

# Diskriminering i arbeidslivet

En forskningsrapport om “Diskriminering i arbeidslivet” med utgangspunkt i kvalitativ studie med intervju



Bilde hentet fra Shutterstock.com [nedlastet dato 10.04.18]

Av Herman Roll Ludvigsen

## Forord

I faget kommunikasjon og kultur, og samfunnsgeografi på Eikeli videregående skole har jeg utført et forskningsprosjekt om hva slags påvirkning navn har for et jobbintervju. Da vår klasse fikk gleden av å delta i Holbergprisen i skolen 2018, visste jeg umiddelbart at jeg ville forske på noe relevant og samfunnskritisk i dagens samfunn, nemlig diskriminering og rasisme. Jeg tok meg god tid til å drøfte fram og tilbake, til jeg endte opp med "diskriminering tilknyttet etnisk ulikhet i det norske arbeidsmarkedet". Dette er noe jeg finner svært interessant, og noe jeg tror vil være både en spennende og lærerik forskningsprosess.

Først vil jeg takke informantene som tok tiden sin til å stille til intervju. Dere åpnet dere for meg og lot meg få innsikt i livene deres. Uten dere ville ikke oppgaven blitt slik som den ble.

Jeg ønsker å rette en stor takk til samfunnsgeografilæreren min Hege Elisabeth Solheim Ruud, og kommunikasjon- og kulturlæreren min Grethe-Marie Osa Jensen. Jeg vil også takke forskningskontakten i klassen 2std på Eikeli videregående skole, Laura Führer. Takk for solid veiledning gjennom hele prosjektet og gode innspill.

God lesing!

# Innholdsfortegnelse

<b>Diskriminering i arbeidslivet.....</b>	<b>1</b>
Forord.....	2
Innledning.....	4
1.1 Hva forskningsprosjektet handler om .....	4
1.2 Bakgrunn for valg av forskningsprosjekt .....	5
1.3 Forskningsspørsmål .....	6
1.4 Hva håper jeg å lære mer av? .....	6
2. Kort om bakgrunn .....	7
2.1 Tidligere forskning .....	7
2.2 Hva er diskriminering? .....	8
3 Metodevalg og datainnsamling .....	10
3.1 metodevalg .....	10
3.2 Veien til informantene .....	10
3.3 Oversikt over informantene .....	11
3.4 Gjennomføring av intervju .....	11
3.4.1 Transkribering av intervju .....	12
4. Refleksjoner fra datainnsamlingen .....	12
4.1 Diskriminering .....	12
4.1.2 Fordommer.....	14
4.1.3 Kultur avstand.....	15
4.1.4 Utdannelsesnivå og språkbarriere .....	16
4.2 Vi og de andre .....	17
4.3 Informantenes tanker.....	18
5. Konklusjon .....	20
6 Kildehenvisning .....	23

# 1 Innledning

## 1.1 Hva forskningsprosjektet handler om

Arbeidsmarkedet er en viktig plattform for sosial, kulturell, politisk og økonomisk samfunnsdeltakelse (Wiborg 2006). Muligheten for samfunnsdeltakelsen er svært ulik, og er som regel knyttet til fenomenets omfang og faktorer. Dersom en person med minoritetsbakgrunn ikke blir valgt ut til et jobbintervju, vil viktige spørsmål være om disse faktorene skyldes språkutfordringer, lavere utdanning, mangel på relevant kompetanse, og generelt mindre erfaring i arbeidslivet, eller om det skyldes etnisk diskriminering. Forskning på diskriminering i arbeidslivet er ikke noe nytt, men et område preget av stor uenighet. Kilden til uenigheten er i stor grad knyttet til svakheter i det tradisjonelle metoderepertoaret: Det er notorisk vanskelig å måle diskriminering direkte, og følgelig etterlater forskningen usikkerhet om diskriminering (Midtbøen). Det er derfor ikke alltid like lett å påvise diskriminering i arbeidslivet.

Forskningsprosjektet mitt handler hovedsakelig om jobbsøkere med utenlandske navn møter større barrierer i arbeidslivet enn søkere med norske navn, selv om kvalifikasjonene er identiske. Dette defineres i stor grad om hvordan mennesker med minoritetsbakgrunn og deres etterkommere inkorporeres i arbeids- og samfunnslivet. Blir de kanalisert inn i marginaliserte arbeidsposisjoner grunnet etnisitet og etnosentriske holdninger fra majoritetsbefolkningen? Eller får de relevant arbeid og arbeidsposisjoner tilsvarende deres prestasjoner i utdanningssystemet? Vi lever i et flerkulturelt samfunn med en reell problemstilling knyttet til akkurat dette.

Ifølge Statistisk Sentralbyrå (2017) er det i dag 400 408 innvandrere mellom 20-66 år i Norge. Til sammen er 65 prosent av disse sysselsatte. Dersom man ekskluderer tallene på antall innvandrere i Norge fra 20-66 år, så er 78 prosent av befolkningen i Norge sysselsatt. Tallene viser også at innvandrere med afrikansk bakgrunn er den gruppen med lavest sysselsetting; 49 prosent. Derimot så er tallene på innvandrere fra vest Europa utenom Norden og Tyrkia 74 prosent.

Disse tallene indikerer at det er betydelig færre innvandrere sysselsatt enn resten av majoritetsbefolkningen. I tillegg så er innvandrere i Norge med afrikansk bakgrunn betydelig lavere sysselsatt enn innvandrere fra andre deler av verden. Hvorfor det slik?

Diskriminering defineres av Store Norske Leksikon som “å behandle noen mindre gunstig enn andre. Ordet brukes oftest for å betegne en usaklig eller urimelig forskjellsbehandling av individer på grunnlag av deres kjønn, religion, tilhørighet til etniske grupper, nasjonaliteter eller nedsatt funksjonsevne. I denne sammenhengen kan vi da se på om personer med minoritetsbakgrunn føler seg mindre gunstig behandlet enn majoritetsbefolkningen, når det kommer til arbeidslivet. Stemmer hypotesen om at personer med minoritetsbakgrunn diskrimineres i arbeidslivet?

## 1.2 Bakgrunn for valg av forskningsprosjekt

Jeg mener forskningsprosjektet er interessant fordi det norske samfunnets likhetsidealer utfordres i stor grad. Ifølge tidligere forskning på området kan det tyde på at jobbsøkere med utenlandske navn diskrimineres.

Som et eksempel på dette, delte Edward Jada, fra Uganda sine personlige erfaringer med det norske samfunnets likhetsidealer. I en artikkel i Aftenposten nevner han blant annet at han skrevet i underkant av 200 jobbsøknader og brukt 20 år på å få jobb. Jada sier følgende om sin situasjon:

*«Navnet gjør en med en gang oppmerksom på at jeg er innvandrер. De tenker ikke på innholdet. Jeg spør meg selv hvorfor? Er det fordømmelse? Er de redd for at en innvandrер med bedre utdanningsbakgrunn skal true deres posisjon?» (Edward Jada, Aftenposten 2012)*

Et annet eksempel er Quree Bajracharya (29) som er elektroingeniør. Hun er fra Nepal i Asia, men kom til Norge i 2012. Hun har søkt 1.000 jobber, men har ikke blitt innkalt til et eneste intervju.

*“Det er ekstremt frustrerende, jeg får standard svar på søknadene mine. Det pleier å stå at jobben har blitt tilbudt andre kandidater. Jeg vet ikke om det er på grunn av navnet mitt eller om det er fordi jeg ikke har erfaring. Det eneste jeg vet sikkert er at jeg ikke får det jeg ønsker meg aller mest her i livet, en jobb, sier Quree”*

Sitatene til Jada og Quree, og deres oppfatning av det norske arbeidsmarkedet, belyser at det norske samfunnets likhetsidealer bryter med realiteten i det norske arbeidsliv.

### 1.3 Forskningsspørsmål

Tidlig i forskningsprosessen har jeg drøftet mye frem og tilbake og vært usikker når det gjelder oppgavens problemstilling. Dette har vært en krevende prosess med høye forventninger til både meg selv, og forskningsdata som allerede eksisterer. Jeg har vært svært opptatt av at problemstillingen ikke skal bli mistolket eller oppfattet som rasistisk. Av den grunn har jeg formulert følgende problemstillinger for forskningsprosjektet:

**"I hvilken grad har personer med minoritetsbakgrunn de samme mulighetene som majoritetsbefolkningen i det norske arbeidslivet?"**

Påfølgende problemstilling:

**"Hvor viktig er geografiske forskjeller i form av at mennesker fra land med liten kulturavstand fra Norge, har lettere tilgang til arbeid, enn mennesker fra land med stor kulturavstand?"**

Ut i fra tidligere forskning og egen forskning, vil jeg forsøke å besvare problemstillingene fremstilt over, senere ut i forskningsprosjektet.

### 1.4 Hva håper jeg å lære mer av?

I løpet av forskningsprosessen håper jeg å lære mer om utfordringene som omhandler det å søke jobb i Norge med et ikke-norskklingende navn, og hvilke faktorer som spiller en sentral rolle i de ulike jobbsøkerprosessene. Jeg ønsker også å få et innblikk i situasjonen sett fra de intervjuedes side, og om de opplever at min problemstilling er reell for dem.

## 2. Kort om bakgrunn

### 2.1 Tidligere forskning

Det er tidligere gjort en rekke forskning på området. Så tidlig som i 1944, da den svenske samfunnsøkonomen, sosiologen og nobelprisvinneren Gunnar Myrdal publiserte *An American Dilemma: The Negro Problem and Modern Democracy*. Myrdals volum på nesten 1500 sider ble det detaljert beskrevet situasjonen blant annet i utdanningssystemet og arbeidsmarkedet for afroamerikanere i USA. Den sentrale konklusjonen var at det amerikanske samfunnet var preget av grunnleggende spenning: På den ene siden en sterk oppslutning om individuell frihet, likebehandling og rettferdighet- det Myrdal og senere Robert Merton (1948) har kalt "The American Creed". Og på den andre siden en utstrakt toleranse for at den svarte befolkningen ikke hadde tilgang til de samme mulighetene i samfunnet, men stod overfor rasisme, diskriminering og institusjonell segregering (Midtbøen 2015).

Det er ikke like tydelige likheter mellom det norske samfunnet og det amerikanske, men på den andre siden er det likevel likheter mellom afroamerikanere i USA på midten av 1900-tallet, og situasjonen for innvandrere og andre generasjons innvandrere i Norge i dag. Selv om vi lever i en mer globalisert verden, så finnes det fremdeles relativt store kulturavstander mellom mennesker, med interkulturell kommunikasjon og ulike kulturfiltre som omfang. Dette kan bidra til å opprettholde eller skape fordommer, og dermed resultere i diskriminering.

Det finnes både forskning og debatt som forklarer arbeidssituasjonen for innvandrere med en rekke andre faktorer enn diskriminering. Dette er faktorer som at det er høyere kompetansekrav, at innvandrere har mindre arbeidserfaring med et lavere utdanningsnivå enn majoritetsbefolkningen, samt begrensninger i språkbeherskelse. Men hva med de som snakker flytende norsk, har samme grad av utdanning og erfaring, og har bodd i Norge hele livet - hvorfor er det fortsatt tilfeller hvor de også føler seg diskriminert? Ny kvantitativ forskning og eksperimentelle studier viser at etterkommere eller "The Second Generation" blir utsatt for diskriminering i arbeidslivet (Midtbøen 2014). Barrierene "The Second Generation" møter, stemmer ikke overens med ellers relevante faktorer som språkbarriere, lavere utdanningsnivå eller erfaring fra arbeidslivet. Dette strider imot loven, og er regulert i mange ulike lover,

heriblant strafferetten (straffelovens §135/ny straffelov §185) og sivilretten, gjennom blant annet likestillingsloven og diskrimineringsloven (Midtbøen og Rogstad 2012).

I 2012 ble det også gjort en omfattende studie av Arnfinn H. Midtbøen og Jon Rogstad knyttet til diskriminering i arbeidslivet. Det ble gjennomført feltstudier, der 1800 parvise, fiktive jobbsøknader ble sendt ut til reelle stillingsutlysninger. Søknadene var identiske langs alle relevante variabler, som arbeidserfaring, språkføring og utdanning. Det var én ting som skilte seg ut; navnene. Dette skilte seg ut i den forstand at søkerne har henholdsvis etnisk minoritets- og majoritetsbakgrunn. Studien viser at sannsynligheten reduseres med 25 prosent for å bli kalt inn dersom søknaden har pakistansk klingende navn, sammenlignet med likt kvalifiserte søkere med norske navn, selv om de skriver flytende norsk, høyere utdanning fra Norge og erfaring fra Norske firmaer. I privat sektor var tallene 36 prosent.

Når vi har fått bekreftet at det var navnene som var årsaken til ulikhetene, så er det interessant å se på om det er noen geografiske forskjeller mellom en person med liten kulturavstand og en person med stor kulturavstand i tilgangen til jobb i Norge. Stor kulturavstand kan være to mennesker med svært ulik bakgrunn, slik som en nordmann og afrikaner. Her vil det sannsynligvis oppstå problemer med å forstå hverandre. Dette kan forklares som interkulturell kommunikasjon.

Dersom to personer med svært lik bakgrunn og kultur kommuniserer, kan man si at kulturavstanden mellom dem er liten. Et eksempel kan være personer henholdsvis fra Norge og Tyskland. Her kan man karakterisere kommunikasjonen som intrakulturell kommunikasjon.

Det er også gjort tidligere forskning på dette. Nyere representativ forskning (IMDi 2008) viser at mennesker med afrikansk bakgrunn, mener 27 prosent selv har opplevd diskriminering i arbeidslivet, sammenlignet 13 prosent med sør- og mellomafrikansk og mellomamerikansk bakgrunn. 16,5 prosent med østeuropeisk bakgrunn og 14 prosent med asiatisk bakgrunn (IMDi 2008). Det er tydelig at det norske samfunnets likhetsidealer utfordres i aller største grad.

## 2.2 Hva er diskriminering?

Ordet diskriminering brukes ofte for å betegne en usaklig eller urettmessig forskjellbehandling av mennesker på grunnlag av etnisitet. Tidligere nevnt, så er



diskriminering ulovlig i Norge. Diskriminering kan deles i to; indirekte og direkte diskriminering. Direkte diskriminering defineres som når to individer er like, men likevel blir behandlet ulikt, gjerne på bakgrunn av sin etnisitet. Et eksempel på dette er felteksperimentene Midtbøen og Rogstad gjorde i 2012. I tilfellene hvor et norskklingende navn ble prioritert fremfor et utenlandskklingende navn, kan det knyttes til direkte diskriminering. Indirekte diskriminering kan defineres som når to individer med ulike behov, likevel behandles likt. Et eksempel på dette er hvis bruken av hodeplagg på arbeidsplassen er forbudt. Her vil kvinner med hijab eller menn med turban bli forhindret i å få jobb. Det er viktig å belyse at diskrimineringen må ha en intensjon og mål. Selv om en person med majoritetsbakgrunn blir valgt fremfor en person med annen etnisk bakgrunn, kan det ikke forklares i alle tilfeller som diskriminering. Dette er en av årsakene til at diskriminering er notorisk vanskelig å måle.

Diskriminering er et bredt begrep. Alle mennesker har et verdenssyn med ulik kultur, holdninger og verdier. Dette kan enten gjøre at man har mange fordommer mot andre kulturer og mennesker, eller at man er relativt fordomsfri. Som et resultat, kan diskriminering oppstå.

Men hva er egentlig fordommer? En vanlig definisjon av fordommer er holdninger eller oppfatninger man har om en person eller folkegruppe, ofte basert på mangelfull eller feil kunnskap. Et typisk eksempel på fordommer mange i den vestlige verden har er at "alle muslimer er terrorister". Dette er et typisk eksempel på generalisering og at man "skjærer alle over én kam". Denne oppfatningen og holdningen er ofte basert på mangelfull- og ofte feilaktig innsikt og kunnskap. Holdninger kan være vanskelig å endre, fordi det ofte er dypt forankret hos mennesker. Ofte har man også vokst opp med holdninger og verdier fra miljø og omgivelser som man bærer med seg, og derfor er det vanskelig å endre dem.

## 3 Metodevalg og datainnsamling

### 3.1 metodevalg

Jeg har benyttet meg av kvalitativ forskningsmetode, hvor jeg har utført dybdeintervju med seks ulike informanter. Kvalitativ metode tas i bruk når man skal gå i dybden på et fenomen. Jeg valgte bruk av kvalitativ metode da dette var det som egnet seg best, siden jeg skal se sammenhenger og avdekke om forskningsspørsmålet mitt stemmer overens med primærdataen min.

I forskningsspørsmålet mitt vil jeg også prøve å besvare ved å se på tidligere relevant forskning, sekundærdataen, og se på om det er sammenhenger mellom tidligere forskning og min forskning. Jeg vil også se på om det er geografisk sett er lettere å få seg jobb dersom man er fra et land med stor eller liten kulturavstand i forhold til Norge.

Forskningsetikken er noe jeg har vært svært opptatt av i oppgaven. Jeg har reflektert over, og drøftet nøye hva slags spørsmål jeg skulle stille, og om det kan oppfattes som vanskelig eller om det bryter noen etiske retningslinjer.

Som forsker har det også vært verdifullt å bli litt kjent med informantene før intervjuene, dette for å forstå dem bedre og gjøre intervjusituasjonen mer komfortabel. Det har også vært viktig at informantene stolte på meg, slik at jeg ikke gjør noe uetisk med opplysningene, eller vrir på noen av opplysningene informantene ikke kan stå inne for. Intervjuene foregikk i de fleste tilfeller på et bibliotek, hvor jeg tok lydopptak av alle intervjuene med samtykke fra informantene selv. Lydopptakene må oppbevares i tråd med kravene til informasjonssikkerhet som stilles i personopplysnings-loven § 13 personopplysningsforskriften kapittel 2.

Virksomheten må sørge for tilfredsstillende sikring av opptakene for å unngå uautorisert tilgang. Informantene er blitt anonymisert, men jeg har valgt navn på de ulike informantene for hva som er typisk for landene de er fra.

Forskere må alltid forholde seg til forskningsetikk. Forskningsetikk handler om hvordan forskere skal eller bør opptre, og et grunnleggende prinsipp er respekt for enkeltindividet, og hvor hensyn til enkeltindividet skal være viktigere enn kunnskap (NESH, 2011).

### 3.2 Veien til informantene

Veien til informantene var en utfordring. Jeg har tenkt mye på hvem jeg skal intervju, og om disse vil kunne gi meg nok innsikt til oppgaven. Tilslutt valgte jeg å intervju seks

informanter med ulik bakgrunn fra alderen 17 til 21 og to på 50 år. Dette er for å se på om unge innvandrere og “The Second Generation” blir utsatt for diskriminering i arbeidslivet. I tillegg kontaktet jeg tok erfarne hodejegere, som begge jobber daglig med å rekruttere jobbsøkere til arbeidsgivere. Dette var for å få et annet perspektiv og to fagpersoners oppfatning om det er diskriminering eller andre faktorer som spiller inn. For meg var det viktig at informantene kom fra ulike deler av verden med ulike kulturfiltre. Dette var for å se på om det er geografiske sammenhenger, i tillegg til kulturen.

Det er viktig å presisere at intervjuene med de seks informantene kun belyser deres personlige erfaringer. Hodejegerne ble også intervjuet basert på sine egne erfaringer fra det norske jobbsøkermarkedet, og gir da heller ikke gi noen eksakte svar på min hypotese. I enhver intervjusituasjon som omhandler mennesker i visse posisjoner, må man ha i bakhodet at svarene de gir kan være vridd om til deres fordel, og ikke gir et helhetlig bilde av situasjonen. Dette kan være for å ikke utsette seg selv for ulike konsekvenser, og sette seg selv i ubehagelige situasjoner. Derfor har jeg også valgt å holde hodejegerne anonyme, i håp om mer ærlige svar.

### 3.3 Oversikt over informantene

Informant 1. Omari 17 år

Informant 2. Ahmed, 20 år

Informant 3. Jürgen, 21 år

Informant 4. David, 21 år

Informant 5. Hodejeger én

Informant 6. Hodejeger to

### 3.4 Gjennomføring av intervju

Jeg hadde blitt frarådet å la intervjuene finne sted i respektive private hjem, og dette fulgte jeg. Dermed tok jeg kontakt med informantene og spurte om de følte seg komfortable med å la seg intervju på et offentlig sted, som et bibliotek. Før intervjuene småpratet vi, og snakket om felles interesser for å bli litt kjent. Det var viktig for meg at vi begge to følte oss komfortable med hverandre før jeg begynte å stille spørsmål. Dermed gikk vi sammen gjennom temaet og spørsmålene, slik at informantene selv kunne forbedre seg, og svare best mulig. Videre forsikret jeg meg om at lydopptak var greit, og understreket igjen at

informantene ville forbli anonyme. Ti til femten minutter var vanlig tid på intervjuene. Det varierte fra informant til informant hvor mye den selv ville utdype svarene sine. Jeg observerte at noen av informantene reagerte negativt på noen spesielle spørsmål, og ved etiske hensyn stilte jeg ikke noe mer spørsmål rundt det. Dette respekterte jeg med all selvfølgelighet.

En av informantene kan ikke snakke like godt norsk, og slet til tider underveis i intervjuet til å formulere seg. Det var også noen ganger vanskelig å forstå hva han sa. Dette kan gjøre at det ble misforståelser, som kan føre til en utfordring i mitt forskningsprosjekt.

### 3.4.1 Transkribering av intervju

Etter jeg hadde gjennomført alle seks intervjuene, begynte jeg å transkribere intervjuene. Det å transkribere kan defineres som å transformere, altså omgjøre tale til tekst (Kvale, 1997).

Dette gjorde jeg ved å lytte til taleopptakene nøye, dette mens jeg skrev ned. Det ble mye skrivefeil, før jeg tilslutt rettet opp i det. Jeg rettet bare opp i mine egne skrivefeil i transkriberingsprosessen og ikke informantene sine muntlige feil. Dette for å fremme poenget og analysen min.

Jeg begynte transkribering av intervjuene i det jeg kom hjem fra hvert intervju. Dette var en bevisst handling, for å huske mest mulig fra situasjonen. Da alle intervjuene var skrevet ned på papir, slettet jeg opptakene umiddelbart. I følge personopplysningsloven § 28 skal lydopptakene slettes når formålet med behandling er oppfylt.

## 4. Refleksjoner fra datainnsamlingen

For å legge frem funn og resultatene fra intervjuene på en oversiktlig måte, har jeg valgt å dele det inn i tre overordnede kategorier. Hver kategori omhandler spørsmålene jeg har stilt informantene og deres svar. Først vil jeg fremlegge resultatene som omhandler diskriminering. Kategori to vil omhandle om informanten føler seg som “oss” eller “dem”, og tilslutt vil jeg ønske jeg å høre informantenes tanker til hvorfor eller hvorfor ikke de føler seg diskriminert.

### 4.1 Diskriminering

Informantenes respons til de ulike spørsmålene kan gjennomgående i refleksjonsdelen deles i to deler. To av fire føler seg diskriminert, mens to av fire føler seg ikke diskriminert. Her ser

man et klart geografisk skille mellom informantene. Ahmed og Omari som begge har etnisk bakgrunn fra Afrika, føler seg diskriminert, mens Jürgen og David føler seg likegyldig behandlet som majoritetsbefolkningen. Jeg stilte informantene følgende spørsmål:

“Har du opplevd at du ikke har de samme mulighetene eller blir diskriminert i arbeidslivet?”

Omari er 17 år og kom til Norge fra Kongo i 2008. På fritiden spiller han fotball og er sammen med kjæresten sin. Han er norsk statsborger, snakker flytende norsk, har bare topp karakterer, og er en veldig utadvendt person. Likevel er det noe som skiller han fra resten av majoritetsbefolkningen; nemlig navnet. Hans respons til mitt spørsmål var følgende:

*“En gang så søkte jeg på sommerjobb kanskje fem ganger samme sted, men det var ikke noe sjans i havet at jeg fikk den. Det var bare andre søkere med norske navn, så jeg ble ikke valgt. Likevel snakket jeg like godt norsk som de og var absolutt godt kvalifisert til jobben. Det var en med navn Martin tror jeg, som fikk den. Da følte jeg med ganske bortprioritert ass.”*

Omari fortalte senere at han har søkt på rundt ti andre jobber, men aldri fått noe respons på sine søknader.

Ahmed er 20 år og har bodd nesten tre år i Norge. Han er født og oppvokst i Somalia. Ahmed har et relativt begrenset ordforråd, men likevel bra tatt i betraktning at han har bodd i Norge snart tre år. Hans oppfatning og erfaring fra det norske arbeidsmarkedet er nokså likt som Omari sitt:

*“Ja, men hvorfor vet jeg ikke. Det er bare sånn”* svarer han. Han ville ikke uttale seg eller fordype så mye mer rundt det, og jeg la merke til at han ble litt lei seg da jeg stilte spørsmålet. Derfor stilte jeg ikke noe mer spørsmål rundt det.

Kort tid senere forteller han at han har søkt på jobb flere ganger, og det har bare vært et tilfelle hvor han har blitt innkalt til intervju. Dette var da han endret navnet til et norsk klingende navn. Likevel kan man ikke ut i fra mine data tolke om dette er tilfeldig eller at faktisk er noe som fungerer. Derimot, så er det blitt gjort en studie på dette (Midtbøen og Rogstad, 2012) som viser at det faktisk er en fordel å bytte navn fra et ikke-norsk klingende til et norsk klingende navn. Dette samsvarer også med det Ahmed forteller.

Derimot mener både Jürgen og David at de har de samme mulighetene som majoritetsbefolkningen, samt at de aldri har blitt diskriminert på bakgrunn av etnisitet.

Jürgen er 21 år, født i Tyskland, og oppvokst på Stabekk i Bærum. For øyeblikket tar han opp fag for å studere medisin i Oslo. Jürgen har hatt flere jobber, og jobber for øyeblikket som barista på en cafe. På fritiden liker han å spille videospill, være med kjæresten sin og venner. Hans respons til mitt spørsmål var tydelig:

*“Jeg føler meg absolutt ikke diskriminert, eller opplevd det. Jeg har hatt ganske mange jobber, og aldri blitt behandlet annerledes. Ja, det har vært tilfeller hvor jeg ikke har fått jobben jeg har søkt på, men det kan ikke skyldes diskriminering. Det kan være andre faktorer, som at jeg er litt sjenert.”*

David sine svar samsvarer med det Jürgen sier. David 21 år og polsk, men oppvokst i Norge. På fritiden liker han å feste og være med venner. Han svarer følgende til spørsmålet:

*“Selv om jeg har polsk bakgrunn har jeg aldri opplevd å bli diskriminert. Spesielt ikke i arbeidslivet. Jeg har alltid følt meg norsk og kommer alltid til å gjøre det. Jeg føler meg også like prioritert og like verdsatt som alle andre ... Verken eller. Jeg føler meg som en av alle. De jeg jobber med og alle rundt meg, uansett etnisitet, blir likt behandlet.”*

Noe av oppgavens viktigste og interessante funn er det tydelige skillet mellom respondentene. Det er to skiller; Ahmed og Omari, og Jürgen og David. Tidligere nevnt, så er det et geografisk mønster her. Dette er interessante funn jeg vil se litt nærmere på, ved å stille meg selv spørsmål på hvorfor jeg tror mange sliter med å få seg jobb. Det kan være mange faktorer som spiller inn her.

#### 4.1.2 Fordommer

Diskrimineringen kan komme av at mange mennesker tenker på kultur ut ifra det beskrivende kulturbegrepet, som vil si at man beskriver slik man ser på et folk eller gruppe, og trekker ut enkelte fellestrekk. Dette er noe man bør gjøre fordomsfritt, men likevel er det vanskelig å

være helt fordomsfri. Som følge av dette kan det føre til at man feller alle under en kamm og har fordommer. Dette kan være negativt hvis for eksempel en arbeidsgiver tidligere har hatt dårlig erfaring med en person fra en folkegruppe. Diskriminering skjer da som en følge av arbeidsgivers fordommer til søkeren. Med det beskrivende kulturbegrepet er det lett å generalisere et folk eller en gruppe, som kan ha en negativ innvirkning for alle andre fra samme kultur. Mange knytter slik generalisering og fremmedfiendtlighet til etterdønningene av den økonomiske krisen i Europa på 1970-tallet, og senere til fokuset på sikkerhet og global terrorisme etter terrorlaget i New York 11. September 2001, der fornyet nasjonalisme har skapt en utfordrende situasjon for innvandrere generelt og muslimske minoriteter i vestlige land (Andersson et al. 2012; Castles & Miller 2009:37–38; Moses 2006). For mange ble, og er dette en normativ kulturforståelse, som forutsetter at det er en felles målestokk for kultur. I dette tilfellet mener deler av majoritetsbefolkningen at innvandrere med minoritetsbakgrunn i Norge kommer fra en ukultur.

Dette kan være tilfellet for Ahmed og Omari. Det anerkjente nettstedet Forskning.no sier følgende til påstanden og fordommer mot afrikanske land: "voldskriminelle menn", "undertrykte slørkledde kvinner" og "mistilpassede barn og unge" dominerer mange nordmenns forestillinger om norsksomalier."

Her er det tydelig at mange ser på kultur gjennom det beskrivende kulturbegrepet. Derimot, kan det være nyttig å se på det flerkulturelle Norge med det dynamiske kulturbegrepet. Det vil si at man ser på individer, og ikke fellestrekk på et folk eller folkegruppe. Dette vil stadig gi en nyfortolkning av andre kulturer i møte med personer med annen bakgrunn. Jeg husker kommunikasjon- og kultur læreren min sa en gang" kultur kan være sånn, men også sånn". Jeg liker utsagnet, for det indikerer at alle mennesker er forskjellige, selv om de kommer fra samme folkegruppe eller sted.

#### 4.1.3 Kultur avstand

En annen årsak for diskrimineringen, kan være en universell fremmedfrykt for andre kulturer. Dette kan sammenlignes med dyr; redde for vesener med andre lukter og utseende enn oss selv. Vi ser mange tilfeller med dette for land med stor kulturavstand, som Somalia og Kongo. Alle kulturer er forskjellig, men andre er mer like enn andre. Det er ikke lett å forstå kulturer med helt annet kulturfilter enn oss selv. Kulturfilter kan defineres som brillene man ser gjennom en kultur på. Det som føles som riktig for en folkegruppe, kan føles som feil for en annen. Vi vil alltid måle vår egen kultur opp mot vår egen, og vurdere om den god eller gal.

Her er et veldig typisk at man har en sterk etnosentrisme for sin egen kultur. Tyskland og Polen har for eksempel mye mer lik kultur til Norge, enn hva Somalia og Kongo har. Dette kan være en grunn for at David og Jürgen ikke føler seg diskriminert, mens Ahmed og Omari føler det motsatte.

#### 4.1.4 Utdannelsesnivå og språkbarriere

Språkutfordringer og lavere utdannelsesnivå enn majoritetsbefolkningen kan være en stor utfordring for en innvandrere i Norge. Informantene i denne studien kan derimot flytende norsk, utenom Ahmed. Ahmed har bodd i Norge i snart tre år, og kan godt norsk likevel. Det samme gjelder for resultater på skolen. Jürgen, David og Omari får alle toppkarakterer, mens Ahmed sliter med fag som krever høy språklig kompetanse. Dermed er det bare Ahmed, jeg kan se en sammenheng med relevante faktorer som utdannelsesnivå og språkbarriere, som hindrer han i å få jobb.

For resten av informantene er det lite sammenheng at faktorer som utdannelsesnivå og språkbarriere skal ha en betydning for å ikke få jobb. Det blir irrelevant å trekke inn slike faktorer. Her kan man også trekke inn en type diskriminering som kalles preferansebasert diskriminering (Becker 1971). Denne formen for diskriminering er knyttet til fordommer og økonomi, og betegner at en arbeidsgiver er villig til å tape penger for å slippe å ansette en person. Arbeidsgiver unngår dermed å ansette den mest kvalifiserte søkeren, dette tilfellet på grunnlag av etnisitet.

Jeg har videre innhentet data fra to profesjonelle hodejegere, som begge jobber i et stort internasjonalt rekrutteringsselskap. I hovedsak bekrefter begge hodejegerne mine hypoteser og funn.

Deres erfaring er at man i størst mulig grad selekterer kandidater i en rekrutteringsprosess ut i fra realkompetanse, og ikke ut i fra navn. Begge innrømmer dog at man til en viss grad ubevisst legger CV 'er med norske navn øverst i bunken. I takt med økende høyere utdanningsnivå blant innvandrere til Norge, holder begge konsulentene fast ved at denne form for diskriminering er i ferd med å snu. Konsulentene fastholder at man i rekrutteringsbransjen jobber målbevisst med å bevisstgjøre kundene til rekrutteringsselskapene for å kunne vurdere søkere med utenlandske navn og CV' er. Det har tidligere i større grad vært en utfordring at rekrutteringsselskapenes kunder og oppdragsgivere selv har ønsket personer med norske navn i de aktuelle prosessene.



## 4. 2 Vi og de andre

I det flerkulturelle Norge vil det alltid være noen som er innenfor og utenfor av felleskapet. Det er heller ikke en selvfølge at man føler seg norsk, selv om man bor i Norge. I dag vil det alltid være borgere som bor ett sted, men føler sterkere tilhørighet et annet sted. Det er med andre ord selve enheten for integrasjonsprosjektet som utfordres. (Rogstad og Midtbøen 2009)

For at man skal føle seg norsk er det en forutsetning at man ikke skal bli behandlet urettmessig eller usaklig på grunnlag av etnisk bakgrunn. utfordringer med språket kan også skape utfordringer ved kommunikasjonen og kan få en person til å føle seg maktesløs, underlegen, og fortvilet. I 2008 ble det gjort en undersøkelse av Folkehelseinstituttet som indikerte at 75 prosent av innvandrerbarn og unge føler seg ensomme. Psykolog Eva Tryti forteller at ensomhet kan ha både fysiske og psykiske påvirkninger, og faktisk påvirke hvor lenge man lever. Følelsen av ensomhet og depresjon påvirker immunforsvaret vårt, og kan gi et kortere liv. Rett integrering er derfor svært viktig, for å unngå å havne utenfor felleskapet. Av den grunn har jeg stilt følgende spørsmål: Føler du deg som ”vi” eller ”de andre”?

Ifølge Ahmed og Omari så føler begge seg som ”de andre”. Dette har også noe med at de begge selv vil bevare sin egen identitet, og ikke gi fullstendig avkall på sin egen kultur. Begge forteller meg at de syntes det er leit at man ikke kan føle en sterk tilhørighet og lojalitet til både sitt hjemland og sitt nye oppholdsland, og dermed ikke bli like mye akseptert av samfunnet.

Jeg stilte dem et påfølgende spørsmål om de har vurdert å bytte navn noen gang, men da svarer begge nei. Omari sier følgende:

*“Folk er glad i meg som Omari. Det ville vært rart om jeg byttet til noe annet nå”*

Ahmed forteller også at det kommer an på situasjonen, men at han har gjort det i en situasjon hvor det fungerte. Det er tilfeller hvor han føler seg som ”vi” og tilfeller som det er ”de andre”.

*“Når jeg søker jobb så føler jeg meg ikke norsk. Da føler jeg meg som en som ikke hører hjemme. Slik er det bare. Det er andre ganger hvor jeg føler meg som ”vi”. Det er når jeg spiller fotball. For å spille fotball trenger man ikke kunne bra norsk. Fotball handler om å*

*være best. Jeg spiller på lag med bare norske, og er veldig velkommen. Her er alle venner og bryr ikke seg om hudfarge.”*

Derimot føler både Jürgen og David seg som “vi”. De har begge vokst opp i Norge, men gode og trygge støttespillere, samt stort sosialt nettverk. De forteller begge at de aldri har følt seg som noe annet enn norsk. De hadde ikke noe mer å kommentere rundt spørsmålet.

Etter min mening er det klare sammenhenger mellom at Ahmed og Omari føler seg diskriminert i arbeidslivet, og at de føler seg som “*de andre*”. Det at ingen av dem føler seg i stor grad akseptert, kan gjøre at de trekker seg litt tilbake i samfunnet. Man ser ofte at ulike etnisiteter er bosatt i forskjellige bydeler. Dette er i mange tilfeller knyttet opp til inntektsnivå, sosial status og etnisk tilhørighet. Det kan ofte tenkes at det er et segregert samfunn mellom minoritets –og majoritetsbefolkningen. Norge er et forholdsvis egalitært samfunn, at likhetstanken står sterkt, men likevel ser vi at likhetsidealene utfordres i stor grad. Etnisitet kan skape et sosialt skille. I mange tilfeller vil mennesker med lik etnisitet, språk, religion, og historie bo innenfor samme geografiske region. Dette kalles identitetsregion.

Identitetsregioner kan ha noe med at innvandrere med dårlig økonomi ikke har ressurser til å flytte til boliger med høyere standard. Her er det en sammenheng mellom økonomien og diskrimineringen i arbeidslivet. Både Edward Jada og Quree Bajracharya har slitt med å få seg jobb, og for dem er det stor sannsynlighet for at de blir tvunget til å søke på jobber de er overkvalifisert for. Dette vil føre til at de relativt sett får lav inntekt, og dermed kan bli tvunget til å flytte til marginaliserte områder. Dette kan være en årsak til at Ahmed og Omari føler seg som “*de andre*”.

### 4.3 Informantenes tanker

Siste spørsmål jeg stilte var hvorfor informantene tror, eller ikke tror at de blir diskriminert. Denne delen var viktig for meg å ha med for å se på om det noen sammenhenger mellom hvorfor jeg tror diskriminering kan oppstå, og informantenes tanker til hvorfor.

Gjennomgående i analysedelen er resultatene delt i to på grunnlag av kulturavstand. Derfor vil den ene delen reflektere over deres tanker om hvorfor de ikke tror de blir diskriminert.

Samme vil være motsatt for de som blir diskriminert. Her vil også informantene dele deres tanker om hvorfor de tror de blir diskriminert.

Jeg velger å starte med informantene som ikke har opplevd diskriminering. Følgende spørsmål ble stilt: “Hva er dine tanker rundt at du ikke har blitt diskriminert?”

David svarer følgende:

“Jeg tror det er sånn, fordi folk tenker ikke rase lenger. Nordmenn er vant til folk med utenlandsk bakgrunn og tenker ikke stort over det lenger. Vi tar de fleste i mot med åpne armer”.

Jürgen sier seg enig, og forteller: “Vi er blitt en såpass globalisert og mobilisert verden hvor etnisitet ikke lenger spiller like stor rolle. Dette gjelder hvert fall vestlige land. Når dagens ungdom sier noe rasistisk, så tror jeg ikke intensjonen er å være direkte rasistisk, men at man rett og slett kan være i stand til å si noe rasistisk. Likevel så vet jeg at det er et problem for innvandrere, spesielt med afrikansk bakgrunn å få seg jobb. Men for meg, som har tysk bakgrunn tror jeg det er en stor fordel å ha på en måte ha to identiteter, samtidig som at jeg har én. Så det har klart noe med hvor i verden man er i fra”.

Til tross for dette, så føler Ahmed og Omari seg diskriminert. Derfor fulgte jeg opp med å spørre hvorfor de tror at de kjenner diskrimineringen så tett på kroppen. Omari tror det har noe med fordommer og hvem man kan stole på og ikke.

*“Det handler om hvem man kan stole på og hvem man ikke kan stole på. Hvis det plutselig kommer en afghaner som søker jobb, også skal du velge mellom Ahmed og Martin, så hadde du selvfølgelig valgt Martin, for han er “mest norsk”. Du du kan stole på han, han kommer fra Norge og har samme kultur som deg, mens Ahmed kommer fra Afghanistan. Det er umulig å vite hvilke tanker han har, for det kan være vanskelig å forstå hverandre. Derfor så velger du den kan stole mest på. Men jeg tror ikke dette er mitt tilfelle. Jeg har bodd i Norge i 10 år og føler meg veldig norsk, samtidig som at Kongo alltid vil være en del av meg dermed så mener jeg at jeg like lett kan kommunisere og bli forstått av en arbeidsgiver som en nordmann med norsk bakgrunn. Her har bare arbeidsgiveren fordommer, fordi han ser på navnet mitt. Navnet mitt sier at jeg kommer fra et land som ikke er Norge. Likevel hvor står det at jeg ikke kan bli forstått, og har en helt annen kultur. Det står ingen steder. Det er rett og slett fordommene arbeidsgivere har ovenfor meg og navnet mitt”.*

Ahmed sier seg enig, og vil ikke kommentere noe mere rundt det. Jeg observerte at han ble litt trist, så jeg gikk videre og stilte ikke noe flere spørsmål rundt emnet.

Ut i fra informantenes tanker, så vil jeg si at mine tanker om hvorfor diskriminering oppstår, stemmer nokså godt overens med informantenes tanker. Jürgen sier at det har noe med hvor i verden man er fra, med andre ord kulturavstanden. Omari nevner også at det har noe med hvem man kan stole på, og fordommer mot afrikanere. Ahmed sier seg også enig. Dette stemmer overens med mine hypoteser til hva fordommer er.

## 5. Konklusjon

Innledningsvis stilte jeg to forskningsspørsmål: "I hvilken grad har personer med minoritetsbakgrunn de samme mulighetene som majoritetsbefolkningen i det norske arbeidslivet?" med en påfølgende problemstilling: "Hvor viktig er geografiske forskjeller i form av at mennesker fra landegrupper med liten kulturavstand fra Norge, har lettere tilgang til arbeid, enn mennesker fra land med stor kulturavstand?". Ut i fra resultatene jeg fikk, kom det frem klare tendenser som besvarer mine problemstillinger.

Det mest fremtredende funnet i forskningsprosjektet mitt var det store gapet mellom majoritetsbefolkningen og etniske minoriteter i forhold til å få seg jobb i Norge - den betydelige rollen det spiller å være fra et land med liten kulturavstand fremfor et land med stor kulturavstand.

Vi vet nå at etnisitet spiller en sentral rolle i prosessen ved å få seg jobb i Norge. En rekke studier, forskning, avisartikler og eksperimenter viser at sannsynligheten til å bli kalt inn til et jobbintervju med et utenlandsk klingende navn enn søkere med norsk navn, er betydelig mindre, selv om kvalifikasjonene er identiske.

Når det gjelder informantene som har opplevd diskriminering, så er det klare sammenhenger mellom Omari sine personlige erfaringer og forskningseksperimentet til Midtbøen og Rogstad fra 2012. Omari snakker flytende norsk, har toppkarakterer og er generelt like godt kvalifisert. Det eneste som skiller han fra andre søkere er navnet hans. Samme tilfellet gjelder studien til Midtbøen og Rogstad fra 2012 der de sendte ut 1800 parvise, fiktive jobb søknader til reelle stillingsutlysninger. Studien viser at sannsynligheten reduseres med 25 prosent for å bli kalt inn dersom søknaden har utenlandsk klingende navn, sammenlignet med likt kvalifiserte

søkere med norske navn. Dette er selv om de skriver flytende norsk, har høyere utdanning fra Norge og erfaring fra norske arbeidsgivere.

Det er ingen tvil om at språkutfordringer og lavere utdanningsnivå enn majoritetsbefolkningen kan være en stor utfordring for en innvandrere i Norge. Ahmed snakker ikke like godt norsk som majoritetsbefolkningen, så det er nok en sammenheng med relevante faktorer som utdanningsnivå og språkbarriere, som hindrer han i å få jobb.

For Omari er situasjonen en annen. Det er tydelig at språkutfordringer og lavere utdanningsnivå ikke er en faktor for at Omari ikke får jobb. Her er det klare tendenser til diskriminering.

Da jeg hadde gjort rede for at navn spiller en sentral rolle i å få seg jobb, så var det interessant å se på om det var noen geografiske forskjeller mellom en person med liten kulturavstand og stor kulturavstand som spilte inn.

Hypotesen min var at de menneskene som kommer fra land med stor kulturavstand vil oppleve mer diskriminering enn de med liten kulturavstand fra Norge. Representativ forskning (IMDi 2008) viser at av mennesker med afrikansk bakgrunn, så mener 27 prosent at de selv har opplevd diskriminering i arbeidslivet, sammenlignet med 13 prosent med sør- og mellomamerikansk bakgrunn. 16,5 prosent med østeuropeisk bakgrunn og 14 prosent med asiatisk bakgrunn (IMDi 2008:57) mener det samme.

Tallene fra SSB indikerer også at betydelig færre innvandrere i Norge med afrikansk bakgrunn er sysselsatt enn for eksempel vestlige land i Europa utenom Tyrkia og Norden. Dette kan i noen grad også forklare med religion, spesielt for kvinner da disse ofte mottar kontantstøtte, og ikke ønsker eller er vant til å jobbe fra før de kom til Norge.

Likevel er det interessant at det mest fremtredende funnet i min forskning var det store skillet mellom informantene med afrikansk bakgrunn og europeisk bakgrunn. Alle fire har et navn som tilsvarer at de har en annen etnisitet enn norsk, men de med europeisk bakgrunn har likevel aldri erfart diskriminering i arbeidslivet. Derimot så har Ahmed og Omari opplevd titalls ganger med diskriminering i ulike arbeidssituasjoner. Dette kan også forklare med tilfeldigheter, men det er likevel påfallende.

Ut ifra tidligere relevant forskning og min forskning ser jeg klare sammenhenger. Desto større avstand navnet ditt er fra norsk og europeisk kultur, jo vanskeligere er det å få seg jobb i det norske arbeidsmarkedet. Tatt i betraktning, så stemmer min hypotese om at mennesker som kommer fra land med stor kulturavstand vil oppleve mer diskriminering enn de med liten kulturavstand. Dette gjelder især innvandrere med afrikansk bakgrunn.

Betyr dette at det kan trekkes tråder mellom Myrdals analyse av afroamerikanere på 1900-tallet i USA og realiteten i det norske arbeidsliv?

Hodejegerne jeg intervjuet sier begge to at de i størst mulig grad selekterer kandidater i en rekrutteringsprosess ut i fra realkompetanse, og ikke ut i fra navn. Begge innrømmer dog at man til en viss grad ubevisst legger CV 'er med norske navn øverst i bunken.

Heldigvis er ikke situasjonen for innvandrere i Norge tilsvarende rasesegregering og diskrimineringen for afroamerikanere i USA på 1940-tallet. Likevel, på den andre siden er det tydelige tendenser fra tidligere forskning og min egen at det norske samfunnets likhetsidealer utfordres i stor grad, spesielt på arbeidsmarkedet.

## 6 Kildehenvisning

Befring, E., & Dahl, Ø., & Huseby, E. M. (2017, 13. Juli). *Det normative kulturbegrepet*. Hentet fra <https://ndla.no/nb/node/26619?fag=6118> [nedlastet dato 10.04.18]

Bilde hentet fra Shutterstock. <https://www.shutterstock.com/nb/>. [nedlastet dato 10.04.18].  
Creative comments

Dahl, Ø., & Eikvil, E. (2011, 9. September). *Diskriminering*. Hentet fra <https://ndla.no/nb/node/78357?fag=2603> [nedlastet dato 10.04.18]

Dinh, T. N. (2017, 4. Mai). *Ingeniøren Quree (29) har søkt 1.000 jobber- har ikke blitt innkalt til ett eneste intervju*. Frifagbevegelse. Hentet fra <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/ingenioren-quiree-29-har-sokt-1000-jobber--har-ikke-blitt-innkalt-til-ett-eneste-intervju-6.158.460676.a868b69459> [nedlastet dato 10.04.18]

Kvale, Steinar (1997): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal AS

Ikdahl, I (2018, 20. februar). *Diskriminering*. Store Norske Leksikon. Oslo: Store Norske Leksikon

IMDi (2008). *Integrert, men diskriminert – en undersøkelse blant innvandrere fra Afrika, Asia, Øst-Europa og Sør- og Mellom-Amerika*. Oslo: Integrasjons- og mangfolds direktorat.

Mathiesen, P (1999, 12. september). *Universell fremmedfrykt*. Hentet fra <https://www.dagbladet.no/kultur/universell-fremmedfrykt/65545590> [nedlastet dato 10.04.18]

Midtbøen, A. H. (2015). *Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet*. Hentet fra Tidsskrift fra samfunnsforskning (Volum 56).

Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. (2012b). *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. ISF-rapport 2012:1. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Midtbøen, A. H. (2014). *The Invisible Second Generation? Statistical Discrimination and Immigrant Stereotypes in Employment Processes in Norway*, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40:10, 1657-1675, DOI: 10.1080/1369183X.2013.847784

Nystad, J. F., & Rosén, E. (2011). *Samfunnsgeografi*. Læremiddelforlaget AS.

Petrovic, K. *Dette gjør ensomhet med helsen din*. Hentet fra <https://www.kk.no/livet/dette-gjor-ensomhet-med-helsen-din-67735428> [nedlastet dato 10.04.18]

SSB. (2018, mars. 3). *Sysselsetting blant innvandrere, register basert*. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvregsys> [nedlastet dato 10.04.18]

Lov om lydopptak av samtaler. Datatilsynet. Hentet fra <https://www.datatilsynet.no/regelverk-og-skjema/veiledere/lydopptak/?print=true> [nedlastet dato 13.04.18]

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2005-06-03-33> [nedlastet dato 10.04.18]

Wiborg, Ø. (2006): *Suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere*. Sosiologisk Tidsskrift 2006; 14(3):276-297. Side 3. Hentet fra: <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/12905/wiborg2006sosiotidsskriftA5.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [nedlastet dato 10.04.18]