

Rasediskriminering - Dets utfordringer og eksistensen i arbeidslivet



Bacheloroppgave i sosiologi

Universitetet i Stavanger

Wasia Masood Butt

Studentnummer: 212075

Veileder: Isak Lekve

Lvert dato: 11.06.2023

Antall ord: 10255

Kan oppgaven benyttes til undervisningsformål? JA:X NEI: (sett kryss)

UNIVERSITETET I STAVANGER

Bachelor oppgave

Rasediskriminering

- Dets utfordringer og eksistensen i arbeidslivet

Forfatter

Wasia Masood Butt

Veileder:

Isak Lekve

11.06.2023



Universitetet
i Stavanger

Sammendrag

Jeg har i denne oppgaven valgt å utforske hvilke utfordringer innvandrere møter på i det norske arbeidsmarkedet. Det har personlig blitt opplevd at rasisme i Norge blir et vanskelig tema å prate om særlig når det gjelder arbeidsmarkedet. Selv om diskriminering av innvandrere i arbeidsmarkedet ikke er noe man daglig hører om, betyr det selvsagt ikke at man kan ignorere praksisen i håp om at det skal forsvinne. Det er derfor et ønske om at denne oppgaven kan være med på å gjøre flere i Norge mer oppmerksomme på at rasediskriminering er et eksisterende problem som det må finnes en bedre løsning på. Problemstillingen i oppgaven lyder som følgende:

Hvilke utfordringer forårsaket av rasediskriminering møter innvandrere på i det norske arbeidsmarkedet?

I oppgaven har det blitt utført en kvalitativ studie med en deduktiv tilnærming for å kunne besvare oppgavens problemstilling. Det er i denne sammenheng blitt gjennomført intervju av åtte innvandrere som har hatt sine egne opplevelser med rasediskriminering i arbeidslivet. Jeg anvender eksisterende teorier og drar en kobling til hver av de ulike opplevelsene som informantene har gått gjennom.

Forord

Denne bacheloroppgaven er skrevet av Wasia Masood Butt som student ved Universitetet i Stavanger ved det samfunnsvitenskapelige fakultetet. Oppgaven er en avsluttende del for bachelor i sosiologi.

I oppgaven har jeg valgt å undersøke et svært vanskelig, men samtidig viktig tema for dagens samfunn. Sammen med de stadig økende økonomiske ulikhetene i samfunnet er det viktig at innvandrernes ståsted ikke forblir glemt, og at ekstra tiltak blir gjort for å hjelpe dem i tøffere tider.

Jeg ønsker å takke mine informanter for deres deltakelse i min bacheloroppgave. Denne oppgaven hadde ikke vært mulig dersom dere ikke hadde investert tid, engasjement og ærlighet.

Jeg ønsker også å rette en takk til min veileder Isak Lekve som har bistått med formuleringen av problemstillingen samt oppbygningen til oppgaven. Tusen takk for gode tilbakemeldinger.

Innholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| 1 Introduksjon | 1 |
| 1.1 Valg av tema..... | 1 |
| 1.2 Problemstilling | 2 |
| 2 Teori | 2 |
| 2.1 Smaksbasert diskriminering | 4 |
| 2.2 Statistisk diskriminering | 5 |
| 2.3 Institusjonell rasisme | 5 |
| 2.4 Teorien om kapital..... | 7 |
| 3 Metode | 8 |
| 3.1 Valg av informanter..... | 8 |
| 3.2 Forskningsintervjuet | 9 |
| 3.2.1 Semi-strukturert intervjuguide..... | 9 |
| 3.2.2 Gjennomføring av intervjuene..... | 9 |
| 3.3 Etikk | 10 |
| 3.4 Validitet, reliabilitet og generaliserbarhet | 11 |
| 4 Empiri og analyse | 12 |
| 4.1 Personlig bakgrunn..... | 12 |
| 4.2 Smaksbasert diskriminering og statistisk diskriminering | 13 |
| 4.3 Institusjonell Rasisme..... | 17 |
| 4.4 Teorien om kapital..... | 18 |
| 4.5 Har hudfargen noe å si?..... | 19 |
| Konklusjon | 20 |
| Referanseliste | 22 |
| Vedlegg | 24 |

1 Introduksjon

Rasisme har lenge vært, og er fremdeles, et svært viktig samfunnsproblem. Å enkelt definere begrepet rasisme kan være utfordrende da det er et komplekst og flerlags fenomen som forekommer på forskjellige nivåer i dagens samfunn. Som Andersson så godt legger frem i hennes bok «Rasisme – en Innføring», kan rasisme defineres ut ifra flere hovedtilnærminger; kulturelt perspektiv med søkelys på stereotyper, fortellinger, symboler og fordommer, individuelt perspektiv med søkelys på egne fordommer og valg, politisk/juridisk perspektiv der fokuset ligger på lovverk og statlig politikk, og et økonomisk perspektiv hvor rasisme blir definert som et resultat på grunn av kapitalisme og økonomisk utbytting (Andersson, 2022, s.23-24). Bangstad og Døving mener at det er viktig å avgrense rasismebegrepet til en viss grad (Bangstad & Døving, 2015). For å avgrense rasismebegrepet kan det bli satt minimumskrav. For Merete er minimumskravet følgende:

«rasisme handler om nedvurdering og forskjellsbehandling av mennesker på grunn av deres hudfarge, etnisitet og/eller kultur, og at slike brede kategorier antas å bestemme hvem mennesker «egentlig» er og hvordan de vil handle.» (Andersson, 2022, s.24)

Historisk har rasisme blitt utnyttet til fordel for mennesker som anser seg selv overlegen på grunn av etnisitet ved å splitte individer i forskjellige grupper. Kapitalisme er bare et eksempel på et system som har utnyttet denne splittelsen (Grint & Nixon, 2015). Segregasjonen og koloniseringen av Sør-Afrika er også et godt eksempel på at rasisme ikke nødvendigvis trenger å gå ut over minoriteten i landet, men at det gjerne også kan brukes som et verktøy mot majoriteten av befolkningen (Grint & Nixon, 2015).

I Norge, og i de fleste andre land, har rasisme slått røtter i institusjonelle system som blant annet i arbeidsmarkedet. For å kunne bekjempe rasisme er det nødvendig å sette lys på problemet slik at samfunnet blir bevisst på det og dermed kan gjøre tiltak.

1.1 Valg av tema

Rasediskriminering har lenge, og er fremdeles, er stort problem for mange. I Norge har det personlig blitt opplevd at de fleste mener at rasediskriminering ikke er et stort problem her til lands. Ofte vil man i samfunnsdebatter finne argumentet om at det er lite rasisme i Norge, og at det ikke er såpass alvorlig her til lands i forhold til andre land som USA (Andersson, 2022, s.21). Videre kjenner jeg flere innvandrere som har hatt problemer med å både få jobb, og

beholde jobb på grunn av rasediskriminering. Personlig mener jeg at for få tiltak blir iverksatt for å forsikre at innvandrere skal kunne komme seg i arbeid og delta aktivt i samfunnet samt. trives i arbeid. For at det skal bli gjort mer angående problemet er det viktig at flere blir gjort oppmerksom på de vanskelige situasjonene til innvandrere i arbeidsmarkedet. På den måten vil samfunnet kunne bli mer oppmerksomt på hvor alvorlig situasjonen er, og kan individuelt bidra for å være oppmerksomme på sine egne handlinger og være kritisk til seg selv og andre.

1.2 Problemstilling

Hvilke utfordringer forårsaket av rasediskriminering møter innvandrere på i det norske arbeidsmarkedet?

I oppgaven ønskes det å sette lys på hvilke opplevelser innvandrere har hatt i det norske arbeidsmarkedet som følge av rasediskriminering. Det vil særlig bli satt lys på ulike typer diskriminering. For å besvare denne problemstillingen, ønsker jeg først å definere diskriminering, og forklare hvordan begrepene rasisme og diskriminering henger sammen. Videre vil jeg benytte ulike diskrimineringsteorier som kan knyttes opp mot problemstillingen, og som kan tydeliggjøre hvilke utfordringer som innvandrere opplever som regnes som rasediskriminering. Det vil diskuteres grundig hvilken teori de ulike utfordringene som informantene har opplevd kan knyttes opp til. I tillegg til problemstillingen finnes det en interesse for å undersøke om hvorvidt innvandrere med samme hudfarge majoriteten av befolkningen i Norge har, har opplevd å bli diskriminert på samme måte som innvandrere av andre hudfarger har.

2 Teori

Diskriminering kan forklares som å behandle andre mennesker dårlige enn andre (Andersson, 2022, s.94). Slik forskjellsbehandling kan skje ovenfor medmennesker på grunn av kjennetegn som alder, religion, kjønn, rase eller funksjonshemninger hvilket ikke er relevant ovenfor situasjonen. Denne type behandling kan ta flere former som til eksempel trakassering, stigmatisering, ekskludering og forhindring av muligheter. Her er det også viktig å tydeliggjøre at det ikke har betydning om hvorvidt diskrimineringen skjer med hensikt, og at det er konsekvensene av handlinger som har betydning for om hvorvidt noe er regnt som diskriminering (Andersson, 2022, s. 94).

Det finnes flere ulike teorier å ta tak i når det kommer til diskriminering i arbeidslivet. Teorier om rasisme og diskriminering i denne oppgaven er tatt utgangspunkt i boken til Mette Andersson: *Rasisme – En innføring*. Disse teoriene er smaksbasert diskriminering, statistisk diskriminering, institusjonell rasisme og teorien om kapital. En type handling som er diskriminerende hører ikke nødvendigvis til bare én type diskriminering, men har ofte røtter i flere enn én type diskriminering. Å kunne forklare diskriminerende handlinger ved hjelp av ulike teorier vil kunne gi en best mulig forklaring til årsaken til diskrimineringen. På denne måten er det mulig å utvikle de beste mulige løsningene for å bekjempe diskriminering.

Det som skiller diskriminering og rasisme er at rasisme først og fremst er en form for diskriminering hvor urettferdige handlinger blir utført ovenfor medmennesker på grunn av deres rase eller religion. I tillegg kan begrepene skilles fra hverandre ved at diskriminering er urettferdig behandling en utfører mot et annet individ på grunn av deres rase eller religion, imens rasisme er troen på at visse raser er enten overlegne eller underlegne andre raser. Man kan gjerne si at rasisme refererer til troen og fordommene en person har mens diskriminering refererer til handlingen utført på grunn av troen og fordommene (Andersson, 2022, s. 23, 94).

En årsak til at ulike handlinger og ytringer er så vanskelig å definitivt definere som rasistiske er fordi at rasisme kan både være subjektivt og objektivt. Dersom man er objektiv vil det si at man er upartisk. At noe er objektivt vil dermed si at det ikke bærer preg av følelser eller egne interesser, og at det baseres på fakta. Det motsatte av å være objektiv, er subjektiv. Dersom noe er subjektivt vil det si at det er sterkt personlig, og at det ikke nødvendigvis har røtter i realitet.

En studie om å måle rasisme som ble utført i Frankrike i 2001 viser at den objektive og den subjektive dimensjonen overlapper i et område hvor den subjektive rasismen går opp med scorene på den objektive rasisme skalaen (Mayer & Michelat, 2001). I tillegg finnes det to områder som befinner seg utenfor; et område hvor deltakerne i undersøkelsen følte seg rasistiske selv om de hadde lave tall på den objektive rasisme skalaen, og et område hvor deltakerne ikke tenkte på seg selv som rasistiske til tross for høye scorer på den objektive rasisme skalaen. Denne undersøkelsen er med på å vise problemstillingene rundt rasisme og diskriminering, og særlig ubevisst rasisme.

En annen årsak til at diskriminering i dag er vanskelig å belyse er at dagens samfunn er blitt gjort mer bevisste på både begrepne rasisme og diskriminering samt. hva det vil si at noe er rasistisk eller diskriminerende. Det har blitt satt aktive tiltak for å bekjempe rasismen som

anti-diskriminatoriske lover som f.eks. i rasismeparagrafen i straffeloven (Straffeloven, 2008, § 185 og § 186) hvilket forbyr hatefulle ytringer og diskriminering rettet mot en persons religion, etnisitet, livssyn og hudfarge. I sammenheng med den sosiale ønskevridgheten om et rettferdig samfunn, er det ikke lengre like vanlig og åpenbart ytre sine partiske syn. Dermed har mange med rasistiske holdninger lært å ytre sine partiske syn på mer kreative måter. Dette blir i dag ofte referert til skjult rasisme.

Man kan altså si at en handling eller en ytring er rasistisk, eller at man selv opplevde noe som rasistisk og/eller diskriminerende. Som nevnt tidligere er det konsekvensene av handlinger som har noe å si for hvorvidt noe blir beregnet som diskriminering (Andersson, 2022, s. 94). Diskrimineringen og rasismens gråsoner, sammen med andre måter å ytre sine partiske syn på, kan det være vanskelig å fullholdent definere en handling eller ytring som rasistisk eller diskriminerende. Det kan ikke legges skjul på oppgavens sensitive tema. Det er viktig å ta diskriminering på alvor, og det har dermed i oppgaven blitt lagt fokus på å behandle informasjon mottatt av informantene med hensyn. Dermed har det blitt tatt hensyn for hva informantene selv regner som diskriminerende.

2.1 Smaksbasert diskriminering

Teorien om smaksbasert diskriminering utgir seg på at arbeidsgivere diskriminerer mot jobbsøkere på grunn av deres rase avhengig av preferansen til arbeidsgiveren. Denne teorien er basert på at mennesker har en preferanse for mennesker som er like som dem når det kommer til kultur, bakgrunn og etnisitet. Teorien om smaksbasert diskriminering stammer fra en artikkel skrevet av Gary Becker og Kevin Murphy (Becker & Murphy, 1992), og ble i ettertid ekspandert gjennom en bok (Becker & Murphy, 2003). Det er viktig å presisere at denne type diskriminering skjer basert på personlig partiskhet og preferanser hvilket ikke nødvendigvis har røtter i sannheten.

Et eksempel på når smaksbasert diskriminering kan skje er ved at arbeidsgiveren har antagelser eller forestillinger om stereotypi. Arbeidsgiveren kan ha sterke antagelser om en spesifikk rase som dermed kan lede til diskriminering spesifikt for mennesker tilhørende til den gruppen. Et godt eksempel på dette er antagelsen om at en søker som er innvandrere ikke kan snakke norsk, selv om søkeren kan det flytende. Et annet eksempel er personlig antagelse om at innvandrere er mindre kvalifiserte enn norske søkere. Denne type diskriminering kan skje svært tidlig i jobbsøkingen da arbeidsgiveren kan ta en titt på navnet hvilket er skrevet på CV og søknaden, og velge å ikke invitere dem på intervju basert på disse antagelsene.

Basert på forskning utført av Arnfinn Midtbøen og Jon Rogstad i 2012 ble det funnet at sannsynligheten for å bli innkalt til jobbintervju er 25% mindre dersom man har et utenlandsk navn (Midtbøen & Rogstad, 2012). Ny undersøkelse i 2021 viser at ikke mye har endret seg siden 2012 (Midtbøen & Rogstad, 2021).

2.2 Statistisk diskriminering

Denne type diskriminering skjer når individer er gruppert og dømt basert på antagelser eller generalisering om deres demografiske karakteristikk som kjønn, etnisitet, religion, alder, inntektsnivå og bosted. Denne teorien skiller seg fra smaksbasert diskriminering ved at antagelsene og fordommene har røtter i statistisk informasjon om en gruppe mennesker framfor ens personlige preferanser. Teorien ble først utviklet av Kenneth Arrow og Edmund Phelps (Arrow, 1973; Phelps, 1972).

Eksempler på tilfeller hvor statistisk diskriminering kan skje er at arbeidsgivere gjerne promoterer arbeidere basert på deres rase framfor deres kvalifikasjoner eller arbeidsinnsats. Arbeidsgiveren kan anta at norske arbeidere er mer kvalifiserte for høyere stillinger innenfor en bedrift selv om andre ansatte med utenlandsk bakgrunn gjerne har samme eller bedre kvalifikasjoner eller arbeidsinnsats. Et annet eksempel er at arbeidsgivere kan ha antagelser om at kandidater med en spesifikk rase er mer sannsynlig å ha kriminell bakgrunn eller delta i uetiske handlinger. Dermed vil sjansene for deres ansettelse eller promotering være betydelig mindre. Arbeidsgivere kan også ha antagelser som at en rase med en annen hudfarge enn hvit er mindre effektiv i arbeidet sitt og dermed gi dem lavere lønn.

Denne type diskriminering kan føre til konsekvenser som urettferdig tilgang til muligheter, lavere lønn og begrensende muligheter for videre utvikling av karriere. Disse konsekvensene kan forverre allerede eksisterende sosiale ulikheter. I tillegg kan individer som opplever å bli diskriminert bli demotivert til å forfølge deres ønsker i forbindelse med karriere og samfunnet vil tape talenter som kan være nyttige for utvikling.

2.3 Institusjonell rasisme

Når ulike praksiser, prosedyrer eller retningslinjer i forskjellige institusjoner eller organisasjoner som skoler, bedrifter og offentlige etater gjør at resultater er annerledes basert på et individs eller en gruppes rase er det en type diskriminering man i dag kaller institusjonell rasisme. Teorien om denne type diskriminering har blitt ekspandert og utviklet av flere akademikere som Stokely Carmichael og Charles Hamilton (Carmichael & Hamilton,

1967). I boken argumenterer de at rasisme ikke bare er resultatet av individuelle fordommer, men at det også har dype røtter i institusjoner. Institusjonell rasisme er som regel ikke intensjonell.

Lønnsdiskriminering som nevnt i kapittel 1.2 kan også være institusjonell rasisme, og ikke bare statistisk diskriminering. I tillegg kan mangel på diversitet i lederstillinger også være institusjonell rasisme. I Norge, som andre land, kan språk være et stort hinder for innvandrere i forbindelse med viktig informasjon hvilket kan styrke deres kompetanse. Dette inkluderer, men begrenser ikke til, manglende informasjon om tilgjengelige utdanningsprogram. I tillegg kan språk være et hinder for innvandrere når det kommer til lover og regler i landet. Arbeidsgivere kan tilby arbeid for lavere lønn enn hva som er tillat i Norge eller svart arbeid uten at søker er klar over ulovlighetene om det. De er dermed mer utsatt for utnyttelse (Brækhus, 2021).

Et annet eksempel på institusjonell rasisme kan også være forslaget i sammenheng med statsbudsjettet i 2023 hvor det er blitt foreslått å innføre studieavgift for studenter som kommer fra land utenfor EØS og Sveits (Kunnskapsdepartementet, 2023). Forslaget vil pålegge studenter til å betale 150 000 i skolepenger per år. Dermed vil studenter utenfor EØS og Sveits betale langt mer i skolepenger enn hva lang innenfor EØS og Sveits gjør. Konsekvensene er at det vil bli færre innvandrere fra de landene som også gjerne har en annen hudfarge.

Det kan være flere årsaker til at institusjonell rasisme eksisterer i Norge. Historiske og kulturelle faktorer hvor diskriminering mot spesifikke grupper kan ha dype røtter i den historiske konteksten av samfunnet. Tall fra SSB oppdatert i slutten av år 2022 viser at omtrent 5% av deltakerne som har blitt utspurt av SSB er nokså uenig eller helt uenig i at innvandrere flest gjør en nyttig innsats i norsk arbeidsliv. I tillegg viser tallene at 8% av deltakerne er nokså uenig eller helt uenig i at innvandrere flest beriker det kulturelle livet i Norge (SSB, 2022). Selv om undersøkelsen fra SSB viser at nordmenn blir mer positive til innvandring, finnes det likevel individer hvilket stiller seg negative og mener blant annet at innvandring truer norsk kultur og norske arbeidsplasser (Brekke, Fladmoe & Wollebæk, 2020). En annen årsak til at institusjonell rasisme befinner seg i samfunnet kan være retningslinjer og lover i samfunnet hvilket bidrar til diskriminering.

Innvandringspolitikken i Norge har flere ganger blitt kritisert for å være svært strengt og diskriminerende (Brekke et al., 2020) Dette fordi at innvandringspolitikken har et system

hvilket prioriterer innvandrere med høye kvalifikasjoner og de som kan det norske språket. Tidligere ble det kalt poeng-basert system, men i dag brukes begrepet «skilled workers» (UDI). Dette skaper en barriere for dem som gjerne ikke oppfyller disse kvalifikasjonene. Hvorvidt innvandringspolitikken i Norge faktisk er sterkt diskriminerende, er en åpen diskusjon. Norges tiltak kan også bare være et ønske om å ivareta en standard i landet.

2.4 Teorien om kapital

Pierre Bourdieu var en fransk sosiolog som er godt kjent for hans arbeid på teorien om sosial, symbolsk, økonomisk og kulturell kapital og hvilken påvirkning de har på sosiale ulikheter. Teorien ble først publisert i hans bok som var publisert i 1986 (Bourdieu, 1986). Hans teori går ut på forståelsen om at kapital ikke bare regnes som noe økonomisk, og at sosial byttehandel ikke bare er for ens egen interesse og må inkludere profitt og kapital i alle deres former (Bourdieu, 1986). Ifølge hans teori er ikke sosial kapital noe kollektiv, men mer en eiendel på et individuelt nivå. Hvor stor ens sosial kapital er, er primært drevet av individets sosiale status og posisjon. For Bourdieu er også sosial kapital nært relatert til ulike klassenivåer hvilket befinner seg i samfunnet som videre fører med seg ulike former av goder (Bourdieu, 1986). Disse ulike kapitale formene er også med på å forklare ulikheter i samfunnet.

Sosial kapital regnes som nettverksbaserte ressurser som er tilgjengelig i ulike forhold dannet gjennom gjensidig bekjennelse og anerkjennelse (Bourdieu, 1986, s. 247). Dette kan være medlemskap i ulike samfunn, og allianser. Sammenhengen med arbeidsmarkedet og det å ha sosial kapital er at bekjente i nettverket kan være til hjelp for å komme seg i arbeid. Dette kan være i form av referanser eller tips til interne utlysninger man ikke ville hatt informasjon om foruten. For innvandrere som nylig har ankommet samfunnet kan det være vanskeligere å skape seg slike bekjentskaper og danne seg større nettverk.

Økonomisk kapital refererer til materielle eiendeler som kan direkte bli konvertert til penger, og kan bli institusjonalisert i en form for eiendomsrettigheter (Bourdieu, 1986, s.242). Eksempler på eiendeler som øker ens økonomisk kapital kan være inntekt, sparepenger, og intellektuelle eiendeler. I Norge er levestandarden høy, og stor formue som går videre i arv er ikke uvanlig. Innvandrere som kommer til Norge, vil ikke kunne ha de samme utgangspunktene. Dermed vil mange av dem være en del av samfunnet med lavere økonomisk status, og dermed kan bli sett ned på og ikke beregnet som kompetente til visse jobber.

Kulturell kapital refererer til samlingen av symbolske elementer som holdning, smaker, manierisme og legitimasjon en tildeles ved å være en del av en partikulær sosial klasse. Ved å dele like former av kulturell kapital med andre, vil det skape en følelse av kollektiv identitet. Et eksempel på en form for kulturell kapital kan være utdanning fra en høyere rangert skole. Ulike kulturer vil kunne bli sett på som mindre verdt enn andre i ulike samfunn. Dermed kan de ha lavere sosial status i samfunnet, og mulig ikke bli sett på som like kompetente som individer beregnet til å ha høyere sosial status.

3 Metode

I denne delen av oppgaven vil det legges frem hvilke metoder som har blitt anvendt for å kunne besvare problemstillingen på best mulig måte. Videre har det i denne oppgaven blitt benyttet en deduktiv tilnærming. Det vil si at man går fra teori til empiri hvor det blir tatt i bruk teori til å komme frem til resultater (Bryman, 2012, s.25) Da det ønskelige målet med oppgaven er å legge lys på et allerede eksisterende problem, er det mer passende å ta i bruk eksisterende teorier om rasediskriminering. I tillegg er det avgjørende for oppgaven å kunne identifisere de ulike formene for diskriminering informantene har opplevd og det blir derfor bedre for å besvare problemstillingen å kunne legge frem funnene som har røtter i teori.

Problemstillingen i oppgaven lyder som følger: «Hvilke utfordringer forårsaket av rasediskriminering møter innvandrere på i det norske arbeidsmarkedet?» For å kunne identifisere de ulike formene for rasediskriminering som informantene har erfart i sin tid i arbeidsmarkedet, har jeg valgt å ta i bruk kvalitativ metode. Kvalitativ metode refererer til forskning som er konstruert som strategisk forskning hvilket legger større vekt på ord framfor kvantiteten av data (Bryman, 2012, s. 36).

3.1 Valg av informanter

Da oppgavens fokus går ut på innvandreres erfaringer i arbeidsmarkedet, var det nødvendig å finne utvalg som har reist til Norge med den hensikt å arbeide samt. bo i Norge. Videre var det et ønske om å ha et variert og rikt utvalg. Dermed kan det finnes muligheter for generalisering av resultatene. For å begrense oppgaven til gjeldende problemstilling ble det valgt å ikke gjøre forskjell på informantene basert på deres alder eller kjønn. Derimot var det en interesse i å undersøke om hudfarge kan spille rolle for hvilken form for

rasediskriminering de har opplevd samt. konsekvensene av det. Dermed ble det valgt fire innvandrere med lys hud, og 4 innvandrere med mørk hud.

Rekrutteringsprosessen av informantene skjedde ved å besøke et utested hvor jeg tidligere hadde kjent informasjon om at utestedet var et møtepunkt for innvandrere. Ved besøk på dette utestedet fikk jeg kontakt med flere som tilbudte seg å være mine informanter. Andre informanter ble jeg satt i kontakt med gjennom en tidligere kollega. Formålet med å ta kontakt med ukjente innvandrere var å kunne få så variert utvalg som mulig. Denne måten på å rekruttere kan ansees som en type snowball sampling (Bryman, 2012, s. 202).

3.2 Forskningsintervjuet

For å kunne bruke intervju-metoden til et nyttig verktøy for å besvare den gjeldende problemstillingen, ble flere ulike begrep fra teori-delen operasjonalisert i intervjuguiden. For å kunne få frem mest mulig detaljer angående situasjonene som informantene har befunnet seg i sammenheng med rasediskriminering, ble det spurt spørsmål om deres bakgrunn, utdanning, tidligere jobberfaringer, utfordringer i arbeidslivet og deres nåværende posisjon i arbeidslivet.

3.2.1 Semi-strukturert intervjuguide

For å utføre dette semi-strukturerte intervjuet ble det først utviklet en intervjuguide. En slik guide vil kunne tillate et tydelig rammeverk for relevante spørsmål for problemstillingen samtidig som å tillate rom for informantene å kunne legge til ekstra informasjon om det skulle eksistere et ønske om det (Bryman, 2015, s. 12). Utarbeidelsen gikk ut på å nøye formulere spørsmål til intervju-guiden for å forsikre at alle spørsmålene var tydelige og konkrete uten stort rom for tolkning for å kunne innhente konkret informasjon. Å ha en systematisk intervjuguide med samme spørsmål til enhver informant gjør også at det er enklere å kunne sammenligne informantenes svar. Denne intervjuguiden ble ikke vist til informantene, og ble lagt kun som en oversikt ovenfor eget arbeid for å kunne overholde utarbeidelsen systematisk.

For å forsikre dette, ble alle spørsmålene grundig gjennomgått og testet. Gjennom denne testingen viste det seg også at det skulle være nødvendig å informere informantene på forhånd om hva jeg var ute etter. Dermed var det mulig for informantene å komme i gang med tankeprosessen om hva som skulle bli besvart samt. å ta tid til å kjenne på om dette temaet var mulig for dem å snakke om til tross for eventuelle følelser rundt temaet. I

rekrutteringsprosessen viste dette å være det riktige valget ettersom noen valgte å takke nei med tanke på sensitivt tema.

3.2.2 Gjennomføring av intervjuene

Intervjuguiden ble brukt konsekvent gjennom hele prosessen, og antallet gjennomførte intervju ble åtte. Det ble tydelig gjennom prosessen at målet om å intervju innvandrere med variert bakgrunn ble oppnådd. Det kom også frem under intervjuene at det hadde positiv virkning å informere informantene på forhånd at temaet var diskriminering. Dermed hadde informantene god tid til å kunne forberede seg til å snakke om vanskelige opplevelser.

Stedet for gjennomførelsen av intervjuene ble valgt til å være det samme utestedet som nevnt over, og biblioteket ved Universitetet i Stavanger. Ved ankomst fikk alle informanter et samtykkeskjema hvilket informerte dem om at de ville forbli anonymisert i oppgaven. Anonymiseringskravene til Norsk senter for forskningsdata (NSD) har blitt fulgt i tråd med deres retningslinjer. Informantene ble også informert om hva deres bidrag hadde å si for oppgaven. Det ble ikke valgt å ta opptak av intervjuene, og responsene deres ble i stedet for skrevet ned under intervjuet. Dette ble gjort for å forsikre hver informant sin trygghet og komfort.

Varighetene til intervjuene var svært varierte. Ettersom målet med intervjuene var at informantene skulle bli så komfortable som mulig med å dele personlige opplevelser, ble det ikke fastslått en tidsramme. På denne måten kunne informantene utdype til den grad de selv ønsket. Å ha tilstrekkelig med tid under intervjuet er positivt for både informanten og intervjueren, og ved å ha god tid kan man få mer utdypende svar og flere eksempler (Jacobsen, 2005 s. 148). Dermed varte intervjuene mellom 50 min og 120 min.

Da intervjuguiden er semi-strukturert, var spørsmålene åpne til den grad at informantene selv kunne legge til informasjon de selv følte for å dele. Informantene virket komfortable med å kunne fortelle om sine personlige erfaringer sammen med deres egne meninger om prosessen. Dermed var behovet for oppfølgingsspørsmål lite. Med dette tatt i betraktning fikk jeg svært gode svar til å kunne bruke i oppgaven.

3.3 Etikk

Moral kan defineres som de verdiene og normene som avgjør hva som er godt og dårlig, eller rett og galt (Sagdahl, 2023). Begrepet henger tett opp sammen med etikk som kan forklares å

være refleksjon over normer og verdier. Forskningsetikk vil dermed sies å handle om kultur, holdninger og det å utøve god vitenskapelig praksis. For å fremme forsvarlig forskning finnes det retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora. Deres retningslinjer om hensyn til personer er omfattende og stater blant annet, men begrenser ikke til, å innhente samtykke, sikre at anonymitet blir ivaretatt dersom det er avtalt, at innsamlet informasjon skal behandles konfidensielt og at forskningsdata skal lagres og deles forsvarlig (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2021). Disse retningslinjene er fulgt gjennom arbeidet, og vært svært sentrale for å forsikre etisk arbeid.

3.4 Validitet, reliabilitet og generaliserbarhet

For å kunne vurdere om metoden valgt i arbeidet kan gi troverdig kunnskap er det viktig å ta reliabilitet og validitet i betraktning. Reliabilitet tar for seg hvorvidt resultatene fra arbeidet er repeterbart. Dersom det er repeterbart kan man regne med at resultatene er mer konsistente (Bryman, 2015 s. 46). For å kunne sjekke studiets reliabilitet kan man forsøke å utgjøre samme prosess flere ganger og dermed vurdere resultatene. Det er på grunn av tidsbegrensninger ikke mulig å gjennomføre i praksis. Derimot ble det gjort tiltak på forhånd for å sikre reliabilitet som å ikke stille ledende spørsmål, og å ta opptak av deltakernes responser. I etterkant ble også informantene vist hva som ble skrevet ned under intervjuet. Optimalt kunne tolkningene av deres svar blitt vist til hver informant slik at de fikk selv vurdere om det representerte deres egne tolkninger og synspunkter. På grunn av tidsbegrensninger var ikke dette mulig å gjennomføre på dette tidspunktet.

Validiteten av oppgaven er et mål på om hvorvidt verktøyene, dataene, prosessen og konklusjonen gjennom arbeidet er relevant til oppgavens hensikt og mål. Med andre ord refererer validitet til integriteten til konklusjonen som er blitt skapt gjennom forskningen (Bryman, 2015 s. 170). Man kan sjekke forskningens validitet ved å til eksempel spørre andre om hvorvidt deres oppfatning om forskningen virker relevant til det som er målet og problemstillingen i fokus. På grunn av tidsbegrensninger var ikke dette mulig å gjennomføre. Derimot har det blitt gjort tiltak underveis ved å redusere partiskhet og konferere sammen med veileder om verktøyene og prosessen.

Som nevnt tidligere ble samplingen av oppgaven gjort gjennom snowball sampling. Denne slags type sampling er en type bekvemmelighetsutvalg hvilket er et ikke-sannsynlighets utvalg. Det vil si at samplingene ikke av stor grad tilfeldig. Det blir dermed usannsynlig at samplingen vil være representativt for hele populasjonen. Dersom antallet informanter hadde

blitt økt, ville det vært mulig og generalisert funnene for resten av populasjonen. I kvalitativ forskning blir det foretrukket å ha en teoretisk sampling framfor statistisk sampling. Dermed egner det seg godt med snowball sampling (Bryman, 2015 s.203).

4 Empiri og analyse

I denne delen av oppgaven vil det formidles empirien som har blitt funnet gjennom intervjuene. For å kunne overholde en oversiktlig måte på å formidle funnene og samtidig analysere den, er empirien blitt delt opp i ulike segmenter hvilket er basert på teoriens oppsetning; Smaksbasert diskriminering, statistisk diskriminering, institusjonell rasisme og teorien om kapital. På slutten av kapitlet vil det bli analysert empirien opp mot den relevante problemstillingen for oppgaven sammen med teorien om diskriminering og dens mange former. Det vil også bli analysert om hvorvidt det er mulig å si noe om hudfargen til informantene har hatt noe å si for deres posisjon i arbeidsmarkedet.

4.1 Personlig bakgrunn

Det ble intervjuet 8 individer i sammenheng med denne oppgaven. Som nevnt tidligere er 4 av informantene lyshudete, og 4 av informantene er mørkhudete. Alle individene var mellom 35-55 år, og har kommet til Norge i voksen alder. Lengde på utdanning varierer svært mellom deltakerne. For å kunne holde en oversikt, vil informantene bli referert til ved hjelp av bokstaver A-H. I tillegg for å kunne skille mellom dem, blir de referert med L i senket skrift dersom de har lys hudfarge og M i senket skrift dersom de har mørk hudfarge.

Informant A_M kom til Norge i voksen alder med bakgrunn som murer i hjemlandet sitt. Hans tidligere arbeidserfaring i Norge er montør, og nåværende arbeid er taxisjåfør.

Informant B_L kom til Norge som ung voksen med en bakgrunn som kokk. Han har i mange år, og er i dag ansatt i et oljeselskap som ingeniør.

Informant C_L ankom Norge i voksen alder med ingen utdanning eller arbeidserfaring, men arbeider i dag med administrativt arbeid i en bedrift.

Informant D_M kom til Norge med en bakgrunn som ingeniør. I dag arbeider informanten 40% i barnehage, og er 60% uføre.

Informant E_M kom til Norge med en bakgrunn som sykepleier, og arbeider i dag som servicemedarbeider på Kiwi.

Informant F_L kom til Norge i ung alder med bakgrunn i kosmetikk. I dag arbeider hun som dagligleder på Rema.

Informant G_M kom til Norge med en bakgrunn i sosiologi. I dag er han arbeidsledig og har vært det så å si hele hans opphold i Norge.

Informant H_L kom til Norge med ingen utdanning eller arbeidserfaring. I dag arbeider hun som veileder hos NAV.

Gjennom deres personlige bakgrunn kan man se et skille basert på deres hudfarge i sammenheng med hvor de i dag. Informantene med lys hud har kommet til Norge med ingen eller lite utdanning, og arbeider i dag i gode stillinger. Informantene med mørk hud som har kommet til Norge har hatt utdanning som ikke har vært godkjent for standardene i Norge, og jobber i dag med irrelevante ting i forhold til deres utdannelse og tidligere arbeidserfaringer. Under intervjuet ble det spurt hvert individ om deres nåværende arbeid er noe de trives med. Alle fire lyshudete svarte at det var fornøyde med arbeidet. Informant F_L og H_L la også i tillegg at de var fornøyde med lønnen og at det var tilstrekkelig. Til kontrast svarte alle mørkhudete at de ikke var fornøyde. Årsaken for dette kan være mange, men blant annet kan informasjonen til dels bekrefte mistanken om at individer med lys hudfarge har bedre sjanser i arbeidsmarkedet ettersom de skiller seg mindre ut fra etnisk norske personer. Som nevnt tidligere er smaksbasert diskriminering en type diskriminering som oppstår når arbeidsgivere ønsker å ansette individer de selv mener er mer passelig for arbeidsmiljøet. I prosessen vil det føre til diskriminering mot mørkhudete individer med antagelse for at de ikke kommer til å passe inn. Utvalget i analysen er ikke av størrelse for å kunne være representativt for at dette er en gjennomgående praksis i landet.

Opplevelser som kan identifiseres med;

4.2 Smaksbasert diskriminering og statistisk diskriminering

Selv om det finnes formelle definisjoner på smaksbasert og statistisk diskriminering, kan det fra utsiden være vanskelig å kunne si noe om hvorvidt noe regnes som smaksbasert eller statistisk diskriminering. Årsaken til dette er fordi det ikke er mulig å vite tankeprosessen til den som utfører diskriminerende handlinger hvilket er nødvendig for å kunne skille mellom smaksbasert og statistisk diskriminering. Dermed blir empirien og analysen for disse to typene lagt frem sammen.

Opplevelsen til informant A_M er at det har vært svært vanskelig å finne seg arbeid;

«Jeg har en lang erfaring fra hjemlandet mitt med å jobbe med murerarbeid og tenkte ikke at det skulle bli så vanskelig å finne jobb. Jeg søkte utrolig mange plasser og fikk praksisplass gjennom NAV med å legge fliser. Etter å ha skadet ryggen min måtte jeg søke videre på andre typer arbeid og på et av intervjuene ble jeg spurt om hvilken religion jeg tilhørte, og om konen min og mine døtre har hijab på. Det var utrolig forvirrende for meg å få disse spørsmålene fordi alt jeg ville var å jobbe.»

Som nevnt tidligere er det vanskeligere for innvandrere å finne seg arbeid dersom navnet er fremmede. Dette kan være en årsak for at det har vært vanskelig for informanten å finne et stabilt arbeid. Arbeidsgiverne kan ha latt vær å invitere informanten til intervju på grunnlag av antagelser om deres etnisitet og livssyn basert på navnet. Dette vil regnes som statistisk diskriminering eller smaksbasert diskriminering. Å bli stilt spørsmål til religion og om hvorvidt kvinnene i familien er ikledd hijab under et intervju er svært upassende, og viser til fordommer som intervjueren har. Dersom informant A ikke fikk jobben på grunn av hans respons på dette spørsmålet, vil det også gå under smaksbasert eller statistisk diskriminering.

Informant B_L delte på intervjuet at han har opplevd å bli hånet på grunn av hans aksent;

«Å lære norsk var vanskelig for meg, men jeg forsøkte hardt på å bli god. Jeg ble fortalt at det var viktig for å få jobb. Det har skjedd mange ganger at kollegaene mine etterligner min aksent. I begynnelsen da lo jeg bare med dem. Etter hvert når det skjedde så mange ganger ble det veldig ubehagelig for meg og jeg ble redd for å snakke så jeg forsøkte å snakke så korte setninger som mulig. Det er vanskelig for meg å si noe til dem.»

Hans opplevelser med å bli hånet for hans aksent er tydelig rasistisk. Det er særlig slike handlinger og bemerkninger som kan være vanskelig å håndtere. For dem som utfører slike handlinger og bemerkninger, kan unnskyldningen om humor ofte være en løsning. Det kan bli vanskelig for individer som blir utsatt for slike handlinger å si i fra om at noe ikke er greit da de kan bli fortalt at de må kunne «tåle en spøk» og dermed sitte igjen med en følelse av å bli utestengt.

Informant D_M meddeler at han opplever at det har vært veldig slitsomt å finne arbeid i Norge til tross for hans bakgrunn:

«Jeg har bakgrunn som bioingeniør og tenkte at det var mulig å få meg en jobb innenfor det her også, men det var ikke det som skjedde. Jeg har søkt på veldig mange stillinger og det er veldig få intervju jeg har blitt invitert med på. Faktisk så har jeg

bare vært på ett andregangsintervju og det er faktisk i denne jobben jeg jobber i nå. Akkurat nå jobber jeg i en barnehage, men sjefen er ikke så snill med meg. Hun har kjeftet på meg foran andre kollegaer og når hun kjefter så har hun klappet sammen hendene så ofte føler jeg meg som et lite barn når hun har gjort sånn. Det har også skjedd at jeg har blitt fortalt at det er «slik vi gjør det i Norge» og når noen sier det til meg da føler jeg meg nedverdiget. I tillegg føler jeg også at jeg alltid får de dårlige arbeidsoppgavene som ingen vil ha, og arbeidstidene ingen andre har lyst å jobbe så det kan bli vanskelig å få nok timer.»

For informant D_M som også har slitt med å få arbeid i sitt felt, kan det være mange årsaker til det. Likevel er det viktig å ikke se bort ifra at diskriminering kan være en svært relevant årsak. Som nevnt tidligere kan informanten ha blitt avslått til å komme på intervju på grunn av navnet hans som følge av smaksbasert eller statistisk diskriminering. På arbeidet hans har han opplevd flere tilfeller av diskriminering. At han blir særskilt behandlet i sammenheng med arbeidstider og arbeidsoppgaver kan være et seriøst tilfelle av diskriminering. Å bli snakket til på en nedverdiggende måte som beskrevet ovenfor er også et tilfelle som ofte kan skje i arbeidssammenhenger. Disse tingene er gode eksempler på skjult diskriminering som beskrevet i teori-delen

Informant E_M har utdanning som sykepleier fra hjemlandet og har ikke klart å få seg jobb i yrket i Norge. Hun jobber i dag som servicemedarbeider på Kiwi. Her har hun opplevd flere tilfeller som hun finner diskriminerende;

«Jeg vil gjøre det bedre enn det jeg gjør nå, og derfor vil jeg veldig bli dagligleder. Forrige gang når det var ledig stilling som dagligleder ble jeg fortalt at jeg ikke hadde kompetanse nok. Jeg har jobbet der i mange år. Jeg har spurt hvorfor jeg ikke har kompetanse, og da har jeg fått beskjed om at jeg ikke har jobbet her lenge nok, men forrige gang så fikk vi en dagligleder som hadde jobbet der omtrent halvparten av den tiden jeg har jobbet der. Noe annet jeg har opplevd mange ganger er at mange kunder bare går forbi selv om jeg gjør meg tilgjengelig for å hjelpe. Det er også mange som begynner å snakke til meg på engelsk fordi de antar at jeg ikke kan norsk og dette syntes jeg er dårlig.»

Arbeidsgivere kan ha spesifikke preferanser til kultur og etnisitet hvilket gjør fører til at de velger bort de som ikke oppfyller preferansene deres. Informant E forteller om vanskeligheter for å bli promotert i arbeidet sitt. Det kan ikke sies definitivt at dette har stor sammenheng

med diskriminering, men det kan likevel være sannsynlig. Særlig kan det være statistisk diskriminering hvor arbeidsgiveren kan anta at informant E ikke er kompetent nok for å bli dagligleder på grunn av hennes etnisitet. Det kan særlig tenkes å være en årsak ettersom informant E meddeler at hun heller ikke har blitt innkalt til et intervju for posisjonen.

Opplevelsen til informant G_M er at det er, og har vært, utrolig vanskelig i arbeidslivet;

«I mitt hjemland tok jeg utdanning i sosiologi. Jeg har siden forsøkt å få meg arbeid, og jeg var veldig interessert i sosiologi så det veldig spennende for meg også å komme til et annet land hvor jeg kunne lære enda mer om sosiologi. Derfor tok jeg en norsk utdanning i sosiologi. Det var vanskelige tider fordi jeg måtte jobbe samtidig for å passe på familien min og da jobbet jeg i service og barnehage. Det var jo ikke nok for meg og familien min, så når jeg endelig var ferdig med utdanningen min var jeg veldig glad fordi jeg tenkte at jeg endelig kunne få jobbe med det jeg ville, men jeg aldri fått jobb. Noen dager siden gikk jeg faktisk på en nettside jeg bruker for å søke jobb fordi jeg lurte på hvor mange stillinger jeg har søkt gjennom der, og jeg telte over 70 stillinger. Jeg er utrolig oppgitt, trist og sliten. Alt jeg har lyst til er å jobbe med noe jeg liker.»

Utfordringene til informant G_M har vært og er tydelig store. Vanskeligheten med å få arbeid er tydelig et gjentakende problem blant informantene. For informant G har det spilt en utrolig stor rolle for hans liv. Til tross for omskolering og videreutdannelse, har informant G ikke klart å lande arbeid. Det kan så klart i dette tilfellet også finnes flere årsaker til hvorfor informant G ikke har fått arbeid, men ettersom han har fått såpass mange avslag uten å ha bli innkalt på intervju, kan det tenkes at en del av arbeidsgiverne gjerne har antagelser basert på informantens navn og nasjonalitet. Dette kan regnes som smaksbasert diskriminering og/eller statistisk diskriminering. Diskriminering kan tenkes å spille en stor rolle i at informant G ikke har blitt tilbudt arbeidsplass særlig ettersom de fleste stillingene han har søkt på er i offentlig sektor hvor en kunne tenke seg at innvandrere har større sjanse på grunn av ønsket diversitet på arbeidsplassen.

Informant F_L har tidligere arbeidet med kosmetikk, og forteller om få problemer hun har støtet på i arbeidslivet i Norge. Hun forsøkte å finne seg arbeid i kosmetikk ettersom hun ikke ble innkalt på noen intervju relatert til akkurat det. Hun forteller så at hun tok til takke en jobb i service yrket, og har siden fått høyere stilling som dagligleder på en Rema 1000.

Det er ingen særlige utfordringer informant F_L deler som kan kobles til diskriminering. Hun delte under intervjuet sine vanskeligheter med å få jobb relatert til sin tidligere arbeidserfaring som er lignende utfordring som de andre informantene. Likevel, har informant F kommet seg inn i arbeidsmarkedet og har i dag en god stilling.

Smaksbasert og statistisk diskriminering kan ha spilt en rolle når det kommer til intervjuprosessen. Nesten alle av informantene forteller om utfordringen med å bli innkalt på intervju, og å bli tilbudt arbeid. Her kan det være at arbeidsgivere har hatt preferanser for å ha etnisk norske arbeidstakere. Dette kan være fordi de ønsker at arbeidstakerne skal passe inn i miljøet på arbeidsplassen, og arbeidsgiverne kan ha syntes at innvandrerne som gjerne har et annet livssyn eller kultur ikke passer inn i miljøet. Dermed kan informantene ha blitt diskriminerte, altså underprioriterte på grunn av deres etnisitet, kultur eller rase. Informant E_M forteller også om hennes forsøk på å bli ansatt i en høyere stilling, men at hun ikke har blitt vurdert selv om hun har etterspurt om å bli vurdert for stillingen. I hennes tilfelle kan hun ha blitt underprioritert på grunn av at arbeidsgiver har antatt at hun ikke er kompetent for stillingen på grunn av hennes livssyn og/eller kultur. Informant D_M forteller også om utfordringene på jobb hvor han får tildelt de dårlige arbeidsoppgavene, og at hans ønsker ikke blir vurdert når det kommer til arbeidstider. Han kan ha opplevd dette på grunn av at arbeidsgiveren ser ned på han.

4.3 Institusjonell Rasisme

Alle åtte informanter delte at de møtte på utfordringer under integreringsprosessen. Flere informanter delte at det var utfordrende å lære språket. Informant D forklarte at det særlig var utfordringer knyttet til å finne arbeid som var relevant for utdanningen, hvilket gjorde det tøft å bo i Norge ettersom han ikke fikk arbeide med sitt felt. Videre forteller informant A_M , D_M , og E_M at det var vanskelig å finne informasjon om lover og regler, i tillegg til muligheter for videre utdanning. Informant G_M forteller også sin opplevelse med å jobbe svart:

«Jeg fikk tilbudet om å arbeide i byen på et utested hvor de trengte mer bemanning. På dette tidspunktet i livet hadde jeg problemer med å få arbeid, og det føltes ut som om det kom lys inn i livet mitt siden noen ville ansatte meg. Jeg jobbet der når de ringte meg og ønsket at jeg skulle komme inn, og det var ikke før jeg hadde jobbet der i flere måneder at jeg snakket med en kollega som informerte meg om at arbeidet jeg gjorde var ulovlig siden jeg ikke hadde fått en kontrakt og ble betalt med fysiske penger.»

Mangel på tilgang til lovverk, informasjon og ulike tilbud kan klassifiseres som en type institusjonell diskriminering. Dermed kan opplevelsene til informant A_M, D_M og E_M ved at de hadde problemer med å finne informasjon om lover, regler og muligheter for videreutdanning, tenkes å være konsekvens av institusjonell rasisme. Informant G forteller også om sin opplevelse med å gjøre noe ulovlig uten å vite at det var ulovlig. For å kunne forsikre at innvandrere får beste mulig utsikter i arbeidsmarkedet, er det viktig at tiltak gjøres for å tilgjengeliggjøre informasjon. Slike tiltak kan være som å tilby kurs om hvordan man finner viktig informasjon når de går gjennom introduksjonsprogrammet. I tillegg er det viktig at slik informasjon blir oversatt til språk utenom engelsk. Det er også viktig å tilby innvandrere gode kurs om arbeidsmarkedet over deres rettigheter. Ved å gjøre slike tiltak kan vi forsikre at mindre innvandrere blir utnyttet i arbeidsmarkedet, samt. at innvandrere finner muligheter til å øke sin kompetanse og styrke sin posisjon i arbeidsmarkedet.

Informant D_M forteller at han syntes det er vanskelig å si ifra på jobben når han føler han blir behandlet urettferdig;

«Jeg tror ikke det er lov å gjøre sånn med arbeidstimer. Det var noen som sa det til meg, men jeg syntes det er litt vanskelig å vite hva som er riktig og hva som er galt, og jeg vet ikke hvem jeg skal snakke med eller hvor jeg skal finne riktig informasjon»

Her deler Informant D_M at det er vanskelig å finne frem til lover og regler om hvilke rettigheter han har i arbeidslivet. At slik viktig informasjon ikke blir gitt til informantene, eller hvordan man finner frem til denne type informasjon kan bli sett på som en form for institusjonell rasisme.

Informant E_M sier at det var vanskelig å få informasjon om hva hun skulle gjøre med hennes situasjon. Hun er utdannet som sykepleier fra hjemlandet, men fant ut at hennes utdanning ikke var godkjent i Norge. Hun slet lenge med å finne ut av hva hun måtte gjøre for å kunne få lov til å jobbe som sykepleier i Norge på grunn av mangel på kunnskap om å vite hvor hun skulle finne denne type informasjonen og hvem hun skulle snakke med. Å ha mangel på kunnskapen om å vite hvor nyttig informasjon ligger virker som et gjentagende problem blant informantene, og kan regnes som institusjonell rasisme.

4.4 Teorien om kapital

Informant C_L deler også at det ikke har vært store utfordringer i arbeidslivet. Hun kom til Norge med sine to barn, og hadde ikke et stort ønske etter å arbeide med noe spesifikt. Hun

forteller at hun har fått god hjelp fra NAV når det kommer til økonomien, og årsaken til at hun endte opp i arbeid først etter at hun fant en norsk mann som hadde en bedrift. Han tilbudte henne dermed en stilling, og hun har siden arbeidet der.

Teorien om kapital kan spille en stor rolle når det kommer til sjansene og mulighetene en har. Som nevnt tidligere kan det være vanskeligere for innvandrere å utvide sitt nettverk. Til tross for mindre muligheter til å utvide nettverket sitt til like stor grad, har informant C_L dannet seg et nettverk hvilket har gitt henne muligheten til å finne arbeid til tross for hennes bakgrunn med hverken utdanning eller arbeidserfaring.

Informant H_L forteller at hun ikke har opplevd særlige utfordringer når det kommer til arbeidsmarkedet i Norge. Hun har kommet til Norge med hverken utdanning eller arbeidserfaring, men har i dag stabilt arbeid som veileder hos NAV. Informant H_L meddeler også at det var noe utfordringer med å få seg sin første jobb, og at det tok lang tid. Hun deler også at måten hun fikk seg arbeid på var gjennom en bekjent, og at det dermed var lettere for henne.

Teorien om kapital kan ha spilt rolle for flere av informantene. Som nevnt tidligere vil høyere sosial status henge sammen med det å ha et nettverk. Dersom innvandrerne hadde hatt større nettverk, kunne det ha hjulpet dem å få arbeid forttere. I tillegg kunne det ha gitt de bedre stillinger som de kunne være fornøyde med. Informant C_L og H_L delte gjennom intervju at de fikk arbeidet sitt på grunn av kontakter de hadde. Dersom informant A_M, D_M, E_M og G_M hadde hatt slike kontakter, kunne de i dag mulig ha befunnet seg i stillinger som de er tilfreds med.

Som nevnt i teori-delen, kan alle de ulike formene for kapital være med på å forklare hvorfor mange innvandrere befinner seg i vanskelige situasjoner i arbeidsmarkedet i Norge. Likevel er det vanskeligere å direkte påpeke hvilke av de vanskelige opplevelsene som informantene har opplevd er på grunn av deres dårlige kapitaler. Det kan tenkes at teorien om kapital spiller en stor rolle i alle informantenes opplevelser. To av informantene forteller i intervjuet at de fikk seg jobb ved hjelp av bekjente. Dette ytterligere belyser viktigheten med å ha et nettverk, og hvor stor forskjell det mulig kan gjøre for arbeidssituasjonen til innvandrere i Norge. Det kan tenkes at teorien om kapital henger tett sammen med alle former for diskriminering, både de som er nevnt i oppgaven, men også andre former.

4.5 Har hudfargen noe å si?

Det er også interesse å kunne si noe om hvorvidt hudfargen har noe å si for informantenes utfordringer i arbeidsmarkedet på grunn av diskriminering. Utvalget er ikke stort nok til å kunne generaliseres, men blant informantene som ble intervjuet for oppgaven var det mulig å se en forskjell. De lyshudete informantene meddelte at de var fornøyde med arbeidet de i dag har. Basert på deres tidligere utdanning og arbeidserfaring er det også tydelig at de er bedre stilte i arbeidsmarkedet enn de informantene som er mørkhudete. Det kan finnes flere årsaker til at de informantene som er lyshudete er bedre stilte i arbeidsmarkedet, men det kan ikke sees bort i fra at hudfargen spiller rolle. Et eksempel på når diskriminering kan oppstå er at noen arbeidsgivere kan tenke at «like barn leker best». Det kan da tenkes at arbeidsgivere har en antagelse om at innvandrere som er mørke i huden har for annerledes kultur, eller er for annerledes, i forhold til de andre ansatte. Innvandrere med mørkere hud kan dermed bli underprioriterte til fordel for hvite innvandrere og etnisk norske. Fra tidligere studier har det blitt vist at de som rapporterer flest tilfeller av diskriminering er de minoritetsgruppene med mørkest hud (Løwe, 2008). Utvalget i denne oppgaven er ikke stor nok for å kunne generalisere funnene, men det er av interesse å utforske dette videre.

Konklusjon

Problemstillingen i oppgaven stiller spørsmål til hvilke utfordringer innvandrere opplever i arbeidsmarkedet på grunn av diskriminering. Det kommer frem i empirien at det kan være flere tilfeller hvor diskriminering kan ha ført til større utfordringer for informantene. Dette gjelder ikke bare på selve arbeidsplassen, men også før ansettelse og i intervjuprosessen. Institusjonell diskriminering kan ha spilt rolle og påført informantene større utfordringer ved at det har vært vanskelig for noen av dem å finne informasjon om eventuelle tilbud samtidig som lover og regler for å kunne vite mer om deres rettigheter. Smaksbasert og statistisk diskriminering kan ha spilt rolle ved at informantene kan ha blitt valgt bort for intervju på grunn av deres navn, og dermed har det vært vanskeligere for de fleste informantene å få seg arbeid. Særlig gjelder det arbeid innenfor ønsket felt. Noen av informantene har også delt ubehagelige opplevelser på arbeidsplassen, og at det har vært utfordrende å bli vurdert for høyere stillinger i bedriften. Teorien om kapital kan ha spilt rolle for alle informantene ved at de ikke har hatt muligheten til å danne seg et nettverk til så stor grad som innbyggerne i Norge har fra de er barn. Dersom informantene hadde hatt større nettverk, kunne de gjerne ha fått hjelp av sine bekjente og venner til å få seg arbeid. Det kan tenkes å bli bekreftet av informant C_M og H_M at det var enklere for de å få seg arbeid til tross for ingen utdanning eller

arbeidserfaring på basis av at de hadde bekjente som hjalp dem inn i arbeidsmarkedet. Det kan være vanskelig å klassifisere opplevelsene til informantene som bare én type diskriminering. Det er sannsynligvis samspill mellom alle typene diskriminering.

Det var også av interesse i oppgaven å kunne si noe om hvorvidt hudfargen til innvandrere har noe å si for hvilke eller hvor store utfordringer de støter på i arbeidsmarkedet. Basert på analyse av empirien er det tydelig at det har vært enklere for informantene med lys hud for å få seg arbeid selv om de har kommet til Norge uten utdanning eller arbeidserfaring. Noen av dem arbeider også i dag i høyere stillinger. For de informantene som er mørkere i huden har det vært vanskeligere å få seg arbeid. Ingen av informantene arbeider i dag med deres ønskede yrke, og har måttet slutte seg til arbeid de har fått tilbudt på grunn av nødvendigheten av inntekt. En informant delte også at han ikke har funnet arbeid i det ønskede yrket til tross for omskolering og videreutdanning. Utvalget er ikke stort nok til å kunne generaliseres, men spørsmålet om hudfarge har stor innvirkning på hvilke eller hvor store utfordringer innvandrere møter på er av interesse å forske videre på.

For å forhindre videre diskriminering er det viktig at samfunnet setter lys på problemstillingen og forfremmer inkludering av diversitet i arbeidsmarkedet samtidig som å gi samme mulighet for alle arbeidssøkere. Forskning viser at diversitet på arbeidsplassen sannelig gir store fordeler som økt kreativitet, bedre problemløsning og økt produktivitet. (Cox, 1994; Gomez, 2019; Herring, 2009).

Referanseliste

- Andersson, M. (2022). *Rasisme: en innføring*. Fagbokforlaget.
- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. In: Ashenfelter, O., Reed, A. (Eds.), *Discrimination in labor markets* (pp. 3-33). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Bangstad, S., & Døving, C. A. (2015). *Hva er rasisme*. Universitetsforl..
- Becker, G. S., & Murphy, K. M. (1992). The division of labor, coordination costs, and knowledge. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(4), 1137-1160.
- Becker, G. S., & Murphy, K. M. (2003). *Social Economics: Market Behavior in a Social Environment*. Harvard University Press.
- Bourdei, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). Greenwood Press.
- Brekke, J.-P. & Fladmoe, A. & Wollebæk, D. (2020). Holdninger til innvandring, integrering og mangfold i Norge. *Innvandringsbarometeret 2020*.
- Brekke, J.-P. & Birkvaad, S. R. & Erdal, M. B. (2020). Losing the Right to Stay: Revocation of Refugee Permits in Norway. *Journal of Refugee Studies*, 34(2), 1637-1656.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods: 4th Edition*. Oxford university press. s. 202, 46, 170
- Brækhus, L. A., (2021). These methods are used by rogue employers in Norway to exploit foreign workers. <https://frifagbevegelse.no/foreign-workers/these-methods-are-used-by-rogue-employers-in-norway-to-exploit-foreign-workers-6.539.827703.814874ca6b>
- Carmichael, S., & Hamilton, C. V. (1967). *Black Power: The Politics of Liberation in America*. Random House.
- Cox, T. (1994). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. San Fransisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. Hentet fra URL <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/> dato: 08.05.23.
- Gomez, L. E., & Bernet, P. (2019). Diversity improves performance and outcomes. *Journal of the National Medical Association*, 111(4), 383-392.
- Grint, K., & Nixon, D. (2015). *The sociology of work 4th ed*. Cambridge: Polity.
- Herring, C. (2009). Does diversity pay?: Race, gender and the business case of diversity. *American Sociological Review*, 74(2), 208-224.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Kunnskapsdepartementet. (2022). Utanlandske studenter skal betale for å studere i Noreg. Hentet fra URL: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/utenlandske-studenter/id2930852/> dato: 08.05.23.

- Løwe, T. (2008). Levekår blant unge med innvandrerbakgrunn. *Unge oppvokst i*.
- Mayer, N., & Michelat, G. (2001). Subjektive racism, objective racism: The French case. *Patterns of prejudice*, 35(4), 6-18.
- Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. (2012). Diskrimineringens art omfang og årsaker. Søkelys på arbeidslivet, 25(3), 417-429.
- Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. (2021). Forbigående fenomen eller permanent virkelighet? Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet på tvers av tid, sted og generasjoner. Søkelys på arbeidslivet, 38(3-4), 182-196.
- Phelps, E., 1972. The statistical theory of racism and sexism. *Am. Econ. Rev.* 62, 659-661.
- Sagdahl, M. S. (2023). *Etikk*. I Store Norske Leksikon. Hentet fra URL: <https://snl.no/moral> dato: 08.05.23.
- SSB. (2022). Holdninger til innvandrere og innvandring. <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/holdninger-til-innvandrere-og-innvandring> Sist besøkt: 26.03.2023.
- Straffeloven. (2008). Lov om straff. (LOV-2023-06-22-83). Hentet fra URL: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28/KAPITTEL_2-5#%C2%A7184 dato: 08.05.23.
- UDI. «Skilled worker». Hentet fra URL: <https://www.udi.no/en/word-definitions/skilled-worker/> dato: 08.05.2023.

Vedlegg

Vedlegg 1

Intervju guide

Bakgrunn:

Når kom du til Norge?

Utdanningsbakgrunn og arbeidserfaring fra hjemlandet.

Etter ankomst til Norge:

Basert på tidligere utdanning og/eller arbeidserfaring; hvilke muligheter og valg fikk du?

Hvilke utfordringer gikk du gjennom i løpet av tiden det tok deg for å tilpasse deg et nytt sted?

Prestasjoner og nåværende posisjon i arbeidslivet:

Hvordan var det å søke arbeid?

Hvilken posisjon har du i arbeidslivet i dag?

Har du opplevd diskriminering i Norge i forbindelse med arbeidslivet?

Hvis ja; Kan du fortelle om disse opplevelsene?

Vil du delta i forskningsprosjektet

Rasisme i arbeidslivet

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er en bacheloroppgave i sosiologi ved Universitetet i Stavanger. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektet er en bacheloroppgave som skal undersøke hvilken type rasediskriminering som innvandrere møter på i arbeidslivet. Problemstillingen formulert for oppgaven er som følgende;

Hvilke utfordringer forårsaket av rasediskriminering møter innvandrere på i det norske arbeidsmarkedet?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Stavanger, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Institutt for medie- og samfunnsfag er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg søker etter innvandrere som har kommet til Norge og har måttet tilpasse seg arbeidsmarkedet her. Særlig vil det i forskningsprosjektet legges søkelys på om hvorvidt du har opplevd rasediskriminering. Du er blant syv andre som har fått denne henvendelsen om å delta i forskningsprosjektet. Dermed er det viktig at du tar deg tid til å kjenne på dine følelser om hvorvidt det er komfortabelt for deg å prate om disse eventuelle opplevelsene med rasediskriminering.

Hva innebærer det for deg å delta?

Under intervjuet vil jeg ha foran meg en intervju-guide som inneholder de viktigste spørsmålene for å utføre intervjuet. Du vil ikke måtte fylle ut noe på egenhånd. Jeg vil samle inn opplysningene gitt under intervjuet på et lydopptak da det kan bli mye informasjon på kort tid. Når det kommer til varigheten av intervjuet, ønsker jeg ikke å sette et begrensende tidspunkt. Jeg tilbyr deg å prate med deg så lenge du selv ønsker slik at vi kan ha god tid. Det vil si at varigheten av intervjuet avhenger av deg.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Ved Universitetet i Stavanger er det kun meg og min veileder og eventuelt prosjektansvarlig ved instituttet som vil ha tilgang til informasjonen.
- Ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene dine. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Alle data blir lagret innelåst eller kryptert.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 31.07.23. Etter prosjektslutt vil dine personopplysninger, inkludert lydopptak, bli slettet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Stavanger har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Universitetet i Stavanger, ved

- Wasia Masood Butt, wasiabutt@hotmail.com, Tlf: 45001908
- Isak lekve, Isak.lekve@de-facto-no
- Prosjektansvarlig ved instituttet: Ragnhild Sjurseike, ragnhild.sjurseike@uis.no, tlf: 51831680
- Vårt personvernombud ved: Rolf Jegervatn, rolf.jegervatn@uis.no, tlf: 5183308

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Wasia Masood Butt

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet **Rasisme i arbeidslivet** og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i et intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 31.07.23

(Signert av prosjektdeltaker, dato)