



Diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet – funn fra et felteksperiment og oppfølgingsintervjuer

Disability discrimination in the labor market – findings from a field experiment and follow-up interviews

Vegar Bjørnshagen
Stipendiat, NOVA – OsloMet
vegarbjo@oslomet.no

Kaja Larsen Østerud
Forsker III, NOVA – OsloMet
kajalar@oslomet.no

Sammendrag

Denne artikkelen undersøker utbredelsen av og årsakene til diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse i ansettelsesprosesser i det norske arbeidsmarkedet. Vi har gjennomført et felteksperiment der 1200 jobbsøknader er sendt parvis til 600 jobbutlysninger, hvor den ene søkeren oppgir å være rullestolbruker. Deretter gjorde vi oppfølgingsintervjuer med 18 av arbeidsgiverne for å undersøke begrunnelser for forskjellsbehandling. Funnene viser at arbeidsgivere diskriminerer rullestolbrukere, men at det synes å forkomme sjeldnere blant store virksomheter. Bekymringer om produktivitet nevnes i noen av intervjuene, men det er vanligere at arbeidsgiverne problematiserer hvorvidt kandidaten vil passe inn sosialt, spesielt i mindre bedrifter.

Nøkkelord
diskriminering, funksjonshemming, rekruttering, felteksperiment

Abstract

This article investigates the prevalence and causes of disability discrimination in recruitment processes in Norway. We conducted a field experiment in which 1,200 job applications were sent in pairs to 600 vacancies, of which one of the candidates discloses that they are a wheelchair user. The experiment was paired with 18 follow-up interviews in order to explore employers' reasons for differential treatment. The study documents discrimination against wheelchair users but that it might occur less often in larger firms. Productivity considerations account for some of the explanations provided by employers, but social considerations about fitting in are more salient.

Keywords
discrimination, disability, recruitment, field experiment

Innledning

Funksjonshemming er ofte tematisert ut ifra et omsorgs- og velferdsperspektiv og i mindre grad i et likestillingsperspektiv.¹ En avgjørende sfære for likestilling i Norge er arbeidslivet. I 2020 var 73 prosent av den generelle befolkningen sysselsatt, sammenlignet med 41 prosent blant funksjonshemmede og 100 000 funksjonshemmede som ikke var i arbeid ønsket å jobbe (SSB 2020). Diskriminering som årsak til marginalisering er imidlertid lite utforsket. Vi stiller derfor følgende spørsmål: I hvilken grad, og eventuelt hvorfor, diskrimineres funksjonshemmede i det norske arbeidsmarkedet?

Diskriminering av funksjonshemmede i ansettelsesprosesser defineres som forskjellsbehandling av funksjonshemmede jobbsøkere der funksjonsnedsettelsen ikke er av betydning for utførelsen av sentrale arbeidsoppgaver i jobben det søkes på, eventuelt etter tilrettelegging av arbeidsplass- eller oppgaver. En slik definisjon av diskriminering forutsetter verken intensjon eller en bestemt motivasjon hos den som forskjellsbehandler: Handlingen er avgjørende. I henhold til *Likestillings- og diskrimineringsloven (ldl)* § 6 er diskriminering på grunnlag av funksjonsnedsettelse forbudt. Arbeidsgivere har også en plikt til å tilrettelegge for arbeidstakere og arbeidssøkere. Brudd på plikten regnes også som diskriminering, så lenge tilrettelegging ikke innebærer en «uforholdsmessig byrde» for arbeidsgiver. Vurderingen av om det er en uforholdsmessig byrde eller ikke baserer seg på kostnader ved tilretteleggingen, virksomhetens ressurser, samt tilretteleggingens effekt for å bygge ned diskriminerende barrierer (ldl § 22).

Det er metodiske utfordringer med å kartlegge forekomst og omfang av diskriminering. Kvalitative intervjuer med funksjonshemmede i Norge viser at de opplever diskriminering i arbeidslivet (Chhabra 2020; Vedeler 2014). Likevel vet funksjonshemmede selv sjelden om funksjonsnedsettelsen var avgjørende for at de ikke fikk en bestemt jobb. Dersom man spør arbeidsgivere direkte, kan man få sosialt ønskelige svar som det er vanskelig å vite om samsvarer med atferd i en ikke-hypotetisk ansettelsessituasjon. Felteksperimenter er derimot en anerkjent metode for å måle forekomsten av diskriminering. Metoden innebærer å sende kvalifikasjonsmessig like jobbsøknader til faktiske stillingsutlysninger fra fiktive jobbsøkere. Som oftest skiller de fiktive søknadene seg fra hverandre kun med hensyn til én egenskap som blir randomisert til jobbsøknadene. Variasjon i denne egenskapen blir dermed det eneste som kan forklare eventuelle gjennomsnittsforskjeller i arbeidsgiverrespons til ellers like jobbsøknader. Følgelig kan man identifisere den kausale effekten av egenskapen, som er et direkte mål på diskriminering.

Flere felteksperimentstudier har dokumentert etnisk diskriminering i det norske arbeidsmarkedet (Birkelund, Rogstad, Heggebø, Aspøy & Bjelland 2014; Larsen & Di Stasio 2019; Midtbøen & Rogstad 2012). Tilsvarende studier av diskriminering av funksjonshemmede har tidligere ikke blitt gjennomført i Norge. Felteksperimenter gjennomført i Canada (Bellemare, Goussé, Lacroix & Marchand 2018), USA (Ameri, Schur, Adya, Bentley, McKay & Kruse 2018) og Belgia (Baert 2014; Baert, De Visschere, Schoors, Vandenberghe & Omey 2016) viser imidlertid at personer med ulike funksjonsnedsettelse diskrimineres i rekrutteringsprosesser. For å gi innblikk i årsaker til, og ikke bare omfang av diskriminering, har tidligere studier benyttet seg av et flermetodisk design, hvor felteksperimentdata kom-

1. Vi baserer artikkelen på en studie som er del av prosjektet *HIRE? A mixed-method examination of disability and employers inclusive working life practices* (273745), finansiert av Norges forskningsråd. Vi vil takke redaktørene og den anonyme konsulenten for konstruktive kommentarer, samt samarbeidspartnerne og deltakerne i HIRE-prosjektet, inkludert Elisabeth Ugreninov som bidro til utforming og gjennomføring av felteksperimentet.

plementeres med kvalitative oppfølgingsintervjuer (Birkelund, Johannessen, Rasmussen & Rogstad 2020; Midtbøen & Rogstad 2012). Denne artikkelen benytter et slikt design. For å måle diskrimineringsens omfang, har vi sendt ut 1200 søknader parvis til 600 stillingsutlysninger. En av søkerne i hvert par oppgir å være rullestolbruker og søknadene er sendt til jobber hvor det å være rullestolbruker skal være av liten betydning for å utføre jobben. Deretter gjennomførte vi oppfølgingsintervjuer med arbeidsgivere som var utsatt for felteksperimentet, slik at vi kunne utforske vurderinger og organisasjonsmessige forhold som ligger forut for beslutningen om å diskriminere den funksjonshemmede kandidaten.

Vurdering og diskriminering av funksjonshemmede jobbsøkere

Litteraturen om vurderinger arbeidsgivere gjør i rekrutteringsprosesser og mulige diskrimineringsårsaker er omfattende. I det følgende deler vi relevant forskning inn i to hovedperspektiver: Vurderinger som er knyttet opp til kompetanse og produktivitet på den ene siden, og vurderinger av sosiale faktorer knyttet til ideer om samhold på den andre. Rekrutterere evaluerer ikke bare evner, men også samsvar mellom jobbsøkeres egenskaper og personlighet og organisasjonsmessige verdier, normer og kultur (Rivera 2020). Arbeidssøkeren vurderes opp mot hvor godt de *passer til* arbeidsoppgavene og til hvor godt de *passer inn i* organisasjonen – i organisasjonspsykologi kalt «person-job-fit» og «person-organisational-fit» (Horverak, Bye, Sandal & Pallesen 2013). Rogstad og Sterri (2018) beskriver denne betydningen av å ikke bare *passer til* arbeidsoppgavene, men også *passer inn i* organisasjonen i sine observasjoner av ansettelsesprosesser. De viser at formell kompetanse er viktig, men at vurderinger av hvor godt kandidaten passer inn i organisasjonen er avgjørende for hvem som får jobben.

I tidligere norske undersøkelser av arbeidsgiveres oppfatninger av funksjonshemmedes egnethet som arbeidstakere, har økonomiske forklaringsmodeller og vurderinger av hvor godt de passer til jobben vært sentrale. Forestillinger om lavere arbeidskapasitet, høyt sykefravær og at assistansebehov vil belaste kollegaer, gjør at risikoen ved ansettelse oppleves som å være stor (Falkum 2012; Falkum & Solberg 2015; Hansen & Haualand 2012). Forskjellsbehandling basert på forestillinger om produktivitetsforskjeller mellom grupper refereres ofte til som statistisk diskriminering (Arrow 1971; Phelps 1972). Med hensyn til rullestolbrukere rapporterer også arbeidsgivere at tilrettelegging er en utfordring, samtidig som de uttrykker feilaktige antakelser om tilretteleggingsmuligheter (Fyhn, Johnsem, Øyeflaten, Jordbru & Tveito 2019; Hansen & Haualand 2012).

Arbeidsgiveres vurderinger av hvorvidt en søker med funksjonsnedsettelse vil passe inn i bedriften, vil antakelig påvirkes av generelle oppfatninger av funksjonshemmede mennesker. Eksempelvis vil stereotyper om funksjonshemmede som blant annet avhengige og hjelpetrengende (Nario-Redmond 2010) kunne bidra til forestillinger om annerledeshet. Arbeidsgivere som er opptatt av sosialt samhold, kan se vekk fra produktivitetsrelaterte egenskaper og avvise søkere som oppleves annerledes (Björklund, Bäckström & Wolgast 2012). Slik hevder Greenwald og Pettigrew (2014) at diskriminering oftere skyldes «inngruppefavorisering», at man foretrekker de som er lik en selv, heller enn fiendtlighet.

Ansettelsesprosesser og arbeidsgiveres vurderinger av søkere formes av en rekke kontekstuelle forhold (Reskin 2003). En slik faktor på organisasjonsnivå er bedriftsstørrelse. Hos virksomheter med få ansatte vil en nyansatt ha en større relativ betydning enn hos store virksomheter, der negative effekter av en feilansettelse antakeligvis vil være mindre. Sammenlignet med bedrifter med få ansatte har større bedrifter også oftere HR-avdelinger med mer rekrutterings- og tilretteleggingskompetanse. I tillegg har større bedrifter som regel også

mer formaliserte ansettelsesprosedyrer. Kvalitative intervjuer med arbeidsgivere viser at formalisering kan begrense diskriminering (Midtbøen 2015). Antakelsen er at eventuelle fordommer, stereotypier og forestillinger basert på jobbsøkeres gruppetilhørighet vil få mindre spillerom når ansettelsesbeslutninger tas basert på klart definerte kriterier heller enn skjønn (Reskin 2003).

Norske undersøkelser indikerer at andelen virksomheter med funksjonshemmede ansatte øker med antall ansatte i virksomheten (Svalund & Hansen 2013). Hvorvidt diskriminering bidrar til dette mønsteret, er imidlertid uklart. I USA finner Ameri mfl. (2018) at diskriminering av funksjonshemmede er konsentrert blant mindre bedrifter som ikke er dekket av *the Americans with Disabilities Act*. Resultatene deres tyder på positive effekter av diskrimineringslovgivning selv om mekanismene beskrevet over også kan være relevante. Belle-mare mfl. (2018) finner derimot ingen forskjeller i diskriminering av rullestolbrukere etter bedriftsstørrelse basert på data fra et canadisk felteksperiment. I en nordisk kontekst har felteksperimentstudier funnet en negativ sammenheng mellom bedriftsstørrelse og *etnisk* diskriminering (Carlsson & Rooth 2007), mens andre ikke finner slike tendenser (Birkelund mfl. 2014).

Metode

Felteksperiment

Mellom januar 2019 og januar 2020 sendte vi 1200 jobbsøknader i par til 600 offentlig utlyste stillinger.² De fiktive søkerne var like med hensyn til arbeidserfaring, utdanningsnivå, alder (23–27 år) og kjønn, men skilte seg fra hverandre med hensyn til funksjonshemming. For hver jobblysning ble det randomisert, det vil si trukket tilfeldig, hvilken av søknadene i et par som skulle informere om at søkeren var rullestolbruker.³

Basert på en forhåndsundersøkelse blant funksjonshemmede og samarbeid med Unge Funksjonshemmede, valgte vi å signalisere funksjonsnedsettelse med følgende setning i søknadene: «Jeg har en medfødt ryggskade som gjør at jeg bruker rullestol. Dette er ingen hindring med hensyn til å utføre jobben ... Som rullestolbruker har jeg vært nødt til å lære meg å se løsninger fremfor begrensninger.»⁴ Vi fremhevet signalet ved å legge til frivillig arbeid for en organisasjon som arrangerer idrettsarrangementer for barn og unge med funksjonsnedsettelse i søkerens CV, med følgende merknad: «Som rullestolbruker har det vært viktig for meg å tilrettelegge for aktiviteter for barn og unge med funksjonsnedsettelse.» For at søkerne ikke skulle være ulike med hensyn til personlige egenskaper og erfaring fra frivillig arbeid, oppga også søkeren uten funksjonsnedsettelse å være løsningsorientert og å ha jobbet som frivillig for Oslo Maraton.

Søknadene ble sendt til jobber innen yrker hvor det å være en rullestolbruker ikke skulle være av betydning for å kunne utføre sentrale arbeidsoppgaver, eventuelt med tilrettelegging. Utvalget av yrker inkluderer derfor systemutviklere, IKT-drift og brukerstøtte, administrasjonsmedarbeidere, regnskapsmedarbeidere, selgere (med og uten høyere utdanning), kundeservicemedarbeidere og helsesekretærer. Innenfor disse yrkene inkluderte vi alle jobb-

2. Antalls- og styrkeberegninger for å anslå den nødvendige utvalgsstørrelsen for å kunne påvise en effekt av funksjonsnedsettelse på 7,5 prosentpoeng med en baseline intervjuinnkallingsrate på 30 prosent og statistisk styrke på 80 prosent ble utført for datainnsamlingen.

3. Ved å randomisere informasjon om funksjonsnedsettelse til søknadene, kan vi utelukke at små forskjeller mellom ellers like søknader har betydning for resultatene.

4. Se Bjørnshagen og Ugreninov (2021) for en detaljert beskrivelse av felteksperimentet.

utlysninger i Oslo-området som vi kunne søke på via *finn.no* eller e-post. Dette ekskluderte offentlige arbeidsgivere fordi krav om omfattende registrering av brukerprofiler i rekrutteringsportaler umuliggjorde eksperimentets randomiserte design.

For hvert yrke ble det utviklet standardiserte søknadsmaler som ble kvalitetssikret av jobb- og karriereveiledere og personer som jobber innen yrkene. Søknadsmalene inkluderte utdanning som tilsvarte yrkesspesifikke kompetansekrav: Alle søknadsmalene inkluderte videregående utdanning fra skoler i Oslo med like opptakskrav. Søknadsmaler for systemutviklere, IKT-drift og brukerstøtte, administrasjonsmedarbeidere, regnskapsmedarbeidere og salgsmedarbeidere med høy utdanning inkluderte også relevante bachelorgrader. For å sikre at søkerne var kvalifiserte for jobbene de søkte på, vurderte vi arbeidserfarings- og utdanningskrav for hver jobbutlysning og søknader ble ikke sendt til utlysninger med eksplisitt informasjon om arbeidsoppgaver som ikke kunne utføres av en rullestolbruker. Til hver arbeidsgiver ble det sendt to søknader fra søkere av samme kjønn som hadde like lang arbeidserfaring, men om de hadde tre eller fem års arbeidserfaring og om de var kvinner eller menn ble randomisert mellom arbeidsgivere. For å signalisere brukernes kjønn, brukte vi kombinasjoner av de mest vanlige for- og etternavnene i årene de fiktive søkerne ble født.

Tilbakemeldinger fra arbeidsgivere ble registrert og organisert i to kategorier: *intervjuinnkalling* og *positiv respons* fra arbeidsgiver, som utgjør grunnlaget for de avhengige variablene i de statistiske analysene. Førstnevnte avhengige variabel indikerer at kandidaten har fått en eksplisitt invitasjon til jobbintervju og representerer et mål på arbeidsgivers utvetydige interesse for kandidaten. Den andre avhengige variabelen, *positiv respons*, indikerer tilfeller der kandidaten ble innkalt til intervju, men også andre former for kontakt, slik som forespørsler om mer informasjon eller om å ringe tilbake til arbeidsgiver. Sistnevnte variabel fanger dermed opp situasjoner hvor arbeidsgiver kan være nysgjerrig eller avventende, for eksempel med hensyn til tilrettelegging og tilgjengelighet, før vedkommende eventuelt inviterer søker til intervju eller ikke. Systematiske forskjeller i sannsynlighet for å bli innkalt til intervju eller å motta noen form for positiv respons fra arbeidsgiver mellom søkere med og uten funksjonsnedsettelse regnes som diskriminering.

Av kontekstuelle faktorer som kan ha betydning for hvorvidt diskriminering forekommer, utforsker vi her størrelse på virksomheten, som er representert ved tre dummyvariabler som angir om søknaden ble sendt til en bedrift med mellom 1–20 ansatte (*små bedrifter*), 21–100 ansatte (*mellomstore bedrifter*) eller over 100 ansatte (*store bedrifter*). Inndelingen samsvarer med blant andre NHOs definisjon av små, mellomstore og store bedrifter. 21 virksomheter ble ekskludert på grunn av manglende informasjon om bedriftsstørrelse. Analyseutvalget består dermed av 579 arbeidsgivere, med 1158 fiktive jobbsøkere totalt.

En annen kontekstuell faktor som har betydning for rullestolbrukeres jobbmuligheter, er tilgjengeligheten til potensielle arbeidsplassers lokaler. Utilgjengelighet representerer en form for strukturell diskriminering. Likevel kan det være tilfeller der det å gjøre et gammelt bygg tilgjengelig vil være svært kostbart for en virksomhet med begrensede ressurser. I slike tilfeller blir det vanskelig å regne forskjellsbehandling som direkte diskriminering i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven fordi tilrettelegging kan være en «uforholdsmessig byrde». For å ta hensyn til slike nyanser, har vi undersøkt tilgjengeligheten ved bedrifter som kun ga søkere uten funksjonsnedsettelse positiv respons eller invitasjon til intervju. Vi vurderte bygg som hadde heis og trappefri adkomst, eller hvor rampe enkelt kunne monteres, som tilgjengelige.

Intervjuer

18 oppfølgingsintervjuer ble foretatt i tidsrommet juni 2019 til februar 2020. Kun arbeidsgivere som hadde kalt inn minst en kandidat til intervju, ble spurt om å delta. Invitasjonen kom via e-post sammen med informasjon om hvordan og hvorfor felteksperimentet hadde blitt gjennomført. Utvalget ble gjort strategisk, med mål om balanse mellom arbeidsgivere som valgte å kalle inn den funksjonshemmede søkeren og de som ikke gjorde det. I utvalget er det åtte arbeidsgivere som kalte inn begge kandidater, to kalte inn kun den funksjonshemmede kandidaten og åtte kalte inn kun den ikke-funksjonshemmede kandidaten. Ledere fra IT-sektoren er overrepresentert i utvalget, på grunn av en høy responsrate fra disse med årsak i sterk kompetansetter spørrel. Andre sektorer representert i utvalget er detaljhandel, ideell sektor, salg og industri. Stillingene som ble søkt på i disse virksomhetene var regnskapsmedarbeider, IT-utvikler, administrasjonsmedarbeider, selger og kundeservicemedarbeider.

Intervjuene var semistrukturerte og fulgte en intervjuguide der sentrale temaer var rekrutteringspraksis, oppfatninger om funksjonshemmede, arbeidsinkludering og samfunnsansvar. Den konkrete rekrutteringsprosessen fra felteksperimentet var et sentralt tema, og de fiktive CV-ene og søknadene ble tatt med og brukt i samtalen om hvordan de resonnerer i innkallingsbeslutningen. Dette ga intervjuene en atferdsmessig komponent og som flyttet intervjuene forbi diskusjon av hypotetiske scenarier. Alle intervjuene ble tatt opp og transkribert ord for ord. Intervjumaterialet ble analysert gjennom runder med innledende og aksial koding (Saldaña 2016) i analyseprogrammet Nvivo, med mål om å sirkle inn sentrale tilnærminger til evaluering av funksjonshemmede kandidater som påvirket beslutningen om å kalle inn eller ei. Av anonymitetshensyn er alle arbeidsgiverne gitt pseudonymer i fremstillingen av funnene under.

Bli rullestolbrukere diskriminert?

Formålet med eksperimentet var å studere i hvilken grad jobbsøkere som oppgir å være rullestolbrukere diskrimineres i det norske arbeidsmarkedet. Tabell 1 viser at intervjuinnkallingsraten til jobbsøkere med og uten funksjonsnedsettelse er henholdsvis 11,2 prosent og 22,1 prosent. Forskjellen er statistisk signifikant og tilsvarer en relativ intervjuinnkallingsrate på 1.97. Det innebærer at rullestolbrukere må søke på omtrent dobbelt så mange jobber for å bli invitert til intervju sammenlignet med en likt kvalifisert søker uten funksjonsnedsettelse. Det er også variasjon mellom yrker, både med hensyn til antall jobber, som reflekterer tilgangen på utlysninger vi kunne søke på i de ulike yrkene i studieperioden, og intervjuinnkallingsrater. Det er imidlertid usikkerhet knyttet til den yrkesrelaterte heterogeniteten i effekten av funksjonsnedsettelse da underutvalgene er små (se Tabell A i vedlegg for tilsvarende resultater med positiv respons som utfall).

Tabell 1. Intervjuinnkalling etter funksjonsnedsettelse.

	Antall jobber	Intervjuinnkalling til søker uten funksjonsnedsettelse (%)	Intervjuinnkalling til rullestolbruker (%)	Relativ intervjuinnkallingsrate
Alle	579	22,1	11,2	1,97***
<i>Yrker</i>				
Systemutvikler	91	45,1	27,5	1,64*
IKT-drift og brukerstøtte	41	39,0	19,5	2,00^
Regnskapsmedarbeider	122	13,1	5,7	2,30*
Administrasjonsmedarbeider	82	7,3	3,7	1,97
Salgsmedarbeider (høy utdanning)	65	12,3	1,5	8,20*
Salgsmedarbeider	102	26,5	12,8	2,07*
Kundeservicemedarbeider	53	9,4	11,3	0,83
Helsesekretær	23	39,1	8,7	4,49*

Relativ intervjuinnkallingsrate = Prosentandel intervjuinnkalling til søker uten funksjonsnedsettelse / Prosentandel intervjuinnkalling til rullestolbruker

Signifikansnivåer: ^ p<0,10, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Tabell 2 viser resultatene fra lineære sannsynlighetsmodeller som estimerer effekten av funksjonsnedsettelse på sannsynlighetene for intervjuinnkalling og positiv respons fra arbeidsgivere og hvordan de varierer med bedriftsstørrelse. Modell 1 viser at rullestolbrukere har 10,9 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å bli innkalt til et intervju sammenlignet med en likt kvalifisert søker uten funksjonsnedsettelse. Modell 3 viser at sannsynligheten for å få noen form for positiv respons fra arbeidsgiver er 14,5 prosentpoeng lavere for rullestolbrukere.

Koeffisienten for rullestolbruker i modell 2 viser at i små bedrifter er sannsynligheten for å bli innkalt til intervju 13,4 prosentpoeng lavere for rullestolbrukere enn søkere uten funksjonsnedsettelse. Samspillsleddene mellom rullestolbruker og bedriftsstørrelse er ikke signifikante, men retningen på sammenhengen indikerer at den negative effekten av funksjonsnedsettelse kan være noe større i små bedrifter enn i mellomstore og store bedrifter.

Videre viser modell 4 at rullestolbrukere har 17,2 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å få noen form for positiv respons fra arbeidsgivere enn ikke-funksjonshemmede søkere i små bedrifter. Koeffisienten for samspillsleddet mellom rullestolbruker og store bedrifter er positiv (0,126) og signifikant på 5%-nivået. Dette indikerer at den negative effekten av funksjonsnedsettelse på hvorvidt man får noen form for positiv respons fra arbeidsgivere er mindre i store bedrifter enn i små bedrifter. Mellom små og mellomstore bedrifter er det imidlertid ingen slike forskjeller.

Tabell 2. Intervjuinnkalling og positiv respons etter funksjonsnedsettelse og bedriftsstørrelse. Lineære sannsynlighetsmodeller

	Intervjuinnkalling		Positiv respons	
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Rullestolbruker	-0,109*** (0,015)	-0,134*** (0,022)	-0,145*** (0,017)	-0,172*** (0,025)
<i>Bedriftsstørrelse (ref. små bedrifter)</i>				
Mellomstore bedrifter		-0,040 (0,039)		-0,009 (0,045)
Store bedrifter		-0,082 [^] (0,045)		-0,048 (0,054)
Rullestolbruker * Mellomstore bedrifter		0,043 (0,033)		0,016 (0,039)
Rullestolbruker * Store bedrifter		0,067 (0,044)		0,126* (0,049)
Konstant	0,221*** (0,017)	0,248*** (0,025)	0,340*** (0,020)	0,352*** (0,028)
N	1158		1158	

Robuste standardfeil clustret på bedriftsnivå i parentes.

Signifikansnivåer: [^] p<0,10, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Separate analyser med kontrollvariabler for type søknadsmål og rekkefølgen søknadene ble sendt i til den enkelte arbeidsgiver viser at disse faktorene ikke påvirker resultatene eller har noen egen effekt på sannsynligheten for callbacks fra arbeidsgiver. Resultater er tilgjengelige på forespørsel.

Av de 76 tilfellene i hele utvalget hvor kun søkeren uten funksjonsnedsettelse ble invitert til intervju, ble 58 av byggene vurdert som tilgjengelige for rullestolbrukere og 10 som utilgjengelige. Tilgjengeligheten til åtte av byggene fikk vi ikke undersøkt. Ved å ekskludere bedriftene i de 18 sistnevnte byggene fra analysen reduseres effekten av funksjonsnedsettelse noe: Disse analysene viser at rullestolbrukere har 8,0 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju enn søkere uten funksjonsnedsettelse (se Tabell B). Ved å ekskludere ytterligere syv bedrifter i utilgjengelige bygg som kun ga ikke-funksjonshemmet søker positiv respons, reduseres tilsvarende noe av estimatet for funksjonsnedsettelse (-0,106). Estimater for samspillet mellom store bedrifter og rullestolbrukere er 0,114 og fortsatt signifikant.

Oppsummert viser resultatene fra felteksperimentet at rullestolbrukere diskrimineres i første steg av ansettelsesprosessen og at sannsynligheten for forskjellsbehandling kan være mindre i store bedrifter. Resultatene tyder også på at tilgjengeligheten til byggene virksomhetene er lokalisert, i liten grad forklarer den dokumenterte forskjellsbehandlingen. Felteksperimentdataene sier imidlertid ikke noe om andre vurderinger av funksjonshemmede som kan ha vært av betydning for arbeidsgivernes ansettelsesbeslutninger. Vi komplementerer derfor felteksperimentresultatene med funn fra oppfølgingsintervjuene som belyser mulige årsaker til den dokumenterte diskrimineringen.

Hvorfor diskrimineres rullestolbrukere?

I analysen av intervjumaterialet identifiserte vi to overordnede tilnæringer til vurdering av kandidaten. Den første er produktivitetsvurderinger hvor en meritokratisk norm underbygger vurderinger av søkerens egnethet til å utføre arbeidsoppgaver. Sosiale vurderinger innebærer en bedømmelse av hvordan personen vil bidra sosialt og passe inn i arbeidsmiljøet. Hele intervjumaterialet danner grunnlaget for de identifiserte tilnærmingene. I presen-

tasjonen av funnene konsentrerer vi oss imidlertid om hovedsakelig fire diskriminerende arbeidsgivere som ga detaljerte beskrivelser av hvorfor kandidatens funksjonsnedsettelse var årsaken til forskjellsbehandling.

Produktivitetsvurderinger

For de to første arbeidsgiverne som bare kalte inn den ikke-funksjonshemmede kandidaten, Johanna og Frank, var produktivitetsvurderinger viktige. Den som var tydeligst i sin bekymring rundt produktivitet var Frank. Han annonserte en stilling som salgsmedarbeider. En av arbeidsoppgavene i denne stillingen var å dra ut til bedriftskunder i detaljhandelen. Han så for seg at dette ikke var kompatibelt med å være rullestolbruker:

Og så tror jeg at en person med funksjonsnedsettelse hos oss i form av rullestol, for enkelte tjenester, vil ikke kunne fungere, dessverre. Og det er fordi at vi, og det er ikke noe, vi vet jo det at det er veldig mange med funksjonsnedsettelse som kjører bil, har tilpassede biler og fungerer veldig greit. Men vi i forhold til konkurransesituasjonen ute i markedet, så er det sånn at vi er ekstremt, ekstremt avhengig av å være effektive, ekstremt avhengige. (...) Og det er klart, og nå snakker jeg sikkert mot bedre viten, en person i rullestol tror jeg ikke er like rask ut av bilen, inn på et kjøpesenter, gjennom en butikk og tilbake igjen i bilen for å skrive rapporten sin. Det er vanskelig for meg å tro. (Frank)

I dette sitatet legitimeres forskjellsbehandling av den funksjonshemmede søkeren med generelle antakelser om lavere produktivitet. Frank ser ikke for seg at man kan parkere raskt som rullestolbruker, uten å sjekke om dette faktisk var tilfellet ved å kalle inn kandidaten. Man kan uansett spørre seg om tilrettelegging ved å bruke noen minutter mer på å komme seg ut av bilen er en uforholdsmessig byrde for arbeidsgiver. I felteksperimentet forsøkte vi å unngå å søke på stillinger med sentrale arbeidsoppgaver som kunne være spesielt utfordrende for noen som bruker rullestol. I dette tilfellet viste det seg at jobben krevde mer bevegelse enn vi kunne forutsett, siden det ikke var spesifisert i utlysningen. Likevel illustrerer dette hvor vanskelig det er å søke jobb som rullestolbruker når arbeidsgivere ikke oppgir slik informasjon i utlysningene sine, men i stedet tar for gitt at alle kan bevege seg til fots.

Johanna tematiserte også kundebesøk og tilgjengelighet som årsaker til forskjellsbehandling. Hun skulle ansette en utvikler som måtte dra ut for å møte kunder, og hun så ikke for seg at kandidaten kunne gjøre dette. Dette var på tross av at kundene hun nevnte var store offentlige og private virksomheter der rullestoltilgjengelighet ikke ville være urimelig å forvente. En relatert og noe større bekymring var tilgjengeligheten til bygget der de jobbet:

Vi hadde veldig lyst til å snakke med ham. Så begynte vi å tenke okay, hva gjør vi når han kommer til intervju, for han kommer ikke inn i våre lokaler på grunn av en trapp. Så da stoppet det der, og det synes vi jo var en sånn en, åh, den var ikke helt god å svelge. Men vi hadde ikke noe valg da. Når vi flyttet inn i de lokalene så tenkte ikke vi på at vi måtte være tilgjengelig for rullestolbrukere. (Johanna)

Denne trappen på fire-fem trinn ble avgjørende for å ikke kalle inn kandidaten. På spørsmål om muligheter for å tilrettelegge adkomsten viste det seg at dette hadde vært tema i kontakt med huseier tidligere, men at det ikke hadde blitt fulgt opp. Johanna sa «sånn er det jo ofte med sånne ting altså, at det skal en del til før det blir gjort noe med». Det er vanskelig å avgjøre om det faktisk var umulig for arbeidsgiver å tilrettelegge, men kandidaten ble avvist før mulighetene var undersøkt i særlig grad.

Selv om vi finner spor av produktivetsbetraktninger hos Johanna, og forestillinger om lavere produktivitet som en sentral årsak hos Frank, er det likevel få i intervjumaterialet som trekker frem slike faktorer som en viktig del av vurderingen av den funksjonshemmede kandidaten. I stedet får sosiale betraktninger en større plass, og disse er sentrale i diskrimineringsbegrunnelsene som ble gitt av de to siste av de fire arbeidsgiverne i fokus her.

Sosiale vurderinger

De to siste arbeidsgiverne som ga klare funksjonshemmingsrelaterte begrunnelser for diskriminering, var Nils og Marius, og disse la vekt på sosiale vurderinger. Nils, som ledet et lite IT-firma, så ingen produktivetsrelaterte problemer knyttet til kandidaten, men i stedet anså han vedkommende som vanskelig å inkludere i bedriftens reiser:

Siden vi er så små da, så har vi sånne sammenkomster. Ja, annenhver, tredjehver måned omtrent, alle mann. Og da har vi bare brukt våre, kan du si sånn der hytter og landsteder og sånt noe. Så en av de er ute på en øy, så vi liksom må hoppe i land omtrent på skjær. Også har jeg hytte oppi fjellet hvor vi driver og tar badstue og går på ski og alt sånt noe. Også har vi en annen en som er nede i Toscana og sånt noe. Så tenkte vi at da var det liksom litt dumt da, å ha noen i rullestol. Så det var egentlig den eneste begrunnelsen for ikke å kalle inn vedkommende. (Nils)

Selv om Nils var den eneste som eksplisitt oppga vanskeligheter med å inkludere personen på reiser og arrangementer utenfor arbeidsplassen som diskrimineringsårsak, var det flere andre som nevnte dette som et mulig problem, selv om de kalte inn begge kandidater. Otto, en arbeidsgiver som kalte inn begge kandidater, trakk frem dette som noe av det som gjorde han mest skeptisk:

Okei, hvordan skal vi gjøre det når vi skal dra på de årlige turene vi har rundt om i Europa? Hm. Og det blir jo faktisk et problem. (...) Så ok, dette her blir veldig mye mer arbeid, tenkte jeg. Også tenkte jeg sånn, ok, men ja vi får vel bare løse det på et vis. Og, holdt på å si, for å si det veldig stygt så sånn, ok, hvis ikke vi kan ha mulighet til å ha henne med på en sånn tur, så får vi enten gå på en annen type tur eller så får hun bare finne ut... Jeg vil heller at hun skal få den jobben hun vil, også får hun heller ikke være med på turen. Altså, hvis det, hvis det gjør at det, turen blir veldig mye dårligere for de 13 andre så vil nok de 13 andre gå foran en person. (Otto)

Selv om Otto så dette som et problem, anerkjente han at det var irrelevant for den faktiske utførelsen av jobben og kalte inn rullestolbrukeren. Samtidig viser utdraget en betraktning om avveining mellom ulike ansattes sosiale interesser, der den funksjonshemmedes interesser må vike for gruppas.

Den siste diskriminerende arbeidsgiveren som ga en klar begrunnelse basert på funksjonshemming var Marius. Han knyttet også sin begrunnelse til sosiale forhold på arbeidsplassen, men i hans tilfelle dreide betenkelighetene seg rundt forestillinger om funksjonshemmedes sosiale egenskaper:

Dette her, det kan være interessant, men så tenkte jeg også på dette her med, med arbeidsmiljø og hvordan jeg må ha en i rullestol inn der, i det miljøet som allerede er der. (...) . Jeg er jo litt, jeg blir jo litt redd for at det kan være, at det kan være en, at det kan være en sånn krøpling som på en måte ikke bidrar, som på en måte heller trekker energi fra gruppen da. (Marius)

Marius anerkjente at disse slutningene ble gjort på tynt grunnlag. Samtidig var det dette han tenkte da han leste gjennom CV-ene og valgte å legge den funksjonshemmede søkeren til side. Vektleggingen av en negativ stereotypi om funksjonshemmedes sosiale egenskaper og bruk av begrepet «krøpling» gjør at han skiller seg ut som den eneste med uttalte fordommer. Likevel kommer det frem i mye av intervjumaterialet at en skeptisk innstilling til den funksjonshemmede kandidatens sosiale bidrag ikke er uvanlig når arbeidsgiveren vurderer hvem som skal kalles inn til intervju. Noen av arbeidsgiverne trekker frem tidligere erfaringer med funksjonshemmede som de opplevde som kravstore når de ba om tilrettelegging og hvordan dette passet dårlig inn i en kultur «der alle må gjøre sitt beste og ikke klage». Denne stereotypien om den kravstore og hjelpetrengende funksjonshemmede finner vi også blant arbeidsgivere som valgte å kalle inn begge kandidater, og kan derfor potensielt spille seg ut senere i rekrutteringsprosessen.

Betydningen av størrelse

Av de fire bevisst diskriminerende arbeidsgiverne var Nils og Marius ledere i små virksomheter. Begge oppga liten bedriftsstørrelse som sentralt i avgjørelsen om å la være å kalle inn den funksjonshemmede kandidaten og prioriterte noen de tenkte ville passe bedre inn. For Nils var det viktig å dele felles interesser og kunne bli kjent gjennom felles aktiviteter, noe han knyttet tydelig til virksomhetens størrelse. Det sosiale er ekstra viktig når man har få kollegaer, mente han:

Jeg synes jo at vedkommende som satt i rullestol var meget aktuell. Og det vi også diskuterte var jo at i stillingen som sådan kunne jo på en måte vedkommende la være å være med på disse her greiene våre da. Men siden vi er så få, så er det liksom litt sånn der med sånn... Det er litt annerledes å bli kjent når du ser ut i havgapet og fisker og har egen mat og holder på. Så vi tenkte bare egentlig at det blir vanskelig da. (Nils)

Marius ga samme type begrunnelse for at han var opptatt av å finne en som passet inn:

For vi har et veldig, vi har et lukket og vi er bare seks stykker, og vi er en veldig knyttet gjeng kan du si. Så det er vel så viktig at personen passer inn sosialt som at den passer inn i jobben. Hadde vi vært flere mennesker, så hadde det kanskje vært, da hadde jeg ilagt det, det også, altså kanskje mer på erfaring og mindre på det sosiale. (Marius)

For disse arbeidsgiverne er det å ha få kollegaer å dele arbeidshverdagen med noe som gjør dem mer opptatt av hvor godt personen passer inn. Selv om flere arbeidsgivere snakket om risiko knyttet til tapt produktivitet og sårbarhet som liten virksomhet, forekom dette i all hovedsak når samtalen handlet om generelle betraktninger rundt ansettelse av funksjonshemmede, som flere knyttet til nedsatt arbeidsevne. Når intervjuet dreide seg konkret om vurderinger av den fiktive kandidaten fra felteksperimentet, var det få som uttrykte bekymringer om produktivitet. Frank og Johanna i henholdsvis en stor og en mellomstor virksomhet trakk ikke inn størrelse slik Marius og Nils gjorde. At vurderinger om søkeren vil passe inn i arbeidsmiljøet er tydeligere hos de små diskriminerende virksomhetene, kan indikere at liten størrelse er en strukturell faktor som gir rom for at slike sosiale vurderinger blir avgjørende.

Avsluttende diskusjon

Denne studien viser at funksjonshemmede blir diskriminert i det norske arbeidsmarkedet, i tråd med tilsvarende felteksperimenter fra andre land (Ameri mfl. 2018; Baert 2014; Baert mfl. 2016; Bellemare mfl. 2018). Felteksperimentet er det første i Norge som dokumenterer systematisk forskjellsbehandling av personer med funksjonsnedsettelse i første steg av rekrutteringsprosessen. Funnene indikerer at en søker som oppgir å være rullestolbruker, må søke omtrent dobbelt så mange jobber for å bli invitert til intervju som en likt kvalifisert ikke-funksjonshemmet søker.

Oppfølgingsintervjuene komplementerer felteksperimentet ved å belyse grunnene arbeidsgiverne selv oppgir for diskrimineringen. Arbeidsgiverne i intervjuutvalget ga uttrykk for positive holdninger, men også forutinntatte forestillinger om funksjonshemmede og manglende kunnskap om diskrimineringslovverk. Et hovedfunn er at arbeidsgivere diskriminerer funksjonshemmede ikke bare ut ifra en idé om lavere produktivitet og egnethet til jobben (person-job fit), men også ut ifra sosiale vurderinger om hvordan personen passer inn (person-organisation fit). I intervjumaterialet er bekymringer om produktivitet, som ofte er tematisert i studier av arbeidsgiveres holdninger til funksjonshemmede, ikke det mest fremtredende. I stedet viser arbeidsgiverne til bekymringer om hvordan personen vil passe inn i det eksisterende arbeidsmiljøet. Andre nylige studier har vist at informasjon om ulike former for økonomisk støtte har liten effekt på arbeidsgivers interesse for en funksjonshemmet jobbsøker (Baert mfl. 2016; Bellemare mfl. 2018; Shamshiri-Petersen & Krogh 2020). Det kan være at de økonomiske ordningene som formidles i studiene ikke kan kompensere for arbeidsgiveres produktivitetsbekymringer, eller at virkemidlene som sådan signaliserer lavere produktivitet, men det kan også være fordi andre forklaringsmodeller enn de rent økonomiske er relevante for å forklare arbeidsmarkedsekkludering av funksjonshemmede. Basert på observasjoner av ansettelsesprosesser, hevder Rogstad og Sterri (2018) at *sosiale* vurderinger forekommer, særlig senere i rekrutteringsprosessen. Våre funn indikerer at slike vurderinger diskvalifiserer funksjonshemmede søkere allerede i seleksjon til intervju.

Felteksperimentfunnene antyder at diskriminering oftere forekommer i små og mellomstore virksomheter enn i store. Tidligere forskning indikerer at formaliserte rekrutteringsprosedyrer, som er vanligere i større virksomheter, kan forebygge diskriminering (Midtbøen 2015). Vår studie peker også på en kulturell komponent: Ledere i små virksomheter kan ha sterkere incentiver til å vurdere søkere etter person-organisation fit fordi arbeidsmiljøet er lite og hver ansatt har en større relativ betydning for det sosiale miljøet enn i større virksomheter. Ansettelsesbeslutninger blir dermed ikke bare styrt av produktivitetsbetraktninger, men også sosiale hensyn. Med færre organisasjonspålagte restriksjoner vil ledere i små virksomheter ha et større spillerom til å la egne preferanser styre hvem som velges.

For funksjonshemmede kan slike sosiale vurderinger være et problem fordi det gir rom for forestillinger om at man ikke passer inn. Bekymringer om tilgjengelighet og muligheter for deltakelse i tilsynelatende nøytrale aktiviteter som jobbreiser innebærer at fysiske rom og sosiale strukturer filtrer seg sammen. Selv om tilgjengelighet til *arbeidsplassens lokaler* forklarer lite av den dokumenterte forskjellsbehandlingen, tyder intervjuene på at arbeidsgiveres vurderinger også påvirkes av tilgjengeligheten *ellers i samfunnet*. På denne måten blir utilgjengelighet generelt et betydelig hinder for arbeidsmarkedsdeltakelse. Funnene illustrerer en funksjonssjåvinistisk norm der en viss type mobilitet tas for gitt og skaper et bilde av bevegelsehemmede som personer som ikke passer inn og tilgjengelighet som et privilegium som må etterspørres i hvert enkelt tilfelle.

De praktiske implikasjonene av funnene er todelt. På den ene siden kan studien hjelpe arbeidsgivere å identifisere og evaluere egne ansettelsespraksiser som virker diskriminerende

for personer med funksjonsnedsettelse. De intervjuede arbeidsgiverne viser begrenset forståelse for at diskriminering på grunnlag av funksjonsnedsettelse er ulovlig, og viser et behov for styrket kunnskap om antidiskrimineringslovverk. På den andre siden kan studien bidra til å belyse hvilke utfordringer som bør adresseres i arbeidsgiverrettet sysselsettingspolitikk for funksjonshemmede. Virkemidlene for å få arbeidsgivere til å ansette funksjonshemmede bør ikke begrenses til økonomiske tiltak, som lønnstilskudd, men må også adressere spørsmål rundt integrering og sosialisering på arbeidsplassen. Samtidig illustrerer studien viktigheten av tilgjengelighet som et inkluderingsiltak som bør iverksettes i forkant av konkrete forespørsler om tilrettelegging.

Det er viktig å merke seg at vi har kartlagt diskriminering for en begrenset gruppe jobbsøkere, nemlig rullestolbrukere mellom 23 og 27 år som har fullført utdanning på normert tid og som har tre eller fem års arbeidserfaring i årene som følger. De representerer med andre ord ikke majoriteten av funksjonshemmede som befinner seg på marginen av eller utenfor arbeidsmarkedet. Resultatene er heller ikke direkte overførbare til personer med andre funksjonsnedsettelse, som arbeidsgivere kan være mer skeptiske til enn rullestolbrukere. Videre undersøker vi en begrenset del av arbeidsmarkedet, det vil si private virksomheter i Oslo-området. Samtidig ser vi primært på første steg i rekrutteringsprosessen. Vi vet lite om hva som skjer etter intervjuinnkalling og i hvor stor grad diskriminering forekommer lenger ut i prosessen. En svakhet ved den statistiske analysen er også at estimatene av samspillet mellom bedriftsstørrelse og funksjonsnedsettelse potensielt fanger opp andre forhold ved bedriftene som er av betydning for diskrimineringsnivået, slik som for eksempel yrke. Utvalgsstørrelsen begrenser imidlertid mulighetene for videre justering for slike alternative interaksjoner.

På tross av nevnte begrensninger peker studien på et diskrimineringsproblem som bremser arbeidsmarkedsintegrering for funksjonshemmede. Vårt mål er å bidra til å løfte likestillingsperspektivet og bidra til å sette søkelys på diskriminering som årsak til marginalisering av funksjonshemmede i arbeidslivet.

Referanser

- Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P. & Kruse, D. (2018). The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment on Employer Hiring Behavior. *ILR Review*, 71(2), 329-364. doi: <http://doi.org/10.1177/0019793917717474>
- Arrow, K. (1971). The Theory of discrimination. I O. Ashonfelter & A. Rees (red.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Baert, S. (2014). Wage subsidies and hiring chances for the disabled: some causal evidence. *European Journal of Health Economics*, 17(1), 71-86. doi: <http://doi.org/10.1007/s10198-014-0656-7>
- Baert, S., De Visschere, S., Schoors, K., Vandenbergh, D. & Omey, E. (2016). First depressed, then discriminated against? *Social Science & Medicine*, 170, 247-254. doi: <http://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.06.033>
- Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G. & Marchand, S. (2018). Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence from a Field Experiment *CESifo Working Paper Series No. 6986*.
- 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*, 22(4), 503-524. doi: <http://doi.org/10.1080/14616696.2020.1775273>
- Birkelund, G. E., Rogstad, J., Heggebø, K., Aspøy, T. M. & Bjelland, H. F. (2014). Diskriminering i arbeidslivet – Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 22(4), 352-382.

- Björklund, F., Bäckström, M. & Wolgast, S. (2012). Company Norms Affect Which Traits are Preferred in Job Candidates and May Cause Employment Discrimination. *The Journal of Psychology*, 146(6), 579-594. doi: <http://doi.org/10.1080/00223980.2012.658459>
- Bjørnshagen, V. & Ugreninov, E. (2021). Disability disadvantage: experimental evidence of hiring discrimination against wheelchair users. *European Sociological Review*. doi: <http://doi.org/10.1093/esr/jcab004>
- Carlsson, M. & Rooth, D.-O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour economics*, 14(4), 716-729. doi: <http://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.05.001>
- Chhabra, G. (2020). Turning a blind eye to employers' discrimination? Attitudinal barrier perceptions of vision impaired youth from Oslo and Delhi. *Disability & Society*. doi: <http://doi.org/10.1080/09687599.2020.1816905>
- Falkum, E. (2012). *Risiko og inkludering – Betingelser for funksjonshemmedes og eldres deltakelse i arbeidslivet*. AFI Rapport 2012:11. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Falkum, E. & Solberg, A. G. (2015). *Arbeidsgiveres inkluderingsevne*. AFI-rapport 2015:5. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Fyhn, T., Johnsem, T. L., Øyeflaten, I., Jordbru, A. & Tveito, T. H. (2019). *Resultatrapport for kompetanseprosjektet «Mangfold på arbeidsplassen»*. Bergen: Norce.
- Greenwald, A. G. & Pettigrew, T. F. (2014). With Malice Toward None and Charity for Some. *American Psychologist*, 69(7), 669-684. doi: <http://doi.org/10.1037/a0036056>
- Hansen, I. L. S. & Hualand, H. (2012). *Diskriminerende barrierer i arbeidslivet – Aktivitets- og rapporteringsplikt som virkemiddel for området nedsatt funksjonsevne*. Fafo-rapport 2012:25. Oslo: Fafo.
- 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. doi: <http://doi.org/10.1177/0022022111430256>
- 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. doi: <http://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622777>
- Midtbøen, A. H. (2015). The context of employment discrimination: interpreting the findings of a field experiment. *British Journal of Sociology*, 66(1), 193-214. doi: <http://doi.org/10.1111/1468-4446.12098>
- Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. C. (2012). *Diskrimineringsens omfang og årsaker: Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. ISF-rapport 2012:1. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Nario-Redmond, M. R. (2010). Cultural stereotypes of disabled and non-disabled men and women: Consensus for global category representations and diagnostic domains. *British Journal of Social Psychology*, 49(3), 471-488. doi: <http://doi.org/10.1348/014466609X468411>
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Reskin, B. F. (2003). Including Mechanisms in Our Models of Ascriptive Inequality: 2002 Presidential Address. *American Sociological Review*, 68(1), 1-21. doi: <http://doi.org/10.2307/3088900>
- Rivera, L. A. (2020). Employer Decision Making. *Annual Review of Sociology*, 46(1), 215-232. doi: <http://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054633>
- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2018). Passe inn og passe til. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(1), 41-65. doi: <http://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2018-01-03>
- Saldaña, J. (2016). *The coding manual for qualitative researchers* (3rd ed. utg.). London: Sage.

- Shamshiri-Petersen, D. & Krogh, C. (2020). Disability Disqualifies: A Vignette Experiment on Danish Employers' Intentions to Hire Applicants with Physical Disabilities. *Scandinavian journal of disability research : SJDR*, 22(1), 198-209. doi: <http://doi.org/10.16993/sjdr.661>
- SSB. (2020). Nedgang i andelen sysselsatte med nedsatt funksjonsevne, fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/nedgang-i-andelen-sysselsatte-med-nedsatt-funksjonsevne>
- Svalund, J. & Hansen, I. L. S. (2013). *Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2013:54. Oslo: Fafo.
- Vedeler, J. S. (2014). Disabled persons' job interview experiences: stories of discrimination, uncertainty and recognition. *Disability & Society*, 29(4), 1-14. doi: <http://doi.org/10.1080/09687599.2013.831748>

Vedlegg

Tabell A. Positiv respons etter funksjonsnedsettelse.

	Antall jobber	Positiv respons til søker uten funksjonsnedsettelse (%)	Positiv respons til rullestolbruker (%)	Relativ positiv respons-rate
Alle	579	34,0	19,5	1,74***
<i>Yrker</i>				
Systemutvikler	91	62,6	44,0	1,42*
IKT-drift og brukerstøtte	41	58,4	26,8	2,18**
Regnskapsmedarbeider	122	23,8	12,3	1,93*
Administrasjonsmedarbeider	82	9,8	4,9	2,00
Salgsmedarbeider (høy utdanning)	65	24,6	15,4	1,60
Salgsmedarbeider	102	42,2	22,6	1,87**
Kundeservicemedarbeider	53	20,8	15,1	1,38
Helsesekretær	23	39,1	8,7	4,49*

Relativ positiv respons-rate = Prosentandel positiv respons til søker uten funksjonsnedsettelse / Prosentandel positiv respons til rullestolbruker

Signifikansnivåer: ^ p<0,10, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Tabell B. Intervjuinnkalling og positiv respons etter funksjonsnedsettelse og bedriftsstørrelse. Begrenset utvalg. Lineære sannsynlighetsmodeller

	Intervjuinnkalling		Positiv respons	
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Rullestolbruker	-0,080*** (0,014)	-0,100*** (0,021)	-0,106*** (0,016)	-0,124*** (0,023)
<i>Bedriftsstørrelse (ref. små bedrifter)</i>				
Mellomstore bedrifter		-0,027 (0,038)		0,010 (0,045)
Store bedrifter		-0,077^ (0,043)		-0,038 (0,053)
Rullestolbruker * Mellomstore bedrifter		0,029 (0,031)		-0,008 (0,037)
Rullestolbruker * Store bedrifter		0,060 (0,041)		0,114* (0,046)
Konstant	0,196*** (0,017)	0,219*** (0,025)	0,310*** (0,020)	0,314*** (0,028)
N	1122		1108	

Analyseutvalg i modell 1 og 2 ekskluderer bedrifter som kun innkalte ikke-funksjonshemmet søker til intervju og som er lokalisert i utilgjengelige bygg hvor tilrettelegging vurderes som svært kostbart/vanskelig. Analyseutvalg i modell 3 og 4 ekskluderer bedrifter i utilgjengelige bygg som kun ga positiv respons til ikke-funksjonshemmet søker. Robuste standardfeil clustret på bedriftsnivå i parentes.

Signifikansnivåer: ^ p<0,10, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.