

# Forside

## Bacheloroppgave

Studieprogram: Sosiologi - bachelorstudium

Opptaksår: 2019

Er oppgaven konfidensiell? (skriv X) NEI:  JA:

Kan oppgaven benyttes til undervisningsformål (anonymt)? JA:  NEI:

### Forfatter(e)

Studentnr (6 sifre)	Kandidatnr (4 sifre)	Navn:
227312	4164	Daniela Ugare

### Oppgavens tittel:

Etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser i norsk arbeidsliv

Experienced ethnic discrimination in hiring process in Norwegian labour market

Veileder: Ragnhild Sjurseike

*Etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser  
i norsk arbeidsliv*

## *Sammendrag*

I løpet av min forskning skal jeg finne svar på opplevelser av etnisk diskriminering i ansettelsesprosessen blant innvandrere. Jeg skal videre se på rettigheter i etnisk diskrimineringsaker. Samtidig skal gå inn på institusjoners sine arbeidsoppgaver. Det som blir ansett som det viktigste ved denne forskningen er å se på hvordan etnisk diskriminering manifesterer seg i ansettelsesprosessen.

Min forskning er basert på intervju svarene med HR-leder og en jurist. Utenom det har jeg analysert statistiske data fra Statistisk sentralbyrå, ansettelsesprosessen og diskriminering, analyserte felteksperiment og studier. Jeg har også tatt utgangspunkt i brukte begreper og teorier innen rasisme og etnisitet. I tillegg, har jeg brukt lovverket og nettsider til relevante verne institusjoner.

Utførte arbeid viste at mennesker med annen hudfarge ofte ikke blir innkalt til intervjuer, til tross for sterke etablerte regelverk og institusjoner. Dette tyder på at rasisme eksisterer i det norske arbeidslivet. Etnisk diskriminering oppleves som oftest i den private sektoren, men ikke i alle bransjer. F.eks., arbeidsgivere i oljebransjen er villige til å ansette en utenlandsk arbeidstaker. Etnisk diskriminering har spredd seg over alle yrker i større eller mindre grad.

Etnisk diskriminering i ansettelsesprosessen utgjør konsekvensen av feilaktig holdning mot utenlandske arbeidssøkere og nasjonale minoriteter i det norske samfunnet.

## *Forord*

Jeg vil takke min veileder og mine informanter som har hjulpet meg mye i forskningsprosessen.

## *Innholdsfortegnelse*

Innholdsfortegnelse .....	1
Innledning .....	2
Teoridel .....	3
Metode .....	6
Empiri/analyse .....	8
Rettigheter .....	8
Diskrimineringsverns institusjoner i etnisitetssaker .....	11
Andel av innvandrere og nasjonale minoriteter i norsk samfunn .....	12
Hvor stor er graden av diskriminering i norsk samfunn? .....	14
Opplevelse av diskriminering i lavstatusyrker og høystatusyrker .....	16
Hvilken sektor er mest imøtekommende for utenlandske arbeidssøkere? .....	18
Løsninger for bedre integrering av utenlandske arbeidssøkere i arbeidslivet .....	20
Konklusjoner .....	22
Litteraturliste .....	25

## *Innledning*

Norge har et flerkulturelt og fargerikt samfunn. Integrering av mennesker fra forskjellige nasjoner er en av de viktigste oppgavene for et velfungerende samfunn. Ifølge data fra [www.ssb.no](http://www.ssb.no) fra 2020 er det 14.7% andel innvandrere og 3.5% andel norskfødte med innvandrerforeldre. *Innvandrere* er personer som har innvandret til Norge og som er født i utlandet av utenlandsfødte foreldre og har fire utenlandsfødte besteforeldre. I den gruppen inngår også *norskfødte med innvandrerforeldre* (de er født i Norge av to utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre). Ifølge data på [www.ssb.no](http://www.ssb.no) defineres ikke *tredjegerasjons innvandrere* som personer med innvandrerbakgrunn, derfor er den innvandrergruppe irrelevant for mitt arbeid. Norge har blitt et hjem ikke bare for innvandrere og asylsøkere, men også for nasjonale minoriteter og urfolk – samer. *Nasjonale minoriteter* er grupper med langvarig tilknytning til landet. Det er kvener/norskfinner, jøder, skogfinner, romer, og romanifolk/tatere. I mitt arbeid er det innvandrere, norskfødte med innvandrerforeldre, nasjonale minoriteter og urfolk som skal bli presentert.

Ikke etnisk norske utgjør en stor og viktig del av det norske samfunnet. På grunn av dette, ble jeg nysgjerrig på hvordan statsapparat klarer å integrere ikke etnisk norske som en del av samfunnet. For hvert menneske er arbeidslivet en av de viktigste områdene for å oppnå en vellykket integrering og tilhørighet i samfunnet. Arbeidsplassen og stillingen skaper identifikasjon hos et menneske. Menneskelig lykke i andre områder (f.eks., familie, helse) er indirekte knyttet til suksess i arbeidslivet. Noe av det viktigste for et velfungerende arbeidsliv for folk er ansettelsesprosessen. Dette er det første steget mot suksess og integrasjon i samfunnet. Dette gjorde at jeg valgte akkurat den delen av arbeidslivet.

En annen avgjørende grunn på hvorfor dette tema vekket interesse i meg er at jeg har selv utenlandsk opprinnelse. Det norske media skriver stadig om etnisk diskriminering. Dette gjelder for eksempel at personer med utenlandsk bakgrunn har blitt stengt ut ifra arbeidslivet, ikke har blitt innkalt til et intervju eller hadde en annen negativ opplevelse. I min forskning har jeg som mål å finne ut i hvilken grad etnisk diskriminering i ansettelsesprosessen utgjør en reell hindring for en arbeidssøker. De resultatene jeg finner i forskningsprosessen kommer til å hjelpe meg å bli mer rystet som en nyutdannet, utenlandsk sosiolog i arbeidslivet.

Utenom mine egne interesser, er mitt formål å øke bevisstheten rundt dette temaet hos mennesker. Vi må skjønne at vi alle er like, ingen har mindre verdi. Det er ingen «vi» og «dem» og det har det heller ikke vært. Det er en svært feilaktig tanke som ble «plantet» i vår bevisstheten og som fortsetter å blomstre. Jo mer vi snakker om det, jo mer bevisste blir mennesker på sine tanker.

Ut ifra mine interesser og dagens samfunns oppbygging beskrevet ovenfor har jeg valgt tema – *Etnisk diskriminering i ansettelsesprosessen i norsk arbeidsliv*. For å begrense omfanget, vil jeg sette søkelys på de siste 10-15 årene.

Oppgaven er bygd opp i flere kapitler. I teori kapitlet skal jeg forklare viktige begreper for mitt arbeid. I metode kapitlet skal jeg gjøre rede på hvordan jeg har brukt data. I neste kapitlet har jeg slått sammen empiri delen og analyse, der skal jeg analysere kvalitativ og kvantitativ data. I konklusjonen kommer svarene til problemstillingen som er presentert nedenfor.

### ***Problemstilling***

1. I hvilken grad oppleves etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser i norsk arbeidsliv?
  - a. Hvilket rettslig grunnlag verner mennesker mot etnisk diskriminering?  
Hvilke institusjoner verner seg mot etnisk diskriminering?
  - b. Hvordan foregår etnisk diskriminering i praksis i norsk arbeidsliv?

### ***Teoridel***

*Rasisme* er holdninger og ideer om at mennesker kan kategoriseres i forhold til rase eller etnisitet. Der visse raser blir sett som overlegne i forhold til andre.<sup>1</sup> *Etnisk diskriminering* er sett som handling eller atferd. Det blir en slags forlengelse av rasisme, der rasisme ideen materialiseres gjennom handlinger. *Etnisk diskriminering* og *rasisme* snakker om samme sak. Begge går ut på forskjellsbehandling på grunn av nasjonalitet uten en saklig grunn.

Først, vil jeg utdype begrepet «*rasisme*» som følgende skal hjelpe å forstå begrepet *etnisk diskriminering*. Et viktig poeng som jeg vil begynne med er at rasismens

---

<sup>1</sup> Bangstad, Døving, *Hva er rasisme?*, s.13

undertrykkende historie ikke kom fra det uvitende folkedypet. Tvert imot, Vestens intellektuelle og sekulære miljøer legitimerte undertrykkende strategier. Slike miljøer konstruerte begreper, samlet empirisk materiale og frembrakte rasjonelle teorier om et hierarki mellom rasene med den hvite på toppen. For eksempel, den tyske legen og anatom Johann Friedrich Blumenbach mente at de samme kvalifikasjonsprinsipper som ble anvendt på planter og dyr måtte gjelde for mennesker. Han delte Homo Sapiens i 5 raser.<sup>2</sup> Ifølge den teorien ble «hvite» mennesker ansett som standard og øvrige raser har blitt «degenerert» fra standarden

Rasismens uttrykk har endret seg i 20. århundre. Fra 1970- og 1980-tallet i europeiske samfunn har fokus gått fra «den andres» hudfarge til heller å sette søkelys på «den andres» kultur og/eller religion som dominerende tegn på «ulikhet». Det kalles for den «*kulturelle rasisme*» eller «*ny-rasisme*». <sup>3</sup> Ifølge S.Bangstad og C.A.Døving er den nye rasisme definert som «holdninger og handlinger som definerer individer med antatt eller reell tilhørighet til en bestemt gruppe (og ofte minoriteter, særlig innvandrere), som så fundamentalt annerledes at de anses som mindreverdige og at de derfor bør utestenges eller kan diskrimineres.» Rasisme som fenomen har utvidet seg og gitt enda flere kategorier for å kunne dele inn mennesker. Mennesker har med dette skapt et enda større gap mellom hverandre, der folkegrupper blir gjenkjent som «vi» og «de andre».

Rasisme har sprunget ut ifra negativ generalisering og underordning. *Generalisering* kan forstås i form av at mennesker påføres bestemte egenskaper på bakgrunn av sin tilhørighet i en bestemt gruppe. Egenskapene defineres som negative eller fremmed og på bakgrunn av det kan de være ekskludert av samfunnet og mulig bli diskriminert.<sup>4</sup>

Begrepet *stereotypisering* kan også brukes til å forstå hvordan man ubevisst plasserer mennesker i kategorier som brukes til å gruppere ulike personer ut fra noen felles egenskaper. Vedkommende blir dømt ut ifra sin «mulige» tilhørighet til en gruppe og ikke for sine individuelle egenskaper og væremåte. Stereotypisering og fordommer sammen skaper rasisme.

*Etnisk diskriminering* er urettmessig forskjellsbehandling på grunnlag av etnisk bakgrunn. Det handler om hudfarge, språk, nasjonal opprinnelse og avstamning. Grupper som er utsatte for etnisk diskriminering i Norge er innvandrere, etterkommere av

---

<sup>2</sup> Lavik, *Rasismens intellektuelle røtter*, s.13

<sup>3</sup> Bangstad, Døving, *Hva er rasisme?*, s. 13

<sup>4</sup> Bangstad, Døving, *Hva er rasisme?*, s. 16

innvandrere, samer og nasjonale minoriteter (romanifolket, jøder, kvener, rom, skogfinner). Veldig lik definisjon har «rasediskriminering» i FNs rasediskrimineringskonvensjonen «..enhver forskjellsbehandling, utelukkelse, innskrenkning eller preferanse på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse, hvis formål eller virkning er å oppheve eller begrense anerkjennelsen av, nytelsen eller utøvelsen på like fot av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter på det politiske, økonomiske, sosiale, kulturelle eller et hvilket som helst annet området av de offentlige liv.»<sup>5</sup>

Når vi snakker om rasisme, kan vi ikke se bort fra begreper som «*forskjell*» og «*diskriminering*». Derfor er det viktig å utdype begrepet «*diskriminering*». *Forskjellsbehandling* ses som en nøytral betegnelse som omfatter alle former for ulik behandling. I motsetning er *diskriminering* et mer negativt ladet begrep i dagligtale. *Diskriminering* omfatter forskjellsbehandling uten en saklig grunn og vil rammes av et lovforbud. Ifølge A.Næss Skjønberg, E.Hognestad og M.Jenum Hotvedt «*diskriminering* brukes om forskjellsbehandling som stiller noen mennesker dårligere enn andre på grunn av bestemte kjennetegn ved et individ, og som ikke tilfredsstillt nærmere krav til saklighet, nødvendighet og forholdsmessighet. *Diskriminering* betyr altså ulovlig forskjellsbehandling knyttet til bestemte kjennetegn eller diskrimineringsgrunnlag.» (s.175)

Diskriminering kan bli delt inn i *direkte* og *indirekte*. *Direkte diskriminering* skjer når en person har blitt behandlet dårligere enn andre på grunn av nasjonal bakgrunn eller religionsyn, uavhengig av om det foreligger noen hensikt om å diskriminere. *Indirekte diskriminering* dreier seg om tilsynelatende nøytrale handlinger, praksis som stiller en person i dårligere lys på grunn av sin nasjonale bakgrunn, religionsyn eller gruppetilhørighet. I Likestillings- og diskrimineringsloven<sup>6</sup> står det skrevet om forbud mot direkte eller indirekte diskriminering. I tillegg, kan det være nødvendig med en særskilt tilrettelegging som kan føre til like muligheter for alle i samfunnet.

*Strukturell (institusjonell) diskriminering* – overordnede, oppbygde strukturer som utformer diskriminerende effekter i selve systemet.<sup>7</sup> Det kan oppleves både hos enkeltpersoner eller gruppe. Det er nødvendigvis ikke konkrete handlinger som fører til

---

<sup>5</sup> NOU 2002: 12 Rettslig vern mot etnisk diskriminering

<sup>6</sup> Lov 01.01.2020, Lov om likestilling og forbud mot diskriminering  
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

<sup>7</sup> NOU 2002: 12 Rettslig vern mot etnisk diskriminering



diskriminering, men heller personers opplevelser for manglende rettigheter eller muligheter. Personer vil nødvendigvis ikke sette frem noen krav for å løse den gjeldende situasjonen.

*Ansettelsesprosessen* – starter fra det øyeblikket da arbeidsgiver med sin styringsrett tar beslutning om å ansette en ny person. Det er arbeidsgiver som avgjør hvilke ferdigheter og erfaringer den nye ansatte skal ha. Videre skjer rekrutteringsprosessen, utvalg av den riktige kandidaten, innføringsprogram og opplæring av den nye ansatte. Kortere sagt, ansettelsesprosessen strekker seg fra det tidspunktet behovet for rekruttering oppstår til den nye ansatte har tiltrådt i stillingen. Arbeidsgivers og arbeidstakers rettigheter og plikter er beskrevet i Arbeidsmiljøloven. Siden mitt arbeid har satt søkelys på etnisk diskriminering, er Arbeidsmiljøloven kapittel 13 «Vern mot diskriminering»<sup>8</sup> relevant for min forskning.

## **Metode**

Før jeg startet selve forskningen måtte jeg bestemme meg for en metode som skulle veilede meg og hvordan jeg kunne samle inn relevant informasjon, bearbeide og analysere. Formålet med forskningsarbeidet mitt er å avklare nærmere hva som ligger til grunn i fenomenet «etnisk diskriminering», derfor valgte jeg kvalitativ metode. «Den egner seg veldig godt til innhenting av data om sosiale relasjoner og meninger bak atferd (Wadel 1991) og om den sosiale konteksten som handlinger og meninger utvikles innenfor. De egner seg også godt til å følge prosesser som går over lengre tid.»<sup>9</sup> Fordel med en kvalitativ tilnærming er parallelt foregående datainnsamling og analyse prosessen. Min kvalitativ studie er basert på primærdata - gjennomførte intervjuer og sekundærdata – andre sin forskning innen min problemstilling.

Før begynnelse av litteratursøk måtte jeg begrense omfanget av forskningsspørsmål. Siden mengder av informasjon er store, må man være nøye og vise kildekritikk. utfordringer i den fasen var å samle inn data som var relevant for problemstillingen. «Hvor god den *definisjonsmessige validiteten* er, kan vi ikke måle

---

<sup>8</sup> Lov 30.12.2020, *om vern mot diskriminering (arbeidsmiljøloven)*

[https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmiljøloven#KAPITTEL\\_14](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmiljøloven#KAPITTEL_14)

<sup>9</sup> Halvorsen, *Å forske på samfunnet*, s.133

empirisk. Vi må argumentere for vårt standpunkt, siden vi må være forberedt på at vår operasjonalisering av det teoretiske begrepet vil møte diskusjon og kritikk.» (Halvorsen 2015: 67) Da jeg begynte å lete etter relevant og gyldig forskning, innså jeg at det finnes mye informasjon om «rasisme», «diskriminering», «arbeidslivet», «innvandrere». I lys av Black Lives Matter kampanjen har det dukket opp enda mer informasjon, opplevelser og synspunkt om etnisk forskjellsbehandling. Jeg måtte ha et klart bildet i hodet på hva jeg var på jakt etter.

Diskriminerings fenomen ble rettet i etnisk diskriminering, samt fokuset ble i ansettelsesprosessen og en samfunnsdel – norsk arbeidsliv.

*Primærdata* var informantintervju med HR-leder som har jobbet i flere store virksomheter i oljebransjen og en jurist som har lang erfaring innen rettsvitenskap. Utvalg av informantene var strategisk. De har tilstrekkelig nok kunnskap og erfaring til å kunne bidra til min forskning. Jeg benyttet meg av åpne spørsmål, for å få en dypere forståelse og grunnlaget til fenomenet *Etnisk diskriminering i norsk arbeidsliv*. Svarene til spørsmålene ble skrevet ned for hånd. Hensikt med dybdeintervju var å samle inn informasjon og bekrefte troverdighet til innsamlet sekundærdata.

*Sekundærdata* er forskningsdata som er samlet inn av andre forskere med et annet formål. I utvalg av sekundærdata måtte jeg være kritisk og bevisst på hvilke data jeg skulle bruke. I min forskning er sekundærdata supplementær. De skal brukes for å forsterke fakta jeg har samlet inn fra primærkilder og for å få større svar variasjoner til problemstilling. Siden dette er et forskningsarbeid, så må det skapes rom for forskjellige meninger, løsninger til problemstilling og brukes til den kritiske, rasjonelle vurderingsevnen.

Sekundærdata jeg brukte til teori- og empiridelen var fagbøker innenfor etnisk diskriminering, rasisme og forskjellsbehandling. En del data var hentet inn fra norsk regelverk som Arbeidsmiljøloven, Likestillings- og diskrimineringsloven, Grunnloven, Internasjonale konvensjoner. Samtidig sjekket jeg nettsider til institusjoner som arbeider med etnisk diskrimineringsaker som Likestillings- og diskrimineringsombud, Diskrimineringsnemnda, Sivilombudsmann, og Jusstudent foreninger. Der hentet jeg informasjon om institusjonens oppgaver og tjenester. Siden et av mine forskningsspørsmål er å finne ut hvordan etnisk diskriminering manifesterer seg i dagliglivet, måtte jeg bruke offentlig statistikk. Data ble hentet ut fra nettsider som [www.ssb.no](http://www.ssb.no) og [www.bufdir.no](http://www.bufdir.no). En annen viktig kilde til mitt arbeid er felteksperimentet utført i 2012 av G.E.Birkelund, J.Rogstad, K.Heggebø, T.Mogstad Aspøy, H.Fischer Bjelland «*Diskriminering i*

*arbeidslivet. Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim».*

Den største fordelen med sekundærdata er at man sparer tid og energi på innhenting av informasjon og heller bruker tid på analyse eksisterende, innsamlet informasjon. Ulempen med bruk av sekundærdata er at denne dataen ikke kan forandres og at resultatet ikke kan forandres.

En av utfordringer jeg møtte på vei var manglende forskning om opplevelser til nasjonale minoriteter i ansettelsesprosessen. Det var for eksempel manglende kunnskap innen spørreskjemaundersøkelsen utførte av Senteret for samisk helseforskning, ettersom det ikke er representativt for hele den samiske befolkningen. Det er kun avgrenset til personer bosatt i enkelte kommuner i Nord-Norge og Trøndelag.<sup>10</sup> Ketil Lenert Hansen som utførte selve studien basert på undersøkelsen innrømmet at det finnes lite systematisk forskning om samenes diskriminerings opplevelser i Norge. Forskning var utført i 2012 som er relativt for gammel informasjon for å foreta en troverdig vurdering om dagens situasjon. På hjemmeside [www.bufdir.no](http://www.bufdir.no) er det også for lite forskningsbasert kunnskap om romanifolket/taterne. Derfor kan jeg ikke påta like pålitelige vurderinger om nasjonale minoriteter enn innvandrere i løpet av arbeidet mitt. Mitt arbeid kan derimot gi et signal for videre forskning innenfor etnisk diskriminering hos nasjonale minoriteter i arbeidslivet.

### ***Empiri / analyse***

I den følgende delen skal jeg presentere innsamlede data. Jeg skal presentere primærdata – svarene fra intervjuene. Supplementært skal bli brukt sekundærdata. Som nevnt i metoddelen, sekundærdata er hentet fra [www.ssb.no](http://www.ssb.no), [www.bufdir.no](http://www.bufdir.no). Jeg skal bruke felteksperiment fra 2014 «*Diskriminering i arbeidslivet. Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim*» (G.E.Birkelund, J.Rogstad, K.Heggebø, T.Mogstad Aspøy, H.Fischer Bjelland). Også en studie fra 2019 «*Holdninger til mangfold i arbeidslivet. Ansatte og ledere i barnehager, på skoler og i barnevernet, og ledere i offentlig og privat sektor*». I tillegg, skal det bli brukt forskjellige regelverk innenfor etnisk diskriminering i arbeidslivet og nettsider til relevante institusjoner.

---

<sup>10</sup> Bufdir, *Diskriminering i arbeidslivet*

Kapittel skal bli inndelt i flere små kapitler med mellomtitler. I slutten av hvert kapittel skal det bli gitt et svar til hver mellomtittel. Det skal gi en oversikt på den utførte undersøkelsen. Først i hvert kapittel, skal jeg presentere empiriske data. Drøfting og analyse følger rett etter data. Kapitler skal innebære både empiridelen og analyse.

### Rettigheter

I intervju med juristen fikk jeg svar på angående rettigheter til mennesker utsatt for etnisk diskriminering: «Rettigheter finnes i Grunnloven, Ligestillings- og diskrimineringsloven. Det finnes også internasjonale konvensjoner - rase diskrimineringskonvensjon som er gjennomført i norske regler.» Han innrømte at det ikke er så veldig mange som benytter seg av rettigheter selv om en stor del er kjent med regelverket. Følgende kommer liste med regelverk:

- *EUs rasediskrimineringsdirektiv (2000/43/EF)* – den pålegger å innføre vern mot diskriminering på grunn av rase og etnisk opprinnelse.<sup>11</sup>
- *FNs rasediskrimineringskonvensjon*<sup>12</sup> (ICERD) – målet med konvensjonen er å sørge for at grupper som forskjellsbehandles på grunn av rase, hudfarge og/eller etnisk opprinnelse har de samme rettighetene som alle andre. Norge har ratifisert og inkorporert konvensjonen i 1970.<sup>13</sup>
- *Den europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK)* – Norge ratifiserte EMK i 1952. I norsk rett kalles det *Lov om styring av menneskerettighetenes stilling* eller *Menneskerettsloven*. Del 1, art 14 gjelder om forbud mot diskriminering.
- *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)*. Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering. Blant lovens virkeområder finnes det etnisitet, religion og livssyn.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Prop. 8 L Ligestillings- og diskrimineringsloven

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-81-l-20162017/id2547420/>

<sup>12</sup> United Nations Human Rights, *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cerd.aspx>

<sup>13</sup> FNs konvensjonen mot rasediskriminering (ICERD)

<https://www.regjeringen.no/no/tema/likestilling-og-inkludering/likestilling-og-inkludering/konvensjoner/fns-rasediskrimineringskonvensjon-/id670417/>

<sup>14</sup> Lov 01.01.2020 Ligestillings- og diskrimineringsloven, <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

- *Grunnloven* – ved Stortings vedtak 13.05.2015 ble Grunnloven supplert med likhetsprinsippet og ikke-diskrimineringsprinsippet - §98. «Alle er like for loven. Intet menneske må utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling». Grunnloven verner norske urfolk - samer. Bestemmelsen §108 ble vedtatt i 1988 og den lyder slik: «Det påligger statens myndigheter å legge forholdene til rette for at den samiske folkegruppe kan sikre og utvikle sitt språk, sin kultur og sitt samfunnsliv».

Det norske regelverket i utgangspunktet er veldig sterkt. I teorien er innbyggere beskyttet mot etnisk diskriminering, men problemet dukker opp i realiteten.

*«Har du som jurist hatt mange diskrimineringsaker på grunn av etnisitet i din rettspraksis?»*

«Nei. Inntrykk som jeg har fått - saker kommer ofte ikke opp. Det har jeg i hvert fall ikke sett i de siste årene. Diskriminering på grunn av etnisitet har vært i fokus i løpet av de siste 10 årene. Jeg har likevel følelsen av at det er en del mørke tall.»

*«Hvordan vil du kunne gjenkjenne diskriminering på grunn av etnisitet?»*

«Problemet er at det er vanskelig å bevise at en diskriminering har skjedd i ansettelsesprosessen. Det er ikke så lett for en arbeidssøker å legge frem bevis på at det har en skjedd en form for diskriminering, for eksempel at man ikke blir innkalt til intervju.

Diskriminering kan også skje i forbindelse med søknader.»

Uten tvil er rettslig grunnlag mot etnisk diskriminering veldig sterk i Norge. I tillegg, har Norge ratifisert tre internasjonale konvensjoner som pålegger myndigheter å fokusere på rasisme eller etnisk diskriminering. Det har blitt bekreftet både hos jurist og HR-leder. Problematikken ligger ikke i teorien, men heller i praksis, realiteten. Problemet ligger i samfunnet, hos mennesker som anvender disse lovene eller ikke. En god del av innvandrere, nasjonale minoriteter vet ikke om sine rettigheter på grunn av manglende kunnskap og lavt integreringsnivå i samfunnet. Det kan være psykologiske grunner på hvorfor norske minoriteter ikke bruker sin stemme. Barndoms traumer (f.eks., mobbing på skolen) har «skapt» en personlighet som er usikker på seg selv og har vanskeligheter å stå opp for seg selv. Grunner kan være veldig mange. Psykologiske grunner til etnisk diskriminering inngår dessverre ikke i min forskning, men kan være en start på en annen undersøkelse.

Etnisk diskriminering i ansettelsesprosessen er svært vanskelig å bevise for en arbeidssøker. Det må legges frem sterke, uslåelige bevis at arbeidsgiver har vært

krenkende, diskriminerende grunnet vedkommende sitt utseende, etnisitet eller religion. Dette kan også være grunnen til hvorfor slike saker sjeldent blir gransket.

På grunnlag av svar til jurist og statistikk presentert ovenfor i empiridelen, kan svaret på problemstillingen «Hvor mange benytter seg av rettigheter?» være følgende: *det er en god del mennesker i det norske samfunnet som opplever etnisk diskriminering, men det er ikke like mange som benytter seg av rettigheter og tjenester for å forsvare seg selv i denne prosessen.*

### Diskrimineringsverns institusjoner i etnisitetssaker

For å finne ut hvilke institusjoner som jobber med etnisk diskrimineringsaker, stilte jeg spørsmålet til jurist:

*«Hva kan en person gjøre som har opplevd diskriminering i ansettelsesprosessen? Hvor kan vedkommende søke om hjelp?».*

«Vedkommende kan ta kontakt med diskriminerings ombudet. Tjenester de tilbyr er gratis. De har plikt til å veilede i prosessen og gi informasjon om klagerett. Neste institusjon er Diskrimineringsnemnda som har lavterskeltilbud. De kan hjelpe den utsatte personen å kreve erstatning, hvis det trengs. Disse to institusjoner kan man bruke, for saken i retten skal ha mye utgifter, f.eks., advokathjelp. En annen organ er sivilombudsmann - den hjelper med saker innen offentlig sektor. Det finnes også jusstudenter organisasjoner. De driver med rådgivning. F.eks., Jusformidling i Bergen eller Jussbuss.». Jeg har søkt på overnevnte organisasjoner og her følger en liste:

- *Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)* – sentrale oppgaver er å gi veiledning i diskrimineringsaker og diskrimineringsregelverket. Ombudet gir innspill hvordan saker kan løses på egen hånd eller kan henvise til rett instans, dersom de ikke kan hjelpe. Tjeneste er gratis.<sup>15</sup>
- *Diskrimineringsnemnda* – et nøytralt forvaltningsorgan som avgjør klager på diskriminering og trakassering. Det er gratis å få en sak behandlet av nemnda, og partene trenger ikke å bruke advokat.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Likestillings- og diskrimineringsombudet <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/ombudets-arbeid/veiledningstjenesten/>

<sup>16</sup> Diskrimineringsnemnda avgjør diskrimineringsaker <https://diskrimineringsnemnda.no/hjem>

- *Sivilombudsmann* – kan klage hvis man mener å ha vært utsatt for urett eller feil fra den offentlige forvaltningen. For å klage hos den institusjonen må man først ha benyttet klagemulighetene i forvaltningen. Sivilombudsmann er et kontrollorgan utenfor forvaltningen, som kan foreta en rettslig og objektiv vurdering av klagen din. Det er gratis å klage.<sup>17</sup>
- Jusstudenter organisasjoner – *Jussbuss* tilbyr gratis rettshjelp i enkeltsaker og er drevet av jusstudenter.<sup>18</sup> JURK – juridisk rådgivning for kvinner tilbyr gratis, tilpasset hjelp til selvhjelp for alle som definerer seg som kvinner.<sup>19</sup> *Jussformidlingen* i Bergen tilbyr både rådgivning og partsrepresentasjon.<sup>20</sup>

Det finnes mange institusjoner der man kan søke om hjelp. De fleste tjenestene er helt gratis. Spørsmålet er fortsatt det samme som i forrige kapittelet – hvor stor andel vet om institusjoner og benytter seg av deres tjenester.

Jeg var også nysgjerrig på hvordan blir vanligvis diskrimineringsaker løst. Svaret fra jurist var følgende: «Først forsøker de å løse det på arbeidsplassen. Hvis arbeidsgiver erkjenner, så blir problemet løst. Hvis ikke, så går saken går videre til Diskrimineringsnemnda. Arbeidsgiver aksepterer vanligvis avgjørelsen fra de institusjonene. Siste institusjon der man kan søke om hjelp er domstolene, men problemet er utgifter som kan være for høye. Som jeg har sett, har nesten ingen avgjørelser kommet fra domstolene. Diskrimineringsaker vekker stor oppmerksomhet i media og ingen arbeidsgiver vil ha et dårlig rykte om sin arbeidsplass.»

Som vi har funnet ut før, er norsk lovgivning innen etnisk diskrimineringsaker veldig sterk. Det samme gjelder institusjoner – de er mange, og de fleste er gratis. Problemstilling som dukker opp igjen – hvor mange benytter seg av de tjenestene? Det er nok samme tendensen som med bruk av rettigheter. Tall på personer som har opplevd etnisk diskriminering mot personer som har søkt om hjelp er motstridende.

Grunnen på hvorfor samfunnets oppmerksomhet ikke er rettet mot etnisk diskriminerings saker kan ligge i relasjoner mellom arbeidssøker og arbeidsgiver. Uenighet kan vanligvis bli løst på arbeidsplassen eller Diskrimineringsnemnda eller LDO. Det er bare positivt at ting kan bli løst på de laveste nivåene.

<sup>17</sup> Klage til sivilombudsmann <https://www.sivilombudsmannen.no/klage/>

<sup>18</sup> Jussbuss <https://foreninger.uio.no/jussbuss/>

<sup>19</sup> Juridisk rådgivning for kvinner <https://foreninger.uio.no/jurk/>

<sup>20</sup> Jussformidlingen <https://jussformidlingen.no/>

Det som har vekket oppmerksomhet hos meg er juristen sitt svar om domstolenes avgjørelser. Statistisk data har tydelig understreket at etnisk diskriminering finnes i det norske samfunnet, men samtidig er det nesten ingen saker som går til rettsak. En av de mest avgjørende grunnene til dette er mest sannsynlig fraværende bevis, men det betyr ikke at slike saker ikke eksisterer i det norske samfunnet.

*Lovgivning og institusjoner i etnisk diskriminerings saker er sterke, men det er ikke alle som har opplevd den type diskriminering, har benyttet seg av rettigheter.*

### Andel av innvandrere og nasjonale minoriteter i norsk samfunn

Norge har hatt et heterogent samfunn så lenge landet hadde norsk statsdannelse – fra år 900. «Gullalderen» for innvandring til Norge starter fra 1971. Det året markerte seg med den største netto innflytting til Norge. I perioden fra 1971-1985 holdte nettoinnflytting seg stabilt. Neste «innvandrerbølgen» kom i 1986, så i 1993 i forbindelse med krigen i Bosnia. Dette gjorde at Norge har alltid vært et fristende sted å flytte til for utenlandske jobbsøkere. Det kan grovt skilles mellom tre typer innvandrere – fagfolk som blir rekruttert til Norge, arbeidsinnvandrere som kommer på eget initiativ og flyktninger. Hendelser i norsk historie har gitt sitt bidrag og per dags dato er det 790 500 innvandrere i Norge (14.7%) og 188 800 norskfødte med utenlandsforeldre (3,5%).<sup>21</sup> Landene med flest innvandrere i Norge er Polen, Litauen, Sverige, Syria, Somalia, Tyskland, Irak, Filippinene, Eritrea, Pakistan, Thailand, Danmark, Iran, Russland, Afghanistan, Romania, Storbritannia, India, Vietnam og Bosnia-Hercegovina. Etnisk diskriminering omhandler også nasjonale minoriteter som kvener/norskfinner, jøder, skogfinner, romer, romanifolket/tatere, urfolk og samer i ansettelsesprosessen. Den samfunnsgruppen representeres også i min forskning. Prosentandel av nasjonale minoriteter i norsk samfunn enten finnes ikke eller er feilaktige. F.eks., statistikk om personer med samisk-tilhørighet er geografisk basert, ikke individbasert. Statistikk har blitt foretatt i det samiske bosettingsområdet, ikke i hele Norge.<sup>22</sup> Ut ifra den undersøkelsen er det 37 900 personer med samisk-tilhørighet bosatt i STN-området. Manglende data var også hos andre minoriteter. F.eks., på hjemmesiden <https://www.kvenskinstitut.no/kvener/> er det skrevet

---

<sup>21</sup> Steinkellner, *Nesten 15 prosent er innvandrere*

<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/nesten-15-prosent-er-innvandrere>

<sup>22</sup> Slaastad, *Urbefolkning i tall – samisk statistikk*

<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/urbefolkningen-i-tall-samisk-statistikk>



«Det anslås at det finnes mellom 10 000-15 000 kvener i Norge, men dette tallet kan være feilaktig lavt». Med slik data kan vi dessverre ikke slå noe fast om dagens situasjon hos minoriteter.

Arbeidsledighet utgjør 9.2% hos innvandrerne i 4.kvartal 2020, der året før i 4.kvartal, 2019 arbeidsledighet var 5%. I resten av befolkningen har arbeidsledighet i den perioden økte fra 1.5% til 2,7% som viser ferske tall fra Statistisk sentralbyrå. Så klart, disse tallene er sterkt preget av korona krisen i hele verden, men tallmessig ser vi at innvandrere stiller dårligere på arbeidsmarkedet.

Tall og prosentandel fra Statistisk sentralbyrå viser tydelig forskjell på arbeidsledighet mellom majoritetsnormmenn, innvandrere og nasjonale minoriteter. Arbeidsledighet er 3 ganger større hos mennesker med utenlandsk bakgrunn. En av grunnene kan være manglende integrering hos minoriteter i det norske arbeidslivet.

Et uforventet og viktig funn er manglende data om nasjonale minoriteter. Både det som utgjør riktige tall av minoriteter i det norske samfunnet og deres opplevelser i ansettelsesprosessen. Norge har ratifisert beskyttelse av nasjonale minoriteter og Minoritetsspråkpakten i 1998. Selv om regelverket verner minoriteter, så har det blitt gjort veldig lite forskning innen dette fagområdet. Jeg håper at mitt arbeid kan gi et klart signal til at relevante myndigheter bør foreta nødvendige undersøkelser innen dette fagområdet. For å kunne vite institusjonens arbeidsområder, må det bli gjort en bevisstgjøring innen denne type problemstilling:

*Høyere arbeidsledighet finnes hos mennesker med utenlandsk bakgrunn.*

### *I hvilken stor grad forekommer diskriminerings i norsk arbeidsliv?*

Presenterte data i dette kapittelet skal svare på min viktigste spørsmålstilling: *I hvor stor grad oppleves etnisk diskriminering i ansettelses prosessen?* Statistikken fra 2016 viser at søkere med pakistansk navn har 25% mindre sjanse for å bli innkalt for intervju sammenlignet med likt kvalifiserte søkere med norsk navn.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> *Diskriminering i arbeidslivet*

[https://bufdir.no/Statistikk\\_og\\_analyse/Etnisitet/arbeidsliv/diskriminering\\_i\\_arbeidslivet/](https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Etnisitet/arbeidsliv/diskriminering_i_arbeidslivet/)

Veldig likt resultat oppnådde forskere med sitt felteksperiment «*Diskriminering i arbeidslivet. Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim*». Felteksperiment er basert på to likelydende jobbsøknader og CV-er som har samme type og samme lengde utdanning og like arbeidserfaring fra Norge. Begge søkerne gis kompetanse som tilsvarer kompetansekravene til den utlyste stillingen. Eneste forskjell er navn og etternavn – den ene har et typisk pakistansk navn og den andre et typisk norsk navn. Forskning gikk ut på å finne om det finnes diskriminering mot jobbsøkere med typisk pakistansk navn og om det er forskjell på byer. Felteksperiment ble gjennomført i 2011 og 2012. Det ble sendt søknader til fagfelt som helse/sosial, økonomi/regnskap, administrasjon/forvaltning, undervisning, transport/lagerarbeid, samt media/IT.

Resultat viste at 51 % av jobbsøkere med norsk navn fikk respons i Oslo, sammenlignet med 39% av jobbsøkere med pakistansk navn. Denne forskjellen er statistisk signifikant. I Stavanger, Bergen, Trondheim fikk 49% av jobbsøkere med norsk navn respons, sammenlignet med 42% av jobbsøkere med pakistansk navn. Denne forskjellen er også marginalt signifikant. I de overnevnte byene finnes det tydelig systematisk forskjellsbehandling i favør av søkere med norsk navn. Til tross for diskrimineringsandelen, fant forskere mindre diskriminering enn de hadde regnet med på forhånd, skrev de i konklusjonen.

I tillegg, Levekårsundersøkelse fra 2017 viser at 16% innvandrere har opplevd forskjellsbehandling i arbeidslivet på grunn av sin innvandrerbakgrunn det siste året. Innvandrere fra Iran, Irak, Pakistan, Afghanistan har opplevd det mest.

Vanskeligheter i ansettelsesprosessen har nasjonale minoriteter også opplevd. Ifølge statistikk på [www.bufdir.no](http://www.bufdir.no) har 11% av personer med samisk tilhørighet opplevd diskriminering i arbeidslivet, 7% har opplevd diskriminering fra arbeidskollegaer som er større enn sammenlignet med majoritetsnordmenn og 2% samer har opplevd diskriminering i forbindelse med jobbsøking (forskning er fra 2012). Romanifolk/tatere i utførte kvalitative intervjuer sier at de har erfart diskriminering i arbeidslivet. Intervjuede forteller at det kan være vanskelig å få seg en jobb hvis det er kjent at de er romanifolk/tatere. De må skjule sin bakgrunn fra kolleger, arbeidsgivere og kunder. Intervjuede innrømmer at de lever et «dobbeltiliv» som er belastende.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> *Diskriminering i arbeidslivet*  
[https://bufdir.no/Statistikk\\_og\\_analyse/Etnisitet/arbeidsliv/diskriminering\\_i\\_arbeidslivet/](https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Etnisitet/arbeidsliv/diskriminering_i_arbeidslivet/)

Statistikk viser at det norske samfunnet fortsatt står ovenfor utfordringer med å inkludere mangfold i arbeidslivet. Jeg har brukt data fra 2012., 2016. og 2017. og i den perioden har det ikke vært forbedring i holdninger hos majoritetsnordmenn. I undersøkelser om innvandreres situasjon, er det vanligvis nasjoner fra Midtøsten og Afrika som er representert. Vil det si at de nasjonalitetene har det tøffest i Norge? Det kan godt hende. Selv om det kan høres veldig overfladisk ut å dømme folk ut ifra utseende, er det en mulighet for det. Alle mennesker streber etter tilhørighetsfølelse. Alle mennesker vil ha like rundt seg. Det er en prosess som foregår i underbevisstheden til hvert menneske. Dette kan være grunnen hvorfor nordmenn er mer fordomsfulle til de med annen hudfarge, bakgrunn, kultur eller religion. Vi må også ta i betraktning stereotypisering som foregår i ubevisstheden. Det er visse «ukontrollerbare» prosesser i psyken som kategoriserer mennesker og tillegger dem «mulige» egenskaper. Det er mulig å jobbe med de «ukontrollerbare» prosessene. Fordommer må hentes frem fra underbevisstheden til bevisstheden. Medfølelse må til for å forstå hvor krenkende stereotypisering eller generalisering kan være for den enkelte person.

Presenterte data er for det meste om mennesker med bakgrunn fra Midtøsten og Afrika. Det kan være at det er de som er mest utsatt for etnisk diskriminering i arbeidslivet. Hvis vi foretar en forskning hos alle innvandrere i Norge, så burde det vært litt mer data om andre nasjonaliteter og deres opplevelser. Jeg har nevnt mangel på forskning om urfolk og nasjonale minoriteter og det samme opplever jeg her igjen. Statistikken kan ikke være representativ til hele innvandregruppen, hvis fokus gruppen er mennesker fra Midtøsten, Afrika.

Statistikken snakker mest om mennesker med melatoninrik hud. De med mørkere hudfarge er mest utsatt i ansettelsesprosessen – det er et tydelig mønster som vi kan observere ved undersøkelsen av data. Diskriminering på grunn av hudfarge og rase er rasisme. Data viser at rasisme oppstår i ansettelsesprosessen. I det norske arbeidslivet blir mennesker med melatoninrik hud behandlet dårligere enn majoritetsnordmenn. Dette er et kjennetegn for eksisterende direkte diskriminering i samfunnet.

Ansettelsesprosessen er første steg mot suksess og integrasjon i samfunnet. Etnisk diskriminering er ifølge statistikken betydelig høy i startfasen i det norske arbeidslivet. Det er en stor andel av kvalifiserte pakistanske arbeidssøkere som ikke har fått seg ønskede jobber på grunn av utseende. Dette gjør at utenlandske arbeidssøkere møter en utfordring som ikke oppleves hos etnisk norske. Data viser et mønster på utestenging av innvandrere og nasjonale minoriteter i norsk arbeidsliv. Denne tendensen ligner strukturell

diskriminering i samfunnet. Strukturell diskriminering manifesteres i oppbygde strukturer som utformer diskrimineringseffekter i selve systemet.

*Etnisk diskriminering er en reell hindring for utenlandske arbeidssøkere i ansettelsesprosessen*

### Opplevelse av diskriminering i lav- og høystatusyrker

I kommende kapittelet skal jeg fortsette undersøkelsen om graden av etnisk diskriminering i ansettelsesprosessen. Levekårsundersøkelse (Midtbøen & Kitterød, 2019) viser at «Personer i yrker med høy status opplever i høyere grad diskriminering enn respondenter som er ansatt i lavstatusyrker. Ifølge forskerne kan dette ha sammenheng med at høyere utdanning kan bidra til at folk er mer bevisst på diskriminering, eller at personer i høystatusyrker har andre forventninger til likebehandling enn personer med innvandrerbakgrunn i lavstatusyrker. Det kan også være slik at de som jobber i høystatusyrker i større grad arbeider i yrker der det arbeider få med innvandrerbakgrunn og at de derfor er mer utsatt for diskriminering.» Utenlandske ansatte i høystatusyrker har mer kunnskap og et høyere bevissthetsnivå og kan derfor bidra til å sette klare grenser på diskriminering. Konklusjonen til felteksperimentet «*Diskriminering i arbeidslivet. Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim*» høres litt annerledes ut: «Forskere fant ikke klare tegn på systematisk og urimelig forskjellsbehandling blant jobbsøkere med høyere utdanning innen økonomi og regnskap, administrasjon og forvaltning, undervisning og media/IT-jobber i Oslo, og heller ikke innen helse/sosial, økonomi og regnskap, administrasjon og forvaltning, media og IT-jobber i de øvrige byene.» Felteksperiment viser at det finnes ikke betydelig forskjellsbehandling i høystatusyrker. Grunnen til motsigende resultater kan være tidspunktet undersøkelsene ble utført, ettersom forskjellen mellom disse to er 7 år. Felteksperiment var utført i 2011-2012, men levekårsundersøkelse i 2019. Økning av etnisk diskriminerings opplevelser i høystatusyrker kan være grunnet stigning av nyutdannede utenlandske arbeidssøkere. Den samfunnsgruppen har blitt mer bevisste på sine rettigheter i arbeidslivet.

En annen interessant konklusjon fra felteksperimentet: «Mest diskriminering finnes i ufaglærte jobber, særlig innen lager- og transportarbeid». Denne dataen er fra 2012. Jeg tror at det finnes samme tendensen nå for tiden. Forskjellsbehandling kan gå ut på lønnsnivå som er 8% lavere hos utenlandske arbeidere enn nordmenn. Lønnsforskjellene

ble målt innenfor samme yrke hos lavt utdannede mennesker i Norge.<sup>25</sup> Lønnsforskjell er en av formene for diskriminering som kan bidra til å skape større gap mellom innvandrere, nasjonale minoriteter og nordmenn.

Det positive ved felteksperiments funn er at etnisk diskriminering ikke finner sitt opphav i strukturen. Det er i hvert fall ingen klare tegn for det. Strukturell eller systematisk forskjellsbehandling er som oftest innebygget i institusjoner og samfunnsstrukturer. Den forskjellsbehandlingstype er mer kompleks og trenger mer innsats for å fjerne det fra samfunnet. For å forandre dette, må man ikke bare endre samfunnet, mennesker, relasjoner, men også selve systemet.

Overnevnte statistiske data viser at etnisk diskriminering forekommer mest hos lavstatusyrker og minst i høystatusyrker i 2012. Over tid har etnisk diskriminering utviklet seg og dette har ført til diskriminering både i lavstatus- og høystatusyrker. Det kan skyldes at flere har blitt mer bevisst på dette. Siden 2012 har internett (sosiale medier, aviser) utviklet seg enormt og dette har bidratt til mer tilgjengelig informasjon. Kunnskap er makt som en besitter med og kan bruke for å beskytte seg selv mot urettferdige handlinger.

*Etnisk diskriminering i ansettelsesprosessen oppleves både i lavstatus- og høystatusyrker.*

#### Hvilken sektor er mest imøtekommende for utenlandske arbeidssøkere?

Studien publisert på [www.bufdir.no](http://www.bufdir.no) viser at diskriminering er langt mindre i offentlig sektor enn i privat. Sjansen for å bli innkalt til intervju i privat sektor er 36% mindre for søkere med pakistansk navn sammenlignet med likt kvalifiserte søkere med norske navn. (Midtbøen A.H., 2016). Ganske like resultater om utenlandske arbeidssøkere fikk en studie fra 2019 «*Holdninger til mangfold i arbeidslivet. Ansatte og ledere i barnehager, på skoler og i barnevernet, og ledere i offentlig og privat sektor*». Svarene var følgende:

1. Innen offentlig sektor mangfold:
  - Passer helt – 53%
  - Passer ganske godt – 42%
  - Passer ganske dårlig – 3%

---

<sup>25</sup> Snellingen Bye, *Utdanning og lønnsnivå hos innvandrere*  
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/utdanning-og-lonnsniva-hos-innvandrere>

- Vet ikke – 3%
2. innen private sektoren mangfold:
- passer helt – 37%
  - passer ganske godt – 47%
  - passer ganske dårlig – 9%
  - passer ikke i det hele tatt – 4%
  - vet ikke – 7%

Ledere i offentlig sektor synes at mangfold «passer helt» med 53%, mot 37% i private sektoren. Dette er en signifikant forskjell mellom begge to feltene. I den private sektoren var holdningen mer at «mangfold passer ganske dårlig» og en liten del som syntes at «de passer ikke i det hele tatt». Hvis vi setter sammen mennesker med negativ holdning mot mangfold i private sektoren, får vi en betydelig del av befolkningen som viderefører et kritisk syn mot innvandrere eller minoriteter.

Den offentlige sektoren virker mer imøtekommende for utenlandske arbeidssøkere ifølge innsamlet data. Dette ble også bekreftet i samtalen med jurist: «Større diskriminering skjer i den private sektoren i forbindelse med ansettelse. Fordi i den private sektoren har virksomheter andre regler, samt andre holdninger som er ganske vanskelig å kontrollere.»

I den private sektoren er regelverket ikke så strenge og bindende som i den offentlige, og dermed kan etnisk diskriminering i ansettelses prosessen ta sted mye lettere.

I motsetning til en betydelig forskjell mellom offentlig og privat sektor, ser erfaringen til intervjuede HR-leder ganske positivt ut for utenlandske arbeidssøkere. På spørsmålet – *hva er andelen av utenlandske søkere og etnisk norske ut ifra din erfaring?* svaret var «Det er forskjellig fra stilling til stilling. Man kan si det er 50/50. Mangfold er bare positivt i oljebransjen. Det eneste tingen man må være obs på er hvilke etniske grupper som settes sammen i teamet. F.eks, en mann med muslimsk bakgrunn og ei kristen dame i lederstilling. Det kan lage litt dårlig stemning.» I oljebransjen (den private sektoren) gis det like muligheter både for etnisk norske og utenlandske arbeidssøkere. Svar til spørsmålet «*Har dere spesielle tiltak for å inkludere utenlandske arbeidssøkere i arbeidslivet*» var følgende: «Nei, ingen spesielle. Vi har open policy. Viktigst for oss er å finne den beste kandidaten med best kompetanse, uten å se på navnet. Som indirekte tiltak er å vurdere alle kandidater.» Selv om det ikke finnes et direkte tiltak, gir oljebransjen

mulighet for alle ved å vurdere kandidaten. I oljebransjen er det fokus på «innholdet», ikke «innpakning».

Ifølge statistikken så oppleves mest etnisk diskriminering i den private sektoren, men en av Norges viktigste bransjer innen privat sektor viste noe annet. Oljebransjens positive syn er grunnet internasjonalt samarbeid med andre land. Norske oljeselskap er vant til andre nasjonaliteter, derfor er det mye mer vanlig å sysselsette en med utenlandsk bakgrunn.

HR-leder sitt uttrykk for sammensetting av etniske grupper var nokså tvetydig. HR-leder sine oppgaver er å se langsiktig og sette sammen et godt team. Fra en annen side, det kan være at en ikke får stilling på grunn av fordommer mot hvordan personer med forskjellig tro skal kunne samarbeide sammen. Det er to sider av samme sak. I hver enkelt tilfellet må det tas en grundig vurdering for å unngå krenkelser.

Forskjellen mellom den private og offentlige sektoren er ikke meget stor, men den eksisterer og er til hinder for en god del arbeidssøkere. Det er nok med undersøkelser for å endelig gripe inn og ha strengere, mer forpliktende tiltak i den private sektoren. Manglende inkluderingstiltak har vi sett i oljebransjen. Ifølge intervju svarene finnes det ingen direkte tiltak. For et velfungerende, likestilt samfunn burde det vært like muligheter og forpliktelser for alle. For at en kropp skal fungere bra, må alle organer være i god tilstand. Denne sammenligning kan brukes også for det norske arbeidslivet – alle må bidra for å gjøre samfunnet bedre og mer inkluderende.

HR-leder mener at ledere burde være mer bevisst på sin påvirkningskraft i samfunnet. HR-leder tilføyet at lederne sin opptreden har en påvirkning på sine ansatte, ettersom den delen av samfunnet kan ha en negativ holdning eller fordommer til innvandrere eller nasjonale minoriteter. Feilaktig mentalitet i forhold til etnisk mangfold kan skape en «snøballeffekt» på arbeidsplassen eller på fritid. Hierarkisk sett, holdninger skapt på det øverste nivå «renner» ned og ledere setter «tonen» i sin virksomhet.

*Etnisk diskriminering i ansettelsesprosessen oppleves mest i den private sektoren.*

### Løsninger for bedre integrering av utenlandske arbeidssøkere i arbeidslivet

Dette spørsmålet stilte jeg til jurist og svaret var: «Holdningsendring. Det må tas ekstra tiltak for å endre holdningen til utenlandske arbeidssøkere i samfunnet. Nåværende

holdninger burde utvikle seg. F.eks., advokatbransje har alltid vært konservativ, men over tiden har det vært langt flere med utenlandsk bakgrunn også i denne bransjen. I utgangspunktet er norske regler sterke og institusjoner også. Tiltak i offentlig sektor har ordninger for mennesker med nedsatt funksjonsevne, minoriteter og utsatte grupper at de burde innkalles for intervju. Privat sektor burde vært forpliktet til samme regler som i offentlig sektor.»

Som vi har sett tidligere på statistikken fra offentlig og privat sektor, er privat sektor mindre imøtekommende mot innvandrere eller minoriteter. Privat sektor burde hatt like strenge regler, da kunne både den private og offentlige sektor sett likt ut og følgende kunne ført til mindre grad av etnisk diskriminering.

HR-leder hadde sin mening om denne problemstillingen: «Arbeidsplassen utgjør en stor del av ens identitet. Hvis man ikke har jobber, så utelåser man seg fra mye av det sosiale livet. Lav integrering kan være belastende psykologisk sett. Det største problemet med utenlandske, er ofte at de søker etter lignende mennesker med samme kultur og samme bakgrunn. Dette er i stedet for å være sammen med norske. De streber etter en tilhørighetsfølelse. Dårlig integrering forlenger arbeidsløshet.»

For å løse dette problemet, må det tas ansvar fra begge sider. Arbeidsgivere må jobbe med sin holdning, samtidig være bevisst på sitt ansvar i samfunnet og i arbeidslivet, og bidra til reell likestilling i samfunnet. Derimot må arbeidstakere/arbeidssøkere gjøre det som er mulig for å integrere seg i samfunnet – lære seg språk, omgås med norsktalende personer, bli kjent med den norske kulturen og historien, og dersom mulig kunne øke sine kvalifikasjoner, kompetanse og utdanningsnivå. Hvis overnevnte forutsetninger blir utført, da kan vi forvente en samfunnsendring, både blant norske og ikke- etnisk norske.

Jeg er helt enig med arbeidsplassen er med å forme en personlighet og mestringsfølelse. Dette er en rolle som identifiserer oss i samfunnet. Derfor er det svært viktig for en sunn personlighet å være til hjelp i arbeidsmarkedet. Ansettelsesprosessen er en av de første stegene på arbeidsmarkedet. Vanligvis oppleves den fasen vanskelig for de som er nye arbeidssøkere. Hvorfor skal samfunnet lage en ekstra utfordring (som etnisk diskriminering) for de nye ansatte?

Det er mye som ligger bak de holdningen mot innvandrere eller nasjonale minoriteter. For det meste, er det fremmedfrykt. Jeg vil ikke påstå at det norske samfunnet er rasistisk, for det er for lite bevis for å kunne argumentere for det. Med «rasisme» mener vi at folkegrupper med en annen hudfarge enn hvit, opplever diskriminering. Jeg kan heller



beskrive det norske samfunnet som direkte skeptisk til det som er ukjent og til det fremmede. Derfor er det mer korrekt å bruke etnisk diskriminering enn rasisme som en del av det norske samfunnet.

### ***Konklusjoner***

Min forskning var ikke så lett, da den møtte flere utfordringer. Til tross for fraværende data, har jeg samlet inn en god del teorier, begreper, og data som til slutt bidro til mine funn.

Det finnes klar rettslig verning mot etnisk diskriminering. Det finnes mange konvensjoner som Norge er forbundet til – EUs rasediskrimineringsdirektiv, FNs rasediskrimineringskonvensjon og Den europeiske menneskerettskonvensjonen. Alle har blitt inkorporerte i den norske lovgivning. Beskyttelse mot etnisk diskriminering er beskrevet i Ligestillings- og diskrimineringsloven, samt grunnloven. Utenom lovgivning finnes det mange sterke institusjoner med gratis tjenester som hjelper i etnisk diskrimineringssaker – LDO, Diskrimineringsnemnda, Sivilombudsmann, jusstudenter organisasjoner. Ifølge teorien burde ikke etnisk diskriminering forekomme i det norske samfunnet og i arbeidslivet. Problematikken oppstår ettersom statistikken viser den reelle dagens situasjon i forbindelse med etnisk diskriminering.

Etter en foretatt analyse av kvantitativ data om innvandreres og nasjonale minoritetenes opplevelser, kan man si at denne befolkningsgruppen er utsatt for forskjellsbehandling.

Analysen av både primær- og sekundærdata viser at etnisk diskriminering utgjør et stort hinder for utenlandske arbeidssøkere. Det er 25% mindre sjanse for at pakistanske arbeidssøkere kan få seg jobb; 16% innvandrere fra Iran, Irak, Pakistan, Afghanistan opplever forskjellsbehandling i arbeidslivet; pakistanske arbeidssøkere har 36% mindre sjanse for å bli innkalt på et intervju i privat sektor utelukkende på grunn av sin opprinnelse. Ytre faktorer (hudfarge) er en grunn for at en arbeidsgiver velger å utestenge dem. Eksisterende data dekker for det meste mennesker med melatoninrik hud og er et kjennetegn for eksisterende rasisme i samfunnet. Arbeidsgivere deler inn mennesker etter hudfarge i det norske arbeidslivet, bevisst eller ubevisst.

Videre så har rasisme som fenomen forandret seg til en «kulturell rasisme eller ny-rasisme» eller etnisk diskriminering. Dette gjør at befolkningsgrupper kan bli klassifisert i

enda flere kategorier og dermed utvikle et sterkere skille mellom «vi» og «dem». Generalisering, stereotypisering og fordommer har skapt holdninger som tjener til kulturell rasisme både i hverdagslivet og i norsk arbeidsliv. Denne type holdninger skaper også direkte diskriminering i samfunnet. Etnisk diskriminering «stenger» veier til kvalifiserte arbeidssøkere i norsk samfunn. Etnisk diskriminering kan oppleves helt i startfasen av personens integrering i arbeidslivet, nemlig i ansettelsesprosessen.

I løpet av forskningsperioden fant jeg ut at utfordringen ligger i manglende bevis om etnisk diskriminering i ansettelsesprosessen. Det er svært vanskelig å bevise at den eneste grunnen til hvorfor en person ikke ansettes er utelukkende hudfarge, tro eller tilhørighet. Dette er også viktig å ha i bakhode når vi ser på statistiske data. Spørsmålet er om denne dataen påpeker den reelle og ekte situasjonen i samfunnet i forbindelse med etnisk diskriminering? Minoritetenes opplevelser i ansettelsesprosessen er et felt som mangler en god del dekkende data.

Etnisk diskriminering foregår i alle yrker i mindre eller større grad i praksis. I min forskning fant jeg ikke ut hvilke yrker som lider mest av den krenkende holdninger. Over tid har etnisk diskriminering spredd seg over både høystatus- og lavstatusyrker. Betydelig forskjell kan vi se mellom ulike sektorer. Det oppleves mer etnisk diskriminering i den private sektoren enn i den offentlige. Det er nok grunnen til at det finnes strenge regelverk og tiltak for et inkluderende samfunn i offentlig sektor. Det burde også blitt innført strengere regler i privat sektor. Norsk privat sektor kan ta eksempelet fra oljebransjen. Selv om de ikke har direkte tiltak for å inkludere utenlandske arbeidssøkere, har de i fokus på kvalifikasjonen til hvert enkelt menneske. Hvis vi vil ansette en jurist, leder, lærer må det være vedkommende sitt utdanningsnivå, erfaring, personlige egenskaper i fokus, ikke hvem som er den beste kandidat for å ta øl sammen med på en fredag eller hvem jeg vil være venn med. Personlige preferanser kan ikke komme i veien i ansettelsesprosessen.

Et annen viktig funn var manglende informasjon om nasjonale minoriteter og urfolk. Mitt arbeid kan gi et klart signal for å foreta nødvendig undersøkelser innen dette området. Antall av nasjonale minoriteter, deres opplevelser i ansettelsesprosessen er grunnleggende data for å forbedre situasjonen innen arbeidsmarkedet. Selv om den delen av samfunnet ikke er stor så må det likevel tas i betraktning for å forhindre etnisk diskriminering i ansettelsesprosessen.

Min problemstilling er bare en konsekvens av et underliggende problem blant krenkende holdninger og mentalitet i det norske samfunnet. Nordmenn sin skeptiske og

konservative mentalitet er synlig innen forskjellige områder, slik som arbeidslivet.

Holdninger som generalisering, fordommer og rasisme gjør det vanskelig for en gruppe å bli involvert i arbeidslivet.

For å løse problemet som jeg har forsket på og for å kunne finne løsninger, må samfunnet og arbeidsgivere være bevisst på etnisk diskriminering eller kulturell rasisme i ansettelsesprosessen. Alle må være involvert i prosessen – arbeidsgivere, arbeidstakere, ledere i private sektoren, ledere i offentlige sektoren og samfunnsforskere. En av de grunnleggende forandringer som må til hos den hvert enkelte er en endring i holdninger. Den skeptiske holdningen mot utenlandsk arbeidskraft og nasjonale minoriteter, må byttes ut mot et åpent sinn. For det heterogene norske samfunnet kommer ikke til å forandre seg og det kommer ikke til å bli mindre av utenlandske arbeidstakere i framtiden. Mangfold er et kjennetegn og en verdi for Norge som burde settes pris på.

### **Litteraturliste:**

1. Bangstad S., Døving C.A. (2015) *Hva er rasisme*. Universitetsforlaget
2. Birkelund G.E., Rogstad J., Heggebø K., Mogstad Aspøy T., Fischer Bjelland H., (2002). Diskriminering i arbeidslivet. Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*. Universitetsforlaget
3. Brox O. (red.) (1997) «*De liker oss ikke. Den norske rasismens ytringsformen*». AiT Enger AS, Otta.
4. Halvorsen K., (2014) *Å forske på samfunnet. En innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Cappelen Akademisk Forlag.
5. Hansen, K.L., (2016) *Selvopplevd diskriminering av samer i Norge*. Lastet ned 24.april, 2021, fra [http://samilogutmuitalit.no/sites/default/files/publications/kapittel\\_7.\\_diskriminering\\_ketil\\_03.nov\\_2016.pdf](http://samilogutmuitalit.no/sites/default/files/publications/kapittel_7._diskriminering_ketil_03.nov_2016.pdf)
6. Helland F. (2019) *Rasismens retorikk. Studier i norsk offentlighet*. Oslo: Pax Forlag
7. Lavik N.J. (1998) *Rasismens intellektuelle røtter. Rase, psykiatri og vitenskap – et historisk perspektiv*. AIT Otta AS
8. Næss Skjønberg A., Hognestad E., Jenum Hotvedt M. (2017) *Individuell arbeidsrett*. Gyldendal
9. Slaastad T.I., (2012) *Urbefolkning i tall – samisk statistikk* <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/urbefolkningen-i-tall-samisk-statistikk>
10. Snellingen Bye K., (2021) *Utdanning og lønnsnivå hos innvandrere* <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/utdanning-og-lonnsniva-hos-innvandrere>
11. Stette Ø. (2018) *Likestilling og diskriminering. Med forarbeider og kommentarer*, Pedlex

12. *Diskriminering i arbeidslivet*. Lastet ned 20.februar 2021, fra [https://bufdir.no/Statistikk\\_og\\_analyse/Etnisitet/arbeidsliv/diskriminering\\_i\\_arbeidslivet/](https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Etnisitet/arbeidsliv/diskriminering_i_arbeidslivet/)
13. *Diskrimineringsnemnda avgjør diskrimineringsklager*. Lastet ned 20.april 2021, fra <https://diskrimineringsnemnda.no/hjem>
14. *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*. Lastet ned 19. april 2021, fra <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cerd.aspx>
15. *Juridisk rådgivning for kvinner*. Lastet ned 20.april 2021, fra <https://foreninger.uio.no/jurk/>
16. *Jussbuss*. Lastet ned 20.april, 2021, fra <https://foreninger.uio.no/jussbuss/>
17. *Jussformidlingen*. Lastet ned fra 20.april, 2021, fra <https://jussformidlingen.no/>
18. *Klage til sivilombudsmannen*. Lastet ned 21.april 2021, fra <https://www.sivilombudsmannen.no/klage/>
19. *Likestillings- og diskrimineringsombudet veiledningstjeneste*. Lastet ned 20.april 2021, fra <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/ombudets-arbeid/veiledningstjenesten/>
20. *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)*. Lastet ned 17.april 2021, fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
21. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern. Kapittel 13. Vern mot diskriminering*. Lastet ned 20.april, 2021, fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
22. Norges Offentlige Utredninger (2002). *Rettslig vern mot etnisk diskriminering*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste, Informasjonsforvaltning.
23. *Rettslig vern mot etnisk diskriminering*. NOU 2002:12. Lastet ned 25.mars 2021, fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2002-12/id145418/?ch=5>

