



OsloMet - storbyuniversitetet

Menahem Paz

Lønn som fortjent?

- **En kvantitativ studie av innvandreres muligheter til å nå høyere stillinger og om lønnsforskjeller mellom etnisk norske ansatte og ansatte med innvandrerbakgrunn i én av Norges største etater.**

Masteroppgave i Styring og ledelse

OsloMet - storbyuniversitetet, Fakultet for samfunnsvitenskap, Oslo, mai 2019

Førord

Idéen om å skrive en oppgave om systematiske forskjeller i stillinger og lønn mellom etnisk norske ansatte og innvandrere som jobber i offentlig sektor, ble unnfanget høsten 2017 under forskningsmetodekurset. Etter flere samtaler med førsteamanuensis Per Arne Tufte ved OsloMet fikk jeg et inntrykk av at dette kunne være et spennende tema og et noe unikt prosjekt. Jeg vil takke Per Arne for oppmuntringen, for hjelpen med utvikling av forskningsopplegget og for flere nyttige veiledningstimer.

Jeg vil også takke professor Åge Johnsen og førsteamanuensis Agnete Vabø for hjelpen med interne avklaringer da jeg trengte det som mest. Deres støtte da jeg møtte uventede utfordringer var helt avgjørende for prosjektet. Og stor takk til stipendiat Chris Rønningstad, som har vært min veileder og samtalepartner i prosjektets siste fase. Tusen takk for hjelpen, Chris! Ansvar for den endelige oppgaven hviler imidlertid kun på mine skuldre.

Men dette opplegget kunne aldri blitt gjennomført uten støtte internt i Utlendingsdirektoratet (UDI), mitt andre hjem i snart 20 år. Særlig vil jeg takke tidligere HR-direktør Elisabeth Halsen og UDI-direktør Frode Forfang, som har gitt meg tillatelse til å undersøke UDIs indre liv. Det var modig av dere – og enda litt til når dere kjenner meg så godt som dere gjør.

Takk til Cathrine Solberg for gode diskusjoner og refleksjoner. Takk til alle mine gode kolleger i HR-enheten og særlig til Nina Therese Wille, som i flere runder har hjulpet med svar på mine mange spørsmål. Det er dere i HR som med ord og latter klarer å farge selv de gråeste dagene på kontoret.

Mest av alt vil jeg takke alle UDI-ansatte – kolleger, venner, hverdagshelter. Gjennom prosjekter, samarbeid og diskusjoner lærer jeg mye av dere. Og så mye annet som vi har opplevd sammen - fotball, medaljer, fest og moro. Det er dere som er hjertet som banker i denne organisasjonen. Takk til alle og enhver for uendelig mange spennende, lærerike og morsomme opplevelser.

Menahem Paz

Oslo, mai 2019

Sammendrag

Masteroppgavens tema er diskriminering av ansatte med innvandrerbakgrunn i et av Norges største direktorater, Utlendingsdirektoratet (UDI). Hensikten med forskningsprosjektet er å svare på ett konkret spørsmål, nemlig om etnisk bakgrunn kan forklare noe av stillings- og lønnsvariasjonen mellom etnisk norske ansatte og innvandrere som jobber i direktoratet.

Studien er basert på en kvantitativ analyse av empiriske data med opplysninger om 1 191 UDI-ansatte. Det teoretiske grunnlaget viser at vi kan forvente å se ulike mekanismer for diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn i organisasjoner. Men fordi undersøkelsen ble gjort blant høyt kvalifiserte ansatte i UDI, forventet vi at vi ikke skulle finne systematiske forskjeller mellom gruppene i stillingstitler og i lønn.

Studien viser at det er forskjeller mellom de to gruppene av ansatte, personer med etnisk norsk bakgrunn («norsk» i noen tabeller) og personer med innvandrerbakgrunn.

Studien konkluderer med at etnisk bakgrunn delvis kan forklare de observerte forskjellene i stillingstitler og i lønn mellom etnisk norske ansatte og ansatte med innvandrerbakgrunn som jobber i UDI.

Abstract

This thesis questions and discusses discrimination of employees of minority ethnic groups in one of Norway's largest directorates, The Norwegian Directorate of Immigration (UDI). The purpose of the research is to answer one specific question, whether ethnicity can partly explain some of the differences in positions and wage between ethnic Norwegian employees and employees of other ethnic groups working at the directorate.

The study is based on a quantitative analysis using an empirical dataset containing information about 1 191 UDI employees. The theoretical framework suggests that we can expect different mechanisms for discrimination based on ethnic origins in organizations. But since the research was done among highly qualified employees in the Norwegian Directorate of Immigration the hypothesis was that we would not observe inequality in positions and wages.

The study shows that there are differences between the two groups of employees, ethnic Norwegian employees and employees of other ethnic groups.

The study suggests that ethnicity can partly explain the observed differences in positions and wages between ethnic Norwegian employees and employees of minority groups working at the Norwegian Directorate of Immigration.

Innhold

Forord	I
Sammendrag.....	II
Abstract	III
1. Innledning.....	1
1.1. Bakgrunn for oppgaven	2
1.2. Problemstilling	3
1.2.1. Hypotese.....	3
1.3. Avgrensning	4
1.3.1 Det jeg ikke skal gjøre i oppgaven.....	5
1.4. Oppgavens oppbygging.....	6
2. Teori	7
2.1 Arbeidsledighet blant innvandrere	7
2.2. Like muligheter?	8
2.3. Likestilling – og lik lønn for likt arbeid	9
2.4. Rekruttering til stillinger: ulike typer forskjellsbehandling	12
2.5. Glasstaksteorien	15
2.6. Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner	16
2.7. Mer om analysemodellene i oppgaven.....	17
3. Metode.....	19
3.1. Hvorfor kvantitativ?	19
3.1.1. Analyseteknikk.....	20
3.1.2. Forutsetninger for korrelasjoner og modeller for henholdsvis årsak og sammenheng.....	21
3.2. Mer om antall observasjoner og datakvalitet	21
3.3. Variabler.....	22
3.3.1. De uavhengige variablene	23

3.3.2. Den avhengige variabelen - lønn.....	26
4. Presentasjon av analyseprosessen og funn	28
4.1. Fordelinger og ulike gjennomsnitt	28
4.1.1. Lønn fordelt på etnisk bakgrunn	28
4.1.2. Lønn og type stilling	30
4.1.3. Lønn fordelt på kjønn.....	31
4.1.4. Lønnsforskjell mellom innvandrere og nordmenn, fordelt på kjønn.....	32
4.1.5. Lønn og stillingstittel	32
4.1.6. Lønn, avdeling og etnisk bakgrunn	34
4.1.7. Lønn, utdanning og etnisk bakgrunn.....	35
4.1.8. Alder, lønn og etnisk bakgrunn	36
4.1.9. Ansiennitet, lønn og etnisk bakgrunn.....	37
4.2. Korrelasjon mellom modellens variabler	38
4.3. Uønskede korrelasjoner mellom uavhengige variabler	38
4.4. Regresjonsanalyse	39
4.4.1. Multippel regresjon modell 1	40
4.4.2. Multippel regresjon modell 2	42
4.4.3. Multippel regresjon modell 3 med stillingstittel som den avhengige variabelen... 46	
5. Diskusjon.....	51
5.1. Sammenheng mellom etnisk bakgrunn og stillingstittel	51
5.2. Sammenheng mellom etnisk bakgrunn og lønn	55
6. Konklusjon	57
7. Forslag til videre forskning	59
Litteratur.....	60

Figurliste

Figur 1: Modellens variabler	22
Figur 2: Antall/andel observasjoner fordelt på etnisk bakgrunn.	28
Figur 3: Multipl regressjon, modell 1	40
Figur 4: P-P Plot regressjon, modell 1	42
Figur 5: Scatterplot regressjon, modell 1	42
Figur 6: Multipl regressjon, modell 2.	43
Figur 7: P-P Plot regressjon, modell 2	45
Figur 8: Scatterplot regressjon, modell 2	45
Figur 9: Multipl regressjon modell 2; kun fast ansatte	46
Figur 10: Multipl regressjon, modell 3 (stillingstittel som den avhengige variabelen)	48
Figur 11: P-P Plot regressjon, modell 3	49
Figur 12: Scatterplot regressjon, modell 3	50

Tabelliste

Tabell 1: Gjennomsnittslønn for innvandrere og norske (numerisk)	29
Tabell 2: Gjennomsnitts- og medianlønn fordelt på etnisk bakgrunn	29
Tabell 3: Chi-square test (Pearson) for lønn og etnisk bakgrunn	29
Tabell 4: Gjennomsnittslønn (numrisk) fordelt på type stilling og etnisitet	30
Tabell 5: Gjennomsnitts- og medianlønn blant fast ansatte fordelt på etnisitet	30
Tabell 6: Gjennomsnitts- og medianlønn fordelt på kjønn	31
Tabell 7: Gjennomsnitts- og medianlønn fordelt på etnisk bakgrunn og kjønn	32
Tabell 8: Gjennomsnittslønn for hver stillingstittel	33
Tabell 9: Stillingstittel fordelt på etnisk bakgrunn	33
Tabell 10: Gjennomsnittslønn i hver avdeling (avdelingenes navn i vedlegget)	34
Tabell 11: Ansatte i avdelingene fordelt på etnisk bakgrunn	35
Tabell 12: Gjennomsnittslønn for hvert utdanningsnivå	36
Tabell 13: Utdanning og etnisk bakgrunn	36
Tabell 14: Gjennomsnittsalder og etnisk bakgrunn	37
Tabell 15: Gjennomsnittsansiennitet og etnisk bakgrunn	37
Tabell 16: Ansiennitet (kategorisert) og gjennomsnittslønn	37
Tabell 17: Korrelasjoner mellom samtlige variabler	38

1. Innledning

For noen år siden sendte jeg en innkalling til en ledersamling for lederne i Utlendingsdirektoratet (UDI). Lista var helt «hvit» - det vil si ingen personer med innvandrerbakgrunn i denne (noe mindre) samlingen. Det i seg selv var ikke overraskende, siden det var sånn det var – de som hadde personalansvar for ansatte i UDI var etniske norske personer. Men hva skjedde da med alle innvandrerne som sammen med meg deltok på et mentorprogram for personer med innvandrerbakgrunn med lederpotensiale? Noen av innvandrerne som deltok på mentorprogrammet sluttet i UDI. Flere av de andre ble seniorer – både i alder og i stillingstittel. Ingen av dem ble leder.

Kanskje er det slik at innvandrere rett og slett ikke egner seg til ledelse? Hvor finner vi da disse innvandrerne i UDI-hierarkiet? Er det slik at i et større direktorat som jobber med migrasjon og innvandring til Norge brukes innvandrere som direktoratets «tjenerklasse»? Er innvandrere overrepresentert i lavere stillinger sammenlignet med etnisk norske og har derfor lavere status og lavere lønn? Er det sånn i offentlig sektor at noen har bedre eller verre forutsetninger til å avansere i stilling og lønn rett og slett fordi de tilhører en bestemt gruppe?

«Lønn som fortjent?» skal se nærmere på lønns- og stillingsvariasjoner mellom etnisk norske ansatte og personer med innvandrerbakgrunn som jobber i UDI. Studien skal se på effekten av noen variabler som skaper ønsket eller uønsket variasjon i stillingsnivå og lønn. «Ønsket» variasjon innebærer det er en bred enighet om at stillingstittel eller høyere utdanning skal ha direkte sammenheng med lønn. «Uønsket» variasjon er stillings- og lønnsvariasjon som kan forklares av variabler som etnisk opprinnelse / utenlandsk navn eller kjønn.

Ved å kontrollere for variabler som skaper forventede og/eller kjente variasjoner er det mulig å analysere om vi kan identifisere forskjellsbehandling/diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn. Målet med oppgaven er dermed å undersøke om etnisk bakgrunn / utenlandsk navn kan forklare noe av variasjonen i lønn og i muligheter for å nå høyere stillingsnivå.

Oppgaven er skrevet av meg alene, så hver gang jeg varsler at «vi» skal se på tabellen, fordelinger eller figurer mener jeg at jeg tar deg – leseren - med på denne reisen.

1.1. Bakgrunn for oppgaven

Norge har i mange år hatt fokus på like muligheter for ulike grupper. Kjønn, redusert arbeidsevne, religion, alder, etnisk bakgrunn og andre lignende bakgrunnsvariabler bør ikke være til hinder med tanke på muligheter som den enkelte har på arbeidsmarkedet. Når det gjelder personer med innvandrerbakgrunn (også kalt personer med minoritetsbakgrunn) – har like muligheter vært et uttalt politisk mål i så å si alle år.

Forbud mot etnisk diskriminering er lovfestet i Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). Det er imidlertid slik at tidlige forskningsprosjekter viser at innvandrere blir diskriminert i rekrutteringsprosesser. Videre viser lønnsanalyser at gjennomsnittslønnen for innvandrere i Norge er lavere enn gjennomsnittet for etniske nordmenn. Spørsmålet er om det er saklige forskjeller som skaper disse observerte variasjonene, eller om innvandrere i realiteten ikke har like muligheter som etnisk norske ansatte på det norske arbeidsmarkedet.

Etter mange år i UDI har jeg (og en del andre innvandrere) et inntrykk av det er vanskeligere for innvandrere å nå høye stillinger i direktoratet. Er det kun et feilaktig inntrykk, eller er det en realitet? I tillegg viser samtaler med flere innvandrere som jobber i UDI at de opplever en større frustrasjon når det gjelder karriereutvikling og lønnsnivå, særlig når de sammenligner seg selv med etnisk norske kolleger.

Dette utløser flere spørsmål:

- Er det en grunn til denne frustrasjonen over lønnsnivået?
 - Er det slik at etnisk bakgrunn kan forklare noe av karriereløpet og/eller lønnsforskjellene?
- Eller for å sette det i spissen: Har Ali like muligheter til høye stillinger og/eller avansement i organisasjonen - og til samme lønnsnivå - som Ola?

Disse spørsmålene om Ola og Ali, eller Kari og Fatima, kommer stadig tilbake i media. Like rettigheter, plikter og muligheter er en såpass viktig verdi i samfunnet at likestilling har vært et uttalt politisk mål i alle år, uansett hvilken regjering som styrer landet og uansett sammensetning av Stortinget.

Det er nå over 20 år siden Geir H. Mushuus og Gustav H. Smedal la ut rapporten «Rekruttering av innvandrere til offentlig sektor i de nordiske landene (Mushuus og Smedal,

1998). Mushuus og Smedal fokuserte på diskriminering i rekrutteringsprosesser og foreslo flere tiltak. Daværende UDI-direktør Petter Drefvelin oppfordret offentlig sektor til å rekruttere flere personer med innvandrerbakgrunn, også til lederstillinger. Så hvorfor er det slik at 20 år senere har mange et inntrykk av at innvandrere fortsatt er underrepresentert i lederstillinger?

Opprykk til lederstillinger påvirker status, ansvar, karrieremuligheter og selvsagt lønn. Det vil derfor være riktig å undersøke flere ulike dimensjoner i denne innvandrerbakgrunnsproblematikken. For å forstå helheten bør vi se på om vi kan identifisere et glasstak for innvandrere, om innvandrere har færre muligheter for intern mobilitet og opprykk, om vi ser systematiske lønnsforskjeller mellom nordmenn og innvandrere og sannsynligvis flere andre sammensatte forhold som påvirker innvandrernes muligheter på arbeidsmarkedet.

Etter mitt syn vil flere av disse dimensjonene kreve et kvalitativt forskningsopplegg eller i hvert fall en blanding av kvantitativ og kvalitativ analyse. Men når denne oppgaven skal avgrenses vil jeg velge en kvantitativ analyse og fokusere på variabler som enkelt kan defineres, operasjonaliseres og måles. Stillingstitler og lønn er de to variablene som skal stå sentralt i analysen om forskjeller mellom Ali og Ola, Fatima og Kari – og alle de andre som jobber i UDI.

1.2. Problemstilling

Problemstillingen som denne oppgaven skal gi et svar på er formulert slik:

Kan etnisk bakgrunn forklare noe av lønnsvariasjonen mellom etnisk norske ansatte og innvandrere som jobber i UDI?

Fordi vi vet at lønnsforskjeller stort sett skapes gjennom stillingstitler velger jeg å formulere et forskningsspørsmål, nemlig om innvandrere systematisk er plassert i lavere stillinger enn nordmenn. For å besvare problemstillingen vil jeg se både på stillingstitler og på andre variabler som skaper lønnsvariasjoner.

1.2.1. Hypotese

Jeg er interessert i lønnsforskjeller mellom nordmenn og innvandrere. For å se om det er lønnsforskjeller mellom gruppene skal jeg sammenligne gjennomsnittslønn for begge gruppene. Den avhengige variabelen vil dermed være lønn.

Dersom innvandrere i gjennomsnitt har lavere lønn vil jeg undersøke om forskjellen delvis kan skyldes etnisk bakgrunn.

Den statistiske hypotesen kan uttrykkes slik:

$H_0: \beta_{\text{Etnisk bakgrunn}} = 0$

Nullhypotese: Effekten av etnisk bakgrunn på lønn er lik 0. Etnisk bakgrunn har dermed ingen effekt på de ansattes lønn.

Den statistiske, alternativhypotesen kan uttrykkes slik:

$H_1: \beta_{\text{Etnisk bakgrunn}} \neq 0$

Alternativhypotese: Effekten av etnisk bakgrunn er noe annet enn null. Ansatte med innvandrerbakgrunn tjener i gjennomsnitt ikke like mye som etniske nordmenn, og noe av forskjellen skyldes / knyttes opp mot etnisk bakgrunn.

1.3. Avgrensning

For å kunne svare på effekten av etnisk bakgrunn på lønn vil det være nødvendig å se på om personer med innvandrerbakgrunn har mindre sannsynlighet for å nå høyere stilling. En utfordring er at forskning på lønn og stillingstitler krever to noe ulike forskningsopplegg. Det er imidlertid naturlig å se på dem sammen, siden det er en direkte sammenheng mellom de to.

Det å se på lønn som hovedproblemstillingen har en klar fordel. Siden vi kan anta at ansatte i utgangspunktet alltid ønsker å ha en så høy lønn som mulig, er det mindre komplisert å forske på lønn. Dette med lederstillinger er imidlertid noe helt annet.

Noen hevder at innvandrere har et annet sett av verdier enn etnisk norske og at de prioriterer familie og barn og er derfor mindre interessert i lederroller. Hvis det er korrekt, bør vi se at innvandrere i mindre grad enn nordmenn søker slike stillinger. Er det riktig, så kan det i seg

selv kan være en grunn til at innvandrere kanskje ligger lavere i organisasjonshierarkiet og er mindre interessert i høye stillinger. Ved å fokusere på lønn sikrer jeg at jeg ikke risikerer å forske på forskjeller mellom grupper som kan være basert på kulturelle verdier og forskjellige preferanser.

Begge punktene byr på flere kompliserte utfordringer, men det er en avgjørende forskjell mellom de to. På spørsmål om lønn kan vi anta at det holder med en kvantitativ analyse for å konstatere at det er en systematisk forskjell. På spørsmål om stillingstittel eller lederroller kan vi anta at det vil være nødvendig å kombinere kvantitative og kvalitative metoder, fordi vi vil måtte analysere rekrutteringsprosesser, utlysninger, søknader, kvalifikasjoner og flere andre dimensjoner. For å kunne analysere hvorfor innvandrere er underrepresentert i høye stillinger, vil det sannsynligvis være nødvendig å intervju de som sorterer søkere, velger kandidater til intervju og har ansvar for rekruttering. Analyser av utlyste stillinger og rekrutteringsprosesser til lederjobber krever derfor et forskningsopplegg som er langt utenfor denne oppgaven.

Lønn som den avhengige variabelen har videre flere andre styrker. Den er lett å måle og den kan enkelt standardiseres og sammenlignes internt i etater og mellom etater. Den har en tilstrekkelig stor variasjon og er svært nøyaktig. I tillegg har lønn som avhengig variabel en klar fordel: nøyaktig, empirisk data av denne avhengige variabelen kommer fra UDIs datasystem sammen med mange andre relevante opplysninger i forhold til fastsetting av lønn. Ved å avgrense prosjektet til de offisielle opplysningene som ligger i UDI-systemet kan jeg regne med at de aller fleste variablene – og særlig den avhengige variabelen - ikke skal inneholde feil. Den avhengige variabelen er derfor svært nøyaktig og pålitelig.

1.3.1 Det jeg ikke skal gjøre i oppgaven

Jeg ser for mange interessante spørsmål om systematiske forskjeller mellom nordmenn og innvandrere som fortjener svar, men som ligger utenfor dette prosjektet:

- Er det vanskeligere for innvandrere å få jobb i offentlig sektor sammenlignet med etniske norske ansatte?
- Er det tilnærmet umulig for innvandrere å få lederroller med personalansvar?
- Blir innvandrere diskriminert i fastsetting av lønn når de blir rekruttert til jobben?
- Blir innvandrere diskriminert i lønnsutviklingen over tid?
- Er innvandrere den gruppen som er «sist inn først ut» i oppgangs- og nedgangstider?
- Presterer enn nordmenn i like stillinger?

- Har innvandrere reelle begrensninger i arbeidslivet, som skyldes etnisk bakgrunn? Hvert av disse spørsmålene (og mange flere) fortjener et eget forskningsopplegg. Men jeg kommer ikke til å se på problemstillinger knyttet til rekruttering, fastsetting av lønn, endringer i arbeidsforhold eller lønnsutvikling over tid.

Videre kommer jeg ikke til å intervju personer. Grunnen til det er at jeg ikke er interessert i det ledelsen kan formidle når det gjelder begrunnelser, forklaringer eller årsaker til eventuelle forskjeller mellom de etniske gruppene. I dette forskningsopplegget er jeg ikke interessert i psykologiske eller organisatoriske forklaringer, som kan brukes når man ønsker å fortolke variasjoner.

Oppgaven er basert på et casestudie og skal derfor ikke generaliseres. Funn og konklusjonen vil være gyldige kun for denne ene organisasjonen, ikke for andre etater, arbeidslivet generelt eller det norske samfunnet. Samtidig er det slik at et casestudie av en etat kan bidra til at andre forskere vil kunne se om funnene i dette prosjektet representerer en generell trend i arbeidslivet og/eller i offentlig sektor i Norge.

1.4. Oppgavens oppbygging

Oppgaven er bygget opp slik:

I kapittel 2 ser jeg på teorier om minoritetsgruppers stilling i arbeidslivet. I tillegg vil jeg vise til oversikter over situasjonen i Norge og til tidligere forskning på feltet.

Kapittel 3 handler om valgt forskningsmetode med begrunnelse. I tillegg presenterer jeg variablene og logikken bak valg av disse, styrker og svakheter, koding av variablene samt analyseprosessen.

I kapittel 4 presenterer jeg funn. Jeg har forsøkt å begrense antall tabeller, korrelasjoner og regresjoner til det som er mest essensielt for å kunne besvare problemstillingen.

Kapittel 5 inneholder en diskusjon om funn.

I Kapittel 6 kommer jeg med en konklusjon.

I kapittel 7 presenterer jeg kort flere forslag til videre forskning.

2. Teori

Tittelen «Lønn som fortjent?» som er koblet mot etnisk bakgrunn skaper et inntrykk av at vi i denne oppgaven kan forvente å finne systematiske lønnsforskjeller mellom etniske grupper. Idéen bak det å se nærmere på hvordan etnisk bakgrunn eller utenlandsk navn skaper en variasjon kommer fra en svensk undersøkelse «What's in a name» (Bursell, 2007). Den svenske undersøkelsen viser at man kan bruke kandidatens navn for å predikere sannsynligheten for at vedkommende vil bli innkalt til et jobbintervju.

Til tross for et forbud mot etnisk diskriminering har norske forskere funnet noen av de samme mekanismene for diskriminering av innvandrere også her i Norge. Arnfinn H. Midtbøen og Jon Rogstad konkluderer med at også i Norge er sannsynligheten for å bli innkalt til intervju om lag 25 prosent lavere dersom søkeren har et utenlandskklingende navn, sammenlignet med kvalifiserte søkere med majoritetsbakgrunn (Midtbøen og Rogstad 2012, s. 9).

Lavere sannsynlighet for å bli innkalt til jobbintervju er ikke den eneste dokumenterte forskjellen mellom innvandrere og nordmenn på arbeidsmarkedet. Når det gjelder lønnsforskjeller viser SSB at innvandreres lønn utgjorde 86 prosent av lønnen for ikke-innvandrere, (SSB 16. november 2017, oversikten over lønnstatstikk fra 2016). SSB presiserer videre at lønnsnivået varierer mye avhengig av hvor innvandrerne kommer fra og hvilke yrke de har.

Det er imidlertid slik at SSBs analyse peker på at innvandrere med høy utdanning eller innvandrere som arbeider i visse yrker (sykepleiere, bussjåfører, trikkførere er gitt som eksempler) har omtrent den samme månedslønnen som etniske nordmenn som jobber i de samme yrkene. Dette funnet, at likt arbeid gir lik lønn, bør styrke hypotesen om at vi ikke vil finne systematiske lønnsforskjeller i UDI.

2.1 Arbeidsledighet blant innvandrere

For meg begynte interessen for temaet innvandrere på arbeidsmarkedet i Norge rett etter at jeg i 1993 flyttet til Norge. Allerede på 1990-tallet leste jeg flere SSB-rapporter om arbeidsledighet i Norge. Det viste seg at uansett om det er høy eller lav konjunktur, er arbeidsledigheten blant innvandrere om lag tre ganger så høy som blant nordmenn.

Denne generelle trenden har også vært gyldig i de snart to årene som jeg har jobbet med konseptutvikling av denne oppgaven. Den 8. november 2017 skrev SSB under overskriften «Færre arbeidsledige innvandrere» at «[i] tredje kvartal 2017, var den registrerte ledigheten blant innvandrere 6,4 prosent, mens den for resten av befolkningen var på 1,9 prosent.» (SSBs, 8. nov. 2017).

Under overskriften «Nedgang i ledigheten for innvandrere» kan vi lese at «[n]edgangen ga en arbeidsledighetsprosent på 5,3 prosent for innvandrere og 1,5 prosent for befolkningen eksklusive innvandrere i 2. kvartal 2018, ifølge statistikken Registrerte arbeidsledige blant innvandrere.»

Videre skriver SSB i samme artikkel at «[t]otalt ser vi en nedgang i bruttoledigheten blant innvandrere fra 8,3 til 7,1 prosent i denne perioden. For befolkningen eksklusive innvandrere var det en nedgang fra 2,4 til 2,0 prosent.» (SSB, 21. august 2018).

Den 14. februar 2019 publiserte SSB en status for arbeidsledighet ved overgangen til 2019. Selv om SSB skriver at metoden for beregningen endret seg og data derfor ikke kan sammenlignes med tidligere data, skriver SSB at 5,4 prosent av innvandrerne er registrert ledige 4. kvartal 2018, mot 1,6 prosent i befolkningen eksklusive innvandrere, (SSB, 14. februar 2019). Flere aviser som ser på tallene beregner at innvandrere står for 40 prosent av arbeidsledigheten i Norge. SSB nyanserer oversikten ved å fordele de arbeidsledige mellom hvor de opprinnelig kommer fra og viser lav ledighet blant innvandrere fra Norden og størst ledighet blant innvandrere fra Afrika, (SSB, 14. februar 2019).

Ut fra disse oversiktene kan det se ut til at det er et tydelig skille mellom majoritetsgruppen, nordmenn, og minoritetsgruppen, innvandrere, i flere dimensjoner på arbeidsmarkedet.

2.2. Like muligheter?

Lars Østby, Bjørn Olsen, Anders Ekeland, Grete Brochmann, Jon Rogstad, Anniken Hagelund, Hanne Kavli, Arnfinn Midtbøen og andre forskere har i mange år jobbet med ulike problemstillinger knyttet til etniske skillelinjer og innvandrerens stilling på det norske arbeidsmarkedet. De har sett på innvandring, integrering, deltakelse på arbeidsmarkedet,

arbeidsledighet, levekår, forskjeller mellom innvandrere i offentlig sektor og privat sektor og mange andre problemstillinger.

Den siste oppdaterte statistikken fra SSB viser tydelig at innvandrere utgjør en lavere andel blant ledere, for eksempel, og en høyere andel i yrker som er rangert lavest i det norske samfunnet (SSB, 5. mars 2019, Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert). Når man ser på Norges befolkning mellom 20 og 66 år finner SSB at 10 prosent av befolkningen eksklusive innvandrere er i lederposisjoner på jobben, mens tilsvarende andel for innvandrere er kun 4,3 prosent. Andel innvandrere med lederstillinger i Norge er dermed betydelig lavere enn andelen nordmenn i slike stillinger.

Videre ser vi at menn er overrepresentert i lederstillinger, en trend som er gyldig både for nordmenn og for innvandrere. Menn har derfor større sannsynlighet til å bli ledere, uansett om de er nordmenn eller innvandrere. Dette er en av de grunnene til at det er viktig å kontrollere for kjønn når vi ser på sannsynlighet for å bli leder.

Innvandrere er kraftig overrepresentert i lavere stillinger. I SSBs oversikt ligger renholdere/hjelpere arbeidere nederst i pyramiden. Der finner vi en andel 2,9 prosent av etnisk norske ansatte, mens andelen innvandrere i denne kategorien er hele 14,4 prosent.

Disse tallene er ikke kontrollert for flere viktige variabler, men de gir oss en pekepinn på at det finnes et tydelig skille mellom nordmenn og innvandrere når det gjelder posisjon i arbeidsmarkedet. Spørsmålet er om vi vil se et slikt skille også i et stort offentlig organ hvor de aller fleste ansatte har høyere utdanning og tilnærmet like kvalifikasjoner.

2.3. Likestilling – og lik lønn for likt arbeid

Prinsippet «lik lønn for likt arbeid» er et hovedprinsipp i det norske arbeidsmarkedet. Utfordringen med å sammenligne lønn er at arbeidstakere har ulike arbeidsoppgaver basert på utdanning, alder, fysiske forutsetninger, kompetanse også videre. Det er imidlertid klart at tilhørighet til en etnisk gruppe ikke skal påvirke måten arbeidsgiveren vurderer arbeidstakers kompetanse.

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) forbyr diskriminering på grunn av etnisk bakgrunn. Ordlyden i kapittel 2, Forbud mot

diskriminering § 6 er: «Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt.»

Videre presiserer loven ett punkt med en forklaring på hva som faller inn under etnisitet: «Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.» Denne presiseringen viser at lovgiveren har vært særlig oppmerksom på etnisitet.

Ved en mulig forskjellsbehandling mellom etniske grupper kommer også arbeidsmiljølovens bestemmelser om lønn til anvendelse. Arbeidsmiljøloven § 13-1 Forbud mot diskriminering punkt 4 uttrykker den generelle henvisning til likestilling- og diskrimineringsloven. Arbeidsmiljøloven § 13 – 1 (5) er direkte knyttet til etnisk diskriminering: «(5) Ved diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn gjelder diskrimineringsloven om etnisitet.» (Arbeidsmiljøloven, 2005).

Arbeidsmiljøloven § 13-2 definerer hvilke sider ved arbeidsforholdet dette kapittel gjelder ved blant annet «(1) a) utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse,» og «c) lønns- og arbeidsvilkår».

Selv om prinsippet lik lønn for likt arbeid er tydelig, rapporterer SSB stadig om lønnsforskjeller mellom etniske grupper. SSBs lønnstatstikk for 2016 viser at innvandrernes lønn utgjorde 86 prosent av lønnen for ikke-innvandrere (publisert 16. november 2017). Samtidig skriver SSB at lønnsnivået varierer mye avhengig av hvor innvandrerne kommer fra og særlig hvilke utdanningsløp, yrke og arbeid de velger. Utfordringen er å vurdere om slike observerte forskjeller kan knyttes til ulike kvalifikasjoner og ulikt arbeid, og dermed saklige, eller om det er en indikasjon på forskjellsbehandling.

Idunn Brekke og Arne Mastekaasa referer til en rekke studier i Norge og i andre vestlige land som viser at innvanderbefolkningen gjennomsnittlig har lavere inntekt enn majoritetsbefolkningen (Birkelund og Mastekaasa, 2009). De referer til studier som peker på at inntektsforskjellene i stor grad skyldes arbeidsmarkedsdeltakelse. Samtidig viser de til forskning som peker på at hvis innvandrere får tilgang til arbeidsmarkedet og opparbeider seg

arbeidserfaring, vil mye av inntektsgapet mellom majoritetsbefolkningen og innvandrerbefolkningen forsvinne.

Brekke og Mastekaasa (2008) referer til en brukt tilbudsteori som kan forklare inntektsforskjellene, humankapitalteorien (Becker, 1975). I humankapitalteorien forklares inntektsforskjellene som et resultat av at minoritetsbefolkningen har mindre – eller mindre relevant – humankapital i form av utdanning og arbeidserfaring.

Tidligere forskning i Norge viser at arbeidsgivere vektlegger kunnskaper om det norske språket samt kjennskap til norsk arbeidsliv og kultur. Disse kravene fra arbeidsgiverne gjør terskelen for å bli rekruttert til en stilling høyere for innvandrere enn for majoritetsbefolkningen (Rogstad 2001). Denne forklaringen om manglende kjennskap til norsk arbeidsliv og kultur skal imidlertid falle bort når vi sammenligner nordmenn og innvandrere som har konkurrert om de samme stillingene, og innvandrerne som ble valgt basert på kvalifikasjonsprinsippet.

De ulike teoriene gir alternative forklaringer på hvorfor innvandrere generelt står svakere enn nordmenn på arbeidsmarkedet. Enten det er snakk om arbeidsgiverens bevisste valg eller om statistisk diskriminering, kan det virke som om «markedsverdien» på en person med innvandrerbakgrunn generelt er noe lavere enn på en person som tilhører majoritetsbefolkningen.

Men når en innvandrer konkurrerer seg inn i en stilling så skal dette med «markedsverdien» være ferdig vurdert. I slike situasjoner bør vi observere den såkalte «inntektsassimileringshypotesen», nemlig at inntektsforskjellene reduseres eller forsvinner når innvandrere som har opparbeidet utdanning, erfaring og kulturell kunnskap, får jobb på lik linje med majoritetsbefolkningen. Rekruttering til enhver stilling i offentlig sektor skal bety at innvandrerens er best kvalifisert til stillingen. Dette betyr at når vi sammenligner mellom ansatte med like kvalifikasjoner og tilnærmet like arbeidsoppgaver og ansvar skal vi se hvordan inntektsassimileringssteorien fungerer i praksis. Teorien skal nemlig fungere både i Norge og internasjonalt (Brekke og Mastekaasa, 2009).

Til tross for at like kvalifikasjoner og likt arbeid skal føre til at vi ikke ser noen lønnsforskjeller, konkluderer Sissil Jensen med at «ikke-vestlige hovedfagskandidater fra

norske universiteter og vitenskapelige høyskoler med like karakter og samme fagbakgrunn tjener mindre enn tilsvarende personer med majoritetsbakgrunn to år etter endt utdanning» (Jensen, 2008). Jensen påpeker at resultatene er i samsvar med funn lignende, tidligere studier. Videre vedvarer lønnsforskjellene etter at det kontrolleres for offentlig og privat sektor (Jensen 2008).

2.4. Rekruttering til stillinger: ulike typer forskjellsbehandling

Jon Rogstad presenterer ulike perspektiver - eller mulige grunner - for diskriminering på arbeidsmarkedet (2001, 2012). Én av dem er at arbeidsgiveren bevisst ønsker å velge en konkret person, selv hvis et slik valg kan være diskriminerende. Rogstad referer til Gary Beckers «The Economics of Diskrimination» (1971), som presenterer en bevist forskjellsbehandling, selv hvis dette skaper dårligere resultater.

Et annet perspektiv innen forskjellsbehandling på arbeidsmarkedet er presentert av Waldinger og Lichter (2003). I henhold til denne teorien oppstår forskjellsbehandling som følge av at de som rekrutterer til stillinger antar at andre kolleger, eller brukerne av tjenester som leveres av organisasjonen eller bedriften, ikke vil ha for mange innvandrere i stillinger i organisasjoner, og derfor prioriterer å rekruttere personer som tilhører majoriteten.

Forskjellsbehandling mellom grupper kan videre oppstå på grunn av noen mindre bevisste mekanismer. Psykolog Gordon Allport har presentert en modell for bruk av stereotyper basert på at man ubevisst gjør visse vurderinger av en gruppe og dermed trekker konklusjoner i forhold til alle medlemmene av gruppen (Allport 1954). Slike gruppefordommer vil kunne bidra til at man trekker konklusjoner om enkeltpersoner basert på mer eller mindre kunnskap om gruppen de tilhører.

Kenneth Arrows teori, som står sentralt i forskning på etniske skiller, har fokusert på arbeidsgivers rasjonelle håndtering av begrenset informasjon, noe som førte til det Arrow definerte som «statistisk diskriminering» (Arrow, 1973). Arrow presenterer en modell som skiller mellom potensielle ansatte for jobber som krever lave kvalifikasjoner og ansatte for jobber som krever høyere kvalifikasjoner. Hvis arbeidsgiverens forestillinger er at det er mest sannsynlig at en gruppe vil kunne passe best for høyt kvalifiserte jobber (for eksempel hvite amerikanere), vil det kunne oppstå en statistisk diskriminering mellom de to rasene – hvite og fargede.

Arrows forklaring er at når en arbeidsgiver mener at sannsynligheten (probability) for at personer som tilhører en bestemt etnisk gruppe vil være mer produktive og bedre medarbeidere, vil arbeidsgiveren velge personer fra denne gruppen, basert på denne forestillingen (Arrow, 1971, s. 26-27).

Samme type funn blir presentert av Castillo og Petrie (2010), som beskriver statistisk diskriminering basert på tilhørighet til en rase. Igjen blir det konstatert at gruppetilhørighet er mest relevant når man ikke har individuell informasjon om medlemmer som tilhører en annen etnisk gruppe. Det er da man baserer seg på stereotyper og forestillinger som skaper «in-group, out-group bias». Denne typen diskriminering blir redusert eller forsvinner når det foreligger mer informasjon. Sånn sett foreslår forskerne at statistisk diskriminering er knyttet til informasjonsmangel og ikke til rasisme, foreslår forskerne.

Arnfinn H. Midtbøen presenterer tydelige skiller mellom innvandrere og nordmenn i den norske arbeidsmarkeds konteksten (Midtbøen og Rogstad, 2012). Sysselsetting og arbeidsledighet er en dimensjon som stadig kommer tilbake når man sammenligner mellom gruppene. Lønnsforskjeller er en annen dimensjon. Men som Midtbøen skriver – det vi observerer gjennom slike statistikker er at det eksisterer ulikheter mellom majoritetsbefolkningen og etniske minoritetsgrupper. Hvor mye av disse ulikhetene skyldes diskriminering er likevel ikke klart (Midtbøen, 2012 s. 49). Formålet med design av eksperimenter som skal avdekke diskriminering er nettopp å vurdere alternative forklaringer på disse skillene.

Midtbøen beskriver en forskningsdesign knyttet til sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju, når kvalifikasjonene er like, men navnet er et typisk utenlandsk navn. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å bli innkalt til intervju er det Midtbøen finner som «netto diskrimineringsrate» på 24,3 prosent. Det vil si at et utenlandsk navn reduserer sannsynligheten for å bli innkalt til intervju med 24,3 prosent sammenlignet med et norsk navn, eller «majoritetskandidat» (Midtbøen, 2012 s. 78). Videre bryter han det tallet opp i kjønn, arbeidssted, offentlig sektor versus privat sektor og type stilling. Det mest relevante for denne oppgaven er at diskriminering forekommer i et betydelig mindre omfang – og er ikke signifikant - i offentlig sektor sammenlignet med privat sektor. Samtidig konkluderer han med at en del av svaret på diskriminering ligger i stillingsnivå, der høyere

økonomistillinger som controller eller revisor skiller seg særlig negativt ut med en redusert sannsynlighet for innkalling til intervju av jobbsøkere med minoritetsbakgrunn på hele 63,6 prosent.

Det funnet styrker Moa Bursells konklusjon i samme type undersøkelse i Sverige (Bursell 2007). Selv om Bursell konstaterer at det generelt finnes diskriminering, nyanserer hun funnet ved å peke på at det ikke gir mening å snakke om ett tall knyttet til omfanget av diskriminering i ansettelsesprosesser. Bursell foreslår at man bør operere med ulike stillingstyper og forske på offentlig og privat sektor og større og mindre organisasjoner. Slike ulike variabler vil kunne gi et mer nøyaktig svar om ulikt omfang av diskriminering i ulike stillinger. Jeg finner Bursells avsluttende kommentar som svært relevant for dette prosjektet: Hun peker på at forskningsprosjektet i «laboratoriumtilstand» fjerner absolutt alle mulige forholdene som kan påvirke utfallet – bortsett fra ett element – navnet. Og til tross for at den eneste forskjellen var navnet, rapporterte Bursell at det ble avdekket diskriminering av personer med utenlandsk navn.

Det å observere forskjellsbehandling i rekrutteringsprosesser gir ikke svar på hvordan denne forskjellsbehandlingen oppstår. Vi kan forvente at arbeidsgiver ikke vil innrømme diskriminering basert på etnisk grunnlag. Videre kan vi forvente at arbeidsgiver har saklige forklaringer på hver enkelt rekrutteringsprosess, noe som betyr at arbeidsgiver sannsynligvis ikke vil være enig med forskere som mener at innvandrere systematisk blir diskriminert. Jon Rogstad utdyper begrepet statistisk diskrimineringen slik: «[...]beslutninger som isolert sett har liten betydning akkumuleres og resulteres samlet i systematisk ulikhet mellom nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn. [...] Summen av alle de enkeltstående tilfellene gir massiv ulikhet» (Rogstad 2000). Når arbeidsgiver ser på den type statistisk diskriminering som en serie av korrekte enkeltstående beslutninger, utgjør det derfor ikke noe som arbeidsgiver ser på som diskriminering.

Beckers konklusjon er at statistisk diskriminering innebærer at arbeidsgiver antar at noen grupper generelt ikke har like gode forutsetninger for å gjøre en god jobb og unngår å ansette individer fra disse gruppene (Becker, 1971:16). Denne mekanismen for statistisk diskriminering blir betraktelig svekket når arbeidsgiveren vurderer interne søkere. Det som er fornuftige bedriftsøkonomiske vurderinger endrer seg når arbeidsgiver kjenner

arbeidsutførelsen og arbeidskvaliteten til innvandrere som allerede er i systemet.

Samme tenkning knyttet til statistisk diskriminering blir presentert av Edmund Phelps (1972). Phelps peker på at hvis individuell vurdering av kandidater er krevende, kan gruppetilhørighet – for eksempel kjønn og etnisitet – brukes i sortering av søkere.

Statistisk diskriminering kan derfor forklare hvorfor det er vanskeligere for innvandrere å bli rekruttert til høyere stillinger. Forklaringskraften i denne mekanisme skal imidlertid bli noe svekket når innvandrere søker høyere stillinger eller forfremmelse internt i organisasjonen.

2.5. Glasstaksteorien

Basert på studien av Midtbøens (2012) og Bursell (2007, 2014) om innvandreres lavere sannsynlighet for å bli innkalt til stillingsintervjuer, kan det være relevant å se nærmere på glasstaksteorien. Teorien har blitt mest brukt i forhold til kvinners posisjon på arbeidsmarkedet, særlig i forhold til rekruttering til høye stillinger, men kan være like relevant for etniske minoriteter. Begrepet «The Glass Ceiling» ble lansert mot slutten av 1970-tallet og har vært en gjenstand for forskningsprosjekter siden 1980-tallet. Det eksisterer noen forskjellige versjoner om når og i hvilken sammenheng begrepet ble lansert, men det er definert i litteraturen som «the metaphor of the ‘glass ceiling’ coined to describe the often subtle, but very real, barriers that women face as they try to climb the organizational hierarchy» (Bruckmüller m.f., 2014).

David A. Cotters definisjon er litt mer omfattende enn organisatoriske hindringer som reduserer muligheten til å nå høye stillinger. Cotter understreker at «The popular notion of glass ceiling effects implies that gender (or other) disadvantages are stronger at the top of the hierarchy than at lower levels and that these disadvantages become worse later in a person's career» (Cotter m.f., 2001). Denne definisjonen er mer interessant fordi den lanserer to nye elementer, det ene at glasstaket kan omfatte også andre grupper enn kvinner og det andre at de ulempene som glasstaket skaper, kan påvirke ens karriereutvikling senere.

I Norge ser vi at glasstaksforskningen får mer oppmerksomhet på 1990-tallet. I 1995 konkluderer forsker Anne Grete Solberg med at «[k]vinner har ikke samme tilgang på lederstillinger eller høye lønninger som menn har.» (Solberg, Kvinnelig ledelse i organisasjoner, i Drake og Solberg, 1995, s. 42).

Cotter (2001) gir en mer omfattende presentasjon av fire relevante kriterier som vi bør være oppmerksomme på når vi vurderer glasstaksbegrepet:

1. A glass ceiling inequality represents a gender or racial difference that is not explained by other job-relevant characteristics of the employee.
2. A glass ceiling inequality represents a gender or racial difference that is greater at higher levels of an outcome than at lower levels of an outcome.
3. A glass ceiling inequality represents a gender or racial inequality in the chances of advancement into higher levels, not merely the proportions of each gender or race currently at those higher levels.
(Promotions to higher positions and raises of income are the proper subject of glass ceiling tests.)
4. A glass ceiling inequality represents a gender or racial inequality that increases over the course of a career.

Det som ofte er omdiskutert i forbindelse med forskning på glasstak, er i hvilken grad en underrepresentasjon av en gruppe i toppstillinger handler om «usynlige barrierer» som kan forklares ved å anvende glasstaksteorien eller om det er reelle forskjeller mellom grupper som skaper en godt begrunnet forskjell mellom gruppene. Mari Teigen peker på at det finnes alternative forklaringer for hva som kan være årsaken til at vi ser færre kvinner i toppstillinger. (Teigen, i Reisel og Teigen 2014). Noen av disse kan være gyldige også for analyse av innvandrere som gruppe. Men som Teigen skriver kan det samme fenomenet – underrepresentasjon av en gruppe i toppen av hierarkier – tolkes som usynlige, urettferdige hindringer (glasstak) eller som reelle, godt begrunnede forskjeller. Teigen refererer blant annet til senere forskning av Anne Grete Solberg (2012) og til hennes egen forskning på offentlige etater fra 2002, hvor det i begge forskningsprosjekter konkluderer med at de ikke identifiserer et «glasstak».

Glasstaket er dermed et fenomen som er vanskelig å bevise. Det vi observerer er at markante forskjeller i andelen personer som tilhører ulike grupper i høyere stillinger, men årsaken til disse forskjeller er åpen for tolkninger og diskusjoner.

2.6. Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner

Det er det samme regelverket – likestillingsloven og arbeidsmiljøloven – som regulerer dette med forbud mot diskriminering på grunn av kjønn. Det betyr at vi i UDI ikke skal kunne observere lønnsforskjeller mellom menn og kvinner som har like kvalifikasjoner og utfører likt arbeid. Det er imidlertid slik at den 5. desember 2017 publiserte SSB artikkelen

«Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn vedvarer», med informasjon om lønnsforskjeller i ulike sektorer og ulike yrker.

SSB melder om betydelige lønnsforskjeller også blant høyt utdannede. Forklaringen på lønnsforskjellene ligger delvis på ulike utdanningsvalg som menn og kvinner gjør. Når det gjelder lønnsforskjeller i offentlig sektor skriver SSB at «[k]vinner i offentlig sektor tjener i snitt 44 000 kroner, og dette utgjør 87 prosent av mennenes snittlønn på 50 400 kroner i måneden.» Hvis hovedforklaringen på denne forskjellen er ulik utdanning og/eller ulikt arbeid, vil det være en naturlig forklaring på eventuelle forskjeller. Den generelle lønnsforskjellen mellom menn og kvinner er relevant for denne oppgaven, fordi det innebærer at det er viktig å kontrollere for kjønn når vi ser på innvandrernes og nordmennenes lønn.

Lønnsstatistikk for menn og kvinner som er ansatt i departementene er kilden til et VG-oppslag den 14. oktober 2018, «Her tjener menn en månedslønn mer enn kvinner.» VG melder at «[t]allene avslører også at menn i hovedsak tjener mer enn kvinner i alle departementer», og forsker Bård Jordfald i Fafo at «en forklaring kan være at kvinner og menn er å finne i ulike stillinger i de forskjellige departementene. Dersom menn dominerer i lederstillinger eller i høyere stillinger, mens kvinner dominerer i lavere saksbehandlerstillinger, kan en slik effekt oppstå.» (VG, 14. oktober 2018).

Også her ser det ut til at det forventes at likt arbeid skal lønnes likt. Forskjeller mellom menn og kvinner skal kunne oppstå på grunn av ulike roller og forskjellige arbeidsoppgaver, men bør ellers ikke forklares av kjønn alene.

2.7. Mer om analysemodellene i oppgaven

Det teoretiske grunnlaget, tidligere funn og generell kunnskap som SSB formidler gir et godt grunnlag for bygging av analysemodeller. Det forventes at vi finner en ønsket samvariasjon mellom stillingstitler og lønn. Det er en bred enighet for eksempel om at utdanning skal lønne seg og at høyere utdanning i gjennomsnitt skal gi høyere stillingstittel og høyere lønn. Det forventes også at ansvarsnivå og ansiennitet skal gi noe uttelling i form av lønn. Disse skal speiles i lønssystemet.

Samtidig må analysemodellen kunne avdekke uønskede systematiske forskjeller. Uønskede forskjeller mellom grupper - for eksempel mellom menn og kvinner eller mellom etniske nordmenn og innvandrere - faller under ikke-saklige forskjeller. Slike systematiske forskjeller kan være en indikasjon på diskriminering.

3. Metode

Jeg skal bruke kvantitativ metode for å besvare problemstillingen. Per Arne Tufte (2018) presenterer flere styrker ved bruk av kvantitativ analyse, som er relevant for dette prosjektet:

1. Hensikten er å besvare spørsmål om hvordan virkeligheten *er*.
2. Jeg skal se på «*hvor mye*» og «*hvor mange*» og avhengighetsrelasjoner.
3. Jeg skal *forenkle* bildet og gi en *statistisk oversikt* over de store linjene.
4. Jeg skal gå dypere inn i *variasjon* og se på hvorfor egenskaper ikke er likt fordelt mellom grupper.
5. Jeg skal *sammenligne* grupper.
6. Jeg skal se på *sammenhenger* mellom variabler.

HR-enheten i UDI har de siste årene utarbeidet en del oversikter over lønnsnivå, forskjeller mellom avdelinger, utdanningsnivå, kjønnsfordelinger m.m. Det jeg skal gjøre er å ta steget videre fra beskrivelse av statistikker til forklaring av disse, og deretter videre mot prediksjon.

Da jeg som student ønsket å bruke disse opplysningene for masteroppgaven oppsto det spørsmål om personvernproblematikk. Selv om opplysningene, metoden, funn og konklusjoner skal sikre anonymitet og skal presenteres kun statistisk, måtte jeg møte strenge krav knyttet til personvern, hvilket som førte til at jeg måtte justere forskningsprosjektet noe.

Når det gjelder etikk, vil jeg blant annet nevne at UDI-ansatte har fått informasjon om studien og har kunnet reservere seg. Svært få benyttet seg av denne muligheten, og disse ble tatt ut av datagrunnlaget. I tillegg måtte jeg sikre at ingen skulle «stå alene» i en kategori slik at vedkommende blir identifisert. Dette påvirker i mindre grad kategoriseringen og kodingen av opplysningene.

3.1. Hvorfor kvantitativ?

Bruk av kvantitativ metode med empiriske data fra arbeidsgiverens offisielle personalregistersystem skal kunne gi tydelige statistiske svar. Siden empirien er dokumenterte, bekreftede fakta fra databasen, er det tilnærmet ingen risiko for «bias» eller tolkning. Derfor får jeg en pålitelig kilde som oppfyller strenge krav til etterrettelighet. Ved å få et kvantitativt «snapshot» over relevante variabler på et bestemt tidspunkt, vil det være en

minimal risiko for manipulasjon av data, feiltolkning eller «pynting» på virkeligheten.

Alle de ni variablene som jeg skal se på, skal kodes i kvantitative verdier – enten basert på koding i UDI-systemet eller ved en hensiktsmessig koding som vil fungere godt i korrelasjons- og regresjonsanalyse.

Den kodede databasen skal dermed ha høy kvalitet. Hvis det mot formodning skulle oppstå mindre feil i kodearbeidet, vil disse ikke kunne påvirke det store bildet som skisseres av de 10 719 kodede opplysningene.

3.1.1. Analyseteknikk

Analyse på populasjonsnivå (ikke representativt utvalg) innebærer en større grad av sikkerhet når det gjelder funn.

Jeg skal begynne analysen med fordelinger av grupper (frequency), gjennomsnitt, medianer og beskrivelse av forskjeller og variasjoner. Videre skal jeg se på korrelasjoner mellom variabler og bivariate analyser.

Høye bivariate korrelasjoner mellom de uavhengige variablene indikere en fare for kollinearitet/multikollinearitet, som er den tekniske betegnelsen på tilfeller hvor det eksisterer en lineær sammenheng mellom to forklaringsvariabler. Ved å vurdere samvariasjon og multikollinearitet vil jeg sikre at jeg etablerer fruktbare regresjonsmodeller. Samspill mellom variabler, mulige brudd på linearitet og flere andre dimensjoner vil bli vurdert i forhold til hver enkelt variabel. Ved å kontrollere for korrelasjoner mellom de uavhengige variablene (for eksempel utdanningsnivå og stillingstittel eller alder og ansiennitet) får vi et mer realistisk bilde av den unike effekten fra hver av de uavhengige variablene i den avhengige variabelen (Ringdal, 2018, s. 416).

I slutten av funn-kapittelet skal jeg presentere relevante modeller for multippel regresjonsanalyse. Ved å bruke multippel regresjon med flere uavhengige variabler for å analysere variasjonen i den avhengige variabelen, vil vi kunne se hvor stor andel av variasjonen i den avhengige variabelen som kan forklares av alle de uavhengige variablene til sammen (Hellevik, 1983).

Regresjonsmodellene skal dermed ende med hypotesetesting. Multippel regresjonsanalyse skal kunne gi en god forklaringskraft på lønnsvariasjonene og samtidig isolere det unike bidraget av etniske bakgrunn til denne variasjonen.

3.1.2. Forutsetninger for korrelasjoner og modeller for henholdsvis årsak og sammenheng

Korrelasjon i seg selv handler kun om sammenheng mellom to fenomener som vi måler. Det er imidlertid slik at det finnes fire kriterier som må bli oppfylt for å kunne konstatere årsaksslutninger (Tuftes 2018, ss. 101-106). De fire er:

- sammenheng mellom variablene (korrelasjon)
- tydelig tidsrekkefølge mellom variablene – det er klart hva som kommer først og hva som kommer senere
- utelukke alternative forklaringer, det vil si andre bakenforliggende eller forstyrrende variabler som skaper variasjon
- Vi bør kunne vise til en/flere mekanismer som kan forklare denne sammenhengen mellom variablene.

Modellene som blir foreslått vil kunne oppfylle de fire punktene, men det som er mest utfordrende ved slike forskningsprosjekter er punkt tre. Når jeg skiller mellom forventede og uforventede korrelasjoner, eller mellom ønsket og uønsket variasjon, ser jeg naturligvis kun på variablene som legges inn og kontrolleres i modellen. Siden modellen må avgrenses har vi et begrenset antall variabler som kan kontrolleres. De valgte, uavhengige variablene vil imidlertid kunne vurderes i forhold til alle de fire kriteriene for årsaksslutninger.

3.2. Mer om antall observasjoner og datakvalitet

Databasen med opplysninger om alle ansatte er svært pålitelig. Opplysningene er den offisielle oversikten over alle 1 193 personer (populasjon) per september 2017, minus to som reserverte seg består undersøkelsen av 1 191 personer.

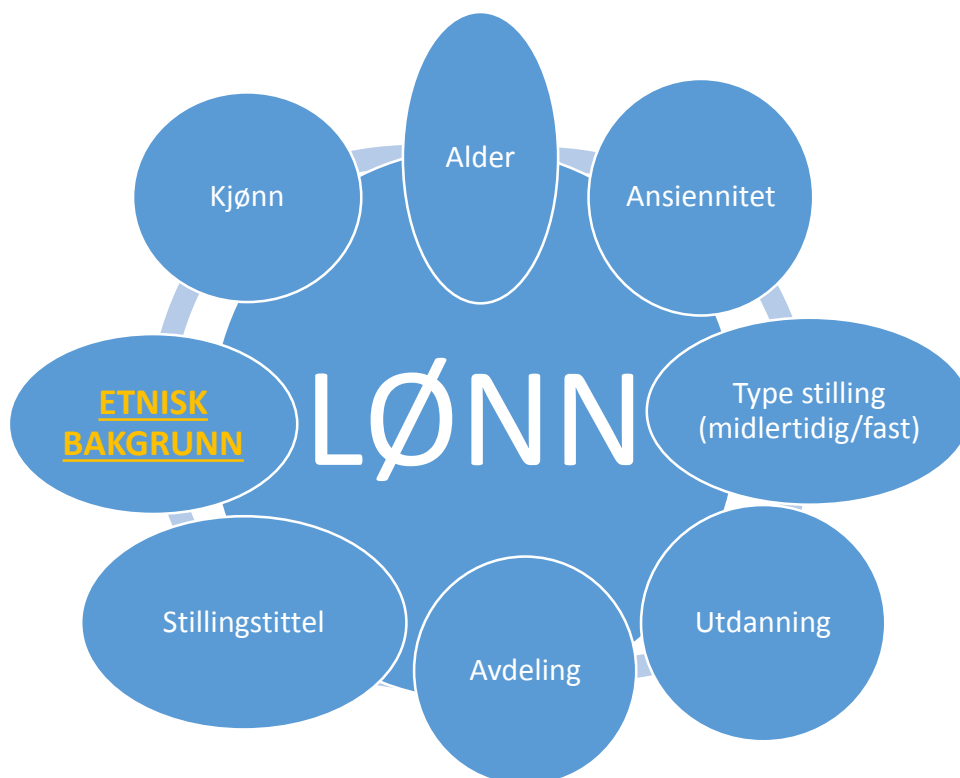
Alle opplysningene er basert på UDIs SAP-system og er dermed pålitelige. Jeg kan ikke utelukke at det kan ha oppstått noen mindre feil på grunn av ikke-oppdaterert informasjon i databasen eller feil koding. Dette er imidlertid en ubetydelig svakhet i en stor og omfattende database.

Den ene variabelen som ikke er kodet i systemet er etnisk bakgrunn. Jeg beskriver denne variabelen i punkt 3.3.1.

3.3. Variabler

Jeg er interessert i å se om etnisk bakgrunn (etnisk norsk versus personer med innvandrerbakgrunn) kan forklare noe av lønnsvariasjonen i UDI. For å kunne konstatere at det er etnisk bakgrunn som gir utslag, vil jeg se på totalt åtte mulige uavhengige/mellomliggende variabler som jeg mener bør undersøkes for korrelasjoner med lønn. Hver uavhengig variabel som er valgt i analysen er valgt enten fordi vi vet at den er korrelert med lønn eller fordi jeg ønsker å finne ut om denne variabelen kan forklare noe av lønnsvariasjonen.

Figuren viser de åtte uavhengige variablene og den avhengige variabelen, lønn.



Figur 1: Modellens variabler

Inntrykket som mange i UDI har, er at innvandrere er underrepresentert i lederstillinger. Samtidig vet vi at lederstillinger gir et kraftig utslag på lønn. Jeg skal derfor undersøke nærmere denne triangelen mellom innvandrerbakgrunn, stillingstittel og lønn når jeg kontrollerer for alle de øvrige relevante variablene. I tillegg skal jeg undersøke hver variabel

for seg og kombinasjoner av variabler. Dette for å sikre at modellene fanger opp forskjellige lineare relasjoner, samspill mellom variabler eller andre viktige elementer i kvantitative analyser.

3.3.1. De uavhengige variablene

- **Etnisk bakgrunn:** Definisjonen som jeg bruker er tilnærmet lik SSBs definisjon: *En person med innvandrerbakgrunn er en person som er født av to utenlandske foreldre.*

Dette er nominal variabel med to verdier, etnisk norsk/nordisk (betegnes som «norsk» i tabellene eller personer med innvandrerbakgrunn (betegnes som «innvandrer» i tabellene). SSB skiller mellom «norskfødte» og «utenlandskfødte», ser to generasjoner tilbake og skiller mellom første og andregenerasjon. Jeg bruker kun SSBs generelle definisjon uten disse skillene.

Jeg har vurdert flere kategorier på denne variabelen, for eksempel førstegenerasjonsinnvandrere, andregenerasjon, landbakgrunn, m.m., men jeg mener at det ikke vil være nødvendig i dette prosjektet når problemstillingen er utformet som den er. Ved å ha kun to kategorier sikrer jeg at jeg har et godt grunnlag for statistisk analyse, med 83,6 prosent nordmenn og 16,4 prosent innvandrere.

Jeg vil presisere at det i prinsippet er interessant å skille mellom første- og andregenerasjonsinnvandrere. Samtidig er det slik at for å få et nøkkelkort i UDI, må man (generelt) ha et relativt høyt, godkjent utdanningsnivå, tilfredsstillende språkkunnskaper og god samfunnsforståelse. Fordi det ofte er disse elementene som skaper differensiering mellom første- og andregenerasjonsinnvandrere, er det mindre interessant å se på første- og andregenerasjon når man ser på UDI-ansatte.

Et annet skille som jeg har vurdert er skillet mellom nordmenn og nordiske borgere. Men fordi vi har et generelt inntrykk av at nordiske borgere ikke skiller seg ut som gruppe, har jeg valgt å ikke kartlegge disse ansatte i en egen kategori. Denne kategorien hadde uansett vært for liten, og det er derfor naturlig å se på nordiske borgere som en gruppe som tilhører etnisk norsk-kategorien. Nominal variabel med to kategorier – innvandrere og norske – skal derfor være en god nok variabel.

For å kunne kode etnisk bakgrunn måtte jeg bruke utenlandske navn som pekepinn. Det betyr at når jeg ikke er sikker på etnisitet, bruker jeg vedkommendes navn og/eller kunnskap om denne ansatte fra tidligere tellinger, eventuelt kjennskap til personen. En slik kartlegging kan ikke være helt nøyaktig og er utsatt for mindre feil, men jeg mener at det er den beste måten å kartlegge etnisk bakgrunn på, når man jobber med opplysninger om svært mange ansatte. Her har jeg en fordel som forskere som regel ikke har; jeg kjenner flere hundre UDI-ansatte og mange av dem er kolleger som jeg har bakgrunnsinformasjon om. Men det sier seg selv at jeg ikke kan utelukke feil i en slik omfattende kartlegging. I den grad det har oppstått feil, vil disse ha mindre effekt ved bruk av en såpass stor database.

En større utfordring med variabelen er at noen ansatte med typiske utenlandske navn har en forelder som er etnisk norsk og er derfor norske i henhold til definisjonen. På den annen side kan det oppstå situasjoner der en ansatt har et «norsk» navn, selv om vedkommende har foreldre fra for eksempel Tyskland, Nederland eller et annet land og som faller under kategorien «innvandrere».

Jeg kan ikke utelukke at det kunne ha oppstått mindre feil i kartleggingen. Men igjen er denne manuelle kartleggingen en god og gjennomførbar metode, og den er mer effektiv enn for eksempel spørreundersøkelser eller questback. Til tross for de begrensningene beskrevet over har vi en god variabel for formålet som er skissert i oppgaven.

- **Kjønn:** På grunn av usikkerhet knyttet til stillings- og lønnsforskjeller mellom menn og kvinner kontrollerer jeg også for kjønn. Dette vil være viktig også fordi jeg må se på fordeling mellom menn og kvinner i de to etnisk bakgrunn-kategoriene.

- **Alder:** Jeg regner med at alder gir utslag på lønn. De fleste lavtlønnede i organisasjonen er nyutdannede, yngre medarbeidere, men vi ser også eldre ansatte med lavere kvalifikasjoner og lav lønn. Men eldre medarbeidere har ofte mer erfaring og har hatt en vis lønnsutvikling i årene i UDI eller på arbeidsmarkedet. Alder er derfor en naturlig variabel i analysen fordi den sannsynligvis forklarer noe av variasjonen i lønn.

- **Utdanning:** Denne variabelen er kodet i fem kategorier: ingen utdanning/annet, videregående skole, mer en videregående, men mindre enn universitets- eller høyskolegrad, lavere universitets- eller høyskolegrad (Cand.mag/Bachelorgrad/fullført grad på høyskole), og

høyere akademisk grad (hovedfag/master/magister eller tilsvarende og juridisk embetseksamen). Mastergrad og juridisk embetseksamen er i utgangspunktet likestilte siden de begge regnes som høyere universitetsgrad/høyskolegrad (5-6 år). Det er mulig å skille mellom de to utdanningsløpene ved å bruke forskjellige koder, slik at det er mulig å beregne gjennomsnitt/standardavvik/median for de ulike utdanningskategorier. Det er imidlertid slik at i regresjonsanalyse er det mest hensiktsmessig at to like utdanningsnivåer kodes likt.

- **Avdeling:** Denne variabelen er kodet i åtte kategorier, rangert etter gjennomsnittlig lønn i hver avdeling, siden vi vet at det er større lønnsforskjeller mellom avdelingene. Jeg regner med at rekruttering av ansatte til ulike avdelinger vil kunne forklare noe av variasjonen i lønn. Ved å kode de ulike avdelingene, vil jeg kunne kontrollere for det. I tillegg vil koding av de åtte kategoriene gi meg mulighet til å finne ut fordelingen mellom innvandrere og nordmenn i hver avdeling og mulighet til å undersøke min hypotese i de ulike avdelingene.

- **Stillingstittel:** Jeg bruker sju stillingskategorier – konsulent/annet, førstekonsulent, rådgiver, seniorrådgiver, underdirektør, seksjonssjef og direktørtittel (UDI-direktør, avdelingsdirektører, assisterende direktører). Stillingstitler har en høy korrelasjon (samvariasjon) med lønn og kan derfor forklare store deler av lønnsforskjellene.

Stillingstittel vil bli brukt for analyse av stillingsvariasjon, glasstak-begrepet og lønnsvariasjon i hver stillingstittel.

Koding av stillingstittelvariabelen skaper flere utfordringer. Ansatte kan midlertidig få nye stillingstitler under fungering i andre roller. Andre kan beholde sine tidligere stillingstitler, selv når de ikke lenger har den gamle rollen sin. Noen blir oppgradert eller degradert i posisjon, men beholder en og samme stillingstittel. For å sikre så lite innblanding som mulig i kartleggingen, velger jeg å bruke de offisielle stillingstitlene, uten å foreta individuelle vurderinger av ansatts egentlige rolle og posisjon.

- **Type stilling:** Dette er en nominal variabel med to kategorier, midlertidig og fast. Gjennom koding av denne variabelen vil jeg kunne se om innvandrere er overrepresentert eller underrepresentert i én av kategoriene. I tillegg skal jeg se hvordan denne gruppen påvirker lønnsvariasjonen.

Denne variabelen kan i perioder skape større variasjoner og kan være viktig hvis analysen skal gjentas i fremtiden.

- **Ansiennitet i UDI:** Variabelen er kodet i seks kategorien fra 1 til 6, hvor hver verdi representerer fem år lengre ansiennitet (fra første til 30. år, det vil si siden opprettelsen av direktoratet).

Denne variabelen har to større svakheter, en reell svakhet og en teknisk svakhet. Den reelle svakheten er knyttet til linearitet. Variabelen er problematisk på grunn av lønnspolitikk som de siste årene har ført til at nyansatte får høyere startlønn enn ansatte som begynte ett eller to år tidligere. I tillegg vet vi at lønnsutviklingen ikke er helt linear.

Den andre problematiske dimensjonen er en teknisk svakhet som her skaper en noe problematisk datakvalitet. Medarbeidere som startet og sluttet og startet igjen i UDI er registrert med siste tiltredelsesdato. Å oppspore de ansattes første tiltredelsesdato vil kreve uforholdsmessig mye ressurser og vil være relevant for en forsvinnende liten del av UDI-ansatte. Jeg velger derfor å bruke datoen som er registrert i systemet.

På grunn av strenge krav til anonymitet valgte jeg å kode denne variabelen i færre kategorier. Selv om jeg har valgt en kategorisering med seks verdier, mener jeg at dette ikke svekker modellen, fordi vi ikke mister hovedtrekkene ved variabelens egenskaper.

3.3.2. Den avhengige variabelen - lønn

Den avhengige variabelen er lønn. I denne undersøkelsen og analysen vil lønn være kodet som lønnstrinn i statens lønnsregulativ. Etter lønnsoppgjøret i 2016 oppsto det nye regler for fastsetting av lønn, med et nytt begrep – kronetillegg. Jeg har vurdert å gjennomføre individuelle, manuelle tilpasninger, men disse tilleggene utgjør en så minimal forskjell at det vil være mest nøyaktig å fortsette å operere med fastsatte lønnstrinn.

Lønnstrinn har en annen styrke, nemlig at lønnstrinn, i motsetning til faktiske utbetalinger, ikke blir påvirket av individuelle tillegg som for eksempel fungering, brøkdeler av stillinger, vaktssystem, kvelds- og helgearbeid, kompensasjon for tjenestereiser osv. Derfor kan vi sammenligne grunnlønnen til alle ansatte, det lønnstrinnet som ikke blir påvirket av tilfeldigheter eller periodiske endringer.

Systemet med lønnstrinn fases nå ut, men det vil alltid være mulig å repetere det opplegget som jeg gjennomfører og foreslår til andre etater, ved å endre den avhengige variabelen til lønn i kronebeløp med spesiell oppmerksomhet på periodiske justeringer.

3.4. Variablenes validitet og reliabilitet

De åtte uavhengige variablene måler definerte fakta som alder, ansiennitet, utdanningsnivå, stillingstittel basert på hierarki og flere andre faktiske dimensjoner. Ingen av dem målet oppfatninger og de er heller ikke indikatorer som på det som måles. Samtlige er faktaopplysninger.

Begrepet reliabilitet handler om variablenes pålitelighet, det vil si at gjentatte målinger med samme målingsinstrument gir samme resultat (Ringdal 2018, s. 103). Når variablene er etablerte faktaopplysninger kan vi være sikre på at disse har høy reliabilitet. Det betyr at sammenlignbare eksperimenter i samme etat eller i andre etater vil kunne gjennomføres med en stor grad av pålitelighet.

Variablenes validitet handler om at vi måler det vi faktisk ønsker å måle (Ringdal 2018, s. 103). Måling av demografiske segmenteringer har høy validitet, fordi vi nettopp er interessert i å finne ut om etnisk bakgrunn, kjønn, alder, utdanning eller andre variabler gir et utslag på den avhengige variabelen. De åtte uavhengige variablene har dermed svært forutsigbare egenskaper og høy validitet og reliabilitet.

Lønnstrinnvariabelen har en stor styrke, fordi den er en indikator som ikke er påvirket av tilfeldige tillegg, periodiske endringer og andre variasjoner knyttet til tjenestereiser, ubekvem arbeidstid, midlertidige oppdrag og andre tilfeldige forhold. Validiteten av lønnstrinn som indikator er derfor høyere enn den informasjonen som vi kan få gjennom faktisk utbetalt lønn til alle ansatte i direktoratet.

4. Presentasjon av analyseprosessen og funn

I den første delen av presentasjonskapitlet ser vi på de mest interessante og relevante fordelingene av flere variabler, gjennomsnitt og median. Ved å se på ulike dimensjoner kan vi få et bilde av hvordan UDI-ansatte er fordelt når vi isolerer forskjellige variabler.

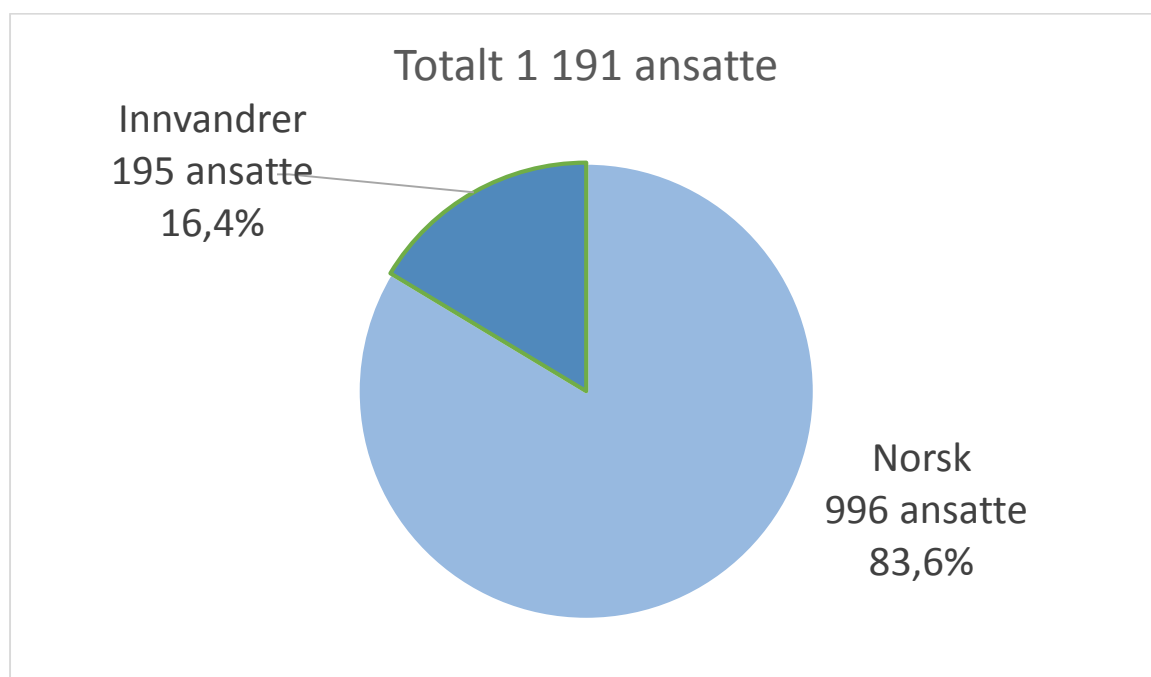
Samtidig skal jeg se på korrelasjoner mellom de ulike variablene og signifikansnivå i bivariate analyser. Dette vil hjelpe å identifisere de aktuelle regresjonsmodellene for denne analysen.

I den siste delen skal jeg presentere flere multippel regresjonsmodeller.

4.1. Fordelinger og ulike gjennomsnitt

Ved å presentere fordelinger, gjennomsnitt og medianer får vi en viktig indikasjon på flere sammenhenger som bør undersøkes nærmere.

Fordeling mellom nordmenn og innvandrere:



Figur 2: Antall/andel observasjoner fordelt på etnisk bakgrunn.

4.1.1. Lønn fordelt på etnisk bakgrunn

Tabellen viser gjennomsnittlig lønnstrinn for nordmenn og innvandrere, basert på SPSS-beregning (numerisk). Jeg vil videre bruke reelle lønnstrinn i egne tabeller.

Tabell 1: Gjennomsnittslønn for innvandrere og norske (numerisk)

Report					
Lønnstrinn1					
Etnisitet1	Mean	N	Std. Deviation	Median	% of Total N
Innvandrere	15,33	195	7,438	13,00	16,4%
Norsk	19,39	996	9,683	18,00	83,6%
Total	18,73	1191	9,470	17,00	100,0%

Gjennomsnittslønn for innvandrere (1), norsk (2) og total i numerisk uttrykk. Innvandrere, 15,33, er lik lønnstrinn 56,33. Norsk, 19,39, er lønnstrinn 60,39.

Tabell 2: Gjennomsnitts- og medianlønn fordelt på etnisk bakgrunn

Etnisk bakgrunn	Gjennomsnittslønn (lønnstrinn)	Medianlønn (lønnstrinn)	Antall / (andel i %)
Innvandrere	56,33	54	195 (16,4)
Norsk	60,39	59	996 (83,6)
Totalt (UDI)	59,73	58	1 191 (100)

Etnisk bakgrunn og lønnstrinn, gjennomsnitt og median.

Korrelasjonen mellom lønn og etnisk bakgrunn står sentralt i denne oppgaven, og den er på +0,159 og er signifikant. Etnisk bakgrunn har en viss samvariasjon med lønn, og positivt fortegn betyr at norske ansatte i gjennomsnitt har høyere lønn enn innvandrere.

Tabell 3: Chi-Square test (Pearson) for lønn og etnisk bakgrunn

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	93,840 ^a	49	,000
Likelihood Ratio	100,529	49	,000
Linear-by-Linear Association	29,948	1	,000
N of Valid Cases	1191		

a. 52 cells (52,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,16.

P-verdi på 0,000 er signifikant. Verdi under 0,01 betyr at vi har under 0,01 promille sannsynlighet til å forkaste en korrekt nullhypotese. Dermed har vi en god indikasjon på en systematisk, statistisk sammenheng mellom variablene.

4.1.2. Lønn og type stilling

I september 2017 hadde UDI 265 midlertidige ansatte, de fleste av dem i lavere stillinger. Denne gruppen både trekker kraftig ned gjennomsnittslønnen og påvirker forskjellen mellom de etniske gruppene.

Tabell 4: Gjennomsnittslønn (numerisk) fordelt på type stilling og etnisitet

Report					
Lønnstrinn1					
Stilling1	Etnisitet1	Mean	N	Std. Deviation	% of Total N
Midlertidig	Innvandrer	9,96	28	2,575	2,4%
	Norsk	10,41	237	4,983	19,9%
	Total	10,37	265	4,785	22,3%
Fast	Innvandrer	16,23	167	7,609	14,0%
	Norsk	22,19	759	9,071	63,7%
	Total	21,12	926	9,115	77,7%
Total	Innvandrer	15,33	195	7,438	16,4%
	Norsk	19,39	996	9,683	83,6%
	Total	18,73	1191	9,470	100,0%

Gjennomsnittslønn blant midlertidige ansatte er 51,37 og blant fast ansatte 62,12.

Videre er 85,6 prosent av innvandrerne fastansatte, mens tilvarende andel for norske er 76,2 prosent.

Tabell 5: Gjennomsnitts- og medianlønn blant fast ansatte fordelt på etnisitet

Etnisk bakgrunn	Gjennomsnittslønn (lønnstrinn)	Medianlønn (lønnstrinn)	Antall/ (andel i %)
Innvandrer, fast ansatte	57,23	55	167 (18)
Norsk, fast ansatte	63,19	61	759 (82)
Totalt	62,12	60	926 (100)

Lønnsforskjellene mellom de etnisk gruppene øker fra rundt 4 til 6 lønnstrinn når vi fjerner de midlertidige ansatte, som trekker ned gjennomsnittslønnen for norske.

Den observerte gjennomsnittlige forskjellen mellom de etniske gruppene øker betraktelig når vi tar vekk de 265 observasjonene av midlertidige, lavtlønnede ansatte (22,2 prosent av UDI-ansatte i september 2017). Etnisk norske er overrepresentert blant de midlertidige.

Jeg velger å ha de midlertidige med i analysen, fordi UDI i lengre perioder bruker midlertidige ansatte – det har heller vært normalen enn unntaket. Det er imidlertid viktig å peke på at den reelle forskjellen mellom de etniske gruppene er markant større når vi ser kun på fast ansatte. Forskjellen øker da fra fire lønnstrinn til seks lønnstrinn i gjennomsnitt.

Korrelasjonen mellom lønn og type stilling (midlertidig/fast) er +0,473. Dette er en forventet høy og signifikant korrelasjon mellom lønn og type stilling.

4.1.3. Lønn fordelt på kjønn

Fra tidligere forskning på lønnsforskjeller mellom menn og kvinner vet vi at det er sannsynlig at menn i gjennomsnitt har høyere lønn enn kvinner. Hvordan er det i UDI?

På det tidspunktet da dataopplysningene ble samlet hadde i UDI 830 kvinnelige ansatte (69,7 prosent) og 361 mannlige ansatte (30,3 prosent).

Tabell 6: Gjennomsnittslønn - og medianlønn fordelt på kjønn

Kjønn	Gjennomsnittslønn (lønnstrinn)	Medianlønnslønn (lønnstrinn)	Antall (andel i %)
Menn	62,02	60	361 (30,3)
Kvinner	58,73	57	830 (69,7)
Totalt	59,73	58	1 191 (100)

Gjennomsnittslønnstrinn for menn 62,02 (median 60). Tilsvarende for kvinner er 58,73 (57).

Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner ligner noe på lønnsforskjellen som vi ser mellom norske og innvandrere.

Korrelasjonen mellom lønn og kjønn er +0.160 og er signifikant. Positivt fortegn innebærer at menn i gjennomsnitt har høyere lønn enn kvinner. Kjønn og etnisk bakgrunn skal derfor undersøkes nærmere.

4.1.4. Lønnsforskjell mellom innvandrere og nordmenn, fordelt på kjønn

Den generelle kjønnsfordelingen er 30,3 prosent menn 69,7 prosent kvinner. Blant innvandrerguppen, totalt 195 ansatte, er det 64 menn (32,8 prosent) og 131 kvinner (67,2 prosent). Menn er overrepresentert i innvandrerguppen og andelen menn i innvandrerguppen drar noe opp andelen menn i hele UDI.

Tabell 7: Gjennomsnittslønn og medianlønn fordelt på etnisk bakgrunn og kjønn

Etnisk bakgrunn	Kjønn	Gjennomsnittslønn (lønnstrinn)	Medianlønn (lønnstrinn)	Antall/ andel (%)
Norsk	Menn	62,80	60	297 (24,9)
	Kvinner	59,35	58	699 (58,7)
Innvandrere	Menn	58,42	56	64 (5,4)
	Kvinner	55,40	54	131 (11)
Totalt		59,73	58	1 191 (100)

Gjennomsnittslønnstrinn fordelt på etnisk bakgrunn og kjønn, rangert fra høyest til lavest. Etnisk norske menn på toppen, så norske kvinner, videre innvandremenn og på bunnen innvandrerkvinner.

4.1.5. Lønn og stillingstittel

Korrelasjonen mellom de to variablene er på +0,906 og er signifikant.

Lønn og stillingstittel har ha en sterk sammenheng siden det er stillingstittel som er mest avgjørende for fastsetting av lønn.

En meget høy korrelasjon mellom de to variablene indikerer at vi måler et tilnærmet samme fenomen. Den høye korrelasjonen er naturlig, men den innebærer at vi ikke kan bruke de to i samme regresjonsmodell. Stillingstittel har en viktig funksjon i forhold til glasstaksanalysen og skal brukes i en annen regresjonsmodell som den avhengige variabelen. Tabellen nedenfor viser det markante utslaget som stillingstittel gir på lønn.

Tabell 8: Gjennomsnittslønn for hver stillingstittel

Stillingstittel	Gjennomsnittslønn (lønnstrinn)	Antall	Andel (%)
Konsulent (1)	45,00	7	0,6
Førstekonsulent (2)	50,27	320	26,8
Rådgiver (3)	56,31	391	32,8
Seniorrådgiver (4)	66,72	362	30,4
Underdirektør (5)	71,84	50	4,2
Seksjonssjef (6)	79,45	44	3,7
Direktør (7)	86,65	17	1,4
Totalt	59,73	1 191	100

Gjennomsnittslønn for hver stillingstittel. I samtlige kategoriene er det lav variasjon i hver stillingstittel og medianlønnen svært nær gjennomsnittet.

Tabell 9: Stillingstittel fordelt på etnisk bakgrunn

Stillingstittel	Innvandrere		Norsk		Totalt	
	Antall	(andel %)	Antall	(andel %)	Antall/	andel (%)
Konsulent (1)	3	(42,8)	4	(57,2)	7	(0,6)
Førstekonsulent (2)	64	(20,0)	256	(80)	320	(26,8)
Rådgiver (3)	87	(22,2)	304	(77,8)	391	(32,8)
Seniorrådgiver (4)	34	(9,4)	328	(90,6)	362	(30,4)
Underdirektør (5)	4	(8,0)	46	(92)	50	(4,2)
Seksjonssjef (6)	3	(6,8)	41	(93,2)	44	(3,7)
Direktør (7)	0	(0,0)	17	(100)	17	(1,4)

Totalt	195	(16,4)	996	(83,6)	1 191	(100%)
--------	-----	--------	-----	--------	-------	--------

Fordelingen viser null innvandrere blant de 17 personene med direktørtittel. 7 av 111 ledere har innvandrerbakgrunn (stillingskategoriene 5,6 og 7). Innvandrere er underrepresentert i høyere stillinger 4-7, og overrepresentert i lavere stillinger 1-3.

Nær 8 av 10 innvandrere har stillinger på de tre laveste stillingstitlene, mens bare i underkant av 57 prosent av de etnisk norske ansatte er plassert i disse stillingstitler.

I stilling med seniorrådgivertittel er innvandrere underrepresentert, med 9,4 prosent innvandrere og 90,6 prosent norske. Seniorrådgiver er en typisk høyere stilling, som regel uten lederansvar og uten personalansvar. Videre har denne stillingstittelen en meget stor lønnskala. Dette gir en mulighet til å rekruttere svært høyt kvalifiserte medarbeidere og tilby dem konkurransedyktig lønn som kan være på samme nivå som lederlønninger. På de tre øverste stillingstitler, som er lederstillinger, synker andelen innvandrere ytterligere.

4.1.6. Lønn, avdeling og etnisk bakgrunn

Det er kjent at det er markante forskjeller i lønn mellom de ulike avdelingene i UDI. Korrelasjonen mellom lønn og avdeling er på +0,533 og den er signifikant. Avdeling gir dermed en sterk pekepinn på lønn og skal derfor tas med i regresjonen.

Tabell 10: Gjennomsnittslønn i hver avdeling (avdelingenes navn i vedlegget)

Avdeling	Gjennomsnittslønn (lønnstrinn)	Antall	Andel (%)
Avdeling (1)	54,66	53	4,4
Avdeling (2)	55,94	387	32,5
Avdeling (3)	57,48	307	25,8
Avdeling (4)	60,87	218	18,3
Avdeling (5)	66,33	29	2,4
Avdeling (6)	66,59	54	4,5
Avdeling (7)	69,10	68	5,7
Avdeling (8)	72,56	75	6,3
Totalt	59,73	1 191	100%

Ansatte fordelt på avdeling. Avdelingene er rangert fra laveste gjennomsnittslønn til høyeste.

Denne forskjellen kan være relevant når vi ser på fordeling av personer med norsk bakgrunn eller med innvandrerbakgrunn i hver avdeling.

Tabell 11: Ansatte i avdelingene fordelt på etnisk bakgrunn

Avdeling	Innvandrere		Norsk		Totalt	
	antall	andel (%)	antall	andel (%)	Antall/	andel (%)
(1)	20	(37,7)	33	(62,3)	53	(4,4)
(2)	67	(17,4)	320	(82,6)	387	(32,5)
(3)	58	(23,2)	249	(76,8)	307	(25,8)
(4)	26	(11,9)	192	(88,1)	218	(18,3)
(5)	2	(7,4)	27	(92,6)	29	(2,4)
(6)	7	(12,9)	47	(87,1)	54	(4,5)
(7)	9	(13,2)	59	(86,8)	68	(5,7)
(8)	6	(8)	69	(92)	75	(6,3)
Totalt	195	(16,4)	996	(83,6)	1191	(100)

Innvandrere er overrepresentert i avdelinger med lavere gjennomsnittslønn, 1,2, og 3 noe underrepresentert i avdelinger med høyere gjennomsnittslønn.

En oversikt viser at innvandrere har lavere gjennomsnittslønn i nesten samtlige avdelinger. Effekten av de ulike variablene vil bli vurdert i regresjonen.

4.1.7. Lønn, utdanning og etnisk bakgrunn

Ansatte i UDI er delt inn i fem forskjellige utdanningsnivåer. Utdanning har en sammenheng med lønn. Det er en kraftig overvekt for det høyest utdanningsnivået. Innvandrere har noe lavere gjennomsnitt.

Korrelasjonen mellom lønn og utdanning er på +0,170 og er signifikant. Variabelen skal være relevant i regresjonsanalysen.

Tabell 12: Gjennomsnittslønnstrinn i hvert utdanningsnivå

Utdanning	Gjennomsnittslønn (lønnstrinn)	Antall	Andel (%)
Ingen utdanning/annen (1)	54,00	17	(1,4)
Videregående skole (2)	54,07	90	(7,5)
Kortere utdanning/fag (3)	59,88	56	(4,7)
Universitet/høyskole, lav utdanning (4)	59,84	203	(17)
Universitet/høyskole, høy utdanning (5)	60,43	825	(69,3)
Totalt	59,73	1191	(100)

Tabell 13: Utdanning og etnisk bakgrunn

Etnisk bakgrunn Utdanning	Innvandrere		Nordmenn		Totalt	
	Antall/ andel (%)		Antall/ andel (%)		Antall/ andel (%)	
Ingen utdanning/annen (1)	6	(35,2)	11	(64,8)	17	(1,4)
Videregående skole (2)	38	(42,2)	52	(57,8)	90	(7,5)
Kortere utdanning/fag (3)	13	(23,2)	43	(76,8)	56	(4,7)
Universitet/høyskole, lavere grad (4)	43	(21,2)	160	(78,8)	203	(17,0)
Universitet/høyskole, høyere grad (5)	95	(11,5)	730	(88,5)	825	(69,3)
Totalt	195	(16,4)	996	(83,6)	1191	(100)

Innvandrere er underrepresentert i kategori 5 (11,5 prosent), mens de er overrepresentert i de øvrige utdanningskategoriene. Gjennomsnittsutdanningsnivået for etnisk norske er 4,55 (mellom nivå 4 og nivå 5 i utdanningskategoriene) mens gjennomsnittsutdanningsnivået for innvandrere er noe lavere og ligger på 3,94 (nær nivå 4).

Utdanningsvariabelen kan forklare noe av lønnsvariasjonen og er relevant i regresjonsanalysen.

4.1.8. Alder, lønn og etnisk bakgrunn

Alder har en positiv korrelasjon med lønn, +0,488. Dette er forventet fordi eldre ansatte ofte har mer erfaring, og generelt sitter i høyere stillinger. I tillegg ser vi at i UDI har hatt svært mange midlertidig ansatte, og disse er unge ansatte som har betydelig lavere lønn. Alder er

derfor en relevant variabel i regresjonen. Videre er det viktig å se på gjennomsnittsalder for innvandrere og norske – som er tilnærmet lik.

Tabell 14: Gjennomsnittsalder og på etnisk bakgrunn

Report						
Alder1						
Etnisitet1	Mean	N	Std. Deviation	Median	% of Total Sum	% of Total N
Innvandrere	42,22	195	9,485	40,00	16,4%	16,4%
Norsk	42,11	996	10,340	41,00	83,6%	83,6%
Total	42,13	1191	10,201	41,00	100,0%	100,0%

Gjennomsnittsalder for innvandrere og norsk er tilnærmet helt lik, 42,22 år for innvandrere og 42,11 år for norske.

4.1.9. Ansiennitet, lønn og etnisk bakgrunn

Korrelasjonen mellom ansiennitet og lønn er +0,339. Ansiennitet har en høy korrelasjon med alder +0,639, og det kan se ut til at vi sannsynligvis ikke klarer å øke forklaringskraften av regresjonsmodellen markant ved å bruke både ansiennitet og alder. Ansiennitet har som beskrevet noen begrensninger, derfor bør alder prioriteres i analysen. Det er imidlertid viktig å nevne at ansiennitetsnivået (kodet grad) mellom de etniske gruppene er tilnærmet lik.

Tabell 15: Gjennomsnittsansiennitet og etnisk bakgrunn

Report			
Ansiennitet1			
Etnisitet1	Mean	N	% of Total N
Innvandrere	2,60	195	16,4%
Norsk	2,40	996	83,6%
Total	2,43	1191	100,0%

På grunn av koding av ansiennitet i seks kategorier gir variabelen kun en indikasjon, og ikke en nøyaktig beregning. Gruppene har tilnærmet lik ansiennitet. 2,4 og 2,6 ligger på midten av tredje kategori, rundt 12-13 år i gjennomsnittet.

Tabell 16: Ansiennitet (kategorisert) og gjennomsnittslønn

Ansiennitet (år)	Gjennomsnittslønn (lønnstrinn)	Antall	Andel (%)
0-5	55,43	378	31,7

6-10	60,23	305	25,6
11-15	60,68	245	20,6
16-20	63,74	190	16,0
21-25	64,86	21	1,7
26-30	66,77	52	4,4
Totalt	59,73	1 191	100

Tabellen viser blant annet det kraftige utslaget av de midlertidige ansatte i kategori 0-5 år.

4.2. Korrelasjon mellom modellens variabler

Tabellene gir en pekepinn på hvilke korrelasjoner som vil være de mest interessante å se på og vurdere i regresjonsmodellen eller modellene som blir foreslått. Korrelasjonsoversikten viser sammenhenger mellom alle parene av modellens variabler.

Tabell 17: Korrelasjoner mellom samtlige variabler

		Correlations								
		Lonnstrinn1	Stillingstittel1	Etnisitet1	Kjønn1	Avdeling1	Utdanning1	Alder1	Stilling1	Ansiennitet1
Lonnstrinn1	Pearson Correlation	1	,906**	,159**	,160**	,533**	,170**	,488**	,473**	,339**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191
Stillingstittel1	Pearson Correlation	,906**	1	,148**	,119**	,382**	,176**	,427**	,506**	,371**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191
Etnisitet1	Pearson Correlation	,159**	,148**	1	-,024	,106**	,233**	-,004	-,084**	-,054
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,405	,000	,000	,887	,004	,062
	N	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191
Kjønn1	Pearson Correlation	,160**	,119**	-,024	1	,121**	,046	,091**	,015	-,014
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,405		,000	,110	,002	,615	,641
	N	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191
Avdeling1	Pearson Correlation	,533**	,382**	,106**	,121**	1	,009	,235**	,211**	,054
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,768	,000	,000	,063
	N	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191
Utdanning1	Pearson Correlation	,170**	,176**	,233**	,046	,009	1	-,294**	-,216**	-,289**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,110	,768		,000	,000	,000
	N	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191
Alder1	Pearson Correlation	,488**	,427**	-,004	,091**	,235**	-,294**	1	,524**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,887	,002	,000	,000		,000	,000
	N	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191
Stilling1	Pearson Correlation	,473**	,506**	-,084**	,015	,211**	-,216**	,524**	1	,568**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,615	,000	,000	,000		,000
	N	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191
Ansiennitet1	Pearson Correlation	,339**	,371**	-,054	-,014	,054	-,289**	,639**	,568**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,062	,641	,063	,000	,000	,000	
	N	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191	1191

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fullstendig korrelasjonstabell for samtlige variabler med signifikansnivå.

4.3. Uønskede korrelasjoner mellom uavhengige variabler

Korrelasjonstabellen indikerer at det kan oppstå multikollinearitet i regresjonsmodellen.

Multikollinearitet er graden av linear sammenheng mellom flere uavhengige variabler i en multipel regresjon. Basert på de noe forhøyde korrelasjoner mellom alder og ansiennitet (+0,639), ansiennitet og type stilling (+0,568) og alder og type stilling (+0,524) kan det oppstå en fare for at disse variablene forklarer samme andel av variasjonen i lønn.

Av de tre variablene har ansiennitet, som har flere begrensninger og svakheter, lavest korrelasjon med lønn, +0,339. Alder og type stilling har et større utslag på lønn. Den høye korrelasjonen mellom de to kan tyde på mulig multikollinearitet, men de skal enten brukes sammen eller hver for seg i to forskjellige regresjonsmodeller, med én av dem i hver modell.

En fordel med å bruke alder-variabelen i regresjonen er at alder er en variabel med svært mange verdier, mellom 24 og 68 år. Derfor kan vi se en B-koeffisient som viser den gjennomsnittlige lønnsvariasjonen som forklares av alder for hver økning på ett år.

Type stilling er en nominal variabel med to verdier. Derfor er den mindre nyansert og en endring på én verdi gir hele det gjennomsnittlige utslaget på lønn. Den er imidlertid en interessant variabel, fordi innvandrere er overrepresentert i gruppen fast ansatte, noe som tilsier at den reduserer noe den gjennomsnittlige lønnsforskjellen. Ved å kontrollere for denne variabelen får vi et mer korrekt bilde av den reelle forskjellen mellom innvandrere og etnisk norske som er fast ansatte i direktoratet.

4.4. Regresjonsanalyse

Basert på de presenterte tabellene og korrelasjonene identifiserer jeg de viktigste variablene. Ved å følge analysestrategien som Ringdal foreslår (Ringdal 2018, s. 416) presenterer jeg de mest relevante modellene.

De første modellene, modell 1 og 2, har begge lønn som den avhengige variabelen og fem av de mest relevante uavhengige variablene. Regresjonsmodell 2 vil videre bli modifisert på variabelen type stilling, men kun fast ansatte, for å vurdere endringene i B-koeffisientene og Pearson-koeffisienten for både alle ansatte og kun fast ansatte.

Den siste presenterte regresjonsmodellen, modell 3, har stillingstittel som den avhengige variabelen.

4.4.1 Multippel regresjon modell 1

Regresjonsmodellen er bygget slik:

Avhengig variabel: Lønn

Uavhengige variabler: Etnisitet, kjønn, avdeling, utdanning og alder

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,512	6,616

a. Predictors: (Constant), Alder1, Etnisitet1, Kjønn1, Avdeling1, Utdanning1

b. Dependent Variable: Lonnstrinn1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54845,353	5	10969,071	250,580	,000 ^b
	Residual	51872,961	1185	43,775		
	Total	106718,314	1190			

a. Dependent Variable: Lonnstrinn1

b. Predictors: (Constant), Alder1, Etnisitet1, Kjønn1, Avdeling1, Utdanning1

Coefficients^a

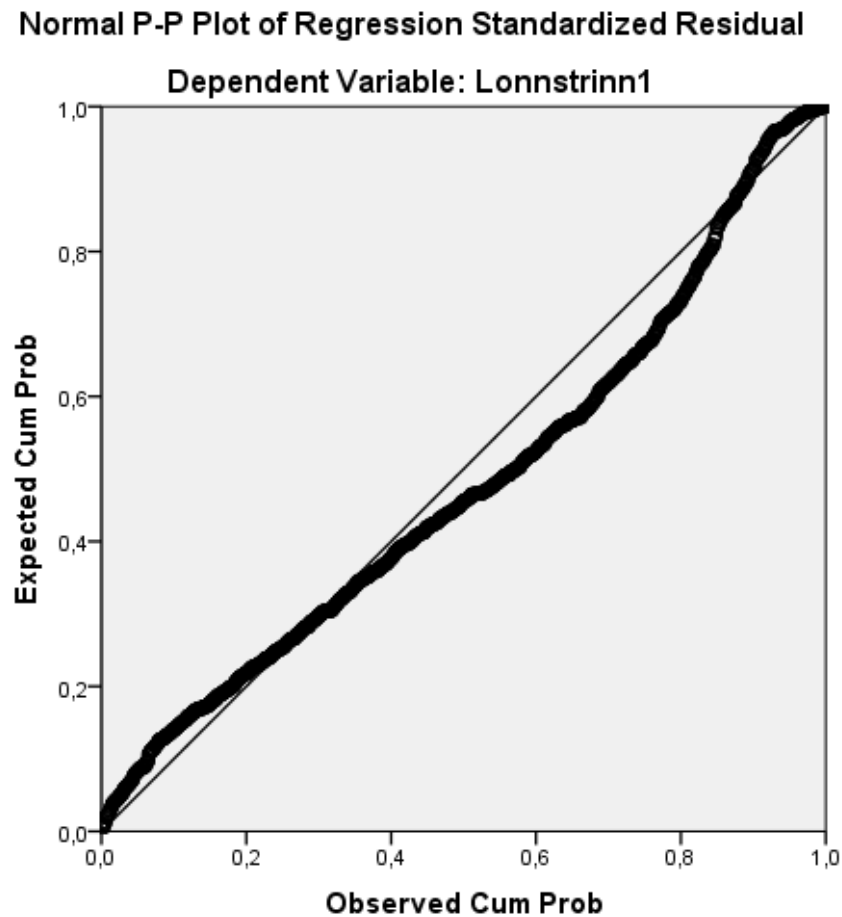
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-23,351	1,628		-14,346	,000		
	Etnisitet1	1,299	,537	,051	2,417	,016	,930	1,075
	Kjønn1	1,141	,423	,055	2,700	,007	,974	1,027
	Avdeling1	2,083	,108	,408	19,313	,000	,920	1,086
	Utdanning1	2,797	,211	,290	13,231	,000	,851	1,175
	Alder1	,438	,020	,472	21,495	,000	,849	1,177

a. Dependent Variable: Lonnstrinn1

Figur 3: Multippel regresjon modell 1

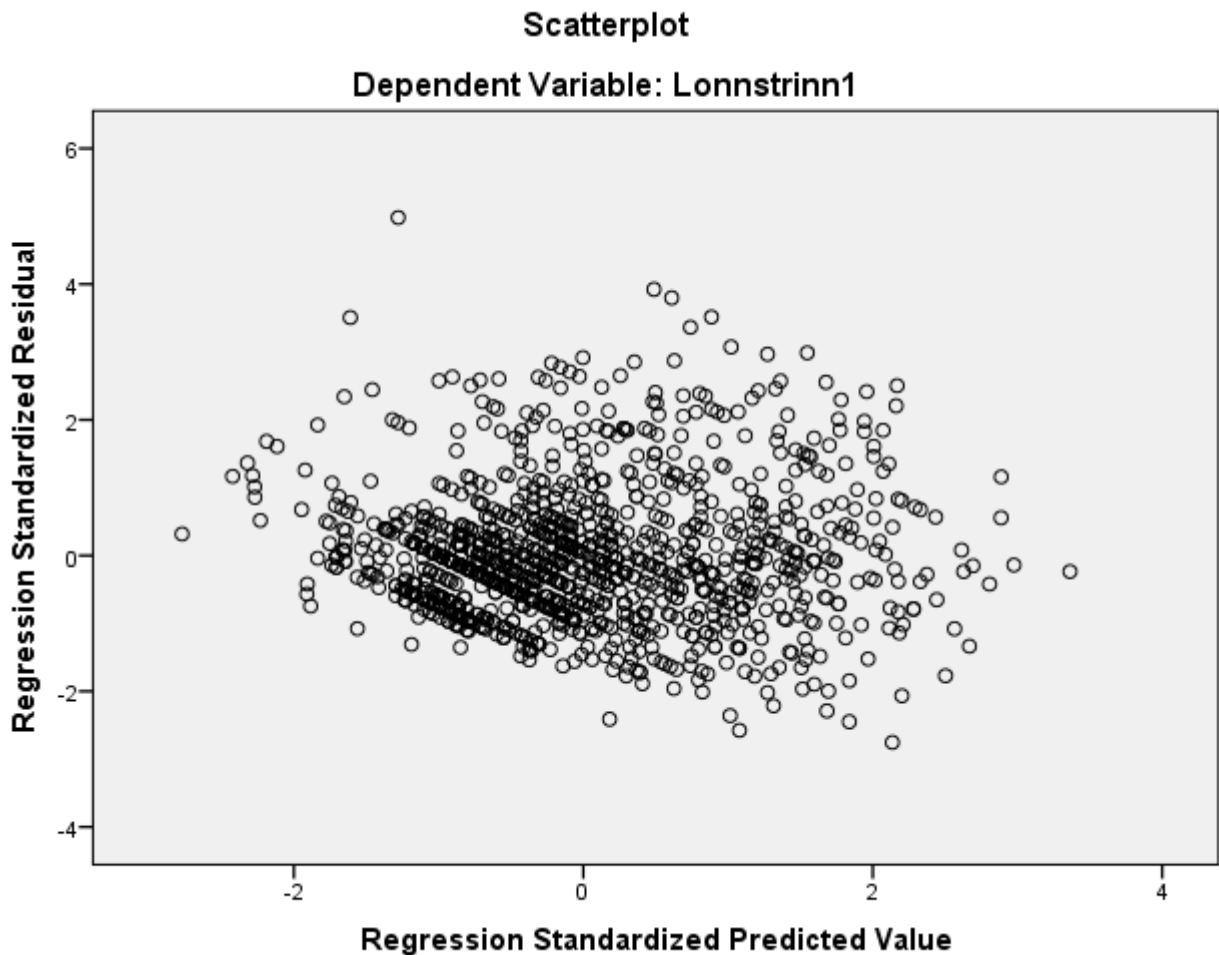
R-Square (den multiple korrelasjonskoeffisienten) på 51,4 prosent betyr at modellen forklarer 51,4 prosent av lønnsvariasjonen (adjusted R-Square 51,2 prosent). Ved å bruke modellen kan vi redusere feilprediksjon med 51,4 prosent sammenlignet med prediksjon på gjennomsnittet. I figuren under ser vi at modellen er signifikant, Sig 0,000. Alle de fem uavhengige variablene forklarer noe av lønnsvariasjonen. Alle er signifikante, men etnisk bakgrunn er signifikant på 0,05-nivå. Etnisk bakgrunn og kjønn er nominale variabler og

koefisientene kan derfor sammenlignes; etnisk bakgrunn gir et noe større utslag på lønn sammenlignet med kjønn. Videre varierer VIF-verdiene (Variance Inflation Factors) mellom 1,02 og 1,17, noe som tyder på at vi ikke har et problem med multikollinearitet (langt over verdier som kan indikere multikollinearitet).



Figur 4: P-P Plot regresjon modell 1

De observerte punktene er organisert rundt regresjonslinjen, noe som indikerer at modellen ser ut som en normal linear regresjon.



Figur 5: Scatterplot regresjon modell 1

Ploten er noenlunde jevnt fordelt på begge sider av nullpunktet på X-aksen, og ganske jevnt fordelt på begge sider av nullpunktet på Y-aksen. Den jevne, runde figuren uten tydelig mønster indikerer at det er en normal P-P plot, noe som forklarer den normale regresjonslinjen som vi har sett i den forrige figuren. Scatterplotet indikerer at modellen ser ut til å være homoscedastisk (homogenitet av varians).

4.4.2. Multippel regresjon modell 2

I modell 2 tar jeg inn variabelen type stilling og fjerner variabelen alder. Variabelen midlertidig/fast bør undersøkes for å se hvordan den påvirker modellens forklaringskraft, signifikansnivået og de øvrige B-koeffisientene.

Regresjonsmodell 2 er dermed bygget slik:

Avhengig variabel: Lønn

Uavhengige variabler: Etnisitet, avdeling, utdanning, kjønn og type stilling (midlertidig/fast)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,499	6,701

a. Predictors: (Constant), Stilling1, Kjønn1, Etnisitet1, Avdeling1, Utdanning1

b. Dependent Variable: Lonnstrinn1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53502,931	5	10700,586	238,281	,000 ^b
	Residual	53215,383	1185	44,907		
	Total	106718,314	1190			

a. Dependent Variable: Lonnstrinn1

b. Predictors: (Constant), Stilling1, Kjønn1, Etnisitet1, Avdeling1, Utdanning1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-23,830	1,684		-14,154	,000		
	Etnisitet1	2,537	,544	,099	4,659	,000	,929	1,077
	Kjønn1	1,951	,427	,095	4,573	,000	,981	1,019
	Avdeling1	2,125	,109	,416	19,499	,000	,925	1,081
	Utdanning1	2,254	,208	,234	10,844	,000	,903	1,107
	Stilling1	10,065	,491	,442	20,505	,000	,905	1,106

a. Dependent Variable: Lonnstrinn1

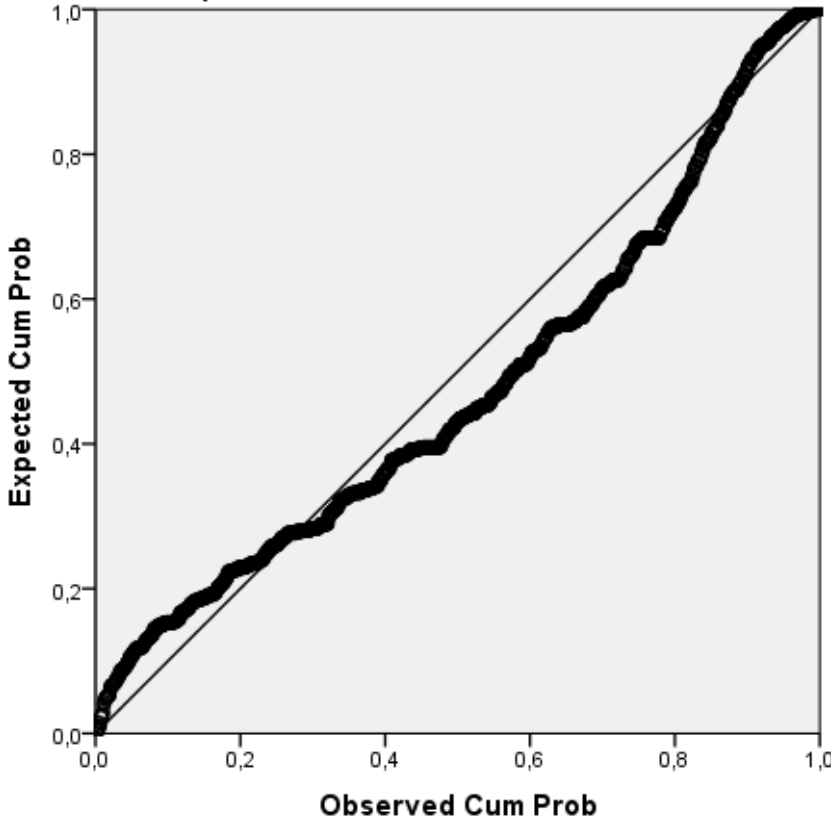
Figur 6: Multippel regresjon, modell 2.

R-Square på 50,1prosent, adjusted 49,9 prosent. Modellen er tilnærmet like bra som modell 1 når det gjelder forklaringskraft av lønnsvariasjonen og er signifikant, Sig 0,000.

Den viser at effekten av etnisk bakgrunn er større i denne modellen, 2,537 lønnstrinn høyere for etnisk norske sammenlignet med innvandrere, når vi holder alle de øvrige variablene konstant. Alle variablene i modellen er signifikante, Sig 0,000. VIF-verdiene indikerer at vi ikke har et problem med multikollinearitet i denne modellen heller.

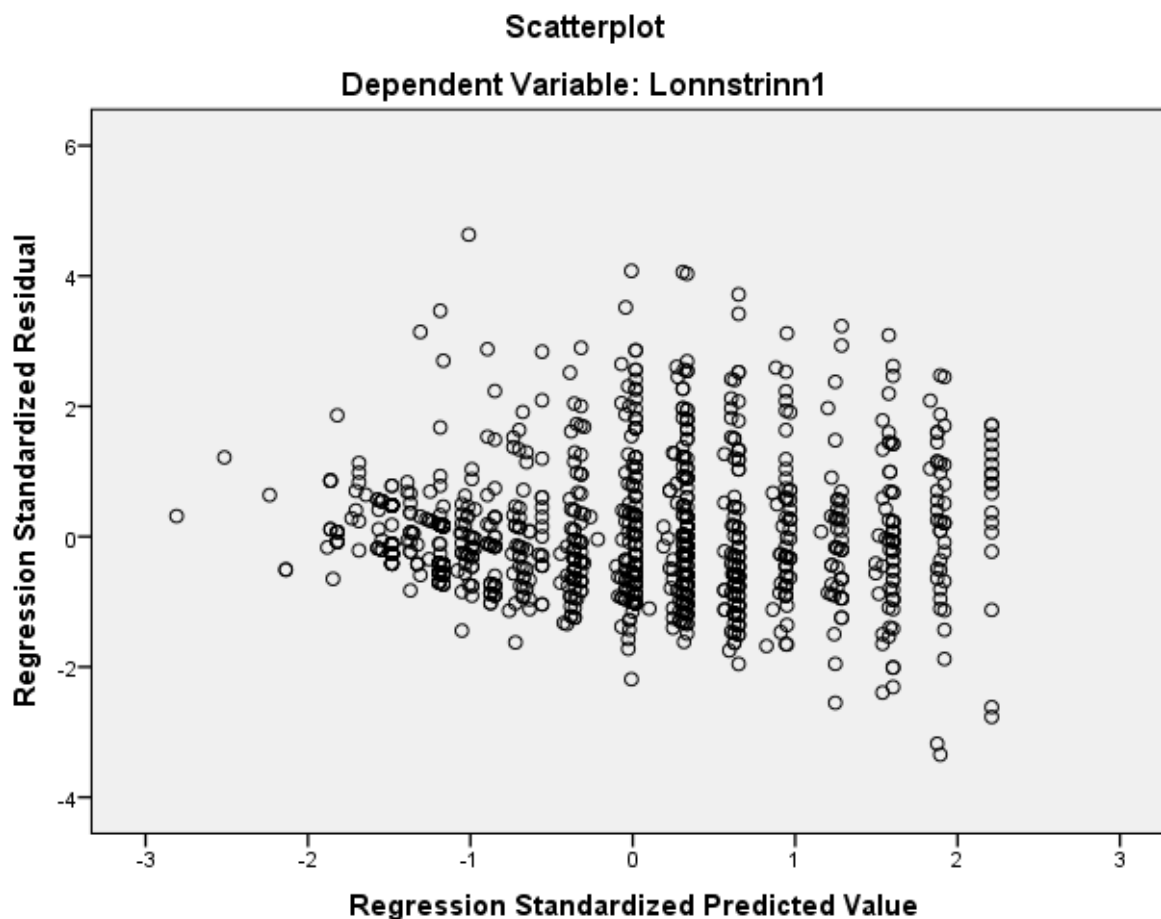
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Lonstrinn1



Figur 7: P-P Plot regresjon modell 2

Observasjonene er nokså godt organisert rundt regresjonslinjen. Det kan virke som at avstanden til regresjonslinjen er noe større i denne regresjonsmodellen sammenlignet med modell 1, noe som kan skyldes modellens egenskaper, når tre av de fem uavhengige variablene er nominale, dikotome variabler med to kategorier.



Figur 8: Scatterplot regresjon modell 2

Observasjonene i plotskissen er fordelt over og under nullpunktet både på X og Y-aksen. Det er imidlertid et noe mer tydelig mønster, hvilket betyr at denne modellen er noe mer heteroscedastisk. Større varians i modell 2 innebærer at den er noe mindre linear enn modell 1. Til tross for det er modellen normal og signifikant.

Begge regresjonsmodellene viser at etnisk bakgrunn gir et utslag på lønn når vi holder alle de øvrige variablene konstant. Modellene har omtrent like god forklaringskraft og begge er signifikante. I tillegg har vi fornuftige korrelasjoner og forholdsvis greie VIF-verdier (rundt 1,0 til maks 1,7 i modell 1 og maks 1,1 i modell 2), noe som indikerer at vi ikke har et problem med multikollinearitet.

Det er visse forskjeller i B-koeffisientene mellom de to modellene. I modell 1 ser vi at B-koeffisienten for etnisk bakgrunn er 1,299 lønnstrinn i gjennomsnitt når alle de øvrige variablene holdes konstant. I modell 2 ser vi at B-koeffisienten er 2,538 lønnstrinn i gjennomsnitt, når alle de øvrige variablene holdes konstant. Ulikheten mellom disse B-koeffisientene skyldes endringen i sammensetning av de uavhengige variablene. Selv om regresjonsmodell 2 har en litt lavere forklaringskraft enn modell 1 er det viktig å se at B-koeffisienten for etnisitet øker når vi kontrollerer for fast eller midlertidig stilling.

Videre ser vi at avdeling, utdanning og kjønn også forklarer noe av lønnsvariasjonen. I begge modellene ser vi at mer enn to lønnstrinn i gjennomsnitt skyldes avdeling, når alle de øvrige variablene holdes konstant (B-koeffisienten for avdeling). Det betyr at hver endring på en verdi opp i avdeling gir i gjennomsnitt litt over to lønnstrinn høyere lønn.

De øvrige B-koeffisientene bekrefter at utdanning gir et utslag på lønn og at kjønn også forklarer noe av lønnsvariasjonen. Dette funnet viser at noen av det gjennomsnittlige lønnsforskjellene som vi har sett i tabellanalysene skyldes kjønn, men B-koeffisienten som viser prediksjonsverdien knyttet til kjønn er systematisk lavere enn etnisk bakgrunn-koeffisienten. Utslaget av etnisk bakgrunn er større enn utslaget av kjønn, når det gjelder variasjon på lønn.

Når vi ser kun på faste stillinger øker B-koeffisienten for etnisk bakgrunn til 2,953.

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,978	1,518		-3,280	,001		
	Etnisitet1	2,953	,642	,125	4,602	,000	,926	1,080
	Kjønn1	2,226	,521	,113	4,276	,000	,978	1,022
	Avdeling1	2,080	,122	,455	17,109	,000	,961	1,041
	Utdanning1	2,330	,230	,273	10,143	,000	,941	1,062

a. Dependent Variable: Lønnstrinn1

b. Selecting only cases for which Stilling1 = Fast

Figur 9: Multipel regresjon modell 2 kun fast ansatte

B-koeffisienten øker til 2,953 og er signifikant. Modellen viser at utslaget av etnisk bakgrunn øker hvis vi ser kun på fast ansatte. Samtlige variabler er signifikante, Sig. 0.000.

4.4.3. Multipel regresjon modell 3 med stillingstittel som den avhengige variabelen

Forskningsspørsmålet foreslår at det kan være hensiktsmessig å se på sammenhengen mellom etnisk bakgrunn og stillingstittel for å kunne analysere årsakene til innvanderers lavere gjennomsnittslønn. Korrelasjonen mellom stillingstittel og lønn er på +0,903 og med en så stor grad av samvariasjon kan ikke begge variablene brukes i samme regresjonsmodell. Det er imidlertid viktig å vurdere en modell som kan forklare variasjonen på stillingstittel.

Jeg velger å sette en modell som består av stillingstittel som den avhengige variabelen og fire uavhengige variabler, etnisk bakgrunn, kjønn, alder og utdanning. Det kan virke at disse variablene er mest relevante for prediksjon av stillingstittel.

Regresjonsmodellen er bygget slik:

Avhengig variabelen: stillingstittel

Uavhengige variabler er etnisitet, kjønn, utdanning og alder

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,291	,289	,943

a. Predictors: (Constant), Alder1, Etnisitet1, Kjønn1, Utdanning1

b. Dependent Variable: Stillingstittel1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433,005	4	108,251	121,732	,000 ^b
	Residual	1054,664	1186	,889		
	Total	1487,669	1190			

a. Dependent Variable: Stillingstittel1

b. Predictors: (Constant), Alder1, Etnisitet1, Kjønn1, Utdanning1

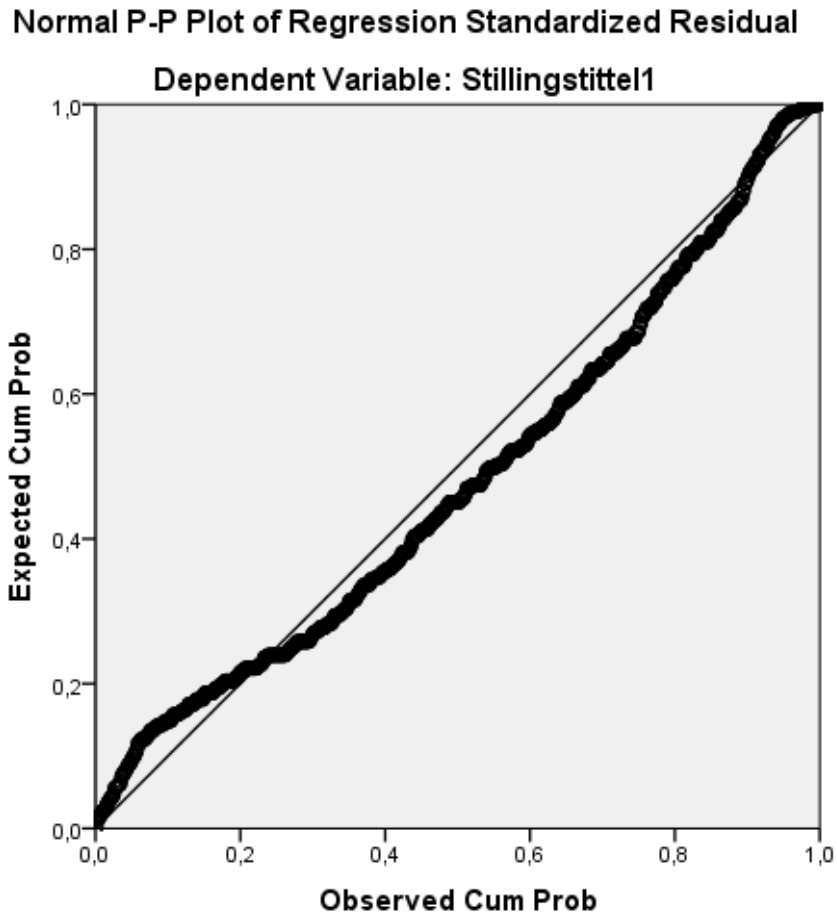
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,262	,232		-5,443	,000		
	Etnisitet1	,242	,076	,080	3,176	,002	,939	1,065
	Kjønn1	,146	,060	,060	2,431	,015	,984	1,016
	Utdanning1	,346	,030	,305	11,508	,000	,854	1,172
	Alder1	,056	,003	,512	19,830	,000	,898	1,114

a. Dependent Variable: Stillingstittel1

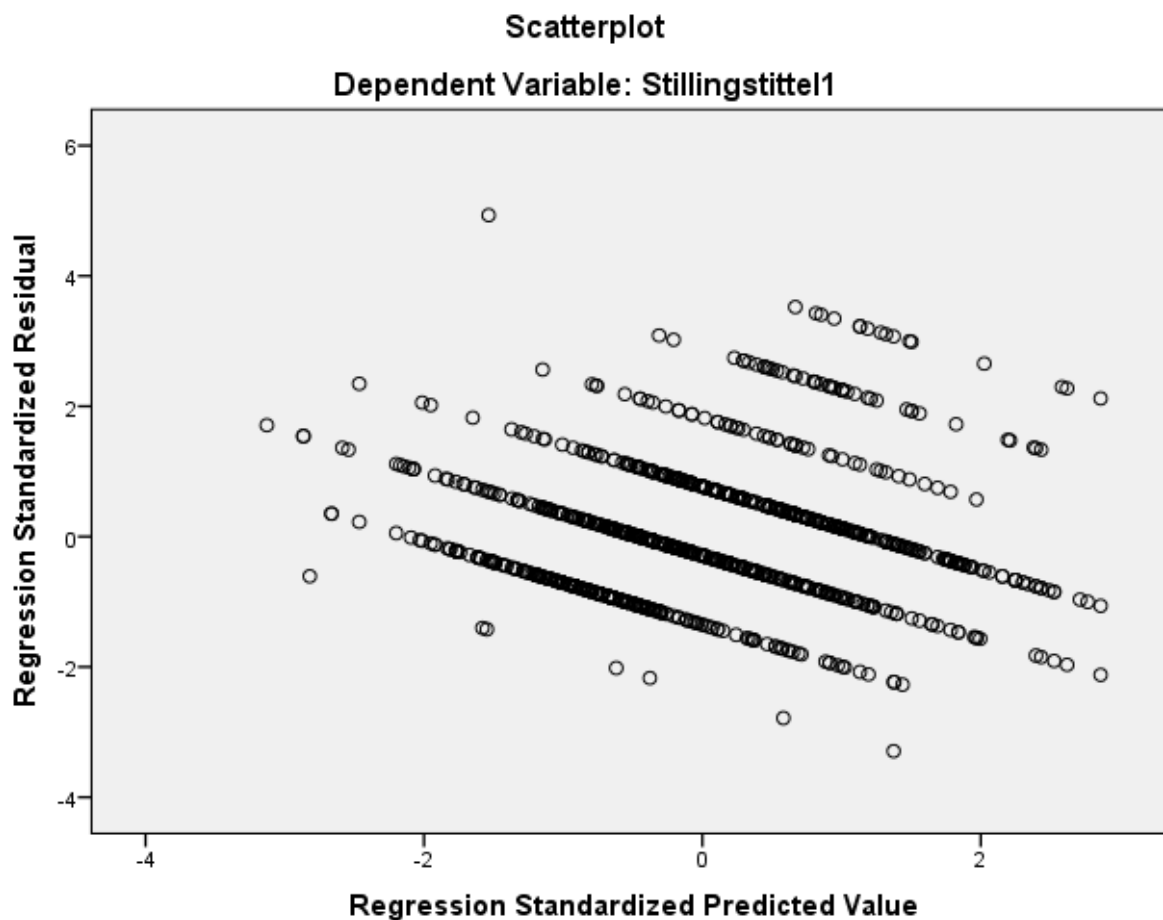
Figur 10: Multippel regresjon, modell 3 (stillingstittel som den avhengige variabelen)

R-Square på er på 29,1% (Adjusted 28,9%). Modellen er signifikant, 0,000. Etnisk bakgrunn forklarer noe en variasjonen på stillingstittel. B-koeffisient betyr 0,242 høyere stillingstittel i gjennomsnitt for etnisk norske sammenlignet med innvandrere, når de øvrige variablene holdes konstant. Funnet er signifikant på 0,01-nivå. B-koeffisienten for etnisitet er større enn B-koeffisienten for kjønn (som er signifikant kun på 0,05-nivå). Både etnisk bakgrunn og kjønn er nominale variabler med to kategorier – derfor er verdiene B-koeffisienten sammenlignbare. I denne modellen har vi heller ikke indikasjoner på multikollinearitet.



Figur 10: P-P Plot regresjon, modell 3

Modell 3 ser normal ut når det gjelder linearitet, med en grei organisering av observasjonene rundt regresjonslinjen.



Figur 12: Scatterplot regresjon modell 3

Scatterplottet viser en jevn fordeling av observasjonen rundt nullpunktet på begge sider av både X- og Y-aksen. Vi ser noe mer samlede observasjoner på grunn av at to av de fire uavhengige variablene er nominale, dikotome variabler med kun to kategorier. Det ser ut til at datasettet er ganske homoscedastisk.

Modellen som skal predikere variasjon på stillingstittel viser at B-koeffisienten for etnisk bakgrunn er på 0,242 og at den er signifikant. Videre ser vi at kjønn gir et noe mindre utslag på stillingstittel enn etnisitet, 0,146, og er signifikant på 0,05-nivå (ikke på 0,01-nivå). Både etnisk bakgrunn og kjønn er tilstrekkelig signifikante og B-koeffisienten viser at etnisk bakgrunn har et noe større utslag på stillingstittelvariasjonen enn kjønn.

5. Diskusjon

Problemstillingen som skal besvares er om vi kan vise til systematiske lønnsforskjeller mellom de to etniske gruppene, lønnsforskjeller som direkte kan knyttes mot etnisk bakgrunn. En slik forskjell skal kunne sees i lys av det teoretiske grunnlaget for denne problemstillingen, som er presentert i Gary Becker (Becker 1957, 1971) og Kenneth Arrow (Arrow, 1971).

5.1. Sammenheng mellom etnisk bakgrunn og stillingstittel

Glasstaksteorien bidrar til å beskrive og predikere hvor i hierarkiet i en organisasjon vi finner medarbeidere som tilhører ulike grupper. Tabell 9 viser at innvandrere er kraftig underrepresentert i høye stillinger, det vil si i den øverste delen av UDI-pyramiden. Av de 17 personer på toppen i UDI finner vi ingen innvandrere. Tabellen viser videre at andelen innvandrere øker jo lavere vi beveger oss.

Oversikten viser at de fleste innvandrere har lavere stillinger - førstekonsulent (64 personer) og rådgiver (86 personer). Innvandrere er underrepresentert i lederstillinger, underdirektør, seksjonssjef og direktør. Regresjonsmodell 3 viser at innvandrere i gjennomsnitt har lavere stillingstittel og at etnisk bakgrunn forklarer noe av variasjonen.

Når man først har en mistenke om et glasstak for innvandrere, er det naturlig å kontrollere for et annet kjent glasstaksfenomen, nemlig forskjellen mellom menn og kvinner. I henhold til alminnelig representasjonsprinsipp er kvinner noe underrepresentert på UDIs øverste nivå. Samtidig ser vi at kvinner har blitt sluppet inn helt til topps. 56,7 prosent av UDI-lederne er kvinner og 58 prosent av toppnivået i direktoratet er kvinner. Vanlig representasjonsprinsipp tilsier at vi skulle sett kvinner i nær 70 prosent kvinner i det høyeste nivået.

Innvandrere derimot blir ikke observert på toppnivået i direktoratet i det hele tatt. I et søk på historiske data kan man finne kun én innvandrer som har nådd toppnivået i direktoratets 30 års historie (referanse til et offentlig kjent faktum, som ligger utenfor forskningsprosjektet). Det kan se ut at toppnivået i UDI er i realiteten helt lukket for Ali og Fatima.

Fordi vi er oppmerksomme på kvinners noe lavere sannsynlighet for å nå toppstillinger i UDI (underrepresentasjon) kontrollerte vi etnisk bakgrunn for kjønn. Fordelinger (frequencies) er et viktig verktøy for å vurdere statistisk representasjon. I innvandrergruppen har vi en noe

større andel menn enn kvinner når vi ser hele UDI og/eller UDI uten innvandrere. Andelen menn blant innvandrerguppen er nær 33 prosent, mens tilsvarende andel for nordmennene er i underkant av 30 prosent. Denne moderate overrepresentasjonen av menn i innvandrerguppen skulle statistisk sett styrke innvandreres sannsynlighet for å nå høyere stillinger. Det skjer ikke.

Det første kriterium som Cotter med flere peker på når man skal kunne identifisere et «glasstak» er «1. [a] glass ceiling inequality represents a gender or racial difference that is not explained by other job-relevant characteristics of the employee.»

Vurdering av glasstak krever dermed at vi utelukker mulige, alternative forklaringer på hvorfor personer som tilhører en etnisk eller demografisk gruppe ikke når opp, eller er underrepresentert i høye stillinger. For å kunne foreta en slik vurdering, opererte modellen med en rekke uavhengige variabler (forklaringsvariabler), som skulle kunne gi alternative forklaringer på hvorfor innvandrere ikke når toppen.

Samtlige, relevante uavhengige variabler som har blitt brukt i modellen viser en normal statistisk fordeling mellom nordmenn og innvandrere i valgte dimensjoner.

Utdanningsvariabelen viser at innvandrere i gjennomsnitt har noe lavere utdanning enn etnisk norske. Det er imidlertid vanskelig å forklare hvorfor ingen av de mange innvandrere som har høyere utdanning klarer å nå toppen.

Utdanningsvariabelen i seg selv inneholder to interessante funn. Det første er at allerede på utdanningsnivå 4 (lavere universitets- eller høyskolegrad) begynner utdanningsforskjellen mellom nordmenn og innvandrere å jevnes. Det betyr at det observerte utdanningsgapet på det høyeste utdanningsnivå (5) blir noe redusert allerede når vi ser på lavere og høyre universitet/høyskole grad sammen (utdanningskategorier 4 og 5).

Det andre interessante funnet er knyttet til lederstillinger og utdanningsnivå. Vi ser at de sju innvandlerne i lederstilling har alle høyeste utdanningsnivå. Samtidig ser vi at man ikke må ha høyest utdanningsnivå for å bli leder i UDI. Det er faktisk slik at 20 av de 111 lederne i UDI, stillingsnivå 5,6 og 7, ikke har det høyeste nivået for utdanning. Men alle disse er etnisk norske. Det kan se ut til at man kan bli leder i UDI, selv om man ikke har høyest utdanningsnivå. Men da må man være etnisk norsk.

Med alminnelig representasjonsprinsipp skulle vi sett to eller tre innvandrere på direktørnivå (vi finner ingen), sju eller åtte innvandrere på seksjonssjefsnivå (vi finner tre) og om lag åtte innvandrere på underdirektørnivå (vi finner fire). Ved bruk av vanlig representasjonsprinsipp skulle vi sett 18 ledere med innvandrerbakgrunn i UDI. Vi finner kun sju.

Det kan se ut til at gruppetilhørighet kan gi et utslag på sannsynlighet for å bli leder selv hvis vi tar utdanning og flere andre kontrollvariabler i betraktning. Det er derfor noen indikasjoner på at det rent statistisk er enklere for nordmenn å nå lederstillinger.

Et annet fenomen som vi kan peke på, selv om det ikke ligger implisitt i modellen, er at man svært sjelden kan registrere at innvandrere blir rekruttert direkte til lederstillinger i UDI. Nesten alle innvandrere som er blitt rekruttert til lederstillinger først har hatt en annen, lavere stilling i UDI. Innvandrere blir generelt ikke rekruttert til lederstillinger før arbeidsgiveren er svært «sikker» på disse. Igjen – denne informasjonen ligger ikke i det statistiske materialet som er kartlagt i prosjektet, men er relevant i forhold til teoriene som har blitt presentert.

Glasstakseffekten handler om mer enn det å vurdere toppnivået. Cotter tilbyr et viktig kriterium til for vurdering av begrepet « 2. [a] glass ceiling inequality represents a gender or racial difference that is greater at higher levels of an outcome than at lower levels of an outcome.»

Det vi ser i UDI er en klar pyramide for innvandrere, altså med hver nedgang i stillingstittel finner vi en større andel innvandrere. Vi har null prosent innvandrere på nivå 7, 6,7 prosent på nivå 6 og deretter 8prosent på nivå 5, og 9,7 prosent på nivå 4. På de laveste tre nivåene ser vi en kraftig overrepresentasjon av innvandrere (tabell 9). Dette bekrefter at situasjonen i UDI ligner på det som Cotter skisserer i kriterium 2. Innvandrere blir stort sett rekruttert til og forblir i den laveste delen av organisasjonen, og oversikten oppfyller forventningene basert på glasstaksteorien.

Summen av de to punktene blir vist gjennom den siste regresjonsmodellen, modell 3. Når etnisk bakgrunn påvirker plassering i hierarkiet, kan vi si at vi observerer hvordan Cotters to første kriterier ser ut i den statistiske modellen og i virkeligheten. Med dette kan vi svare på prosjektets forskningsspørsmål, nemlig at vi finner elementer av et glasstak for innvandrere i organisasjonen. Vi observerer et glasstak knyttet til kriterium 1 og 2 i teorien, og vi ser at fenomenet tiltar når vi nærmer oss de høyeste stillingene i direktoratet.

Kriterium 3 som omtales av Cotter, er formulert slik: «3. [a] glass ceiling inequality represents a gender or racial inequality in the chances of advancement into higher levels, not merely the proportions of each gender or race currently at those higher levels. (Promotions to higher positions and raises of income are the proper subject of glass ceiling tests.)»

Det eksisterende forskningsdesignet kan ikke gi et tydelig svar på sannsynligheten som innvandrere har for å bli forfremmet til høyere stillinger. Men som nevnt før, innvandrere er underrepresentert i lederstillingen, men de få som blir rekruttert til ledelse blir rekruttert fra lavere stillinger i direktoratet.

Også siste kriterium som er skissert av Cotter «4. [a] glass ceiling inequality represents a gender or racial inequality that increases over the course of a career», ligger noe utenfor dette prosjektet. For å kunne vurdere dette punktet, er det nødvendig med et forskningsprosjekt som varer over lengre tid. Dette kan være et svært interessant forskningsprosjekt – det kommer jeg tilbake til mot slutten av oppgaven.

Det er flere viktige elementer knyttet til glasstaksbegrepet som ikke kan kontrolleres i dette prosjektet. Ut fra dette forskningsdesignet er det umulig å vite i hvilken grad innvandrere er interessert i å nå høyere stillinger og lede UDI. Vi vet nemlig ikke om innvandrere søker på de høyeste stillingene i direktoratet eller om de ønsker å bli forfremmet til høyere stillinger. Undersøkelsen gir verken indikasjon eller svar på det. Imidlertid vet vi fra teoriene og fra tidligere forskning at sannsynligheten for at innvandrere blir innkalt til jobbintervjuer er lavere enn sannsynligheten for at etniske norske søkere med samme kvalifikasjoner blir innkalt (Midtbøen og Rogstad, 2012). Siden de aller fleste høye stillingene blir utlyst, kan vi stille spørsmål ved om det i realiteten er like muligheter for innvandrere til å bli vurdert i disse.

Teorien om statistisk diskriminering bidrar til bedre å forstå dette fenomenet. Hvis vi ser tilbake i teorien til Allport (1954), kan det se ut at før man er kjent med en arbeidstaker og vedkommendes arbeidsutførelse er det lett å basere seg på stereotyper. Så lenge man vurderer kandidater gjennom gruppestereotyper, uten konkret kjennskap til søkeren, er det enklere å trekke konklusjoner basert på gruppene som søkerne hører til.

Dette er på mange måter den samme teoretiske tilnærmingen som Arrow presenterer og forklarer; når en arbeidsgiver mener at sannsynligheten (probability) for at personer som tilhører en etnisk gruppe vil være mer produktive og bedre medarbeidere, vil arbeidsgiveren prioritere personer fra denne gruppen, basert på denne forestillingen (Arrow, 1971, s. 26-27).

Hvis arbeidsgiverens forestillinger er at det er mest sannsynlig at en gruppe vil kunne passe best for høyt kvalifiserte jobber (hvite amerikanere, for eksempel), vil det kunne oppstå en statistisk diskriminering mellom de to raser/grupper – hvite og fargede (Arrow 1973). Det som kan bryte denne sirkelen, er når arbeidsgiveren kjenner medarbeideren som søker en stilling internt kan arbeidsgiveren basere seg i større grad på individuelle prestasjoner.

Det er mulig at det observeres i UDI kan være det Arrow, Becker og Castillo og Petrie (2010) presenterer. En generell usikkerhet i forhold til innvandrere kan forklare hvorfor innvandrere i betydelig mindre grad blir rekruttert til høyere stillinger. Vi har sett at 78 prosent av innvandrerne som jobber i UDI er på stillingsnivå 1-3 (tabell 9). Til sammenligning er tilsvarende andel for nordmenn kun 56 prosent.

Det regresjonsmodell 3 viser er at etnisk bakgrunn forklarer en del av stillingstittelvariasjonen, R-square på 29,1 prosent. Forklaringskraften av modellen øker til 42,5 prosent og B-koeffisienten øker til 0,335 når vi tar også type stilling. Det kan se ut at modellen viser visse elementer av glasstak.

5.2. Sammenheng mellom etnisk bakgrunn og lønn

Samtlige tabeller viser at innvandrere i gjennomsnitt har lavere lønn enn nordmenn. En del av variasjonen forklares av stillingstittel, men ikke alt.

Begge regresjonsmodellene (1 og 2) er signifikante og har tilnærmet lik R-square på om lag 50 prosent. Begge modellene er kontrollert for kollinearitet og multikollinearitet. Begge viser at etnisk bakgrunn forklarer noe av lønnsvariasjonen og at variabelen er signifikant. Begge modellene har etnisitet, kjønn, utdanning og avdeling som uavhengige variabler. Den siste variabelen er alder på den første modellen og midlertidig/fast stilling på den andre.

Korrelasjonen mellom etnisk bakgrunn og lønn er +0,159. B-koeffisienten for etnisk bakgrunn i regresjonsmodell 1 er 1,299 og i regresjonsmodell 2, som har type stilling i stedet for alder, 2,583. Igjen observerer vi en markant forskjell som er knyttet til effekten av de midlertidige.

Effekten av denne variabelen øker ytterligere når vi i modellen har kun fast ansatte. B-koeffisienten for etnisk bakgrunn øker til 2,953, det vil si at nettoforskjellen som er knyttet til etnisk bakgrunn er nesten tre lønnstrinn.

Videre ser vi at korrelasjonen mellom avdeling og lønn er på +0,533. B-koeffisienten for avdeling er i begge modellene på litt over 2. Regresjonen viser at en del av lønnsforskjellen mellom etnisk norske og innvandrere er knyttet til det faktum at innvandrere er overrepresentert i de lavtlønnede avdelingene.

Videre ser vi at innvandrere har en lavere gjennomsnittslønn enn etniske norske i sju avdelinger. Regresjonsanalysen for hver enkelt avdeling gir ikke signifikante funn i avdelinger med for lav variasjon på etnisitet, det vil si et ikke tilstrekkelig antall innvandrere.

Til tross for det kan vi peke på at i samtlige avdelinger med en betydelig antall innvandrere ser vi at gjennomsnittslønnen for innvandrere er lavere enn for etnisk norske.

Innvandrere har i gjennomsnittet noe lavere utdanning enn nordmenn. Samtidig ser vi at utdanning har en viss korrelasjon med lønn, signifikant +0,170. Regresjonsmodellene viser at utdanning påvirker lønnstrinn, men forskjellene mellom etnisk norske og innvandrere ikke er betydelige på de fleste utdanningsnivåene. Utdanningsnivået kan dermed forklare noe av lønnsforskjellene.

Utdanning er imidlertid en begrenset variabel fordi de aller fleste observasjonene, 1 028 av 1 191, ligger på de to øverste nivåene, lavere eller høyere universitetsgrad/høyskolegrad (det vil si begrenset variasjon). Videre viser det seg at forskjellene mellom gruppene på utdanningsnivå 5 - den desidert største kategorien med 825 observasjoner - ikke er signifikante. Og hvis vi ser på utdanningsnivå 4 og 5 sammen så blir forskjellen mindre. Forklaringskraften av variabelen er dermed begrenset.

Alder og lønn er sterkt korrelert (+0.488). Aldersforskjellen mellom nordmenn og innvandrere er minimal og ikke signifikant. Alder forklarer derfor noe av den generelle lønnsvariasjonen (regresjonsmodell 1), men ikke noe av forskjellen mellom de etniske gruppene.

Ansiennitet ble ikke brukt i regresjonsmodell 1 og 2 på grunn av en meget høy korrelasjon med alder +0,639 og med type stilling +0,524. Videre ble det ikke identifisert markante forskjeller i ansiennitetsnivået mellom de to etniske gruppene.

6. Konklusjon

I denne oppgaven har jeg sett på om etnisk bakgrunn kan forklare noe av lønnsvariasjonen og stillingsnivået for ansatte i UDI.

Problemstillingen var: *Kan etnisk bakgrunn forklare noe av lønnsvariasjonen mellom etnisk norske ansatte og innvandrere som jobber i UDI?*

Basert på den foreslåtte analysemodellen er svaret at vi observerer systematiske lønnsforskjeller mellom gruppene og noe av lønnsvariasjonen er knyttet til etnisk bakgrunn. Disse forskjellene oppstår gjennom tre ulike hovedtrekk:

1. Innvandrere når ikke helt opp i UDI-hierarkiet, og de er kraftig underrepresentert i lederstillinger. I tillegg ligger de generelt lavere i direktoratets stillingshierarki.
2. Innvandrere er stort sett ansatt i avdelingene som i gjennomsnittet har lavere lønn. De er underrepresentert i avdelingene med høyere lønn, men selv når de jobber i disse ligger de generelt på lavere nivå enn etnisk norske.
3. Innvandrere har i gjennomsnitt lavere lønn enn etnisk norske ansatte når man sammenligner lønn i samtlige avdelinger, selv når man kontrollerer for de andre relevante variablene.

Kompleksitetsnivået i funnene er stort. Det er ulike mekanismer som skaper de observerte, systematiske forskjellene mellom de etniske gruppene. Ønsker man å rette opp skjevheter og skape like muligheter for innvandrere, må man velge flere tiltak, som vil treffe de ulike dimensjonene.

Man kan for eksempel velge tiltak knyttet til en mer bevisst rekruttering av innvandrere til høyere stillinger, eller til og med kvotering av innvandrere til høye lederstillinger. Et annet alternativ er tiltak for å få til en jevnere fordeling av etnisk norske og innvandre i de ulike avdelingene og til stillinger med mer prestisje.

Det kan vurderes tiltak som skal rette opp lønnsforskjeller på individnivå, som for eksempel et bedre system for fastsetting av lønn, justeringer gjennom lønnsforhandlinger eller et system som er sensitivt for ulikheter i forhold til lønnsutvikling. For å få det til, må arbeidsgiveren være oppmerksom på forskjellene og aktivt velge tiltak for utjevning av disse.

Konklusjonen om at etnisk bakgrunn kan forklare noe av stillings- og lønnsvariasjonen i direktoratet gis med ett forbehold – den er basert på en rekke forutsetninger og på den foreslåtte forklaringsmodellen med dennes styrker og begrensninger. I slike undersøkelser vil det alltid være en usikkerhet knyttet til de valgte forklaringsvariablene og om disse er dekkende. I tillegg må det tas forbehold om mulige, mindre feil i databasen og i koding av opplysningene.

Et kritisk blikk på en slik modell kan tilsi at vi observerer systematiske forskjeller, men at modellen ikke egner seg til en dypere analyse som ligger langt utenfor statistikken, nemlig på *hvorfor* og *hvordan* de observerte forskjellene oppstår. Det kan med andre ord oppstå en uenighet om hensiktsmessigheten ved valg av en kvantitativ metode i analyse av stillings- og lønnsvariasjon og diskriminering. En kombinasjon av kvantitativ og kvalitativ metode vil kunne gi flere svar og bedre forklaringer på hvorfor og hvordan disse statistiske variasjonene oppstår.

7. Forslag til videre forskning

Styrken i opplegget er at slike kvantitative analyser er lett å kopiere til andre etater/departementer/organisasjoner som ønsker å bekjempe eventuelle systematiske forskjeller mellom grupper. Samme forskningsopplegg med visse individuelle tilpasninger til andre forhold eller andre organisasjoner kan sørge for en grundig analyse av ulike mekanismer for diskriminering.

En større fordel med slike kvantitative analyser av databaser er at de lett kan gjennomføres med jevne mellomrom for å måle forskjeller over tid. Særlig er det interessant å gjennomføre en slik analyse etter at arbeidsgiveren implementerer tiltak for utjevning av forskjeller og følge opp periodisk for å se om disse har gitt ønsket resultat.

Et annet forskningsopplegg som kan være nyttig for å studere eventuelle systematiske variasjoner er en kvalitativ analyse av årsaker til at innvandrere i mindre grad når høyere stillinger eller lederstillinger. En kvalitativ analyse kan også bidra til refleksjoner og kunnskap og refleksjoner om årsakene til at innvandrere generelt blir rekruttert til lavere stillinger og blir liggende lavere i organisasjonsstrukturen enn etnisk norske ansatte.

Et siste forslag kan være å initiere et felles forskningsopplegg i ulike organisasjoner i offentlig sektor. En slik kartlegging i flere etater samtidig vil gi et tydelig overblikk over grad og omfang av mulige systematiske forskjeller mellom etnisk norske og innvandrere i offentlig sektor. Et slikt koordinert prosjekt er minst like aktuelt i kommunesektoren og kan gi en god indikasjon på om vi kan identifisere diskriminering knyttet til etnisk bakgrunn.

Slike parallelle undersøkelser kan gi et godt sammenligningsgrunnlag mellom etater og organisasjoner, noe som vil danne en «normalfordeling» på status/tilstand i offentlig sektor. Et viktig ledd i et felles prosjekt kan være muligheter for erfaringsutveksling. Ved å dele kunnskap om hva de beste organisasjonene gjør for å redusere forskjeller mellom gruppene vil det være enklere å bekjempe diskriminering av innvandrere i den grad det forekommer i offentlig sektor.

Litteratur

Allport Gordon W., 1954, *The nature of prejudice*. Oxford, England: Addison-Wesley.

Arrow Kenneth, 1971, *The Theory of Discrimination*, Working Paper no. 30, Industrial Relations Section, Woodrow Wilson School & Conference Office of Princeton University.

Becker Gary, 1959, *The Economics of Discrimination*, Chicago and London: University of Chicago Press.

Becker Gary S., 1975, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, National Bureau of Economic Research, New York.

Marianne Bertrand og Sendhil Mullainathan, July 2003, *Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? – A field experiment on labor market discrimination*, Working Paper 9873, National Bureau of Economic research, Cambridge, Massachusetts, USA.

Birkeland Fredrik og Oscar Rosander, 2015, *Statistisk eller preferansebasert diskriminering? – En studie om diskriminering basert på kön och etnicitet i förhållande till socialt kapital*, Lindköpings universitet.

Birkelund Gunn Elisabeth og Arne Mastekaasa, 2009, *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*, Abstrakt forlag AS. Oslo.

Brekke Idunn og Arne Mastekaasa, 2008, *Highly educated immigrants in the Norwegian labour market: permanent disadvantage?*, *Work, Employment and Society*, vol. 22, 3: pp. 507-526, First Published September 1, 2008.

Bruckmüller Susanne, Michelle K. Ryan, S. Alexander Haslam, Floor Rink (2014) *Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons*, *Organizational Social Issues and Policy Review*, Vol. 8, No. 1, 2014, pp. 202—232.

Bryman Alan og Cramer Duncan, 2009, *Quantitative Data Analysis with SPSS 14, 15, 16, A Guide for Social Scientists*, Routledge forlag, New York.

Bursell Moa, 2007, *What's in a name? – a field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process*, Stockholm University.

Bursell Moa, 2012, *Ethnic Discrimination, Name Change and Labor Market Inequality: Mixed approaches to ethnic exclusion in Sweden*, Stockholm University, Faculty of Social Sciences, Department of Sociology.

Bursell Moa, 2014, *The Multiple Burdens of Foreign-Named Men—Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden*, *European Sociological Review*, Volume 30, Issue 3, June 2014, pp. 399–409.

Castillo Marco and Petrie Ragan, 2010, *Discrimination in the lab: does information trump appearance?* *Games and Economic Behavior*, vol. 68, nr. 1, pp. 50-59.

Clausen Sten-Erik, 2009, *Multivariate analysemetoder for samfunnsviterne*, Universitetsforlaget, Oslo.

Cotter David A., Joan M. Hermsen, Seth Ovadia, Reeve Vanneman, *The Glass Ceiling Effect*, *Social Forces*, Volume 80, Issue 2, 1 December 2001, pp. 655–681.

Helland Leif, *Årsak og tilfeldighet*, 2016, Cappelen Damm AS.

Hellevik Ottar, 2003, *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*, Universitetsforlaget Oslo.

Hjerm Mikael og Lindgren Simon, 2011, *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig analyse*, Gyldendal Akademisk, Oslo.

Jensen Sissil, 2008, *Etnisk diskriminering i arbeidslivet med særlig vekt på ansettelse, lønn og oppsigelse*, Masteroppgave i rettsvitenskap, Det juridiske fakultetet, Universitetet i Tromsø.

Johannessen Asbjørn, 2009, *Introduksjon til SPSS*, (4. utgave), Abstrakt forlag, Oslo.

Johannessen Asbjørn, Tufte Per Arne, Veiden Pål, 2006, *Å forstå samfunnsforskning*, Gyldendal akademisk, Oslo.

Johannessen Asbjørn, Christoffersen Line, Tufte Per Arne, 2011, *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*, Abstrakt forlag AS, Oslo.

Johannessen Asbjørn, Tufte Per Arne, Christoffersen Line, 2010, *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*, 4. utgave, Abstrakt forlag, Oslo.

Mats Larsson, 2006, *Lön efter födelseland: Lön för arbetare och tjänstemän efter födelseland och invandringsår*, Rapport, Löne- och välfärdsenheten, Landsorganisationen i Sverige.

Midtbøen Arnfinn H. og Rogstad Jon, *Diskrimineringsens omfang og årsaker*, Institutt for samfunnsforskning, ISF rapport 2012:1.

Mushuus Geir H. og Smedal Gustav H., 1998, *Rekruttering av innvandrere til offentlig sektor i de nordiske landene: barrierer, tiltak og handlingsplaner*, Temanord, København.

Olsen Bjørn, 2008, *Innvandrere ansatt i staten, Hvorfor lavere andel enn i privat sektor?* Statistisk sentralbyrå • Statistics Norway, Oslo–Kongsvinger.

Phelps Edmund S., 1972, *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, American Economic Review, Vol 62 No.4, Sep.1972, pp. 659-661.

Reisel Liza og Teigen Mari (red.), 2014, *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, Gyldendal akademisk.

Ringdal Kristen, 2018, *Enhet og Mangfold: Samfunnsvitenskapelige forskning og kvantitativ metode*, Fagbokforlaget, Bergen.

Rogstad Jon, 2000, *Mellom faktiske og forestilte forskjeller: Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*, rapport 2000;17, Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Rogstad Jon, 2001, *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*, Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Storvik Aagoth Eliseog og Pål Schøne, 2008, *In search of the glass ceiling: gender and recruitment to management in Norway's state bureaucracy*, The British Journal of Sociology 2008 Volume 59 Issue 4.

Teigen Mari, 2002, *The suitable few: managerial recruitment practices in the Norwegian state bureaucracy*, Scandinavian Journal of Management Volume 18, Issue 2, June 2002, pp. 197-215.

Tufte Per Arne, 2018, *Hvordan lese kvantitativ forskning*, Cappelen Damm akademisk, Oslo.

Waldinger Roger og Michael I. Lichter, 2003, *How the Other Half Works: Immigration and the Social Organization of Labor*, University of California Press, USA.

Lover

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), 2005 (ikraftsettelse 01.01.2006, <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>)

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven), 2017, ikraftsettelse 01.01.2018, <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Nettartikler

SSB, 8. november 2017, Færre arbeidsledige innvandrere, <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/faerre-arbeidsledige-innvandrere>

SSB, 16. november 2017 lavere lønn blant innvandrere
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lavere-lonn-blant-innvandrere>

SSB, 21. august 2018, Nedgang i ledigheten for innvandrere, <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/nedgang-i-ledigheten-for-innvandrere>

SSB, 14. februar 2019, Registrerte arbeidsledige blant innvandrere,
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvarbl>

SSB, Lønn som fortjent?
<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/attachment/39405?ts=132af1d8520>

Avisoppslag

Barstad Stine, Bjørnstad Sigurd, Aftenposten 13.01.2014, Høyt utdannede innvandrere tjener mye mindre enn nordmenn.

<https://www.aftenposten.no/okonomi/i/KvVI7/Hoyt-utdannede-innvandrere-tjener-mye-mindre-enn-nordmenn>

Glesnes Gjermund, VG, 06.02.2011, Frp vil vurdere lavere lønn til innvandrere.

<https://www.vg.no/nyheter/innenriks/fremskrittspartiet/frp-vil-vurdere-lavere-loenn-til-innvandrere/a/10021905/>

Sandås Nina, LO-Aktuelt, Sverige, 19.04.2006, Lavere lønn til innvandrere.

<https://frifagbevegelse.no/lavere-lonn-til-innvandrere-6.158.42442.6f2f1acb8c>

Strand Sigbjørn, Dagbladet, 23.08.2000, Vil ha flere innvandrere i staten.

<https://www.dagbladet.no/nyheter/vil-ha-flere-innvandrere-i-staten/65633083>

Oppgaven leveres med et separat vedlegg med flere statistiske oversikter.

Menahem Paz

Oslo, mai 2019