



Rapport
2022:20

Effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet

En kunnskapsoversikt

Sabine Wollscheid, Ragnar Alne, Ann Cecilie Bergene, Henrik Karlstrøm
og Lone Wanderås Fossum

NIFU

Rapport
2022:20

Effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet

En kunnskapsoversikt



Sabine Wollscheid, Ragnar Alne, Ann Cecilie Bergene, Henrik Karlstrøm
og Lone Wanderås Fossum

Rapport 2022:20

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)
Adresse Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.

Prosjektnr. 21327

Oppdragsgiver Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)
Adresse Tollbugata 20, 0152 Oslo

Fotomontasje NIFU

ISBN 978-82-327-0570-2
ISSN 1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY 4.0

www.nifu.no

Forord

På oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) har NIFU laget en kunnskapsoppsummering over nordisk og internasjonal forskning om konsekvenser av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet. Rapporten presenterer og oppsummerer inkluderte internasjonale kunnskapsoppsummeringer, nordiske primærstudier og identifiserer kunnskapshull. I tillegg gis en oversikt over forfatterens institusjonstilhørighet, dominerende forskningsfelt og publiseringskanaler, i tillegg til samforfatterskap og samsitering. Rapporten er skrevet av Ragnar Alne, Ann Cecilie Bergene, Henrik Karlstrøm, Lone Wanderås Fossum og Sabine Wollscheid, med sistnevnte som prosjektleder.

Sabine Wollscheid og Ragnar Alne har vært hovedansvarlige for utformingen av kapittel 1. Kapittel 2 ble skrevet av Sabine Wollscheid, Lone Wanderås Fossum og Henrik Karlstrøm. Ragnar Alne, Ann Cecilie Bergene, Henrik Karlstrøm og Sabine Wollscheid har alle bidratt i utformingen av kapittel 3 og kapittel 4.

Takk til vår kollega Dorothy Sutherland Olsen som har bidratt med kritisk gjennomlesing av rapportutkast. Takk til vår bibliotekar ved NIFU, Kjersti Knutsen, som har bistått oss i arbeidet med litteratursøket. Vi takker også Inger Henaug og Joy Gabriella Davidsen for språklig redigering og formatering. Vi ønsker å takke IMDi for et interessant og givende prosjekt.

Oslo, 16. september 2022

Vibeke Opheim
direktør

Cay Gjerustad
forskningsleder

Innhold

Sammendrag	6
1 Innledning	14
1.1 Bakgrunn	14
1.2 Sentrale begreper.....	16
1.2.1 Diskriminering og rasisme.....	17
1.2.2 Statistisk og preferansebasert diskriminering.....	18
1.2.3 Integrering	19
1.3 Rapportens struktur	20
2 Metode	21
2.1 Systematisk kunnskapsoppsummering og bibliometrisk analyse.....	21
2.2 Faser i kunnskapsoppsummeringen	22
2.2.1 Operasjonalisering av problemstillingen og seleksjonskriterier	22
2.2.2 Litteratursøk og utvalg av studier	26
2.2.3 Koding og kvalitetsvurdering	29
2.2.4 Sammenstilling, oppsummering og analyse.....	29
2.2.5 Metodiske styrker og begrensninger.....	30
3 Resultater	33
3.1 Utvalg og beskrivelse av datamaterialet.....	33
3.1.1 Seleksjon av studier (PRISMA-diagram).....	33
3.1.2 Bibliometrisk analyse av publikasjonene i studien.....	35
3.2 Kunnskapsoversiktene oppsummert	39
3.2.1 Internasjonale kunnskapsoversikter.....	39
3.2.2 Nordiske kunnskapsoversikter.....	45
3.3 Oppsummert kunnskap: primærstudier	48
3.3.1 Nordiske primærstudier	48
3.3.2 Vesteuropeiske primærstudier.....	64
3.4 Oppsummering	80

4	Diskusjon og konklusjon	83
4.1	Relativt mye forskning på konsekvenser av diskriminering, lite om konsekvenser av rasisme.....	83
4.2	Implikasjoner for videre forskning	84
	Referanser	87
	Vedlegg 1: Kodeskjema.....	98
	Tabelloversikt.....	99
	Figuroversikt.....	100

Sammendrag

Formålet med denne rapporten (Delprosjekt 1) er å lage en kunnskapsoversikt over effekten av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet. Rasisme og diskriminering er barrierer mot deltakelse i samfunnet, for eksempel i utdanning og arbeid. Samtidig har det i de siste årene vært en økende bevissthet i Norge om rasisme og diskriminering. Det foreligger allerede mye forskning på forekomsten av rasisme og diskriminering, men samtidig er det behov for mer kunnskap om dens mulige konsekvenser for integrering.

Problemstilling

Rapportens problemstilling er: Hva sier forskning om effekter og konsekvenser av rasisme og diskriminering på strukturell integrering i arbeidslivet? Rapporten er del av et større prosjekt, der Delprosjekt 2 og Delprosjekt 3 vil ta for seg integrering i utdanningsinstitusjoner og sivilsamfunnet.

Metode

Den metodiske tilnærmingen kombinerer metoder i systematisk kunnskapsoppsummering med bibliometriske analyser («science mapping»). Metoder for systematisk kunnskapsoppsummering er basert på transparente og reproduserbare prosedyrer for å redusere systematiske skjevheter. Bibliometriske analyser bruker kvantitative metoder for å se på relasjoner mellom forskningsbidrag. Vi søkte systematisk i Web of Science (WoS) og Cristin. I tillegg søkte vi strategisk i referanselister til nøkkelpublikasjoner. Vi inkluderte utelukkende forskningsbidrag med et kvantitativ design, og som i hovedsak er randomiserte kontrollerte studier, naturlige eksperimenter og (kvasi-)eksperimentelle studier som har den mest troverdige identifikasjonen av kausale effekter.

Resultater

Litteratursøket identifiserte i alt 71 forskningsbidrag gjennom systematiske søk i databaser og strategiske søk i referanselister. De 71 inkluderte bidragene omfatter syv kunnskapsoversikter av internasjonal og nordisk forskning og 64 primær-

studier. 35 studier ble utført i nordiske land eller i en nordisk kontekst og 29 studier i en vesteuropeisk kontekst. Uten unntak bruker studiene etnisk diskrimineringskonseptet framfor rasismebegrepet. Temaer som dekkes i denne forskningen er: Diskriminering blant ulike grupper (etniske kjennetegn, religion, geografisk bakgrunn); ulike former for diskriminering (preferansebasert vs. statistisk diskriminering); mekanismer bak diskriminering; individuelle strategier og andre tiltak for å motvirke diskriminering.

Noen innvandrergupper diskrimineres sterkere enn andre

Kunnskapsgrunnlaget viser samlet at det foregår omfattende diskriminering av innvandrere og flyktninger i rekruttering til de vestlige arbeidsmarkedene, særlig på bakgrunn av hudfarge og (islamsk) religion. Minoritetsgrupper med mørk hudfarge diskrimineres i større grad enn andre minoritetsgrupper, men samtidig ble det identifisert relativt få studier som undersøker diskriminering og arbeidslivsintegrering av minoritetsgrupper med mørk hudfarge i Europa.

Noe sterkere empirisk belegg for preferansebasert diskriminering ved ansettelse sammenlignet med statistisk diskriminering i den empiriske forskningslitteraturen

De siste 60 årene har mekanismene bak diskriminering i arbeidslivet blitt forklart gjennom to dominerende teorier i den samfunnsøkonomiske forskningslitteraturen. De to teoriene er preferansebasert diskriminering og statistisk diskriminering. Den empiriske litteraturen som er inkludert og presenteres i denne rapporten, fokuserer hovedsakelig på disse to teoriene for å forklare mekanismene bak funnene i de empiriske analysene. Samlet sett er det sterkest empirisk støtte i litteraturen for teorien om preferansebasert enn statistisk diskriminering. Med preferansebasert diskriminering menes at den enkelte arbeidsgiver foretrekker å være i kontakt med sin egen etniske gruppe, noe som medfører at arbeidsgiveren er villig til å betale en pris for å unngå kontakt med for eksempel en annen etnisk minoritetsgruppe. Statistisk diskriminering kan oppstå når arbeidsgivere må ta en beslutning under usikkerhet i en ansettelsesprosess, uten at de har perfekt informasjon om produktiviteten til de som søker jobb. De kan tilegne ulike gruppekaraktistikker til individer som tilhører ulike grupper. Det å forstå hvilke mekanismer som driver diskriminering anses som et viktig poeng, siden det for eksempel kreves ulike tiltak for å motvirke disse to formene for diskriminering. Mer omfattende og standardiserte jobbsøkerprosedyrer er et effektivt tiltak for å redusere statistisk diskriminering, mens økonomiske sanksjoner er ansett som et effektivt tiltak mot preferansebasert diskriminering.

Noen studier finner belegg for både statistisk og preferansebasert diskriminering, mens andre studier som studerer ulike etniske grupper peker generelt i favør av statistiske mekanismer og viser varierende støtte for preferansebasert diskriminering.

Generelt sett er det veldig vanskelig å identifisere mekanismene som forklarer identifiserte nivåer av diskriminering i empiriske studier, da flere mekanismer kan påvirke en observert gjennomsnittseffekt. De ulike mekanismene er dermed ikke gjensidig utlukkende.

Autorisasjon kan motvirke etnisk diskriminering i høystatusyrker

Forskningsfunn om (statistisk) diskriminering innen høystatusyrker i Norden er sprikende. Norske studier viser at statistisk diskriminering synes å være fraværende innen høystatusyrker som krever autorisering, for eksempel i legeyrket. Lisensiering og organisasjonsgrad kan bidra til reduksjon av inntektsforskjeller mellom arbeidstakere med etnisk minoritets- og majoritetsbakgrunn. Autorisasjoner gjør innvandrerbakgrunn mindre relevant for arbeidsgivere, der mekanismen trolig er at et begrenset tilbud av arbeidskraft reduserer arbeidsgivers muligheter for å diskriminere, samtidig som autorisasjonen reduserer arbeidsgivers usikkerhet. Generelt støtter disse studiene hverandre i at utdanning og autorisasjon i det nye landet har betydning for å redusere arbeidsgivernes fordommer knyttet til innvandrernes kompetanse.

Lite forskning på individuelle strategier for å motvirke etnisk diskriminering i arbeidslivet

Få empiriske studier fra Norden handler om innvandrernes egne strategier for å redusere diskriminering med tanke på arbeidslivsintegrering, for eksempel gjennom å søke statsborgerskap eller ved å øke sin arbeidserfaring. Mye av forskningen identifiserer kun diskriminering i tidlige faser av ansettelsesprosessen, og vi har funnet få studier som undersøker konsekvenser av rasisme og diskriminering i senere faser av arbeidslivet enn jobbsøkerprosessen.

Arbeidsmarkedssegmentering øker sårbarheten og kan påvirke arbeidsmiljøet negativt

Inndeling av arbeidsmarkedet i spesifikke grupper, for eksempel etter etnisitet (etnisk arbeidsmarkedssegmentering), er en form for diskriminering og kan innebære økt sårbarhet og påvirke arbeidsmiljøet negativt. Dette kan igjen på sikt føre til helseskader eller lavere livskvalitet. I denne sammenhengen pekes det særlig på fagforeningens rolle i integrering av innvandrere i arbeidslivet og en harmonisering av rettigheter for ansatte, uavhengig av bakgrunn. I tillegg pekes det på

behov for flere studier av viktige faktorer for å stimulere til et positivt arbeidsmiljø for ansatte med innvandrerbakgrunn.

Oppsummering og implikasjoner

Oppsummert peker litteraturen i vår kunnskapsoversikt til behov for mer kunnskap på en rekke områder. Det vises til et behov for mer forskning på diskriminering av minoritetsgrupper med mørk hudfarge i en europeisk kontekst. De fleste studiene i denne kunnskapsoversikten er CV-eksperimenter og vignettstudier, som ser på den første fasen av ansettelsesprosessen. Kunnskapsoversikten peker dermed på et behov for studier rettet mot senere faser i ansettelsesprosessen. I tillegg peker den til et behov for studier som undersøker tidsdimensjonen og undersøker hvordan diskriminering påvirker arbeidslivsintegrering over tid. Litteraturen peker også på et behov for studier med et flerdimensjonalt perspektiv på etnisk diskriminering, studier som ser på overgangen fra utdanning til arbeidsliv, og studier som bruker avanserte (statistiske) metoder for å operasjonalisere og måle rasisme og diskriminering.

Summary

The purpose of this report (Part 1) is to create a research review of the effect that racism and discrimination has on work-life integration. Racism and discrimination are barriers to participation in all fields of society, for example in education and in work-life. Although there already exists a large body of research on the prevalence of racism and discrimination, there is a need for further knowledge about its possible consequences for integration.

Research problem

The report's research question is: What does the research tell us about the effects and consequences of racism and discrimination on structural integration in employment and work-life? The report is part of a larger project. Part 2 and 3 deal with integration into educational institutions, and into civil society.

Method

The methodological approach combines methods in systematic review with bibliometric analyses ("science mapping"). Methods for systematic reviews are based on transparent and reproducible procedures to reduce systematic bias. Bibliometric analyses quantitatively analyze bibliometric data to address the relation between research contributions. We searched systematically for literature in Web of Sciences and Cristin and searched strategically in reference lists of key publications. We included exclusively research with a quantitative design, mainly randomized controlled studies, natural experiments and quasi-experimental studies that are most appropriate to identify causal effects.

Results

We identified in total 71 studies, among these seven literature reviews and 64 primary studies. Moreover, 35 studies were conducted in Nordic countries or in a

Nordic context, and 29 studies were conducted in a Western European context. Furthermore, all the studies use an “ethnic discrimination concept”, rather than the term “racism”. Themes identified in these studies are discrimination of different groups (ethnicity, religion, geographical background), different types of discrimination (preference-based; statistics discrimination), mechanisms according to discrimination, and individual strategies or other strategies to combat discrimination.

Some immigrant groups are discriminated against more than others

Overall, the research shows that there is extensive discrimination against immigrants when it comes to recruitment to Western workplaces, especially based on skin color and (Islamic) religion. Especially, minority groups with dark skin are discriminated against to a greater extent than other minority groups. However, there were few studies on discrimination and work-life integration of minority groups with dark skin color in Europe.

Empirical evidence for preference based and statistical discrimination in hiring

Over the past 60 years, the mechanisms behind discrimination in employment have been explained through two dominant theories in the empirical research literature, 1) preference-based discrimination and 2) statistical discrimination. The literature presented in this report focuses mainly on these two theories to explain the mechanisms behind the empirical findings. Overall, there is greater empirical support for the theory of preference-based discrimination, which means that individual employers prefer being in contact with their own ethnic group. Employers are therefore willing to avoid contact with, for example, an ethnic minority group. Statistical discrimination occurs, for example, when employers exclude employee-candidates based on imperfect information and prefer somebody with a non-immigrant background. The difference between preference-based and statistical discrimination is important since different measures are required to counteract the two types of discrimination. Comprehensive and standardized job search procedures are one way to reduce statistical discrimination, while economic sanctions are an effective measure against preference-based discrimination. In general, it is very difficult to identify the mechanisms that explain levels of discrimination in empirical studies, as both statistical and preference-based discrimination can influence an observed average effect. Measures to reduce discrimination in hiring should therefore consider that multiple mechanisms can be present at once.

Authorization can counteract ethnic discrimination in prestigious occupations

Research findings on statistical discrimination in high-status occupations in the Nordic countries are inconsistent. Norwegian studies show that statistical discrimination appears to be absent in prestigious occupations that require authorization, such as doctors. Licensing and authorization can contribute to reducing income disparities between workers with ethnic minority and majority backgrounds. Through authorizations, immigrant backgrounds are less relevant for employers. Thus, a limited supply of educated workers reduces the employer's opportunities to discriminate, while authorizations reduce employer's uncertainty. In general, these studies support each other in that education and authorization has an impact on reducing employers' prejudices related to immigrants' competence.

Few studies on individual strategies to combat ethnic discrimination in work-life

Few empirical studies, from the Nordic countries, deal with immigrants' own strategies for reducing discrimination in terms of work-life integration, for example by applying for citizenship or by increasing their work experience. Much of the research we found looked at discrimination in the early stages of the hiring process. We identified few studies that examine the consequences of racism and discrimination in the later phases of work-life.

Labor market segmentation increases vulnerability for immigrants and can negatively affect the work environment

Dividing the labor market into specific groups or segments, for example by ethnicity (ethnic labor market segmentation), is a form of discrimination. This may entail increased vulnerability for employees, and negatively affect the work environment. In the long run, it can lead to health damage as well as poor well-being. In this context, the role of trade unions in the integration of immigrants into work-life, and equalization of employees' rights, regardless of backgrounds particularly important. In addition, this emphasizes the need for more research on important factors in stimulating a positive work environment for employees with immigrant backgrounds.

Summary and implications

The summarized studies in this report call for a deeper understanding in several areas. Our review points to a need for more research on ethnic discrimination of minority groups with dark skin-color in a European context. Most of the studies in our review are CV experiments and vignette studies that look at the first phase of employment. There is therefore a need for studies of later phases of employment, and how discrimination affects labor integration of immigrants as a process. In addition, there is a need for more studies with a multidimensional perspective on ethnic discrimination that look at the transition from education to work life. We also need more studies that use advanced methods to operationalize and measure racism and discrimination.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Rasisme og diskriminering er barrierer mot deltakelse på alle samfunnsarenaer, og arbeidet på dette feltet er en viktig del av innsatsen for å få til en vellykket integrering. Videre kan diskriminering og rasisme føre til redusering av levekår, hindre inngang i arbeidslivet og redusere utbytte av opplæring. Dette vil kunne påvirke forholdet mellom ulike befolkningsgrupper. Diskriminering kan for eksempel føre til svekket tilhørighet til fellesskapet og svekket tillit både til samfunnet generelt og til individer.

Det foreligger mye forskning om forekomsten av rasisme og diskriminering i samfunnet, for eksempel i arbeidslivet (Quillian og Midtbøen, 2021; Midtbøen, 2018). Integreringsbarometeret 2022 viser samtidig at det er en stor og økende bevissthet i befolkningen om eksisterende rasisme og diskriminering i Norge, både på arbeidsmarkedet og andre samfunnsarenaer, for eksempel innen utdanning (Brekke og Fladmoe 2022; se også Brekke mfl. 2020). Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) ønsker en kunnskapsoppsummering over hva som foreligger av forskning på betydningen av rasisme og diskriminering på integreringsfeltet.

Selv om det allerede finnes mye forskning om forekomst, er det særlig behov for mer kunnskap om mulige effekter og konsekvenser av rasisme og diskriminering på integrering. Denne rapporten er én av tre rapporter som omhandler integrering i arbeidslivet (Delprosjekt 1); den andre rapporten vil ta for seg integrering innen utdanning (Delprosjekt 2), mens den tredje rapporten vil dreie seg om integrering i sivilsamfunnet (Delprosjekt3).

Kunnskapsstatus

Aksnes mfl. (2021) har systematisk kartlagt nyere forskning gjennomført i Norden på blant annet diskriminering og trakassering. Her fant man mest forskning på etnisk diskriminering med sterk vektlegging på diskriminering i arbeidslivet. I tillegg har Wollscheid mfl. (2021) oppsummert forskning på konsekvenser av rasisme og etnisk og religiøs diskriminering. Funnene fra disse to prosjektene har vært verdifulle når det gjelder å informere den videre utformingen av litteratursøket i dette prosjektet.

Generelt viser forskning en rekke negative konsekvenser av rasisme og diskriminering på ulike utfall, for eksempel tilgang til arbeidsmarkedet (f.eks., Midtbøen, 2016; 2018; Quillian og Midtbøen, 2021). En tidligere kunnskapsoversikt viste at forskningen på mer langvarige effekter for arbeidslivsdeltakelse er fragmentert, og at det foreligger en negativ sammenheng mellom forekomst av rasisme og diskriminering og arbeidsmarkedsutfall. Videre identifiserte den også sammenhenger mellom forekomst av rasisme og diskriminering og negative konsekvenser knyttet til identitetsmessig integrering (Wollscheid mfl., 2022). Diehl og Liebau (2017) viste for eksempel at bedre integrerte personer ofte rapporterer at de opplever mindre diskriminering. Samtidig pekes det på et behov for en bedre forståelse av koblingen mellom diskrimineringsprosesser og sosial ulikhet. Wollscheid mfl. (2021) påpeker også at det finnes få longitudinelle studier om konsekvenser av diskriminering og rasisme, og det kan være vanskelig å fastslå årsakssammenhenger.

Formål og problemstilling

Dette prosjektet analyserer forskningslitteratur om effekter og konsekvenser av diskriminering og rasisme for integrering i arbeidslivet, noe som kan operasjonaliseres for eksempel som arbeidslivsdeltakelse og lønnsutvikling. Forskning om effekter av diskriminering og rasisme på arbeidslivsintegrering utgjør et stort internasjonalt forskningsfelt. Forskningsfeltet omfatter mange (kvasi-)eksperimentelle studier særlig innen samfunnsøkonomi og kvantitativ sosiologi. Oppsummert internasjonal forskning viser at søkere med innvandrerbakgrunn diskrimineres i ansettelsesprosesser ved at de har systematisk lavere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju enn søkere uten innvandrerbakgrunn (Quillian og Midtbøen 2021). På den ene siden foreligger det altså allerede mye oppsummert internasjonal forskning om konsekvenser av diskriminering og rasisme på rekruttering eller ansettelse. På den andre siden finnes det færre studier på andre typer utfall relatert til arbeidslivsintegrering. Slike utfall er for eksempel knyttet til lønnsutvikling og forfremming, arbeidsmengde, trivsel i arbeidslivet, noe som denne kunnskapsoversikten skal omfatte.

Formålet med denne rapporten er å få en oversikt over kunnskapen som foreligger om hvilken effekt rasisme og diskriminering har på integrering, særlig deltagelse i arbeidslivet (nasjonalt og internasjonalt). Dette er den første av tre rapporter, og den tar for seg integrering i arbeidslivet. Vi ønsker å besvare følgende problemstilling: Hva sier forskning om effekter av rasisme og diskriminering på strukturell integrering i arbeidslivet (Delprosjekt 1)?

Samtidig er det bred enighet om at utdanning er sentralt for en videre vellykket integrering i arbeidslivet. Vi vil derfor se på integrering innenfor utdanning i den andre rapporten (Delprosjekt 2) for å bevare følgende problemstilling: Hva sier

forskning om konsekvenser av rasisme og diskriminering for strukturell, sosial og identitetsmessig integrering innenfor utdanning? Den tredje rapporten (Delprosjekt 3) vil dreie seg om konsekvenser og effekter av rasisme og diskriminering på deltakelse i sivilsamfunn og frivillige organisasjoner.¹

De tre delprosjektene er basert på metoden i systematisk kunnskapsoppsummering som vil resultere i en systematisk kunnskapsoversikt. Kunnskapsoversikten vil samle, vurdere og oppsummere forskning for å få oversikt over den beste tilgjengelige kunnskapen om temaet, både nasjonalt og internasjonalt. Videre vil de peke på kunnskapshull på de tre områdene, identifisere forskningsbehov og komme med konkrete anbefalinger om videre forskning.

En forenklet systematisk kunnskapsoversikt av forskning er velegnet i denne sammenhengen. Fremgangsmåten er mindre tid- og ressurskrevende sammenlignet med full systematisk kunnskapsoversikt, men den har felles mål om å oppfylle kriterier som transparens, vitenskapelig stringens og reproduserbarhet (Petticrew og Roberts, 2008). Formatet er i stadig utvikling, og den generelle trenden peker i retning av økende bruk av denne metoden i politikktutforming (Wollscheid og Tripney, 2021; Thomas mfl., 2013). I denne rapporten kombinerer vi metoder i systematisk kunnskapsoppsummering med bibliometriske analyser («science mapping»).

Det engelske begrepet «systematic review» oversettes til de norske begrepene «systematisk kunnskapsoppsummering» eller «systematisk kunnskapsoversikt» som brukes om hverandre. I denne rapporten forholder vi oss til terminologi som ble utviklet av Folkehelseinstituttet i samråd Språkrådet. Dette betyr at vi ønsker å skille mellom «systematisk kunnskapsoppsummering», som er selve metoden eller forskningsprosessen, og «systematisk kunnskapsoversikt» som er resultatet eller produktet av forskningsprosessen. (Munthe mfl., 2022).

1.2 Sentrale begreper

De tre sentrale begrepene eller konseptene i dette prosjektet er diskriminering, rasisme og integrering. De er flerdimensjonale og har sammensatte betydninger. Betydningen er også preget av den sosiale konteksten de brukes i. I de siste årene har det skjedd en endring i internasjonal og nordisk sammenheng, fra å se hva disse begrepene betyr rent innholdsmessig, til å vektlegge hvilke konsekvenser de har på ulike samfunnsarenaer (se f.eks. Wollscheid mfl. 2021).

¹ Del 2 om integrering innen utdanning og Del 3 om integrering innen sivilsamfunnet publiseres som egen rapport.

1.2.1 Diskriminering og rasisme

Likestillings- og diskrimineringsloven definerer diskriminering som «direkte eller indirekte forskjellsbehandling». Direkte forskjellsbehandling blir forstått som «at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon», mens det med indirekte forskjellsbehandling menes «enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre» (LOV-2017-06-16-51). Personer kan diskrimineres på grunnlag av ulike sosiodemografiske kjennetegn, som for eksempel innvandrersstatus (Craig, 2015), eller på grunnlag av en kombinasjon av flere kjennetegn, for eksempel kjønn og innvandrersstatus. I sistnevnte tilfelle vil det være det som omtales som «sammensatt diskriminering», «multipel diskriminering» eller flerdimensjonal diskriminering (Vogt, 2020). Kumulativ diskriminering dreier seg derimot om erfaringer med diskriminering over lengre tid, på flere arenaer og på tvers av generasjoner (se Midtbøen og Lidén, 2016). I dette prosjektet ser vi på ulike former for diskriminering, for eksempel kumulativ diskriminering og flerdimensjonal diskriminering (se også Wollscheid et al., 2021).

I praksis kan det være vanskelig å analytisk identifisere diskriminering og dens konsekvenser. Ifølge Fibbi mfl. (2021) kan diskriminering ha negative utfall for et individ på en rekke områder, som for eksempel på arbeid, utdanning og bolig. Reduserte muligheter på grunn av diskriminering innebærer at diskriminerte grupper ofte har lavere måloppnåelse og lavere posisjoner enn andre grupper på ulike arenaer. Med andre ord innebærer dette perspektivet en forståelse av diskriminering som allerede peker på dens konsekvenser. Fibbi mfl. (2021) skiller videre mellom konsekvenser og håndtering av diskriminering, der sistnevnte viser til hvilke reaksjoner og strategier individer kan ha i møte med diskriminering. Eksempler på håndtering kan være tilbaketrekning, redusert tillit, men også overprestering i for eksempel utdanningssystemet.

Det finnes ulike definisjoner av rasisme. Noen forskere vektlegger oppfattede biologiske forskjeller, andre forstår også diskriminering og negative holdninger knyttet til kultur og religion som former for rasisme (f.eks. Bratt, 2022; Bangstad og Døving, 2015). Mens rasismebegrepet er særlig brukt i USA og Storbritannia, brukes oftere begreper som diskriminering, xenofobi, ekskludering og fordommer innen forskningen i skandinaviske og andre vesteuropeiske land.

Selv om rasismebegrepet brukes lite innen norsk forskning viser studier at hudfarge har høy relevans for sosiale inkluderingsprosesser, og for hvem som regnes som å være innenfor det nasjonale fellesskapet (f.eks., Leirvik mfl., 2021; Lynnebakke og Fangen 2011). Den offentlige debatten om Black Lives Matter har ført til økt oppmerksomhet om rasisme de siste par årene, både i Norden (f.eks., Nafstad, 2022; Rosenberg, 2021) og andre vesteuropeiske land (f.eks., Adam mfl., 2021;

Degele, 2020). I dette oppdraget vil vi se på første innvandrere og etterkommere av disse.

1.2.2 Statistisk og preferansebasert diskriminering

I økonomiske teori henviser man ofte til preferansebasert diskriminering (Becker, 1957, 1971) og statistisk diskriminering (Arrow, 1973; Phelps, 1972) for å forklare mekanismene som ligger bak diskriminering i arbeidsmarkedet.

Preferansebasert diskriminering innebærer at individers preferanser for å være i kontakt med sin egen etniske gruppe, fører til at enkelte arbeidsgivere er villig til å betale en pris for å unngå kontakt med for eksempel en etnisk minoritetsgruppe. En slik situasjon i en norsk setting kan være at etnisk norske arbeidsgivere er villig til å betale høyere lønn til personer født i Norge, sammenliknet med likt kvalifiserte og like produktive personer fra en minoritetsgruppe. Arbeidsgiveren gjør dermed et økonomisk irrasjonelt valg, som vil redusere firmaets resultat på lang sikt. Arbeidsgiveren ser på kostnaden med høyere lønn til den som har samme etnisitet som hen selv, som en bedre løsning enn å ta et valg som strider mot egne preferanser. Et effektivt tiltak mot denne typen diskriminering er å gjøre det kostbart å diskriminere, gjennom for eksempel å straffe individer som diskriminerer på bakgrunn av for eksempel etnisitet. Dersom den forventede kostnaden med å diskriminere er større enn fordelene arbeidsgiveren oppnår ved å diskriminere, så er denne typen økonomisk straff et effektivt tiltak.

Statistisk diskriminering oppstår når individer må ta en beslutning under usikkerhet. Dette kan være i en ansettelsesprosess, der arbeidsgiveren ikke har perfekt informasjon om produktiviteten til den som søker jobb. I en slik situasjon vil det være rasjonelt, men kostbart, å innhente mer informasjon om produktiviteten til de aktuelle kandidatene for jobben. Derfor kan det være rasjonelt for arbeidsgiveren å tilskrive individer egenskaper som besittes av andre personer med samme gruppetilhørighet. Det kan for eksempel være at arbeidsgiveren tilskriver en jobbsøker visse karakteristika, som for eksempel at vedkommende er innvandrere, og denne adferden kan muligens påvirke arbeidsmarkedets utfallene til jobbsøkere fra denne gruppen negativt. Et eksempel er at man tilskriver jobbsøkere som er innvandrere, dårligere språkkunnskaper fordi man er usikker på de individuelle språkkunnskapene. Et effektivt tiltak mot denne typen diskriminering kan være å gi arbeidsgivere mer og bedre informasjon om de aktuelle jobbsøkernes produktivitet, for eksempel gjennom vitnemål og sertifikater, da dette reduserer arbeidsgiverens usikkerhet.

På andre fagfelt finnes det flere teorier som kan forklare diskriminering i arbeidsmarkedet, men innenfor samfunnsvitensfag, som for eksempel samfunns-

økonomi, er statistisk og preferansebasert diskriminering blant de to mest dominerende teoriene.

1.2.3 Integrering

Det finnes mange definisjoner av integrering eller integrasjon. Her forstår vi integrasjon som en inkluderingsprosess av innvandrere i sosiale institusjoner (f.eks. arbeidsliv) og sosiale relasjoner (Bosswick og Heckmann, 2006). Videre bygger vi på Heckmanns (2005) inndeling av fire ulike former for integrasjon: strukturell, sosial, identitetsmessig og kulturell integrering.

Strukturell integrasjon dreier seg om å oppnå likeverdige rettigheter og lik tilgang til posisjoner og sentrale institusjoner i samfunnet, som for eksempel arbeidsmarked og utdanning. *Sosial integrasjon* omhandler aksept og inkludering i sosiale nettverk, for eksempel i vennegrupper, familie og i frivillige organisasjoner. Sosial integrasjon kan skje både i nettverk av personer med samme landbakgrunn eller på tvers av landbakgrunner. Særlig i den første tiden i et nytt land kan sosial integrasjon i etniske nettverk bidra til kunnskap om det nye landet. På lengre sikt kan imidlertid det å utelukkende ha tilknytning til slike nettverk begrense innvandreres kulturelle og sosiale kapital som er relevant for å få innpass i samfunnets institusjoner på lik linje med majoritetspersoner (Heckmann, 2005)². *Identitetsmessig integrasjon* omhandler opplevd identifikasjon med og tilhørighet til grupper. Det dreier seg særlig om etniske, regionale og/eller nasjonale identifikasjoner, eller kombinasjoner av disse. *Kulturell integrasjon* dreier seg om kunnskap om det nye landet (Heckmann og Boswick, 2006), dvs. delte sentrale kulturelle referanser (Eriksen, 2007), språkkunnskaper og kunnskap om dominerende verdier og normer (Heckmann, 2005). Slik kunnskap kan være en forutsetning for å forstå, gjøre seg forstått og orientere seg i det nye landet.

De fire integrasjonsformene kan ses i sammenheng, siden de påvirker hverandre gjensidig (Heckmann, 2005). For eksempel kan ens grad av sosial og kulturell integrasjon både påvirkes av og påvirke integrasjon i arbeidslivet. Sosial og kulturell integrasjon kan igjen bidra til ansettelse, forfremmelse og sosial aksept på arbeidsplassen. Motsatt kan en få kunnskap om det nye landet og sosiale nettverk gjennom arbeidsplassen. Likeledes viser forskning en sterk sammenheng mellom trivsel og skoleprestasjoner. Sosial og identitetsmessig integrasjon i skolen kan dermed virke inn på strukturell integrering i arbeidslivet på lengre sikt, da lavere skoleprestasjoner innsnevrer mulighetene senere i utdanningsløpet. I denne rapporten vil vi undersøke konsekvenser av diskriminering og rasisme for integrering i arbeidslivet, med særlig vekt på strukturell integrering.

² Slik vi forstår det, overlapper deler av dette med betydningen av begrepet «hverdagsintegrering».

1.3 Rapportens struktur

Rapporten består av til sammen fire kapitler, inkludert dette innledningskapitlet som presenterer bakgrunn og formål, samt definerer de sentrale begrepene diskriminering, rasisme og integrering. I kapittel 2 skisserer vi den metodiske fremgangsmåten som vi bruker i denne rapporten. I tillegg redegjør vi for metodiske styrker og svakheter.

Kapittel 3 presenterer resultatene. Innledningsvis presenterer vi valg av data-materiale, og vi presenterer funn fra bibliometriske analyser basert på forskningsbidragene som ble identifisert gjennom det systematiske søket i Web of Science (WoS). Deretter oppsummerer vi de viktigste funnene fra de inkluderte forskningsbidragene. Dette gjelder funn fra internasjonale og nordiske kunnskapsoversikter og funn fra nordiske og vesteuropeiske primærstudier.

I kapittel 4 oppsummerer og diskuterer vi de viktigste funnene fra kunnskapsoppsummeringen, og vi skisserer noen kunnskapshull og implikasjoner for videre forskning.

2 Metode

I dette kapittelet presenterer vi den metodiske tilnærmingen i kunnskapsoppsummeringen og dens metodiske styrker og begrensninger, særlig med tanke for problemstillingen i denne rapporten.

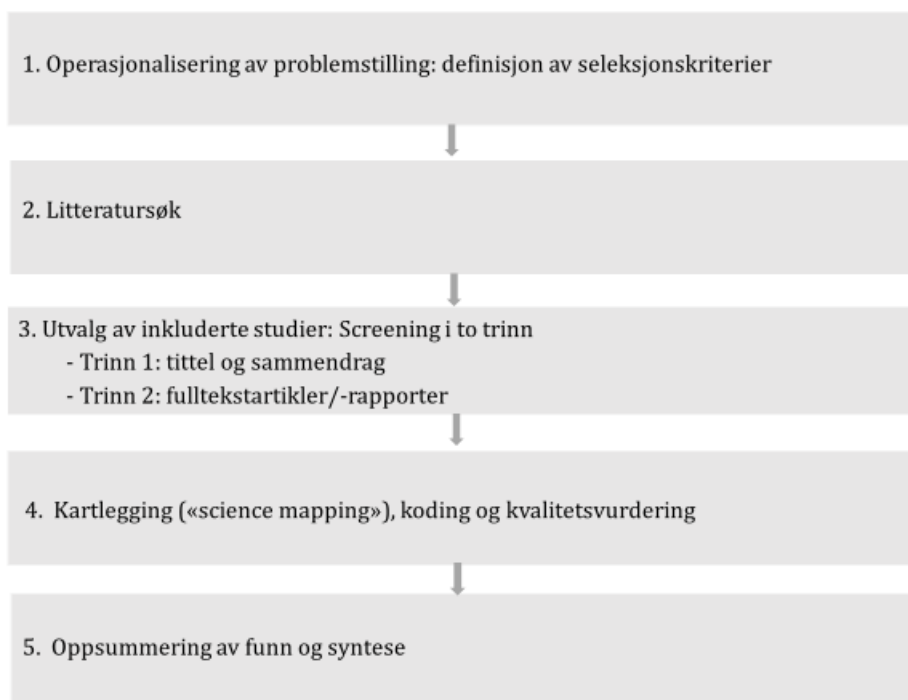
2.1 Systematisk kunnskapsoppsummering og bibliometrisk analyse

En forenklet systematisk kunnskapsoversikt bygger på den samme tilnærmingen som en tradisjonell systematisk kunnskapsoversikt, hvor forskning identifiseres, oppsummeres og vurderes ved hjelp av systematiske, transparente og reproduserbare prosedyrer (Munthe mfl., 2022). På denne bakgrunn utarbeides det en syntese av den tilgjengelige/identifiserte forskningen (Petticrew og Roberts, 2006). En forenklet systematisk kunnskapsoversikt er imidlertid mer avgrenset og bedre egnet for et kortvarig prosjekt (her: mindre enn 6 måneder) enn en tradisjonell systematisk kunnskapsoversikt, og vil kunne besvare oppdragets problemstillinger innen den gitte tidsfristen. Denne metoden ble valgt for dette prosjektet. Forenklingene innebærer her strengere avgrensninger på kilder, geografi, språk, år og publikasjonstype, samt i kvalitetsvurderingen av de inkluderte studiene (f.eks., Thomas mfl., 2013; Wollscheid og Tripney, 2021). Metoden ble utviklet for å imøtekomme behovet for mindre ressurskrevende systematiske kunnskapsoversikter som grunnlag for kunnskapsbaserte politiske beslutninger (Thomas mfl., 2013).

I dette prosjektet ønsker vi å kombinere metoder i systematisk kunnskapsoppsummering med bibliometriske analyser («science mapping») for å kartlegge relasjoner mellom forskningsbidrag. De bibliometriske analysene som vi bruker her, omfatter analyse av samforfatterskap, samsitering, feltklassifisering, institusjonstilhørighet og publiseringskanaler. Ved å kombinere disse metodene er det mulig å belyse datamaterialet fra ulike perspektiver – et mer «overordnet» perspektiv basert på metadataen fra de inkluderte studiene og et «nedenfra perspektiv» med utgangspunkt i innholdet fra enkelpublikasjoner, som kan berike hverandre.

2.2 Faser i kunnskapsoppsummeringen

I det følgende beskrives de enkelte prosedyrene eller fasene i kunnskapsoppsummeringen i tråd med metoden for å besvare problemstillingen om arbeidslivsintegrasjon.



Figur 2.1 Prosedyrer i systematisk kunnskapsoppsummering

2.2.1 Operasjonalisering av problemstillingen og seleksjonskriterier

For å operasjonalisere problemstillingene måtte vi definere seleksjonskriteriene, dvs. inklusjons- og eksklusjonskriteriene. Inklusjonskriteriene brukes i utforming av søkestrategier og til grunn for seleksjon av forskningsbidrag, dvs. forskningsartikler og -rapporter (datainnsamling).

I tabell 2.1 nedenfor presenterer vi seleksjonskriteriene for problemstillingen, dvs. inklusjons- og eksklusjonskriteriene. Eksklusjonskriteriene våre er i stor grad motstykker til inklusjonskriteriene. Når det gjelder publikasjonstyper, inkluderte vi to typer forskningslitteratur: fagfellevurderte tidsskriftsartikler og norske forskningsrapporter. At vi i sterkere grad vektla norske forskningsrapporter (fremfor forskningsrapporter fra de andre nordiske landene), er begrunnet med viktigheten av den nasjonale konteksten i oppdraget og i den valgte metoden: forenklet systematisk kunnskapsoppsummering. Med hensyn til tidsperiode begrenset vi oss til internasjonale kunnskapsoversikter og primærstudier publisert mellom 2012 og 2022.

Tabell 2.1 Seleksjonskriterier

	Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
Populasjon	Innvandrere og etterkommere som blir diskriminert eller som risikerer å bli utsatt for diskriminering og rasisme	Ikke Innvandrere og etterkommere som blir diskriminert eller som risikerer å bli utsatt for diskriminering og rasisme
Fenomenet (eksponering)	Rasisme og/eller diskriminering; multipel diskriminering i arbeidslivet	Handler ikke om eksponering til rasisme og/eller diskriminering; multipel diskriminering i arbeidslivet
Utfall	Strukturell integrering i arbeidslivet: arbeidsmarkedsdeltakelse/-tilgang, lønn, mønstre i sykemelding/inntektserstatning, arbeidsmengde	Handler <i>ikke</i> om arbeidslivsutfall Handler om PS2: integrering i utdanning; Handler om PS3: sivilsamfunnsdeltakelse
Typer studier og forskningsdesign	Kvantitative studier: Randomiserte kontrollerte eksperimenter (korrespondansestudier, vignettstudier), Kvasieksperimentelle studier og naturlige eksperimenter, longitudinelle studier, tverrsnittstudie (med kontrollgruppe) Internasjonale kunnskapsoversikter og primærstudier	Kvalitative studier
Publiseringstyper	Fagfellevurderte tidsskriftsartikler; Norsk grålitteratur (forskningsrapporter)	-
Språk	Engelsk, norsk	Annen eksklusjonsgrunn: Ikke engelsk eller norsk/nordisk
Tidsperiode	2012-2022 for primærstudier og internasjonale kunnskapsoversikter	-
Geografi	Internasjonale kunnskapsoversikter; Norden og andre vesteuropeiske land: Tyskland, Nederland, Frankrike, Luxemburg, Belgia, Sveits, Østerrike) Sterkere vektlegging av Norge	Annen eksklusjonsgrunn: For primærstudier: Land med et velferdssystem som <i>ikke</i> er sammenlignbar med de nordiske landene

Det internasjonale forskningsfeltet om effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet er stort, og det har en lang tradisjon. Derfor avgrensner vi den internasjonale litteraturen geografisk til arbeidslivsintegrering i Norden og strategisk utvalgte land i Vest-Europa som har noenlunde lignende velferdsordninger knyttet til deltakelse i arbeidslivet (Esping-Andersen, 1991) og integreringspolitikk (f.eks., Crul og Vermeulen, 2003). I første omgang tok vi noen forbehold om hvilke andre land, ut over de nordiske, vi ønsket å inkludere i oppsummeringen. En endelig avgjørelse angående geografiske avgrensninger foretok vi gjennom den første screeningen (Trinn 1), der vi fant flest studier på arbeidsmarkedsrekruttering. Vi fjernet derfor den opprinnelige avgrensningen til de tre ovenfor nevnte landene Tyskland, Nederland og Frankrike og åpnet opp for studier fra flere vesteuropeiske land som Belgia, Sveits og Østerrike for å oppnå en større variasjon med tanke på utfall.

Forskningsdesign

I den første versjonen av prosjektplanen foretok vi en metodisk avgrensning til strenge forskningsdesign som randomiserte kontrollerte studier og (kvasi-)eksperimentelle studier for å måle sammenhengen mellom diskriminering og utfall for strukturell integrering i arbeidslivet, som lønn og arbeidsmarkedsdeltakelse. Denne typen studier har den mest troverdige identifikasjonen av kausale effekter av diskriminering. For å oppnå en større variasjon med tanke på utfall, foretok vi i andre omgang en mindre streng avgrensning og inkluderte studier med flere kvantitative design, deriblant enkelte studier som gjennomfører beskrivende regresjonsanalyser. Disse kan under strenge antakelser tolkes som studier av kausale effekter, men tradisjonelt omtales disse studiene som korrelasjonsstudier.

I denne rapporten har vi inkludert kvantitative primærstudier med ulike forskningsdesign, i tillegg til metaanalyser og allerede eksisterende kunnskapsoversikter. Nedenfor beskriver vi forskningsdesign som ofte brukes for å studere sosiale fenomener som rasisme og diskriminering og deres konsekvenser på utfall knyttet til arbeidslivsintegrering. Vi foretar en rangering ved å begynne med det mest adekvate designet for å studere den forliggende problemstillingen.

Systematiske kunnskapsoversikter og metaanalyser: Systematiske kunnskapsoversikter og metaanalyser om sammenhenger mellom diskriminering og rasisme og arbeidslivsintegrering omfatter ofte felteksperimenter, for eksempel CV-eksperimenter. Metaanalyser som statistisk oppsummerer primærstudier, innebærer mulighet til å aktivere den unike styrken til felteksperimentmetoden – den høye interne validiteten – og samtidig redusere begrensninger ved enkeltstudier ved å gi et aggregert estimat om rekrutteringsdiskriminering på tvers av flere studier (f.eks. Littell mfl., 2008). Hvis kunnskapsoversikter og metaanalyser tilfredsstillende metodekravene om høy transparens, metodisk streng og intern gyldighet, kan de ansees å tilby den beste kunnskapen om et forskningsspørsmål.

Randomiserte kontrollerte eksperimenter: Randomiserte kontrollerte eksperimenter er en god måte å studere kausale gjennomsnittseffekter på, og metoden er mye brukt i medisinsk forskning. Fordelen med denne typen studier er at man har en tiltaksgruppe og en kontrollgruppe som gjennom randomisering skal være like på både observerbare og uobserverbare karakteristikk. Fordelen med denne typen studier er at forskeren har full kontroll over hvem som er i hver gruppe, og estimatene fra de randomiserte studiene er som forventet lik den gjennomsnittseffekten man ville fått dersom hele populasjonen i tiltaket hadde vært i tiltaksgruppen. Denne effekten omtales ofte som en gjennomsnittlig tiltakseffekt i forskningslitteraturen. I litteraturen i denne rapporten deles de randomiserte kontrollerte eksperimentene inn i hovedsakelig to typer studier; korrespondansestudier/CV-eksperimenter og det som kalles vignettstudier.

Korrespondansestudier (CV-eksperimenter) er felteksperimenter, der det sendes fiktive jobbsøknader til reelle stillingsutlysninger. Dette kan gjøres ved å sende en eller to likt kvalifiserte søkere til reelle utlysninger, der CV-ene til de to kandidatene får randomisert inn en forskjell som gjør at de fiktive personene kan deles inn i to grupper. De to gruppene vil i gjennomsnitt være likt kvalifisert for jobbene det søkes på, men forskjellen mellom søknadene er for eksempel ulike navn som kan signalisere ulik etnisk bakgrunn. Kandidatene er like langs alle andre relevante faktorer, som utdanning, arbeidserfaring og annen kompetanse. Samtidig er de fiktive jobbsøkerne i gjennomsnitt like når det gjelder personlige kjennetegn som kjønn, alder, arbeidserfaring og andre observerbare kjennetegn. Ved å sende et stort antall søknader er det dermed mulig å studere direkte om jobbsøkere med en minoritetsbakgrunn har lavere sannsynlighet for å bli kalt inn til jobbintervju enn likt kvalifiserte søkere med majoritetsbakgrunn. Denne typen eksperiment er blant annet gjennomført i Midtbøen (2015b), og denne typen studier undersøker da arbeidsgiveres faktiske adferd, og i hvilken grad de behandler personer med et tradisjonelt eller et utenlandsk navn forskjellig i reelle jobbsøkerprosesser.

Vignettstudier er en annen type randomiserte kontrollerte eksperimenter som ofte er brukt i forskning av diskriminering og integrering i arbeidsmarkedet. Disse studiene lar personer vurdere fiktive personers kvalifikasjoner på bakgrunn av en beskrivelse. Forskeren varierer da, for eksempel, etnisiteten i beskrivelsen av en ellers identiske personer, og sammenlikner i etterkant den gjennomsnittlige effekten av endringer i beskrivelsen på hvordan kandidaten vurderes av deltakerne i studien. De som vurderer kandidaten kan, for eksempel, være arbeidsgivere. Vignettstudier har en svært troverdig identifikasjon av kausale effekter av en variabel på preferansene til dem som deltar i eksperimentet, men svakheten er at denne typen studier ikke identifiserer effekten på faktisk adferd.

Kvasieksperimentelle studier og naturlige eksperimenter: Kvasieksperimentelle studier og naturlige eksperimenter er to ulike, men veldig sammenliknbare, metoder for å identifisere kausale effekter av et tiltak eller en behandling. Forskjellen mellom de to typene ligger i hvilken grad forskeren har kontroll over hvem som underlegges tiltaket/behandlingen.

- Naturlige eksperimenter er situasjoner der forskeren ikke har noen kontroll over hvem som er i tiltaksgruppen, og hvem som er i kontrollgruppen, men der det har oppstått en situasjon der man har to sammenliknbare grupper som er ulikt behandlet. Denne forskjellen mellom gruppene har oppstått som om de to gruppene var tilfeldig delt i to.
- I kvasieksperimentelle studier har forskeren delvis kontroll over hvilke personer som havner i tiltaksgruppen og kontrollgruppen, og kan dermed delvis kontrollere at de to gruppene er sammenliknbare. Både naturlige experi-

menter og kvasiexperimentelle studier identifiserer kausale effekter av det som gjerne kalles en behandling eller et tiltak, og et typisk eksempel på en slik studie er Hainmuller et.al. (2019) som vil bli oppsummert senere i rapporten.

Longitudinelle studier: Formålet med en longitudinell studie (kohortstudie) er å undersøke relasjoner mellom ulike variabler ved å følge et utvalg av personer over tid. Man kan studere hvordan hyppigheten av en tilstand varierer innad i populasjonen over tid, og man kan studere sammenhenger og mulige årsaker. Et eksempel er å studere forskjellen i arbeidsmarkedsutfall (f.eks. lønnsutvikling eller arbeidsmarkedsdeltakelse) og innvandrerstatus over tid, der man gjerne sammenlikner utviklingen til to ulike innvandrergrupper over tid. Et typisk eksempel på denne typen studier er Feldbo-Kolding et al. (2021), som sammenlikner lønnsutviklingen til rumenere og polakker i perioden etter at de innvandret til Danmark.

Tverrsnittstudier: I en tverrsnittstudie ser man på variasjon mellom individer på ett tidspunkt. Sammenhenger som er identifisert på samme tidspunkt, gir i mange tilfeller kun informasjon om kausale sammenhenger under sterke antakelser.³ Dette gjør at både den interne og eksterne validiteten i kausale tverrsnittstudier gjerne er lavere enn i andre typer forskningsdesign. Vi har valgt å inkludere tverrsnittstudier der det var hensiktsmessig (f.eks., Schmaus, 2020), men i forkortet form, der eksempler er regresjonsanalyser basert på data som observerer individer i en tidsperiode. Disse studiene bruker variasjon mellom individer når de estimerer ulike parametere. Konklusjonene fra disse studiene inngår i rapporten, for eksempel dersom disse studiene handler om sjeldne utfall eller temaer som er dårlig belyst i andre studier med mer troverdig identifikasjon av effekter.

2.2.2 Litteratursøk og utvalg av studier

Systematiske litteratursøk

Etter å ha definert seleksjonskriteriene og tilhørende søkebegrep søkte vi systematisk etter relevant litteratur i databaser. Problemstillingen og operasjonaliseringen la føringer på utarbeidelsen av søkestrategier, det vil si hvor og på hvilke tema og stikkord det skulle søkes, og hvilke studier som skulle inkluderes. Gitt oppdragets rammer var det viktig å oppnå en viss balanse gjennom søket mellom

³ De vanligste kausale tverrsnittstudiene er store randomiserte studier der man ikke kartlegger forskjellen mellom tiltaksgruppen og kontrollgruppen før tiltaket gis. Man observerer da bare forskjellen mellom de to gruppene etter tiltaket er gitt, og datasettet fra en slik studie er i utgangspunktet et tverrsnitt. Randomisering i et stort utvalg gir i teorien to sammenliknbare grupper som muliggjør en kausal analyse i tverrsnittsdata. I mange andre situasjoner må man gjøre en antakelse om det som i økonometrien kalles betinget uavhengighet, som på generelt grunnlag er en sterk antakelse.

tilstrekkelig høy kompletthet («recall») og høy spesifisering («precision») (Buckland og Gey, 1994).

Utarbeidelsen av søkestrategien ble informert av tidligere prosjekter om beslektede problemstillinger (Aksnes mfl., 2021; Wollscheid mfl., 2021). Med utgangspunkt i de sentrale begrepene valgte vi en enkel søkestrategi som kombinerte søketermer for populasjonen (innvandrere) og diskriminering i arbeidslivet. For det første søkte vi systematisk i databasen Web of Science (WoS) etter studier fra de nordiske og vesteuropeiske landene publisert mellom 2012 og 2022. Søkestrengen kombinerte søkeord for de mest sentrale begrepene i forskningslitteraturen knyttet til populasjon (innvandrere), konsept (diskriminering og rasisme) og arbeidsliv:

```
Immigrant* OR migrant* AND «workplace discrimin*» OR «labor market discrimin*» OR «labour market diskrimin*».
```

I tillegg brukte vi avgrensningene i WoS etter geografi, publiseringsår og språk i forhold til seleksjonskriteriene.

Dette søket ble supplert med et systematisk søk i den norske databasen Cristin. På NIFU har vi egne databaser basert på Cristin-data. Det vil si at vi kunne gjøre systematiske søk i databasene etter norske vitenskapelige publikasjoner og andre faglige publikasjoner, som forskningsrapporter. I søket i disse databasene brukte vi norske termer med trunkering: rasis* ELLER diskri*. Å bruke disse databasene gjorde søkene mer åpne enn søkene vi gjorde i WoS, som vil si at vi ikke avgrenset søkene til samfunnsarenaene (arbeid, utdanning og sivilsamfunn) som vi deler de tre prosjektene inn i. Det sistnevnte søket var felles for alle tre delprosjekter.

Strategisk søk

Det systematiske litteratursøket ble supplert og validert med et strategisk søk i referanselistene gjennom «snøballmetoden» til de mest aktuelle (2019–2022) og relevante forskningspublikasjonene i Norden. Noen muligens relevante forskningsbidrag ble innhentet og gjennomgått av en forsker med tanke på inklusjon og eksklusjon. Det strategiske søket hvilte heller på hensiktsmessig utvalgsprinsipp enn uttømmingsprinsipp, også for å adressere begrensninger ved det systematiske søket. (se f.eks., Ames mfl., 2019).

Datakilder

Nedenfor presenterer vi datakildene som vi brukte i prosjektet. Datakildene er like for alle tre deler.

Datakilder: Vi har brukt den internasjonale databasen Web of science (WoS) som primærkilde for innhenting av litteratur. WoS bidro med internasjonal forskning fra alle de inkluderte landene som er fagfellevurderte artikler. I WoS gjorde vi systematiske søk. Datagrunnlaget ble deretter supplert med nasjonal forskning og grålitteratur, i form av forskningsrapporter, som ikke dekkes av WoS. Denne litteraturen ble identifisert gjennom Cristin. Nedenfor gir vi en kort beskrivelse av datakildene.

- WoS dekker alle fagområder, og er en av de fremste forskningsdatabasene i verden. Likevel er det skjevfordeling i representasjonen av fagene, hvor dekkningen av samfunnsvitenskap og humaniora er ufullstendig (Aksnes & Sivertsen, 2019). I tillegg dekker WoS hovedsakelig publikasjoner på engelsk. Dette betyr at forskningslitteratur på norsk – og i andre kanaler enn internasjonale tidsskrifter – ikke ble fanget opp i dette søket.
- Cristin er et nasjonalt forskningsregister som benyttes av universitets- og høyskolesektoren, instituttsektoren og helsesektoren. Siden 2011 har den vært den mest komplette oversikten over norsk forskningsaktivitet som også inkluderer forskningsrapporter. Cristin inneholder ofte kun et minimum av metadata for å sikre identifikasjon av publikasjoner, men disse er det mulig å supplere med utfyllende sammendrag og andre metadata fra norske institusjonelle arkiver der disse er tilgjengelige. Slik kunne vi minimere risikoen for falske negative treff i identifikasjonen av relevante publikasjoner.

Utvalg av relevant litteratur

Utvalget av forskningslitteratur foregikk i en totrinnsprosess. Referansene ble importert fra ENDNOTE, et referansehåndteringssystem, i COVIDENCE, et nettbasert verktøy for systematiske kunnskapsoversikter.

I det første trinnet ble resultatene fra litteratursøket screenet eller sjekket i en anonym prosess av to forskere. Dette innebærer at vedkommende leste tittel og sammendraget opp mot inklusjonskriteriene, for på det grunnlaget å vurdere bidragets relevans med hensyn til oppdragets problemstilling(er). Ved uenighet ble uenigheten løst gjennom diskusjon mellom de to forskere til konsensus ble oppnådd. Denne typen screening kan være relativt tidkrevende ved et høyt antall treff. Etter endt screening av titler og sammendrag ble de bidragene som ble vurdert som relevante, innhentet i fulltekst.

I det andre trinnet ble fulltekstartiklene screenet eller sjekket av én forsker med tanke på videre inklusjon eller eventuelt eksklusjon. Denne prosedyren resulterte i et utvalg inkluderte bidrag, som i tredje omgang ble nærmere vurdert og analysert. I denne fasen ble også enkelte fulltekstartikler ekskludert, for eksempel på grunn av svak metodisk kvalitet.

Den empiriske forskningslitteraturen på diskriminering og integrering i arbeidsmarkedet er stort sett rettet mot et internasjonalt publikum, indeksert og standardisert. Denne litteraturen er dermed egnet for et systematisk søk i internasjonale databaser. For å identifisere internasjonale fagfellevurderte tidsskriftsartikler, la vi derfor primært opp til et systematisk søk i databasen WoS.

2.2.3 Koding og kvalitetsvurdering

De inkluderte publikasjonene fikk koder (merkelapper), slik at vi kunne gruppere dem basert på innhold. Eksempler på slike koder er konsekvens eller effekter av diskriminering og rasisme på integrering i arbeidsliv, førsteforfatter, publiseringsår og land, og metode (kvantitativ, kvalitativ). For nærmere informasjon se vedlagt kodetabell (Vedlegg 1). Disse prosedyrene bidro i analysen til å vurdere forskningsbidrag og deres kvalitet. For å vurdere forskningens kvalitet brukte vi tre overordnede kriterier. For den nåværende problemstillingen om effekten av diskriminering og rasisme på integrering i arbeidslivet brukte vi følgende kriterier om studienes metodiske kvalitet og relevans for problemstillingen:

- Intern validitet: Bruker studien et adekvat design for å måle effekter av diskriminering/rasisme?
- Ekstern validitet: Er funnene generaliserbare til andre kontekster?
- Relevans for oppdragets problemstilling (besvares gjennom inklusjon og eksklusjon)

Detaljnivå av koder, dataauthenting, kvalitetsvurdering og analyse ble tilpasset avhengig av antall inkluderte publikasjoner.

2.2.4 Sammenstilling, oppsummering og analyse

De inkluderte studiene vil bli presentert, oppsummert og analysert i kapittel 3. Oppsummeringen og analysen omfatter grovt sett to typer data eller studier: systematiske kunnskapsoversikter eller/og metaanalyser og primærstudier med kvantitative forskningsdesign. Mens systematiske kunnskapsoversikter eller/og metaanalyser kan omfatte primærstudier fra ulike geografiske kontekster, er omfanget av primærstudiene i denne rapporten begrenset til Vest-Europa, men særlig vekt på nordiske land, spesielt Norge.

I tillegg til en systematisk oppsummering av innholdet fra forskningsbidragene gjorde vi også en analyse av de bibliografiske metadataene om publikasjonene. Dette er data om forfatterens institusjonelle tilhørighet, publiseringskanaler og

innholdet i publikasjonenes referanselister. Til disse analysene ble den bibliografiske databasen OpenAlex (tidligere Microsoft Academic Graph) brukt som kilde. OpenAlex inneholder bibliografisk informasjon om rundt 240 millioner vitenskapelige og faglige publikasjoner, samt siteringsrelasjoner mellom dem. Nettverksanalyse og -visualisering ble gjort med programvaren VosViewer.

Bredden i problemstillingen som åpner for en inklusjon av primærstudier og kunnskapsoversikter eller metaanalyser, samt den valgte metoden (forenklet kunnskapsoppsummering i kombinasjon med en enkle bibliometriske analyse, har ikke gitt rom for en detaljert kvalitetsvurdering av enkelte studier. Overordnet har vi i syntesen derfor lagt større vekt på funnene fra tematisk relevante systematiske kunnskapsoversikter enn primærstudier, fordi de oppsummerer og vurderer mange studier og skaper dermed et helhetlig bilde av én problemstilling og har allerede gått gjennom en vurderingsprosess.

Oppsummeringen av allerede eksisterende systematiske kunnskapsoversikter inneholder en kort beskrivelse av studien i tabellform, i tillegg til et sammendrag av de viktigste konklusjonene med hensyn til denne rapportens problemstillinger. Hovedfunn og konklusjoner fra oppsummeringene og analysene vil bli trukket inn i diskusjonskapitlet. Oppsummeringen av primærstudier vil omfatte en kort beskrivelse i tabellform. I tillegg drøfter vi de viktigste resultatene og konklusjonene sett i lys av denne rapportens problemstilling.

2.2.5 Metodiske styrker og begrensninger

Hensikten med denne rapporten er å systematisk oppsummere forskning om effekter og konsekvenser av rasisme og diskriminering på arbeidslivsintegrering blant innvandrere. En tradisjonell, systematisk kunnskapsoversikt er svært tid- og ressurskrevende. Gitt begrensninger i tid og ressurser, valgte vi å utføre en systematisk kunnskapsoversikt i et mindre omfattende format, en såkalt forenklet systematisk kunnskapsoversikt. En vesentlig styrke med denne metoden ligger i det at den fortsatt bruker systematiske prosedyrer og metoder for å være transparent, og vektlegger kvalitetsvurdering av de inkluderte studiene for å redusere systematiske skjevheter gjennom hele prosessen.

Svakhetene ligger nettopp i de skisserte begrensningene; for eksempel at tid og ressurser ikke strekker til for et utvidet litteratursøk som vil ha omfattet flere forskningsdesign. I denne rapporten har vi for eksempel ekskludert studier som kun er basert på kvalitative forskningsdesign. Vi har dermed utelukket studier om konsekvenser og reaksjoner av opplevd rasisme og diskriminering på arbeidslivsintegrering, men vårt valg har vært pragmatisk begrunnet innenfor rammene i prosjektet. En annen grunn er at det allerede foreligger en veletablert og voksende

litteratur om konsekvenser av rasisme og diskriminering på arbeidslivsintegre- ring basert på stringente kausale empiriske analyser.

En annen svakhet er at en forenklet systematisk kunnskapsoversikt letter opp til en mindre omfattende prosess ved å presentere, syntetisere og vurdere de fo- religgende inkluderte studiene og den samlede kunnskapen. Det er derfor særlig viktig for å være åpen om de valgte begrensningene og tilsvarende svakhetene for å gi leseren en tilstrekkelig innsikt og oversikt over forskningen som oppsumme- res (f.eks., Wollscheid og Tripney, 2021).

Et viktig poeng å drøfte er at ulike fagtradisjoner har ulike forutsetninger eller legger ulike føringer på et systematisk litteratursøk. Mens studier i medisin og na- turvitenskap er registrert i godt indekserte databaser og er akkumulerende, noe som gjør at det er lett å identifisere og analysere dem i en lineær og systematisk prosess, er dette i mindre grad tilfellet for studier i samfunnsvitenskap. Denne rap- porten adresserer to flerdimensjonale hovedkonsepter – diskriminering og ra- sisme – og ulike grupper av innvandrere.

For å adressere svakheten i denne rapporten, versus en tverrfaglig, samfunns- vitenskapelig problemstilling, har vi valgt å supplere systematiske litteratursøk i databaser med strategiske søk i referanselister av nøkkelpublikasjoner. Gjennom denne prosessen har vi fanget opp noen flere studier fra tradisjonelle publis- ringskanaler, som fagfelleverderte tidsskrifter og forskningsrapporter⁴, for å unngå systematiske skjevheter. Sistnevnte kan oppstå hvis man ensidig ser på stu- dier publisert i fagfelleverderte kanaler og utgitt i kommersielle forlag som i større grad enn forskning som ikke er publisert i slike kanaler, påviser signifikante effek- ter. Vi har inkludert og oppsummert studier med ulike kvantitative forskningsde- sign, for eksempel kunnskapsoversikter av eksperimenter og metaanalyser, felt- eksperimenter, longitudinelle studier basert på registerdata og observasjons- /tversnittstudier. Ved å kategorisere studier etter forskningsdesign med felteks- perimentet som gullstandard, har vi gjort en første vurdering av metodisk kvalitet med hensyn til denne rapportens problemstilling.

Studier som brukte et eksperimentell design (CV-eksperiment) eller vignettstu- diedesign ble vurdert til å være av høy metodisk kvalitet, mens studier med tverr- snittsdesign (f.eks. regresjonsanalyse) ble vurdert til å være av middels eller lav metodisk kvalitet. I tillegg til den metodiske kvalitetsvurderingen av hver studie gjorde vi en vurdering av tematisk relevans. Den overordnede kvalitetsindikato- ren omfatter dermed både metodisk kvalitet og tematisk relevant i henhold til rap- portens problemstilling.

⁴ I noen tilfeller ble resultatene fra forskningsrapport publisert som internasjonal artikkel. Vi har i disse tilfellene prioritert data fra den internasjonalt publiserte og fagfelleverderte forskningsartikke- len.

Som nevnt tidligere i metodekapittelet ønsket vi å kombinere metoder i systematisk kunnskapsoppsummering med bibliometriske analyser («science mapping»). En styrke med denne tilnærmingen er å validere utvalget av forskningsbidrag, for eksempel ved å se på siteringsnettverkene, og plassere datasettet - her bestående av de inkluderte studiene fra det systematiske litteratursøket - i en videre kontekst (se f.eks., Donthu mfl., 2021). Med dette presenterer vi også en oversikt over forfatternes institusjonstilhørighet, dominerende forskningsfelt og publiseringskanaler, i tillegg til samforfatterskap og samsitering. Ved å kombinere disse metodene er det også mulig å belyse datamaterialet fra to ulike perspektiver som utfyller hverandre.

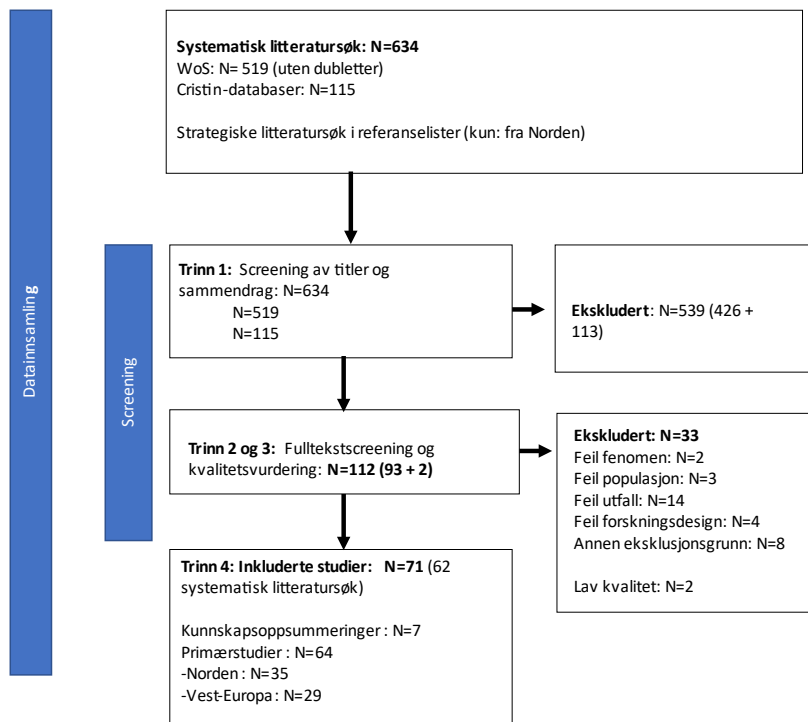
3 Resultater

I dette kapitlet oppsummerer vi litteraturen som studerer effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet. De fleste forskningsbidragene er felt-eksperimenter (CV-eksperimenter), vignettstudier, i tillegg til regresjonsanalyser og andre typer tverrsnittstudier. Videre studerer de fleste bidragene effekten av diskriminering og rasisme i rekrutteringsprosesser. Vi har derfor særlig vedlagt aktuelle og eksisterende kunnskapsoversikter som er rettet mot rekruttering blant innvandrere, i tillegg til primærstudier (særlig i Norden) som er rettet mot andre utfall enn rekruttering. I kapittel 3.1 beskriver vi seleksjon og utvalg av datamaterialet og plasserer de inkluderte studiene i det internasjonale forskningslandskapet. Deretter gir vi i kapittel 3.2 og 3.3 en oppsummering av de inkluderte forskningsbidragene – kunnskapsoversikter og primærstudier. Ved slutten av de enkelte delkapitlene gis en drøftende sammenligning på tvers av de individuelle studiene.

3.1 Utvalg og beskrivelse av datamaterialet

3.1.1 Seleksjon av studier (PRISMA-diagram)

Nedenfor beskriver vi seleksjonen (utvalg) av de inkluderte studiene i et flytdiagram (PRISMA) og gir en kort beskrivelse av studiene i sin helhet.



Figur 3.1 Seleksjon av studier

Figur 3.1 viser seleksjonsprosessen for de inkluderte forskningsbidragene fra det systematiske litteratursøket (i iterasjon med et strategisk søk), gjennom inklusjon av titler og sammendrag og fulltekstartikler samt eksklusjon av forskningsbidrag til inklusjon av studier som utgjør datamaterialet.

Gjennom det systematiske litteratursøket identifiserte vi til sammen 634 referanser, der 519 ble identifisert gjennom WoS, og 115 ble identifisert gjennom den nasjonale databasen Cristin/NVI. Screeningen av titler og sammendrag resulterte i 539 ekskluderte referanser (Trinn 1), mens 112 referanser ble lest i fulltekst av én forsker og validert, hvis dette var nødvendig, av en annen. I trinn 2 ble 33 forskningsbidrag ekskludert.

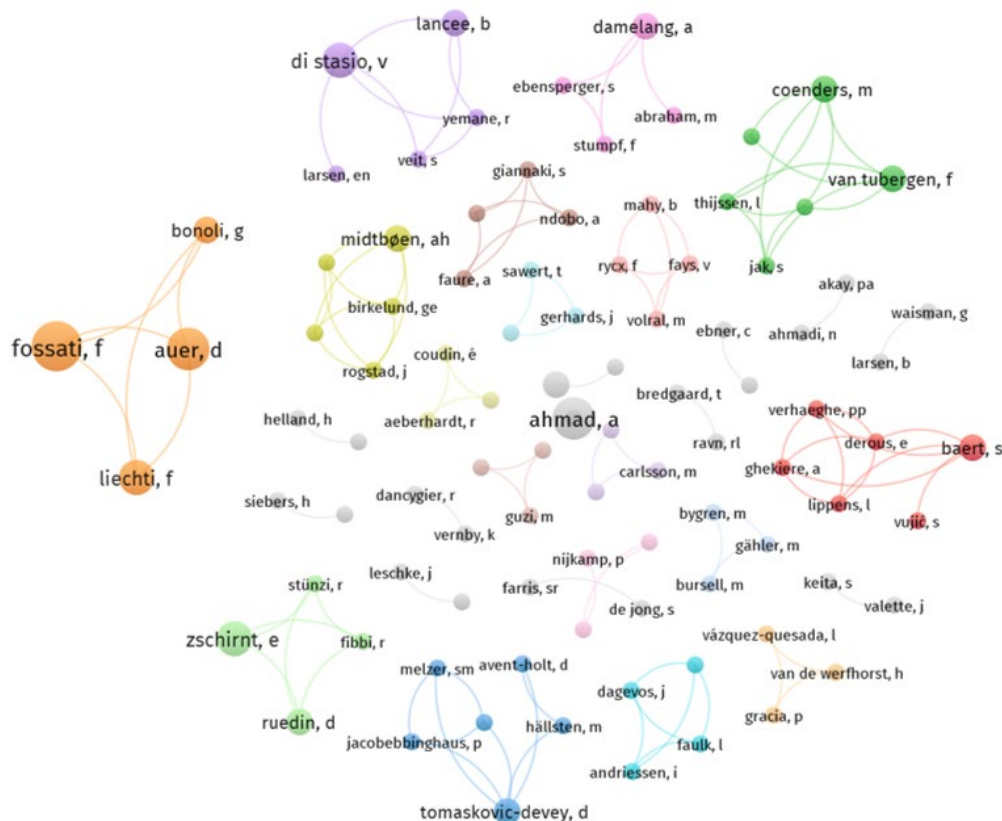
Til sammen inkluderte vi 71 forskningsbidrag, derav 62 studier identifisert gjennom det systematiske litteratursøket og syv studier gjennom det strategiske søket. Av disse forskningsbidragene har vi inkludert og oppsummert syv kunnskapsoppsummeringer, herav fire som oppsummerer internasjonal forskning, og tre som oppsummerer nordisk forskning.

3.1.2 Bibliometrisk analyse av publikasjonene i studien

Den bibliometriske analysen består av en analyse av samforfatterskap, samsitering, feltklassifisering, institusjonstilhørighet og publiseringskanaler. Med dette gir vi en bred oversikt over datamaterialet og en forankring av problemstillingen i forskningslandskapet. Den bibliometriske analysen er basert på de 62 studiene som ble identifisert gjennom det systematiske litteratursøket i WoS og som utgjør datasettet for analysen.

Samforfatterskap

Informasjon om forfattere og deres sampubliseringsmønstre kan gi innsikt i hvordan gruppen av forskere som skriver om temaet diskriminering i arbeidslivet fordeles seg. Figur 3.2 gir en oversikt over forfatterklynger i datasettet. Hvert punkt er en forfatter, forbindelser mellom punkter indikerer samforfatterskap i datasettet, og størrelsen på punktene indikerer hvor mange publikasjoner i datasettet forfatteren er med på.



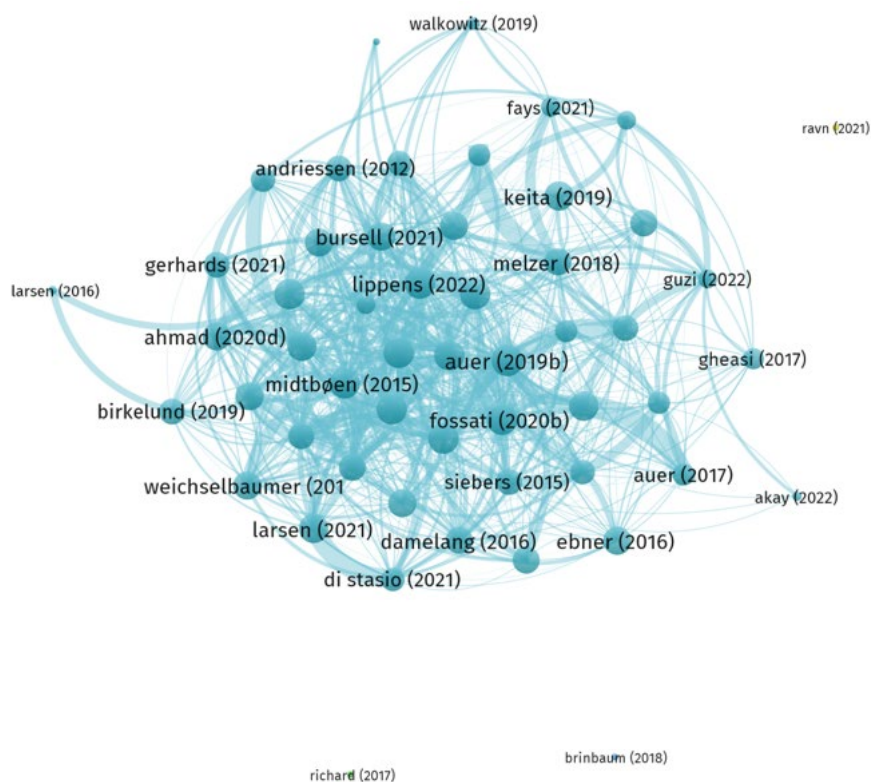
Figur 3.2 Forfatterklynger i datasettet.

Kilde: OpenAlex. Visualisering: VOSviewer.

Av figur 3.2 ser vi at forfatterskapene fordeler seg i mange mindre, isolerte klynger av forfattere. Dette er typisk for forskningstemaer som er store nok til å fange interessen til mange separate forskningsmiljøer. Samtidig kan mangelen på koblinger mellom forfatterklynger være et tegn på at temaet ikke helt er konsolidert som et eget forskningsfelt ennå.

Samsitering

Den løse strukturen på nettverket vi ser i figur 3.3 indikerer at dette er et forskningsfelt uten ett dominerende forskningsmiljø. Dette betyr likevel ikke at forskningen som produseres, oppstår helt uavhengig av hverandre. Analyser av hvilke publikasjoner som opptrer på referanselistene til publikasjonene i studien, kan være en indikasjon på hvorvidt forskningen forholder seg til den samme litteraturen. Figur 3.3 viser et nettverk av publikasjoner (punktene) hvor linjer mellom punktene og tykkelsen på disse indikerer graden av samstemthet mellom referanselistene til publikasjonene, altså i hvor stor grad de refererer til den samme litteraturen.



Figur 3.3 Samsiteringsnettverk. Fargekode indikerer publikasjonens siteringsgrad justert for publiseringsår og fagfelt.

Kilde: OpenAlex. Visualisering: VOSviewer.

Dette nettverket er tett sammenvevd, og de aller fleste publikasjonene deler referanser til tidligere litteratur med mange av de andre publikasjonene i datasettet. Dette er en god indikator på at vi i denne studien har evnet å identifisere brorparten av den litteraturen som tar for seg temaet rasisme og diskriminering i arbeidslivet.

Feltklassifisering

Den sammenkoblede strukturen vi ser i tabell 3.1, er også et tegn på at mesteparten av forskningen på temaet befinner seg i samme faglige landskap, der forskerne leser og refererer til den samme litteraturen. Dette kan utforskes videre ved hjelp av feltklassifiseringen i OpenAlex, som knytter hver publikasjon til ett eller flere fagfelt. Fordelingen av fagfelt i datasettet, basert på feltklassifiseringen med høyest score i OpenAlex, er som følger:

Tabell 3.1 Fordeling av fagfelt i datasettet.

Felt	Antall publikasjoner
Demografisk økonomi	25
Psykologi	7
Samfunnsøkonomi	5
Arbeidslivsøkonomi	5
Sosiologi	4
Kjønnsstudier	2
Statsvitenskap	2
Kriminologi	1
Demografi	1
Sosialpsykologi	1

Kilde: OpenAlex

Av tabell 3.1 ser vi at typiske samfunnsvitenskapelige tilnærminger dominerer, spesielt forskjellige former for samfunnsøkonomi.

Institusjoner

Tabell 3.2 gir en oversikt over institusjonene forfatterne av publikasjonene er tilknyttet, samt hvor mange publikasjoner og forfatterandeler de står bak, hvor de er plassert og i hvilken sektor de hører hjemme. Institusjoner med én forfatterandel eller mindre er samlet i kategorien «øvrige»:

Tabell 3.2 Fordeling av institusjoner på publikasjonene i datasettet.

Institusjon	Publikasjoner	Andeler	Land	Sektor
University of Helsinki	4	4	Finland	UH
University of Lausanne	9	2,67	Sveits	UH
University of Bamberg	3	2	Tyskland	UH
Social Science Research Center Berlin	5	1,83	Tyskland	Institutt
Stockholm University	5	1,83	Sverige	UH
University of Amsterdam	5	1,67	Nederland	UH
Utrecht University	4	1,42	Nederland	UH
Netherlands Institute for Social Research	6	1,33	Nederland	Statlig
Institute for Social Research	2	1,2	Kroatia	Institutt
Øvrige	19	11	-	-

Kilde: OpenAlex

Tidsskrift

Tabell 3.3 gir en oversikt over hvor flesteparten av publikasjonene i datasettet er publisert, sammen med fagtilhørigheten tidsskriftet er gitt i det norske kanalregisteret.

Tabell 3.3 Oversikt over publiseringskanalene i datasettet.

Publiseringskanal	NPI-fagfelt	Publikasjoner
Journal of Ethnic and Migration Studies	Sosiologi	7
Work, Employment & Society	Sosiologi	4
International Migration Review	Tverrfaglig samfunnsforskning	3
Journal of International Migration and Integration	Tverrfaglig samfunnsforskning	3
Research in Social Stratification and Mobility	Sosiologi	3
Social Forces	Sosiologi	3
Applied Economics	Samfunnsøkonomi	2
British Journal of Sociology	Sosiologi	2
Economics Letters	Samfunnsøkonomi	2
Work And Occupations	Sosiologi	2
Øvrige		22

Kilde: OpenAlex

I tabell 3.3 kan man se en avstand mellom klassifiseringen av publikasjoner på artikkelnivå og den mer generelle klassifiseringen av tidsskrift. Der datasettet synes å være dominert av anvendt demografi og samfunnsøkonomi, blir den i stor grad publisert i tidsskrift som klassifiseres under sosiologi.

3.2 Kunnskapsoversiktene oppsummert

Kapittel 3.2 oppsummerer de inkluderte kunnskapsoversiktene, både av internasjonal forskning og nordisk forskning. Oppsummeringen tar hensyn til populasjon, hovedkonsept og konsekvenser som er relevante for rapportens problemstilling, i tillegg til metode og kvalitet. Det gis også en oppsummering og drøftende sammenligning av hovedfunnene på tvers av de individuelle studiene.

3.2.1 Internasjonale kunnskapsoversikter

For å avdekke den beste oppsummerte kunnskapen om problemstillingen, identifiserte vi tre internasjonale systematiske kunnskapsoversikter eller meta-analyser av middels til høy kvalitet (Tabell 3.4).

Tabell 3.4 Oppsummert internasjonal forskning om effekt av diskriminering og rasisme på integrering i arbeidslivet

Første-Forfatter, År	Populasjon	Hovedkonsept	Konsekvens (relevant for problemstilling)	Metode/ kvalitetsvurdering
Lippens mfl., 2022	Etniske minoriteter	Diskriminering i arbeidsmarkedet	Rekruttering, lønnsforskjeller, arbeidsmarkedsdeltakelse	Systematisk litteraturgjennomgang, høy
Thijssen mfl., 2021	Innvandrere med mørk hudfarge og med muslimsk bakgrunn	Diskriminering basert på hudfarge og religion/kultur	Rekruttering i arbeidsmarkedet	Meta-analyse av 94 felteksperimenter, mellom 1973-2016; 20 vestlige land/ høy
Quillian mfl., 2019	Minoritetsgrupper på grunn av rase og etnisitet	Diskriminering basert på hudfarge og etnisitet	Rekruttering i arbeidsmarkedet	Meta-analyse av 97 felteksperimenter; 9 land i Europa og Nord-Amerika, høy
Zschirnt & Ruidin, 2016	Jobbsøkere med minoritetsbakgrunn, innvandrere inkludert	Diskriminering basert på hudfarge og etnisitet	Rekruttering i arbeidsmarkedet	Metaanalyse av 43 studier (738 korrespondansetests) i OECD-land, 1990-2015, medium-høy

Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P. P., & Derous, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-34.

I den systematiske kunnskapsoversikten av publiserte artikler fra 2000 til 2019, undersøker Lippens mfl. (2022) om den eksisterende forskningen i størst grad støtter teorien om preferansebasert diskriminering (Becker, 1957, 1971) eller teorien om statistisk diskriminering (Phelps (1972) og Arrow (1973)). I

preferansebasert diskriminering er individuelle preferanser mekanismen som påvirker individer til å gjøre økonomisk irrasjonelle handlinger, som for eksempel det å være negativ til ansettelse av minoriteter. I statistisk diskriminering er mekanismen rasjonelle aktører som lar informasjon om en gruppe påvirke vurderingen av et enkelt individ. Statistisk diskriminering kan være at individer tilskriver en dårlig egenskap, som er vanlig i en minoritetsgruppe, til et individ som tilhører denne gruppen. Et eksempel er å tilskrive dårlige språkkunnskaper til et individ som er innvandrer. Artikkelen prøver dermed å forstå hva forskningslitteraturen sier er den økonomiske teorien som har mest støtte i empirisk forskning.

Lippens mfl. (2022) finner blandet empirisk støtte i favør av enten preferansebasert eller statistisk diskriminering. 30 av de 48 inkluderte studiene i oppsummeringen rapporterer funn som er relatert til preferansebasert diskriminering, og der 20 studier støtter teorien, 8 går imot og to studier rapporterer funn med varierende grad av støtte. Kunnskapsoversikten inkluderer 34 empiriske studier om statistisk diskriminering, der 18 studier støtter opp om teorien, 13 peker imot, og tre studier rapporterer funn med varierende grad av støtte. Samtidig brukte de studiene ulike, lite sammenlignbare forskningsdesign.

Samlet sett finner Lippens mfl. (2022) mest empirisk støtte for preferansebasert diskriminering, selv om nord-amerikanske studier finner belegg for begge mekanismer, statistisk og preferansebasert diskriminering. Studier som ser på flere ulike etniske grupper samtidig, peker generelt i favør av statistiske mekanismer, og viser varierte resultater for preferansebasert diskriminering.

Eksperimentelle studier med korrespondansetester tillater kausale slutninger og anses som gullstandard for å måle effekten av etnisk diskriminering på rekruttering. Av disse studiene er det en større andel som støtter empirisk opp om preferansebasert diskriminering. Samtidig viser de til en stor variasjon med tanke på støtte for begge teoriene, både på tvers av og innad i studier.

Forfatterne foreslår dermed å øke prisen (f.eks. bøter) som arbeidsgivere må betale for å diskriminere mot etniske minoriteter som et effektivt virkemiddel mot preferansebasert diskriminering.

Thijssen, L., van Tubergen, F., Coenders, M., Hellpap, R., & Jak, S. (2021). Discrimination of Black and Muslim Minority Groups in Western Societies: Evidence from a Meta-Analysis of Field Experiments. *International Migration Review*,

Denne metaanalysen undersøker om minoritetsgrupper med mørk hudfarge og de med muslimsk bakgrunn møter samme diskrimineringsnivå på tvers av land, eller om det er heterogenitet i nivået på diskriminering på tvers av land. Artikkelen bruker metodisk solide og adekvate statistiske syntesemetoder (metaanalyse), og bidrar til forskningsfeltet om etnisk og rasistisk diskriminering i arbeidsmarkedet (se også Quillian mfl. 2019). Analysen omfattet 94 felteksperimenter om

rekruttering, gjennomført mellom 1973 og 2016. Disse studiene har sendt ut 240 000 fiktive jobbsøknader, og samlet sett omfattet datasettet i artikkelen utfall fra korrespondansestudier og personlige møter i 20 vestlige land.

Oppsummert finner Thijssen mfl. (2021) sterk støtte for eksisterende rasistisk og etnisk diskriminering i rekruttering i vestlige arbeidsmarkeder. Artikkelen studerer spesifikt effekten av hudfarge og (islamsk) religion på mulighetene i arbeidsmarkedet. Jobbsøkerkandidater med majoritetsbakgrunn har en 40 prosent høyere innkallingsrate (callback rate), sammenlignet med jobbsøkerkandidater med minoritetsbakgrunn. Til tross for at artikkelforfatterne tar høyde for publiseringsskjevheter, illustrerer forskjellene i innkallingsrater at rekrutteringsdiskriminering på bakgrunn av rase og etnisitet er en avgjørende faktor for å skape ulikheter i arbeidsmarkedet.

Minoritetsgrupper med mørk hudfarge blir i sterkere grad diskriminert sammenlignet med andre minoritetsgrupper uten mørk hudfarge. Funnene i artikkelen indikerer at minoritetsgrupper med mørk hudfarge blir systematisk diskriminert i begynnelsen av rekrutteringsfasen, på grunn av strukturelle (f.eks., institusjonell segregering), sosiokulturelle eller psykologiske faktorer, når de sammenlignes med likt kvalifiserte søkere med majoritetsbakgrunn eller minoritetsgrupper uten mørk hudfarge.

Analysene viser også indikasjoner på at muslimske minoritetsgrupper møter mer diskriminering enn andre minoritetsgrupper, hvis en bruker kun to variabler og ujusterte gruppesammenligninger. I en flervariabelanalyse, derimot, viser ikke statistisk-signifikante resultater. Dette betyr at en ikke kan se bort fra muligheten for at muslimske minoriteter blir mer diskriminert enn andre minoritetsgrupper. Samlet sett viser analysene bare delvis støtte til hypoteser som underbygger betydningen av sosiokulturell distanse relatert til hudfarge og islamsk religion.

Et viktig funn er ifølge artikkelforfatterne at minoritetsgrupper med mørk hudfarge diskrimineres ulikt på tvers av land, mens muslimske minoritetsgrupper diskrimineres likt på tvers av geografiske kontekster. Det er dermed avgjørende å gjennomføre sammenlignende studier av minoritetsgrupper (f.eks., kun muslimske minoriteter; kun minoriteter med mørk hudfarge) på tvers av land. Oppsummert indikerer funnene altså variasjon i diskrimineringsnivåer på tvers av geografi og etniske grupper, der minoritetsgrupper med mørk hudfarge ble minst diskriminert i USA og mest diskriminert i Frankrike. For personer med muslimsk bakgrunn, derimot, er det lite empirisk støtte for at disse opplever ulike diskrimineringsnivåer på tvers av land.

De påpeker at funnene er begrenset generaliserbare fordi seleksjon av grupper i et felteksperiment ikke er tilfeldig og består av en utvalgt gruppe med typiske kjennetegn (ut fra den offentlige debatten). Fremtidig forskning burde studere minoritetsgrupper med mer variasjon i sosioøkonomisk og kulturell bakgrunn.

Forfatterne påpeker for eksempel at det er mangel av studier som ser på diskriminering i rekruttering av minoritetsgrupper med mørk hudfarge i Europa, og at dette er et tema som det burde forskes videre på.

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.

Quillian mfl. (2019) studerer etnisk og rasistisk diskriminering i arbeidslivsrekruttering for innvandregrupper på tvers av flere europeiske og nordamerikanske land. Artikkelforfatterne ønsker å etablere ny kunnskap om variasjoner i rekrutteringsdiskriminering på tvers av land. De påstår at det er lite kunnskap om slike variasjoner, fordi det er vanskelig å måle diskriminering. De oppsummerer funn fra 97 felteksperimenter om rekruttering, som omfatter flere enn 200 000 jobbsøknader, for å dra konklusjoner om diskriminering på tvers av ni ulike land der det foreligger minst tre felteksperimenter: Belgia, Canada, Frankrike, Storbritannia, Nederland, Norge, Sverige og USA.

Søkestrategien omfatter både et systematisk søk i utvalgte bibliografiske databaser og strategiske søk gjennom siteringer og e-postkontakt med eksperter på feltet. Søket identifiserte flere enn 100 studier med sammenligninger mellom hvite og minoritetsgrupper som var i gjennomsnitt like i arbeidsmarkedrelevante karakteristika (f.eks., utdanning, arbeidserfaring osv.). Utvalget inkluderer fire studier fra Norge og syv studier fra Sverige, mens studier fra Frankrike var overrepresentert blant de vesteuropeiske studiene (N=21).

Effektstørrelsen er forholdet mellom prosentandel av innkallinger for jobbsøknader av kandidater i majoritetsbefolkningen og tilsvarende prosentandel i minoritetsbefolkningen. Diskrimineringsandel (ratio) kan tolkes som antall jobbsøknader som én gjennomsnittlig kandidat med minoritetsbakgrunn må levere for å kunne forvente samme sannsynlighet for en innkalling som en kandidat med majoritetsbakgrunn. En verdi på 2,25 betyr at en kandidat med minoritetsbakgrunn må sende ut 2,25 søknader for hver søknad sendt av en kandidat med majoritetsbakgrunn.

Analysene viser at søkere med mørk hudfarge opplever betydelig diskriminering i innkallinger til intervjuer sammenlignet med hvite kandidater fra majoritetsbefolkningen med lignende jobbrelevante karakteristika. Denne forskjellen er basert på etnisitet og ikke innvandringsstatus. Samtidig finner de noenlunde lignende nivåer i diskriminering av kandidater med mørk hudfarge, uavhengig av opprinnelsesland. For personer med afrikansk opprinnelse, personer fra Midtøsten eller Nord-Afrika, og personer fra med asiatisk opprinnelse fra påvises noenlunde liknende nivåer i diskriminering.

Ifølge forfatterne stemmer resultatene fra analysen overens med for eksempel teoretiske perspektiver om sosial dominans som understreker forekomsten av diskriminering av ikke-hvite i Europa og Nord-Amerika. Metaanalysen finner altså et lignende mønster i diskriminering på tvers av land i Europa og Nord-Amerika. Samtidig finner de at diskrimineringsnivået mot minoritetsgrupper varierer tydelig på tvers av land. I gjennomsnitt får hvite 65 til 100 prosent flere innkallinger i Frankrike og Sverige enn ikke-hvite. I Norge, Tyskland og USA ligger denne andelen innkallinger mellom 20 og 40 prosent høyere for hvite arbeidssøkere. Analysene viser også at noen land diskriminerer mer i rekruttering enn andre: Frankrike synes å være landet med høyest diskrimineringsnivå, etterfulgt av Sverige; mens Tyskland, Norge og USA påviser lavere diskrimineringsnivå.

Det påpekes at analysene kun studerer diskriminering i rekruttering og at studien ikke tar i betraktning andre aspekter ved ansettelsesforhold. Fordi statistisk diskriminering er en viktig forklaringsfaktor av rekrutteringsdiskriminering, er hudfarge og etnisitet et viktigere diskrimineringsgrunnlag i rekruttering i begynnelsen av ansettelsesprosessen enn ved senere tidspunkter (f.eks. lønnssetting og forfremming) der arbeidsgivere har mer informasjon om arbeidstakerne.

Artikkelforfatterne viser til spesifikke funn fra Tyskland og Sverige, som kan være relevante for vår rapport. Når det gjelder Tyskland, nevner forfatterne en rekrutteringspraksis der søkerne vanligvis leverer mer omfattende bakgrunnsinformasjon tidlig i søknadsprosessen, sammenlignet med andre land (Weichselbaumer, 2016). Dette kan redusere tilbøyeligheten blant arbeidsgivere til å anta lavere ferdigheter og kvalifikasjoner blant ikke-hvite søkere, noe som er en mulig kilde til diskriminering. De understreker at det tyske systemet, med dets detaljerte krav for informasjon om søkerens kvalifikasjoner, skiller seg fra andre land og kan redusere diskrimineringen i rekrutteringsprosessen. I Sverige, kan, ifølge Quillian mfl. (2019), manglende oversikt blant arbeidsgiverne over mangfold av ansatte, og dårlige ansettelsesrutiner bidra til et relativt høyt nivå av rekrutteringsdiskriminering. Oversiktsstudien konkluderer med at fremtidige studier burde se nærmere på årsaksfaktorer bak landforskjeller i rekrutteringsdiskriminering, for eksempel mellom Sverige med et høyt diskrimineringsnivå og Norge med et lavere nivå.

Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115-1134.

Denne metaanalysen tar utgangspunkt i at etnisk diskriminering i rekrutteringsprosesser har vært utbredt i OECD-land siden 1990-tallet, og oppsummer funn fra 43 felteksperimenter og 738 korrespondansetester gjennomført i OECD-land mellom 1990 og 2015. Artikkelen undersøker forskjeller i diskriminering for ulike land, kjønn og sosioøkonomisk kontekst, og metaanalysen viser at diskriminering basert på hudfarge og etnisitet fortsatt er det vanlige i rekrutteringsprosesser. Alt annet likt, trenger søkere med minoritetsbakgrunn å sende omtrent 50 prosent flere søknader for å bli invitert til et intervju, sammenlignet med jobbsøkere med majoritetsbakgrunn.

Artikkelen viser at det finnes mange indikasjoner på at preferansebasert diskriminering dominerer, og at statistisk diskriminering i noen tilfeller spiller en rolle. Ifølge forfatterne er det viktig å vite hvilke mekanismer som driver diskrimineringen, siden de to formene for diskriminering krever forskjellige intervensjoner. Mer omfattende og standardiserte jobbsøkerprosedyrer synes, ifølge forfatterne, å redusere statistisk diskriminering, men krever mer administrasjon, mens bevissthet og oppmerksomhet synes å hjelpe til med å redusere preferansebasert diskriminering.

Studien fremhever et behov for flere studier som ser på (antatt) diskriminering av kollegaer og/eller kunder, i tillegg til diskriminering av arbeidsgivere. Det nevnes også et behov for flere studier som ser på diskrimineringsmekanismer knyttet til hierarkier, basert på etnisitet og hudfarge og landforskjeller. Artikkelforfatterne anbefaler også å knytte forskning på diskrimineringsadferd mot visse minoritetsgrupper sammen med forskning om holdninger til disse gruppene.

3.2.2 Nordiske kunnskapsoversikter

I tillegg til de tre kunnskapsoversiktene om internasjonal forskning, har vi identifisert tre kunnskapsoversikter om nordisk forskning: én systematisk kunnskapsoversikt fra Sverige og to narrative kunnskapsoversikter om norsk forskning.

Tabell 3.5 Oppsummert internasjonal forskning om effekt av diskriminering og rasisme på integrering i arbeidslivet

Forfatter, År	Populasjon	Hovedkonsept	Konsekvens (relevant for problemstilling)	Metode/ kvalitetsvurdering
Akay & Ahmadi, 2022 Sverige	Arbeidstakere med innvandrerbakgrunn i Sverige	Etnisk diskriminering og trakassering på arbeidsplassen	Arbeidslivsintegrering (arbeidsmiljø)	Systematisk kunnskapsoppsummering høy
Lunde & Rogstad, 2016, Norge	Innvandrere	Diskriminering i arbeidslivet	Arbeidslivsintegrering	Kunnskapsoppsummering (narrativt) middels
Mitdtbøen, 2015a, Norge	Innvandrere og etterkommere	Etnisk diskriminering	Tilgang til det norske arbeidsmarkedet	Kunnskapsoppsummering (narrativt) middels -høy

Akay, P. A., & Ahmadi, N. (2022). The Work Environment of Immigrant Employees in Sweden—a Systematic Review. *Journal of International Migration and Integration*, 1-34.

Akay og Ahmadi (2022) ser i sin systematiske kunnskapsoversikt på sammenhengen mellom arbeidsmiljø, arbeidsintegrering og helsefaktorer på arbeidsplassen blant innvandrere i Sverige. De antar at arbeidsmiljø kan omfatte både positive og negative faktorer. Positive faktorer kan omfatte for eksempel sosial integrasjon og tilhørighet, negative faktorer kan omhandle for eksempel diskriminering og trakassering. Sverige blir regnet som et interessant eksempel på grunn av en lang tradisjon for fagforeningsarbeid, og siden fagforeningene der har vært viktige for sosial integrering av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn og for å redusere forskjeller i rettigheter mellom arbeidstakere med majoritetsbakgrunn og innvandrerbakgrunn (cf. Boräng mfl., 2020). Samtidig viser de til eksisterende ulikheter på arbeidsmarkedet mellom innvandrere og majoritetsbefolkningen. Kunnskapsoversikten omfatter studier med ulike forskningsdesign fra fire databaser, publisert mellom 1990 og 2020; funnene oppsummeres narrativt.

Kunnskapsoversikten viser at arbeidsmarkedsegmentering, det vil si en inndeling av markedet for arbeidskraft i distinkte settinger, for eksempel ulike mulighetsstrukturer for etniske grupper, innebærer at innvandrere havner i yrker med økt risikofare på arbeidsplassen, noe som kan føre til nedsatt helse og livskvalitet.

På lengre sikt kan dette resultere i utestengning fra arbeidsmarkedet på grunn av sykefravær og tidlig pensjon (cf. Dunlavy og Rostila, 2017). Etnisk arbeids-

markedssegmentering har, ifølge artikkelforfatterne, blitt forklart med ulike mulighetsstrukturer i etnisk homogene nettverk og rekrutteringsdiskriminering (cf. Meyer og Vasey, 2020).

I tillegg har lovverket knyttet til midlertidige arbeidskontrakter blitt svekket de siste tiårene. Mens midlertidig ansatte har lavere risiko for diskriminering enn arbeidsledige, har de likevel et svakere stillingsvern, noe som setter dem i en marginalisert posisjon sammenliknet med permanent ansatte (Svalund og Berglund, 2018).

Samtidig viser funnene at ansatte med innvandrerbakgrunn anlegger ulike strategier for å mestre stress på arbeidsplassen. Det å føle sosial tilhørighet og få støtte fra ledere og kollegaer, var spesielt viktig for å fremme et godt arbeidsmiljø for ansatte med innvandrerbakgrunn. Ifølge artikkelforfatterne støtter disse funnene opp under såkalt tilknytningsteori, som legger vekt på sammenhengen mellom å knytte emosjonelle bånd og sosiale relasjoner på arbeidsplassen på den ene siden, og de ansattes mentale helse og arbeidstilfredshet på den andre. Ifølge forfatterne kan disse perspektivene bidra til å belyse funnene som viser hvordan stressfaktorer på arbeidsplassen kan møtes. Til tross for forhøyet risiko for stress blant arbeidstakere med innvandringsbakgrunn, kan disse bygge mental robusthet, noe som kan bidra til generell helse og trivsel på arbeidsplassen gjennom emosjonelle bånd til kollegaer og støtte fra ledelse.

Akay og Ahmadi (2022) peker på betydningen av fagforeninger i integreringen av innvandrere i arbeidsmarkedet, og en harmonisering av rettigheter mellom ansatte med majoritets- og innvandrerbakgrunn er sentralt. Samtidig påpeker de at resultatene viser en økende bevissthet knyttet til ulikheter med tanke på arbeidsmiljøforhold blant innvandrere. De etterspør flere studier for å få en dypere og mer nyansert forståelse av sentrale faktorer ved arbeidsmiljøet for disse. Det mangler for eksempel data som ser på fødeland, etnisk bakgrunn, religion, grunner til migrasjon og lengde på opphold. Det er også behov for flere studier som ser på hvilke aspekter som kan bidra til et positivt arbeidsmiljø for ansatte med innvandringsbakgrunn. Mer spesifikk informasjon om disse dimensjonene, som tar høyde for ulike grupper innvandrere, ville kunne gjøre det enklere til å trekke klare konklusjoner og foreslå relevante tiltak.

Midtbøen, A. (2015a) Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. Tidsskrift for samfunnsforskning. Vol. 55, Nr. 1, 3-30.

Denne oversiktsartikkelen presenterer status for forskning om etnisk diskriminering i Norge. Dette er en narrativ litteraturgjennomgang, der forskning fra ulike fagfelt som sosiologi, økonomi og sosialpsykologi oppsummeres. Artikkelforfatteren bruker teoretiske perspektiver på individ-, organisasjons- og strukturnivå for å forklare hvorfor diskriminering forekommer i samfunnet, særlig i arbeidslivet, og det diskuteres mulige implikasjoner av denne forskningen for videre studier av arbeidslivsdiskriminering.

I likhet med internasjonale kunnskapsoversikter konkluderer artikkelforfatteren at etnisk diskriminering har stor betydning for minoriteters tilgang til det norske arbeidsmarkedet. Det vises til ulike typer studier med kvalitative og kvantitative forskningsdesign. Oppsummert viser kvalitative studier og spørreundersøkelser at mange personer med etnisk minoritetsbakgrunn opplever at de blir diskriminert i rekrutteringsprosessen. Eksperimentelle studier støtter opp om disse funnene og påviser at sannsynligheten for å bli kalt inn til jobbintervju er betydelig lavere for søkere med utenlandske navn enn likt kvalifiserte søkere med norske navn, til tross for at begge søkergruppene har vokst opp i Norge.

Av forskningsimplikasjoner trekkes det frem noen temaområder. For overgangen mellom utdanning og arbeidsliv refererer artikkelforfatteren til internasjonal forskning som viser at barn av innvandrere i Norge lykkes i utdanning. Videre argumenteres det for at det er avgjørende å gi etterkommerne av innvandrere muligheten til å lykkes i overgangen til arbeidslivet. Videre diskuteres det å supplere analysene med flere nivåer som etniske hierarkier, forskjeller mellom offentlig og privat sektor og mellom ulike bransjer. I tillegg bør eksisterende forskning suppleres med et flerdimensjonalt perspektiv, ved å kombinere etnisitet med andre diskrimineringsgrunnlag som kjønn, seksuell orientering og alder.

Lunde, H. og Rogstad, J. (2016). Kunnskapsstatus om godkjenning av utenlandsk kompetanse og kunnskapsstatus om diskriminering i arbeidslivet. Fafo-notat 2016:05. Oslo.

Med det utgangspunkt at diskriminering er uønsket for den enkelte og for samfunnsøkonomien, er hensikten med denne kunnskapsoversikten, blant annet, å se på arbeidsgivernes praksis og diskriminerende barrierer i arbeidslivet. Kunnskapsoppsummeringen bruker to forskjellige kilder: forskningsbidrag identifisert gjennom systematiske litteratursøk med utgangspunkt i den tidligere kunnskapsoversikten *Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet* (cf. Bore mfl., 2013) og i tillegg notater basert på intervjuer med nøkkelinformanter. Samtidig understreker rapportforfatterne at analysen ikke bør regnes som uttømmende, og at fremstillingen vil være tematisk.

Oppsummert finner rapportforfatterne at diskriminering er en vedvarende hindring som gjør det vanskeligere for etniske minoriteter å etablere seg i det norske arbeidsmarkedet. De viser til tradisjonelle kvantitative studier (residualmetode) som indikerer at det foreligger betydelige forskjeller mellom majoritets- og minoritetsgruppene, i tillegg til mellom ulike minoritetsgrupper. I tillegg viser funnene basert på objektive mål en tendens til at kvinner i mindre grad diskrimineres i rekrutteringsprosesser enn menn. Rapporten viser også til feltstudier, og det trekkes frem studier med bruk av fiktive søknader som gir inntrykk av omfanget av diskriminering målt som forskjeller i «callback». Disse studiene finner også diskriminering i de store byene, og at innvanderne rammes særlig hardt av arbeidsledighet.

Rapportforfatterne viser også til observasjonsstudier som ser på det som skjer etter at søkerne har fått en «callback» på en jobbsøknad. Ved å studere jobbintervjuer identifiserte de hvordan sosiale forhold ble sett opp mot formell kompetanse. Det ble påvist at sosialkompetanse er en avgjørende faktor når arbeidsgiver skal velge blant kvalifiserte søkere. Det er viktig å signalisere at man passer inn i en virksomhet ved å signalisere at man kan de norske kodene.

3.3 Oppsummert kunnskap: primærstudier

Kombinasjonen av systematisk og strategisk litteratursøk resulterte i 64 inkluderte forskningsartikler klassifisert som primærstudier. I delkapittel 3.3.1 presenterer vi en oversikt over de nordiske forskningsbidragene. Delkapittel 3.3.2 inneholder en oversikt over og oppsummering av forskningsbidragene fra vesteuropeiske land. Nordiske studier vektlegges i større grad i rapporten (jf. prosjektplan: metode), og oppsummeringen av vesteuropeiske studier er ikke uttømmende. Vi har valgt å konsentrere oss om forskningsbidrag med sjeldnere utfall eller som tilfører noe nytt, om det er et innovativt forskningsdesign, et nytt utfall eller annen ny kunnskap.

3.3.1 Nordiske primærstudier

Til sammen identifiserte vi 35 forskningsbidrag fra de fem nordiske landene. Av disse er fem studier fra Danmark, tre fra Finland, én fra Island, 18 fra Norge og syv fra Sverige. Enkelte av disse studiene omfattet flere land, inkludert land utenfor Norden.

Tabell 3.6 Inkluderte studier fra nordiske land (N=34)

Første- Forfatter, År land	Populasjon	Hovedkonsept	Konsekvens (relevant for problemstilling)	Metode/ kvalitetsvurdering
Dahl, 2018 Danmark	(Fiktive) arbeidssøkere	Flerdimensjonal diskriminering: pga. etnisitet, kjønn, sosial status	Rekruttering/ Innkalling til jobbin- tervju	CV-eksperiment; korrespondanseanalyse (N=800), høy
Dahl & Krog, 2022, Danmark	Fiktive arbeidssøkere	Flerdimensjonal diskriminering: pga. Etnisitet, religion (Islam)	Rekruttering/ innkalling til jobbin- tervju	Feltekspertiment gjennomført som korrespondanse-test med fiktive jobbsøkere, høy (N=1350)
Felbo-Kolding & Leschke, 2021, Danmark	Personer boende i Danmark	Etnisk diskriminering	Lønn	Beskrivende statistikk, N=1201 innvandrere og 2.483.964 dansker, middels
Ravn & Bredgaard, 2021, Danmark	Arbeidsgivere	Etnisk diskriminering	Rekruttering/ vurdering av jobbsøkere	Vignettstudie, N=1977, høy
Villadsen, 2018 Danmark	(Fiktive) arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn	Etnisk diskriminering (mtp. Organisatoriske faktorer og kontekst)	Rekruttering/ innkalling til jobbin- tervju; kontekstforskjeller i diskriminering	Feltekspertiment; registerstudie (N=888) middels
Ahmad, 2020a Finland	(Fiktive) arbeidssøkere med finsk og innvandrerbakgrunn (europaisk; ikke-europaisk)	Etnisk diskriminering	Rekruttering/ innkalling til jobbin- tervju)	Feltekspertiment: korrespondansetest (N=5000) middels-høy
Ahmad, 2020b Finland	(Fiktive) arbeidssøkere: etterkommere (med finsk, engelsk, iraksk, russisk og somalisk bakgrunn)	Etnisk diskriminering (statistisk og preferansebasert)	Rekruttering/ innkalling til jobbin- tervju)	Feltekspertiment: korrespondansetest (N=6000) middels-høy
Ahmad, 2020c Finland	(Fiktive) arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn og finsk bakgrunn (europaisk; ikke-europaisk)	Etnisk diskriminering	Rekruttering/ innkalling til jobbin- tervju)	Feltekspertiment: korrespondansetest middels-høy
Stangej mfl., 2019 Island	(Fiktive) innvandrere fra Polen	Etnisk diskriminering og fordommer	Arbeidsmarkedsin- tegrering (kvalifikasjoner fra gjestelandet)	Eksperiment (N=106), middels
Alecu og Drange, 2019 Norge	Ansatte i lisensierte yrker i Norge i perioden 2003-2014, i alderen 25-67 år	Etnisk diskriminering	Ansettelse i lisensiert yrke	Registerdata; Hierarkisk logistiske regresjonsmodeller, middels-høy

Første- Forfatter, År land	Populasjon	Hovedkon- sept	Konsekvens (rele- vant for problem- stilling)	Metode/ kvalitetsvurde- ring
Birkelund mfl., 2014a, Norge	Fiktive arbeidssøkere med norsk og pakis- tanske navn	Etnisk diskri- minering	Rekruttering/ ar- beidsgiveres vurde- ring av jobbsøkere	Randomisert felteksperi- ment, høy
Birkelund mfl., 2014b Norge	Indiske og pakistanske etterkommere i Norge	Etnisk diskri- minering	Rekruttering/ sys- selsetting (over- gangsrate)	Forløpsanalyse, register- data; N=2450, middels
Birkelund mfl., 2019 Norge	Fiktive arbeidssøkere	Etnisk diskri- minering	Rekruttering/ ar- beidsgiveres vurde- ring av jobbsøkere	Feltekspesperiment gjennom- ført som korrespondanse- test med fiktive jobbsø- kere, N=1006, høy
Di Stasio & Lancee, 2020 Norge (Storbritan- nia, Spania, Tysk- land)	Fiktive arbeidssøkere	Etnisk diskri- minering	Rekruttering/ inn- kalling til jobbin- tervju)	Feltekspesperiment gjennom- ført som korrespondanse- test, N=5077, høy
Di Stasio mfl., 2021 Norge (Storbritan- nia, Spania, Tysk- land)	Fiktive arbeidssøkere	Etnisk diskri- minering	Rekruttering/ inn- kalling til jobbin- tervju)	Feltekspesperiment gjennom- ført som korrespondanse- test, N=5077, høy
Drange, 2013 Norge	Ikke-vestlige innvand- rere som arbeider som leger eller tann- leger i Norge	Etnisk diskri- minering	Lønn: sammensatt innteksvariabel	Random effects regression og fixed effects regression. Registerdata; N=1096, middels-høy
Drange, 2016 Norge	Ikke-vestlige innvand- rere med høyere ut- danning innen helse-, samfunns- og naturvi- tenskap	Etnisk diskri- minering	Ansettelse og lønn	Registerdata; probit-mo- dell og lineær regresjon, middels-høy
Drange & Helland, 2019, Norge	Innvandrere som er i arbeid i Norge	Etnisk diskri- minering	Lønn: inntektsulik- het innad i ulike yr- ker	Multilevel regression, fixed effect regressions, Registerdata, middels-høy
Hermansen, 2013 Norge	Barn av innvandrere (etterkommere)	Etnisk diskri- minering	Tilgang til arbeid og høyere posisjoner	Registerdata, kohorter født (1965-1982), middels middels
Larsen & Wais- man, 2021, Norge og Storbri- tannia	Fiktive arbeidssøkere	Etnisk diskri- minering	Rekruttering/ inn- kalling til jobbin- tervju)	Feltekspesperiment: kor- respondansetest med fik- tve jobbsøkere, N=2241, høy
Midtbøen, 2015b; Midtbøen og Rog- stad, 2012 Norge	Fiktive jobbsøkere	Etnisk diskri- minering	Rekruttering/ inn- kalling til jobbin- tervju	Feltekspesperiment: kor- respondansetest med fik- tve jobbsøkere med kvali- tative intervjuer som opp- følging, N= 1800, høy
Midtbøen, 2016 Norge	Etterkommere med pakistansk opprin- nelse som er jobbsø- ker	Etnisk diskri- minering	Rekruttering/ inn- kalling til jobbin- tervju)	Korrespondansetest; N=1800, høy

Første- Forfatter, År land	Populasjon	Hovedkon- sept	Konsekvens (rele- vant for problem- stilling)	Metode/ kvalitetsvurde- ring
Bursell, 2014 Sverige	Innvandrere: Menn og kvinner	Flerdimen- sjonal diskri- minering: Kjønn og et- nisitet	Rekruttering/ inn- kalling til jobbin- tervju)	Korrespondansetest, N=3636, høy
Bursell mfl., 2021, Sverige	Fiktive Arbeidssøkere	Etnisk diskri- minering	Rekruttering/ ar- beidsgiveres vurde- ring av jobbsøkere	Feltekspesiment: kor- respondansetest med fik- tive jobbsøkere, N=6407, høy
Carlsson mfl., 2018, Sverige	Fiktive arbeidssøkere	Etnisk diskri- minering på- virket av stramhet i økonomien	Rekruttering/ inn- kalling til jobbin- tervju)	Feltekspesiment: kor- respondansetest med fik- tive jobbsøkere, N=6770, høy
Fossati & Liechti, 2020, Sverige	Fiktive arbeidssøkere	Vurdering av effekten av aktive ar- beidsmar- kedstiltak	Rekruttering/ ar- beidsgiveres vurde- ring av jobbsøkere	Vignettstudie, N=350, middels
Stureson, 2019 Sverige	Leger med innvand- rerbakgrunn og ut- danning utenfra EU/EØS	Strukturell diskrimine- ring	Arbeidslivsintegra- sjon	Spørreskjemaundersø- kelse; tverrsnitt, (N=498), lav-middels
Tomaskovic-De- vey, 2015 Sverige	Innvandrere fra ikke- vestlige land og svensker	Etnisk diskrimine- ring	Lønnsforskjeller	Longitudinal (Swedish economy-wide linked em- ployer-employee panel data), middels
Vernby. & Dancy- gier, 2019 Sverige	Arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn	Diskrimine- ring (pfe- ransebasert)	Rekruttering (inn- kalling til jobbin- tervju)	Feltekspesiment med fak- tor design for å teste ef- fekten av flere faktorer på rekrutteringsdiskrimine- ring, middels

De inkluderte studiene grupperes etter konsekvenser eller temaer som studeres det vil si rekruttering og ansettelse, lønn og lønnsforskjeller, overgang mellom utdanning og sysselsetting og strategier for å håndtere og motvirke diskriminering og rasisme.

Rekruttering og ansettelse

Mange studier ser på diskriminering i den første fasen av rekrutteringsprosessen, og de bruker ofte et eksperimentelt forskningsdesign. Disse randomiserte kontrollerte studiene deles gjerne inn i to typer studier; korrespondansetest og vignettstudier. Vi har allerede oppsummert noen internasjonale kunnskapsoversikter av denne typen studier og hovedkonklusjonene fra denne litteraturen. Under konsentrerer vi oss om de inkluderte primærstudier fra nordiske land, og vi har inkludert 21 studier fra de nordiske landene som undersøker effekten av diskriminering på rekruttering i arbeidslivet.

Vi har identifisert fire studier fra Danmark om rekruttering til arbeid og ansettelse: Dahl, 2022; Dahl og Krog, 2018; Ravn mfl., 2021, Villadsen og Wulff, 2018.

Dahl (2022) undersøker i et nyere CV-eksperiment om gruppeindikasjoner påvirker forskjellsbehandling i jobbsøkerprosesser i Danmark, i tillegg til om individuell informasjon som står i motsetning til gruppeindikasjonene, reduserer forskjellsbehandlingen. I studien ble det søkt på 1350 jobber for en fiktiv kvinnelig arbeidssøker som enten var innfødt eller innvandrer. På CV-en var det satt inn et bilde, og for minoritetskandidaten var bildet enten en person med eller uten hodeskjerf. Noen av CV-ene til minoritetskandidaten inneholdt også informasjon som skulle redusere den kulturelle distansen ved å signalisere en liberal livsstil og aktiv deltakelse i samfunnet. Resultatene viser at den individuelle informasjonen som signaliserte en liberal livsstil, *ikke* reduserte diskrimineringen knyttet til muslimsk bakgrunn. Kandidater som tilhørte majoriteten, mottok flere invitasjoner til jobbintervjuer enn minoritetskandidatene uten hodeplagg. Nivået på diskrimineringen var enda høyere for minoritetskandidater som hadde på seg et hodeskjerf på bildet på CV-en. Disse funnene gjelder jobber i både offentlig og privat sektor. Analysen viser at innvandrere kan både være høyt kvalifisert og signaliserer at de er integrert i kulturen i det nye hjemlandet og allikevel være utsatt for diskriminering i jobbsøkerprosesser.

I et sammenliknbart felteksperiment med korrespondansetest sendte Dahl og Krog (2018) 800 fiktive jobbsøknader for kandidater med tilfeldig tildelte navn som er typiske i enten Danmark eller Midtøsten. Studien inkluderte undergruppeanalyser, på tvers av kjønn og etnisitet, og viser at diskriminering på grunn av etnisitet er sterk moderert av kjønn. Mannlige jobbsøkere med etnisk bakgrunn i Midtøsten er i større grad diskriminert sammenlignet med tilsvarende kvinnelige jobbsøkere i en rekke yrker. Artikkelforfatterne viser også til et problem med tidligere felteksperimenter som undersøkte mulige sammenhenger mellom sosioøkonomisk status og utenlandsk klingende navn («confounding effects»), som ble brukt for å representere ulike etniske grupper. I sin studie bekrefter de antakelsen om at forskjeller i callback-rater utelukkende skyldes den etniske bakgrunnen til kandidaten.

Vignettstudien til Ravn og Bredgaard (2021) undersøker i hvilken grad fiktive jobbsøkeres flyktningbakgrunn påvirker mulighetene deres i det danske arbeidsmarkedet. Forskerne ber arbeidsgivere vurdere fiktive kandidater som er flyktninger fra Irak, Etiopia og Ukraina, sammenliknet med flyktninger som ikke har et oppgitt opprinnelsesland. Studien undersøker dermed om informasjon om opphavslandet til flyktningene påvirker de danske arbeidsgivernes vurderinger av de fiktive kandidatene. Enkelte arbeidsgivere vurderer også en sammenliknbar kandidat der det ikke opplyses om kandidatens flyktningstatus. Tanken er at arbeidsgiverne vurderer kandidatene uten informasjon om opphavsland som innfødte danske kandidater. Arbeidsgiverne som deltar i studien, har mer enn tre ansatte, og 1977 bedrifter deltok i studien. I studien evaluerer arbeidsgiverne i gjennomsnitt flyktninger mindre positivt sammenliknet med likt kvalifiserte innfødte jobbsøkere, og forskerne finner også at etiopiske flyktninger vurderes mindre positivt enn flyktninger der opphavsland ikke er spesifisert. Det er kun etiopiske flyktninger som straffes både for sin flyktningstatus og for sitt opphavsland i denne studien. Den fjerde studien fra Danmark (Villadsen og Wulff, 2018) omtales nærmere senere, når vi omtaler forskningsbidrag fra Finland.

Videre har vi identifisert tre finske korrespondanseteststudier fra samme forfatter, der alle studiene undersøker sannsynligheten for å motta en innkalling til et jobbintervju (Ahmad 2020a, 2020b, 2020c). Den finske konteksten er interessant for å studere konsekvenser av rasisme og diskriminering, da man i Finland vektlegger prinsipper som likeverd og universalisme gjennom blant annet antidiskrimineringslover, men Finland er også et samfunn hvor innvandring er et relativt nytt fenomen (Ahmad, 2020b).

Ahmad (2020b) undersøker effekten av arbeidserfaring og andre faktorer på sannsynligheten for å bli innkalt til jobbintervju for fiktive jobbsøkere med både majoritetsbakgrunn og innvandrerbakgrunn (engelsk, russisk, irakisk og somalisk). Studien gjennomfører en korrespondansetest med 6000 jobbsøknader, og har sett på diskriminering i over 15 yrker i de største byene i Finland. Artikkelforfatteren påviser at mer arbeidserfaring ikke reduserer diskrimineringsnivået for innvandrere i arbeidsmarkedet i Finland, selv for etterkommere. Tilsvarende funn vises også i andre studier, for eksempel i en studie fra Sverige (Vernby og Dancygier, 2019). Disse funnene understøtter ikke hypotesen om statistisk diskriminering, som tilsier at arbeidsgivere diskriminerer fordi de er usikre på det faktiske produktive potensialet eller adferdsmessige egenskaper hos arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. I stedet understøtter funnene hypotesen om preferansebasert diskriminering som tilsier at arbeidsgivere diskriminerer fordi de foretrekker kandidater som representerer deres egen etniske gruppe; de velger kandidater med majoritetsbakgrunn fremfor likt kvalifiserte kandidater med minoritetsbakgrunn (se også: Zschirnt og Ruedin, 2016).

En sterk rangering av etniske grupper synes å påvirke innvandrernes muligheter i det finske arbeidsmarkedet. Kandidater fra ikke-europeiske land har dårligere muligheter enn kandidater fra europeiske land, og ifølge Ahmad (2020b) understøtter funnene i studien tidligere funn. Jo større avstand minoritetsgruppen har til majoriteten med tanke på hudfarge, kultur og religion, desto større sannsynlighet er det for at de blir diskriminert. Vernby og Dancygier (2019) står bak en svensk studie som konkluderer med at det er lite belegg for at innvandrere kan gjøre mye for å redusere diskriminering som er drevet av etniske hierarkier.

Ahmad (2020a) finner at kandidater fra Somalia er de minst attraktive jobbsøkerne i Finland, da de har den laveste innkallingsraten med 9,9 prosent, mot 39 prosent for likt kvalifiserte finske kandidater. Diskriminering synes å forekomme for alle typer jobber, og arbeidsgivere er mindre villige til å vurdere kandidater med innvandrerbakgrunn, selv om de har samme egenskaper som de finske kandidatene. Funnene understøtter, ifølge Ahmad (2020a), påstanden om at innvandrernes svakere prestasjoner på arbeidsmarkedet ikke er et resultat av utilstrekkelig humankapital. De svake resultatene kan også oppstå på grunn av arbeidsgivernes skjulte preferanser som ekskluderer bestemte kategorier av kandidater fra ansettelse.

Ahmad (2020c) viser at lokalt ervervet humankapital kun gir mer avkastning hvis kandidaten tilhører en gruppe som er høyt plassert i det etniske hierarkiet. Studien konkluderer med at rekrutteringsprosessen er motivert av abstrakte og upersonlige kriterier, og betraktninger om humankapital i reelle livssituasjoner er mindre viktig enn antatt. Gitt en stabil arbeidsmarkedsdiskriminering over flere år, spesielt for sårbare grupper, anbefaler forfatteren å utføre liknende studier med jevne mellomrom for å vurdere endringer over tid, og evaluere hvordan eksisterende integreringsplaner fungerer, med tanke på å promotere innvandreres muligheter i arbeidsmarkedet.

Mens Ahmad (2020a, 2020b, 2020c) skiller mellom ulike grupper innvandrere etter ulik etnisitet og typer jobber, skiller Villadsen og Wulff (2018) i sitt felteksperiment mellom nivået på diskriminering for innvandrere i ansettelsesprosesser i privat og offentlig sektor i Danmark. De finner tydelig diskriminering i ansettelser, i den forstand at arbeidsgivere foretrekker (fiktive) søkere med dansk navn. Samtidig finner de lite belegg for en mer rettferdig rekrutteringspolitikk i offentlig sektor, noe som strider mot det Midtbøen (2015a) finner i en norsk kontekst. Basert på registerdata finner Villadsen og Wulff (2018) videre at sektorforskjeller i diskriminering er avhengig av både organisasjonsstørrelse og sted. For å nyansere sektorforskjeller skiller de mellom store og små organisasjoner i privat og offentlig sektor som kan være lokalisert i etnisk heterogene og homogene områder. De argumenterer for å øke oppmerksomheten mot ulike kontekster i tillegg til

sektorer. Dette kan være nyttig for å avdekke flere nyanser i analysen av sammenhenger mellom organisasjonsmangfold og etnisk diskriminering.

For den norske konteksten har vi inkludert ti studier om utfall knyttet til rekruttering. Tre studier omfatter flere land, deriblant Norge (Di Stasio og Lancee, 2020; Di Stasio mfl., 2021, Larsen og Di Stasio, 2021).

Hermansen (2013) undersøker i Norge om etterkommere etter innvandrere opplever diskriminering i tilgangen til arbeidsmarkedet og høyere yrkesposisjoner, sammenlignet med kandidater fra majoritetsbefolkningen med lignende utdanningskvalifikasjoner og bakgrunn. Studien bruker norske registerdata for kohorter født mellom 1965 og 1982, som analyseres i multivariate regresjonsmodeller. Studien viser at ikke-europeiske etniske minoriteter generelt opplever lavere sannsynlighet for å være sysselsatt, og disse minoritetene har systematisk lavere utbytte av utdanningskvalifikasjoner med tanke på sysselsetting. Det finnes derimot ikke noen tydelig variasjon i størrelsen på disse majoritets-minoritets-forskjellene på tvers av ulike utdanningsnivåer. Forfatteren tolker forskjellene som et mulig resultat av ansettelsesdiskriminering ved inngang til arbeidsmarkedet, der det er sannsynlig at statistisk diskriminering finner sted. Han nevner også alternative forklaringer, som mangel på nettverk relevant for rekrutteringsprosessen. Det diskuteres også om ansettelsesforskjellene kan reflektere valg tatt av kvinnelige etterkommere på grunn av giftermål og barneoppdragelse. Samtidig finner studien lite belegg for etnisk diskriminering i tilgang til høyere posisjoner, og for noen minoritetsgrupper kan det påvises en positiv seleksjon i ansettelse i slike høye posisjoner. Studien etterspør også mer forskning på faktorer som påvirker sysselsettingen, ved å se på direkte diskriminering fra arbeidsgivere, også på senere tidspunkter enn ved ansettelse.

Midtbøen (2015b, 2016) kombinerer et CV-eksperiment med en kvalitativ studie der 42 arbeidsgivere som deltok i CV-eksperimentet, intervjues i etterkant. Studien undersøker i hvilken grad unge fiktive pakistanske arbeidssøkere straffes i det norske arbeidsmarkedet. I eksperimentet ble det sendt ut to fiktive søknader til 900 jobber i Oslo og arbeidsmarkedsregionen rundt, der prosjektet varierte navnet i CV-en. Søknadene ble tilfeldig tildelt enten et tradisjonelt norsk eller pakistansk navn, og søkerne var 25 år med lik arbeidserfaring og utdanning fra Norge. Studien kvantifiserer i hvilken grad etterkommere av pakistanske innvandrere diskrimineres i det norske arbeidsmarkedet, og dette måles gjennom gjennomsnittlige forskjeller i positive svar på jobbsøknader med navn med ulikt opphav. Forskeren sendte inn søknader for fiktive kandidater til jobber som var annonsert på finn.no og nav.no, og nivået på diskriminering ble målt i fire ulike utfall. Enten ble den norske, den pakistanske, begge kandidatene eller ingen av kandidatene kalt inn til intervju. Resultatene viser at innfødte norske søkere mottok en positiv respons på sine søknader i 42,8 prosent av tilfellene, mens likt kvalifiserte

pakistanske kandidater kun fikk en positiv respons i 31,9 prosent av søknadene. Den positive responsen varierer vesentlig på tvers av ulike jobber, der effekten av å være pakistansk er større i privat enn offentlig sektor for stillinger med en relativt jevn fordeling av menn og kvinner. Resultatene viser en tydelig negativ effekt av å ha et pakistansk navn når man søker jobber i Norge, alt annet likt. Funnene fra de kvalitative intervjuene som forsøker å undersøke mekanismer bak nivået på diskriminering, viser at mer formaliserte søkeprosesser reduserer sannsynligheten for diskriminering. Dette kan være standardiserte søknadsskjemaer, at ansettelser må være forankret i formelle kvalifikasjoner og at utvelgelsen av relevante kandidater er dokumentert skriftlig. Intervjuene viser også at det er mindre rom for å diskriminere i en situasjon der man har færre kvalifiserte kandidater.

I en lignende studie, et randomisert felteksperiment, undersøker Birkelund mfl. (2014a) likelydende jobbsøknader fra fiktive arbeidssøkere med typisk norsk navn og pakistansk navn. De studerer hvordan arbeidsgiverne skiller seg systematisk i hvordan de behandler arbeidssøkere. De finner at forskjellene i dokumentasjon i favør av søkere med norsk navn er noe mindre enn i tidligere studier. Samtidig påviser studien noe mindre diskriminering i Bergen, Trondheim og Stavanger sammenlignet med Oslo. Samtidig påpekes det at forskjellene er små og ikke statistisk signifikante.

Birkelund mfl. (2019) undersøker om terrorangrepet på Utøya i 2011 påvirket nivået på diskriminering i det norske arbeidsmarkedet. Dette analyseres ved å sammenlikne nivået på diskriminering i to identiske CV-eksperimenter i Norge, der det ene eksperimentet ble gjennomført høsten 2010 og det andre høsten 2011. I det første eksperimentet ble det sendt ut 900 CV-er til 450 jobber, mens det ble sendt 556 søknader til 278 jobber i det andre CV-eksperimentet. Søkeren var 25 år, og halvparten av CV-ene hadde et pakistansk navn. Resultatene viser at andelen søkere som ble kontaktet av arbeidsgiver, var høyere for personer med norske navn enn for dem som hadde pakistanske navn i begge studiene. Forskjellen mellom de to gruppene er også relativt lik i begge studiene., Totalt sett viser analysene at pakistanske jobbsøkere diskrimineres i Norge, og nivået på diskriminering endret seg ikke etter terrorangrepet i 2011. Det er altså sånn at pakistanske jobbsøkere i Norge i gjennomsnitt må søke flere jobber enn likt kvalifiserte personer med norske navn for å bli kontaktet av en arbeidsgiver angående en jobbsøknad.

I et CV-eksperiment i Di Stasio og Lancee (2020) varieres etnisiteten til fiktive personer basert på hvilket land de kommer fra; de varierer også ulike demografiske karakteristikk på de fiktive personene. Studien ble gjennomført i flere land, blant annet i Norge, for å studere forskjeller i nivået på diskriminering på tvers av land, og utfallet som analyseres, er forskjeller i hvilken grad arbeidsgivere tar kontakt med søkeren på tvers av etnisiteten til de fiktive kandidatene som søker jobb. Studien påviser de høyeste nivåene av diskriminering observert i England og

Norge; i Norge er det særlig personer med mørk hudfarge fra Afrika og personer fra Midtøsten, Nord-Afrika og Pakistan som opplever de høyeste nivåene av diskriminering. Samtidig viser studien at religion er en mekanisme som driver diskriminering, da resultatene i analysen viser at muslimske jobbsøkere diskrimineres i søkeprosessen.

Di Stasio mfl. (2021) gjennomførte et CV-eksperiment der de varierte den religiøse tilhørigheten til de beskrevne personene basert på hvilket land de kom fra. CV-eksperimentet er fra det samme datasettet brukt i Di Stasio og Lancee (2020), og eksperimentet ble gjennomført i Norge, Storbritannia, Spania, Tyskland og Nederland. Målet med 20201-studien var å studere forskjeller i nivået på diskriminering av muslimer i privat næringsliv på tvers av land. I analysene har jobbsøkerne 15 ulike opphavsland, og kandidatenes nærhet til religion signaliseres gjennom frivillig arbeid i en organisasjon med muslimsk tilhørighet. Kandidater som ikke signaliserer tilhørighet til religion, har også frivillig arbeid i en organisasjon på sin CV. Studien finner høye nivåer av diskriminering av muslimer, når de sammenliknes med like godt kvalifiserte kandidater som er innfødte. Nivået på diskriminering av muslimer i ansettelsesprosessen er særlig høyt i Norge, og sannsynligheten for å få tilbakemelding fra arbeidsgivere varierer også en god del på tvers av de fiktive søkerens opphavsland. Innfødte får flest tilbakemeldinger fra mulige arbeidsgivere, mens innvandrere med tilknytning til en religiøs organisasjon får langt færre tilbakemeldinger. Det er særlig i Norge det observeres en religiøs diskriminering, og denne kommer i tillegg til den diskrimineringen innvandrere opplever på grunn av opphavsland.

Larsen og Di Stasio (2021) undersøker om pakistanske migranter og deres etterkommere diskrimineres i arbeidsmarkedet, sammenliknet med innfødte jobbsøkere i Norge og Storbritannia. De tar utgangspunkt i et datasett fra tidligere studier (som inkluderte en større undersøkelse), og vurderer i en undergruppeanalyse effekten av etnisitet, religion og kjønn på mulighetene til fiktive pakistanske jobbsøkere. Analysen bruker data fra 2241 fiktive jobbsøknader til reelle jobber, hvor hver jobb mottar en fiktiv søknad fra prosjektet. En positiv respons på søknaden er en invitasjon til jobbintervju, at man er på listen over aktuelle kandidater eller at arbeidsgiver sender en forespørsel etter utfyllende informasjon. Studien varierer også andre karakteristikker av søkeren, for å studere heterogenitet i nivået på diskriminering på tvers av etnisitet, religion og kjønn. Resultatene i studien viser at innvandrerne mottar færre positive tilbakemeldinger på jobbsøknadene sine, sammenliknet med identisk kvalifiserte innfødte søkere. Nivået på diskrimineringen i Norge er høyere enn i Storbritannia, og den relative fordelingen av å være en innfødt jobbsøker i Norge og Storbritannia er henholdsvis 1.77 og 1.68. Dette tilsvarer at 26,9 prosent av norske søkere fikk en positiv tilbakemelding på sin søknad, mens identisk kvalifiserte pakistanske søkere i Norge fikk en

positiv tilbakemelding på jobbsøknaden sin i 15,2 prosent av tilfellene. Undergruppeanalysene viser at pakistanske menn diskrimineres i større grad enn pakistanske kvinner, men at forskjellen mellom kjønnene ikke er statistisk signifikant. Det er også sånn at pakistanske jobbsøkere som signaliserer at de er tilknyttet islam eller kristendommen, mottar færre positive tilbakemeldinger på jobbsøknadene sine i Norge, sammenliknet med dem som ikke signaliserer en religiøs tilknytning. Personer som både er pakistanske og muslimer, eller kristne, opplever dermed høyere nivåer av diskriminering sammenliknet med personer som bare er innvandrere. Studien konkluderer med at både migranter og deres etterkommere er diskriminert på arbeidsmarkedet i både Norge og Storbritannia. De dokumenterer at både etnisitet og religion påvirker nivået av diskriminering når man studerer sannsynligheten for å bli kalt inn til intervju, gitt alt annet likt. Både effekten av etnisitet og religion er sterkere i Norge enn Storbritannia, når de underliggende mekanismene som driver nivået av diskriminering, blir undersøkt.

For den svenske konteksten inkluderte vi fem studier om effekter av diskriminering på rekruttering. Carlsson mfl. (2018) undersøkte om stramheten i arbeidsmarkedet påvirker nivået på arbeidsmarkedsdiskriminering. Studien bruker tre CV-eksperimenter fra Sverige, som søkte på henholdsvis 1552, 1314 og 3821 jobber mellom 2005 og 2007. Alle tre studerte nivået på etnisk diskriminering mot arbeidssøkere fra Midtøsten. De viser at etnisk diskriminering mot personer fra Midtøsten i ansettelsesprosesser reduseres når økonomien er dårlig. Dette betyr at et godt arbeidsmarked øker antall jobbintervjuer i større grad for majoritetssøkere enn søkere med etnisk minoritetsbakgrunn. Dette er et noe overraskende funn, og forfatterne kan ikke utelukke at stramheten i arbeidsmarkedet er korrelert med andre faktorer i arbeidsmarkedet, som for eksempel en økning i nivået på etnisk diskriminering.

Ved å se på etnisitet og kjønn i ansettelsesprosesser i sammenheng finner Bursell (2014) belegg for utstrakt etnisk diskriminering i det svenske arbeidsmarkedet mot kandidater med arabiske og nordafrikanske navn. Videre finner han ikke noe belegg for diskriminering mot kvinner med arabiske eller nordafrikanske navn. Ifølge artikkelforfatteren reflekterer funnene arbeidsgiveres preferanse for kjønn og etnisitet i ulike yrker. Arbeidsgivere i mannsdominerte yrker synes å foretrekke kvinnelige kandidater med etnisk minoritetsbakgrunn; arbeidsgivere i kvinnedominerte yrker derimot synes å foretrekke mannlige kandidater med utenlandske navn. Bursell (2014) anbefaler at man studerer nærmere sammensatt diskriminering basert på etnisitet og kjønn og kjønne etniske stereotyper.

Videre undersøker Bursell mfl. (2021) effekten av å ha et fremmed navn på CV-en på sannsynligheten for å få tilbakemelding på søknader («callback»). De sendte ut en søknad til 6407 jobber for fiktive personer som var likt kvalifisert, der kandidatene tilfeldig tildeles et svensk eller utenlandsk navn. Forskjellen i

sannsynligheten for tilbakemelding på søknaden sammenliknes på tvers av grupper, der de fremmede navnene typisk var fra tidligere Jugoslavia eller Midtøsten. I studien undersøkes nivået på diskriminering av både innvandrere og deres etterkommere, og om nivået på diskriminering avhenger av de formelle kvalifikasjonene som er etterspurt i den utlyste jobben. Resultatene fra analysen viser at forskjellen i tilbakemelding på søknader er omtrent dobbelt så stor for jobber som krever en høy utdanning, sammenliknet med de jobbene som ikke har høye kvalifikasjonskrav. Allikevel er ikke denne forskjellen stor når diskrimineringsnivå skaleres med sannsynligheten for å få en tilbakemelding. Fordi kandidater med høye kvalifikasjoner får flere tilbakemeldinger på sine søknader fra arbeidsgivere sammenliknet med lavt kvalifiserte kandidater, blir diskrimineringsnivået sammenliknbart dersom man måler det som en sannsynlighetsrate (67 og 72 prosent). Analysene i Bursell mfl. (2021) viser også at det forekommer diskriminering i de fleste typer yrker i Sverige.

Vignettstudien av Fossati og Liechti (2020) ser på i hvilken grad aktive arbeidsmarkedstiltak (ALMP) påvirker arbeidsgiveres syn på innvandrede flyktninger fra Syria, Afghanistan og Tyrkia i Sverige, Tyskland og Østerrike. De undersøker også i hvilken grad de aktive arbeidsmarkedstiltakene kan bidra til arbeidsmarkedsintegrering for flyktninger som har arbeidstillatelse. Denne type vignettstudier kartlegger personers preferanser, der svakheten er at de ikke observerer faktisk adferd blant arbeidsgivere. Studien omfattet 350 mulige arbeidsgivere og HR-assistenten, som ble bedt om å vurdere 8 ulike vignetter til stillinger uten høye krav til utdanning. De fiktive arbeidssøkerne ble tilfeldig fordelt på aktive arbeidsmarkedstiltak. Studien undersøker effekten av å ha deltatt i de ulike tiltakene på vurderingen av de ulike kandidatene. Studien vurderte også ulike alternative tiltak, deriblant et integrasjonskurs, et praksisopphold for en privat arbeidsgiver, frivillig arbeid og lønns subsidier. Resultatene fra studien viser at aktive arbeidsmarkedstiltak er positivt for flyktingenes jobbmuligheter, men kun når den som vurderer søknaden, i utgangspunktet har positive holdninger til flyktninger. Positive holdninger til flyktninger er dermed et nødvendig fundament for at aktive arbeidsmarkedstiltak skal bidra til flyktingers arbeidsmarkedsintegrering. De mest relevante funnene i vignettstudien er at menn som er flyktninger, vurderes som dårligere kandidater enn like godt kvalifiserte flyktingkvinner, og at alder i liten grad påvirker vurderingen av kandidatene. Det å ha barn har også en negativ effekt på vurderingene, mens opprinnelsesland i liten grad påvirket vurderingene av flyktingenes kvalifikasjoner. Det var også noe variasjon i de estimerte effektene på tvers av land, der arbeidsgivere i Sverige var positive til en del ulike tiltak, mens tyskerne vurderte privat arbeidspraksis og frivillighetsarbeid positivt. I Østerrike ble lønns subsidier vurdert som det mest positive arbeidsmarkedstiltaket. Effekten av de ulike tiltakene er positivt relatert med arbeidsgiverens syn på flyktninger,

der arbeidsgivere med positive holdninger til flyktninger i utgangspunktet vurderer de ulike arbeidsmarkedstiltakene mest positivt. For arbeidsgivere med negative holdninger til flykninger er effekten av arbeidsmarkedstiltak på vurderingen av de fiktive flykningene lav.

Lønn og lønnsforskjeller

Vi har identifisert fem studier som undersøker lønnsforskjeller mellom arbeidstakere med henholdsvis innvandrere- og majoritetsbakgrunn, der uforklarte forskjeller mellom disse gruppene i noen tilfeller kan tolkes som diskriminering. Tre norske studier ser på inntektsforskjeller, inntektsutvikling og ansettelsesforhold for utvalgte profesjoner (Drange, 2013; Drange og Helland, 2018; Drange, 2016).

Drange (2013) sammenligner inntektsutviklingen til ikke-vestlige og norskfødte leger og tannleger i Norge. Studien bruker regresjonsanalyser av registerdata over alle leger og tannleger med endt utdanning i perioden fra 1990 til 2005. Analysene viser at ikke-vestlige innvandrere og norskfødte leger og tannleger i gjennomsnitt har lik inntektsutvikling. Samtidig har de noe ulik inntektsprofil. Studien viser at leger og tannleger med ikke-vestlig bakgrunn får mindre inntektsgevinst når de bytter jobb enn de med norsk bakgrunn. På den andre siden har de bedre inntektsgevinst basert på ansiennitet. Det at studien ikke finner inntektsforskjeller mellom ikke-vestlige og norskfødte leger og tannleger, blir forklart med at utdanningen gir en relativt homogen arbeidsstyrke med hensyn til evner og kompetanse på grunn av lisensiering. Denne offentlige godkjenningen av kompetansen reduserer arbeidsgiveres og klienters usikkerhet. Standardiseringen av ferdigheter gjør også at arbeidserfaring i stor grad blir overførbart mellom arbeidsgivere. Det blir ofte antatt at individer med majoritetsbakgrunn har fordeler knyttet til å kunne bruke sitt sosiale nettverk til å få jobber som bidrar til karriere. Ut over dette finner studien ingen inntektsforskjeller mellom selvstendig næringsdrivende profesjonsutøvere med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn og majoritetsbefolkningen.

Drange og Helland (2018) analyserer også inntektsforskjeller innad i utvalgte yrker. Studien er basert på en regresjonsanalyse av registerdata, som her omfatter alle ansatte i Norge. Artikkelforfatterne viser at lisensiering og organiseringsgrad sterkt bidrar til å redusere inntektsforskjellene mellom arbeidstakere med innvandrerbakgrunn og den norske majoritetsbefolkningen. Mildere former for adgangsregulering, som sertifisering og kreditering, reduserer imidlertid ikke inntektsforskjellene. Siden organiseringsgrad ser ut til å ha en formildende effekt, men ikke sertifisering, kan dette tyde på at det er adgangsbegrensninger og regulering av tilbudet av arbeidskraft, og ikke signaleffekt med hensyn til tjenestekvalitet som er utslagsgivende. Drange og Helland (2018) argumenterer for at hovedgrunnen til at lisensiering og organisasjonsgrad har sterkere utjevne effekt

enn sertifisering og kreditering er at de begrenser både arbeidsgiveres og kunders/ klienters handlingsrom og påvirkning når det gjelder lønnsfastsettelse og rekruttering.

Drange (2016) undersøker hvordan såkalt «profesjonell lukking» påvirker utfall på arbeidsmarkedet for ikke-vestlige innvandrere, sammenliknet med den norske majoritetsbefolkningen. Studien viser at det ikke er noen forskjeller mellom det å ha fullført en profesjonsutdanning og en mastergrad når det gjelder sjansene for å bli ansatt, med unntak av i profesjonene lege og tannlege. Nærmere bestemt kan man ikke hevde at en profesjonsutdanning i seg selv *generelt* fungerer *utjevne* mellom ikke-vestlige innvandrere og den norske majoritetsbefolkningen for å komme i jobb. Dette gjelder altså bare de strengest «lukkede» profesjonene lege og tannlege.

Ut over det ser det ut til at ikke-vestlige innvandrere med profesjonsutdanning i enten helse- eller samfunnsvitenskap i større grad evner å få en jobb *i samsvar med deres kvalifikasjoner* enn innvandrere med høyere utdanning som ikke er en profesjonsutdanning. Denne mekanismen gjør også at *inntektsulikheten* relativt til majoriteten reduseres innad i disse profesjonene, hvor funnene ikke er statistisk signifikante for samfunnsvitenskap. Det motsatte er tilfellet for naturvitenskap, hvor inntektsulikheten mellom ikke-vestlige innvandrere og den norske majoritetsbefolkningen er større blant ingeniører enn blant arbeidstakere med generell naturvitenskapelig utdanning. De mest egalitære utfallene finnes i helseprofesjonene, mens det er store inntektsforskjeller mellom ikke-vestlige innvandrere og den norske majoritetsbefolkningen i de generelle helsevitenskapene. Dette tas til inntekt for at standardisering av kunnskap og autorisasjon gjør etnisk opphav til en mindre relevant, om ikke uvesentlig, egenskap ved arbeidstakere for arbeidsgivere. Drange (2016) hevder også at et begrenset tilbud av arbeidskraft sterkt reduserer arbeidsgivers *anledning* til å diskriminere. Den begrensede adgangen til de strengest lukkede profesjonene, slik som lege og tannlege, vil ofte lede til en slik situasjon med mangel på arbeidskraft. I de mindre strengt lukkede profesjonene innenfor samfunnsvitenskap vil ikke fullført utdanning gi ikke-vestlige innvandrere noen bedre utsikter til ansettelse enn ikke-vestlige innvandrere som fullfører en generell samfunnsvitenskapelig utdanning. Man finner imidlertid en viss utjevne effekt på inntekt.

Sturesson (2019) har gjort en analyse av ansettelse av leger med innvandrerbakgrunn i det svenske arbeidsmarkedet. Denne studien skiller seg noe ut, ved at formålet er å undersøke hvordan leger med innvandrerbakgrunn med utdanning fra land utenfor EU kommer inn på og avanserer i arbeidsmarkedet i Sverige. Samtidig forsøker Sturesson (2019) å identifisere opplevde barrierer, men også hva som understøtter en slik prosess. Funnene peker på at leger med innvandrerbakgrunn hviler på kontakter. De viktigste barrierene både når det gjelder å få jobb

som lege, men også å avansere, er, ifølge studien, det å ha utdanning fra et annet land. Det blir hevdet at dette gir grunnlag for diskriminering og at kompetansen blir undervurdert. Dette leder Sturesson (2019) til å hevde at leger med utenlandsk opprinnelse innehar en lavere posisjon i hierarkiet i det svenske arbeidsmarkedet for medisinerere enn leger med utdanning fra Sverige. Blant faktorene som forbedrer sannsynligheten for å komme inn på arbeidsmarkedet og å avansere, er å ha eller etablere kontakter innen svensk helsevesen og bli flytende i svensk språk. Studien konkluderer dermed med at vellykket integrering i arbeidsmarkedet avhenger av å lære språket og komme seg inn i enten en turnus eller en jobb så tidlig som mulig.

Tomaskovic-Devey mfl. (2015) studerer ulikheter i lønn mellom ikke-vestlige innvandrere og majoriteten i Sverige. De bruker longitudinelle data fra ansatte og arbeidsgivere. De finner, i tråd med relasjonell ulikhetsteori, at lønnsforskjeller mellom majoriteten og innvandrerne varierer dramatisk på tvers av arbeidsplasser. I tillegg viser artikkelforfatterne at lønnsforskjellene avtar med økende ansettelse av innvandrere og representasjon i ledelsen, mens lønnsforskjellene øker når jobbsegregeringen øker. Disse funnene er sterkere ved arbeidsplasser med høye sosiale ulikheter og for «white collar»-ansatte. Studien konkluderer at lønnsforskjeller mellom arbeidsplassene til henholdsvis ikke-vestlige innvandrere og majoriteten påvirkes av variasjonen i organisasjoner med tanke på gruppers relative makt i den institusjonelle konteksten.

I en dansk kontekst undersøker Felbo-Kolding og Leschke (2021) om segmentering, humankapital før og etter innvandring, og sosiale strukturer påvirker lønnsutviklingen til polske og rumenske innvandrere i Danmark. Utvalget består av 1201 personer som innvandret i perioden mellom 2007 og 2010, som var mellom 20 og 60 år, og som hadde jobbet minimum 50 timer i november og desember 2014. Utfallet som analyseres, er månedlig lønn, og hovedinteressen er å sammenlikne utviklingen i lønnsnivået på tvers av hvilket land migrantene kom fra. Resultatene fra analysen viser at rumenere i gjennomsnitt tjener mindre enn polakker, der forskjellene mellom de to gruppene er størst rett etter ankomst til Danmark. Lønnsforskjellene reduseres de første årene i arbeidsmarkedet, men lønnsnivået til rumenere er under nivået til polakkene hele den første åtteårsperioden etter migrasjon. Den viktigste mekanismen som forklarer lønnsforskjellene mellom de to innvandrergruppene er hvilken sektor de jobber i. Rumenerne jobber i større grad i jordbruket enn polakker, mens polakkene er overrepresentert i produksjon av varer. Resultater fra den deskriptive analysen viser at de som har fått seg en jobb allerede før migrasjon til Danmark, opplever høyere gjennomsnittlig månedslønn sammenliknet med dem som får seg jobb etter at de er kommet til Danmark. Resultatene viser også at utdannede migranter får høyere lønn, sammenliknet med dem som ikke har en universitetsgrad før migrasjonen. Av interessante funn

viser analysene at danske språkkurs ikke gir utslag på migrantenes månedslønn, men en dansk universitetsutdannelse påvirker lønnen positivt.

Overgang mellom utdanning og sysselsetting

Birkelund mfl. (2014b) undersøker overgangen fra utdanning til sysselsetting blant etterkommere av indiske og pakistanske innvandrere, ut fra tiden det tar fra ferdig utdanning til ansettelse i Norge. Analysene gjøres separat for kvinner og menn. De bruker en regresjonsanalyse av registerdata hvor hele populasjonen av indiske og pakistanske etterkommere sammenliknes med et 10 prosents tilfeldig utvalg av majoritetsbefolkningen (N=44 560). Resultatene fra analysen viser at både indiske og pakistanske etterkommere har lavere overgangsrater fra utdanning til arbeid enn den norske majoritetsbefolkningen, selv etter at det kontrolleres for utdanning, familiesituasjon og bosted. Det betyr at når man sammenlikner individer med samme alder, lik utdanning, like familieforhold og samme bosted, tar det «merkbart lengre tid for etterkommere av innvandrere fra India og Pakistan å få arbeid etter endt utdanning» (Birkelund mfl., 2014b, 409).

Ifølge artikkelforfatterne kan dette tyde på «etniske barrierer» og systematisk diskriminering i arbeidslivet. Dette kan også skyldes manglende sosiale nettverk, nærmere bestemt manglende tilgang på informasjon om ledige stillinger fra personer som kan legge inn anbefalinger, eller som kan være nyttige på andre måter med hensyn til å komme i arbeid. Resultatene viser også at utdanning generelt øker sannsynligheten for å komme raskt i jobb, spesielt blant mannlige indiske og pakistanske etterkommere med bachelorgrad eller tilsvarende. Ellers finner studien ingen tegn til at familieforpliktelser i større grad utgjør en barriere i overgangen fra utdanning til sysselsetting for pakistanske og indiske kvinner enn for andre kvinner.

Strategier for å håndtere og motvirke diskriminering og rasisme

Vernby og Dancygier (2019) ønsket å studere etnisk diskriminering på arbeidsmarkedet og skissere muligheter for å redusere diskriminering. De brukte et felt-eksperiment med faktordesign og kontrollerte for flere kjennetegn ved søkerne. De undersøkte om innvandrere kunne påvirke sine sjanser for ansettelse ved å søke om statsborgerskap, oppnå arbeidserfaring eller signalisere adekvat religiøs praksis, eller om faste kjennetegn som landbakgrunn eller kjønn var av større betydning. Analysene finner lite empirisk støtte for at innvandrere selv kan gjøre mye for å redusere diskriminering. Etniske hierarkier, det vil si en rangering av arbeidssøkere med tanke på landbakgrunn, er avgjørende: innkallingsrater avtar betydelig med etnisk-kulturell distanse; kandidater fra Irak og Somalia, særlig hvis dette er menn, får dermed tydelig lavere sjanser for å bli ansatt. Funnene

understreker at innvandrere har få verktøy til å redusere etniske ulemper ved ansettelse, og at tiltak for å redusere diskriminering må adressere fordommer blant arbeidsgivere (preferansebasert diskriminering).

3.3.2 Vesteuropeiske primærstudier

Vi inkluderte 29 studier fra vesteuropeiske land med noenlunde lignende kontekst som Norden. Dette gjaldt ni studier fra Tyskland, to fra Østerrike, fem fra Sveits, én fra Belgia, fem fra Nederland, fire fra Frankrike, én fra Luxembourg og to internasjonale.

Tabell 3.7 Inkluderte studier fra Vest-Europa (N=29)

Første-Forfatter, År, land	Populasjon	Hovedkonsept	Konsekvens (relevant for problemstilling)	Metode/ kvalitetsvurdering
Damelang & Abraham, 2016, Tyskland	Fiktive arbeidssøkere	Etnisk diskriminering og godkjenning av utdanning	Rekruttering/ arbeidsgiveres vurdering av jobbsøkere	Feltekspertiment, N=997, høy
Damelang mfl., 2020, Tyskland	Fiktive arbeidssøkere	Etnisk diskriminering av innvandrere med godkjent utdanning	Rekruttering/ arbeidsgiveres vurdering av jobbsøkere	Vignettstudie, N=394 arbeidsgivere, høy
Gerhards mfl., 2021, Tyskland	Fiktive jobbsøkere med innvandrerbakgrunn og transidentitet	Sammensatt diskriminering	Rekruttering/ Innkalling til jobbintervju i teaterbransjen	Feltekspertiment (N=427) middels-høy
Keita & Valette, 2019, Tyskland	Innvandrere	Diskriminering (preferansebasert; statistisk)	Lengde i arbeidsledighet	Longitudinelle studie, middels
Melzer mfl., 2018, Tyskland	Ikke-vestlige innvandrere	Lønnsforskjeller	Lønn	Regresjonsanalyse, N=5624, lav-middels
Schmaus, 2020 Tyskland	Jobbsøkere med innvandrerbakgrunn	Etnisk diskriminering på grunn av språkferdigheter	Arbeidsledighet, lønn, yrkesprestisje, ansettelsesforhold	Tverrsnittstudie basert på to runder fra National Educational Panel Study, middels (N=10708-6958) – middels
Schmaus & Kristen, 2022 Tyskland	Jobbsøkere med og uten tyrkisk aksent	Etnisk diskriminering på grunn av navn og utenlands aksent	Rekruttering/ første spørsmål ang. jobbutflysning)	Feltekspertiment (N=90), middels
Walkowitz, 2019, Tyskland	Innvandrere	Etnisk diskriminering og diskriminering mot straffefangere	Rekruttering og lønn	Naturlig eksperiment (N=126), middels

Første- Forfatter, År, land	Populasjon	Hovedkonsept	Konsekvens (relevant for problemstilling)	Metode/ kvalitets- vurdering
Weichselbauer, 2020, Tyskland	(Fiktive) kvinnelige jobbsøkere med ho-deplagg	Sammensatt diskriminering: etnisitet og religion (Islam)	Rekruttering/ innkalling til jobbintervju	Feltekspesiment (N=1474 søknader) høy
Weichselbauer, 2017, Østerrike	(Fiktive) jobb-kandidater (etterkommere) fra Serbia, Tyr-kei, China, Ni-geria med øs-terisk stats-borgerskap og innfødte fra Østerrike	Etnisk diskrimi-nering	Rekruttering/ innkalling til jobbintervju	Korrespon-dansetest (single application design), N=402, middels
Weichselbauer & Schuster, 2021, Østerrike	(Fiktive) ar-beidssøkere med innvand-nerbakgrunn: innvandrere med asiatisk bakgrunn og med mørk hudfarge	Etnisk diskrimi-nering	Rekruttering/ innkalling til jobbintervju	Korrespon-dansetest (single application design), N=535, middels
Auer mfl., 2019, Sveits	Medlemmer av den største arbeidsgiver-organisasjo-nen innen ho-tellbransjen i Sveits	Etniske og yrkes-messige hierar-kier, diskrimine-ring	Arbeidsgiveres vurde-ring av søkere til stil-linger som resepsjonist og romrenholder	Survey; "Matching hierarchies model" (N=237), lav-middels
Ebner & Hel-bling, 2016, Sveits	Innvandrere	Etnisk diskrimi-nering	Lønn	Deskriptiv regre-sjonsanalyse, N=52796, lav
Fibbi & Midt-bøen, 2022, Sveits	Fiktive jobbsø-kere	Etnisk diskrimi-nering	Rekruttering/ innkalling til jobbintervju	Feltekspesiment gjennomført som korrespondansetest med fiktive jobbsø-kere, N=708, mid-dels
Hainmuller mfl., 2019, Sveits	Innvandrere	Estimering av den kausale ef-fekten av innvil-gelse av stats-borgerskap	Endring i inntekter	Regresjonsana-lyse/effektanalyse, N=4160, Lav-middels
Zschirnt, 2020, Sveits	(Fiktive) ar-beidssøkere med tyske, ko-sovakiske og tyrkiske navn sammenlignet med de med sveitsiske navn	Etnisk diskrimi-nering	Rekruttering/ innkalling til jobbintervju)	Feltekspesiment: korrespondanse-test, N=560 ledige stillinger, middels-høy

Første- Forfatter, År, land	Populasjon	Hovedkonsept	Konsekvens (relevant for problemstilling)	Metode/ kvalitets- vurdering
Fays mfl., 2021, Belgia	Ansatte i ulike firmaer i Bel- gia	Etnisk diskrimi- nering	Lønn	Deskriptiv regre- sjonsanalyse, N=13631 firmaer og 836937 ansatte, Lav-middels
Blommaert mfl., 2014, Nederland	(Fiktive) ar- beidssøkere og dens søknader	Etnisk diskrimi- nering	To faser i rekrutterings- prosessen: 1) å vurdere komplette søknads- tekster etter å ha sett korte profiler; 2) å kon- takke søkere	Feltekspesiment med fiktive søkna- der publisert i to nettbaserte databa- ser, N=636, middels
Garcia mfl., 2016, Nederland	Innførte og innvandrere	Potensielt etnisk diskriminering	Arbeidsmarkedsdelta- kelse og sannsynlighet for å være i en leders- stilling	Regresjonsanalyse, N=801, lav-middels
Gheasi mfl., 2017, Nederland	Innvandrere og etterkom- mere	Aldersdiskrimi- nering	Lønnsforskjeller mel- lom innvandrere, etter- kommere og en gruppe fra majoritetsbefolk- ningen	Tverrsnittstudie: lønnsforskjeller, lav-middels
Siebers og Van Gastel, 2015, Nederland	Innvandrere	Etnisk diskrimi- nering	Lønnsforskjeller; ar- beidsrelatert kommuni- kasjon	Casestudie med kvantitative og kva- litative data, N=39, lav-middels
Thijssen mfl, 2021, Nederland	Fiktive ar- beidssøkere med 36 ulike etniske bak- grunner	Etnisk diskrimi- nering i rekrut- tering	Rekruttering/ innkalling til jobbintervju	Randomisert felt- eksperiment, N=4211, middels
Aeberhardt mfl., 2017, Frankrike	Innvandrere	Forskjeller i ar- beidsmarkeds- deltakelse mel- lom innfødte og innvandrere	Arbeidsmarkedsdelta- kelse	Regresjonsanalyse, N=79055, lav-middels
Brinbaum, 2018, Frankrike	Innvandrere	Lønnsforskjeller	Lønn	Regresjonsanalyse, N=1 225 654, lav- middels
Ndobo mfl., 2018, Frankrike	Personer som jobber med Rekruttering	Diskriminering i ansettelsespro- sesser	Rekruttering/ vurdering av jobbsøkere	Feltekspesiment, N=146, høy
Richard, 2013, Frankrike	Unge, med innvandrers- bakgrunn og etterkommere	Etnisk diskrimi- nering i arbeids- markedet	Arbeidsledighet	Registerdata; longi- tudinell: sensusba- serte panel studie (Permanent Demo- grafisk Sample: 1% av alle innvandrere) middels
Gutfleisch, 2022, Luxembourg	Fiktive ar- beidssøkere	Etnisk diskrimi- nering i rekrut- tering	Rekruttering/ arbeids- giveres vurdering av jobbsøkere	Vignettstudie, N=677, middels
Guzi mfl., 2021 21 EU-land	Innvandrere og innfødte	Estimering av ef- fekten av	Lønn/integrasjon i ar- beidsmarkedet	Regresjonsanalyse, lav-middels

Første- Forfatter, År, land	Populasjon	Hovedkonsept	Konsekvens (relevant for problemstilling)	Metode/ kvalitets- vurdering
	som har mørk på EU Labor Force Survey	institusjonelle forhold på lønns-gapet mel- lom innvandrere og innfødte		
Larsen & Wais- man, 2016	Innvandrere og majoritets- befolkningen	Diskriminering i arbeidsmarke- det	Ulike arbeidsmarkeds- utfall	Økonomisk modell [ikke inkludert i teksten], lav

De inkluderte studiene grupperes etter konsekvenser eller temaer som studeres: rekruttering og ansettelse, flerdimensjonal diskriminering i rekruttering, lønn, lengde på arbeidsledighet, betydning av språkferdigheter, kontekstuelle faktorer og ulike dimensjoner av arbeidsmarkedsdeltakelse.

Rekruttering og ansettelse

Ti studier, som vi inkluderte, har sett på ulike faktorer ved rekruttering og ansettelse, derav seks studier fra Tyskland, to studier fra Østerrike, to studier fra Sveits, én studie fra hvert av landene Nederland, Frankrike og Belgia.

Damelang og Abraham (2016) har intervjuet firmaledere og -eiere i Tyskland i en vignettstudie for å avdekke i hvilken grad fagskolesertifikater fra andre land aksepteres og om det er etnisk diskriminering. Hver deltaker i studien vurderer seks fiktive kvinnelige kandidater fra Bulgaria, England, Frankrike, Portugal og Tyrkia til en jobb som sekretær og i hvilken grad godkjente fagskolebevis fra andre land enn Tyskland er akseptert av arbeidsgiverne. Studien undersøker også om det er etnisk diskriminering i jobbsøkerprosessen. Resultatene fra analysen viser at fagskoleutdanninger fra utlandet ofte er akseptert av tyske arbeidsgivere. De utenlandske utdanningene er allikevel ikke like akseptert som tyske fagskoleutdanninger, og resultatene viser også at det diskrimineres mot ikke-vestlige kandidater. Analysene tyder for eksempel på at tyske arbeidsgivere ikke stoler på formelle fagskoleutdanninger fra Bulgaria, men at fagskoleutdanninger fra England og Frankrike er verdsatt nesten like høyt som de tyske. Analysene viser at det særlig er kandidater fra Bulgaria, Portugal og Tyrkia som diskrimineres.

I en annen tysk vignettstudie ser Damelang mfl. (2020) på i hvilken grad nasjonalt godkjente utdanninger påvirker innvandrernes muligheter til å bli ansatt. 394 arbeidsgivere vurderer ulike beskrivelser av fiktive kandidater, og de rangerer hvor sannsynlig det ville vært for dem å invitere kandidaten til et jobbintervju til en hypotetisk stilling. Resultatene viser at den nasjonale godkjenningen av utdanninger fra utlandet reduserer, men fjerner ikke, gapet mellom utenlandske og innfødte kandidaters sannsynlighet for å bli invitert til et jobbintervju. Arbeidsgiverne rangerer også full godkjenning av den utenlandske utdanningen høyere enn

delvis godkjenning, og fordelene av godkjenningen av den utenlandske utdanningen reduseres med arbeidserfaring. Analysene viser også at kandidater fra land med utdanningssystemer med lavere kvalitet drar fordel av godkjenningsordningen, men godkjenningsordningen har ikke en større effekt for disse kandidatene enn for kandidater fra utdanningssystemer med bedre kvalitet. Analysene viser også at godkjenningsordningen er viktigere i enkelte jobber enn andre, der effekten av godkjenningsordningen for eksempel er liten for personer som jobber i hotellbransjen. Totalt sett viser studien hvordan en nasjonal godkjenningsordning for utenlandske utdanninger påvirker integrasjonen av innvandrere i arbeidsmarkedet, slik at de kan få jobber som tilsvarer deres formelle kvalifikasjoner fra utlandet. Allikevel fjerner ikke godkjenningsordningen forskjellsbehandlingen mellom innvandrere og innfødte arbeidssøkere.

I Østerrike studerer Weichselbaumer (2017) ansettelsesmulighetene for etterkommere av innvandrere fra Serbia, Tyrkia og China som har østerriksk statsborgerskap, sammenlignet med innfødte fra Østerrike. Studien påpeker at tidligere eksperimenter har brukt søkerens navn som en indikator på etnisk bakgrunn, men samtidig oppfattes dette ikke alltid som et signal, som intendert, av den som utfører eksperimentet. Weichselbaumer (2017) bruker derfor en ny metode for å signalisere etnisk bakgrunn; den går ut på å bruke utvalgte bilder som visuell nøkkel. Funnene i studien understøtter tidligere funn, som at etnisk diskriminering er tydeligst for søkere med afrikansk bakgrunn. Det blir også påvist diskriminering med tanke på hvor lang tid bedriftene bruker på å respondere på en søknad. Kandidater med majoritetsbakgrunn ble invitert raskere enn dem med minoritetsbakgrunn, og bedriftene er tilsynelatende raskere med å avvise søknader fra etterkommere. Det synes dermed som at diskriminering i arbeidslivet er et multidimensjonalt fenomen.

Weichselbaumer og Schuster (2021) gjennomfører et felteksperiment for å undersøke i hvilken grad etniske minoriteter diskrimineres i arbeidslivet, og i hvilken grad signaler om etnisitet påvirker minoriteters sjanser. Felteksperimentet er gjennomført i Østerrike og varierer navn og bilder med ulikt etnisk opphav på jobbsøknaden. Forfatterne viser at søkere med mørk hudfarge blir utsatt for diskriminering, men at personer med asiatisk opphav ikke blir diskriminert. Nivået på diskriminering blir redusert for søkere med mørk hudfarge, men ikke for søkere med asiatisk bakgrunn, dersom jobbsøkeren hadde et østerriksk navn. Selv om bilder ser ut til å forsterke diskriminering av personer med utenlandsk opprinnelse, viser studien at minoriteters relative sjanser i arbeidsmarkedet ble bedre dersom bildet ble fjernet fra søknaden.

I et CV-eksperiment fra Sveits av Fibbi mfl. (2022), studeres effekten av hudfarge på sannsynligheten for å bli invitert til et jobbintervju som elektriker eller salgsassistent. I eksperimentet ble det sendt inn to fiktive søknader til 354 jobber

i Sveits, der et bilde på CV-en brukes til å indikere hudfargen på søkeren. Utenom hudfargen er kandidatene like, både når det gjelder erfaring i arbeidsmarkedet og utdanning. Den kandidaten med mørk hudfarge har dobbelt statsborgerskap for å sørge for at de to kandidatene også har like rettigheter i arbeidsmarkedet. Resultatene viser at personer med mørk hudfarge må sende omtrent 30 prosent flere CV-er enn personer med hvit hudfarge for å ha lik sannsynlighet for å motta en invitasjon til et jobbintervju. Når det observerte nivået av diskriminering av søkere med mørk hudfarge sammenliknes med kosovoalbanske etterkommere, så er det sammenliknbart. Forskerne greier dermed ikke å identifisere en separat effekt av hudfarge ut over det nivået på diskriminering som kosovoalbanske innvandrere og etterkommere opplever. Derimot diskrimineres jobbsøkere med mørk hudfarge i større grad enn etterkommere fra Tyrkia, Tyskland og Frankrike. I en heterogenitetsanalyse viser forskerne også at etterkommerne av innvandrere opplever lavere nivåer av diskriminering i urbane områder.

Studien av Thijssen mfl. (2021) er et CV-eksperiment. De sendte ut 4211 falske jobbsøknader i Nederland, der de falske søkerne er unge (23–25 år) og med lite arbeidserfaring (+/- 4 år). Størrelsen på eksperimentet tillater statistiske undergruppeanalyser på diskrimineringen av migranter på tvers av både kjønn på søkeren og stillingskategorier som er lyst ut. Studien undersøker også variasjon i diskriminering på tvers av ulike minoritetsgrupper, og om nivået på diskriminering påvirkes av at mer informasjon om søkeren inkluderes i jobbsøknaden. Etnisk bakgrunn operasjonaliseres ved hjelp av navn og språkkunnskaper, i tillegg til informasjon om hvorvidt søkeren var innvandrere eller etterkommer av innvandrereforeldre. Studien analyserer 36 ulike etniske grupper, og forskerne finner store forskjeller i diskriminering mellom vestlige og ikke-vestlige minoriteter. På tross av like kvalifikasjoner varierer sannsynligheten for en invitasjon til intervju, eller en forespørsel om mer informasjon, mellom de ulike etniske gruppene. Omtrent 46 prosent av de innfødte mottar en forespørsel om mer informasjon eller invitasjon til intervju, mens 35 prosent av de likt kvalifiserte migrantene opplever å få en forespørsel om informasjon eller intervju. Vestlige migranter har flest positive reaksjoner på søknadene sine, mens ikke-vestlige migranter kun opplever en positiv respons på 33 prosent av søknadene sine. Av interesse er det at studien ikke greier å dokumentere diskriminering for polske innvandrere, og man greier heller ikke å dokumentere forskjeller i nivået på diskriminering mellom mannlige og kvinnelige innvandrere. Studien finner også lite geografisk variasjon i det gjennomsnittlige nivået på diskriminering, som i liten grad ser ut til å være påvirket av hvor mye personlig informasjon som er inkludert i jobbsøknaden. Studien fokuserer særlig på inkludering av personlig informasjon i jobbsøknaden, og om dette påvirker nivået på diskriminering. Inkludering av et personlig bilde på CV-en har en positiv effekt på sannsynligheten for en positiv respons for både migranter og

innfødte, men effekten er lik for begge gruppene. Inkludering av karakterer på siste utdanning og en beskrivelse av sosiale evner har også, i like stor grad, en positiv effekt for migranter og innfødte jobbsøkere.

Ndobo mfl. (2018) undersøker i hvilken grad det er variasjon i hvilken grad innfødte som jobber med rekruttering i Frankrike diskriminerer innvandrere i ansetelsesprosesser. Artikkelen har 146 frivillige deltakere som vurderer ulike fiktive kandidater til to jobber (IT-ingeniør og sikkerhetsvakt), der forskerne varierer søkerens etnisitet ved å variere navnet på kandidaten. Hver kandidat har i gjennomsnitt samme kvalifikasjoner, der hovedfokuset til forskerne er å studere effekten av å variere etnisiteten i informasjonsfolderen om søkerne. De frivillige vurderer i hvilken grad kandidaten er en kvalifisert søker til jobben. Resultatene viser at fiktive innfødte kandidater får bedre anbefalinger sammenliknet med likt kvalifiserte fiktive innvandrere når de søker på en prestisjefull jobb (IT-ingeniør). Derimot får de fiktive innvandrene bedre vurderinger enn de innfødte når de er likt kvalifisert til en mindre prestisjefull jobb (sikkerhetsvakt). Forskerne argumenterer for at resultatene viser at personer som rekrutterer, i mindre grad er villig til å ansette kvalifiserte kandidater når kandidatene søker en jobb som ikke passer med stereotypiske forventninger.

Gutfleisch (2022) har gjennomført en lignende studie i Luxembourg. Vignettstudien omfattet 113 personer som jobber med rekruttering i arbeidsmarkedet og som vurderer beskrivelser av seks fiktive kandidater hver (N=677), for å vurdere i hvilken grad ulike karakteristikk påvirker vurderingene av de ulike kandidatene. Resultatene fra analysen viser at utenlandske personer som jobber med rekruttering, diskriminerer arbeidstakere i mindre grad enn innfødte som vurderer samme arbeidstaker. Studien ser på portugisiske, franske og tyske innvandrere, da disse gruppene gjerne representerer høyt kvalifisert arbeidskraft sammenliknet med grupper som tradisjonelt studeres i vignettstudier. Et av bidragene i studien er at de ser på nasjonaliteten til den som vurderer de ulike kandidatene. Studien har en svarprosent på 11,1, og svarene analyseres i en regresjonsanalyse. Hovedfunnene er at utenlandsk nasjonalitet har en negativ effekt på hvordan man vurderes som kandidat i arbeidsmarkedet. Den negative effekten er større dersom den som rekrutterer har samme nasjonalitet som arbeidssøkeren. Det er dermed slik at innvandrere som vurderer arbeidssøkere er strengest med personer fra sitt eget land, relativt til innvandrere fra andre land.

De fleste felteksperimentene på diskriminering i arbeidslivsintegrering ser på den første fasen i rekrutteringsprosessen. Den nederlandske studien av Blommaert og Coenders (2014) undersøker diskriminering av (fiktive) søkere med arabiske navn i en nettbasert søkeprosess. Denne studien bruker en ny tilnærming ved å undersøke to faser i rekrutteringsprosessen: for det første, arbeidsgivernes valg om å lese søkerens komplette søknader eller ikke, etter å ha sett en kort

presentasjon av søkerne, og for det andre, om de velger å kontakte søkerne. Dette eksperimentet omfatter både kvinnelige og mannlige søkere, tre yrkesnivåer, fem sektorer og ti geografiske regioner, og studien består av to faser. Funnene viser tydelig en diskriminering i den første fasen av rekrutteringsprosessen. Presentasjonene av søkere med arabiske navn ble sett i mindre grad, uavhengig av kandidatens utdanning, kjønn, alder, region, sektor og fase. Presentasjonene av søkere med nederlandsk navn hadde en 50 prosent høyere sannsynlighet for å bli sett sammenlignet med søkere med arabiske navn. Kontrollert for antallet fulle søknader som ble lest, er det svakere belegg for diskriminering i andre fase av studien. For denne fasen i rekrutteringen finner artikkelforfatteren ingen signifikant effekt av å ha et arabisk navn på antall positive reaksjoner kandidaten fikk etter kontroll for antall ganger jobbsøkernes presentasjon ble sett.

Studien påviser kumulative forskjeller i diskriminering etter to faser: Søkere med nederlandsk navn har samlet sett 60 prosent høyere sannsynlighet for å få positive reaksjoner sammenlignet med søkere med arabiske navn. Forfatterne konkluderer med at etnisk diskriminering i rekruttering er betydelig og oppstår allerede i den første fasen av utvalgsprosessen rundt ansettelse. Arbeidsgivere velger ofte ikke å se på presentasjoner til søkere med arabiske navn. Diskrimineringen viser seg å være sterkere i den første fasen, da antall nedlastinger av søknader var lavere, noe som indikerer lavere etterspørsel. Når det gjelder praktiske implikasjoner, konkluderer forfatterne at resultatene indikerer at anonyme søknader muligens kan bidra til en mer likeverdig prosess for likt kvalifiserte søkere uansett etnisk bakgrunn.

Flerdimensjonal diskriminering i rekruttering

Vi identifiserte tre studier om flerdimensjonal diskriminering i rekruttering.

Den tyske studien av Gerhards mfl. (2021) ser på innvandrere som identifiserer seg med LGBTIQ-fellesskapet og mulig diskriminering i arbeidslivet på ett område: kultur. Artikkelforfatterne kritiserer at forskningen om arbeidslivsdiskriminering ikke tar hensyn til at moderne samfunn er differensiert i flere underordnede felt eller arenaer med feltspesifikke normer og regler som skaper aktørenes preferanser på disse arenaene. Ifølge artikkelforfatterne har denne diskursen ført til høy sensitivitet med hensyn til diskrimineringsspørsmål, noe som fører til at ulike minoritetsgrupper blir mer eller mindre diskriminert.

I dette felteksperimentet ble fiktive søknader sendt til tyskspråklige teatre. For å måle preferansebasert diskriminering ble mange karakteristika ved kandidatene holdt konstant, med unntak av informasjon om innvandrerbakgrunn (fransk; tyrkisk) og kjønnsidentitet (transkjønn). Analysen viser ingen negativ diskriminering av kandidater med innvandrerbakgrunn. Det å ha en innvandrerbakgrunn er heller en fordel. Analysen viser en positiv og signifikant effekt av å være mann med

innvandrerbakgrunn, og søkere med fransk bakgrunn har fem prosentpoeng høyere sannsynlighet for å bli innkalt til jobbintervju. Søkere med tyrkisk bakgrunn har 14 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å bli innkalt til jobbintervju. For kjønnsidentitet finner studien en liten, men ikke statistisk signifikant, fordel for transkjønnede jobbsøkere sammenlignet med mannlige kandidater. Samlet sett indikerer funnene at kunstfeltet er karakterisert av en viss toleranse og åpenhet for minoriteter, og synes å reversere den hegemoniske ordningen i diskriminering på andre felt.

En annen tysk studie av Weichselbaumer (2020) tar utgangspunkt i hypotesen om at vestlige land har opplevd en økning av innvandrere og etterkommere av innvandrere med muslimsk bakgrunn, og at bruk av hijab (hodeplagg) har blitt debattert. Ved å bygge på teorier om stigma, sosial identitet og interseksjonalitet, undersøker studien konsekvensene av å bruke muslimsk hodeplagg i det tyske arbeidsmarkedet. Forfatteren bruker en korrespondansetest, ved å sende jobbsøknader av tre fiktive kvinnelige karakterer med identiske kvalifikasjoner, men som var forskjellige ved at de hadde et tysk navn, et tyrkisk navn (uten hodeplagg) og et tyrkisk navn (med hodeplagg). Studien randomiserer søkerne, og det ble sendt kun én søknad til hver bedrift, og studien var begrenset til rekruttering til kontorjobber som sekretær og regnskapsfører. I Tyskland inneholder en jobbsøknad som regel følgende dokumenter: søknaden, et sammendrag, et bilde, vitnemål fra videregående skole og sertifikatet for gjennomføring av yrkesfagopplæring. I tillegg brukte forfatteren referansebrev fra tidligere arbeidsgivere for noen jobbsøknader. Disse ble brukt for å teste om statistisk diskriminering oppstår med tanke på kriterier som personlige egenskaper, resultater og personlighet. I løpet av ett år ble forskjellige nettbaserte jobbportaler søkt ukentlig for relevante stillinger i de seks største byene i Tyskland, og totalt ble 1474 søknader sendt ut.

Funnene viser at søkere med tyrkisk navn ble diskriminert på et statistisk-signifikant nivå, særlig hvis bildet med muslimsk hodeplagg ble inkludert, noe som indikerer flerdimensjonal diskriminering. Alt annet likt (kandidatene vokste opp i Tyskland, snakket tysk osv.), må en kvinne med et tyrkisk navn og med hodeplagg sende 4,5 ganger så mange søknader, sammenlignet med en søker med tysk navn og uten hodeplagg, for å få samme antall innkallinger til jobbintervju. Ulempen ved å bruke hodeplagg kommer frem selv om det ble brukt en moderne og progressiv versjon av hodeplagget, noe som burde ha redusert effekten av hodeplagget. I de tilfellene søknadene inkluderte referansebrev med positive beskrivelser av kandidaten, ble diskrimineringsnivået redusert. Ifølge forfatteren var grunnen ikke at etterkommerne kunne forbedre sine absolutte sjanser, men at majoritetskandidater ikke lengre profiterte på positive stereotypier. For å studere hvorfor og når diskriminering oppstår, undersøker studien effekten av ulike kjennetegn ved de ulike bedriftene og jobbene, men hverken kjennetegn ved jobb eller bedrift kunne

bidra til å forklare forskjellene i utfall. Oppsummert indikerer resultatene at kvinner med migrasjonsbakgrunn og muslimsk hodeplagg opplever diskriminering i det tyske arbeidsmarkedet, når nivået på diskriminering er relatert til både etnisitet og religion.

Andriessen mfl. (2012) har gjennomført et CV-eksperiment i Nederland, og argumenterer for at det er vedvarende diskriminering i det nederlandske arbeidsmarkedet. I studien sendte man jobbsøknader fra fiktive marokkanske, tyrkiske, surinamske og antillanske kandidater til stillinger knyttet til fem sektorer og 62 profesjoner. Dette var stillinger med og uten kundekontakt og variert kompetanseprofil. Resultatene viser at innvandrere har lavere sannsynlighet for å bli innkalt til jobbintervju enn etniske nederlendere med de samme kvalifikasjoner. Funnene viser imidlertid ingen forskjeller mellom de øvrige etniske gruppene. Videre viser studien at menn med innvandrerbakgrunn er mer utsatt for diskriminering enn innvandrerkvinner, og at det er større forekomst av diskriminering i rekrutteringen til jobber med lave kvalifikasjonskrav og lite behov for opplæring. Arbeidsgivere i bedrifter med kundekontakt foretrekker også i større grad enn arbeidsgivere i bedrifter uten kundekontakt, arbeidstakere med nederlandsk navn.

Lønn

Vi har identifisert fire studier som ser på effekter av diskriminering og rasisme på lønnsutfall. Det dreier seg om én studie fra Tyskland, to studier fra Sveits og én studie fra Belgia.

Melzer mfl. (2018) brukte data fra en spørreundersøkelse til å undersøke hvordan lønnsgapet til ikke-vestlige innvandrere varierer på tvers av generasjoner i Tyskland. Studien estimerer den uforklarte lønnsforskjellen mellom innvandrere og innfødte tyskere, og den estimerer også om lønnsgapet varierer mellom innvandrere og deres etterkommere. Studien ønsker å vise at integrering ikke bare er en funksjon av innvandreres individuelle eller sosiale trekk, men at integreringen også er påvirket av den institusjonelle konteksten. Dataene er tatt fra 100 store arbeidsgivere, der man følger 5624 arbeidstakere over tid, og analysene bruker variasjonen i lønn innad i firmaer til å estimere lønnsgapet. Resultatene viser at personer som selv har innvandret, i gjennomsnitt har 7,8 til 9,6 prosent lavere lønn enn innfødte tyskere i samme firma med sammenliknbar utdanning og jobb. Denne lønnsforskjellen øker dersom innvandrerandelen er større i firmaet, mens innvandrernes etterfølgere (andregenerasjonsinnvandrere) ikke opplever en lavere lønn enn innfødte tyskere. Studien viser også at kollektive forhandlinger om lønn reduserer lønnsforskjellene mellom innvandrere og innfødte tyskere, men at etterfølgerne av innvandrere i liten grad behandles forskjellig i arbeidsmarkedet, sammenliknet med innfødte. Artikkelen konkluderer med at kjennetegn ved arbeidsplassen også påvirker lønnsgapet mellom innfødte og innvandrere.

Ebner og Helbling (2016) studerer i hvilken grad sosiale og kulturelle faktorer påvirker økonomisk integrasjon for førstegenerasjons innvandrere i Sveits. Dette gjøres ved å måle grad av sosial distanse mellom innfødte og innvandrere, og deretter relatere dette målet til lønnsulikhet. Den sosiale distansen antas å være stor når innvandrere kommer fra en annen kultur, snakker et annet språk og kommer fra et annet utdanningssystem. Det antas også at større sosial distanse fører til større uforklarte forskjeller i lønn, som er hovedfokuset i studien. Regresjonsanalysen kontrollerer for en rekke observerte variabler, som arbeidstid, kjønn og andre sosioøkonomiske variabler, men ikke for utdanning. Resultatene fra analysen viser at innvandrere fra land med en lignende kultur, for eksempel Tyskland, tjener mer penger enn innfødte. Innvandrere fra land hvor den sosiale distansen til Sveits er større, for eksempel Spania og Portugal, har en vesentlig lavere lønn enn personer som er født i Sveits. Analysene viser at personer fra land hvor den sosiale distansen til Sveits er liten, i stor grad greier å kapitalisere på sine formelle kvalifikasjoner, og i denne gruppen innvandrere har selv personer med lav utdanning en relativt høy lønn. Funnene viser også at personer fra land med middels sosial distanse til Sveits drar fordel av sin universitetsutdanning, mens personer fra land med stor sosial distanse i mindre grad greier å kapitalisere på en høyere utdanning. Det å være statsborger er i stor grad fordelaktig, særlig for personer fra land med stor sosial distanse til Sveits. Forskerne anbefaler at man innretter politikken mot språkopplæring og utdanning for å fremme integrering av innvandrere fra land med en høy sosial distanse.

Hainmueller mfl. (2019) undersøker i hvilken grad innvilgelse av statsborgerskap påvirker integrasjonen av innvandrere i Sveits. For å estimere den kausale effekten bruker forskerne en kvasiexperimentell metode som utnytter at velgere kunne stemme på hvilke innvandrere som skulle få innvilget et statsborgerskap. Man kan dermed sammenlikne dem som med liten margin ikke fikk innvilget sitt statsborgerskap med dem som med liten margin fikk innvilget sitt statsborgerskap. Forskerne argumenterer dermed for at det er tilfeldig om man havner rett over eller rett under de 50 prosent som stemmer for statsborgerskap. De som ligger rett under og rett over denne 50-prosentsgrensen, er dermed sammenliknbare personer. Datautvalget omfattet 4160 personer som fikk vite om de skulle få rett til statsborgerskap ved valg i 46 kommuner, og forfatterne viser at de som havnet rett over og rett under grensen på 50 prosent, er sammenliknbare i perioden før valget. Svakheten med studien er at noen av dem som ikke fikk innvilget sitt statsborgerskap ved valg, senere hadde mulighet til å søke på ny. Dette betyr at noen av dem som ikke fikk innvilget statsborgerskap i noen tilfeller allikevel ble statsborgere ved en senere anledning, noe som kan gi en skjevhet i estimatene i studien. Resultatene viser at lønnspremien ved å innvilge statsborgerskap til innvandrere er at innvandrerne øker inntektene sine med omtrent 5000 dollar over 15-

årsperioden etter at statsborgerskapet ble innvilget. Studien greier ikke å dokumentere en korttidseffekt på lønn, men estimerer at effekten av statsborgerskap på lønn er størst for de personene som har høyest inntekt i utgangspunktet. Resultatene viser også at innvilgelse av statsborgerskap reduserer sannsynligheten for å bli uføretrygdet.

I en annen studie analyserer Fays mfl. (2021) data fra omtrent 13000 firmaer for å kvantifisere lønnsdiskrimineringen av arbeidende migranter i Belgia. De undersøker også heterogeniteten i nivået på diskriminering etter innvandrernes opphavsland. Metodisk gjennomføres dette ved en regresjonsanalyse der lønn er utfallsvariabelen. Analysene kontrollerer for produktivitetsforskjeller som et mål på diskriminering og andre observerbare karakteristika, og en negativ relasjon mellom andelen arbeidstimer gjennomført av migranter i firmaet og lønn. Resultatene viser at arbeidende innvandrere fra land som ikke er EU15-land, opplever et gjennomsnittlig diskrimineringsnivå i lønn på omtrent 6,1 prosent. Dette gjennomsnittet skjuler en stor heterogenitet på tvers av land, der nivået på diskrimineringen i lønn er høyest for asiater, med 17,5 prosent. Nivået på diskrimineringen blir også lavere over tid etter ankomst til Belgia, og lønnsforskjellene viser at ti prosentpoeng økning i andelen timer arbeidet av migranter er assosiert med en reduksjon i gjennomsnittlig lønn på 2,4 prosent. Artikkelen konkluderer med at innvandrere er diskriminert i arbeidsmarkedet på tross av sterke lover som forbyr dette, og nivået på lønnsdiskriminering er påvirket av opphavslandet til innvandrerne.

Lengde på arbeidsledighet

Keita og Valette (2019) undersøker hvordan holdninger i majoritetsbefolkningen – definert som opplevd tillit til borgere fra ulike land – påvirker innvandrernes utfall på arbeidsmarkedet i en tysk kontekst. Studien bidrar blant annet til litteraturen om arbeidsmarkedsintegrering, og brukte individuelle paneldata (German Socio-Economic Panel) over 30 år (1984–2014) og forløpsanalyser for å modellere lengden av innvandreres arbeidsledighet. Studien viser at et lavt nivå av tillit i majoritetsbefolkningen til innvandrere fra et bestemt land er relatert til en økende lengde på arbeidsledigheten til innvandrerne fra dette landet. Artikkelforfatterne viser at resultatet ikke er påvirket av landspesifikk uobservert heterogenitet, og estimatene er robuste mot ulike spesifikasjoner og alternative forklaringer.

Betydning av språkferdigheter

To studier fra Tyskland har sett på betydningen av språkferdigheter, utenlandsk aksent og navn på arbeidsmarkedsintegrering.

Schmaus og Kristen (2022) ser på ulempene assosiert til forekomsten av utenlandsk aksent i søknadsprosessen, når jobbsøkere henvender seg til arbeidsgiveren for å spørre om stillingen fortsatt er ledig. Det undersøkes om en utenlandsk aksent påvirker arbeidsgivernes atferd gjennom antakelser om produktivitet og/eller om utenlandsk-aksentuert tale er relatert til statistisk diskriminering eller preferanse blant arbeidsgivere eller kunder. Felteksperimentet ble gjennomført i Tyskland i 2014 og 2015, og var rettet mot den første fasen i søkeprosessen, når jobbsøker tar kontakt med arbeidsgiver. Denne fasen kan bestå av en kontakt via telefon, der søkerne spør om en utlyst stilling. I felteksperimentet var det testpersoner som fikk opplæring på forhånd, henvendte seg til kontaktpersonen bak stillingsannonse, og i disse korte henvendelsene ble to kjennetegn ved etnisk opprinnelse manipulert: aksent (tyrkisk aksent/ standard tysk) og navn (tyrkisk/ tysk). Funnene fra analysene indikerer at henvendelser med et tyrkisk navn ikke reduserte i en lavere andel positive svar fra arbeidsgiverne, mens denne andelen ble redusert for kandidater med en tyrkisk aksent. Søkere med en tyrkisk aksent fikk oftere beskjed om at stillingen allerede var besatt. Ifølge artikkelforfatterne indikerer funnene at svarforskjellene kan være relatert til preferansebasert diskriminering hos arbeidsgiver. Det konkluderes med at språklige kjennetegn (uttale; aksent) kan være mer relevant enn søkerens navn for å påvirke arbeidsgivernes umiddelbare respons. Det pekes derfor på behovet for å forske på flere kjennetegn ved etnisk bakgrunn og på flere stadier i søknadsprosessen.

Schmaus (2020) ønsket å skille effekten knyttet til språkrelaterte produktivitetssøkninger fra effekten av språkbasert diskriminering av innvandrere i Tyskland. Det ble undersøkt om språkferdigheter påvirker viktige indikatorer for arbeidsmarkedssuksess, og om det er forskjeller for ulike grupper innvandrere. Artikkelen bruker data fra NEPS (National Educational Panel Study) i to runder som måler språkferdigheter i tysk som andrespråk, og funnene indikerer at språkferdigheter kan være relatert til diskriminering av noen grupper innvandrere. Man viser også at grupper som ble møtt med fordommer, synes å profitere mer på sine tyske språkferdigheter med tanke på de undersøkte indikatorene for arbeidsmarkedssuksess: arbeidsledighet, yrkesstatus, yrkestype og yrkesprestisje. For lønn finner analysene ingen statistisk signifikante sammenhenger. Forfatteren tar høyde for de metodiske svakhetene ved studien, og anbefaler å validere resultatene med større grupper innvandrere og, hvis mulig, med et longitudinelt forskningsdesign. Ut over det anbefaler de å studere tilsvarende mekanismer mer direkte, for eksempel med et målrettet eksperimentelt design som varierer ulike kjennetegn ved språkferdigheter som utenlandsk aksent.

I et annet felteksperiment i den tyskspråklige delen av Sveits sammenligner Zschirnt (2020) jobbsøkere med sveitsiske navn mot jobbsøkere med tyske, kosoviske og tyrkiske navn i en korrespondansetest som omfattet fire yrker. På tvers

av ikke-sveitsiske minoritetsgrupper var innkallingsraten 1,13. Det vil si at kandidater med minoritetsbakgrunn måtte skrive 1,13 så mange jobbsøknader, sammenlignet med majoriteten, for å bli invitert til et jobbintervju. Den relative innkallingsraten, derimot, var forskjellig for personer med ulik etnisk bakgrunn. Søkere med tysk bakgrunn opplevde nesten ingen diskriminering på tvers av yrker, mens søkere med kosovisk bakgrunn opplevde den høyeste relative innkallingsraten på tvers av de fire yrkene, med 1,26. Forfatteren konkluderer med at eksisterende studier muligens gir et falskt inntrykk, nemlig at alle innvandrere opplever substansiell diskriminering i arbeidsmarkedet, fordi disse studiene i hovedsak ser på stigmatiserte grupper.

Kontekstuelle faktorer

Mens flertallet av studiene undersøker diskriminering i rekruttering og andre målbare utfall, har vi identifisert noen studier med andre typer utfall knyttet til arbeidslivsintegrering.

Auer mfl. (2019) baserer seg på en spørreundersøkelse til medlemmer av den største arbeidsgiverorganisasjonen innen hotellbransjen i Sveits. Grunnet lav svarprosent er dette et mindre solid forskningsbidrag, men funnene viser at arbeidsgiveres vurderinger av søkere med innvandrerbakgrunn er knyttet til oppfatninger basert på sosiokulturell distanse. Innvandrerbakgrunn er, ifølge artikkelforfatterne, spesielt negativt for stillinger som krever høy kompetanse. I stillinger med lave kompetansekrav er det å ha innvandrerbakgrunn mindre utslagsgivende. De konkluderer med at det er sentralt å ta kontekstuelle faktorer i betraktning, spesielt yrkeshierarkier, da de kan påvirke diskriminering basert på nasjonalitet.

I Nederland studerer Siebers og Van Gastel (2015) faktorer som kan være relatert til lønnsdiskriminering mellom ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn og ansatte med majoritetsbakgrunn. De viser at lønnsgapet mellom de to ansatte gruppene ikke bare skyldes etnisk minoritetsbakgrunn og mindre human eller sosial kapital. Faktorer som også bidrar til lønnsdiskriminering, er et lavere nivå på deltakelse i arbeidsrelatert kommunikasjon hos ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn og iverksettelse av sosioideologisk arbeidstilsyn. Ifølge studieforfatterne kan institusjonelle og relasjonelle usikkerheter for disse ansatte (på grunn av deres lavere status i samfunnet) dels forklare den lave deltakelsen i arbeidsrelatert kommunikasjon og hvordan arbeidstilsyn negativt påvirker dem.

Ulike dimensjoner av arbeidsmarkedsdeltakelse

Aeberhardt mfl. (2017) undersøker etniske forskjeller i ansettelse, og hvordan disse varierer mellom ulike etniske grupper i Frankrike. Personer som

kategoriseres som minoriteter, er menn mellom 15 og 50 år, der minst én av foreldrene har et utenlandsk statsborgerskap. Majoritetsgruppen er samme aldersgruppe, der begge foreldrene har fransk statsborgerskap. Forskjellen i sannsynligheten for å ha en jobb mellom de to gruppene varierer med både alder og utdanning. Høyt utdannede og middelaldrende innvandrere ser ut til å ha et lavere forskjell i sannsynligheten for å være i arbeid sammenlignet med majoriteten. I analysen deles forskjellen i sannsynligheten for å ha en jobb inn i en forklart del og en uforklart del ved å bruke en Oaxaca-Blinder dekomposisjon. Forskjellen i sannsynligheten for å være ansatt mellom de to gruppene er 22 prosentpoeng, der 6,5 prosentpoeng er forklart av observerbare forskjeller mellom gruppene, som utdanning og alder, mens 15,5 prosentpoeng av forskjellen er uforklart. Forfatteren lager også en indeks for hvor «ansettbar» (employable) man er, der hver person tildeles en predikert verdi på bakgrunn av observerbare kjennetegn ved personen. Disse verdiene estimeres på bakgrunn av gjennomsnittsverdier i populasjonen, og av i hvilken grad disse i gjennomsnitt forklarerer sannsynligheten for å være i arbeid i populasjonen. Studien har fire hovedfunn. For det første finner de at gapet mellom de to gruppene generelt reduseres for grupper som er «ansettbare», altså for personer som har kjennetegn som på populasjonsnivå er assosiert med det å ha en jobb. For det andre øker sannsynligheten for å være ansatt dersom man har en høyere estimert verdi på «ansettbar»-indeksen. For det tredje har man en lavere sannsynlighet for å havne utenfor arbeidsmarkedet dersom man en høyere verdi på «ansettbar»-indeksen. Til slutt argumenterer forfatterne for at etniske forskjeller i sannsynligheten for å gå inn eller ut av arbeidsmarkedet påvirker nivået på forskjellen i sannsynlighet for å være ansatt mellom innvandrere og innfødte, men at det er variasjoner i sannsynligheten for å havne utenfor arbeidsmarkedet som er viktigst.

Brinbaum (2018) bruker spørreundersøkellesdata for å estimere forskjeller i arbeidsmarkedsutfall mellom etniske minoriteter og majoritetsgruppen i Frankrike. Analysene undersøker også i hvilken grad høyere utdanning gir avkastning for etterfølgerne av innvandrere sammenliknet med majoritetsgruppen. Heterogenitetsanalyser undersøker også om det er variasjon i utfallsvariablene på tvers av kjønn, opphavsland og generasjoner, og utvalget består av personer mellom 18 og 64 år (595 214 menn og 630 440 kvinner). Resultatene viser store forskjeller for innvandrere etter hvor de kom fra, selv etter at man kontrollerer for observerbare forskjeller mellom gruppene. De fleste innvandrergruppene har i første generasjon en forskjell i arbeidsmarkedsutfall, sammenliknet med majoritetsgruppen, med unntak av innvandrere fra EU15-land. Analysene viser allikevel at for de fleste minoriteter forbedrer sannsynligheten for å være i jobb seg med tid, og det samme gjelder sannsynligheten for å være i en jobb som krever formelle kvalifikasjoner. Estimaten i analysene viser også at etterkommere av innvandrerforeldre

fra Nord-Afrika, Tyrkia og land sør for Sahara opplever en forskjell i arbeidsmarkedsutfall, mens andregenerasjons innvandrere fra Asia ser ut til å ha en etnisk fordel når man studerer sannsynligheten for å være ansatt i jobber som krever høye kvalifikasjoner. Når forskjellen i ansettelse i jobber som krever høye kvalifikasjoner studeres, så observeres det en forskjell for begge kjønn i alle innvandrergrupper. Estimaten indikerer også at det er høyere utdanning som i størst grad påvirker sannsynligheten for både ansettelse og det å ha en jobb med høye krav til utdanning. Artikkelen viser klare indikasjoner på at innvandrere ikke verdsettes likt i arbeidsmarkedet som sammenliknbare personer født i Frankrike, og det er store variasjoner i nivået på den etniske diskrimineringen på tvers av kjønn, generasjon og opphavsland. Estimaten fra analysene tyder også på at den etniske ulempen i arbeidsmarkedet forsvinner på tvers av generasjoner, særlig for etterfølgere som er utdannet i Frankrike.

Guzi mfl. (2021) studerer hvordan ulike økonomier og offentlige institusjoner påvirker forskjellen mellom innfødte og innvandrere i utfall som arbeidsmarkedsdeltakelse, arbeidsledighet, midlertidig ansettelse og ansettelse som lavt kvalifisert arbeidskraft. I regresjonsanalysen deles det observerte forskjellen i utfallsvariablene mellom gruppene opp i forklarte og uforklarte forskjeller (Oaxaca-Blinde dekomponering), der de uforklarte forskjellene i enkelte sammenhenger kalles diskriminering. Artikkelen prøver dermed å utdype forståelsen av hvilke typer økonomi og hvilke institusjonelle parametere som bidrar til integrasjon av innvandrere i arbeidsmarkedet, og datasettet som analyseres, er sammensatt av informasjon fra 21 EU-land. Resultatene viser at både økonomi og institusjonelle forhold påvirker integrasjonen av innvandrere. Totalt sett kan disse forklare en stor andel av variasjonen i forskjellen mellom innvandrere og innfødte som ikke kan forklares i observerbare forskjeller mellom gruppene, og analysene viser at institusjonelle forhold i økonomier som er i vekst (emerging market economies), og land som har en blandet markedsøkonomi (mixed market economies), er fordelaktige med tanke på å oppnå lavere ledighet og høyere arbeidsmarkedsdeltakelse hos innvandrerne. Disse typene økonomi bidrar derimot også til at innvandrere i større grad blir ansatt i jobber med lave krav til kvalifikasjoner. I liberale markedsøkonomier, derimot, får innvandrere bedre jobber med høyere krav til kvalifikasjoner, og her er arbeidsmarkedsdeltakelsen til innvandrerne lavere enn i for eksempel koordinerte markedsøkonomier. Artikkelen viser totalt sett at ulike typer kapitalisme – «varieties of Capitalism» Hall and Soskice (2001) – har ulik påvirkning på innvandreres integrasjon i arbeidsmarkedet, og de finner også at ulike institusjoner påvirker ulike innvandrergrupper forskjellig. For eksempel varierer effekten av ansettelsesvern på tvers av ulike utfall og grupper, og analysene i artikkelen viser at effekten av ulike institusjoner hovedsakelig samsvarer med hypotesene som utledes fra teoretiske forventninger.

3.4 Oppsummering

Funnene fra denne kunnskapsoversikten bekrefter antakelsene nevnt innledningsvis. På den ene siden finnes det allerede mye oppsummert forskning om konsekvenser av etnisk diskriminering på rekruttering i arbeidslivet eller ansettelse. På den andre siden foreligger det relativt få studier på andre typer utfall relatert til arbeidslivsintegrering. Slike utfall er for eksempel knyttet til fasen etter ansettelse og kan omfatte lønnsutvikling og forfremming, arbeidsmengde og arbeidsmiljøfaktorer.

Noen etniske minoritetsgrupper diskrimineres sterkere enn andre

Samlet sett viser kunnskapsgrunnlaget fra Norden og Vest-Europa at det foregår omfattende diskriminering av innvandrere i rekruttering til arbeidsmarkedet, da spesielt på bakgrunn av hudfarge og (islamsk) religion (se f.eks. Zschirnt og Ruedin, 2016).

Generelt blir minoritetsgrupper med mørk hudfarge i større grad diskriminert enn andre minoritetsgrupper (uten mørk hudfarge) (se Quillian mfl., 2019). Samtidig finnes det relativt lite forskning på diskriminering og arbeidslivsintegrering av minoritetsgrupper med mørk hudfarge i Europa generelt og Norden spesielt. Det er derfor viktig å identifisere mekanismer som kan forklare forskjeller i rekrutteringsdiskriminering i Norge. Det påpekes videre at fremtidige studier burde se nærmere på minoritetsgrupper med variert kulturell og sosioøkonomisk bakgrunn. (Thijssen mfl., 2021).

En del studier viser også at innvandrer menn - ofte med muslimsk bakgrunn - er mer utsatt for diskriminering enn innvandrer kvinner - ofte med muslimsk bakgrunn -, og at det er enn høyere forekomst av diskriminering i rekrutteringen til jobber med lave kvalifikasjonskrav og lite behov for opplæring (Lunde og Rogstad, 2016).

Noe sterkere empirisk belegg for preferansebasert diskriminering ved ansettelse sammenlignet med statistisk diskriminering i den empiriske forskningslitteraturen

De siste 60 årene har mekanismene bak diskriminering i arbeidslivet blitt forklart gjennom to dominerende teorier i den samfunnsøkonomiske forskningslitteraturen: teorien om preferansebasert diskriminering og teorien om statistisk diskriminering. Ikke uventet fokuserer den empiriske litteraturen i denne rapporten hovedsakelig på disse to teoriene for å forklare mekanismene bak funnene i de empiriske analysene. Den empiriske litteraturen viser samlet sett sterkest empirisk støtte for teorien om preferansebasert diskriminering fremfor statistisk diskriminering (f.eks., Lippens mfl., 2022; Zschirnt og Ruedin, 2016).

Preferansebasert diskriminering betyr at den enkelte arbeidsgivers preferanser for å være i kontakt med sin egen etniske gruppe, gjør at den er villig til å betale en pris for å unngå kontakt med for eksempel en etnisk minoritetsgruppe. Statistisk diskriminering oppstår derimot når for eksempel arbeidsgivere må ta en beslutning under usikkerhet i en ansettelsesprosess, der arbeidsgiveren ikke har perfekt informasjon om produktiviteten til den som søker jobb. Denne forskjellen anses som et viktig poeng, siden statistisk og preferansebasert diskriminering krever ulike intervensjoner for å motvirkes. Mer omfattende og standardiserte jobb-søkerprosedyrer er et tiltak for å redusere statistisk diskriminering, mens økonomiske sanksjoner er et effektivt tiltak mot preferansebasert diskriminering.

Noen studier finner belegg for både statistisk og preferansebasert diskriminering, mens andre studier som studerer ulike etniske grupper peker generelt i favør av statistiske mekanismer og viser varierende støtte for preferansebasert diskriminering.

Funnene indikerer videre at innvandrere både kan være høyt kvalifiserte og tilsynelatende integrert i samfunnet, men likevel møte diskriminering i ansettelsesprosesser. Andre studier viser at arbeidserfaring ikke kan redusere diskriminering, selv for jobbsøkere som er etterkommere av innvandrere.

Generelt sett er det veldig vanskelig å identifisere mekanismene som forklarer identifiserte nivåer av diskriminering i empiriske studier, da flere mekanismer kan påvirke en observert gjennomsnittseffekt. De ulike mekanismene er dermed ikke gjensidig utlukkende.

Etnisk arbeidsmarkedssegmentering øker sårbarheten med tanke på arbeidsmiljø

Funn i en svensk kunnskapsoversikt viser at etnisk arbeidsmarkedssegmentering med ulike mulighetsstrukturer - forstått som én type diskriminering - kan innebære økt sårbarhet for et risikofylt arbeidsmiljø. Dette kan igjen føre til helseskader eller lavere livskvalitet på sikt, og det pekes særlig på fagforeningens rolle i integrering av innvandrere i arbeidslivet og en harmonisering av rettigheter for ansatte uavhengig av bakgrunn. I tillegg pekes det på behov for flere studier av viktige faktorer for å stimulere til et positivt arbeidsmiljø for ansatte med innvandrerbakgrunn (Akay og Ahmadi, 2022).

Autorisasjon motvirker etnisk diskriminering i høystatusyrker

Forskningsfunn om (statistisk) diskriminering innen høystatusyrker i Norden er sprikende. Norske studier viser at statistisk diskriminering synes å være fraværende innen høystatusyrker som krever autorisering, for eksempel leger og tannleger. De viser at lisensiering og organisasjonsgrad bidrar til reduksjon av

inntektsforskjeller mellom arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn og dem med majoritetsbakgrunn. Autorisasjoner gjør innvandrerbakgrunn mindre relevant for arbeidsgivere, der den trolige mekanismen er at et begrenset tilbud av arbeidskraft reduserer arbeidsgivers mulighetsrom for å diskriminere, samtidig som autorisasjonen reduserer arbeidsgivers usikkerhet. Disse funnene støttes ikke i en svensk studie som viser at leger med utenlandsk opprinnelse og utdanning har en lavere posisjon i arbeidsmarkedshierarkiet enn de med svensk utdanning. Språkferdigheter og et nettverk innen svensk helsevesen synes å være faktorer som kan motvirke diskriminering på vei inn i arbeidsmarkedet.

Samlet sett ser det derimot ut til at disse studiene støtter hverandre i at utdanning i det nye landet eller autorisasjon har betydning for å redusere arbeidsgivernes fordommer knyttet til innvandrernes kompetanse.

Arbeidslivsdiskriminering i Norge

I Norge finner Midtbøen (2015a) at etnisk diskriminering har stor betydning for minoriteters tilgang til arbeidsmarkedet, og dette funnet støttes av Lunde og Rogstad (2016). Funnene i analysene viser at mange med etnisk minoritetsbakgrunn opplever diskriminering i rekrutteringsprosesser, og sannsynligheten for å bli kalt inn til jobbintervju er betydelig lavere for søkere som har en ikke-etnisk norsk bakgrunn. Han argumenterer også for viktigheten av å gi barn av innvandrere i Norge muligheten til å lykkes i overgangen fra utdanning til arbeidsliv.

Ifølge Birkelund mfl. (2014b) er det avgjørende å legge til rette for mer utdanning. Ut over det argumenteres det for at det trengs analyser som belyser rangeringer av ulike etniske grupper, forskjeller mellom bransjer og forskjeller mellom offentlig og privat sektor (Midtbøen, 2015a). I tillegg viser Lunde og Rogstad (2016) til CV-eksperimenter som finner at diskriminering også forekommer i de store byene, og at innvandrerne rammes særlig hardt av arbeidsledighet. De argumenterer også for at sosiale forhold er en avgjørende faktor når arbeidsgiver skal velge blant kvalifiserte søkere.

Lite forskning om strategier for å redusere diskriminering

Det er få empiriske studier fra Norden av innvandrernes egne strategier for å redusere diskriminering med tanke på arbeidslivsintegrering, for eksempel gjennom det å søke statsborgerskap eller ved å øke sin arbeidserfaring. Mye av forskningen identifiserer diskriminering i tidlige faser av ansettelsesprosessen, og vi har identifisert få studier som undersøker konsekvenser av rasisme og diskriminering i andre faser av tilknytningen til arbeidslivet. Vi er derfor enig med Hermansen (2013), som etterspør mer forskning på faktorer som påvirker sysselsetting på senere punkter i ansettelsesprosessene.

4 Diskusjon og konklusjon

I dette kapitlet drøfter vi hovedfunnene fra kunnskapsoppsummeringen. Hensikten med rapporten har vært å besvare følgende problemstilling: Hva sier forskning om effekten av rasisme og diskriminering på strukturell integrering i arbeidslivet? I tillegg vil vi i dette kapitlet komme med forslag til videre forskning på diskriminering for arbeidslivsintegrering, i Norden.

4.1 Relativt mye forskning på konsekvenser av diskriminering, lite om konsekvenser av rasisme

I denne kunnskapsoppsummeringen har vi nesten utelukkende identifisert forskning som studerer tilstedeværelsen av diskriminering og nivået på diskriminering i ulike utfallsvariabler. Eksempler på diskrimineringsstudier kan være, for eksempel, studier som undersøker diskriminering når det gjelder lønn eller sannsynligheten for å bli invitert til et jobbintervju. Disse studiene bruker ofte et avansert design, for eksempel CV-eksperimenter med korrespondansetester eller vignettstudier. I mange tilfeller kalles de observerte forskjellene mellom de to gruppene i utfallsvariabelen, for eksempel lønn, diskriminering.

Til tross for at disse studiene er av høy metodisk kvalitet, er de i ulik grad egnet til å identifisere nivået på diskrimineringen. I mange av studiene er det helt likt kvalifiserte innvandrere og innfødte som sammenliknes, som når for eksempel innvandrere og innfødte randomiseres inn i CV-eksperimenter. Da er det naturlig å si at den observerte forskjellen i innkalling til intervjuer skyldes diskriminering, fordi kandidatene i utgangspunktet er likt kvalifisert til jobben.

I andre studier identifiseres nivået på diskriminering som nivåforskjellen i en utfallsvariabel mellom to grupper, der forskerne prøver å forklare denne forskjellen gjennom observerbare forskjeller mellom de to gruppene. Forskerne forklarer for eksempel deler av observerbare forskjeller, for eksempel i lønn, ved å ta hensyn til at de to gruppene har ulikt utdanningsnivå, ulik aldersfordeling, ulik ansiennitet og kjønnsfordeling. Disse studiene kaller den delen av forskjellen mellom de to gruppene som ikke kan forklares gjennom observerbare forskjeller for diskriminering. Disse studiene er sånn sett metodisk litt svakere med tanke på å

identifisere nivået på diskriminering. Det restleddet som kalles diskriminering, er sånn sett bare uforklarte forskjeller mellom de to gruppene, og det kan hende at det er mange uobserverbare forskjeller mellom gruppene som forskerne ikke greier å ta hensyn til.

Problemstillingen for denne rapporten omhandler konsekvenser av diskriminering og rasisme for arbeidslivsintegrering. Mens primærstudiene som ble inkludert, utelukkende handlet om etnisk diskriminering, identifiserte vi ingen studie som eksplisitt handlet om rasisme. Generelt er det veldig få empiriske studier om rasisme generelt, og dens konsekvenser for arbeidslivsintegrering spesielt, fordi det er vanskelig å identifisere nivået på eller måle rasisme. Det er enda vanskeligere å isolere effekten av rasisme på andre individers utfall, som for eksempel knyttet til integrering i arbeidsliv. Vår rapport inneholder dermed i stor grad informasjon om studier på effekter av og nivået på diskriminering.

4.2 Implikasjoner for videre forskning

De oppsummerte studiene i denne rapporten etterlyser kunnskap på en rekke områder. Selv om forskning på diskriminering av minoritetsgrupper med mørk hudfarge har hatt en lengre tradisjon i land utenfor Europa, påpeker Thijssen mfl. (2021) i en nyere kunnskapsoversikt at studier burde se nærmere på diskriminering (og rasisme) av minoritetsgrupper med mørk hudfarge, særlig i en europeisk kontekst.

Behov for mer forskning på hele ansettelsesprosessen og senere faser i arbeidslivet

De fleste studiene som ble identifisert i kunnskapsoppsummeringen, er CV-eksperimenter og vignettstudier som ser på den første fasen av rekruttering og ansettelse. Færre studier, for eksempel kunnskapsoversikten av Akay og Ahmadi (2021) ser derimot på senere deler av ansettelsesprosessen, og hvordan diskriminering i dette stadiet påvirker integreringen av innvandrere i arbeidslivet. Man kan for eksempel tenke seg at diskriminering påvirker individer gjennom fagforeningsarbeid, i arbeidsgrupper med kollegaer, i samspill med kunder og i interaksjonen med eksterne samarbeidspartnere. Akay og Ahmadi (2021) viser for eksempel til betydningen av arbeidsmiljøet og støttende og inkluderende personalledelse. Dette fremhever betydningen av ledelse og personalledelse, i tillegg til fagforeninger og dens spesifikke funksjoner for arbeidslivsintegrering.

Behov for forskning på arbeidslivsintegrering som en prosess

Det er få studier som ser på arbeidslivsintegreringen som en lengre prosess, der diskrimineringen også kan påvirke innvandrere etter den første fasen av jobbsøkerprosessen. Det etterspørres derfor flere studier som forsøker å gi en dypere forståelse og analyser av faktorer ved arbeidsmiljøet for innvandrere (Akay og Ahmadi, 2022).

Behov for forskning på hierarkier og flerdimensjonal arbeidslivsdiskriminering

Når det gjelder studier med et større perspektiv, nevner enkelte artikkelforfattere at det er behov for forskning knyttet til hierarkier basert på etnisitet, hudfarge og religion, og også longitudinelle studier som undersøker forskjeller i diskriminering mellom land og over tid (Zschirnt og Ruedin, 2016).

Det kan også være interessant å i større grad forstå flerdimensjonal diskriminering/interseksjonalitet, der man undersøker samspillet mellom kjønn, etnisitet, hudfarge og andre diskrimineringsvariabler. I denne sammenhengen kan det også nevnes et pågående prosjekt ved Velferdsforskningsinstituttet NOVA om Diskriminering av muslimer i arbeidslivet som skal studere samspillet mellom etnisitet og religion og arbeidslivsdiskriminering.⁵

Behov for forskning på diskriminering i overgangen til arbeidslivet

I Norge har for eksempel Midtbøen (2015a) argumentert for betydningen av å gi barn av innvandrere muligheten til å lykkes i overgangen fra utdanning til arbeidsliv. Med bakgrunn i funn fra sin studie av etterkommere av pakistanske innvandrere, som viser at utdanning øker sjansen for en vellykket overgang til arbeidslivet, mener Birkelund mfl. (2016) at et viktig tiltak for å motvirke ulikheter i rekruttering kunne være å legge til rette eller motivere for mer utdanning. Her trengs det flere studier som belyser etniske hierarkier, forskjeller mellom ulike bransjer og forskjeller mellom offentlig og privat sektor.

Behov for avanserte metoder for å operasjonalisere og måle diskriminering og rasisme

Funnene i denne rapporten bekrefter funn i et tidligere prosjekt om konsekvenser av rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn. Wollscheid mfl. (2021) fant at hovedkonseptene diskriminering og rasisme brukes på ulike måter i forskningen. Fenomenene kan opptre både indirekte og direkte og

⁵ <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsprosjekter/diskriminering-muslimer-arbeidslivet>

kumulert over tid, og dette betyr at det kan være vanskelig å skille mellom diskriminering og rasisme som fenomen og dens konsekvenser eller effekter.

Referanser

- Adam B. Evans, Agergaard, S., Campbell, P.I., Hylton, K. og Lenneis, V. (2021) Sport, race and ethnicity in the wake of black lives matter: introduction to the special issue, *European Journal for Sport and Society*, 18:3, 187-191.
- *Aeberhardt, R., Coudin, E. & Rathelot, R. (2017). The heterogeneity of ethnic employment gaps. *Journal of Population Economics*, 30(1), 307-337.
<https://doi.org/10.1007/s00148-016-0602-3>
- *Ahmad, A. (2020a). Do Equal Qualifications Yield Equal Rewards for Immigrants in the Labour Market? *Work Employment and Society*, 34(5).
<https://doi.org/10.1177%2F0950017020919670>
- *Ahmad, A. (2020b). 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>
- *Ahmad, A. (2020c). When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. *Sociological Inquiry*, 90(3).
<https://doi.org/10.1111/soin.12276>
- *Akay, P. A., & Ahmadi, N. (2022). The Work Environment of Immigrant Employees in Sweden—a Systematic Review. *Journal of International Migration and Integration*, 1-34. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00931-0>
- Aksnes, D. W., Bergene, A. C., Fossum, L. W. og Wollscheid, S. (2021). Nordisk forskning om diskriminering, trakassering og likestilling: En forenklet kunnskapsoversikt. NIFU-rapport 2021:14. NIFU.
<https://hdl.handle.net/11250/2830908>
- Aksnes, D. W. & Sivertsen, G. (2019). A Criteria-based Assessment of the Coverage of Scopus and Web of Science. *Journal of Data and Information Science*, 4(1), 1-21.
- *Alecú, A.I. & Drange, I., (2019). Barriers to Access? Immigrant Origin and Occupational Regulation. *Nordic Journal of Migration Research*, 9(1), 37–59.
<http://doi.org/10.2478/njmr-2019-0001>
- Ames, H., Glenton, C. & Lewin, S. (2019). Purposive sampling in a qualitative evidence synthesis: A worked example from a synthesis on parental

- perceptions of vaccination communication. *BMC medical research methodology*, 19(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12874-019-0665-4>
- Arrow, K. J. (1971). *Some Models of Racial Discrimination in the Labor Market*. Rand Corporation
- Arrow, K. J. (1998). What Has Economics to Say About Racial Discrimination? *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 91–100.
- *Auer, D., Bonoli, G., Fossati, F. & Liechti, F. (2019). The Matching Hierarchies Model: Evidence from a Survey Experiment on Employers' Hiring Intent Regarding Immigrant Applicants. *International Migration Review*, 53(1). <https://doi.org/10.1177%2F0197918318764872>
- Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.
- *Birkelund, G. E., Chan, T. W., Ugreninov, E., Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. (2019). Do terrorist attacks affect ethnic discrimination in the labour market? Evidence from two randomized field experiments. *The British Journal of Sociology*, 70(1), 241-260.
- *Birkelund, G. E.; Rogstad, J. Heggebø, K.; Aspøy, M. T. & Bjelland, F. H. (2014a). Diskriminering i arbeidslivet: resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk Tidsskrift*. 22(4), s. 352–382.
- *Birkelund, G.E.; Lillehagen, M.; Ekre, P. V. & Ugreninov, E. (2014b). Fra utdanning til sysselsetting. En forløpsanalyse av indiske og pakistanske etterkommere i Norge. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 55, s. 385–414.
- *Blommaert, L., Coenders, M. & van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-Named Applicants in the Netherlands: An Internet-Based Field Experiment Examining Different Phases in Online Recruitment Procedures. *Social Forces*, 92(3). 957-982. <http://dx.doi.org/10.1093/sf/sot124>
- Boräng, F., Kalm, S. & Lindvall, J. (2020). Unions and the rights of migrants in the long run. *Journal of European Social Policy*, 30(5), 557-570. <https://doi.org/10.1177%2F0958928720954699>
- Bore, L., Djuve, A. B. og Tronstad, K. R. (2013). Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet. En kunnskapsstatus. *Fafo-rapport 2013:11*. Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2013/20301.pdf>
- Bosswick, W. & Heckmann, F. (2006). *Integration of migrants: Contribution of local and regional authorities*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0622en.pdf
- Bratt, C. (2022). Is it racism? The belief in cultural superiority across Europe. *European Societies*, 24(2), 207-228. <https://doi.org/10.1080/14616696.2022.2059098>

- Brekke, J.-P. Fladmoe, A. og Wollebæk, D. (2020). Holdninger til innvandring, integrering og mangfold i Norge. Integreringsbarometeret 2020. Rapport 2020:8. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Brekke, J.-P. og Fladmoe, A. (2022). Holdninger til innvandring, integrering og mangfold i Norge. Integreringsbarometeret 2022. Rapport – Institutt for samfunnsforskning. 2022:6.
- *Brinbaum, Y. (2018). Incorporation of immigrants and second generations into the French labour market: Changes between generations and the role of human capital and origins. *Social Inclusion*, 6(3), 104-118.
<https://doi.org/10.17645/si.v6i3.1453>
- Buckland, M. og Gey, F. (1994). The relationship between recall and precision. *Journal of the American Society for Information Science*, 45(1), 12-19.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(199401\)45:1%3C12::AID-ASI2%3E3.0.CO;2-L](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4571(199401)45:1%3C12::AID-ASI2%3E3.0.CO;2-L)
- *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>
- Bursell, M., Bygren, M. og Gähler, M. (2021). Does employer discrimination contribute to the subordinate labor market inclusion of individuals of a foreign background? *Social Science Research*, 98.
<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2021.102582>
- *Carlsson, M., Fumarco, L. & Rooth, D. O. (2018). Ethnic discrimination in hiring, labour market tightness and the business cycle-evidence from field experiments. *Applied Economics*, 50(24), 2652-2663.
<https://doi.org/10.1080/00036846.2017.1406653>
- Crul, M., & Vermeulen, H. (2003). The second generation in Europe. *International migration review*, 37(4), 965-986. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2003.tb00166.x>
- *Dahl, M. (2022). Alike but Different: How Cultural Distinctiveness Shapes Immigrant-Origin Minorities' Access to the Labour Market. *Journal of International Migration and Integration*. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00844-y>
- *Dahl, M. & Krog, N. (2018). Experimental evidence of discrimination in the labour market: Intersections between ethnicity, gender, and socio-economic status. *European Sociological Review*, 34(4), 402–417.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcy020>
- *Damelang, A. & Abraham, M. (2016). You can take some of it with you! *Zeitschrift für Soziologie*, 45(2), 91-106. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2015-1005>

- *Damelang, A., Ebensperger, S. & Stumpf, F. (2020). Foreign credential recognition and immigrants' chances of being hired for skilled jobs—evidence from a survey experiment among employers. *Social Forces*, 99(2), 648-671. <https://doi.org/10.1093/sf/soz154>
- Degele, N. (2020). Naming matters: Black lives matter in Germany. *European Journal of Women's Studies*. <https://doi.org/10.1177%2F1350506820978895>
- Diehl, C. & Liebau, E. (2017). Perceptions of discrimination: What do they measure and why do they matter?, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 945, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. <http://hdl.handle.net/10419/173391>
- *Di Stasio, V. & Lancee, B. (2020). Understanding why employers discriminate, where and against whom: The potential of cross-national, factorial and multi-group field experiments. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2019.100463>
- *Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S. & Yemane, R. (2021). 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>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- *Drange, I. (2013). Early-career Income Trajectories among Physicians and Dentists: The Significance of Ethnicity. *European Sociological Review*, 29(2). 346-358. <https://doi.org/10.1093/esr/jc>
- *Drange, I. (2016). Degrees of closure and economic success in the Norwegian labour market: Field of study and non-Western immigrant performance. *Journal of Education and Work* 29(4). 402–426. <https://doi.org/10.1080/13639080.2014.976186>
- *Drange, I. & Helland, H. (2019). The Sheltering Effect of Occupational Closure? Consequences for Ethnic Minorities' Earnings. *Work and Occupations*, 46(1). <https://doi.org/10.1177%2F0730888418780970>
- Due, C., Riggs, D.W. & Augoustinos, M. (2016). Experiences of school belonging for young children of refugee backgrounds. *The Educational and Developmental Psychologist*, 33(1). <http://dx.doi.org/10.1017/edp.2016.9>
- Dunlavy, A. C. & Rostila, M. (2017). Arbetsmiljön bland utrikesfödda anställda i Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(1), 46–65.

- *Ebner, C. & Helbling, M. (2016). Social distance and wage inequalities for immigrants in Switzerland. *Work, Employment and Society*, 30(3), 436-454. <https://doi.org/10.1177%2F0950017015594096>
- Eriksen, T.H. (2007). Complexity in social and cultural integration: Some analytical dimensions. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1055-1069. <https://doi.org/10.1080/01419870701599481>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Evans, A. B., Agergaard, S., Campbell, P.I., Hylton, K. og Lenneis, V. (2021). Sport, race and ethnicity in the wake of black lives matter: introduction to the special issue. *European Journal for Sport and Society*, 18(3), 187-191. <https://doi.org/10.1080/16138171.2021.1966283>
- Fangen, K., Lynnebakke, B. (2014). Navigating Ethnic Stigmatisation in the Educational Setting: Coping Strategies of Young Immigrants and Descendants of Immigrants in Norway. *Social Inclusion*, 2(1), 47-59. <https://doi.org/10.17645/si.v2i1.26>
- *Fays, V., Mahy, B., Rycx, F. & Volral, M. (2021). Wage discrimination based on the country of birth: do tenure and product market competition matter? *Applied Economics*, 53(13), 1551-1571.
- *Felbo-Kolding, J. & Leschke, J. (2021). Wage Differences between Polish and Romanian Intra-EU Migrants in a Flexi-Secure Labour Market: An Over-Time Perspective. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177%2F09500170211056203>
- Fibbi, R., Midtbøen, A. & Simon, P. (2021). *Migration and Discrimination: IMISCOE Short Reader*. Springer International Publishing. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-67281-2>
- *Fibbi, R., Ruedin, D., Stünzi, R. & Zschirnt, E. (2022). Hiring discrimination on the basis of skin colour? A correspondence test in Switzerland. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(7), 1515-1535. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1999795>
- *Fossati, F. & Liechti, F. (2020). Integrating refugees through active labour market policy: A comparative survey experiment. *Journal of European Social Policy*, 30(5), 601-615. <https://doi.org/10.1177%2F0958928720951112>
- *Garcia, P., Vázquez-Quesada, L. & Van de Werfhorst, H. G. (2016). Ethnic penalties? The role of human capital and social origins in labour market outcomes of second-generation Moroccans and Turks in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(1), 69-87. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1085800>
- *Gerhards, J., Sawert, T. & Tuppatt, J. (2021). Reversing the symbolic order of discrimination: results from a field experiment on the discrimination of

- migrants and transgender people in theatre. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(15), 3622-3640.
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1754771>
- *Gheasi, M., Nijkamp, P. & Rietveld, P. (2017). Wage gaps between native and migrant graduates of higher education institutions in the Netherlands. *Letters in Spatial and Resource Sciences*, 10, 277–296.
<https://doi.org/10.1007/s12076-016-0174-6>
- *Gutfleisch, T. (2022). Hiring discrimination against foreigners in multi-ethnic labour markets: Does recruiter nationality matter? Evidence from a factorial survey experiment in Luxembourg. *Research in Social Stratification and Mobility*, 77. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2021.100672>
- *Guzi, M., Kahanec, M. & Kureková, L. M. (2021). What explains immigrant–native gaps in European labor markets: The role of institutions. *Migration Studies*, 9(4), 1823-1856. <https://doi.org/10.1093/migration/mnab044>
- *Hainmueller, J., Hangartner, D. & Ward, D. (2019). The effect of citizenship on the long-term earnings of marginalized immigrants: Quasi-experimental evidence from Switzerland. *Science Advances*, 5(12).
<https://doi.org/10.1126%2Fsciadv.aay1610>
- Hall, P.A. & Soskice, D. (2001). An Introduction to Varieties of Capitalism. In: Hancké, B.: *Debating Varieties of Capitalism*. Oxford.
- Heckmann, F. (2006). Integration and integration policies. IMISCOE network feasibility study. EFMS Intpol Team. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-192953>
- *Hermansen, A. S. (2013). Occupational Attainment Among Children of Immigrants in Norway: Bottlenecks into Employment—Equal Access to Advantaged Positions?. *European Sociological Review*, 29(3), 517-534.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcr>
- *Keita, S. & Valette, J. (2019). Natives' attitudes and immigrants' unemployment durations. *Demography*, 56(3), 1023-1050. <https://doi.org/10.1007/s13524-019-00777-3>
- *Larsen, B. & Waisman, G. (2016). Labor market performance effects of discrimination and loss of skill. *Economic Inquiry*, 54(3), 1574-1595.
<https://doi.org/10.1111/ecin.12335>
- *Larsen, E. N. & Di Stasio, V. (2021). 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>
- Leirvik, M. S., Hernes, V., Liodden, T. M. & Tronstad, K. R. (2021). Rasisme, diskriminering og tilhørighet blant utenlandsadopterte i Norge. NIBR-rapport 2021:15. NIBR. <https://hdl.handle.net/11250/2828907>

- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- *Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P. P. & Derous, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2050191>
- Littell, J. H., Corcoran, J., & Pillai, V. (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195326543.001.0001>
- *Lunde, H. og Rogstad, J. (2016). Kunnskapsstatus om godkjenning av utenlandsk kompetanse og kunnskapsstatus om diskriminering i arbeidslivet. Fafo-notat 2016:05. Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2016/10229.pdf>
- Lynnebakke, B. og Fangen, K. (2011). Tre oppfatninger av norskhet: Opphav, kulturell praksis og statsborgerskap. *Sosiologi i dag*, 41(3-4),133-155.
<https://ojs.novus.no/index.php/SID/article/view/1033>
- Lynnebakke, B. Pastoor, L. d. W. og Eide, K. (2020). Young Refugees' Pathways in(to) Education. *Teacher and Student Voices: challenges opportunities and dilemmas*. CAGE: København Universitet.
- McWhirter E.H., Garcia E.A. & Bines D. (2017). Discrimination and Other Education Barriers, School Connectedness, and Thoughts of Dropping Out Among Latina/o Students. *Journal of Career Development*, 45(4), 330-344.
<https://doi.org/10.1177%2F0894845317696807>
- Melzer, S. M., Tomaskovic-Devey, D., Schunck, R. & Jacobebbinghaus, P. (2018). A relational inequality approach to first-and second-generation immigrant earnings in German workplaces. *Social Forces*, 97(1), 91-128.
<https://doi.org/10.1093/sf/soy021>
- Meyer, R. & Vasey, H. (2020). Immigration, social networks, and the emergence of ethnic segmentation in a low-skill labor market. *Social Science Computer Review*, 38(4), 387-404. <https://doi.org/10.1177%2F0894439318815636>
- *Midtbøen, A.H. (2012). Diskrimineringsens omfang og årsaker. *Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. ISF. Oslo
- *Midtbøen, A. H. (2015a) Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 55(1), 1, 3-30. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2015-01-01>
- *Midtbøen, A. H. (2015b). The context of employment discrimination: interpreting the findings of a field experiment. *The British Journal of Sociology*, 66(1), 193-214. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12098>

- *Midtbøen, A. H. (2016). Discrimination of the second generation: Evidence from a field experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration*, 17(1), 253-272. <https://doi.org/10.1007/s12134-014-0406-9>
- Midtbøen, A.H. og Lidén, H. (2016) Kumulativ diskriminering. *Sosiologisk tidsskrift*, 1, s. 3-26. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-2928-2016-01-01>
- *Midtbøen, A.H. og Rogstad, J. (2012). Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv. ISF-rapport 2012:1. Institutt for samfunnsforskning. <http://hdl.handle.net/11250/177445>
- *Melzer, S. M., Tomaskovic-Devey, D. Schunck, R. & Jacobebbinghaus, P. (2018). A Relational Inequality Approach to First- and Second-Generation Immigrant Earnings in German Workplaces. *Social forces*, 97(1). 91-127. <https://doi.org/10.1093/sf/soy021>
- Munthe, E., Bergene, A. C., Braak, D. T., Furenes, M. I., Gilje, T. M., Keles, S., ... & Wollscheid, S. (2022). Systematisk kunnskapsoppsummering utdanningssektoren. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, (2), 131-144.
- Nafstad, K. (2022). Black Lives Matter and Defund the Police in a Norwegian context. *Justice, Power and Resistance*, 5(1-2), 181-187. <https://doi.org/10.1332/FEJB3960>
- *Ndobo, A., Faure, A., Boisselier, J., og Giannaki, S. (2018). The ethno-racial segmentation jobs: The impacts of the occupational stereotypes on hiring decisions. *The Journal of Social Psychology*, 158(6), 663-679. <https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1389685>
- NordForsk. (2022). Integrering av Innvandrere i Norden. Et systematisk søk. NordForsk. <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1662302/FULLTEXT01.pdf>
- Petticrew, M. & Roberts, H. (2008). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9780470754887>
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- *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(18), 467-496. <http://dx.doi.org/10.15195/v6.a18>
- 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>
- *Ravn, R. L. & Bredgaard, T. (2021). Employer Preferences Towards Recruitment of Refugees—A Danish Vignette Study. *Nordic Journal of Migration Research*, 11(3). <http://doi.org/10.33134/njmr.375>

- Regjeringen. (2019). Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion 2020–2023. Regjeringen.
https://www.regjeringen.no/contentassets/589aa9f4e14540b5a5a6144aaea7b518/handlingsplan-mot-rasisme_uu_des-2019.pdf
- *Richard, J. L. (2013). Unemployment of people of foreign origin in France: The role of discrimination. *Canadian Studies in Population [ARCHIVES]*, 40(1-2), 75-88.
- Rosenberg, T. (2021). We Are Still Not Being Heard: Making Black Lives Matter in Contemporary Swedish Performance. *Nordic Theatre Studies*, 33(2), 6-20.
<https://doi.org/10.7146/nts.v33i2.132869>
- *Schmaus, M. (2020). Ethnic differences in labour market outcomes—the role of language-based discrimination. *European Sociological Review*, 36(1), 82-103.
<http://dx.doi.org/10.1093/esr/jcz044>
- *Schmaus, M. & Kristen, C. (2022). Foreign Accents in the Early Hiring Process: A Field Experiment on Accent-Related Ethnic Discrimination in Germany. *International Migration Review*, 56(2).
<https://doi.org/10.1177%2F01979183211042004>
- *Siebers, H., & Van Gastel, J. (2015). Why migrants earn less: In search of the factors producing the ethno-migrant pay gap in a Dutch public organization. *Work, employment and society*, 29(3), 371-391.
- *Stangej, O., Minelgaite, I., Kristinsson, K., & Sigurdardottir, M. S. (2018, September). Post-migration labor market: prejudice and the role of host country education. In *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*. Emerald Publishing Limited.
- *Sturesson, L., Öhlander, M., Nilsson, G. H., Palmgren, P. J., & Stenfors, T. (2019). Migrant physicians' entrance and advancement in the Swedish medical labour market: a cross-sectional study. *Human resources for health*, 17(1), 1-15.
- Svalund, J. & Berglund, T. (2018). Fixed-term employment in Norway and Sweden: A pathway to labour market marginalization? *European Journal of Industrial Relations*, 24(3), 261–277.
<https://doi.org/10.1177%2F0959680117740777>
- *Thijssen, L., Coenders, M. & Lancee, B. (2021). Ethnic discrimination in the Dutch labor market: Differences between ethnic minority groups and the role of personal information about job applicants—Evidence from a field experiment. *Journal of International Migration and Integration*, 22(3), 1125-1150. <https://doi.org/10.1007/s12134-020-00795-w>
- *Thijssen, L., van Tubergen, F., Coenders, M., Hellpap, R., & Jak, S. (2021). Discrimination of Black and Muslim Minority Groups in Western Societies: Evidence from a Meta-Analysis of Field Experiments. *International Migration Review*, 22. 1125-1150. <https://doi.org/10.1007/s12134-020-00795-w>

- Thomas, J., Newman, M. & Oliver, S. (2013). Rapid evidence assessments of research to inform social policy: taking stock and moving forward. *Evidence & Policy: A Journal of Research, Debate and Practice*, 9(1), 5-27.
<http://dx.doi.org/10.1332/174426413X662572>
- *Tomaskovic-Devey, D. (2015). Where Do Immigrants Fare Worse? Modeling Workplace Wage Gap Variation with Longitudinal Employer-Employee Data 1. *American Journal of Sociology*, 120(4). 1059-1143.
<https://doi.org/10.1086/679191>
- *Villadsen, A. R. & Wulff, J. N. (2018). Is the public sector a fairer employer? Ethnic employment discrimination in the public and private sectors. *Academy of Management Discoveries*, 4(4). 429-448.
<https://doi.org/10.5465/amd.2016.0029>
- *Vernby, K. & Dancygier, R. (2019). Can immigrants counteract employer discrimination? A factorial field experiment reveals the immutability of ethnic hierarchies. *PLoS One*, 14(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0218044>
- *Walkowitz, G. (2019). Employers discriminate against immigrants and criminal offenders — Experimental evidence. *Economic Letters*, 174. 140-143.
<https://doi.org/10.1016/j.econlet.2018.11.003>
- Weichselbaumer, D. (2016). Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves. IZA No. 10217. IZA. <https://docs.iza.org/dp10217.pdf>
- * Weichselbaumer, D. (2017). Discrimination Against Migrant Job Applicants in Austria: An Experimental Study. *German Economic Review*, 18(2). 237-265.
<https://doi.org/10.1111/geer.12104>
- *Weichselbaumer, D. (2020). Multiple discrimination against female immigrants wearing headscarves. *ILR Review*, 73(3), 600-627.
<https://doi.org/10.1177%2F0019793919875707>
- * Weichselbaumer, D. & Schuster, J. (2021). The Effect of Photos and a Local-Sounding Name on Discrimination against Ethnic Minorities in Austria. A Field Experiment. *European Sociological Review*, 37(6). 867-882.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcab012>
- Wollscheid, S., Lynnebakke, Fossum, W.L. & Bergene (2021). Konsekvenser av rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn – En kunnskapsoversikt. NIFU-rapport 2021:22. NIFU.
<https://hdl.handle.net/11250/2978279>
- Wollscheid, S. & Tripney, J. (2021). Rapid reviews as an emerging approach to evidence synthesis in education. *London Review of Education*, 19(1), 1–17.
<https://doi.org/10.14324/LRE.19.1.32>
- Wollscheid, S., Flatø, M.; Næss Hjetland, H. og Smette, I. (2017). Effekter av opplæringstilbud for tospråklige elever og kompetansehevingstiltak for

voksne innvandrere: En kunnskapsoversikt. NIFU-rapport 2017:30. NIFU.
<http://hdl.handle.net/11250/2468784>

*Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115–1134.

<https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>

*Zschirnt, E. (2020). Evidence of Hiring Discrimination Against the Second Generation: Results from a Correspondence Test in the Swiss Labour Market. *Journal of International Migration and Integration*, 21. 563–585 (2020).

<https://doi.org/10.1007/s12134-019-00664-1>

Vedlegg 1: Kodeskjema

Kategorier	Beskrivelse
Forfattere (førsteforfatter), år, land	
Publikasjonskanal	
Populasjon	Jobbsøkere med innvandrerbakgrunn
Konsept	Etnisk diskriminering/ rasisme, multippel diskriminering, kumulativ diskriminering
Utfall	f.eks. Call-back (jobbintervju); lønnsutvikling
Fagfelt	Samfunnsvitenskapelige fag, f.eks. samfunnsøkonomi, sosiologi
Metode/ forskningsdesign	Kunnskapsoppsummering (med/ uten metaanalyse) Primærstudier, f.eks. effektstudier (f.eks. med kontrollgruppe; (kvasi)eksperimentelt design)
N	
Hovedresultater	Med tanke på denne problemstillingen
Forskningshull	
Kommentar (eventuelt eksklusjon etter fulltekstlesing)	
Forskningskvalitet	
Tematisk relevans	Middels, høy
Intern validitet (adekvat design)	Lav, middels, høy
Ekstern validitet (overførbarhet til norsk/nordisk kontekst)	Lav, middels, høy
Kvalitetsvurdering samlet (høy; medium; lav)- hvis lav (metodisk) og/eller lavt bidrag til litteraturen, omtales studien kun i tabell	Lav, middels, høy

Tabelloversikt

Tabell 2.1 Seleksjonskriterier	23
Tabell 3.1 Fordeling av fagfelt i datasettet.	37
Tabell 3.2 Fordeling av institusjoner på publikasjonene i datasettet.....	38
Tabell 3.3 Oversikt over publiseringskanalene i datasettet.....	38
Tabell 3.4 Oppsummert internasjonal forskning om effekt av diskriminering og rasisme på integrering i arbeidslivet	39
Tabell 3.5 Oppsummert internasjonal forskning om effekt av diskriminering og rasisme på integrering i arbeidslivet	45
Tabell 3.6 Inkluderte studier fra nordiske land (N=34)	49
Tabell 3.7 Inkluderte studier fra Vest-Europa (N=29)	64

Figuroversikt

Figur 2.1 Prosedyrer i systematisk kunnskapsoppsummering.....	22
Figur 3.1 Seleksjon av studier	34
Figur 3.2 Forfatterklynger i datasettet.....	35
Figur 3.3 Samsiteringsnettverk. Fargekode indikerer publikasjonens siteringsgrad justert for publiseringsår og fagfelt.....	36

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no