



Forbigående fenomen eller permanent virkelighet? Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet på tvers av tid, sted og generasjoner

Transient phenomenon or permanent reality? Ethnic discrimination in the labour market across time, space and generations

Arnfinn H. Midtbøen

Førsteamanuensis, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

a.h.midtboen@sosgeo.uio.no

Lincoln Quillian

Professor, Department of Sociology and Institute for Policy Research, Northwestern University.

l-quillian@northwestern.edu

Sammendrag

Siden slutten av 1960-tallet har over 140 felteksperimenter i 30 land blitt gjennomført for å kartlegge omfanget av etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser. Artikkelen bygger på en systematisk gjennomgang av denne litteraturen. Vi trekker fram tre hovedkonklusjoner: 1) Det er ingen tegn til endring i omfanget av diskriminering over tid; 2) diskriminering er en like stor barriere for etterkommere av innvandrere som for innvandrere; 3) omfanget av diskriminering mot jobbsøkere med bakgrunn fra Afrika, Asia, Midtøsten og Sør-Amerika er vesentlig større enn diskriminering mot jobbsøkere fra Europa. Konklusjonene drøftes i lys av teorier om assimilering og rasialisering.

Nøkkelord

diskriminering, etnisitet, arbeidsmarked, innvandring, integrasjon

Abstract

Since the late 1960s, more than 140 field experiments into ethnoracial discrimination in hiring have been conducted in a total of 30 countries. Building on a systematic review of this body of work, the article highlights three key conclusions: 1) discrimination in hiring does not appear to change over time; 2) the extent of discrimination against native-born minorities are as high as for foreign-born immigrants; 3) job applicants with origins from Africa, Asia, the Middle East and South America face significantly higher levels of discrimination than applicants with European origins. The conclusions are discussed in light of theories of assimilation and racialization.

Key words

discrimination, ethnicity, labour market, immigration, integration

Innledning

I den internasjonale forskningen på langsiktige integrasjonsprosesser står to konklusjoner mot hverandre.¹ På den ene siden viser studier av intergenerasjonell mobilitet tendenser til sterk *endring*. På tvers av land gjør etterkommere av innvandrere det vesentlig bedre enn sine innvandrede foreldre både når det gjelder utdanningsnivå og arbeidsmarkedsdeltakelse (f. eks. Alba & Foner 2015; Heath & Brinbaum 2014; Heath & Cheung 2007). På den andre siden viser studier av opplevd rasisme og diskriminering en påfallende *stabilitet*: I land som Frankrike, Norge og Tyskland rapporterer etterkommere av innvandrere minst like mye diskriminering i arbeidslivet som personer som selv har innvandret (Brinbaum, Safi & Simon 2018; Midtbøen & Kitterød 2019; Schaeffer 2018). I Norge har nyere forskning dessuten vist at selv om etterkommere av innvandrere fra Asia og Afrika langt oftere enn innvandrere med samme bakgrunn definerer seg selv som norske, opplever de ikke oftere at deres identitet anerkjennes av andre (Friberg 2021). Disse funnene peker på hudfarge og religion som vedvarende kilder til diskriminering og står i kontrast til konklusjoner om intergenerasjonell endring.

Fraværende i forskningen så langt er en systematisk analyse av den eksperimentelle forskningen på omfanget av diskriminering som rammer innvandrere og etterkommere av innvandrere i vestlige lands arbeidsmarkeder. Den eksperimentelle grenen av den internasjonale diskrimineringsforskningen har vokst betydelig i senere år og det er på tide å sammenfatte resultatene. Tyder forskningen på at diskriminering er et forbigående fenomen som vil spille en gradvis mindre rolle i å forme mulighetene på arbeidsmarkedet over tid, sted og generasjoner? Eller går stabile diskrimineringsmønstre hånd i hånd med integrasjon i utdanning og arbeid, slik at forskjellsbehandling i ansettelsesprosesser snarere er en permanent realitet for synlige minoritetsgrupper uavhengig av innvandringsstatus?

Denne artikkelen diskuterer disse spørsmålene basert på en systematisk gjennomgang av alle felteksperimentelle studier av etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser. Over 140 slike studier er gjennomført i 30 land siden slutten av 1960-tallet. Sammenlignet med andre metoder for å studere diskriminering, som statistiske analyser av registerdata, surveyundersøkelser eller kvalitative intervjustudier, gir felteksperimentene anledning til å besvare kausale spørsmål om den objektive diskrimineringen som rammer minoritetsgrupper i arbeidsmarkedet (Pager 2007). En sammenfatning av konklusjoner fra denne litteraturen gir følgelig det beste grunnlaget for å avklare spørsmålet om omfanget av diskriminering reduseres over tid og generasjoner eller snarere er å regne som en permanent virkelighet.

I det følgende redegjør vi for artikkelens teoretiske rammeverk. Utgangspunktet er antakelser i klassisk migrasjonssosiologi (Alba & Nee 2003; Gordon 1964; Park 1928), som tilsier at en gradvis reduksjon i omfanget av diskriminering over tid og generasjoner vil finne sted som følge av tilpasning mellom majoritet og minoritetsgrupper. Dette utgangspunktet settes opp mot antakelser i nyere teorier om rasisme (Bonilla-Silva 1997, 2015; Emirbayer & Desmond 2015; Feagin 2006), som motsatt tilsier at synlige minoritetsgrupper vil møte vedvarende barrierer mot deltakelse fordi diskriminering knyttet til hudfarge og religion skjer uavhengig av endringer i eksplisitte holdninger. Vi beskriver deretter hva felteksperimentene er, hvordan de skiller seg fra andre tilnærminger til studier av diskriminering, og redegjør nærmere for datagrunnlaget for artikkelen, før vi presenterer tre hovedkonklusjoner fra den foreliggende litteraturen. Konklusjonene diskuteres i lys av teorier om assimilering og rasialisering. Avslutningsvis diskuterer vi implikasjonene av funnene for vår

1. Artikkelen er skrevet med støtte fra Norges Forskningsråd (prosjektnummer: 313682). Deler av artikkelen bygger på en oversiktsartikkel som tidligere er publisert i *Annual Review of Sociology* (Quillian & Midtbøen 2021). Takk til spesialnummerets redaktører og to anonyme konsulenter for nyttige kommentarer til et tidligere utkast.

forståelse av rollen diskriminering spiller i integrasjonsprosesser, og peker ut veier videre for intergenerasjonelle studier av diskriminering.

Teoretiske perspektiver og tidligere forskning: Endring eller stabilitet?

Forskning på diskriminering tar som regel avspark i teorier fra økonomi- og psykologifagene. I økonomisk faglitteratur antas det at diskriminering enten skyldes negative fordommer mot minoriteter (Becker 1971) eller rasjonelle vurderinger i situasjoner kjennetegnet av mangelfull informasjon og stor usikkerhet – det som gjerne omtales som statistisk diskriminering (Phelps 1972). I psykologisk forskning på diskriminering legges større vekt på hvordan individers automatiske og ubevisste kategorisering av inn- og utgrupper ofte resulterer i at minoritetsgrupper forskjellsbehandles (Greenwald, McGhee & Schwartz 1998). Mens disse teoriene er nyttige for å skille mellom ulike forklaringer på hvorfor arbeidsgivere diskriminerer, er de lite egnet til å diskutere bredere spørsmål om endring eller stabilitet i diskrimineringsmønstre over tid, sted og generasjoner. Sosiologifaget har derimot relevante teoretiske begreper for å nærme seg slike spørsmål.

I den klassiske migrasjonssosiologien, utviklet innenfor rammene av Chicago-skolen i første halvdel av det 20. århundret (Park 1928; Thomas & Znaniecki 1918), ligger det for eksempel en klar forventning om at innvandrere og deres etterkommere gradvis vil bli fullverdige medlemmer av storsamfunnet. Tydeligst kommer denne antakelsen til uttrykk i Milton Gordons *Assimilation in American Life* (1964). Gordon skiller mellom ulike dimensjoner i denne tilpasningsprosessen, blant annet *strukturell* assimilasjon som dreier seg om deltakelse i utdanning og arbeid, og *resepsjonell* assimilasjon, som dreier seg om fravær av fordommer og diskriminering. Gordons bok er et standardverk i amerikansk migrasjonssosiologi, men er samtidig kontroversiell. Dels handler kritikken om bruken av selve assimilasjonsbegrepet, som ble anklaget for normativ etnosentrisme og gikk av moten kort etter at boken ble publisert. Et annet, mye kritisert punkt er Gordons prediksjon om at assimilasjonsprosessen vil være fullført etter tre generasjoner.

Rundt årtusenskiftet ble likevel både assimilasjonsbegrepet og flere av Gordons innsikter plukket opp igjen. I det som har blitt hetende nyklassisk assimilasjonsteori (Alba & Nee 2003) er utgangspunktet at etterkommere av europeiske innvandrere i USA gradvis har blitt del av samfunnets «hovedstrøm», til tross for at både katolske og jødiske innvandrere historisk ble sett på som både «rasemessig» og religiøst annerledes enn den hvite majoritetsbefolkningen. Ifølge Alba og Nee (2003) er det rimelig å forvente at en tilsvarende assimilasjon vil finne sted for minoritetsgrupper med bakgrunn fra Afrika, Asia og Sør-Amerika, dels fordi etterkommerne behersker språket og i stigende grad deltar i utdanning og arbeid, dels fordi representasjon på viktige samfunnsarenaer gradvis endrer og utvider grensene for hvem som utgjør storsamfunnet – og dermed rasjoalet for at diskriminering finner sted.

Mens den klassiske migrasjonssosiologien altså forutsetter at det foregår en intergenerasjonell endringsprosess der etnisk bakgrunn vil spille en gradvis mindre rolle for menneskers livsjanser, bygger nyere teorier om rasisme på mindre optimistiske analyser. Bonilla-Silvas teori om strukturell eller «fargeblind» rasisme (Bonilla-Silva 1997, 2015) tar for eksempel utgangspunkt i at «rase» i en amerikansk kontekst – av historiske årsaker – er det viktigste organiserende prinsipp for fordeling av ressurser i samfunnet. Lignende bidrag er teorier om systemisk rasisme (Feagin 2006), raseformasjon (Omi & Winant 2014) og raseorden (Emirbayer & Desmond 2015). Det er viktige forskjeller mellom disse teoriene, men de har til felles en kritikk av at migrasjonssosiologiens ideer om intergenerasjonell endring ikke tar innover seg hvordan

seiglivede forestillinger om «rase» reduserer minoriteters livssjanser. Alle teoriene tar riktignok utgangspunkt i den vedvarende ulikheten mellom USAs svarte og hvite befolkning, når det gjelder utdanning, arbeidsmarkedstilknytning, helse og kriminalitet, og kan dermed ikke uten videre overføres til studier av etterkommere av nyere innvandrergupper. Teoriene forutsetter imidlertid at det er hudfarge og ikke innvandringsbakgrunn som er kilden til diskriminering, og de antas derfor å kaste lys også over de barrierer etterkommere av innvandrere med synlig minoritetsbakgrunn møter i arbeids- og samfunnsnivå – i USA som i verden forøvrig.

Interessant nok finner både klassisk migrasjonssosiologi og nyere teorier om rasisme støtte i empiriske undersøkelser. På den ene siden dokumenterer en betydelig og voksende komparativ litteratur at etterkommere av innvandrere både i Europa og USA gjennomgår en betydelig oppadstigende sosioøkonomisk mobilitet (Alba & Foner 2015; Heath & Brinbaum 2014; Heath & Cheung 2007). Med Gordons (1964) begrepsapparat er det derfor rimelig å konkludere med at det pågår en strukturell assimilasjonsprosess. På den andre siden ser det ikke ut til at en *resepsjonell* assimilering finner sted i samme takt, særlig ikke når det gjelder synlige minoritetsgrupper. Studier som undersøker subjektive opplevelser av diskriminering, viser at etterkommere av innvandrere i en rekke land rapporterer minst like mye diskriminering i arbeidslivet som personer som selv har innvandret (Brinbaum mfl. 2018; Midtbøen & Kitterød 2019; Schaeffer 2018). Nyere forskning fra Norge peker dessuten på at selv om norskfødte med innvandrereforeldre langt oftere enn personer som selv har innvandret identifiserer seg som norske, så rapporterer etterkommere med synlig minoritetsbakgrunn – og i særlig grad respondenter med muslimsk bakgrunn – at de ikke anerkjennes som norske av andre (Friberg 2021). Dette tyder på at graden av resepsjonell assimilasjon betinges av hudfarge og religiøs tilhørighet.

Både teoretiske prediksjoner og empirisk forskning peker altså i ulike retninger, avhengig av empirisk inngang og valg av teoretisk perspektiv. Mens forskningen på intergenerasjonell endring i sosial mobilitet bygger på analyser av registerdata, hviler imidlertid studiene av rasisme og diskriminering nevnt over på analyser av minoriteters subjektive erfaringer, noe som åpner opp for usikkerhet rundt betydningen av funnene for objektive utfall i for eksempel arbeidsmarkedet. Denne artikkelens bidrag er å sammenfatte hva den felteksperimentelle litteraturen om *objektiv* diskriminering i ansettelsesprosesser kan fortelle oss om endring og stabilitet over tid. Funnene diskuteres i lys av teoretiske prediksjoner fra klassisk migrasjonssosiologi og nyere teorier om rasisme.

Felteksperimenter: Gullstandarden i diskrimineringsforskningen

Felteksperimenter regnes som gullstandarden i forskningen på diskriminering (Gaddis 2018; Pager 2007). Årsaken er at omfanget av diskriminering er notorisk vanskelig å avklare ved hjelp av andre metoder. Statistiske analyser av registerdata måler ikke direkte om etniske forskjeller i arbeidsledighet eller sysselsetting skyldes diskriminering eller andre uobserverbare forhold; surveyundersøkelser eller kvalitative analyser av erfaringer med diskriminering bygger på subjektive opplevelser det er vanskelig å verifisere; undersøkelser av holdninger blant arbeidsgivere risikerer underrapportering av diskriminerende praksis; og studier av juridiske klagesaker skjuler det store antallet diskrimineringsaker som aldri blir innrapportert for videre undersøkelser (se Midtbøen 2015 for en inngående diskusjon av fordeler og ulemper ved ulike metoder).

I motsetning til disse tilnærmingene åpner felteksperimenter for å undersøke diskrimineringspraksis direkte. I den vanligste formen for slike eksperimenter – såkalt korrespondansetester – sender forskere ut jobbsøknader fra fiktive kandidater til reelle stillingsutlysninger

(f.eks. Bertrand & Mullainathan 2004). De to søknadene er tilnærmet like langs alle relevante dimensjoner, som utdanningsnivå, arbeidserfaring og andre kvalifikasjoner, og skiller seg kun fra hverandre ved at én søker har et navn som signaliserer majoritetsbakgrunn mens den andre signaliserer minoritetsbakgrunn. Fordi man dermed er i stand til å isolere en «etnisk» variabel, tolkes statistisk signifikante forskjeller i andelen jobbintervjuinnkallelser – eller *callbacks* – som uttrykk for diskriminering.

En annen variant av felteksperimenter innebærer at man sender skuespillere med ulik hudfarge til å søke på jobb ved personlig oppmøte (f.eks. Pager, Western & Bonikowski 2009). Fordelen med slike studier er at man kan følge ansettelsesprosessen helt til et eventuelt jobbtillbud, og dermed kan fange opp diskriminering som skjer på senere stadier enn selve intervjuinnkallelsen. Denne metoden blir lite brukt i dag, dels fordi digitale søknader gir rom for å søke på langt flere stillinger og flere typer jobber, dels fordi forskeren har bedre kontroll over designet når ikke skuespillere er involvert. Det er likevel viktig å være klar over at korrespondansetester underestimerer omfanget av diskriminering fordi mye forskjellsbehandling finner sted i senere stadier (Quillian, Lee & Oliver 2020).

Selv om vi her omtaler felteksperimenter som gullstandarden i diskrimineringsforskningen, er heller ikke denne metoden uten svakheter. Felteksperimenter måler diskriminering i ansettelser og ikke for eksempel ved fastsettelse av lønn eller i forbindelse med opprykk eller avskjedigelse. Fordi slike studier beror på at fiktive jobbsøknader sendes til stillinger utlyst på det åpne markedet, vil dessuten diskriminering via nettverksrekruttering av ansatte gå under radaren. En tredje svakhet er at selv omfattende felteksperimenter må gjøre et utvalg av stillingstyper og vil aldri dekke hele arbeidsmarkedet, noe som reiser spørsmålsteget ved studienes generaliserbarhet. Til slutt kommer de etiske betenkelighetene ved metoden: Felteksperimenter innebærer at arbeidsgivere må bruke tid og ressurser på å vurdere fiktive jobbsøknader uten å ha fått anledning til å gi sitt samtykke til deltakelse i forskningen. At metoden likevel er etablert som del av den samfunnsvitenskapelige verktøykassen, skyldes at det er den eneste metoden som gjør det mulig å undersøke direkte om diskriminering i ansettelser forekommer (Pager 2007).

Data og metode

Analysene i denne artikkelen bygger på en større kartlegging, der målet har vært å samle inn data fra alle publiserte og upubliserte felteksperimenter som er gjennomført i verden siden metoden først ble tatt i bruk i Storbritannia på slutten av 60-tallet (Daniel 1968; Jowell & Prescott-Clarke 1970). Vi har brukt tre ulike metoder for å få en oversikt over alle studier. For det første gjennomførte vi systematiske søk i bibliografiske databaser, som Thomson's Web of Science (Social Science Citation Index), ProQuest Sociological Abstracts, ProQuest Dissertations and Theses, LexisNexis, Google Scholar og National Bureau of Economic Research Working Papers. For det andre via siteringer i studiene vi fant gjennom bibliografiske søk, samt foreliggende oversiktsartikler. For det tredje gjennom en e-postundersøkelse blant forfattere av publiserte felteksperimenter og eksperter på feltet, der vi spurte om de kjente til eldre upubliserte eller pågående studier. Selv om det er tenkelig at enkelte studier likevel har unngått vår oppmerksomhet, er vi trygge på at datamaterialet består av en tilnærmet komplett liste over felteksperimenter som har undersøkt diskriminering mot etniske minoriteter i ansettelsesprosesser til og med 2019.

Da alle studier var samlet inn, kodet vi hver enkelt studie ved hjelp av en koderubrikk og klare kodeinstruksjoner, og samlet all informasjon i en ny database. Kodene bestod av to ulike typer informasjon: 1) forhold ved studien i seg selv, som året de ble publisert, landet

de ble gjennomført i, hvilke yrker som var inkludert, og 2) effektestimater, det vil si estimater av omfanget av diskriminering mot ulike grupper. En og samme studie kan ha en eller flere effektestimater avhengig av hvor mange minoritetsgrupper som er inkludert i det enkelte eksperimentet. Effektestimaterne bygger på telling av antallet positive responser som de fiktive jobbkandidatene mottok fra arbeidsgivere, fordelt på en grov kategorisering av grupper: Afrika/svart, Europa/hvit, Midtøsten/Nord-Afrika (MENA), Sør- og Latin-Amerika og Asia.² I de tilfellene der deskriptiv statistikk ikke var inkludert i de publiserte arbeidene tok vi direkte kontakt med forfattere for å få det underliggende tallmaterialet. Prosjektgruppen var i stand til å lese og kode studier publisert på engelsk, norsk, svensk, dansk, tysk, nederlandsk, fransk og spansk. De få studiene som var publisert på andre språk, fikk vi oversatt ved hjelp av studentassistenter. For å unngå feilkoding og sikre reliabilitet, ble hver enkelt studie kodet av to personer uavhengig av hverandre. Til slutt sammenfattet vi resultatene fra de to kodingene og kodet på nytt i tilfeller der vi hadde kommet fram til ulike resultater.

Etter at kodingen var gjennomført og vi hadde en komplett database, gjennomførte vi en rekke metaanalyser av datamaterialet. Metaanalyser gir anledning til å beholde styrken ved felteksperimentene – den sterke validiteten – og samtidig overkomme svakheter ved enkeltstudier ved å gi et samlet estimat på omfanget av diskriminering på tvers av et stort antall studier (Borenstein, Hedges, Higgins & Rothstein 2009).³ Utfallsvariabelen, eller 'effektmaat', i meta-regresjonsanalysen er den relative risikoen for å motta en positiv respons fra arbeidsgivere for søkere med majoritetsbakgrunn versus søkere med minoritetsbakgrunn. Vi beregnet denne ratioen basert på de kodede effektestimaterne. Når ratioen er over 1 betyr det at majoritetssøkere har fått flere positive responser enn minoritetssøkerne. En ratio på 1,5 tilsier at majoritetssøkere har 50 prosent større sannsynlighet for å motta en positiv respons fra arbeidsgivere, mens en ratio på 2 tilsier at sjansen er dobbelt så høy. I Tabell 1 og i det følgende omtaler vi for enkelthet skyld den relative ratioen som diskrimineringsrater.

Tre hovedkonklusjoner fra den felteksperimentelle litteraturen

Tabell 1 viser de samlede diskrimineringsratene for alle land der minst to felteksperimentene er gjennomført, med separate effektestimater for ulike grupper. Effektestimater er uttrykk for den vektete, gjennomsnittlige diskrimineringsraten på tvers av studier per rad i tabellen. Det kommer tydelig fram i tabellen at omfanget av diskriminering varierer betydelig mellom grupper. Mens hvite europeere i Nederland ikke møter noen diskriminering i ansettelsesprosesser (1.0), må arabiske israelere og Mizrahi-jøder regne med å måtte søke tre ganger så mange jobber som majoritetsisraelere for å kalles inn på et jobbintervju (3.07). I Norge er det gjennomført til sammen tre felteksperimentelle studier av diskriminering mot jobbsøkere med pakistanske navn (Birkelund, Rogstad, Heggebø, Aspøy & Bjelland 2014; Larsen & Di Stasio 2019; Midtbøen & Rogstad 2012).⁴ Den samlede diskrimineringsraten på tvers av disse studiene er 1,4, noe som er omtrent på linje med omfanget av diskriminering mot asiatiske minoritetsgrupper i Frankrike og Nederland, og mot afrikanskamerikanere i USA.

2. Kategorien «Afrika/svart» rommer effektestimater for afrikanskamerikanere i USA, briter, franskmenn og nederlendere med bakgrunn fra de karibiske øyer, samt jobbsøkere med bakgrunn fra land i Afrika sør for Sahara. «Europa/hvit» dekker effektestimater for jobbsøkere med bakgrunn fra europeiske land. De tre andre grovkategoriene bygger på om studiene har inkludert jobbsøkere med bakgrunn fra hhv. Midtøsten/Nord-Afrika, Sør- og Latin-Amerika eller Asia (se kolonne 3 i Tabell 1).
3. Se Quillian mfl. (2017: 10874-85) og Quillian mfl. (2019: 476-79) for en detaljert beskrivelse av spesifikasjonene i metaanalyse-modellene og hvordan de «håndterer» sammenligning på tvers av tid og land.
4. Merk at tabellen oppgir at det er fem norske studier. Det skyldes at to av studiene har hatt flere faser og dermed har produsert separate effektestimater.

Tabell 1. Estimerte diskrimineringsrater fordelt på land og etniske kategorier

| Land | Etnisk kategori | Konkrete grupper studert (benevnelse i studier) | Antall studier | Diskrimineringsrate | 95% KI |
|---------------------|------------------|--|----------------|---------------------|------------------|
| Australia | Europa/Hvit | Gresk, italiensk | 2 | 1,10 | 0,84 1,44 |
| Australia | Asia | Kinesisk, vietnamesisk | 3 | 1,64 | 1,30 2,06 |
| Belgia | MENA | Marokkansk, tyrkisk | 4 | 1,39 | 1,13 1,72 |
| Canada | Afrika/Svart | Afrikansk, svart, vestindisk | 4 | 1,63 | 1,24 2,14 |
| Canada | Europa/Hvit | Gresk | 4 | 1,31 | 1,01 1,68 |
| Canada | MENA | Arabisk, Midtøsten | 2 | 1,22 | 0,92 1,62 |
| Canada | Asia | Kinesisk, indisk, pakistansk | 4 | 1,42 | 1,19 1,69 |
| Danmark | MENA | Tyrkisk | 2 | 1,44 | 1,08 1,93 |
| Finland | Europa/Hvit | Engelsk, russisk | 2 | 1,69 | 1,35 2,12 |
| Frankrike | Afrika/Svart | Afrikansk, franske Antiller, senegalesisk, Afrika sør for Sahara | 7 | 1,90 | 1,61 2,24 |
| Frankrike | MENA | Marokkansk | 20 | 1,70 | 1,54 1,88 |
| Frankrike | Asia | Vietnamesisk | 2 | 1,45 | 1,06 1,98 |
| Germany | MENA | Tyrkisk | 6 | 1,23 | 1,04 1,44 |
| Hellas | Europa/Hvit | Albansk | 2 | 1,62 | 1,24 2,12 |
| Israel | MENA | Arabisk-israelsk, Mizrahi-israelsk | 2 | 3,07 | 1,26 7,44 |
| Italia | MENA | Marokkansk | 2 | 1,71 | 1,29 2,27 |
| Nederland | Afrika/Svart | Nederlandske Antiller | 6 | 1,17 | 1,00 1,37 |
| Nederland | Europa/Hvit | Østeuropeisk, spansk | 2 | 1,00 | 0,75 1,32 |
| Nederland | MENA | Arabisk, marokkansk, tyrkisk | 13 | 1,40 | 1,23 1,59 |
| Nederland | Asia | Asiatisk | 2 | 1,41 | 1,03 1,93 |
| Norge | Asia | Pakistansk | 5 | 1,40 | 1,16 1,68 |
| Spania | MENA | Marokkansk | 2 | 1,12 | 0,83 1,52 |
| Storbritannia | Afrika/Svart | Svart Afrika, Svart Karibia, Afrika sør for Sahara, Vestindia | 9 | 1,51 | 1,32 1,73 |
| Storbritannia | Europa/Hvit | Australsk, kypriotisk, østeuropeisk, fransk, gresk, italiensk | 5 | 1,16 | 0,99 1,35 |
| Storbritannia | Asia | Kinesisk, indisk, pakistansk | 12 | 1,63 | 1,45 1,82 |
| Sverige | MENA | Arabisk, Nord-Afrika, Midtøsten | 8 | 1,66 | 1,46 1,89 |
| Sveits | Europa/Hvit | Fransk/tyisk, kosovoalbansk, portugisisk, jugoslavisk | 3 | 1,29 | 1,06 1,56 |
| Sveits | MENA | Tyrkisk | 2 | 1,28 | 0,97 1,68 |
| Tsjekkia | Europa/Hvit | Bulgarsk, Roma | 2 | 2,17 | 1,11 4,25 |
| USA | Afrika/Svart | Afrikanskamerikansk, somalisk-amerikansk | 24 | 1,38 | 1,26 1,51 |
| USA | Hispanic/Latino | Hispanic/Latino | 11 | 1,23 | 1,06 1,41 |
| Gjennomsnitt | Kombinert | Kombinert | 129 | 1,45 | 1,39 1,52 |

Note: Estimaten er basert på random-effects meta-regresjoner med dummyer for land etter etnisk kategori.

Til tross for denne variasjonen i diskrimineringsrater mellom land og grupper, viser den samlede litteraturen også en del slående mønstre på tvers. I det følgende konsentrerer vi oss om tre av de viktigste spørsmålene: Om vi finner tegn til endring over tid, om vi finner forskjeller i diskrimineringsrater i studier som skiller mellom jobbkandidater som selv har innvandret og kandidater som er født i landet studiene er gjennomført i (etterkommere), og om vi finner forskjeller mellom ulike minoritetsgrupper. Til sammen er disse spørsmålene egnet for å drøfte det mer teoretisk orienterte spørsmålet om endring versus stabilitet i diskrimineringsmønstre.

Endring over tid?

Det er generelt svært vanskelig å studere endring i omfanget av diskriminering over tid. Særtrekk ved forskningsdesignet i enkeltstudier gjør det vanskelig å sammenligne dem direkte. Omfanget av diskriminering kan dessuten preges av situasjonen på arbeidsmarkedet (Baert, Cockx, Gheyle & Vandamme 2015). I tillegg er spørsmålet om endring over tid enklere å besvare basert på studier av diskriminering rettet mot én minoritetsgruppe innenfor rammene av én nasjonal kontekst heller enn et komparativt design, men da behøves et stort antall studier – noe som bare foreligger i noen få land.

Så langt foreligger det to metaanalyser av endring i diskrimineringsmønstre over tid. Den ene er basert på felteksperimentelle studier av diskriminering mot afrikanskamerikanere og latino-amerikanere i USA i perioden 1972-2015 (Quillian, Hexel, Pager & Midtbøen 2017), den andre på tilsvarende studier av diskriminering mot svarte karibiere og personer med asiatisk bakgrunn i Storbritannia i perioden 1969-2019 (Heath & Di Stasio 2019). Begge analyser dokumenterer en påfallende stabilitet over tid. Riktignok viser den førstnevnte studien antydning til en viss nedgang i omfanget av diskriminering mot latino-amerikanere over tid, men her er observasjonene for få til å kunne konkludere sikkert. Når det gjelder diskriminering mot afrikanskamerikanere i USA, er mønstrene fra 1989 til 2015 helt stabile, selv når det kontrolleres for jobbsøkernes utdanningsnivå, hva slags jobber det er søkt på, økonomiske konjunkturer og andre relevante forhold (Quillian mfl. 2017: 10873).

Den britiske studien er vel så interessant sett med norske øyne. Asiatisk innvandring til Storbritannia startet tidligere enn asiatisk innvandring til Norge, men sammensetningen av grupper er ganske lik – for eksempel er gruppen med pakistanske innvandrere og etterkommere dominerende i begge kontekster (Larsen & Di Stasio 2019). Ettersom britene var pionerer i utviklingen av felteksperimentelle studier som metode for å studere diskriminering allerede fra slutten av 1960-årene (Daniel 1968; Jowell & Prescott-Clarke 1970), og det med jevnlig mellomrom har blitt gjennomført tilsvarende studier, er det mulig å se hvordan diskrimineringsmønstrene mot en gruppe utvikler seg over tid. Funnene er nedslående: Verken når det gjelder den asiatiske minoriteten slått sammen til én gruppe, eller når studier av diskriminering mot jobbsøkere med pakistansk bakgrunn skilles ut og analyseres separat, er det tegn til positiv endring over tid (Heath & Di Stasio 2019).

Forskjeller mellom innvandrere og etterkommere av innvandrere?

Studier av endring over tid gir en indikasjon på om etnisk diskriminering rammer innvandrere og etterkommere av innvandrere ulikt, men er ikke strengt tatt en konkret test av det spørsmålet. Felteksperimentelle studier varierer betydelig når det gjelder undersøkelsen av innvandringsstatus: Noen studier opererer med to sett av jobbsøkere med minoritetsbakgrunn, der det går tydelig fram om de er født i utlandet eller i landet der studien er gjennomført. Andre studier opererer kun med jobbsøkere som selv har innvandret (f.eks. signalisert med statsborgerskap eller oppgitt fødeland, eller gjennom utdanning tatt i utlandet), eller med

kandidater som har skole og utdanning fra landet studien er gjennomført i, men der statsborgerskap og fødeland ikke er presisert. Enkeltstudier peker dessuten i ulike retninger: I et svensk felteksperiment finner Carlson (2010) ingen forskjeller i omfanget av diskriminering mot søkere med arabiske navn født henholdsvis i Sverige eller i Midtøsten. I en komparativ studie med eksperimenter gjennomført i Nederland, Norge, Tyskland, Spania og Storbritannia finner Veit og Thijsen (2019) at minoritetssøkere født i et av disse landene har noe høyere sannsynlighet for å kalles inn til et jobbintervju, men at generasjonsforskjellen er liten – og langt mindre enn forskjellen mellom europeiske søkere og søkere med bakgrunn fra Midtøsten eller Afrika.

To komparative metaanalyser har undersøkt spørsmålet om generasjonsforskjeller ved å kontrollere for om de fiktive jobbsøkerne var født i utlandet eller ikke: Zschirnt og Ruedins (2016) sammenfatning av 43 korrespondansetester gjennomført i perioden 1990 til 2015 og Quillian og kollegers (2019) metaanalyse basert på 97 felteksperimenter i ni land i Europa og Nord-Amerika. Begge metaanalysene viser at det er små og ikke-signifikante forskjeller i omfanget av diskriminering rettet mot innvandrere og etterkommere av innvandrere. Til tross for at enkeltstudier kan vise generasjonsforskjeller, er den samlede konklusjonen fra felteksperimentlitteraturen altså at etterkommere av innvandrere rammes av like mye diskriminering i ansettelsesprosesser som personer som selv har innvandret.

Forskjeller mellom minoritetsgrupper?

Den omfattende felteksperimentelle litteraturen dokumenterer diskriminering mot en lang rekke minoritetsgrupper. At så mange ulike grupper er inkludert, reflekterer både ulike lands innvandringshistorie og at sammensetningen av innvandrere- eller minoritetsbefolkningen varierer fra land til land. Typisk studeres diskriminering mot store minoritetsgrupper med lang fartstid i et land. I Norge har for eksempel alle felteksperimenter hatt hovedfokus på jobbsøkere med pakistansk bakgrunn, i USA er det et overveldende fokus på diskriminering mot afrikanskamerikanere, mens majoriteten av franske studier har undersøkt diskriminering mot søkere med nordafrikansk bakgrunn. I en del tilfeller inkluderes det imidlertid flere grupper i en og samme studie, slik at man har anledning til å undersøke forskjeller og likheter i omfanget av diskriminering mot ulike grupper.

Tabell 1 antyder at det i mange tilfeller er betydelige forskjeller mellom grupper. I Australia, Nederland og Storbritannia utsettes jobbsøkere med bakgrunn fra Europa knapt for diskriminering, mens det er omfattende diskriminering mot jobbsøkere med bakgrunn fra Afrika, Asia og Midtøsten. I andre land er bildet mindre entydig. I Canada, for eksempel, er afrikanske og vestindiske jobbsøkere utsatt for klart mest diskriminering, men jobbsøkere med bakgrunn fra Midtøsten er utsatt for noe mindre diskriminering enn søkere med bakgrunn fra Hellas.

Hvis man ser på litteraturen samlet og sorterer jobbsøkere utfra grovere kategorier som Afrika/svart, Europa/hvit, Asia, Sør-Amerika og Midtøsten/Nord Afrika (MENA), tegnes et annet og klarere bilde: Jobbsøkere med europeisk bakgrunn utsettes for betydelig mindre diskriminering enn alle andre grupper. Metaanalysen til Quillian mfl. (2019), som bygger på 97 felteksperimenter og mer enn 200.000 jobbsøknader, viser at europeiske søkere mottar 50 prosent flere innkallinger til jobbintervju enn de andre minoritetsgruppene. Forskjeller i diskrimineringsrater mellom de andre grovkategoriene er til sammenligning små og ikke-signifikante.

Man kan selvsagt diskutere holdbarheten i å operere med så grove kategorier. Det gjøres også sjeldent i enkeltstudier, der man gjerne er mer interessert i konkrete enkeltgrupper eller for eksempel samspeillet mellom etnisitet og religion (f.eks. Larsen & Di Stasio 2019)

eller 'rase' og kriminalitet (f.eks. Pager 2003). I formelle metaanalyser og bredere sammenstillinger av litteraturen som her, kan likevel en slik grovkategorisering peke på noen viktige mønstre som man ellers kan miste av syne. Den klare konklusjonen fra over 140 felteksperimenter gjennomført i 30 land over en 50-årsperiode er at hvite europeere gjennomgående utsettes for langt mindre diskriminering enn jobbsøkere som ved hudfarge og i noen tilfeller religiøs overbevisning, er synlig annerledes enn majoritetsbefolkningen.

Diskusjon

Til sammen tegner altså den omfattende felteksperimentelle litteraturen et nokså entydig bilde av stabilitet i diskrimineringsmønstre på tvers av tid, sted og generasjoner, og av at synlig forskjell har stor betydning for omfanget av diskriminering. Hvordan kan vi forklare disse mønstrene?

Hvis man tar utgangspunkt i tradisjonelle teoretiske diskusjoner i diskrimineringslitteraturen, er det rimelig å fastslå at konklusjonene peker i retning av at fordomsbasert diskriminering (Becker 1971) eller implisitt bias (Greenwald mfl. 1998) spiller en viktig rolle i å forklare mønstrene. Motsatsen til begge disse teoriene er som nevnt tidligere statistisk diskriminering (Phelps 1972), som tar utgangspunkt i at arbeidsgivere er rasjonelle aktører som handler under usikkerhet. Enkeltstudier som finner at etterkommere av innvandrere er like utsatt for diskriminering som innvandrere (f.eks. Carlsson 2010), og studier som finner at kandidater med europeisk bakgrunn utsettes for mindre diskriminering enn kandidater med bakgrunn fra land med større 'kulturell distanse' (Koopmans, Veit & Yemane 2019), konkluderer gjerne med at fordomsbasert diskriminering er den viktigste forklaringen.⁵

I denne artikkelen ønsker vi imidlertid å løfte perspektivet fra den evigvarende diskusjonen om fordommer versus statistisk usikkerhet til et mer overordnet spørsmål i sosiologifaget og i studier om langsiktige integrasjonsprosesser: Kjennetegnes utviklingen av sosial endring eller stabilitet? Konklusjonene fra felteksperimentellitteraturen peker utvilsomt i retning av en slående stabilitet i diskrimineringsmønstre på tvers av tid, sted og generasjoner. At hvite europeere utsettes for langt mindre diskriminering enn synlige minoriteter, gir viktig støtte til nyere teorier om rasisme (Bonilla-Silva 2015; Emirbayer & Desmond 2015; Omi & Winant 2014), som nettopp peker på hudfarge som et grunnleggende organiserende prinsipp i allokeringen av muligheter på tvers av samfunn. At innvandrere og etterkommere med bakgrunn fra Pakistan og Midtøsten i land som Norge og Sverige utsettes for minst like mye diskriminering som afrikanskamerikanere i USA, peker i samme retning. Konklusjonene bekrefter dessuten langt på vei resultatene fra studier av opplevd diskriminering, som både finner få forskjeller mellom generasjonene (Brinbaum mfl. 2018; Midtbøen & Kitterød 2019; Schaeffer 2018) og at hudfarge spiller en avgjørende rolle i å forme slike opplevelser (Flores 2015).

Motsatt står konklusjonene i denne artikkelen i sterk kontrast til antakelser i klassisk migrasjonssosiologi. I Gordons (1964) kanoniske utlegning av stegene i assimileringssprosessen antas det at strukturell assimilasjon gjennom utdanning og arbeid vil følges av *resep-sjonell* assimilasjon, det vil si et opphør av fordommer og diskriminering. Revitaliseringen av dette perspektivet på 1990-tallet bygger langt på vei på samme antakelse: På samme måte som etterkommere av katolske og jødiske innvandrere i USA gradvis ble absorbert inn i sam-

5. Det må presiseres at det finnes et stort antall felteksperimenter som har forsøkt å avklare om diskriminering skyldes fordommer eller usikkerhet. Flere konkluderer med at statistisk diskriminering er forklaringen, f.eks. når mer informasjon om kandidatene reduserer omfanget av diskriminering (f.eks. Kaas & Manger 2012).

funnet og endret grensene for hvem som utgjør «hovedstrømmen», så antas etterkommere av innvandrere fra Asia, Afrika og Sør-Amerika å følge samme utvikling (Alba & Nee 2003). 50 års forskning på etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser i Europa og Nord-Amerika viser med all tydelighet at disse antakelsene er for optimistiske.

En enkel fortolkning av funnene i denne artikkelen kunne lede en til å avvise migrasjons-sosiologiens innsikter fullstendig og isteden gi full støtte til nyere teorier om rasisme. Imidlertid peker andre grener av forskningen på langsiktige integrasjonsprosesser i stikk motsatt retning. Komparative studier av hvordan det går med etterkommere av innvandrere i utdanning og arbeidsliv har i lang tid og med overbevisende data dokumentert at det utvilsomt foregår en strukturell assimilasjonsprosess (Alba & Foner 2015; Heath & Brinbaum 2014; Heath & Cheung 2007). I en norsk sammenheng er disse mønstrene tydeligere enn i de fleste andre land: Det er små etniske forskjeller i fullføring av videregående skole (Reisel, Hermansen & Kindt 2019), og etterkommere av innvandrere er overrepresentert i høyere utdanning og sysselsatt nesten på linje med majoriteten på samme alder (Barstad & Molstad 2020). Etterkommerne ligner dessuten mer på majoritetsbefolkningen enn på sine innvandrerforeldre når det gjelder inntekt og mottak av sosiale stønader (Bratsberg, Raaum & Røed 2014; Hermansen 2016). Dette motsetningsfylte bildet av oppadstigende sosial mobilitet på den ene siden og vedvarende diskriminering på den andre, gjør at man bør være varsom med å trekke altfor sterke teoretiske konklusjoner basert på én gren av den foreliggende forskningen (se Midtbøen 2021 for en utdyping av dette poenget).

Det grunnleggende spørsmålet er hvilken rolle diskriminering spiller i integrasjonsprosessen. Én måte å fortolke de motsetningsfylte konklusjonene fra forskningen på er å si at diskriminering spiller en liten rolle: At diskrimineringsmønstrene er stabile over tid og generasjoner til tross for betydelig oppadstigende sosial mobilitet, kan peke i den retningen. Utvilsomt er det i alle fall mer enn forskjellsbehandling i ansettelsesprosesser som avgjør hvorvidt den enkelte lykkes i å få en jobb og gjøre karriere. Forskning basert på registerdata fra Norge tyder dessuten på at selv om etterkommere av innvandrere opplever en flaskehals i overgangen fra utdanning til arbeidsliv, ser det ut til at de har like muligheter for karriereutvikling som andre når de først har lyktes i å skaffe seg en jobb (Hermansen 2016). I forlengelsen av dette kan en spørre seg hvor godt egnet eksperimentelle studier av diskriminering i ansettelsesprosesser er for å fange inn utviklingen av rasisme og diskriminering i samfunnet totalt sett.

Imidlertid henger kanskje integrasjon og diskriminering sammen på mer intrikate måter enn vi er klar over. Godt begrunnede forventninger om diskriminering, basert på foreldres erfaringer eller egen kunnskap om forskning, kan lede etterkommere av innvandrere til å investere mer i utdanning for å overkomme barrierer senere i livet (Li 2018). Tidligere forskning fra Norge har vist at sertifiserte profesjonsfag som juss, medisin og farmasi – der etterkommere av innvandrere er overrepresentert (SSB 2021) – gir en beskyttelse mot diskriminering i lønnsfastsettelse (Drange & Helland 2018). Dersom etterkommere av innvandrere strategisk velger slike karriereveier, enten av statushensyn eller i et forsøk på å unngå diskriminering, kan dette bidra til å forklare hvordan sterk oppadstigende mobilitet gjennom utdanningssystemet kan finne sted *samtidig* som etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser forblir en barriere som må overkommes. Dette gjelder ikke minst i deler av arbeidsmarkedet der formelle kvalifikasjoner og sertifisering spiller en mindre rolle.

Konklusjon

Denne artikkelen har presentert og diskutert tre hovedkonklusjoner fra den omfattende felt-eksperimentelle litteraturen om etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. Grunnlaget for artikkelen er en systematisk gjennomgang av over 140 felteksperimenter i 30 land som har undersøkt etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser over de siste 50 år. Gjennomgangen viser en slående stabilitet i diskrimineringsmønstre. Det er stabilitet i omfanget av diskriminering *over tid*; utviklingen i omfanget av diskriminering i land som USA og Storbritannia over flere tiår finner ingen tegn til endring. Det er også stabilitet i diskriminering *på tvers av generasjoner*; det er samlet sett ingen signifikante forskjeller i omfanget av diskriminering som innvandrere og etterkommere av innvandrere utsettes for. På toppen av dette kommer tydeliggjøringen av *hudfarge* som avgjørende for muligheter på arbeidsmarkedet; hvite europeere utsettes for betydelig mindre diskriminering enn jobbsøkere med bakgrunn fra Afrika, Asia, Midtøsten og Sør-Amerika.

Stabiliteten i diskrimineringsmønstre gir ved første øyekast støtte til nyere teorier om rasisme, som tar utgangspunkt i at hudfarge er et grunnleggende organiserende prinsipp for allokering av muligheter på tvers av samfunn. Vi har imidlertid også diskutert hovedkonklusjonene fra litteraturen opp mot antakelser i klassisk migrasjonssosiologi, som til forskjell fra teorier om rasisme bygger på forventninger om at fordommer og diskriminering skal avta over tid og generasjoner. Selv om det er lite som tyder på at diskriminering vil avta over tid, må konklusjonene fra den felteksperimentelle litteraturen ses i sammenheng med studier av intergenerasjonell mobilitet, som på tvers av land viser at etterkommere av innvandrere har tatt lange steg i retning majoriteten når det gjelder utdanningsnivå, sysselsetting og inntekt. Vi har spekulert på om dette tilsynelatende motsetningsfylte bildet av endring og stabilitet delvis kan forklares gjennom et begrep om forventet eller antesipert diskriminering; at korrekte forventninger om diskriminering bidrar til at etterkommere investerer mer i høyere utdanning, kanskje til og med strategisk innenfor profesjonsfag som tilbyr gode muligheter for sysselsetting og høy inntekt.

Denne fortolkningen forblir en spekulasjon. Med unntak av enkeltstudier basert på subjektive erfaringer med diskriminering og hvordan slike erfaringer henger sammen med integrasjon, foreligger det knapt studier som forsøker å se integrering og diskriminering – eller mer spisset: assimilering og rasialisering – i sammenheng, og det er liten kontakt mellom de respektive forskningsfrontene. Det motstridende bildet av mobilitet og diskriminering, endring og stabilitet, tilsier at det er på høy tid at det utvikles forskningsdesign som undersøker om disse prosessene faktisk er motstridende, eller snarere henger sammen på måter vi foreløpig ikke har grep om.

Referanser

- Alba, R. & Foner, N. (2015). *Strangers No More: Immigration and the Challenges of Integration in North America and Western Europe*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- Alba, R. & Nee, V. (2003). *Remaking the American Mainstream: Assimilation and Contemporary Immigration*. Cambridge: Harvard University Press.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C. (2015). Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult? *ILR Review*, 68(3), 467-500. <https://doi.org/10.1177/0019793915570873>
- Barstad, A. & Molstad, C. S. (2020). *Integrering av innvandrere i Norge: Begreper, indikatorer og variasjoner mellom grupper*. Rapport 2020/44. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

- Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination* (2 utg.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *The American Economic Review*, 90(4), 991-1013. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>
- Birkelund, G. E., Rogstad, J., Heggebø, K., Aspøy, T. M. & Bjelland, H. F. (2014). Diskriminering i arbeidslivet. Resultater fra randomiserte feltekspirer i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 22(4), 352-382.
- Bonilla-Silva, E. (1997). Rethinking Racism: Toward a Structural Interpretation. *American Sociological Review*, 62(3), 465-480.
- Bonilla-Silva, E. (2015). The Structure of Racism in Color-Blind, «Post-Racial» America. *American Behavioral Scientist*, 59(11), 1358-1376. <https://doi.org/10.1177/0002764215586826>
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T. & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to Meta-analysis*. Chichester, UK: Wiley.
- Bratsberg, B., Raaum, O. & Røed, K. (2014). Immigrants, Labour Market Performance and Social Insurance. *The Economic Journal*, 124(580), F644-F683. <https://doi.org/10.1111/eoj.12182>
- Brinbaum, Y., Safi, M. & Simon, P. (2018). Discrimination in France: Between Perception and Experience. I C. Beauchemin, C. Hamel & P. Simon (red.), *Trajectories and Origins: Survey on the Diversity of the French Population*. INED Population Studies 8. Cham: Springer.
- Carlsson, M. (2010). Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-generation Immigrants. *Labour*, 24(3), 263-278. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00482.x>
- Daniel, W. W. (1968). *Racial Discrimination in England*. Middlesex: Penguin Books.
- Drange, I., & Helland, H. (2019). The Sheltering Effect of Occupational Closure? Consequences for Ethnic Minorities' Earnings. *Work and Occupations*, 46(1), 45-89. <https://doi.org/10.1177/0730888418780970>
- Emirbayer, M. & Desmond, M. (2015). *The Racial Order*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Feagin, J. (2006). *Systemic Racism: A Theory of Oppression*. New York: Routledge.
- Flores, R. D. (2015). The Resurgence of Race in Spain: Perceptions of Discrimination Among Immigrants. *Social Forces*, 94(1), 237-269. <https://doi.org/10.1093/sf/sov056>
- Friberg, J. H. (2021). Who wants to be Norwegian – who gets to be Norwegian? Identificational assimilation and non-recognition among immigrant origin youth in Norway. *Ethnic and Racial Studies*, 44(16), 21-43. <https://doi.org/10.1080/01419870.2020.1857813>
- Gaddis, S. M. (red.). (2018). *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Cham: Springer.
- Gordon, M. (1964). *Assimilation in American Life: The Role of Race, Religion, and National Origins*. New York: Oxford University Press.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E. & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1464-1480. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464>
- Heath, A. & Brinbaum, Y. (red.). (2014). *Unequal Attainments. Ethnic Educational Inequalities in Ten Western Countries*. Oxford: Oxford University Press.
- Heath, A. & Cheung, S. Y. (red.). (2007). *Unequal Chances. Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press for the British Academy.
- Heath, A. & Di Stasio, V. (2019). Racial discrimination in Britain, 1969-2017: A meta-analysis of field experiments on racial discrimination in the British labour market. *British Journal of Sociology*. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12676>

- Hermansen, A. S. (2016). Moving Up or Falling Behind? Intergenerational Socioeconomic Transmission among Children of Immigrants in Norway. *European Sociological Review*, 32(5), 675-689. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw024>
- Jowell, R. & Prescott-Clarke, P. (1970). Racial Discrimination and White-Collar Workers in Britain. *Race*, 11, 397-417.
- Koopmans, R., Veit, S. & Yemane, R. (2019). Taste or statistics? A correspondence study of ethnic, racial and religious labour market discrimination in Germany. *Ethnic and Racial Studies*, 42(16), 233-252. <https://doi.org/10.1080/01419870.2019.1654114>
- Kaas, L. & Manger, C. (2012). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review*, 13(1), 1-20. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0475.2011.00538.x>
- Larsen, E. N. & Di Stasio, V. (2019). 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*, 1-21. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622777>
- Li, Y. (2018). Against the odds? – A study of educational attainment and labour market position of the second-generation ethnic minority members in the UK. *Ethnicities*, 18(4), 471-495. <https://doi.org/10.1177/1468796818777546>
- Midtbøen, A. H. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55(1), 3-30.
- Midtbøen, A. H. (2021). Strukturell rasisme i en strukturelt inkluderende velferdsstat? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 106-115. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2021-01-09>
- Midtbøen, A. H. & Kitterød, R. H. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering? Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(5), 353-369. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-05-04>
- Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. ISF-rapport 2012:1. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Omi, M. & Winant, H. (2014). *Racial Formation in the United States* (3 utg.). New York: Routledge.
- Pager, D. (2003). The Mark of a Criminal Record. *American Journal of Sociology*, 108(5), 937-975. <https://doi.org/10.1086/374403>
- Pager, D. (2007). The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 609, 104-133. <https://doi.org/10.1177/0002716206294796>
- Pager, D., Western, B. & Bonikowski, B. (2009). Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment. *American Sociological Review*, 74, 777-799. <https://doi.org/10.1177/000312240907400505>
- Park, R. (1928). Human Migration and the Marginal Man. *American Journal of Sociology*, 33(6), 881-893. <https://doi.org/10.1086/214592>
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The 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), 467-496. <https://doi.org/10.15195/v6.a18>
- Quillian, L., Hexel, O., Pager, D. & Midtbøen, A. H. (2017). Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time. *Proceedings of the National Academy of the Sciences in the United States*, 114(41), 10870-10875. <https://doi.org/10.1073/pnas.1706255114>
- Quillian, L., Lee, J. J. & Oliver, M. (2020). Evidence from Field Experiments in Hiring Shows Substantial Additional Racial Discrimination after the Callback. *Social Forces*. <https://doi.org/10.1093/sf/soaa026>

- 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>
- Reisel, L., Hermansen, A. S. & Kindt, M. T. (2019). Norway: Ethnic (In)equality in a Social-Democratic Welfare State. I P. A. J. Stevens & A. G. Dworkin (red.), *The Palgrave Handbook of Race and Ethnic Inequalities in Education*, Vol. 2 (2 utg., s. 843-884). Cham: Palgrave Macmillan.
- Schaeffer, M. (2018). Social Mobility and Perceived Discrimination: Adding an Intergenerational Perspective. *European Sociological Review*, 35(1), 65-80. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy042>
- Statistisk sentralbyrå (2021). *Studenter i høyere utdanning*. Hentet 13. mai 2021 fra <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utuvh/aar>.
- Thomas, W. I. & Znaniecki, F. (1918). *The Polish Peasant in Europe and America*. Boston: The Gorham Press.
- Veit, S. & Thijsen, L. (2019). Almost identical but still treated differently: hiring discrimination against foreign-born and domestic-born minorities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622825>
- Zschirnt, E. & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: a metaanalysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>