



Gjennom nåløyene

Forskjellsbehandling i rekrutteringsprosesser i offentlige virksomheter

Through the eye of a needle: Discrimination in recruitment processes in public agencies

Mathilde Bjørnset

Doktorgradsstipendiat, NOVA

mathil@oslomet.no

Erika Braanen Sterri

Doktorgradsstipendiat, Fafo

erika.braanen.sterri@fafo.no

Jon Rogstad

PhD i sosiologi, forsker, NOVA

jonrogst@oslomet.no

Sammendrag

I hvilken grad er det likebehandling mellom etniske minoriteter og majoriteter i rekrutteringsprosesser i offentlige virksomheter? I denne artikkelen besvares dette spørsmålet med bruk av data som omfatter alle faser i rekrutteringsprosessen, fra innkalling til intervju og til endelig innstilling av kandidater. Analysene indikerer at kandidater med etnisk minoritetsbakgrunn blir systematisk forskjellsbehandlet. En sentral forklaring på våre funn er at arbeidsgivere i staten opplever stor grad av frihet og vektlegger subjektive og lite transparente kriterier som «personlig egnethet», til tross for at offentlige virksomheter er underlagt en strengere regulering enn private bedrifter.

Nøkkelord

diskriminering, rekrutteringsprosesser, sysselsetting, innvandrere

Abstract

To what extent is there equal treatment between ethnic minorities and majorities in recruitment processes in public agencies? In this article, this question is answered using data from all phases of the recruitment process, from call-backs to interviews to final nomination of candidates. The analysis indicates that candidates with an ethnic minority background are systematically discriminated against. A key explanation for our findings is that employers in the public sector experience a large degree of freedom and emphasize subjective and non-transparent criteria, e.g. «personal suitability», even though state agencies are subject to stricter regulation than private companies.

Keywords

discrimination, recruitment processes, employment, immigrants

Innledning

En rekke studier viser at jobbsøkere med minoritetsbakgrunn har systematisk lavere sannsynlighet for å bli innkalt til jobbintervju, sammenlignet med søkere med majoritetsbakgrunn (Baert 2018; Birkelund & Rindsack 2014; Bursell 2014; Carlsson 2010; Midtbøen 2014; Midtbøen & Rogstad 2012; Oreopoulos 2011; Zschirnt & Ruedin 2015).¹ Disse studiene er likevel begrenset ved at de ikke gir innblikk i hva som skjer etter første fase i rekrutteringsprosessen. Det er betydelig rom for forskjellsbehandling både i jobbintervjuet og i den endelige innstillingen av aktuelle søkere. Videre gir felteksperimenter begrenset kunnskap om årsakene til forskjellsbehandlingen, med tanke på arbeidsgiveres vurderinger og legitimering av begrunnelser.

Offentlige virksomheter er imidlertid underlagt proaktive plikter utformet for å sikre likebehandling av søkere. Et eksempel på en slik regulering er at offentlige virksomheter skal innkalle minst én søker med innvandrerbakgrunn til intervju, forutsatt at søkeren er kvalifisert (Statens personalhåndbok 2020, kapittel 2.1.3.1). Argumentet er at høyere regulering av ansettelsesprosesser levner mindre rom til skjønn og magefølelse, og dermed mindre rom til å vektlegge (bevisst eller ubevisst) forhold ved søkere som ikke direkte knytter seg til fremtidig jobbutøvelse (Bielby 2010; Brief 2008; Reskin 2008).

Flere studier har postulert at en høyere grad av formalisering i ansettelsesprosesser kan redusere innslag av negative fordommer og stereotypier som i sin tur kan gi diskriminering som utfall. Ut fra loven om likestilling og forbud mot diskriminering i Norge innebærer saklighetskriteriet at innstillingen skal kunne forsvares, forklares og legitimeres med henvisning til hva som er nødvendig for å utføre en konkret jobb. Diskriminering kan følgelig forstås som usaklig eller urettmessig forskjellsbehandling. Det er altså ikke forskjellsbehandling isolert sett som er problemet, diskriminering forutsetter at forskjellsbehandlingen skjer fordi faktorer som ikke er relevant for jobbutføringen gjøres relevante i vurderingen og rangeringen av søkere. I denne artikkelen vil vi bruke data fra alle faser av rekrutteringsprosessen i offentlige virksomheter, og (1) undersøke i hvilken grad etniske minoriteter² blir forskjellsbehandlet i hvem som ble innkalt til intervju og innstilt som førstekandidat, og (2) hvorvidt arbeidsgivere i offentlig sektor opplever at de har en stor grad av frihet til å velge hvem de vil tilby jobb, til tross for regelverk, visjoner og slagord om økt mangfold. For å svare på den første problemstillingen anvender vi et kvantitativt datasett basert på data fra søknader, CV og utlysninger fra avsluttede ansettelsesprosesser. For å svare på den andre problemstillingen benytter vi kvalitative analyser basert på intervjuer med arbeidsgivere, samt observasjon av jobbintervjuer i forbindelse med pågående ansettelsesprosesser. I tillegg har vi fått tilgang til innstillingsprotokoller, der det både framgår hvem som blir innstilt, og begrunnelsen for denne. Før vi tar fatt på disse analysene presenteres teoretiske perspektiver og tidligere forskning, samt datagrunnlaget.

-
1. Denne artikkelen bygger på Fafo-rapporten «Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering», skrevet på oppdrag fra Integreering- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) (Bjørnset mfl. 2018). Takk til Marjan Nadim for nyttige kommentarer og innspill underveis i arbeidet med artikkelen.
 2. Definert etter kjennetegn vi finner igjen i CV og søknadstekst, som for eksempel utenlandsklingende navn, eller oppgitt morsmål som noe annet enn norsk. Dette omfatter dermed både personer som selv har innvandret og etterkommere av innvandrere.

Teoretiske perspektiver

Til tross for dokumentasjon av at diskriminering i ansettelsesprosesser forekommer, vet vi mindre om årsakene til slik usaklig forskjellsbehandling. Én forklaring er forankret i litteraturen om statistisk diskriminering (Arrow 1973; Phelps 1972). Studier viser at arbeidsgivere avviser søkere fordi deres utenlandsklingende navn eller fødeland knyttes til bestemte stereotypier (Crandall & Eshleman 2003; Oreopoulos 2011;). Et eksempel på kategorisering i praksis er når fremmedartet navn blir brukt som en indikator på at personen har svakere norskerfardigheter og mindre kjennskap til arbeidslivet i landet enn søkere med majoritetsnavn (Birkelund & Rindsack 2014; Crandall & Eshleman 2003; Pager 2008; Waldinger & Lichter 2003). Det underliggende premisset i slik statistisk diskriminering er at ansettelser er beslutninger tatt under usikkerhet fordi en arbeidsgiver aldri vil ha fullgod informasjon om en søker og hvordan vedkommende vil fungere i en jobb. Av den grunn er det rasjonelt for arbeidsgivere å redusere usikkerheten mest mulig (Midtbøen 2015; Rogstad 2001; Rogstad & Sterri 2018).

Videre er spørsmålet hva slags usikkerhet arbeidsgivere trenger å redusere? Tidligere studier har særlig satt søkelys på hvordan arbeidsgivere bruker stereotypiske oppfatninger om grupper som en indikator på produktivitet (Midtbøen 2014; Moss & Tilly 2001; Shih 2002). Samtidig vet vi at stereotypier kan endres som følge av erfaringer. Blant annet finner Birkelund mfl. (2020) at arbeidsgivere som hadde negative erfaringer med en innvandrergruppe er mindre villige til å ansette en søker fra denne gruppen, mens arbeidsgivere med positive erfaringer er mer villige til å ansette søkeren. I en situasjon hvor de ikke har egne erfaringer med innvandrergruppen vil de ofte støtte seg på kulturelle stereotypier om innvandrergruppen eller innvandrere generelt. Andre viser at selv om avgjørelser ikke nødvendigvis tas basert på stereotypiske oppfatninger av kandidater, kan selve definisjonen av ønsket kompetanse endres slik at de passer til kvalifikasjonene til søkere som tilhører favoriserte grupper (Uhlmann & Cohen 2005). Fordi disse kriteriene ofte ikke er fastsatt før en ansettelsesprosess starter, muliggjør konstruksjonen av kriterier underveis i prosessen at visse grupper jobbsøkere blir diskriminert.

Samtidig er det flere forhold enn produktivitet som arbeidsgivere vurderer når de skal rangere og velge blant tilgjengelige søkere. Et nyttig skille for å få frem bredden i kriteriene er å skille mellom det Horverak mfl. (2013) refererer til som henholdsvis «person-organization-fit» og «person-job fit». Mens det førstnevnte dreier seg om hvorvidt en nyansatt «*passer inn*» i arbeidsmiljøet, som en del av bedriftskulturen, de uformelle reglene arbeidstakerne imellom og mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, kan det sistnevnte oversettes med å «*passer til*», noe som handler om nødvendig kompetanse og erfaring for å utføre bestemte arbeidsoppgaver (Rogstad & Sterri 2018). Mens den sistnevnte i stor grad kan dokumenteres gjennom utdanning, karakterer og CV, er det langt vanskeligere å dokumentere sosiale og kulturelle ferdigheter. Dertil kommer det at egenskaper knyttet til formell kompetanse lett kan måles og derigjennom brukes for en mest mulig nøytral rangering av jobbsøkere, som karakterer eller antall år med relevant arbeidserfaring. Også på dette punktet skiller sosiale ferdigheter seg ut. Det er vanskelig å måle, kriteriene er ofte ikke transparente, hvilket har som konsekvens at det åpner for, og nødvendiggjør, bruk av skjønn i rangeringen av søkere. Sosial kompetanse inngår i det man gjerne refererer til som «personlig egnethet», og arbeidsgivere foretar gjerne skjønnsmessige vurderinger forankret i egen magefølelse (Bielby 2010; Brief 2008; Reskin 2008).

Tidligere forskning

Det foreligger en omfattende mengde studier av diskriminering på arbeidsmarkedet, både i Norge og internasjonalt. Denne har dokumentert at jobbsøkere med etnisk minoritetsbakgrunn (i form av navnetrekk på søknaden) har systematisk lavere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju (Bursell 2014; Booth, Leigh & Varganova 2012; Bertrand & Mullainathan 2004; Duguet, Leandri, l'Horty & Petit 2010; Midtbøen 2013; Jaquemet & Yannelis 2012; Midtbøen & Rogstad 2012). I tilnærmet alle de 37 studiene som er gjort mellom 2005 og 2016 og redegjort for i en matastudie, velger arbeidsgivere systematisk oftere å innkalle en søker med majoritets klingende navn enn med minoritets klingende navn til intervju (Baert 2018). Det samme viser en ny og enda mer omfattende studie, hvor 140 søknader i 30 land er vurdert (Quillian & Midtøen 2021).

Det foreligger mindre forskning om hvilke forhold som påvirker arbeidsgiveres vurderinger i neste fase av ansettelsesprosessen. Rommet for skjønnsutøvelse – og følgelig – risikoen for at vurderinger av søkere farges av forhold av mindre relevans for jobbutøvelsen, er trolig enda mer til stede under jobbintervjuet. I denne fasen skal arbeidsgivere sortere og rangere søkere som ofte har til felles at de antas å være formelt kvalifisert for stillingen. Her vurderes mindre målbare størrelser som personlig egnethet og hvorvidt en kandidat passer inn i virksomheten (Adkins, Russell & Werbel 1994).

Det interaktive elementet skiller følgelig jobbintervjuet fra de tidligere fasene av ansettelsesprosessen. Adelswärd (1988), som har studert jobbsamtaler i svensk kontekst, fant at intervjuerne «aktivt er med på å skape grunnlaget som de senere vurderer om søkerne skulle ansettes på eller ikke». Noen studier indikerer at arbeidsgiveres vurderinger av hvorvidt en kandidat passer inn i virksomheten påvirkes av oppfattet likhet mellom kandidat og intervjuer (de Kock & Hauptfleisch 2018; Graves & Powell 1995; Lin, Dobbins & Farh 1992; Sears & Rowe 2003). I en studie fra norsk kontekst argumenterer Jensen (2004) tilsvarende for at arbeidsgivere posisjonerer jobbsøkere under intervjuet, og dermed gir kandidater ulike muligheter til å presentere sine kvalifikasjoner. Et av funnene i denne studien er at minoritetssøkere oftere ender med å bruke mye av tiden på å snakke om temaer uten relevans for jobbutøvelsen. Basert på videopptak fra 60 jobbintervjuer i Storbritannia, undersøkte Campbell og Roberts (2007) hvordan arbeidsgiveres forventninger til kandidaters selvpresentasjon slo ut i minoritetskandidaters ufordel. Ifølge forskerne fordrer jobbintervjuet en form for diskursiv kompetanse som søkerne som var født utenfor Storbritannia i mindre grad evnet å demonstrere.

Studier av betydningen av mangfoldsprogrammer i virksomheter trekker fram betydningen av forankring, rutiner, regulering og transparens (Kalev, Dobbin & Kelly 2006). I en studie av rekruttering i elitefirmaer i USA finner Rivera (2012) at til tross for institusjonell forankring og lovregulerte plikter knyttet til mål om mangfold i offentlige virksomheter, er det ofte et strukturelt skille mellom de som er ansvarlig for å ivareta mangfold i ansettelsesprosesser, og de som tar avgjørelsene i ansettelser. Det er ikke tilstrekkelig at en arbeidsplass som enhet jobber for økt mangfold. Blant de som faktisk tar avgjørelser kan det likevel være uenighet om hvorvidt mangfold burde brukes som kriterium i ansettelsesprosesser. For å faktisk øke mangfold må ansvaret for dette være tydelig, og tilpasset strukturen på de ulike arbeidsplassene (Boxenbaum 2006; Kalev mfl. 2006). Uten slik tydelig ansvarliggjøring kan dette rommet for skjønn åpne for at minoritetssøkere blir diskriminert i ansettelsesprosesser.

Mens korrespondansestudier, der forskere sender ut fiktive jobbsøknader på reelle utlysninger parvis, stopper etter første fase, og studiet av jobbintervjuet konsentrerer seg om andre fase, har vi i denne studien fulgt ansettelsesprosesser fra innkalling til intervju,

gjennom jobbintervjuet og påfølgende seleksjon fram til ansettelse, da vi også har fått tilgang til innstillingsprotokoller. Mens tidligere nevnte korrespondansestudier kun vil fange opp et minimum av den akkumulerte diskrimineringen i første fase av rekrutteringsprosessen, skal vi i denne artikkelen undersøke prosessene som helhet helt frem til innstilling av kandidater. Videre vil vi utforske hvilke prosesser som er virksomme under statistisk diskriminering, ved å undersøke hvorvidt også arbeidsgivere i staten opplever et rom for bruk av eget skjønn i beslutninger som tas i ansettelsesprosesser. Vi vil særlig trekke fram to forhold som avgjørende. For det første relevansen av skillet mellom å passe inn og å passe til (Rogstad & Sterri 2018). Denne kunnskapen er viktig fordi erfaringene fra denne studien indikerer at arbeidsgivere inkluderer flere kriterier i vurderingen av søkere jo lenger ut i en rekrutteringsprosess man kommer. Dertil kommer det at kriteriene blir mindre og mindre entydige og at skjønn får spille en større rolle utover i prosessen. Det andre momentet, som følger av det første, er at det som følge av at kriteriene blir mer diffuse, blir vanskeligere å skille mellom når forskjellsbehandlingen er saklig og når det er usaklig. Det er følgelig vanskeligere å avgjøre om et utfall i en rekrutteringsprosess er resultat av diskriminering eller ikke.

Data og metode

Utgangspunktet for artikkelen er søknader og CVer fra avsluttede rekrutteringsprosesser i seks virksomheter i offentlig sektor, samt observasjoner og intervjuer fra fem rekrutteringsprosesser vi har fulgt fra utlysning til endelig innstilling.³ Vi har også fått tilgang til 120 innstillingsprotokoller. Det er stor forskjell mellom virksomhetene når det gjelder størrelse og arbeidsoppgaver, men de har til felles at de inngår i det statlige mangfoldnettverket.⁴ Dette gjør dem interessante fordi det er rimelig å anta at dette er virksomheter hvor mangfold, likestilling og antidiskriminering vil være særlig relevant blant de ansatte. Samtidig begrenser dette muligheten for å kunne trekke slutninger om mer generelle forhold i offentlige virksomheter på bakgrunn av de innsamlede dataene. Samlet gir dataene et unikt bilde av hvordan rekrutteringen har foregått i praksis, i tillegg til et innblikk i ansettelseskomiteens resonnering rundt, og valg av, kandidater.

Kvantitative data

Første del av analysen er bygget på et generert kvantitativt datamateriale over 58 avsluttede rekrutteringsprosesser, som rommer informasjon om 1351 søkere. Her finnes informasjon om stillinger, hentet fra utlysningstekster, informasjon om kandidater hentet fra søknader og CV-er, og informasjon om prosessene hentet fra innstillingsprotokoller. Dette gir et bilde av sammensetningen av søkermassen, etter utdanningsnivå, relevant arbeidserfaring og demografiske kjennetegn, og de formelle forholdene som vektlegges av arbeidsgiverne, som krav til formell kompetanse og personlige egenskaper. Logistisk regresjon er analysemetoden som er brukt.

3. I perioden 2013–2015.

4. Hvilke fem virksomheter vi har fått tilgang til er anonymisert, men hvilke ni virksomheter som inngår i det statlige mangfoldnettverket er ikke det. Det består av: Politidirektoratet, Forsvarsstabene, Tolldirektoratet, Skattedirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Vegdirektoratet, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet og Likestillings- og diskrimineringsombudet. Nettverket ble stiftet i 2009 med den hensikt å samarbeide og utveksle erfaringer om mangfoldsarbeid, og hva som hemmer og fremmer mangfold i offentlig sektor.

Disse variablene er brukt i analysene, og slik ble de kodet:

- **Avhengig variabler:** Analyse er gjennomført i to omganger, med to avhengige variabler. I første analyse er avhengig variabel hvorvidt en søker er innkalt til intervju, og i andre analyse hvorvidt en søker er innstilt som kandidat. Denne informasjonen er hentet fra innstillingsprotokoller og variablene er naturlig dikotomier.
- **Synlig etnisk minoritet:** Kodet etter kjennetegn ved søkere hentet fra søknad og/eller CV som utelandsklingende navn, morsmål eller utdanningssted, eller andre kjennetegn som framkommer og som tyder på at en annen etnisk bakgrunn enn norsk. 343 (25 % av søkermassen) søkere er kodet som synlig etnisk minoritet.
- **Utdanning:** Kodet som en dikotomi, ved at kandidaten enten oppfyller eller ikke oppfyller kriteriet slik det fremkommer i utlysningsteksten, målt opp mot informasjonen i søknad og/eller CV. 977 (73 %) søkere innehar utdanningen som etterspørres i stillingen.
- **Arbeidserfaring:** Arbeidserfaringskriterier har vi skalert fra 0 til 3, der 0 tilsier at søkeren ikke matcher noen av kravene fra utlysningen, 1 tilsier match i liten/noen grad, 2 tilsier match i stor grad, og 3 tilsier at søkeren matcher alle arbeidserfaringskriteriene fra utlysningen, slik det fremkommer i søknad og/eller CV. 416 (31 %) søkere fikk vurderingen 0, 317 (24 %) fikk vurderingen 1, 227 (17 %) fikk vurderingen 2 og 380 (28 %) ble vurdert til arbeidserfaringskriterium 3.
- **Alder:** Kodet slik det fremkommer i søknaden og/eller CV. 650 (48 %) søkere var under 40 år.
- **Kjønn:** Kodet slik det fremkommer i søknaden og/eller CV. 664 (49 %) søkere var kvinner.

Tabell 1. Oversikt over andel synlig etniske minoritet i ansettelsesprosessene – kvantitativt materiale.

	Ansettelsesprosesser	Antall søkere	I søkermassen	Innkalt til intervju	Innstilt som førstekandidat
Virksomhet 1	11	140	16 (11 %)	2 (5 %)	0 (0 %)
Virksomhet 2	10	172	57 (33 %)	8 (14 %)	0 (0%) (1 ansatt (8 %))
Virksomhet 3	6	91	22 (24 %)	4 (19 %)	1 (14 %)
Virksomhet 4	12	486	109 (22 %)	8 (11 %)	1 (8%)
Virksomhet 5	6	204	71 (35 %)	9 (32 %)	2 (33 %)
Virksomhet 6	13	258	68 (24 %)	7 (10 %)	1 (7 %)

Et slikt datasett muliggjør analyse av sammensetningen av søkermassen og trekk ved kandidatene som i siste instans blir innstilt. Vi vil ytterligere kunne sammenholde søkerens kvalifikasjoner slik de framgår av søkerlistene, med krav og ønsker i utlysningsteksten. Dette gir et innblikk i hvorvidt det er faste kriterier som vektlegges systematisk ved ansettelser, og hvilken betydning søkeres formalkompetanse har i forhold til andre typer kompetanse og egenskaper når det gjelder sannsynligheten for å bli tilbudt stilling. I kodingen a data-materialet, har vi studert utlysningsteksten og etter beste evne holdt hver kandidats kvalifikasjoner opp mot denne for å kode hvor kvalifisert hver enkelt søker er. Likevel vil vi aldri kunne vurdere hvorvidt en kandidat er kvalifisert til en stilling på lik måte som arbeidsgiver, som innehar mer informasjon om hva stillingen innebærer og hvilke kvalifikasjoner som er

ønsket, utover det som framgår i utlysningsteksten. Dette kan være en potensiell kilde til feilinformasjon, men er samtidig en objektiv vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner.

Kvalitative data

For å studere hvordan arbeidsgivere vekt egenskaper ved søkerne som ikke framkommer i søknadsteksten eller CV, har vi supplert det kvantitative materialet med en analyse av 120 innstillingsprotokoller, samt observasjonsstudium av ansettelsesprosesser med intervju av de involverte. Mens de kvantitative dataene gir en deskriptiv beskrivelse av hvilke forhold ved søkere som vektlegges i innstilling til ulike typer jobber, gir de ikke informasjon om de vurderingene og avveiningene som arbeidsgivere har tatt i hver enkelt ansettelsesprosess. For hver ansettelse utarbeider virksomhetene en begrunnelse for innstilling, som ofte betegnes som innstillingsprotokoller. Disse vurderingene utgjør en viktig datakilde i kraft av å gjøre det mulig å studere egenskaper ved søkere som er avgjørende i rangeringen av kandidater som blir innkalt til intervju, og hvordan arbeidsgivere resonnerer over utfallet av hver enkelt ansettelsesprosess. Samtidig kan formelle dokumenter, som ofte utarbeides under ansettelsesprosessen, bære preg av et (bevisst eller ubevisst) ønske om å legitimere en allerede fattet beslutning. Vi ser det som svært viktig å få bedre innsikt i hvilke forhold som vektlegges i ulike stadier av en ansettelsesprosess, og hvilke temaer som tillegges vekt i møtet med ulike kategorier arbeidssøkere.

I observasjonsstudiet har vi fulgt én ansettelsesprosess i fem offentlige virksomheter, fra utlysning gjennom siling av søknader, gjennomføring av jobbintervjuer til innstilling av kandidater. Totalt ble 26 kandidater innkalt til intervju i de fem virksomhetene, mens to av kandidatene takket nei til å delta i prosjektet. Dette ga oss 24 jobbintervjuer til henholdsvis to seniorrådgiverstillinger, en IKT-medarbeider, en rådgiverstilling og en seksjonslederstilling. Vi har med andre ord valgt å gå inn i ansettelser for saksbehandlerstillinger på høyere nivå. Dette er stillinger som fordrer formell kompetanse, ofte i form av høyere utdanning, samtidig som det ligger forventninger knyttet til sosiale ferdigheter og personlig egnethet. Observasjon av jobbintervjuene var nyttige isolert sett, og fungerte i tillegg som et viktig utgangspunkt for intervjuene med de involverte i ansettelsesprosessene i etterkant. Å følge ansettelsesprosesser fra start til endelig innstilling ga oss innsyn i hvordan ulike faktorer får betydning på forskjellige tidspunkt i prosessen. Forhold som vektlegges i innkallingsfasen, er ikke nødvendigvis de samme som tillegges vekt under jobbintervjuet (Rogstad & Sterri 2018). På slutten av hver enkelt ansettelsesprosess intervjuet vi den ansvarlige for ansettelsesprosessen. Disse fem intervjuene var avgjørende for å høre med de involverte hva de selv mente at de la vekt på i sine vurderinger og hvordan de begrunnet sine preferanser. Det kan her også legges til at denne delen av prosjektet kan ha en viss bevisstgjørende funksjon på de involverte.

Kvantitativ analyse: Hvem blir ansatt?

Første spørsmål vi reiste i denne artikkelen var hvorvidt etnisk minoritetsbakgrunn gir systematisk lavere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju og, i neste omgang, medfører lavere sannsynlighet for å bli innstilt som førstekandidat.⁵ Tabell 2 kolonne 1 viser at personer med synlig etnisk minoritetsbakgrunn har signifikant lavere sannsynlighet⁶ for å bli innkalt

5. For mer inngående analyser, se Bjørnset, Rogstad og Sterri (2018), kapittel 3.

6. I denne analysen er logistisk regresjon benyttet til å predikere sannsynligheten for et bestemt utfall for en kandidat med gitte kjennetegn. Logit skalaen varierer fra +/- uendelig, og estimatene i tabell 2 forteller hvorvidt retningen på sammenhengen er positiv eller negativ, og hvorvidt sammenhengen er statistisk signifikant.

til intervju, sammenlignet med personer uten etnisk minoritetsbakgrunn. Imidlertid har relevant utdanning og arbeidserfaring signifikant positiv betydning for sannsynligheten for innkallelse. Analysene viser videre at økende alder er negativt for sannsynligheten for å bli innkalt til intervju, i likhet med funn fra tidligere studier av betydningen av alder i arbeidslivet (Midtsundstad & Hilsen 2019). Vi finner ingen signifikant sammenheng mellom kjønn og sannsynligheten for å bli innkalt til intervju i virksomhetene vi har studert.

Tabell 2. Predikert sannsynlighet for å bli innkalt til intervju (N=1335), og innstilt som førstekandidat (N=1326). Logistisk regresjon.

	Innkalt til intervju	Innstilt som førstekandidat
Synlig etnisk minoritet	-0,776*** (0,222)	-0,972* (0,499)
Utdanning	0,592*** (0,215)	1,050* (0,537)
Arbeidserfaring	1,291*** (0,094)	1,722*** (0,262)
Alder	-0,028*** (0,009)	-0,040** (0,017)
Kjønn	-0,160 (0,161)	0,296 (0,284)
Konstantledd	-2,886*** (0,446)	-6,202*** (1,083)

Merk: *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

I kolonne 2 ser vi på hvordan sannsynligheten for å bli innstilt som førstekandidat varierer med ulike kjennetegn ved kandidatene. Analysene viser at synlig etnisk minoritet og alder har en negativ og signifikant sammenheng med sannsynligheten for å bli innstilt som førstekandidat. Utdanning og arbeidserfaring, derimot, har positive og signifikante sammenhenger med å bli innstilt som førstekandidat. Heller ikke når det gjelder å bli innstilt som førstekandidat har kjønn betydning. For å illustrere sammenhengene har vi beregnet predikerte sannsynligheter for å motta en innkalling til intervju og for å bli rangert høyest for ulike typer av kandidater, fremstilt i tabell 3.

Tabell 3. Predikert sannsynlighet for å bli innstilt som førstekandidat gitt ulike kjennetegn.

Kjennetegn ved kandidaten	Predikert sannsynlighet for å bli innstilt som førstekandidat
- Majoritetsnordmann - Relevant utdanning - Relevant arbeidserfaring - 40 år	17 %
- Synlig etnisk minoritetsbakgrunn - Relevant utdanning - Relevant arbeidserfaring - 40 år	7 %
- Majoritetsnordmann - Relevant arbeidserfaring - 40 år	7 %

Disse tallene viser at synlig etnisk minoritetsbakgrunn er et forhold som har stor betydning for sannsynlighetene både for å bli innkalt til intervju, og for å bli innstilt som førstekandidat, og i tabell 3 ser vi at synlig etnisk minoritetsbakgrunn reduserer sannsynligheten for å bli innstilt som førstekandidat like mye som manglende relevant utdanning. Disse tallene bør være en kilde til bekymring for politiske myndigheter. Mange av virkemidlene for å sikre økt mangfold i arbeidslivet er rettet inn mot å fremme at arbeidsgivere og arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn møtes. Det viktigste i offentlig sektor er trolig pålegget om at dersom det er kvalifiserte søkere skal minst en innkalles til intervjurunden. Våre studier viser imidlertid at det ikke nødvendigvis er tilstrekkelig å komme over første hinder og bli innkalt til intervju, heller ikke for søkere med høye formelle kvalifikasjoner. Det betyr at forskjellene blir kumulativt større fra innkalte til intervju til innstilling.

Kvalitativ analyse: Forklaringer på rom for skjønn i offentlige virksomheter

Rangering av jobbsøkere er regulert gjennom forbud mot usaklig forskjellsbehandling (diskrimineringsloven) på individnivå og proaktive plikter for å fremme mangfold på virksomhetsnivå. I utgangspunktet er det rimelig å forvente at de offentlige virksomhetene vi har studert her, som alle inngår i det statlige mangfoldsnettverket, ville være særlig bevisste når det gjelder rekruttering av nye medarbeidere. Derfor er det grunn til å spørre hvorfor vi også i disse virksomhetene finner forskjellsbehandling som tilsynelatende ikke kan forklares ut fra saklige hensyn. De kvantitative analysene indikerer at det skjer en omfattende diskriminering av minoritetskandidater, og at forskjellene øker utover i ansettelsesprosessen. Samtidig er det begrenset hva de kvantitative dataene kan gi oss av informasjon om hvorfor arbeidsgiverne handler slik det gjør. Vi vil derfor supplere disse analysene med analyser basert på kvalitative data, for å svare på artikkelens andre problemstilling.

For å svare på om forskjellsbehandlingen er usaklig eller ikke, må vi få innsikt i hvorfor arbeidsgivere handler slik de gjør. Herunder hvor stor grad av frihet de opplever å ha til å tillegge skjønn avgjørende vekt når de skal sammenlikne og rangere søkere. Basert på tidligere forskning vet vi at arbeidsgivere har stor grad av frihet i ansettelsesprosesser gjennom styringsretten, noe som kan gi rom for diskriminering (Midtbøen & Rogstad 2012). Vi er derfor interessert i hvorvidt arbeidsgiverne opplever at de har et stort frihetsrom for å ta disse avgjørelsene, til tross for regelverk, visjoner og slagord om økt mangfold.

Regulering: Pulverisering av ansvar

Som tidligere nevnt foreligger ulike reguleringer som offentlige virksomheter er pålagt å følge, hvor en av de viktigste er aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Dette er en proaktiv plikt på virksomhetsnivå, som skal supplere diskrimineringsloven, som er på individnivå. Gjennom ARP er alle offentlige virksomheter pålagt å legge planer for å sikre likestilling og ikke-diskriminering på grunnlag av en rekke kjennetegn.⁷ Et annet eksempel er kvalifikasjonsprinsippet, som tilsier at i offentlig utlyste stillinger skal den søkeren som etter en samlet vurdering anses som den best kvalifiserte, tilsettes. Videre skal offentlige virksomheter innkalle minst én søker med innvandrerbakgrunn til intervju, forutsatt at søkeren er kvalifisert (Statens personelhåndbok 2020, kapittel 2.1.3.1). Denne plikten ble ikke nevnt i

7. Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse.

de rekrutteringsprosessene vi fulgte. En informant forklarte oss da han ble spurt om den, at han visste om plikten, men hadde ikke særlig god kjennskap til den i detalj. Mangfold ble nevnt eksplisitt i kun én av de 120 innstillingsprotokollene vi har fått tilgang til. Dette funnet stemmer overens med en tidligere studie som fant at kun en av tre arbeidsgivere forteller at aktivitets- og rapporteringsplikten har hatt betydning for deres arbeid med mangfold (Tronstad 2010). I tråd med tidligere studier viser våre analyser at eksisterende reguleringer ikke alltid er tilstrekkelig for økt mangfold (Boxenbaum 2006; Kalev mfl., 2006; Rivera 2012).

Det kan være flere grunner til at mangfold forsvant i disse ansettelsesprosessene. En viktig årsak kan være at det var mange aktører involvert i ansettelsesprosessene, men uklar ansvarsdeling når det gjaldt hvem som skulle sørge for at de proaktive pliktene ble fulgt opp. Vi fant at for å sikre at intervjuene ble gjennomført på en likestilt måte, var flere personer til stede på jobbintervjuene. De tilstedeværende skulle supplere hverandre gjennom å ha ulike ansvarsområder. Blant dem var selvsagt jobbsøkeren og arbeidsgiveren, eller representanten for virksomheten. Utover disse to hovedpersonene var det imidlertid et bredt galleri av andre aktører med ulikt ansvar i rekrutteringen. Den dominerende fagforeningen var representert, og ofte ansatte fra HR-avdelingen. I flere tilfeller hadde HR utarbeidet opplegget virksomheten fulgte når de skulle ansette noen. En fra HR kunne også komme for å gå gjennom testresultater med kandidatene. Alternativt var HR erstattet eller supplert med en ekstern person fra et rekrutteringsbyrå. På bakgrunn av våre intervjuer kan en imidlertid stille spørsmål om en stor mengde aktører med ulikt ansvar bidrar til å styrke ansvaret. Vi ser at det stikk motsatt utgjorde en fare for at ansvaret pulveriseres, slik at en ender med at ingen tar det egentlige ansvaret som sikrer at virksomheten er bevisst visjoner om mangfold (Rivera 2012). Dette ser vi et eksempel på i samtalen under:

Forsker: Hva med søkere med minoritetsbakgrunn?

Arbeidsgiver: Ja ... det var jo noen av dem også, men ikke blant de som var best kvalifisert.

Tillitsvalgt: Men var de kvalifisert?

Arbeidsgiver: Ja.

Forsker: Men er det ikke da slik at dere skulle ha kalt dem inn som en del av aktivitets- og rapporteringsplikten?

Tillitsvalgt: Jo.

Arbeidsgiver: Skal man det? Jeg har diskutert dette med HR.

Tillitsvalgt: Det er hvis det er kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn, så skal du kalle inn minst én til intervju.

Arbeidsgiver: Ok. Da får vi se på det på nytt, da. Det tenkte jeg var litt av HRs funksjon. Nå husker jeg ikke helt, men det var flere med ikke-vestlig bakgrunn blant de 52.

Spørsmålet er ikke bare hvordan en skal få etablert gode reguleringsbetingelser, men hvordan de skal gjøres gjeldende i rekrutteringsprosessene lokalt (Boxenbaum 2006; Rivera 2012). Vi har ikke identifisert noen aktiv motstand mot å ansette personer med innvandrerbakgrunn eller som representerer andre former for mangfold. Det vi avdekket, var at ansvar for mangfold gjerne pulveriseres: Mange med ansvar ender med at ingen egentlig tar eller får ansvaret. På direkte spørsmål peker alle på hverandre og mener at det er noen andre som følger opp denne tematikken. Pulveriseringen er mulig så lenge det ikke er en klar ansvarsfordeling og alle kan skjule seg bak at de antok at det var noen andre som fulgte opp tematikken. Dertil kommer det at idealer om mangfold i rekrutteringsarbeidet ikke er etterfulgt av sanksjoner rettet mot de involverte. Derimot muliggjør arbeidsgiveres styringsrett at rommet for skjønn er betydelig også i ansettelsesprosesser i offentlige virksomheter.

Vurdering: Å passe inn

Til tross for at arbeidsgivere i stor grad har strukturerte opplegg for å innhente informasjon om søkerne, henter inn rekrutteringsbyråer og gjennomfører tester, forbeholder også mange seg retten til å legge avgjørende vekt på eget skjønn i vurderingen av personlig egnethet. I jobbintervjuet er mange forhold ved søkere oppe til vurdering på en og samme tid, noe som bidrar til at de ulike kjennetegnene ved søkerne blir vanskelige å holde fra hverandre. Mens mange ga uttrykk for at de synes det var viktig med en standardisering i hva de skulle spørre om under intervjuet, var det ikke like mange som hadde en predefinert plan for hvordan ulike typer kvalifikasjoner burde vektlegges, «det blir en helhet» forteller en informant

Et sentralt formål med ansettelsesprosessen handler om å vurdere søkerens formelle kvalifikasjoner, altså om han eller hun «passer til» en konkret jobb (jf. Rogstad & Sterri 2018). Dette så vi at ble tillagt avgjørende vekt i første del av en rekrutteringsprosess. Det vil si at søknad og CV i stor grad definerer hvem som blir innkalt til intervju, men i og etter jobbintervjuene var det bare unntaksvis at forskjeller i formelle kvalifikasjoner ble diskutert. Da var det heller personlige egenskaper ved søkeren som tilsa hvorvidt de «passet inn» på arbeidsplassen som virket avgjørende (Horverak mfl. 2013; Rogstad & Sterri 2018). En arbeidsgiver forklarer:

Forsker: Hvordan veker dere forholdet mellom å passe til og å passe inn?

Arbeidsgiver: Jeg synes det har mye å si å passe inn. Vi er en veldig liten enhet. Vi er som et lite team [fire stk.]. Så det har veldig mye å si hva slags person som kommer inn. Personligheten er avgjørende.

I intervjuene kom det også fram at mange arbeidsgivere mente at faglig kunnskap, i motsetning til sosiale egenskaper, er en type kompetanse som kan tilegnes på arbeidsplassen. Av den grunn var det ikke så viktig om en kandidat hadde mer enn elementær faglig kompetanse i utgangspunktet, mens altså de sosiale ferdighetene ble oppfattet som statiske ressurser, som noe man har eller ikke har. En arbeidsgiver sa det slik:

Det er utrolig viktig at de fungerer sosialt. Om de da har en del teknisk innsikt, er det lett å lære det ekstra du trenger for å fungere her. Det er lettere å forme personens faglige område enn hans personlighet. Det har man ikke sjans til. Så lenge han har så stor teknisk basis – og viser det.

I flere av prosessene vi fulgte gikk det fram at det ikke alltid var entydig hvilke egenskaper arbeidsgiveren søkte etter blant søkerne. Ofte var det heller ikke gjennomført noen klar stillingsavklaring i forkant, noe som medførte at det heller ikke var opplagt hvilken kompetanse arbeidssøkerne skulle måles opp mot. Dette gjenspeiler det interaktive aspektet ved jobbintervjuet (Adelswärd 1988). En arbeidsgiver forteller at stillingsoppgavene tilpasses:

Vi har definert HMS ganske vidt. [...] Vi må på en måte legge opp det etter som personen kommer inn.

Denne refleksjonen fra en arbeidsgiver kom opp i en diskusjon etter andregangsintervju om hva stillingen i realiteten ville innebære. Arbeidsgiverne var enige om at dette i stor grad kom an på hvilken kandidat de endte opp med å innstille. Stadig flere jobber er av en slik karakter – arbeidsoppgavene kan løses på mange måter, og hvilke oppgaver og ansvarsområder som faller inn under stillingen, er ikke avklart på forhånd. I praksis fører dette til en ustandardisert prosess, der det er utfordrende å sikre en likestilt behandling av søkerne. Jo mer forma-

lisert en ansettelsesprosess er, desto mindre handlingsrom har arbeidsgivere til å velge ut fra skjønn og intuisjon.

Legitimering: Strekkbare kriterier

I tråd med tidligere forskning så vi at arbeidserfaring blir brukt som et strekkbart kriterium for å begrunne flere typer beslutninger (Uhlmann & Cohen 2005). I noen tilfeller kunne lang erfaring være et gode, i andre ble det brukt for å underbygge at en kandidat var akterutseilt. Her ser vi heller at kompetansekravet er fleksibelt, og derfor kan brukes til å legitimere ulike beslutninger.

Mens arbeidsgivere bruker mye tid, penger og krefter på ulike tester i ansettelsessammenheng, ble de tillagt *lite* vekt i de konklusjonene som framkommer. Vi så heller at de ble gjort relevante dersom de underbygger en skjønnsmessig oppfatning:

Arbeidsgiver: Det [testene] er ikke avgjørende, men det er klart man stiller sterkere jo høyere tall man har. Han her kunne med fordel skåret høyere på evnetesten siden han har så liten erfaring. Hadde han naillet den, så hadde det vært et mye tryggere valg.

Et annet eksempel er at evnetester kan brukes som en metode for å måle en jobbsøkeres potensial, slik at dette kan vektet opp mot erfaring, og gjøre det mulig å velge en kandidat som ikke på nåværende tidspunkt kunne vise til tidligere suksess i en lignende stilling, men som besitter egenskaper til å raskt kunne tilpasse seg arbeidsoppgavene. I flere av de prosessene vi fulgte, ble tester, enten personlighetstester, evnetester eller caseoppgaver, brukt. Hensikten var å supplere de subjektive vurderingene som preger et jobbintervju, med mer objektive mål som kan predikere framtidige arbeidsprestasjoner (Schmidt & Hunter 1998). Vi så at også skår på tester ble brukt som en måte å underbygge eller legitimere rangeringen ansettelseskomiteen hadde gjort av kandidatene. I tilfeller der testresultatene ikke stemte overens med inntrykket ansettelseskomiteen hadde fått av kandidaten i rommet, ble testresultatene trukket i tvil:

Arbeidsgiver: Hun er flink til å prate og fortelle, men ... [...] Hun skårer liksom åtte og ni på alt. På alt! Og sånn kan det neppe være, da. I virkeligheten. Så jeg skrev bare «referanse, referanse, referanse».

Dette kommer også til uttrykk i gjennomgangen av innstillingsprotokollene i et bredere utvalg av ansettelsesprosesser i virksomhetene. I innstillingsprotokollene var det varierende i hvilken grad skår på de ulike testene ble rapportert, og enda mer uklart hvordan de ble vektet opp mot inntrykk fra jobbintervjuet og søkerens faglige kvalifikasjoner. Et illustrerende eksempel er en ansettelsesprosess hvor det både ble benyttet evnetest og personlighetstest. Skår på evnetesten framkom ikke av innstillingsprotokollen, kun en refleksjon knyttet til at kandidaten «ikke hadde trivdes spesielt godt med den verbale testen, og at han gjerne bruker litt tid i oppstarten av en ny arbeidsoppgave for å sette seg godt inn i saken». Den samme kandidaten tok også en personlighetstest, som også skulle utgjøre en del av beslutningsgrunnlaget. Ifølge innstillingsprotokollen var «kandidatens indre konsistens [på testen] for lav til at vi kunne bruke resultatene». Dette løste ansettelseskomiteen ved å bruke mer tid på å stille spørsmål om de personlige egenskapene i muntlig form. Kandidaten ble rangert på førsteplass. Når vi fulgte hvordan testresultatene på evnetester og caseoppgaver ble brukt, var det svært varierende, og ofte ble både arbeidsgiver og HR eller rekrutterer overrasket over resultatene.

Forsker: Er dere overrasket over skåren på testene?

Arbeidsgiver: Ja, jeg var ganske overrasket. Stemte ikke med intervjuene.

Rekrutterer: Da ser man viktigheten av tester framfor magefølelse.

Samtidig var det arbeidsgiveren som bestemte hvem som skulle gå videre, og de ga uttrykk for at de bare delvis la vekt på resultatene. Når ikke testene stemte med deres subjektive magefølelse, var det resultatet av testene som ble trukket i tvil, ikke deres egne vurderinger.

Oppsummering

I denne artikkelen har vi basert på kvantitative analyser (1) vist at etniske minoritetskandidater blir systematisk forskjellsbehandlet i ansettelsesprosesser i offentlige virksomheter, og at forskjellene er kumulative utover i fasene av prosessen. Etnisk minoritetsbakgrunn reduserte sannsynligheten for å bli innstilt som førstekandidat like mye som manglende relevant utdanning.

Videre (2) pekte vi på tre forklaringer basert på kvalitative analyser av hvordan arbeidsgiverne opplever at de har et stort frihetsrom for å ta disse avgjørelsene: *ansvarspulverisering* når det gjelder ansettelse og mangfold, vektlegging av det å *passé inn* i arbeidsmiljøet i vurderinger og legitimering basert på *strekkelige kriterier*.

Mens reguleringer offentlige virksomheter må følge i all hovedsak dreier seg om hvem som skal innkalles til intervju, ser det ut til at mangfold forsvinner gradvis lenger og lenger ut av bevisstheten til arbeidsgivere ettersom man kommer lenger og lenger inn i rekrutteringsprosessen. Dette er viktig fordi siste fase i en rekrutteringsprosess er særlig utsatt for forskjellsbehandling, og at reguleringene som offentlige virksomheter må følge, i størst grad er gjeldene i første fase. Det er følgelig vanskelig å trekke entydige grenser mellom saklig og usaklig forskjellsbehandling, noe som også gjør det vanskelig å bevise at det har skjedd diskriminering ut fra loven. Med denne artikkelen har vi vist at jobbsøkere ikke må gjennom ett, men flere nåløyer for å lykkes med å ende med å få et jobbtilbud. Særlig for minoritetskandidater blir disse nåløynene både mindre og mer diffuse utover i en rekrutteringsprosess.

Referanser

- Adkins, C. L., Russell, C. J. & Werbel, J. D. (1994). Judgments of fit in the selection process: The role of work value congruence. *Personnel Psychology*, 47(3), 605-623. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01740.x>
- Ahmed, A. M., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2013). Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring process? *Southern Economic Journal*, 79(3), 565-585. <https://doi.org/10.4284/0038-4038-2011.317>
- Arrow, K. J. (1973). The Theory of Discrimination. I O. Ashenfelter & A. Rees (red.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Baert, S. (2018). Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005. I *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Springer, Cham. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9_3
- Baert, S., De Meyer, A. S., Moerman, Y. & Omey, E. (2018). Does size matter? Hiring discrimination and firm size. *International Journal of Manpower*, 39(4), 550-566. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0239>

- Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991-1013. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>
- Bielby, W. T. (2010). Accentuate the positive: are good intentions an effective way to minimize systemic workplace bias? *Virginia Law Review In Brief*, 95, 117-126.
- Birkelund, G. E., Johannessen, L. E. F., Rasmussen, E. B. & Rogstad, J. (2020). Experience, stereotypes and discrimination. Employers' reflections on their hiring behavior. *European Societies*, <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1775273>
- Birkelund, G. E. & Rindsack, O. T. (2014). Discrimination by name: a study in Norwegian labor market. *Sotsiologicheskie Issledovaniya* (12), 37.
- Bjørnset, M., Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2018). *Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering. Rekrutteringspraksis blant virksomheter i det statlige mangfoldsnettverket*. Fafo-rapport 2018:01. Oslo: Fafo.
- Booth, A. L., Leigh, A. & Varganova, E. (2012). Does Ethnic Discrimination Vary Across Minority Groups? Evidence from a Field Experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(4), 547-573. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2011.00664.x>
- Boxenbaum, E. (2006). Lost in translation: The making of Danish diversity management. *American Behavioral Scientist*, 49(7), 939-948. <https://doi.org/10.1177%2F0002764205285173>
- Brief, A. (red.). (2008). *Diversity at work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 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>
- Campbell, S. & Roberts, C. (2007). Migration, ethnicity and competing discourses in the job interview: Synthesizing the institutional and personal. *Discourse & Society*, 18(3), 243-271. <https://doi.org/10.1177%2F0957926507075474>
- Carlsson, M. (2010). Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-generation Immigrants. *Labour. Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 24(3), 263-278. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00482.x>
- Crandall, C. S. & Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological Bulletin*, 129(3), 414-446. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.129.3.414>
- de Kock, F. S. & Hauptfleisch, D. B. (2018). Reducing racial similarity bias in interviews by increasing structure: A quasi-experiment using multilevel analysis. *International Perspectives in Psychology*, 7(3), 137-154. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/ipp0000091>
- Duguet, E., Leandri, N., l'Horty, Y. & Petit, P. (2010). Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against? A controlled experiment in the Paris area. *Annals of Economics and Statistics* (99-100), 187-215.
- Graves, L. M. & Powell, G. N. (1995). The effect of sex similarity on recruiters' evaluations of actual applicants: a test of the similarity-attraction paradigm. *Personnel Psychology*, 48(1), 85-98. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01747.x>
- Heath, A. & Cheung, S. Y. (2006). *Ethnic Penalties in the Labour Market: Employers and Discrimination*. Research report no 341, Department of Sociology, University of Oxford and the Department of Sociology and Social Policy, Oxford Brookes University on behalf of the Department for Work and Pensions.
- Horverak, J. G., Bye, H. H., Sandal, G. M. & Pallesen, S. (2013). Managers' Evaluations of Immigrant Job Applicants: The Influence of Acculturation Strategy on Perceived Person-Organization Fit (P-O Fit) and Hiring Outcome. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(1), 46-60. <http://dx.doi.org/10.1177/0022022111430256>

- Jaquemet, N. & Yannelis, C. (2012). Indiscriminate Discrimination: A Correspondence Test for Ethnic Homophily in the Chicago Labour Market. *Labour Economics*, 19, 824–832. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1799474>
- Jensen, I. (2004). Jobsamtalen – arbeidsmarkedets optagelsesritual. *Tidsskrift for arbeidsliv*, 6(2), 24–39. <https://doi.org/10.7146/tfa.v6i2.108415>
- Kalev, A., Dobbin, F. & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American sociological review*, 71(4), 589–617. <https://doi.org/10.1177%2F000312240607100404>
- Lin, T.-r., Dobbins, G. H. & Farh, J.-l. (1992). A field study of race and age similarity effects on interview ratings in conventional and situational interviews. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 363–371. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.77.3.363>
- Midtbøen, A. (2013). The Invisible Second Generation? Statistical Discrimination and Immigrant Stereotypes in Employment Processes in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(10). <https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.847784>
- Midtbøen, A. (2014). Discrimination of the second generation: Evidence from a field experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration*, 17(1), 253–272. DOI: 10.1007/s12134-014-0406-9
- Midtbøen, A.H., 2015. Ethnic Penalties in Western Labour Markets: Contributions, Explanations, Critiques. *Nordic Journal of Migration Research*, 5(4), 185–193. <http://doi.org/10.1515/njmr-2015-0022>
- Midtbøen, A. & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Rapport 2021:1. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Midsundstad, T. & Hilsen, A. I. (2019). *Engagement – including the elderly's participation in work and working life*. Fafo-papir 2019: 04. Oslo: Fafo.
- Moss P. & Tilly C. (2001) Hiring in Urban Labor Markets. I Berg I., Kalleberg A.L. (red.) *Sourcebook of Labor Markets. Plenum Studies in Work and Industry*. Springer, Boston, MA.
- Oreopoulos, P. (2011). Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal-Economic Policy*, 3(4), 148–171. DOI: 10.1257/pol.3.4.148
- Pager, D. (2008). The Dynamics of Discrimination. I D. Harris & A. Lin (red.), *Colors of Poverty: Why Racial and Ethnic Disparities Persist* (s. 21–51). New York: Russell Sage Foundation.
- Pager, D. & Quillian, L. (2005). Walking the Talk? What Employers Say Versus What They Do. *American Sociological Review*, 70(3), 355–380. <https://doi.org/10.1177%2F000312240507000301>
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62, 659–661.
- Quillian, L & Midtbøen A.M. (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>
- Reskin, B. F. (2008). Rethinking employment discrimination and its remedies. I D. B. Grusky (red.), *Social stratification: class, race and gender in sociological perspective* (s. 770–779). Boulder: Westview Press
- Rivera, L. A. (2012). Hiring as cultural matching: The case of elite professional service firms. *American sociological review*, 77(6), 999–1022. <https://doi.org/10.1177%2F0003122412463213>
- Rogstad, J. (2001). *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Unipax.
- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2018). Passe inn og passe til. Arbeidsgiveres vurderinger av jobbsøkere. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59, 41–65, <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2018-01-03>
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>

- Shih J. (2002) '...Yeah, I could hire this one, but I know it's gonna be a problem': how race, nativity and gender affect employers' perceptions of the manageability of job seekers. *Eth. Racial Stud*, 25(1), 99-119. <https://doi.org/10.1080/01419870120112076>
- Sears, G. J., & Rowe, P. M. (2003). A personality-based similar-to-me effect in the employment interview: Conscientiousness, affect-versus competence-mediated interpretations, and the role of job relevance. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 35(1), 13-24. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0087182>
- Tronstad, K. R. (2010). *Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte*. Fafo-rapport 2010:39. Oslo: Fafo.
- Uhlmann, E. L. & Cohen, G. L. (2005). Constructed criteria: Redefining merit to justify discrimination. *Psychological Science*, 16(6), 474-480. <https://doi.org/10.1111%2Fj.0956-7976.2005.01559.x>
- Waldinger, R. & Lichter, M. I. (2003). *How the Other Half Works: Immigration and the Social Organization of Labor*. University of California Press.
- Wood, M., Hales, J., Purdon, S., Sejersen, T. & Hayllar, O. (2009). *A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*. Department for Work and Pensions, Research Report No 607.
- 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>