

Etnisk diskriminering på arbeidsmarkedet

TEKST

Reidar Ommundsen

PUBLISERT 1. januar 2007

Jevnlig kan vi lese i avisene at arbeidssøkere med såkalt innvandrerbakgrunn ikke blir kalt inn til jobbintervju. Bildet media tegner, er dystert, og dersom det medfører riktighet, kan en spørre hvilke holdninger våre etniske minoriteter utvikler i forhold til det norske storsamfunnet. Om det er en medieskapt virkelighet eller ikke, ungdom kan komme til å se utdanning som hensiktsløs dersom mulighet for å få jobb er styrt av etnisk bakgrunn og ikke av kvalifikasjoner. Bildet av frustrerte minoritetsungdommer som brenner bilder i Frankrike, melder seg kanskje for vårt indre øye. I et land der statsministeren erklærer at han vil gjøre Norge til «verdens mest inkluderende samfunn» (Åmås, 2006), kan oppslagene i media gi vår nasjonale stolthet et skudd for baugen når det gjelder å vise romslighet og rettferdighet overfor våre etniske minoriteter.

Det er imidlertid uklart hva medias rapporter bygger på. Er det tilfeldige uttalelser fra enkeltpersoner som kan rapportere at de har sendt den ene søknaden etter den andre, men aldri fått napp, eller bygger oppslagene på systematiske studier her i landet? Det vi vet, er at arbeidsledigheten hos enkelte minoritetsgrupper er uforholdsmessig høy, men hva dette skyldes, vet vi mindre om. Det kan være et resultat av at fordommer hos arbeidsgivere gir seg utslag i diskriminering, men hvordan skal vi skaffe oss mer sikker kunnskap? Spør man arbeidsgivere, vil de kanskje ikke svare ærlig. De kan svare at den utenlandske utdanningen ikke er optimalt tilpasset arbeidsoppgavene. Eller at søkerens norske utdanning ikke fullt ut kompensere for manglende kulturkompetanse i «det norsk-norske», og at dette er viktig i akkurat jobbene i deres firma. Spør vi arbeidssøkere, kan det være vanskelig å avgjøre om vanskene de har møtt, faktisk skyldes fordommer på arbeidsmarkedet, eller at søkeres utdanningsbakgrunn var u hensiktsmessig i forhold til jobbkrav. Det er også vanskelig å bevise forekomsten av etnisk diskriminering i arbeidslivet med vanlige registerdata. Vi står altså overfor metodeproblemer. En ny undersøkelse fra Sverige kan være til hjelp.

På en konferanse avholdt på universitetet i Växjö i Sverige i slutten av oktober 2006 rapporterte Dan-Olof Roth, dosent i nasjonaløkonomi ved høyskolen i Kalmar, resultatene fra en interessant undersøkelse. Sammen med sin doktorgradsstipendiat gjennomførte han et felteksperiment som innebar at oppkonstruerte jobbsøknader ble sendt til en rekke ledige stillinger. Det ble sendt to identiske søknader til hver ledige jobb, en med et svensk navn, for eksempel med typisk svenske navn som Andersson,

Nilsson og Pettersson, og en med et arabisk klingende navn som Ameer, Hassan og Said. Fra mai 2005 til februar 2006 søkte de totalt på 1624 jobber innenfor 13 ulike yrker i Stockholms- og Göteborgstraktene.

I 527 tilfeller ble minst en av de fiktive jobbsøkerne innkalt til intervju, men dette gjaldt bare søkere med arabiske navn i 155 av tilfellene, det vil si om lag 30 prosent. Resultatet viste altså at uforholdsmessig færre søkere med ikke svenske navn falt ut allerede i utsilingen av hvem som skulle kalles inn til intervju. Resultatene gir grunnlag for å hevde at diskriminering på arbeidsmarkedet forekommer i Sverige.

Men tyder resultatene på høy eller lav forekomst av diskriminering? Det kan dette eksperimentet ikke si noe om. Roth peker på at 70 prosent av arbeidsgiverne faktisk ikke diskriminerer gjennom sin utsiling til hvem om skal kalles inn til intervju. Resultatene gir derfor ingen støtte til oppfatninger om at hele det svenske samfunnet preges av rasisme, slik det hevdes i en svensk offentlig utredning: *Integrationens svarta bok*.

Eksperimentet viste at diskriminering, slik det her ble målt, forekommer innenfor all yrker. Men variasjonen er stor blant yrkene. For et yrke med krav om høy kvalifisering, for eksempel i data, var det bare seks prosent færre med ikkesvenske navn som ble innkalt. Men også her spilte altså navnet en rolle. For yrker innenfor renhold var skjevheten påtakelig: Opptil 80 prosent færre kunne risikere å bli innkalt til jobbintervju dersom de ikke hadde et svensk navn. Roth spekulerer på om dette kan skyldes at arbeidsgivere i disse bransjene som allerede har mange arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn, ønsker å skape en etnisk jevnere fordeling.

Det svenske felteksperimentet viser at det er mulig å komme nærmere et svar på spørsmålet om det finnes diskriminering på arbeidsmarkedet. Samtidig må en ta høyde for at resultatene bare bygger på et utvalg av bransjer, nemlig slike som er i marked etter arbeidskraft. Men for en arbeidssøker med etnisk minoritetsbakgrunn er det tross alt det som har interesse.

Roth, D.-O. (2006). *Etnisk diskriminering i rekryteringsprosessen – om situasjonstest som forsknings metodisk utmaning*. Foredrag på konferansen «Den nya arbetsdelningen», Växjö universitet, 24–25. oktober.

Åmås, K. O. (2006). Helt nye forbilder i hvite Norge. Aftenposten, 12. desember (del 1, s. 5).

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 44, nummer 1, 2007, side

TEKST

Reidar Ommundsen