

Diskriminering ved ansettelser i Europa



PATHS2INCLUDE



1. Studiens formål

- Kunnskapsstatus:** Innvandrere har lavere ansettelsesmuligheter enn majoriteten; mødre enn barnløse kvinner.
- Kunnskapshull:** Begrenset kunnskap om hvorfor enkelte bedrifter er mer tilbøyelige til å diskriminere enn andre.
- Formålet med studien:** Identifisere hvilke organisatoriske trekk som påvirker rekrutterernes tendens til å diskriminere på grunnlag av omsorgsansvar og etnisitet, i fire land: Tyskland (DE), Norge (NO), Polen (PL), Romania (RO).

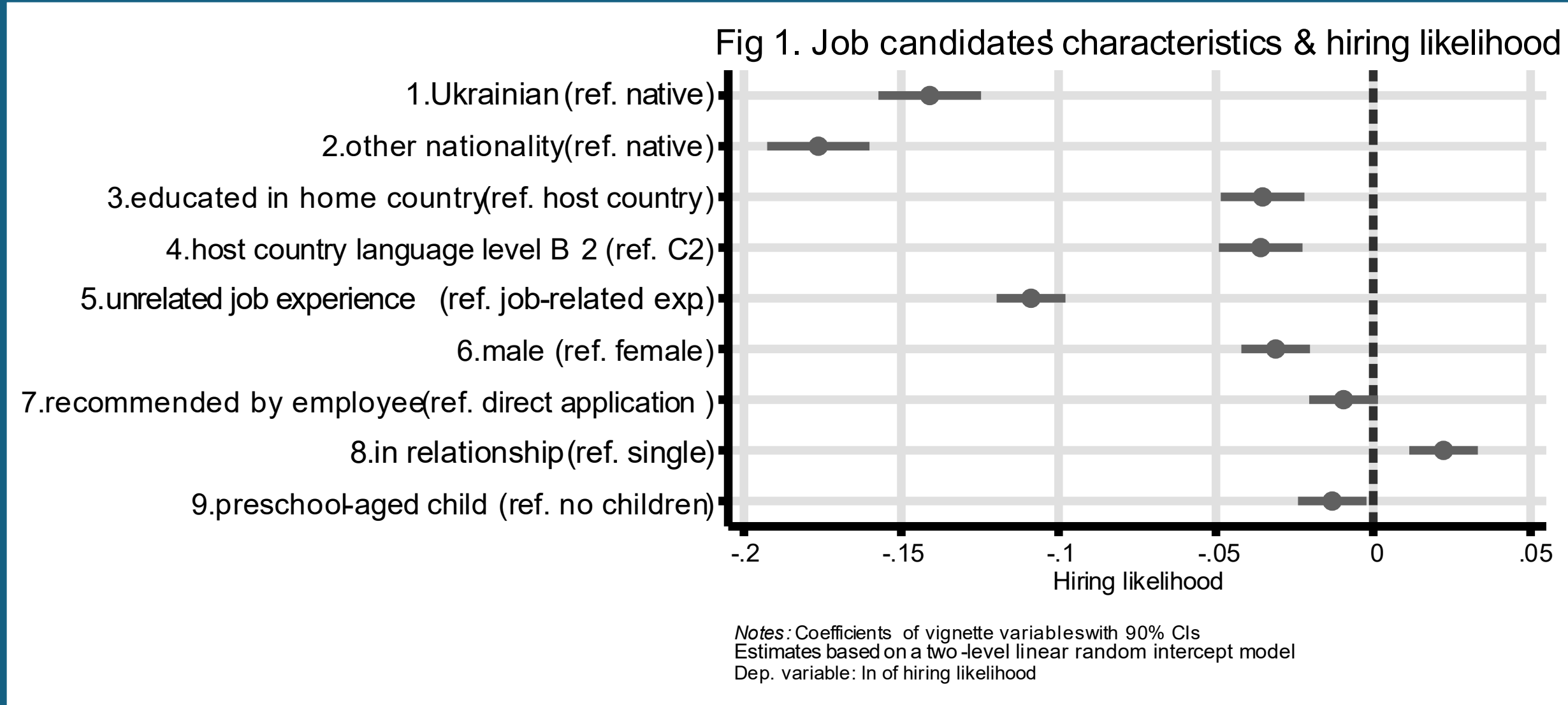
2. Metoder

- Spørreundersøkelse med vignetteeksperiment:** Erfarne rekrutterere vurderte hypotetiske jobbsøkere som søkte på én av fem jobber (IKT-tekniker, sekretær, kontormedarbeider, regnskapsmedarbeider, selger). Respondentene vurderte sannsynligheten (0–10) for å ansette seks hypotetiske kandidater med tilfeldig tildelte egenskaper (se fig. 1).
- Spørreundersøkelse:** Innhentet informasjon om bedriftens egenskaper (for eksempel retningslinjer for mangfold).
- Dybdeintervjuer med rekrutterere:** For å få en mer nyansert forståelse av betydningen for organisatoriske forhold for diskriminering ved ansettelser.
- Etnisk diskriminering:** Målt ved å sammenligne sannsynligheten for å ansette majoritets kandidater med to innvandrergupper – ukrainere og en landsspesifikk innvandrergruppe (syrrere i DE og NO; nepalesere i RO; belarusere i PL).
- Omsorgsbasert diskriminering:** Målt gjennom å sammenligne sannsynligheten for ansettelse på tvers av grupper definert etter forelderskap og partnerskapsstatus.

3. Utvalg

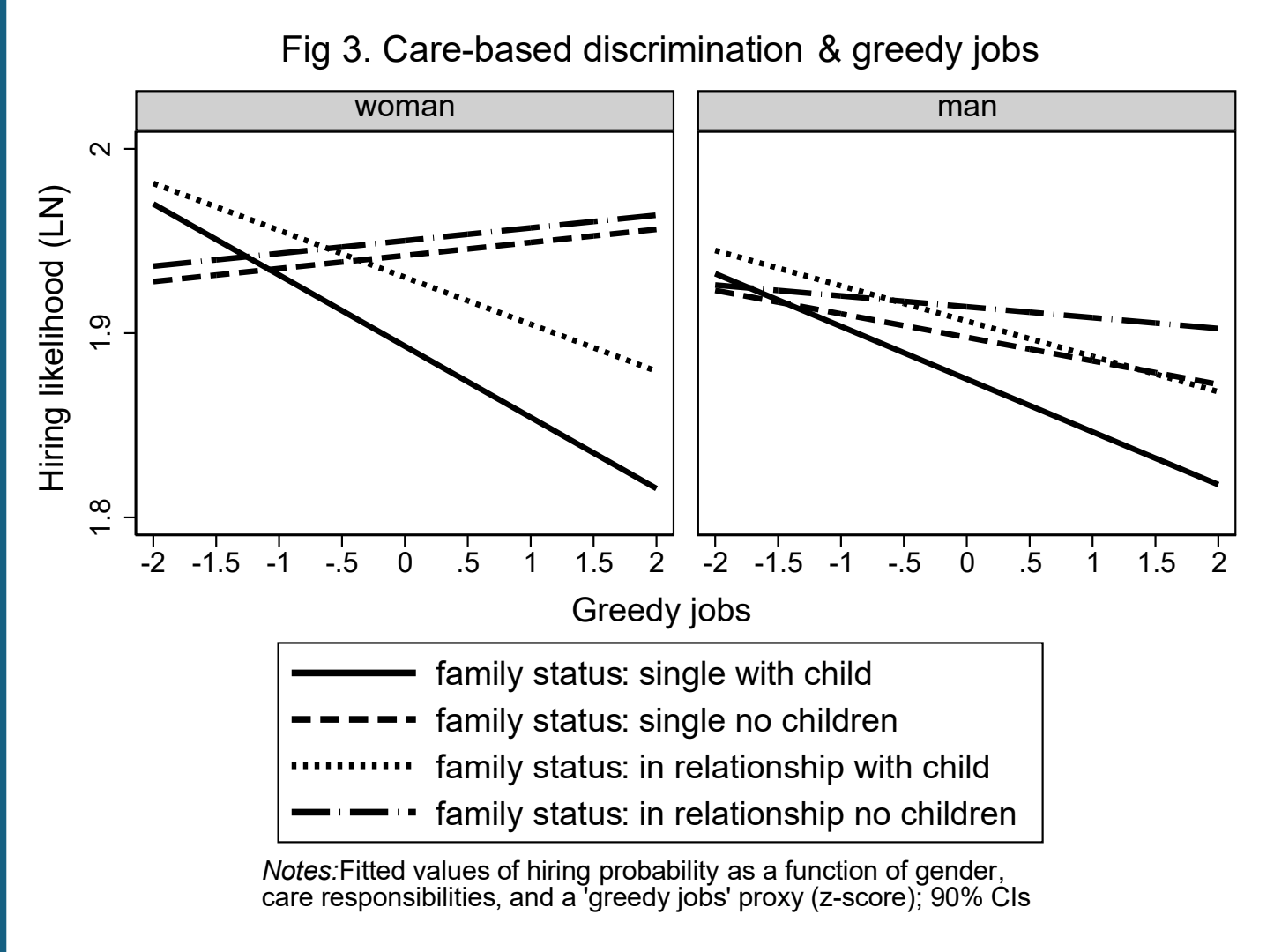
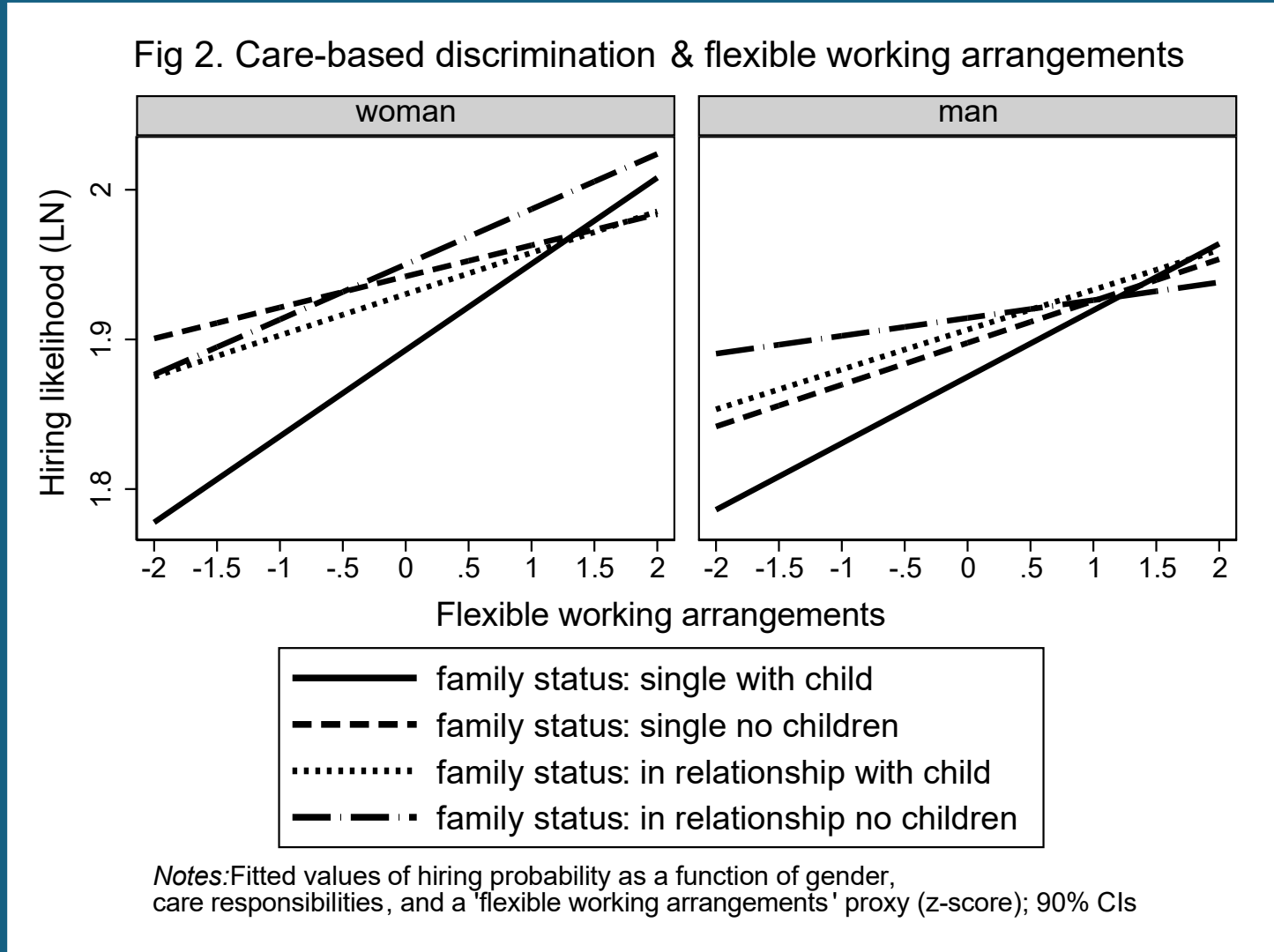
- Spørreundersøkelse:** 500 rekrutterere i hvert deltakerland (DE, NO, PL, RO), til sammen 2000 respondenter som vurderte 12000 vignetter.
- Dybdeintervjuer:** 15 rekrutterere per land, 60 totalt.

4. Resultater: Jobbkandidatenes egenskaper



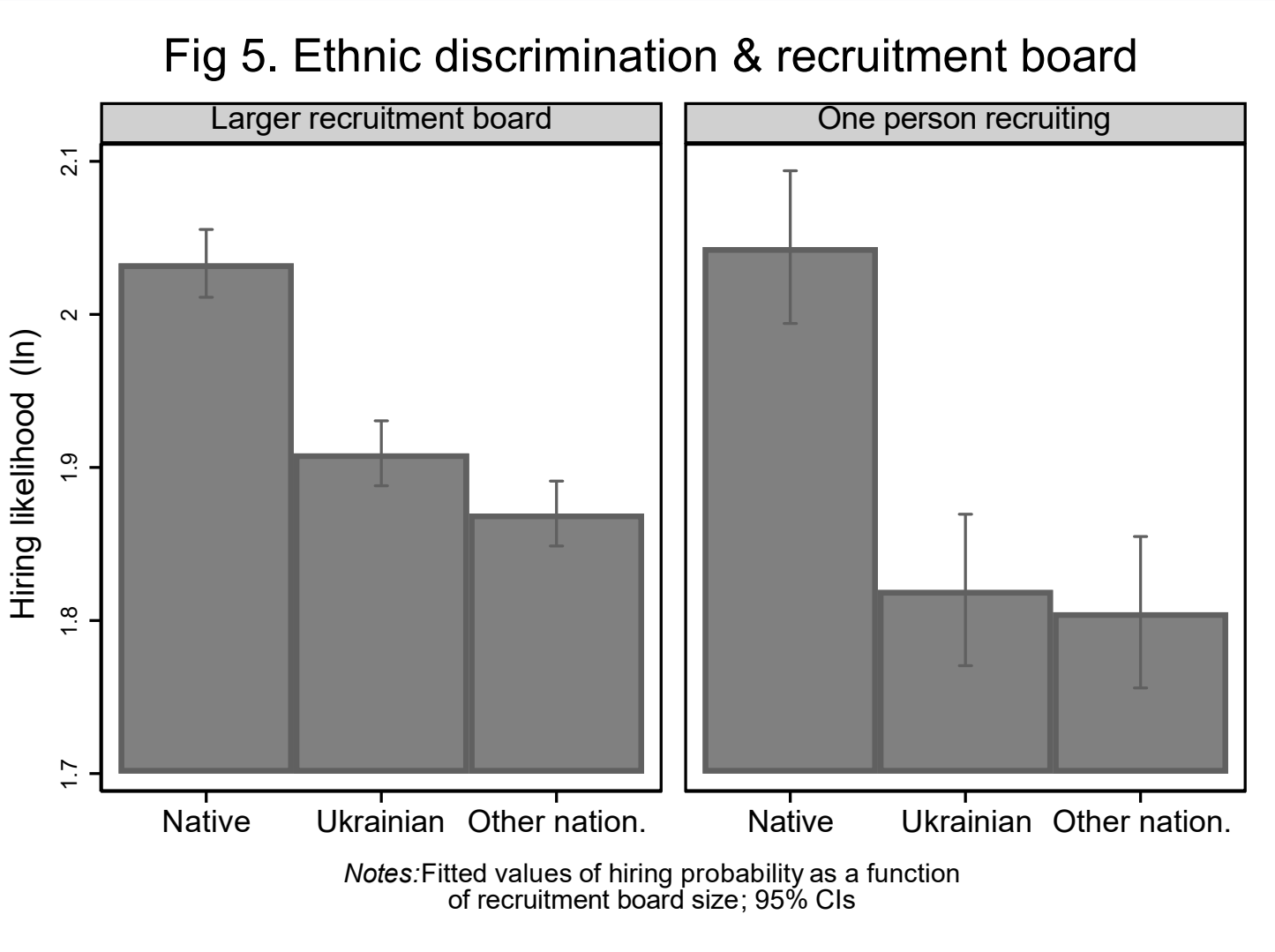
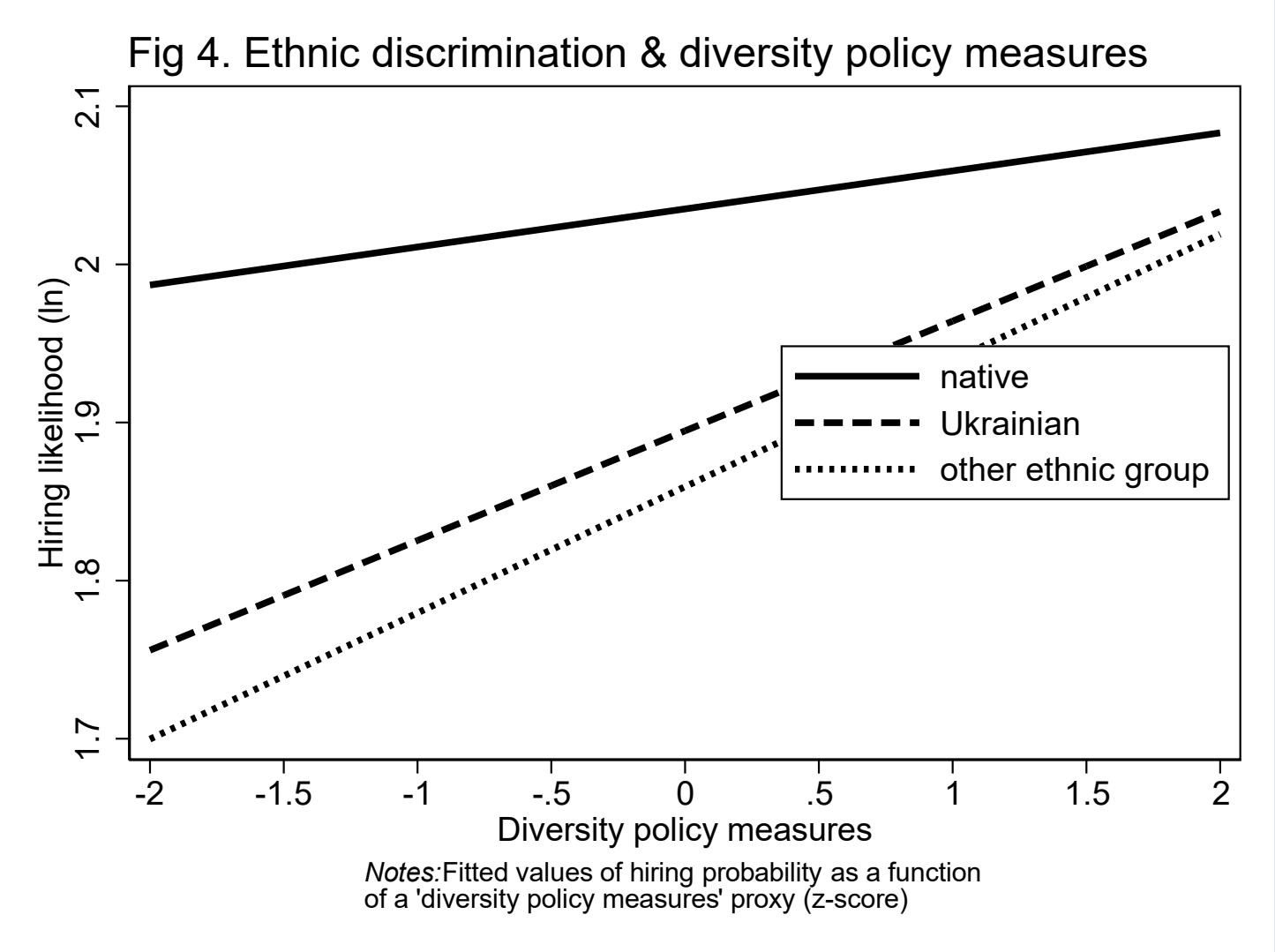
- Etnisk diskriminering:** Ukrainere (linje 1) og andre innvandrergupper (syrrere i NO og DE; belarusere i PL; nepalesere i RO; linje 2) hadde lavere ansettelsesmuligheter enn majoriteten med henholdsvis 14 % og 17 %.
- Ansettelsesbarrierer for innvandrere:** Sammenlignet med majoriteten hadde fremmedspråklige kandidater dårligere ansettelsesmuligheter på grunn av utenlandsk utdanning (linje 3) og dårligere ferdigheter i vertslandets språk (linje 4).
- Omsorgsbasert diskriminering:** En moderat ulempe for foreldre (linje 9) og en fordel for samboere (linje 8) førte til at enslige forsørgere ble rangert lavest. Denne effekten viste seg kun blant kvinnelige kandidater (ikke vist i fig. 1).
- Diskriminering av mannlige kandidater:** Dette gjenspeiler sannsynligvis yrkesvalg (se metod delen), ettersom de inkluderte jobbene var skjevt fordelt mot kvinnedominerte sektorer.
- Språkbehovene varierer etter sektor og mellom land.** I Tyskland og Polen er nasjonalt språk avgjørende i administrative og kundeorienterte roller, og manglende språkferdigheter kan utestenge kandidater. IT-sektoren bruker ofte engelsk, dermed er språkferdigheter mindre relevant. I Norge er norsk sentralt for integrering og kommunikasjon, selv om engelsk er vanlig innenfor IT. I Romania prioriterer internasjonale selskaper engelsk, men nasjonalt språk er fortsatt verdsett. Samlet sett krever ikke alle jobber gode nasjonal språkkunnskaper, men språket er likevel viktig.

5. Resultater: Organisatoriske trekk som påvirker omsorgsbasert diskriminering



- Fleksible arbeidsordninger:** Eneforsørgeres ansettelsessjanser (fig. 2, heltrukken linje) er bedre i bedrifter som tilbyr fleksible arbeidstidsordninger (f.eks. fjernarbeid, permisjonsordninger). Et **lignende mønster** finnes i bedrifter som med **mangfoldstiltak** (ikke vist).
- Jobber med høye krav til tilstedeværelse og innsats («grådige jobber»):** Kjennetegnet ved uforutsigbare, lange arbeidsdager, usosiale arbeidstider, hyppige reiser reduserer mødres ansettelsessjanser uavhengig av partnerskapsstatus; menn straffes ikke (se fig. 3, venstre panel).

6. Resultater: Organisatoriske trekk som påvirker etnisk diskriminering



- Tiltak for mangfold:** Mangfoldstiltak (mentorprogrammer, opplæring, mangfoldsorienterte ansettelser, arbeidsgrupper, støtte til utenlandske ansatte) øker ansettelsessjansene til innvandrere (se fig. 4). Intervjuer viser at individ tilpasset støtte til innvandrere er sjelden; uformell hjelp og generelle programmer er mest vanlig.
- Rekrutteringspaneler:** Forskjellene i ansettelsessannsynlighet er mindre i virksomheter som bruker bredere sammensatte rekrutteringspaneler, der også nærmeste leder, HR eller andre ansatte deltar – ikke bare den som rekrutterer (se fig. 5). **Tilsvarende mønster** finnes i virksomheter som tilbyr gode muligheter for **profesjonell opplæring** (ikke vist).

7. Aanbefalinger

- Fleksible arbeidsordninger:** Utvide fleksible og inkluderende ordninger, som fleksitid, fjernarbeid og ulike permisjonsløsninger. Spesielt i jobber med høyt arbeidspress og omfattende tidskrav.
- Rekrutteringsprosesser:** Bruk av rekrutteringspaneler og formaliserte prosedyrer med klare kriterier, strukturerte evalueringer og transparente retningslinjer for å redusere diskriminering.
- Rettferdig vurdering av sosial kompetanse:** Definer relevant sosial kompetanse, og presiser hvor viktig den er i ansettelsesprosesser, og benytt mer systematiske verktøy for å sikre konsistente vurderinger.
- Mangfoldsmål og konkrete tiltak:** Inkluder tydelige mangfoldsmål som støttes av konkrete tiltak som inkluderende ansettelser, mentorordninger og målrettet støtte til utenlandske ansatte.
- Opplæringsmuligheter:** Tilbud om opplæring innen både teknisk og sosial kompetanse - inkludert individtilpasset og flerspråklige alternativer – for å bygge selvtilitt, redusere kunnskapshull og risiko for diskriminering.

PATHS2INCLUDE er et 3-årig forskningsprosjekt finansiert av Horizon Europe som undersøker de flerdimensjonale aspektene ved diskriminering, tiltak som kan redusere ulikheter og fremme sosial inkludering i europeiske arbeidsmarkeder, og risiko for sårbarhet som kan oppstå i fremtidens arbeidsliv. Forskingen fokuserer på tre viktige arbeidsmarkedsprosesser: rekruttering, karriereveier og tidlig avgang fra arbeidslivet, med særlig vekt på arbeidsmarkedsdeltakelse i skjæringspunktet mellom kjønn, etnisitet, alder, helse, nedsatt funksjonsevne og omsorgsansvar.



Finansiert av EU. Meninger som kommer til uttrykk, er imidlertid kun forfatterens/forfatternes egne og gjenspeiler ikke nødvendigvis Den europeiske unions synspunkter. Verken EU eller den bevilgende myndighet kan holdes ansvarlig for dem.