

Det etniske hierarkiet

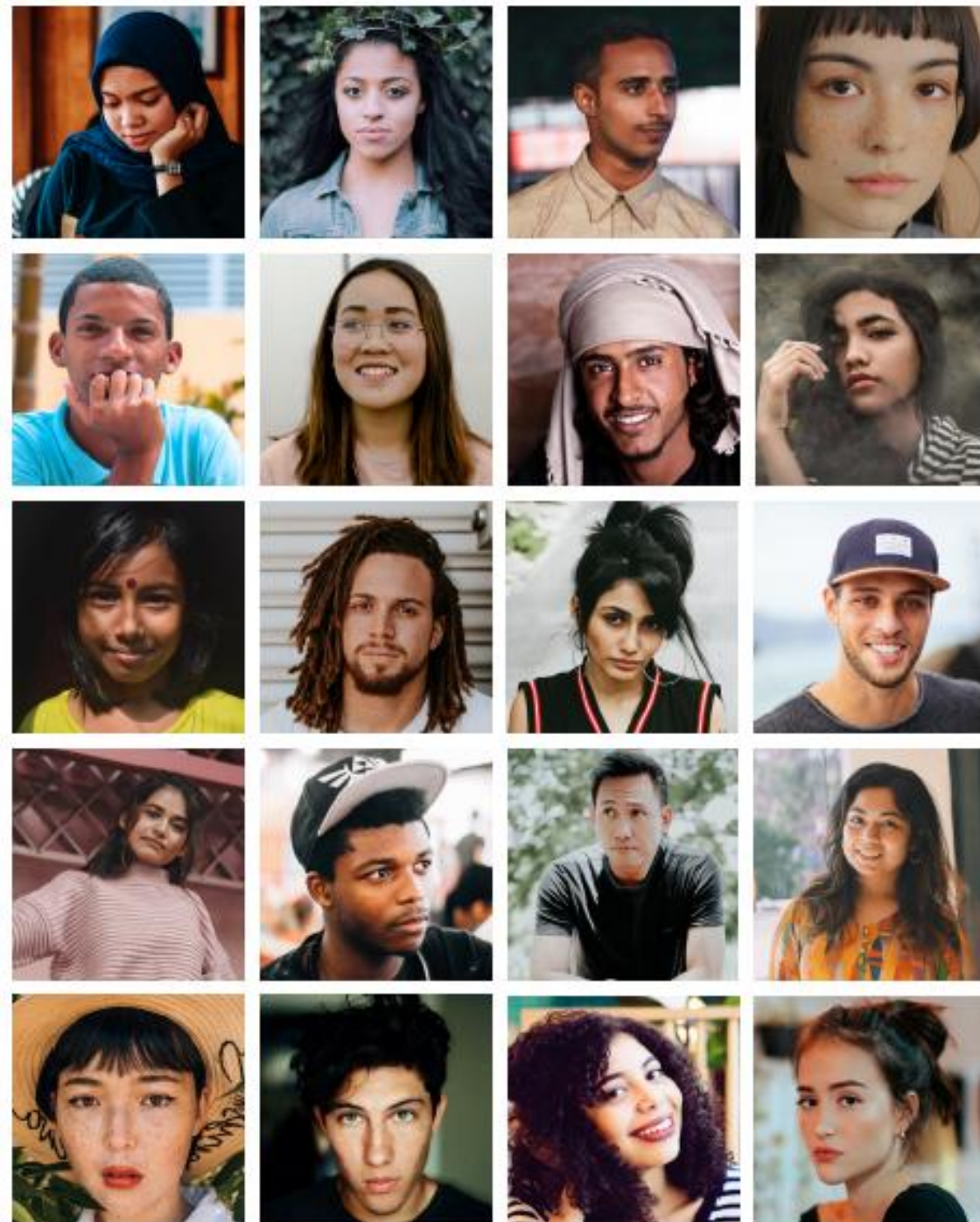
Diskriminering i det norske arbeidsmarkedet

Mangfoldskonferansen 2025

Arnfinn H. Midtbøen, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi



UNIVERSITETET
I OSLO



Hansen får jobben fremfor Ahmad

Jobbsøkere med et utenlandskklingende navn har 25 prosent mindre sjanse til å bli innkalt til jobbintervju enn søkere med et norsk navn.

Arbeidssøkere med utenlandske navn diskrimineres

Norske arbeidsgivere vil helst ha ansatte med norsk klingende navn, viser en ny rapport.

Sannsynligheten for å bli innkalt til jobbintervju reduseres med 25 prosent hvis du har et utenlandskklingende navn i stedet for et norsk klingende navn.

Jobbsøkere med utenlandske navn diskrimineres

Diskrimineres i arbeidslivet

Personer med utenlandsk navn har mindre sjanse for å bli innkalt til jobbintervju.

Jobbsøkere med utenlandsk navn diskrimineres

Personer med utenlandsk navn har mindre sjanse for å bli innkalt til jobbintervju.

Ali havner nederst i søkerbunken

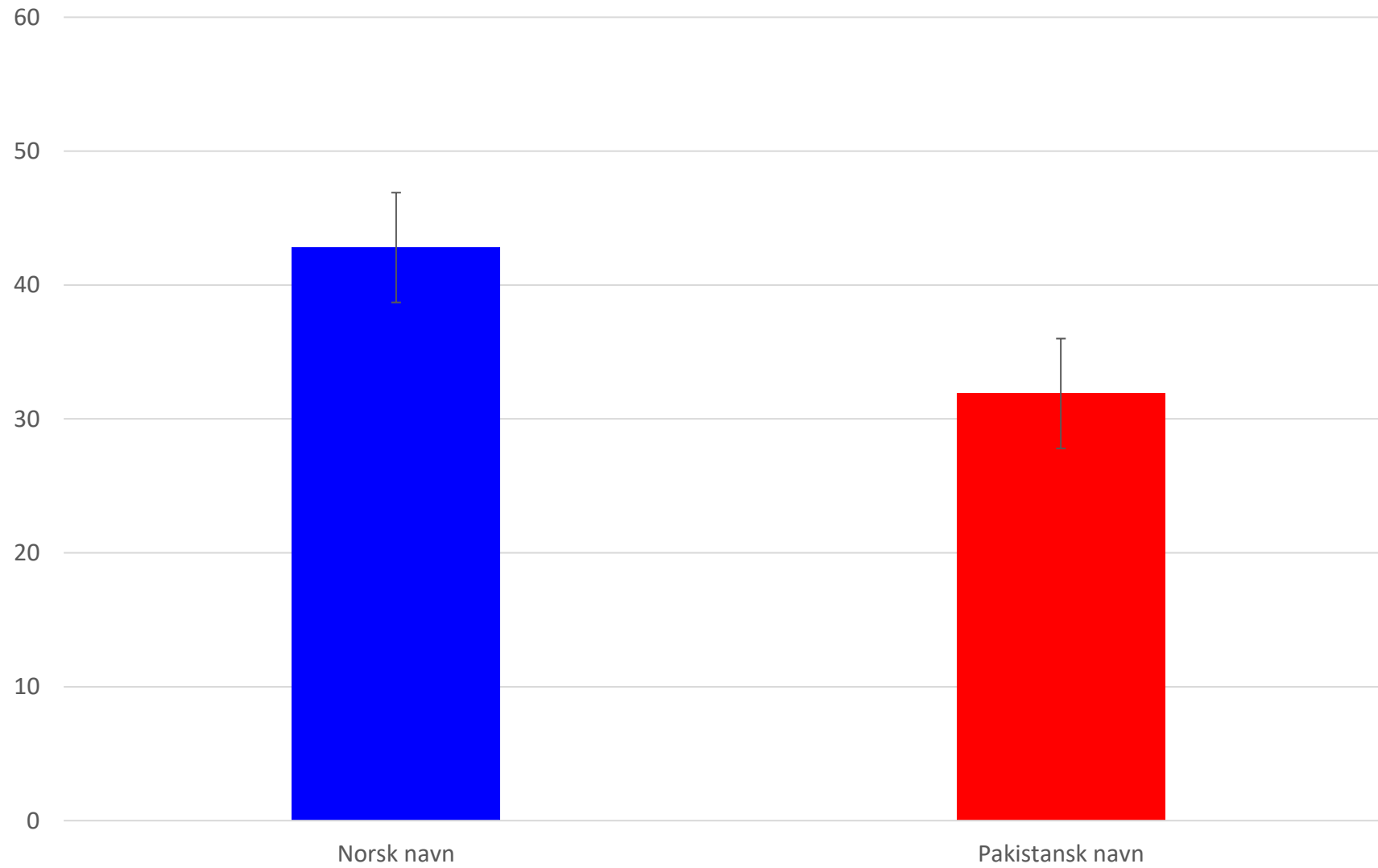
Har du utenlandsk navn, er det større sjanse for at jobbsøknaden din havner i søppeldunken

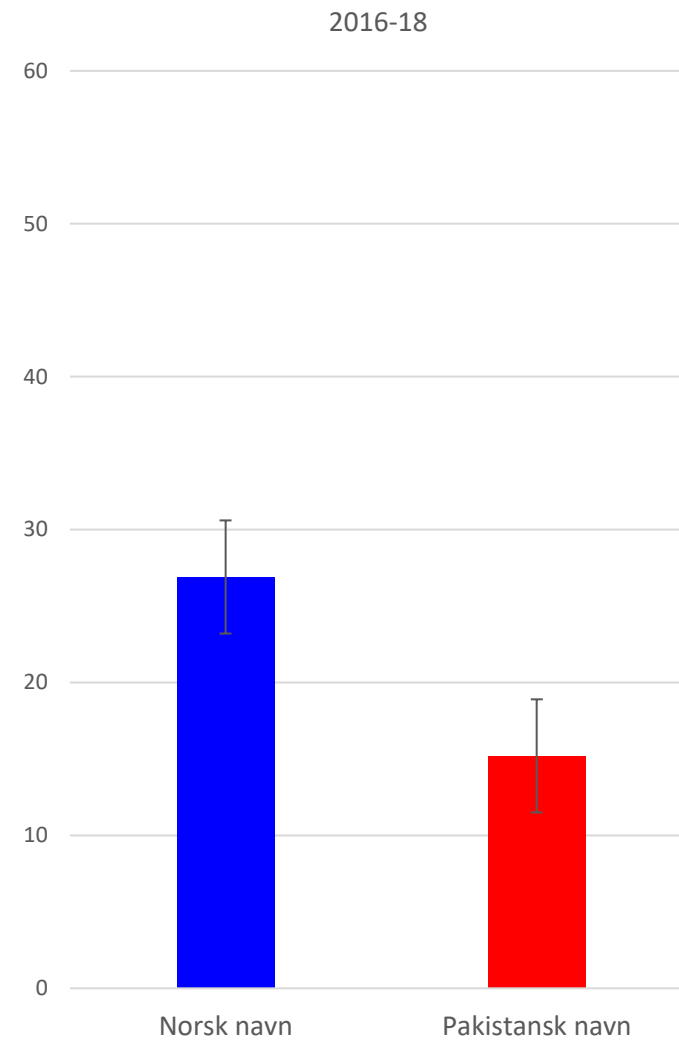
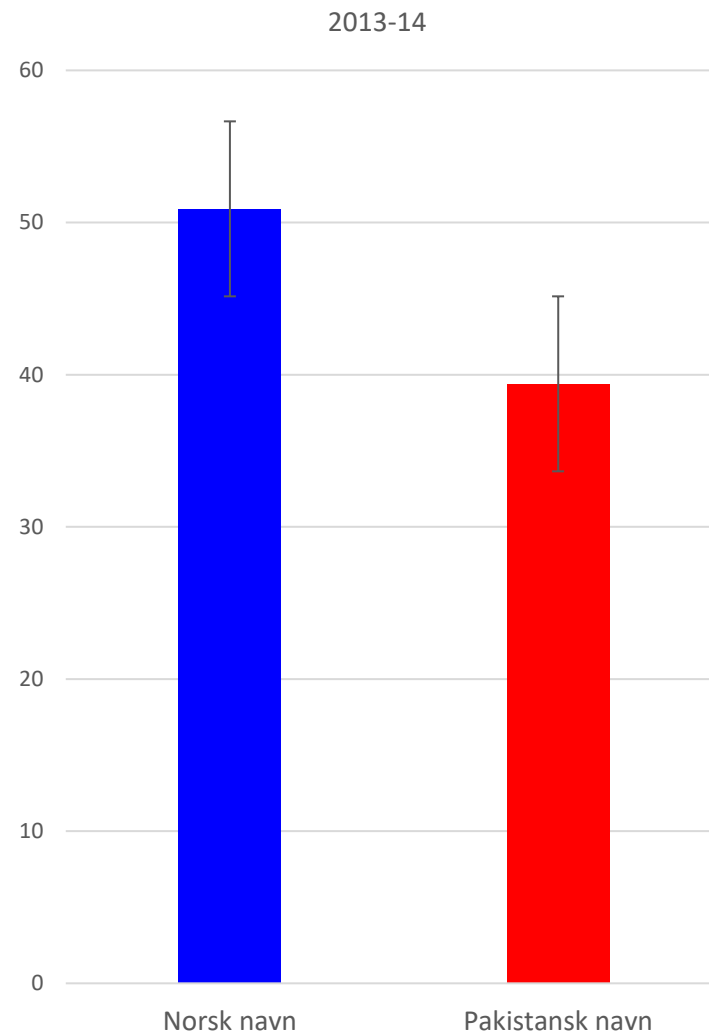
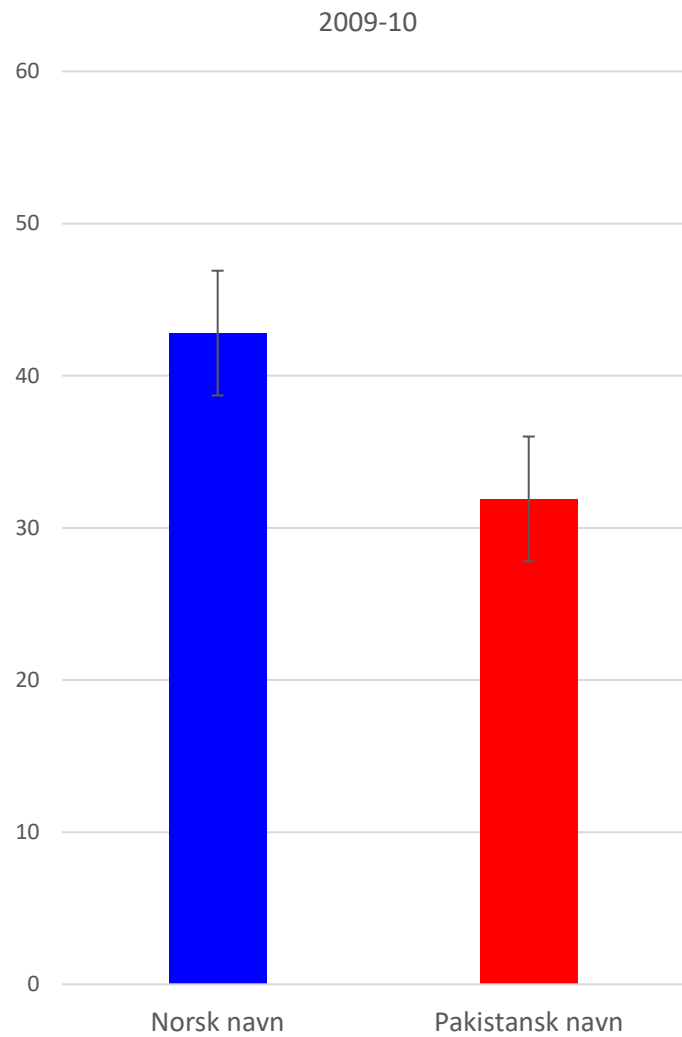
Vanskeligere å få jobbintervju med utenlandsk navn

Et utenlandsk navn reduserer sannsynligheten for å bli kalt inn til intervju med omlag 25 prosent.

Velger bort jobbsøknader fra innvandrere

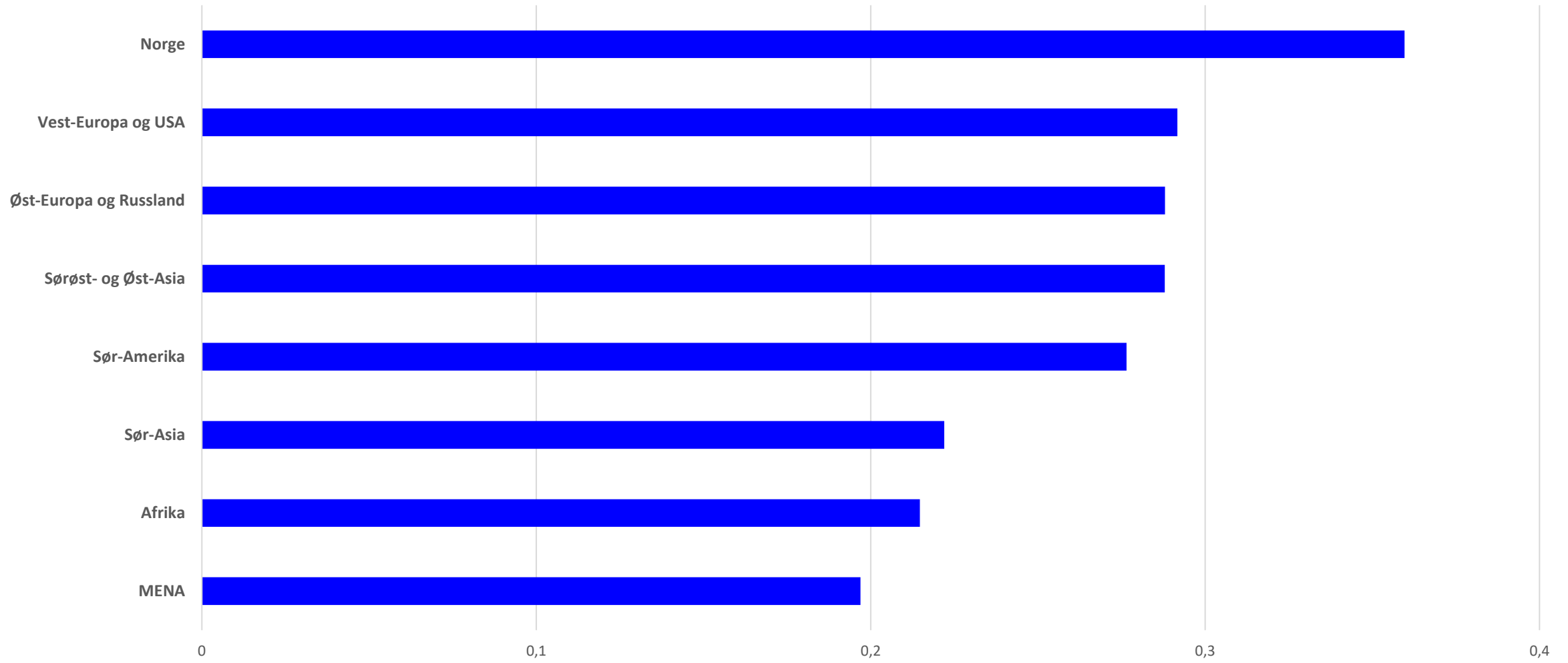
Jobbsøkere med utenlandske navn har dårligere sjanser til å bli innkalt til jobbintervju, selv om de er like bra kvalifisert som andre.



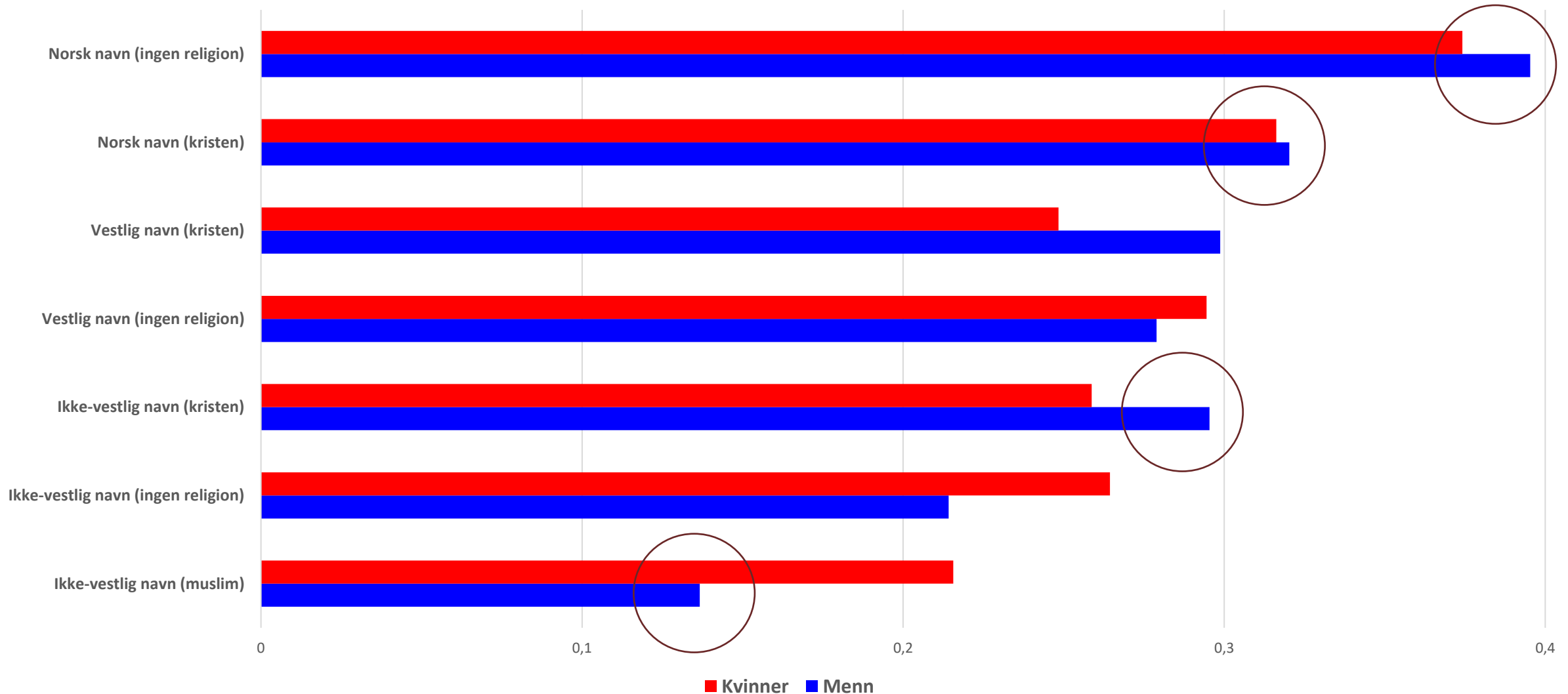


Rammes alle
minoritetsgrupper likt?

Diskriminering: Et etnisk hierarki



Diskriminering: Et religiøst og kjønnnet hierarki



Det internasjonale bildet

Den norske forskningen er i all hovedsak i tråd med hovedkonklusjonene etter 50 års eksperimentell forskning på diskriminering internasjonalt

- ✓ **Hudfarge:** Jobbsøkere med bakgrunn fra Afrika, Asia, Midtøsten og Sør-Amerika er vesentlig mer utsatt enn jobbsøkere med bakgrunn fra Europa og Nord-Amerika
- ✓ **Religion:** Muslimer er spesielt utsatt
- ✓ **Generasjon:** Diskriminering i ansettelsesprosesser er en like stor barriere for etterkommere av innvandrere som for personer som selv har innvandret
- ✓ **Tid:** Ingen tegn til endring i omfanget av diskriminering over tid – heller ikke før og etter implementeringen av EUs Race Equality Directive i 2000

Annual Review of Sociology

Comparative Perspectives on Racial Discrimination in Hiring: The Rise of Field Experiments

Lincoln Quillian¹ and Arnfinn H. Midtbøen²

¹Department of Sociology and Institute for Policy Research, Northwestern University, Evanston, Illinois 60208, USA; email: l-quillian@northwestern.edu

²Department of Sociology and Human Geography, University of Oslo, 0317 Oslo, Norway; email: a.h.midtboen@sosgeo.uio.no

Keywords

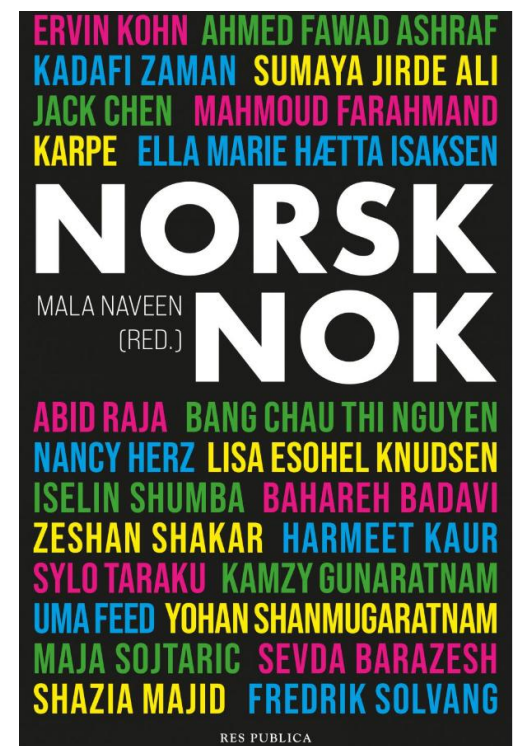
discrimination, race, ethnicity, labor markets, field experiments, racism

Abstract

This article reviews studies of hiring discrimination against racial and ethnic minority groups in cross-national perspective. We focus on field experimental studies of hiring discrimination: studies that use fictitious applications from members of different racial and ethnic groups to apply for actual jobs. There are more than 140 field experimental studies of hiring discrimination against ethno-racial minority groups in 30 countries. We outline seventeen empirical findings from this body of studies. We also discuss individual and contextual theories of hiring discrimination, the relative strengths and weaknesses of field experiments to assess discrimination, and the history of such field experiments. The comparative scope of this body of research helps to move beyond micromodels of employer decision-making to better understand the roles of history, social context, institutional rules, and racist ideologies in producing discrimination. These studies show that racial and ethnic discrimination is a pervasive international phenomenon that has hardly declined over time, although levels vary significantly over countries. Evidence indicates that institutional rules regarding race and ethnicity in hiring can have an important influence on levels of discrimination. Suggestions for future research on discrimination are discussed.

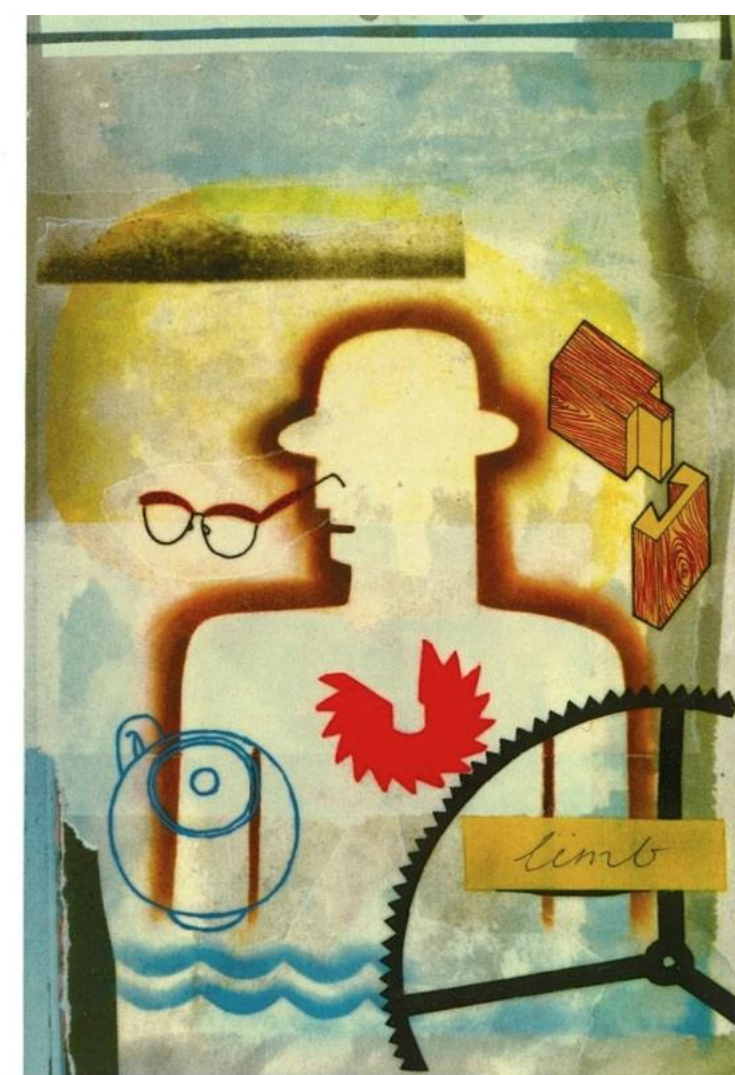
Ingen endring over tid?

- Sterk oppadstigende mobilitet blant etterkommere av innvandrerne som kom til Norge på 1970-tallet
- Arbeidsmarkedet er altså ikke stengt for minoriteter: mange bedrifter lykkes med inkludering og mange jobbsøkere klarer å få en fot innenfor
- Men mobiliteten skjuler vedvarende diskriminering basert på seiglivede, stereotypiske forestillinger om hudfarge, religion – og kjønn
- For å overkomme disse barrierene må minoritetsnordmenn være *bedre* enn sine motparter i majoriteten – eller de må klare å overbevise arbeidsgivere om at de er *norske* nok



Speilbildet av en diskriminerende realitet

- Mange minoritetsnordmenn forsøker å unngå diskriminering gjennom «stigmahåndtering»
 - Signalisering av norskhet: Bytte navn, bruk av dialekt, oppgi «norske» fritidsinteresser, fjerne minoritetsspesifikk erfaring
 - Underspilling av forskjellighet: Bruk av bilder i jobbsøknader for å motvirke (kjønnede) stereotyper knyttet til hudfarge og religion
- Nedtoning av etnisk og religiøs identitet ses som en *forutsetning* for aksept og muligheter



STIGMA

Notes on the Management of Spoiled Identity

ERVING GOFFMAN

Hva kan gjøres?

- Forskningen på barrierer i arbeidslivet er langt mer omfattende enn forskningen på løsninger
- Unntaket er Dobbin og kolleger, som gjennom studier av hvilke tiltak som over tid øker andelen kvinner og minoriteter i lederstillinger, viser at:
 - Kurs i mangfoldstrening har *ingen* effekt
 - Strenge kontrollregimer som underminerer arbeidsgiveres handlingsrom har *negativ* effekt
 - Transparens i rekrutteringsprosesser og ledere med genuint engasjement, har derimot *positiv* effekt
- Ekstremt viktig forskning, men har kommet for kort – og har foreløpig fått lite gjennomslag i arbeidslivet

