

Diskriminering i arbeidslivet

Diskriminering kan hemme økonomisk vekst, fordi arbeidsmarkedet ikke utnytter arbeidskraften godt nok. Høy sysselsetting er også viktig for integrering av innvandrerbefolkningen. I DISCRIM-prosjektet har vi kartlagt diskriminering i arbeidsmarkedet.

Bakgrunn og mål

Diskriminering innebærer at jobbsøkere blir forskjellsbehandlet på grunn av kjennetegn som er usaklige i forhold til jobbkravene. Slike kjennetegn kan være et fremmedklingende navn, kjønn, alder.

Resultater

DISCRIM er et multidata-prosjekt som inkluderer felteksperiment, intervjudata og registerdata. Randomiserte felteksperiment er anerkjent som den beste metoden for å måle diskriminering. Vi har søkt på utlyste stillinger og sendt to søknader fra fiktive kandidater til hver stilling. 'Søkerne' var kompetente for stillingen de søkte på, og hadde lik utdanning og arbeidserfaring. Den eneste forskjellen mellom dem var navnet:

En søker hadde et typisk norsk navn, den andre et typisk pakistansk-muslimsk navn. I alt har vi sendt 1784 søknader til 892 utlyste stillinger innen seks fagfelt

Diskriminering i ansettelsesprosessen

Robuste funn:

Jobbsøkere med typisk muslimsk-pakistanske navn blir diskriminert i arbeidsmarkedet. Sammenlignet med tilsvarende studier i andre land ligger Norge i gruppen med lavere/mildere omfang. Men det er vanskelig å sammenligne undersøkelser på tvers av land pga. store forskjeller mht. stramhet i arbeidsmarkedet, type yrker/jobber, hvilke minoritetsgrupper som er inkludert, etc. (Se nytt komparativt prosjekt ved Universitetet i Oslo som kartlegger diskriminering for et stort antall etniske grupper i fem land:

<http://www.sv.uio.no/iss/forskning/prosjekter/gemm/index.html>)

Detaljer:

- Generelt høy call-back, noe som tyder på stramt arbeidsmarked: 50 % av søkerne med norske navn og 41 % av søkerne med Pakistansk-muslimske navn fikk respons. Denne forskjellen er statistisk signifikant, og viser at jobbsøkere med typisk norske navn har større sjanse for å bli innkalt til intervju. Disse funnene bekrefter et tidligere norsk eksperiment utført ved Institutt for samfunnsforskning.
- Det er mindre diskriminering i jobber som krever høyere utdanning.
- Vi fant ikke forskjeller i diskriminering mellom offentlig og privat sektor.

- Vi fant små kjønnsforskjeller i diskriminering.
- Vi fant ikke regionale forskjeller i diskriminering (Oslo vs. Stavanger/ Bergen/Trondheim).
- Det er store variasjoner etter type fagfelt: Diskriminering er påvist innen transportarbeid og lagerjobber, utdanningsstillinger, og stillinger innen helse- og sosial-sektoren. Diskriminering er ikke påvist i jobber innen media & IKT, økonomi/regnskap, eller administrasjon /forvaltning.

Arbeidsledige minoriteter har dobbel ulempe

Vi undersøkte også betydningen av langtids-arbeidsledighet (1,5 år). Hovedfunn:

- Arbeidsgivere er generelt mindre interesserte i langtidsledige jobbsøkere. Vi målte signifikant lavere respons (33 %) til langtidsledige jobbsøkere med typisk norske navn, sammenlignet med jobbsøkere med typisk norske navn som ikke var langtidsledige. Dette betegnes som '*scarring effects of unemployment*'.
- Langtidsledige minoritetssøkere er mindre attraktive på arbeidsmarkedet: Vi fikk kun 20 % respons til langtidsledige jobbsøkere med typisk Pakistansk-muslimske navn.
- Kumulativ prosess*: Gitt diskriminering i arbeidslivet er det i utgangspunktet mer sannsynlig at minoriteter er arbeidsledige. Når vi også finner merkbart lavere interesse for arbeidsledige med minoritetsbakgrunn betyr det økt fare for at de kan bli ekskludert fra arbeidslivet for godt.

Årsaker til diskriminering

Det er viktig å prøve å forstå hvordan arbeidsgiverne resonnerer når de bestemmer hvem de skal kalle inn til intervju. Vi har introdusert begrepet *rational laziness* - rasjonell latskap – som et supplement til de tradisjonelle perspektivene på arbeidsgiver-diskriminering (taste-based diskriminering, statistisk diskriminering, diskriminering basert på fordommer/holdninger). Begrepet bygger på nyere kognitiv vitenskap, og innebærer at arbeidsgiverne kan ty til kognitive snarveier (heuristikk), som et hjelpemiddel for å få jobben gjort. Dette kan bety at arbeidsgiverne tillater seg selv å sortere bort søkere med fremmedklingende navn (definert som ut-grupper) hvis de ser at de har tilstrekkelig med andre kompetente jobbsøkere å velge mellom. Utfallet av en slik beslutning er diskriminering av jobbsøkere med fremmedklingende navn. Dette er urettferdig, men (betinget) rasjonelt sett fra arbeidsgivers ståsted, hvis søknadsbunken er stor og beslutninger må tas raskt. Denne logikken bygger altså på inn-/ut-gruppe kategorisering og stereotypisering av ut-grupper.

Monopsonistisk diskriminering

Analysen av registerdata viser at lønnsforskjeller mellom menn fra innvander- og majoritetsbefolkningen kan forklares av at arbeidsgiverne har ulik markedsrett over arbeidstakere fra disse gruppene (monopsonistisk diskriminering). De som har færre og dårligere alternativer vil trolig i mindre grad slutte i jobben selv om lønnen reduseres. Analysene viser at lønnsgapet mellom menn fra majoritets- og innvandrerbefolkningen er betydelig. Det ser ut for at innvandrere i mindre grad slutter i jobben hvis lønnen reduseres. Dette gjelder særlig for innvandrere med bakgrunn fra fattige land utenfor OECD.

Familie-etablering og sosio-økonomisk integrering

Kryss-kulturelle ekteskap antas ofte å signalisere toleranse, og kan være integreringsfremmende for innvandrere ved å gi tilgang til majoritetsbefolkningens kultur, nettverk og kunnskaper. Imidlertid fins det få forsøk på å vurdere disse antagelsene empirisk. Gjennom nye analyser av norske registerdata har vi undersøkt hvordan valg av ektefelle henger sammen med arbeidsmarkedsintegrering over tid. Analyser viser at særlig innvandrerkvinner, og i noen grad også døtre av innvandrere, opplever et relativt fall i sysselsetting og yrkesinntekt i årene etter å ha «hentet» en ektemann fra opprinnelseslandet, sammenlignet med de som finner en ektefelle med samme landbakgrunn bosatt i Norge. Denne forskjellen, som ikke er synlig i årene rett før ekteskapet, er delvis knyttet til at disse kvinnene får flere barn og oppnår mindre utdanning i tiden etter ekteskapet. Sånkalte henteekteskap fra eget eller foreldrenes hjemland ser altså ut til å være forbundet med dårligere arbeidsmarkedsintegrering på sikt for kvinner med innvandrerbakgrunn.



Foto: Suparna Sinha ([Some rights reserved](#))

Nytteverdi og anvendelse

Diskriminering er et sammensatt fenomen. Direkte diskriminering er forbudt, men ulike former for urimelig forskjellsbehandling forekommer. Pågående arbeid mot diskriminering er svært viktig. Arbeidsgivere er ingen enhetlig gruppe. Intervjudata tyder på at stereotype forestillinger kan endres hvis arbeidsgiverne har positive erfaringer med innvandrere på jobb. Offentlig debatt kan også bidra til opplysningsarbeid. Se f.eks artikkel i Aftenposten: <http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/Blir-innvandrerens-barn-diskriminert-nar-de-soker-jobb--Elin-Orjasater-53881b.html>. Det er mindre diskriminering i yrker som krever høyere utdanning, så utdanning er en nøkkel til sosio-økonomisk integrering. Langvarig arbeidsledighet er klart stigmatiserende, så tiltak for å få arbeidsledige sysselsatt er svært viktig.

Sentrale publikasjoner

- Birkelund, Gunn E.; Kristian Heggebø & Jon Rogstad (2016). Additive or Multiplicative Disadvantage? The scarring effects of unemployment for ethnic minorities, *European Sociological Research*, ISSN 0266-7215. doi: 10.1093/esr/jcw030
- Birkelund, Gunn Elisabeth (2016). Rational Laziness - When Time Is Limited, Supply Abundant, and Decisions Have to Be Made, *Analyse & Kritik*, 38, 203- 226.
- Mohn, Ferdinand A. (2015). *Spouse Selection and Socioeconomic Assimilation among the Immigrant Population in Norway*. PhD Thesis, Department of Sociology and Human Geography, University of Oslo.
- Dale-Olsen, Harald; Marianne Røed & Pål Schøne (2014). Makt til å diskriminere? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 31, 311-328.
- Birkelund, Gunn E.; Jon Rogstad, Kristian Heggebø, Tove Mogstad Aspøy & Heidi Fischer Bjelland (2014). Diskriminering i arbeidslivet. Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim, *Sosiologisk tidsskrift*, 22, 352-382.
- Birkelund, Gunn E.; Mats Lillehagen, Vibeke Puja Ekre & Elisabeth Ugreninov (2014). Fra utdanning til sysselsetting – En forløpsanalyse av indiske og pakistanske etterkommere i Norge, *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55, 385–414.

Fakta om prosjektet

Tittel: Measuring and Explaining Discrimination in the Labour Market: New Understandings and Political Solutions (DISCRIM)
Prosjektperiode: 2011–2015
Prosjektleder: Gunn Elisabeth Birkelund
Institusjon: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo
Web: <http://www.sv.uio.no/iss/forskning/prosjekter/discrim/index.html>

Om programmet

Velferd, arbeidsliv og migrasjon (2009-2018)

Det overordnede målet for programmet er å gi ny kunnskap av høy vitenskapelig kvalitet om velferdssamfunnets grunnlag, virkemåter og prosesser.

Disse målene søkes oppnådd gjennom å stimulere til forskning av høy kvalitet.

www.forskningsradet.no/vam

Norges forskningsråd
 Drammensveien 288, 0283 Oslo
 Postboks 564, 1327 Lysaker

Telefon: +47 22 03 70 00
 post@forskningsradet.no
 www.forskningsradet.no

Utgiver
 © Norges forskningsråd
 Velferd, arbeidsliv og migrasjon – VAM

Koordinator:
 Rita Bergersen
 rb@forskningsradet.no