

Notat til Arbeidsinnvandrerrutvalget: Ansettelsesdiskriminering av etniske minoriteter i Norge

Edvard Nergård Larsen,

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo; KIFO – Institutt for kirke-, religion- og livssynsforskning

Innledning

Dette notatet beskriver funn fra et randomisert felteksperiment fra GEMM-prosjektet¹ gjennomført i Norge og fire andre europeiske land i perioden 2016-2018 (Lancee et al., 2019). Eksperimentet tar for seg diskriminering i det første stadiet av ansettelsesprosesser, som gjelder tilgangen til jobbintervjuer. Hensikten med eksperimentet var å undersøke diskriminering av fiktive jobbsøkere med ulike navn som signaliserer en migrasjonsbakgrunn fra ulike land, hvor alle andre kvalifikasjoner holdes likt. Prosjektet har resultert i flere ulike komparative studier av ansettelsesdiskriminering (se f.eks Birkelund et al., 2021; Di Stasio & Larsen, 2020; Larsen & Stasio, 2019). Hensikten med dette notatet er å gi et deskriptivt bilde av ansettelsesdiskriminering mot ulike grupper av etterkommere i Norge.

Metode

Felteksperimenter – gjerne kalt «correspondence studies» eller «audit studies» i forskningslitteraturen – har fått bred anerkjennelse som den beste tilnærmingen til å måle diskriminering i en rekke kontekster (Gaddis, 2017). Når det gjelder å måle diskriminering i ansettelser, består metoden i sin enkleste form av følgende prosess. Forskere konstruerer fiktive jobbsøknader hvor dimensjonen man ønsker å måle diskriminering på bakgrunn av – for eksempel etnisitet eller migrasjonsbakgrunn – signaliseres, ofte via søkerens navn. Deretter sendes disse søknadene til reelle stillingsutlysninger, og responsen fra arbeidsgivere måles. Dersom det finnes aggregerte forskjeller i responsrater for søkere som signaliserte ulik bakgrunn, kan denne forskjellen kun forklares i signalene forskerne har manipulert, da alle de andre egenskapene ved de fiktive søkerne holdes likt. På denne måten gir slike felteksperimenter troverdige kausale estimater av hvordan arbeidsgivere reagerer på jobbsøkeres etniske bakgrunn.

GEMM-eksperimentet 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 2852 fiktive jobbsøknader sendt ut til like mange stillingsutlysninger i Norge, og den overordnede responsraten fra arbeidsgivere var 27,7 prosent. Søkerens bakgrunn ble signalisert via navn, språkkunnskap nevnt i CV, og en setning i søknadsbrevet. Søkerne var enten født i Norge til foreldre fra det gitte landet (50%) eller innvandret i førskolealder (6 år, 50%). Vi kan derfor tolke 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.² I tillegg til søkerens etniske

¹ Prosjektet *Growth, Equal opportunities, Migration & Markets* (GEMM) er finansiert av EUs Horizon 2020-program. Prosjektnummer 649255. <https://gemm2020.eu/>

² I Norge brukte vi følgende yrkesgrupper: kokker, elektrikere, lønnsmedarbeidere, rørleggere, resepsjonister, selgere/markedsførere, IT-utviklere, butikkmedarbeidere, frisører og tømrere.

minoritetsbakgrunn, ble også kjønn og religiøs tilknytning tilfeldig fordelt, men jeg vil i dette notatet kun fokusere på diskriminering på bakgrunn av navn.

I alt ble det sendt ut jobbsøknader fra 37 landbakgrunner, inkludert Norge, i den norske delen av felteksperimentet. Det er viktig å merke seg at hensikten med designet ikke var å gi tydelige estimater av diskriminering mot hver av disse bakgrunnene; til dette er det statistiske grunnlaget for svakt. Dette gjelder med unntak av to grupper i Norge; søkere med bakgrunn fra Pakistan eller Somalia. For disse gruppene er utvalget større, og dette vil reflekteres i de større konfidensintervallene videre i analysen.

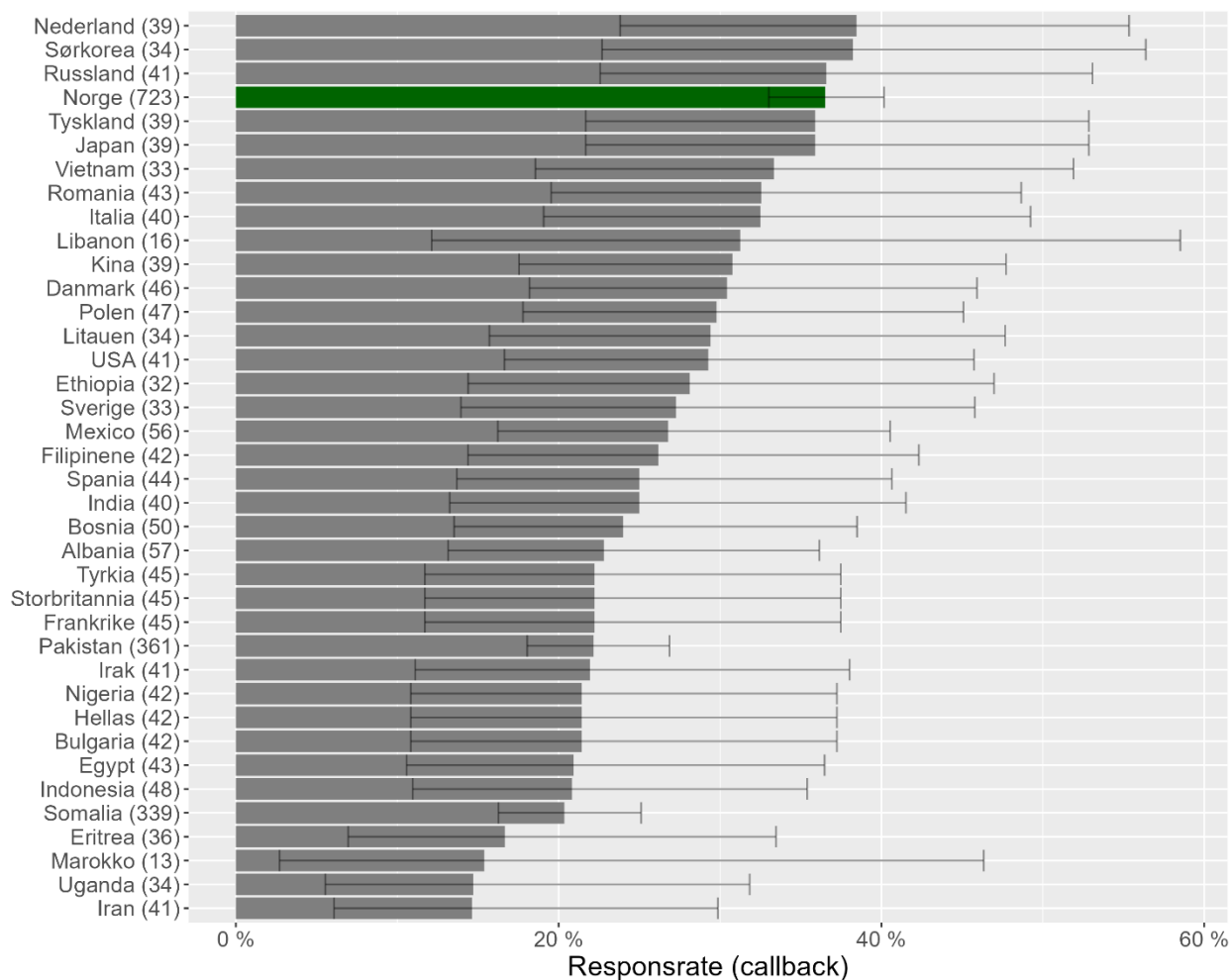
Resultater

Jeg vil nå gi en deskriptiv oversikt over resultatene fra eksperimentet. Som nevnt, var ikke den opprinnelige hensikten med studien å kunne gi pålitelige punktestimater for responsrater for søkere fra hver landbakgrunn – til dette er utvalgene for små. Derfor bør disse resultatene tolkes med varsomhet, og dette reflekteres også i de store konfidensintervallene. Likevel kan dette gi en indikasjon på hvorvidt enkelte minoritetsgrupper diskrimineres mer enn andre.

Figur 1 viser responsratene – i litteraturen kalt «callback»-rater – for søkere gruppert etter signalisert landbakgrunn. Callback-raten for søkere med majoritetsbakgrunn er markert i grønt, og denne er 36,5 prosent. Feilmarginene (med 95% konfidensnivå) er beregnet ved hjelp av Wilson-score-metoden³. På grunn av den lave utvalgsstørrelsen for hver gruppe, er ingen av disse gruppene statistisk signifikant forskjellige fra majoriteten, med unntak av søkere med bakgrunn fra Pakistan og Somalia. Likevel er det stor variasjon i responsratene: Søkere fra Nederland, Sør-Korea og Russland har eksempelvis marginalt *høyere* responsrater enn majoritetssøkere. I motsatt ende av skalaen finner vi i hovedsak land fra Midtøsten og Afrika, med Iran, Uganda, Marokko, Eritrea og Somalia nederst. Søkere med bakgrunn fra Polen og Litauen, de to største arbeidsinnvandrergroppene i Norge, plasserer seg i øvre del av fordelingen, men med lavere responsrater enn majoriteten.

³ Se Newcombe (1998) for en diskusjon av ulike tilnærminger til å beregne konfidensintervall for andeler, hvor Wilson-intervaller (referert til som metode 3 og 4) viser seg å ha bedre dekning enn tradisjonelle Wald-intervaller.

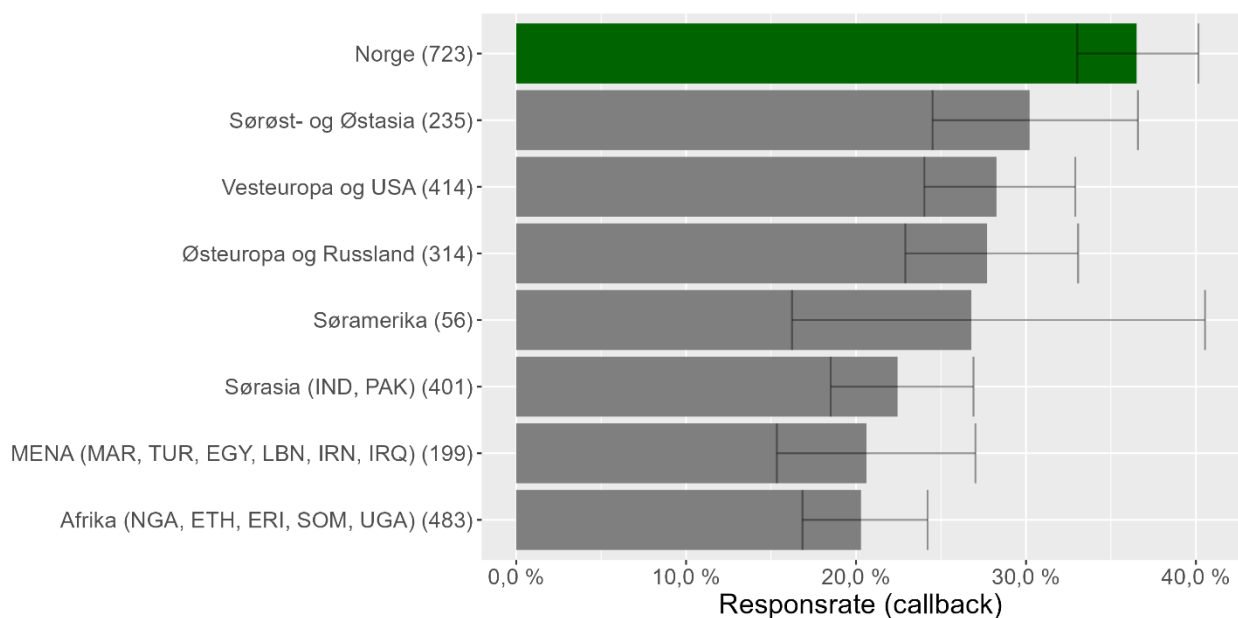
Figur 1. Andel positiv respons på jobbsøknader, per signalisert landbakgrunn. Antall observasjoner i parentes.



I figur 2 vises resultatene i aggregerte grupper, som tilsvarer bredere geografiske regioner. Her vises tydeligere at særlig jobbsøkere som signaliserer en bakgrunn fra MENA (Midtøsten og Nord-Afrika) eller Afrika særlig straffes i tilgangen på jobbintervjuer: Deres sannsynlighet for å motta positivt svar fra arbeidsgivere er nærmest halvert sammenliknet med søkere med majoritetsbakgrunn (36,5 prosent sammenliknet med henholdsvis 20,6 og 20,3 prosent). Søkere fra europeiske land (inkludert Russland og USA) straffes i mindre grad, men har også signifikant lavere sannsynlighet for å motta positive svar sammenliknet med søkere med norske navn (differensen er på om lag 8,5 prosentpoeng). Med unntak av gruppene som signaliserer en bakgrunn fra Sørøst- og Øst-Asia eller Sør-Amerika,⁴ har alle gruppene statistisk signifikant lavere sannsynlighet for callback enn majoritetsgruppen.

⁴ Merk at utvalgsstørrelsen her er svært lav, da kun ett land fra denne regionen ble brukt i den norske delen av studien (Mexico).

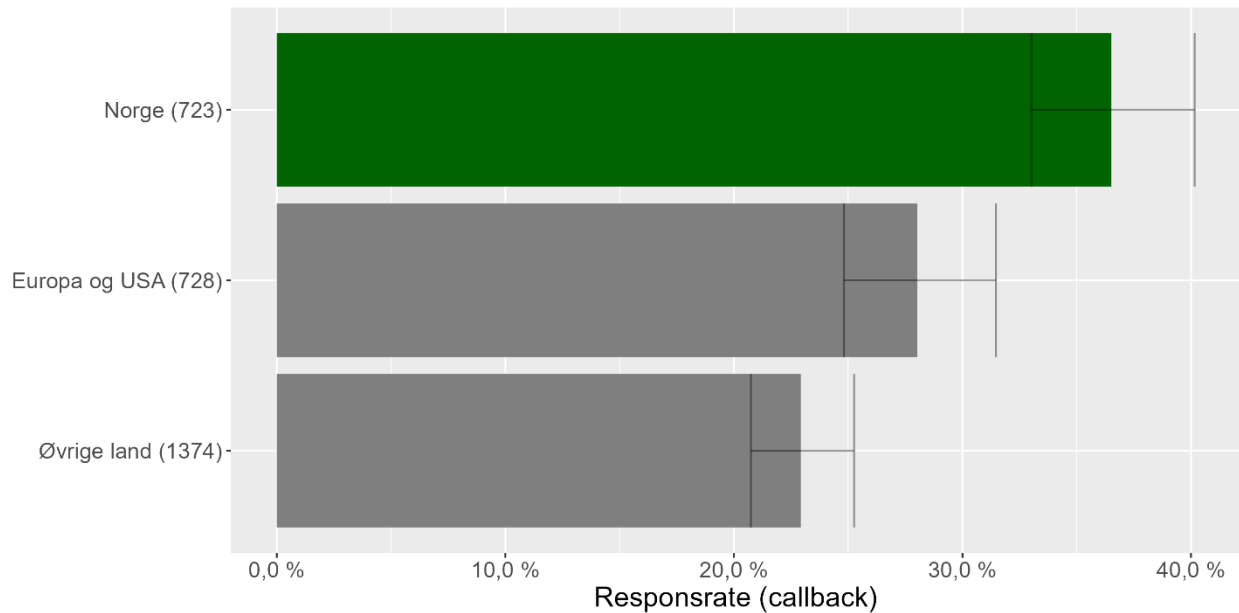
Figur 2. Andel positiv respons på jobbsøknader, per signalisert landbakgrunn. Gruppert i verdensregioner. Antall observasjoner i parentes.



Mønsteret blir enda tydeligere når vi aggregerer resultatene til en grovere tredeling. I figur 3 vises tre kategorier: Referansegruppen med majoritetsbakgrunn, en sammenslått gruppe av antatt hvite minoritetssøkere (med bakgrunn fra både Vest- og Øst-Europa), og de øvrige gruppene. Differansene i responsrater i forhold til referansegruppen er henholdsvis 8,5 og 13,6 prosentpoeng. I tillegg til at disse differansene begge er statistisk signifikante, er også de to gruppene signifikant forskjellige fra hverandre. Med andre ord har gruppen med antatt hvite minoritetssøkere både signifikant lavere sannsynlighet for callback enn majoriteten, men også signifikant høyere sannsynlighet for callback enn andre - antatt ikke-hvite - jobbsøkere. Dette kan peke i retning av et hierarki basert på antatt hudfarge. Samtidig kan deler av den større diskrimineringen mot de øvrige gruppene – særlig søkere med bakgrunn fra MENA og Afrika – drives av islamofobi, da disse gruppene rommer landene med muslimske majoritetsbefolkninger⁵ (se også Di Stasio mfl., 2019).

Figur 3. Andel positiv respons på jobbsøknader, per signalisert landbakgrunn. Gruppert i tre kategorier. Antall observasjoner i parentes.

⁵ Som nevnt tidligere, er også søkere med signalisert bakgrunn fra Pakistan og Somalia overrepresenterte i utvalget.



Oppsummering

I dette notatet har jeg presentert deskriptive funn fra den siste store eksperimentelle studien av diskriminering i ansettelsesprosesser i Norge. Hovedresultatene kan oppsummeres som følger:

- Jobbsøkere som signaliserer en innvandringsbakgrunn – enten å være barn av innvandrere, eller å selv ha innvandret i førskolealder – har, med svært få unntak, signifikant lavere sannsynlighet til å motta positiv respons fra arbeidsgivere i det første stadiet av jobbsøkerprosessen (invitasjoner til intervju).
- Det er variasjon i hvor mye diskriminering ulike grupper møter: Søkere som signaliserer en bakgrunn fra Midtøsten, Nord-Afrika eller øvrige land i Afrika straffes i størst grad. Søkere fra Sørøst- og Øst-Asia straffes i særlig liten grad.
- Antatt hvite jobbsøkeresøkere fra med bakgrunn fra europeiske land eller USA/Rusland møter også diskriminering, men i signifikant mindre grad sammenlignet med søkere fra Midtøsten og Afrika.

Referanser

- Birkelund, G. E., Lancee, B., Larsen, E. N., Polavieja, J. G., Radl, J., & Yemane, R. (2021). Gender Discrimination in Hiring: Evidence from a Cross-National Harmonized Field Experiment. *European Sociological Review*, jcab043. <https://doi.org/10.1093/esr/jcab043>
- 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*, 0(0), 1306-1326. <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>
- Gaddis, S. M. (2017). *An Introduction to Audit Studies in the Social Sciences* (SSRN Scholarly Paper ID 3024262). Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=3024262>
- Lancee, B., Birkelund, G., Coenders, M., Di Stasio, V., Fernandez Reino, M., Heath, A., Koopmans, R., Larsen, E., Polavieja, J. G., Ramos, M., Soiné, H., Thijssen, L., Veit, S., & Yemane, R. (2019). *The GEMM Study: A Cross-National Harmonized Field Experiment on Labour Market Discrimination - Codebook* (SSRN Scholarly Paper ID 3398273). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3398273>
- Larsen, E. N., & Stasio, V. D. (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*, 0(0), 1–21. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622777>
- Newcombe, R. G. (1998). Two-Sided Confidence Intervals for the Single Proportion: Comparison of Seven Methods. *Statistics in Medicine*, 17, 857-872.