ble sendt til reelle stillingsutlysninger. Her oppsummerer vi de tre viktigste funnene i våre analyser før vi diskuterer implikasjoner av resultatene for teori og videre forskning.

Et etnisk, religiøst og kjønn hierarki

For det første finner vi, i tråd med tidligere forskning både i Norge og internasjonalt, at jobbsøkere med utenlandskklingende navn har en signifikant lavere sannsynlighet for å kalles inn til et jobbintervju sammenlignet med likt kvalifiserte søkere med majoritetsnorske navn. Samlet viser våre analyser at minoritets søkerne har 32 prosent redusert sjanse til å få en positiv respons fra arbeidsgiver. Det er viktig å presisere at de fiktive minoritets søkerne i studien enten oppgir å være født i Norge eller å ha innvandret som 6-åringer. Diskrimineringen vi dokumenterer, rammer med andre ord den voksende gruppen av etterkommere av innvandrere i Norge.

⁴ Se også Di Stasio & Larsen (2020) for et interseksjonelt perspektiv på kjønn og etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet.

For det andre dokumenterer vi eksistensen av et etnisk hierarki. Søkere med navn fra Midtøsten og Nord-Afrika, øvrige land i Afrika og Sør-Asia rammes i størst grad av diskriminering. Blant landgruppene som rammes hardest, finner vi med andre ord etterkommere av de fire store arbeidsinnvandrergroppene som kom til Norge på 1970-tallet – Pakistan, Tyrkia, Marokko og India – i tillegg til etterkommere av store, nyere flyktninggrupper fra land som Somalia, Eritrea, Irak og Afghanistan. Til sammenligning møter jobbsøkere med bakgrunn fra Europa, USA og Russland vesentlig mindre diskriminering. Det samme gjelder for søkere med bakgrunn fra land i Sørøst- og Øst-Asia – i vårt materiale personer med bakgrunn fra land som Sør-Korea, Japan, Vietnam og Kina. Også søkere med bakgrunn fra disse landområdene har lavere sannsynlighet for å kalles inn til jobbintervju enn likt kvalifiserte søkere med majoritetsnorske navn, men omfanget av diskrimineringen er signifikant mindre sammenlignet med søkere fra Midtøsten, Afrika og Sør-Asia.

For det tredje finner vi en substansiell effekt av religiøs tilknytning, men på forskjellige måter for ulike grupper. Søkere med majoritetsnorske navn som oppgir en aktiv tilknytning til kristendommen, har lavere sannsynlighet for å kalles inn til jobbintervju enn majoritetsnorske søkere uten en religiøs tilknytning. For søkere fra Europa, USA og Russland har det ingen betydning om søkerne oppgir en tilknytning til kristendommen eller ikke. Kristne søkere fra land utenfor Europa har derimot en *høyere* sannsynlighet for å få en positiv respons sammenlignet med søkere med samme bakgrunn uten tilknytning til noen religion. Samtidig er det liten tvil om at den sterkeste effekten, i negativ retning, dreier seg om tilhørighet til islam: søkere fra land i Midtøsten, Afrika og Asia som oppgir at de har en tilknytning til islam, må sende mer enn dobbelt så mange jobbsøknader som ikke-religiøse søkere med majoritetsnorske navn for å kalles inn til jobbintervju. Denne diskrimineringen ser i særlig grad ut til å ramme muslimske menn.

Det er verdt å minne om at felteksperimenter av denne typen måler diskriminering i det første kontaktpunktet mellom en jobbsøker og en potensiell arbeidsgiver, nemlig om søkerne kalles inn til et jobbintervju eller ikke. En metaanalyse av tidligere studier har dokumentert at diskriminering også skjer i senere faser av ansettelsesprosessen (Quillian et al., 2020), noe som innebærer at resultatet vårt gir et konservativt anslag på diskrimineringen som faktisk finner sted. Det kan også tenkes at *hvor* konservativt dette anslaget er, varierer mellom ulike minoritetsgrupper. Dette har vi imidlertid ikke mulighet til å belyse med denne studien, men det kan bety at diskrimineringen enkelte minoritetsgrupper møter, er mer dramatisk når en ansettelsesprosess sees som helhet.

Implikasjoner for teori og forskning

Vi påpekte innledningsvis at teorier om stereotypier og tidligere forskning på diskriminering med bruk av andre metoder, pekte i ulike retninger for hvordan et eventuelt etnisk hierarki ville se ut i en norsk kontekst. Stereotypier kan være generaliserte forestillinger om enkeltgrupper ut fra majoritetens oppfatning av sosial og kulturell avstand, men også ut fra gruppens sosioøkonomiske status i samfunnet for øvrig. Samtidig kan de også ta en mer grovkornet form der skillet baserer seg på hudfarge og religion. Slik vi ser det, gir funnene våre delvis støtte til begge disse antakelsene.

Resultatene fra undersøkelsen er i all hovedsak i tråd med hva vi kunne forvente ut fra foreliggende statistikk. Et stykke på vei reflekterer det etniske hierarkiet vi har påvist, de store forskjellene i sysselsettingsnivå mellom ulike innvandrergropper i Norge. Selv om slike forskjeller reduseres når man tar høyde for forskjeller i innvandringsgrunn, botid og gjennomsnittlig utdanningsnivå, kan forskjellene i seg selv resultere i stereotypier om ulike

grupper arbeidsvilje og integrasjon i samfunnet (Friberg & Midtbøen, 2018; Massey, 2007; Waldinger & Lichter, 2003). Våre funn tyder på at slike stereotyper gjenspeiles i omfanget av diskriminering i ansettelsesprosesser som ulike grupper møter, selv om det selvsagt er variasjoner mellom enkeltland som vårt utvalg ikke er stort nok til å undersøke direkte. I alle tilfeller er det rimelig, ut fra våre resultater, å hevde at diskriminering i ansettelser er med på å øke forskjellene i sysselsettingsmønstre som skyldes andre, ikke-diskriminerende forhold som ulikhet i utdanningsnivå og tilgang til sosiale nettverk. Resultatene våre viser dessuten at stereotype forestillinger om ulike innvandrergupper overføres til den neste generasjonen og bidrar til å forme mulighetene på arbeidsmarkedet også for etterkommere av innvandrere i Norge.

Resultatene er også forenlige med tidligere norsk forskning på diskriminering med bruk av andre metoder. Spørreundersøkelser blant innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre viser at det er store forskjeller mellom grupper når det gjelder erfaringer med diskriminering i arbeidslivet (Dalen et al., 2024; Dalgard, 2018; Erdal et al., 2019; Vrålstad & Wiggen, 2017). Særlig personer med bakgrunn fra Pakistan og Somalia, og respondenter som oppgir at de er muslimer, oppgir oftere enn andre å ha opplevd diskriminering, og de er blant gruppene i vår studie som viser seg å være mest utsatt for diskriminering. En rapport fra HL-senteret dokumenterte nylig muslimers opplevelser av diskriminering i Norge, og fant at disse opplevelsene også ser ut til å ha økt i omfang fra 2017 til 2022 (Moe & Døving, 2023). Også tidligere surveyeksperimenter om stereotypiske oppfatninger om ulike innvandrergupper peker i samme retning (Bye et al., 2014; Fladmoe et al., 2024), selv om vi med utgangspunkt i disse studiene alene nok hadde forventet at norsk-somalier skulle komme vesentlig dårligere ut enn andre grupper.

Det etniske hierarkiet vi dokumenterer i Norge, stemmer i all hovedsak også overens med hovedkonklusjoner fra den internasjonale diskrimineringsforskningen, nemlig at jobbsøkere med bakgrunn fra europeiske land rammes i mindre grad av diskriminering enn søkere med bakgrunn fra Afrika og Asia, og at muslimer er særlig utsatt for forskjellsbehandling (Quillian & Midtbøen, 2021, s. 403). Unntaket er den lavere diskrimineringen mot jobbsøkere med bakgrunn fra land i Sørøst-Asia, som i Norge altså er på samme nivå som for søkere fra Europa, USA og Russland. Dette tyder på at det etniske hierarkiet i Norge ikke kan oppsummeres som bestående av en enkel todeling knyttet til hudfarge, men at mer gruppespesifikke stereotyper – og dessuten religiøs tilhørighet – også spiller en viktig rolle i å forme mulighetene på arbeidsmarkedet.

Det er interessant å merke seg at denne konklusjonen tilsvarer det som finnes av felteksperimentell forskning i en amerikansk kontekst. I USA har de fleste felteksperimenter studert diskriminering mot den afrikanskamerikanske befolkningen, men studier som har omfattet flere grupper, finner nettopp at sørøstasiatiske og latinamerikanske minoriteter befinner seg i en posisjon mellom hvite og svarte amerikanere når det gjelder muligheter på arbeidsmarkedet (Mai, 2023). Minoriteter med bakgrunn fra Sørøst-Asia trekkes dessuten gjerne frem som såkalte «model minorities», som møtes med positive stereotyper knyttet til intelligens og arbeidsetikk og i en del sammenhenger utkonkurrerer den hvite majoriteten (se f.eks. Jiménez & Horowitz, 2013; Lee & Zhou, 2014).

Vi er varsomme med å tolke våre funn helt i denne retningen. Tross alt møter også personer med bakgrunn fra disse landene diskriminering i det norske arbeidsmarkedet. Sammenlignet med for eksempel etterkommere av pakistanske og somaliske innvandrere i Norge – som er blant gruppene i vårt materiale som ser ut til å rammes hardest av diskriminering – er dessuten den sørøstasiatiske etterkommergruppen i Norge nokså liten, noe som reiser spørsmål ved hvor dyptgripende stereotypene om

denne gruppen kan være i en norsk sammenheng. På den annen side: Norge befinner seg ikke i et vakuum, og det er mulig at gruppestereotyper med utspring i USA overføres direkte til en norsk kontekst og former tilsvarende gruppers muligheter også på denne siden av Atlanteren.

Alle disse spørsmålene er vel å verdt å utforske i fremtidig forskning. Denne artikkelens bidrag er i hovedsak empirisk, ved at vi for første gang har kartlagt et etnisk hierarki i tilgangen til det norske arbeidsmarkedet. Dette er av stor betydning fordi tidligere eksperimentstudier ensidig har fokusert på én enkelt minoritetsgruppe, mens vi her har dokumentert betydelige forskjeller mellom grupper basert på landbakgrunn, med stor variasjon også knyttet kjønn og religiøs tilknytning. Hva som konkret ligger bak disse forskjellene, og hvordan hudfarge, kjønn og religion spiller sammen med sosial status i å forme mulighetene i arbeidsmarkedet, er svært viktige spørsmål som det behøves andre studier – og bruk av andre metoder – for å undersøke nærmere.

Bibliografi

- Adida, C., Laitin, D., & Valfort, M. (2010). Identifying barriers to Muslim integration in France. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(52), 22384–22390. <https://doi.org/10.1073/pnas.1015550107>
- Ahmad, A. (2020). Ethnic discrimination against second-generation immigrants in hiring: Empirical evidence from a correspondence test. *European Societies*, 22(5), 659–681. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1822536>
- Allport, G. (1954). *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley.
- Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J., & Faulk, L. (2012). Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market. *Work and Occupations*, 39(3), 237–269. <https://doi.org/10.1177/0730888412444783>
- Barstad, A., & Molstad, C.S. (2020). *Integrering av innvandrere i Norge: Begreper, indikatorer og variasjoner mellom grupper*. Statistisk sentralbyrå.
- Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination* (2 utg.). The University of Chicago Press.
- Birkelund, G.E., & Mastekaasa, A. (red.). (2009). *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*. Abstrakt Forlag.
- Birkelund, G.E., Rogstad, J., Heggebø, K., Aspøy, T.M., & Bjelland, H.F. (2014). Diskriminering i arbeidslivets fråesultater fra randomiserte felteksperimenter i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 22(4), 352–382.
- Booth, A., Leigh, A., & Varganova, E. (2012). Does Ethnic Discrimination Vary Across Minority Groups? Evidence from a Field Experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(4), 547–573. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2011.00664.x>
- Bursell, M. (2014). The Multiple Burdens of Foreign-Named Men—Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden. *European Sociological Review*, 30(3), 399–409. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu047>
- Bye, H.H., Herrebrøden, H., Hjetland, G.J., Røyset, G.Ø., & Westby, L.L. (2014). Stereotypes of Norwegian social groups. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(5), 469–476. <https://doi.org/10.1111/sjop.12141>
- Carlsson, M. (2010). Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-generation Immigrants. *LABOUR*, 24(3), 263–278. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00482.x>
- Dalen, K., Flatø, H., Friberg, J.H., & Sterri, E.B. (2024). *Hverdagsliv og integrering: Deltakelse, tillit, tilhørighet og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn*. Fafo.
- Dalgard, A.B. (red.). (2018). *Levekår blant norskfødte med innvandrerforeldre i Norge 2016*. Statistisk sentralbyrå.
- Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2019). Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1305–1326. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622826>

- Di Stasio, V., & Larsen, E.N. (2020). The Racialized and Gendered Workplace: Applying an Intersectional Lens to a Field Experiment on Hiring Discrimination in Five European Labor Markets. *Social Psychology Quarterly*, 83(3), 229–250. <https://doi.org/10.1177/0190272520902994>
- Erdal, M.B., Bertelli, D., Kruse, M., Tjønn, M.H., Midtbøen, A.H., Brochmann, G., Bevelander, P., Mouritsen, P., Bech, E.C., & Jensen, K.K. (2019). *Citizenship, Participation and Belonging in Scandinavia. Results from a survey among young adults of diverse origins in Norway, Sweden and Denmark*. PRIO.
- Fibbi, R., Midtbøen, A.H., & Simon, P. (2021). *Migration and Discrimination*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2>
- Fiske, S. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. I D. Gilbert, S. Fiske & G. Lindzey (red.), *The Handbook of Social Psychology* (4 utg., bd. 2, s. 357–411). McGraw Hill.
- Fiske, S., & Lee, T.L. (2008). Stereotypes and prejudice create workplace discrimination. I A. Brief (red.), *Diversity at Work* (s. 13–52). Cambridge University Press.
- Fladmoe, A., Orupabo, J., Brekke, J.P., & Mohn, F.A. (2024). Holding Back: The Impact of Motivation to Control Prejudice on Stereotypes About Immigrants. *Nordic Journal of Migration Research*, 14(1). <https://doi.org/10.33134/njmr.541>
- Friberg, J.H., & Midtbøen, A.H. (2018). Ethnicity as Skill: Immigrant Employment Hierarchies in Norwegian Low-Wage Labour Markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(9), 1463–1478. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1388160>
- Gaddis, S.M. (red.). (2018). *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Springer.
- Hagendoorn, L. (1995). Intergroup Biases in Multiple Group Systems: The Perception of Ethnic Hierarchies. *European Review of Social Psychology*, 6(1), 199–228. <https://doi.org/10.1080/14792779443000058>
- Hermansen, A.S. (2016). Moving Up or Falling Behind? Intergenerational Socioeconomic Transmission among Children of Immigrants in Norway. *European Sociological Review*, 32(5), 675–689. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw024>
- Jiménez, T.R., & Horowitz, A.L. (2013). When White Is Just Alright: How Immigrants Redefine Achievement and Reconfigure the Ethnoracial Hierarchy. *American Sociological Review*, 78(5), 849–871. <https://doi.org/10.1177/0003122413497012>
- Khaitan, T. (2015). *A Theory of Discrimination Law*. Oxford University Press.
- Kirschenman, J., & Neckerman, K.M. (1991). ‘We’d Love to Hire Them, But...’: The Meaning of Race to Employers. I C. Jencks & P.E. Peterson (red.), *The Urban Underclass* (s. 203–232). Brookings Institution.
- Lancee, B., Birkelund, G., Coenders, M., Di Stasio, V., Fernandez Reino, M., Heath, A., ... & Zwier, D. (2019). The GEMM study: A cross-national harmonized field experiment on labour market discrimination: Technical report. Tilgjengelig fra SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3398191>
- Larsen, E.N., & Di Stasio, V. (2019). Pakistani in the UK and Norway: Different contexts, similar disadvantage. Results from a comparative field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1201–1221. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622777>
- Larsen, E.N. (2020). Induced competition in matched correspondence tests: Conceptual and methodological considerations. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65, 100475. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100475>
- Lee, J., & Zhou, M. (2014). From Unassimilable to Exceptional: the Rise of Asian Americans and “Stereotype Promise”. *New Diversities*, 16(1), 7–22.
- Mai, Q.D. (2023). The Demographic Context of Hiring Discrimination: Evidence from a Field Experiment in 50 Metropolitan Statistical Areas. *Work and Occupations*, 50(4), 463–498. <https://doi.org/10.1177/07308884221134470>
- Massey, D.S. (2007). *Categorically Unequal: The American Stratification System*. Russell Sage Foundation.
- McGinnity, F., & Lunn, P.D. (2011). Measuring discrimination facing ethnic minority job applicants: An Irish experiment. *Work, Employment & Society*, 25(4), 693–708. <https://doi.org/10.1177/0950017011419722>

- Midtbøen, A.H. (2014). The Invisible Second Generation? Statistical Discrimination and Immigrant Stereotypes in Employment Processes in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(10), 1657–1675. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.847784>
- Midtbøen, A.H. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55(1), 3–30.
- Midtbøen, A.H., & Kitterød, R.H. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering? Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(5), 353–369. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-05-04>
- Midtbøen, A.H., & Nadim, M. (2022). Navigating to the Top in an Egalitarian Welfare State: Institutional Opportunity Structures of Second-generation Social Mobility. *International Migration Review*, 56(1), 97–122. <https://doi.org/10.1177/01979183211014829>
- Midtbøen, A.H., & Quillian, L. (2021). Forbigående fenomen eller permanent virkelighet? Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet på tvers av tid, sted og generasjoner. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3–4), 182–196. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-02>
- Midtbøen, A.H., & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker: Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Institutt for samfunnsforskning.
- Moe, V., & Døving, C.A. (2023). *Diskriminerings erfaringer blant muslimer i Norge*. HL-senteret.
- Mood, C. (2010). Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. *European Sociological Review*, 26(1), 67–82. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp006>
- Oreopoulos, P. (2011). Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, (3), 148–171. <https://doi.org/10.1257/pol.3.4.148>
- Orupabo, J., & Nadim, M. (2020). Men doing women's dirty work: Desegregation, immigrants and employer preferences in the cleaning industry in Norway. *Gender, Work & Organization*, 27(3), 347–361. <https://doi.org/10.1111/gwao.12378>
- Pager, D. (2007). The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 609(1), 104–133. <https://doi.org/10.1177/0002716206294796>
- Pager, D., & Karafin, D. (2009). Bayesian Bigot? Statistical Discrimination, Stereotypes, and Employer Decision Making. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 621(1), 70–93. <https://doi.org/10.1177/0002716208324628>
- Phelps, E.S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Polavieja, J.G., Lancee, B., Ramos, M., Veit, S., & Yemane, R. (2023). In your face: A comparative field experiment on racial discrimination in Europe. *Socio-Economic Review*, 21(3), 1551–1578. <https://doi.org/10.1093/ser/mwad009>
- Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A.H., Fleischmann, F., & Hexel, O. (2019). Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring. *Sociological Science*, 6, 467–496. <https://doi.org/10.15195/v6.a18>
- Quillian, L., & Lee, J.J. (2023). Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 120(6). <https://doi.org/10.1073/pnas.2212875120>
- Quillian, L., Lee, J.J., & Oliver, M. (2020). Evidence from Field Experiments in Hiring Shows Substantial Additional Racial Discrimination after the Callback. *Social Forces*. <https://doi.org/10.1093/sf/soaa026>
- Quillian, L., & Midtbøen, A.H. (2021). Comparative Perspectives on Racial Discrimination in Hiring: The Rise of Field Experiments. *Annual Review of Sociology*, 47, 391–415. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-090420-035144>
- Small, M.L., & Pager, D. (2020). Sociological Perspectives on Racial Discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 34(2), 49–67. <https://doi.org/10.1257/jep.34.2.49>

- Snellman, A., & Ekehammar, B. (2005). Ethnic hierarchies, ethnic prejudice, and social dominance orientation. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 15*(2), 83–94. <http://dx.doi.org/10.1002/casp.812>
- Veit, S., & Thijsen, L. (2019). Almost identical but still treated differently: Hiring discrimination against foreign-born and domestic-born minorities. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 47*(6), 1285–1304. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622825>
- Vrålstad, S., & Wiggen, K.S. (red.). (2017). *Levekår blant innvandrere i Norge 2016*. Statistisk sentralbyrå.
- Waldinger, R., & Lichter, M.I. (2003). *How the Other Half Works: Immigration and the Social Organization of Labor*. University of California Press.
- Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: A metaanalysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 42*(7), 1115–1134. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>

Appendiks

Tabell A1. Regionale grupperinger av landbakgrunner

Region	Inkluderte land	Antall observasjoner
Norge	Norge	723
Afrika	Somalia, Eritrea, Nigeria, Uganda, Etiopia	483
MENA	Egypt, Tyrkia, Irak, Iran, Marokko, Libanon	199
Øst-Europa og Russland	Albania, Bulgaria, Polen, Romania, Litauen, Russland, Bosnia & Herzegovina	273
Sør-Amerika	Mexico	56
Sør-Asia	Pakistan, India	401
Sørøst-Asia	Japan, Filippinene, Sør-Korea, Kina, Vietnam, Indonesia	235
Vest-Europa og USA	Hellas, Italia, Sverige, Nederland, USA, Tyskland, Storbritannia, Frankrike, Danmark, Spania	409

Tabell A2. Lineære sannsynlighetsmodeller, med samspillsledd (kjønn)

Europa og USA	-0,116** (0,045)
Europa og USA (kristen)	-0,097** (0,046)
Norsk (kristen)	-0,075* (0,045)
Øvrige	-0,181*** (0,039)
Øvrige (kristen)	-0,100* (0,059)
Øvrige (muslim)	-0,259*** (0,042)
Kjønn (kvinne = 1)	-0,021 (0,045)
Europa og USA * Kvinne	0,037 (0,063)
Europa og USA (kristen) * Kvinne	-0,029 (0,066)
Norsk (kristen) * Kvinne	0,017 (0,063)
Øvrige * Kvinne	0,071 (0,055)
Øvrige (kristen) * Kvinne	-0,016 (0,084)
Øvrige (muslim) * Kvinne	0,100* (0,059)
Konstantledd	0,395
N	2,779
Justert R ²	0,106

Standardfeil oppgitt i parentes. Stjernene indikerer signifikansnivå: *p < 0,1, **p < 0,05, ***p < 0,01.