



DISKRIMINERINGENS OMFANG OG ÅRSAKER

ETNISCHE MINORITETERS TILGANG TIL
NORSK ARBEIDSLIV

Arnfinn H. Midtbøen & Jon Rogstad
Institutt for samfunnsforskning/Fafo

BLD, 10. januar 2012

Et unikt metodisk design

- Kombinasjon av et felteksperiment og intervjuer
- Eksperimentet: Fiktive, parvise jobbsøknader til reelle utlysninger. Måler diskrimineringens omfang i form av intervjuinnkallelser
- Intervjuene med arbeidsgivere: Bidrar til en økt forståelse av hvorfor diskriminering finner sted
- Testpersonene:
 - Et kvinnelig par og et mannlig par
 - Like kvalifikasjoner (utdanning, arbeidserfaring, språk)
 - Søkerne med pakistanske navn har skolegang og utdanning fra Norge (signaliserer at de er norskfødte eller i det minste kom til landet som svært unge)

Datamateriale

- 900 tester: 1800 jobbsøknader til stillingsutlysninger i både privat og offentlig sektor
- Seks bransjer:
 - Helse og sosial (sykepleier og hjelpepleier)
 - Regnskap og forsikring (regnskapsmedarbeider og forsikringsrådgiver)
 - Offentlig forvaltning (konsulent og saksbehandler)
 - Undervisning (grunnskolelærer og førskolelærer)
 - Transport og lager (sjåfør og lagermedarbeider)
 - Informasjon og kommunikasjon (informasjonsmedarbeider og dataingeniør)
- 42 kvalitative dybdeintervjuer med arbeidsgivere
- Styrke ved designet: Vi dokumenterer både omfanget av diskriminering og likebehandling

Diskrimineringens omfang

- Sannsynligheten for å innkalles til et jobbintervju reduseres med 25 prosent for søkere med utenlandske navn, sammenlignet med likt kvalifiserte søkere med norske navn
- Store forskjeller knyttet til kjønn, sektor og bransje – bl. a mer diskriminering i privat sektor
- Forklaring på stillingsnivå: I privat sektor, der også flest menn har søkt, er kravene til kompetanse mer uklare enn i offentlig sektor. Dette gir mer rom for skjønn, usikkerhet og etniske stereotypier
- I sum: Liten tvil om at etnisk diskriminering forekommer og er et betydelig hinder for integrasjon i norsk arbeidsliv

Diskrimineringens årsaker

- Konteksten rundt den enkelte ansettelsesprosess er av stor betydning – et diskriminerende utfall kan tolkes på ulike måter
- Viktige faktorer:
 - Strukturelle forhold på tilbudssiden (antall kvalifiserte søkere)
 - Negative holdninger, ofte knyttet til dårlige erfaringer
 - Usikkerhet og etniske stereotypier
 - Lav bevissthet om norskfødte med innvandrerbakgrunn som potensiell arbeidskraft
- Alvorlig signal til den oppvoksende generasjonen – som må bære fordommer som hefter ved deres foreldre på sine skuldre i møtet med det norske arbeidslivet

Små handlinger – store utfall

- **Legalt:** Mange arbeidsgiverne opplever defakto frihet til å legge vekt på personlig egnethet
- **Økonomisk:** Hvorfor ta sjanser? Redusere risiko er å velge noe kjent
- **Moralsk:** Ansettelses er enkeltstående hendelser, arbeidsgiverne har ikke noe press om samfunnsansvar
- **Strukturelt:** Ubevisste forestillinger om "vi" og "de andre" gjør det vanskelig for minoriteter å framstå som om de "passer inn"

Mulige implikasjoner

- **Ansvarliggjøring:** Proaktive plikter; tydeliggjøring og utvidelse av aktivitets- og rapporteringsplikten
- **Disparate impact:** Systematisk favorisering av majoriteten i flere ansettelse (mer enn 80 prosent) må begrunnes
- **Personlig egnethet:** Pålegg om skriftlig nedfelte krav til personlig egnethet forut for utlysning
- **Offentlig og privat sektor:** Forskjellene i de proaktive tiltakene mellom offentlig og privat sektor bør vurderes fjernet
- **Redusere risiko:** Mange arbeidsgivere forteller at de ville prøvd flere om de opplevde at den økonomiske risikoen var mindre