

Jon Rogstad

Mellom faktiske og forestilte forskjeller

Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet

Institutt for samfunnsforskning

Oslo 2000

© ISF 2000
Rapport 2000:17

Institutt for samfunnsforskning
Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 OSLO
www.samfunnsforskning.no

ISBN 82-7763-152-9
ISSN 0333-3671

Materialet i denne rapporten er omfattet av åndsverklovens bestemmelser. Det er lagt ut på internett for lesing på skjerm og utskrifter til eget bruk. Uten særskilt avtale med ISF er enhver eksemplarframstilling og tilgjengeliggjøring utover dette bare tillatt i den utstrekning det er hjemlet i lov.

Utnyttelse i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar, og kan straffes med bøter eller fengsel.

Innhold

Forord	7
Introduksjon og problemstilling	9
Organisering av avhandlingen.....	13
Del I	
Reisverket – bakgrunn, teori og metode	15
<i>Norge, våren 1996</i>	17
1 Hva er problemet?	21
1.1 Arbeidsledighet	21
1.2 Plassering i arbeidsmarkedet.....	23
1.3 Ansettelsesforhold.....	24
2 Bakgrunn og avklaringer.....	26
2.1 Synlig minoritet	26
2.2 Diskriminering	29
2.3 Typer av diskriminering.....	36
2.4 Metoder for å studere diskriminering.....	41
2.5 Konklusjon.....	48
3 Analytisk tilnærming.....	50
3.1 Colemans modell for forklaring	51
3.2 Ny økonomisk sosiologi	53

4 Metode og presentasjon av det empiriske materialet.....	66
4.1 Hvorfor en casestudie?.....	66
4.2 Noen strategiske beslutninger før og under innsamlingen av data.....	73
4.3 Problemer ved anonymisering	86
 Del II	
Å få jobb – første kritiske situasjon.....	93
<i>Bosnia – Hercegovina, våren 1997</i>	95
Introduksjon.....	99
5 Arbeidssøkere – kompetanse og signalisering	102
5.1 Innledning	102
5.2 Kompetanse – et flertydig begrep	103
5.3 Hvordan signalisere hvem man er og hva man kan?.....	116
5.4 Nettverk – en alternativ vei inn?.....	119
5.5 Oppsummering.....	125
6 Arbeidsgivere – forventninger og usikkerhet.....	127
6.1 Innledning	127
6.2 Entydige og diffuse krav	130
6.3 Fra usikkerhet til risiko	134
6.4 Oppsummering.....	144
7 Bedriftenes rammebetingelser.....	146
7.1 Innledning	146
7.2 Økonomiske konjunkturer – foreliggende kunnskap	147
7.3 Legale rammer og partene i arbeidslivet.....	159
7.4 Oppsummering.....	167
Konklusjon: Små preferanser – store konsekvenser	169
 Del III	
Bedriftsinterne forskjeller – andre kritiske situasjon.....	174

Introduksjon.....	176
8 Arbeidstakerne – manglende muligheter og sosiale koder.....	179
8.1 Innledning	179
8.2 Forskjeller i lønn	180
8.3 Forskjeller i mobilitet.....	182
8.4 Rollemodeller og motivasjon	193
8.5 Språk i arbeidet	197
8.6 Arbeidsfrie soner.....	203
8.7 Oppsummering.....	208
9 Arbeidsgiverne – vurderinger og forestillinger.....	210
9.1 Innledning	210
9.2 God arbeidskraft, men	211
9.3 Omstillingsprosesser	216
9.4 Oppsummering.....	230
10 Bedriftenes rammebetingelser.....	232
10.1 Innledning	232
10.2 Organisering og påvirkning	233
10.3 Alternativ kollektivdannelse	242
10.4 Forskrift om internkontroll – sikkerhet som kilde til utstøting	247
10.5 Oppsummering.....	253
Konklusjon: Avdelingsforskjeller og fastlåsing	255
Del IV	
Mellom faktiske og forestilte forskjeller	260
<i>Sri Lanka, vinter 2000</i>	262
11 Rekapitulering og implikasjoner	266
11.1 Rekapitulering.....	266
11.2 Substansielle implikasjoner.....	270
11.3 Teoretiske implikasjoner.....	276
11.4 Mot en konklusjon	277

11.5 Avslutning	279
Referanser	282
Vedlegg. Første utkast til spørreguide	292

Forord

Avhandlingen er slutføringen av prosjektet *Innvandrere på arbeidsmarkedet – tilpasning og integrering*. Prosjektperioden går tilbake til våren 1995, da det ble igangsatt et forprosjekt hvor innvandreres situasjon i Tyskland, Frankrike, Storbritannia og Norge ble beskrevet (Magerøy 1995). Videreføringen av prosjektet ble konsentrert om situasjonen i Norge. Utgangspunktet var foreliggende forskning som hadde frambrakt innsikt i statistisk observerbare forskjeller mellom innvandrere og nordmenn, men det var samtidig blitt klart at det fantes påfallende lite kunnskap om årsakene til ulikheten. Siktemålet var derfor å finne fram til forklaringer på hvorfor innvandrere kommer dårlig ut på arbeidsmarkedet. Rapporteringen har skjedd fortløpende, og underveis har jeg forfattet og vært med på å skrive rapporter som direkte og indirekte inngår i det empiriske grunnlaget for avhandlingen (Rogstad 1995a, 1995b, 1996, 1997, 1998; Rogstad og Raaum 1997; Djuve og Rogstad 1999).

Men uten hjelp og konstruktive tilrop fra en rekke personer hadde aldri denne avhandlingen sett dagens lys. Først og fremst vil jeg takke venn og veileder, Geir Høgsnes. Hans tillit til meg allerede som ung hovedfagsstudent var avgjørende for at jeg i det hele tatt tok fatt på forskergjerningen. Den senere oppfølgingen har bestått av raske tilbakemeldinger med poengterte spørsmål og gode forslag til mulige forbedringer, gjerne over en øl på Café Olsen. Takk også til forskningsleder og veileder Grete Brochmann som fikk meg til å søke om midler til å studere innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet. Som veileder har hun gitt meg stor grad av frihet,

men samtidig bidratt med innsigelser og korrigeringer når det var på sin plass.

Institutt for samfunnsforskning har vært mitt faste arbeidssted, bortsett fra to svært givende skriveperioder i utlendighet. Først i Bosnia-Hercegovina, deretter USA hvor jeg var tilknyttet Institute of Industrial Relations, Berkeley, University of California. Ved ISF har bestyrer Fredrik Engelstad bidratt avgjørende som pådriver, diskusjonspartner og interessert leser av tidligere utkast. Tordis Borchgrevink, Ingvild Molden, Sofie Rogstad og Rannveig Rajendram har også lest og kommentert manuskriptet i sin helhet. Jeg kan trygt si at uten deres hjelp hadde ikke det endelige produktet blitt slik det har. Gjenstående feil og mangler kan likevel bare tilskrives forfatteren.

I løpet av de siste årene har jeg i tillegg hatt stort utbytte av diskusjoner med blant annet Iracles Boumbouras, Anne Britt Djuve, Sverre Friis-Petersen, Eva Haagensen, Frode Longva, Oddbjørn Raaum, Ulf Torgersen, John Wrench, og Rolf Aakervik. Tusen takk til dere alle! Jeg vil også takke Hanna Marie Sørby Jensen, som raskt og nøyaktig klargjorde manuskriptet.

Sist men ikke minst er jeg takknemlig for at informantene og bedriftene tok seg tid til å besvare mine spørsmål og la meg få ta del i noen av deres opplevelser og erfaringer.

Prosjektet er finansiert av Innvandringsavdelingen i Kommunal- og regionaldepartementet.

Oslo, mai 2000

Jon Rogstad

Introduksjon og problemstilling

Tema for denne avhandlingen er synlige minoriteters situasjon på arbeidsmarkedet i Norge. Bakgrunnen er en rekke studier som dokumenterer statistiske forskjeller mellom dem og majoriteten: Synlige minoriteter kommer dårligere ut når det gjelder ansettelse, mulighet for å bruke egen utdanning, lønn, opprykk og oppsigelse (se for eksempel Djuve og Hagen 1995, Longva og Raaum 1996, Blom og Ritland 1997, Rogstad og Raaum 1997).

Foreliggende studier har aktualisert, mobilisert og politisert samfunnsdebatten om minoritetsspørsmål. Forskjeller er påvist, men årsaksforklaringene er mangelfulle. Snarere har avdekking av forskjeller mellom samfunnsmedlemmene, sammen med fraværet av kjennskap til ulikhetenes årsaker, og kobling til det Brox (1991:53 ff.) har kalt «moralmesterskapet» i positive holdninger, gjort at innsikten i synlige minoriteters situasjon kan sies å være i puberteten: Usikkerheten er stor, meningene sterke og kunnskapen begrenset.

Hensikten med avhandlingen er å identifisere faktorer som kan forklare ulikhetene på arbeidsmarkedet mellom personer i gruppen av synlige minoriteter og personer i majoritetsgruppen (kategoriene avklares i kapittel 2). Dette gir avhandlingen både et beskrivende og et forklarende siktemål.

For å belyse temaet har jeg valgt å gjøre casestudier av fire bedrifter – to hoteller og to industribedrifter. Valg av tilnærming må sees i lys av at det foreligger lite kunnskap om årsakssammenhenger. Dette gjorde det vanskelig å utforme en survey med faste svaralternativer forut for innhenting av data. I tillegg var det avgjørende å anvende et analytisk apparat som gjorde det mulig å gripe samspillet

mellom aktørenes interesser og de muligheter og begrensninger som lå i deres institusjonelle rammer.

Mest vidtfavnende kan avhandlingens problemstilling formuleres som følger: *Hvilke forhold og prosesser kan forklare situasjonen på arbeidsmarkedet i Norge for personer med synlig minoritetsbakgrunn?*

Hvorfor er så problemstillingen som reises interessant? Tre forhold peker seg ut: Det første er relatert til tidligere forskning, det andre tar utgangspunkt i samfunnsforskning som premiss for politiske beslutninger, mens det tredje er knyttet til arbeidslivet som arena for integrasjon.

I mange foreliggende studier forstås ulikhet på arbeidsmarkedet enten som resultat av diskriminering fra arbeidsgiverne, eller som konsekvens av manglende kvalifikasjoner blant personer med synlig minoritetsbakgrunn. Når det gjelder diskriminering, er det et hovedproblem at begrepet er flertydig. Diskrimineringsbegrepet brukes på mange forskjellige måter og er derfor problematisk som analyseverktøy. I utgangspunktet beskriver diskriminering bare seleksjon. Å rangere arbeidssøkere, og å velge ut den beste ut fra relevante kriterier, er derfor en form for diskriminering. Vanligvis omfatter imidlertid diskriminering to dimensjoner – *valg* av én framfor andre, samt at beslutningen *moralsk* sett framstår som feil eller illegitim (Fullinwider 1980, Banton 1994). En studie av årsaker til ulikhet innebærer derfor å løfte fram de handlingsalternativer arbeidsgiverne står overfor, samt å drøfte hvilke kriterier som kan brukes for å kategorisere et gitt valg som moralsk feil eller riktig.

Forståelse av arbeidsgivernes handlinger forutsetter videre innsikt i hva beslutningene dreier seg om. Dette innebærer å kjenne arbeidssøkernes ferdigheter og se dem i forhold til arbeidsgivernes behov. I praksis vil imidlertid valg av metode virke inn på hvilke forhold det er mulig å undersøke. Av den grunn har kvantitative orienterte studier i hovedsak vært konsentrert om forskjeller i enkeltoperasjonaliserbare egenskaper. Dette har ledet oppmerksomheten mot indikatorer som utdanning, hvor lenge en person har vært i jobb eller meldt arbeidsledig, samt botid i Norge.

Andre og mindre målbare forhold vil trolig også være av stor betydning for ulikhetene på arbeidsmarkedet, og disse står sentralt i dette arbeidet. Språkferdigheter er eksempel på en kvalifikasjon som det er vanskelig å observere direkte. Det vil alltid være et visst slingringsmonn når en arbeidsgiver skal vurdere hvor gode norskerferdigheter en søker må ha for å beherske en bestemt jobb. Det samme gjelder relevant arbeidserfaring og hva det innebærer å ha tilstrekkelig kjennskap til norsk arbeidsliv og kultur. Begreper som «god», «relevant» og «tilstrekkelig» har det til felles at de er vanskelige å operasjonalisere fordi de først får mening når de knyttes til fenomenet de beskriver. Ulike personer kan dermed legge forskjellig innhold i begrepene. Objektivt forskjellige situasjoner i bedriftene, sammen med den enkelte arbeidsgivers subjektive vurderinger, gjør det vanskelig både å avgjøre hva som er vesentlig når beslutninger fattes og å vurdere om arbeidsgivernes krav er rimelige eller urimelige ut fra arbeidsoppgavene en arbeidssøker skal utføre.

En ambisjon ved denne avhandlingen er å studere arbeidsgiverne og arbeidssøkerne i sammenheng. Jeg er derfor opptatt av det Granovetter (1981) omtaler som koblingsprosessen – altså hvordan en arbeidssøker med visse ferdigheter møtes av en arbeidsgiver med sine behov og preferanser. I koblingsprosessen må en arbeidssøker ha de ferdigheter som etterspørres, og samtidig være i stand til å synliggjøre eller signalisere disse kunnskapene på en måte som er forståelig for en arbeidsgiver (Spence 1974, 1981 og Stiglitz 1975). Det er følgelig et spørsmål om hvilke relasjoner som finnes, men også hva relasjonen eller koblingen består av når det gjelder forhold som informasjon, påvirkning og beslutninger.

Ny økonomisk sosiologi er et teoretisk perspektiv som vektlegger hvordan handling er forankret i sosiale relasjoner og institusjonelle rammebetingelser (Granovetter og Swedberg 1992). Perspektivet kritiserer tilnærminger som forutsetter atomistiske aktører, mens antakelser om begrenset rasjonelle aktører forsvares. I avhandlingen konkretiseres det økonomisk-sosiologiske perspektivet ved en betoning av at arbeidsgivere ikke fritt kan velge om, og hvem, de vil ansette. I tillegg til oppfatninger og kunnskaper om arbeidssøkernes

egenskaper er arbeidsgivernes handlingsrom begrenset av eksterne forhold som lovverk, politiske føringer, den økonomiske situasjonen på arbeidsmarkedet og partene i arbeidslivet.

Avhandlingens tema har også relevans for den politiske diskusjonen om den generelle situasjonen for synlige minoriteter i Norge. Som tidligere påpekt er argumentene i det offentlige ordskiftet for en stor del basert på observasjon av forskjeller på arbeidsmarkedet, mens det foreligger mindre kunnskap om årsakene. Min ambisjon er at funnene i avhandlingen skal kunne inngå som premiss for politiske beslutninger. Kunnskap om årsaksforhold er en viktig forutsetning for å kunne foreta informerte beslutninger om mål og virkemidler. Først når man vet hvilke prosesser som faktisk er virksomme, er det mulig å identifisere treffsikre tiltak som kan bidra til å endre en uønsket situasjon.

I *Handlingsplanen mot rasisme og diskriminering* (KRD 1998) betraktes «arbeidslivet som den viktigste arenaen for å bli en del av fellesskapet». Det sentrale elementet i denne forestillingen er at deltakelse på majoritetssamfunnets arenaer antas å ha positive ringvirkninger på flere områder. Gjennom lønnet arbeid sikres den enkelte økonomiske midler til å forsørge seg og sin familie. Videre vil deltakelse i arbeidslivet ha gunstige effekter ved at det gir kunnskaper og selvstendighet. Her realiserer man seg selv og får bekreftelse på hvem man er. I tillegg er arbeidsplassen en sentral arena for sosial kontakt med andre mennesker. En antakelse er at manglende kunnskap om og kjennskap til hverandre er en viktig årsak til etniske motsetninger. Funnene fra avhandlingen kan forhåpentligvis bidra til å avdekke forhold som hemmer og fremmer arbeidsplassen som arena for integrering.

For å spesifisere avhandlingens overordnede problemstilling, kan fem spørsmål stilles. De fire første tar opp relasjonene mellom aktørene, mens det siste omhandler omgivelsenes innvirkning på aktørene:

1. Hvor viktig er arbeidssøkernes formelle og uformelle kvalifikasjoner for arbeidsgiverne?

2. Hvilke muligheter og begrensinger har personer med synlig minoritetsbakgrunn til å synliggjøre sine ferdigheter slik at de kan vurderes av arbeidsgivere?
3. Hvilke faktorer virker inn på arbeidsgivernes oppfatninger om personer med synlig minoritetsbakgrunn?
4. Brukes samme kriterier for vurderingen av nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn?
5. Hvordan virker omgivelsene inn på aktørens motiver og handlinger?

Organisering av avhandlingen

Avhandlingen er delt inn i tre deler. Den første består av fire kapitler hvor bakgrunnen for studien klargjøres. I kapittel 1 beskrives situasjonen på arbeidsmarkedet ved hjelp av statistikk. Hensikten er ikke å gi et fullstendig bilde, men å kontekstualisere avhandlingens tema. I kapittel 2 avklares to begreper som er sentrale for de etterfølgende analysene: Synlig minoritet og diskriminering. Deretter, i kapittel 3, presenteres ny økonomisk sosiologi, som utgjør det teoretiske rammeverket for analysen. Det økonomisk-sosiologiske perspektivet brukes som begrunnelse for å rette søkelyset mot aktørene og problematisere den betydning sosial og strukturell kontekst har på deres handlinger. I kapittel 4 diskuteres det metodiske opplegget, og det gis en inngående presentasjon av de fire bedriftene og informantene som er intervjuet.

Avhandlingens empiriske analyser er lagt til del II og del III. Del II omhandler ansettelsesprosessen. Framstillingen er tredelt som følge av det teoretiske perspektivet som trekkes opp i kapittel 3. Først diskuteres arbeidssøkerne (kapittel 5), deretter arbeidsgiverne (kapittel 6), og til slutt rammebetingelsene (kapittel 7). Avhandlingens del III omhandler forholdene innad i bedriftene, og er inndelt på samme måte som del II. Dette innebærer at kapittel 8 omhandler situasjonen for arbeidstakerne, kapittel 9 fokuserer på arbeidsgiverne og deres beslutninger, mens det i kapittel 10 er satt søkelys på betydningen av bedriftens omkringliggende forhold. I det siste og

rekapitulerende kapitlet trekkes avhandlingens empiriske konklusjoner og teoretiske implikasjoner.

I tillegg er det flettet inn tre frittstående fortellinger, som løper parallelt med den øvrige teksten. Med disse ønsker jeg å la leseren få del i opplevelser som har gjort særlig inntrykk i løpet av arbeidet med avhandlingen. Historiene har til felles at de står i kontrast til den øvrige teksten hva gjelder form og innhold. Ambisjonen er *ikke* at historiene skal være direkte relevante for analysene som gjøres, men at de skal bidra til å vide ut feltet og plassere avhandlingens tematikk i en bredere kontekst. Om ikke de gir en bedre forståelse av avhandlingens budskap, kan de betraktes som et slags stoppested i den vitenskapelige teksten. De kan også være med å gi stemme til enkeltskjebner som skjuler seg bak det statistiske gjennomsnittet: Hvem er de, hvor kommer de fra og hvilke forventinger har de med seg i bagasjen når de forlater familie, venner og nettverk for å bli en såkalt «person med synlig minoritetsbakgrunn» i Norge?

Den første historien er hentet i Oslo våren 1996. Dette var året da jeg begynte på prosjektet, og historien utspiller seg rett i etterkant av min første konferanse innen feltet. Den andre historien er fra Bosnia-Hercegovina året etter. Inntrykkene herfra medførte spørsmål om mulighetene for å sammenlikne problemer «her» og «der». Den tredje historien er hentet fra Sri Lanka, og er skrevet i avhandlingens avslutningsfase vinteren 2000. Den første av kontrasthistoriene åpner avhandlingens del I, den andre innleder del II, mens den siste er plassert først i avhandlingens avsluttende del.

Del I

Reisverket – bakgrunn,
teori og metode

Norge, våren 1996

Jeg husker Ahmed. Ikke at jeg vet hva han heter, men jeg har kalt ham det. Vi har bare truffet hverandre en gang, på Fornebu. Han kjørte drosje. Den ene gangen Ahmed og jeg sa ha det bra hadde vi kjent hverandre en knapp halv-time. Eller – kjent hverandre? Han hadde fortalt meg litt av sin livshistorie. Jeg trengte ikke fortelle min.

Jeg kom fra et seminar i Bergen med tema «metoder for å studere diskriminering av innvandrere». Det hadde vært to lange dager. Den ene foredragsholderen etter den andre hadde lest opp sine vel forberedte innlegg. Noen innlegg var lange, andre var korte. Noen var nye, mens andre holdt innlegg de hadde holdt før. Det eneste innleggene hadde til felles var at de ga større innsikt i personene som framførte dem enn de ga i seminarets tema. Når det gjaldt metoder som kunne være mer eller mindre anvendbare for å avdekke diskriminering, var vi alle lykkelige uvitende ved seminarets avslutning. Men sovet, spist og drukket hadde vi. Og vi hadde truffet viktige mennesker som hadde fått høre våre viktige synspunkter.

Matt av all den gode maten og trett etter de sene kveldene subbet jeg ut av ankomsthallen og startet jakten på en ledig drosje. Jeg husker varmen og de myke sorte skinnsetene. Jeg lente meg tilbake, lukket øynene og kjente ro i det bilen akselererte, vekk fra seminaret, vekk fra fremmedord, vekk fra Fornebu.

Da bilen bremsset våknet jeg. Hjemme? Nei. En lang rad av biler sto foran og bak oss. Først da, i den stillestående køen var det at det gikk opp for meg at empirien satt rett foran meg, i førersetet. Jeg bestemte meg for å gripe sjansen og spørre ham om hans situasjon.

Jeg lurte lenge på hvordan jeg skulle åpne. Valg av tema var kanskje heller ikke veldig spennig, men det fungerte.

– Hvordan syns du det er å kjøre drosje?

Ahmed svarte lett forståelig at han syntes at det var ok, men at han var begynt å bli lei.

– Du vet når du har gått fem år på Universitetet på Blindern så er det litt kjedelig å kjøre hele dagen.

– Å, sa jeg, du har gått fem år på Blindern. Hva studerte du?

– Jeg visste ikke hvilke fag jeg skulle ta så jeg kontaktet veiledertjensten. De rådet meg til å ta edb. Grunnen var at edb er internasjonalt, og et fag hvor språk ikke er så viktig.

– Etter å ha avsluttet utdanningen, fortalte Ahmed videre, har jeg søkt så mange jobber at jeg har sluttet å telle avslagene. Men det er klart at jeg ikke alltid er best, derfor forventer jeg ikke å få alle jobbene jeg søker på.

Det som bekymret, skjønte jeg etterhvert, var ikke bare mangel på jobbtillbud, men at han aldri fikk svar på søknadene.

– Det får meg til å tro at de ikke engang ser på papirene jeg sender. Jeg tror de hiver dem med en gang de oppdager at det er en utlending som søker. Da spiller det jo ingen rolle hvor god jeg er i språk eller i fag.

Grunnen til at han kjørte drosje var at denne bransjen lot utlendinger få slippe til. Men som han sa:

– Nå er jeg lei av å være utlending, nå vil jeg reise hjem.

– Å, så du planlegger å reise.

Sa jeg, mens jeg tenkte at det bare er noe han sier. At han nok egentlig hadde tenkt å bli i Norge. Til min overraskelse svarte han:

– Ja, jeg har kjøpt billetter til neste onsdag. Jeg skal kjøre denne helgen, så pakker vi ned leiligheten på mandag og tirsdag.

Det ble stille i drosjen. Vi satt begge litt avventende.

I det køen løste seg opp, sa han, nærmest litt ampert:

– Ingen kan si at jeg ikke prøvde.

Ordene brant seg fast og jeg tenkte, han er annerledes enn mange av innvandrerne vi snakker om til vanlig. Han har ikke tatt en utdanning i hjemlandet som vi ikke vet hva er, han har heller ikke kjøpt seg en fin tittel. Han fulgte rådet om å lære seg edb. Hans

utdanning er lik nordmenns, forskjellen består i at arbeidsgiverne ikke ser på hans papirer. Det var likheten i de formelle kvalifikasjonen som tydeliggjorde forskjellen. Ahmed fortalte videre.

– Jeg har akkurat fått en unge. Fem uker gammel. Jeg vil ikke at han skal være utlending. Selv om en tar utdanning og prøver å leve slik det kreves i Norge så går det ikke. Er man utlending, forblir man utlending uansett.

Hvis han har rett, spiller det liten rolle om andre, tredje, ja X-generasjon innvandrere lærer seg norsk, tar utdanning her og lever etter norske regler. Problemet ligger ikke hos dem, men hos oss.

Med ett følte jeg at relasjonen sjåfør og passasjer ble ubehagelig. For å avvæpne situasjonen sa jeg:

– Men diskriminering er det vel overalt, også i Pakistan?

– Ja selvsagt, sa han, men der er ikke jeg utlending.

Litt mer oppstemt fortalte Ahmed om hva han skulle arbeide med i Pakistan. Han hadde allerede fått jobb som trener i hæren. I Oslo hadde han ikke hatt mye å gjøre på fritiden. Derfor hadde han og noen kamerater gått på kampsporttrening. Det var disse kunnskapene som gjorde det mulig å få jobb i Pakistan. For, som han sa videre:

– Treningsstudioene i vesten er mye bedre enn i Pakistan. Derfor vet hæren hjemme at jeg er god.

– Hva med all data'en du har lært, innvendte jeg.

Han trakk på det og smilte litt oppgitt.

– Rådet om å ta data var ikke særlig godt. Foreløpig er det lite data i Pakistan, derfor er det ikke lett å få jobb hvor man bruker edb.

–Altså, sa jeg, datautdanningen som ikke gir deg jobb i Norge kan du heller ikke bruke i hjemlandet. Det er tvert om den utdanningen du selv fant fram til, kamptreningen, som vil gi deg jobb i framtiden.

Han svarte ikke. Vi var kommet fram. Mens jeg prøvde å tenke ut en mulig avslutning på samtalen, sa jeg:

– Dette har vært veldig interessant, for du skjønner jeg skal i gang med et forskningsprosjekt om diskriminering av innvandrere i arbeidslivet.

Ahmed smilte litt overbærende før han sa:

- Jaha, da får du ha lykke til.*
- Jeg så ned. Mens jeg fant fram lommeboken tenkte jeg på hvor mye tips jeg burde gi. I mangel av noe å si avsluttet jeg med:*
- Du kan bare sette «kjøring».*

Hva er problemet?

Hensikten med dette kapitlet er å gjøre greie for avhandlingens utgangspunkt – nemlig de statistiske forskjeller i arbeidslivet mellom personer med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn. De statistiske beskrivelsene er også bakteppet for etterfølgende analyser av utvalgte bedrifter og aktører.

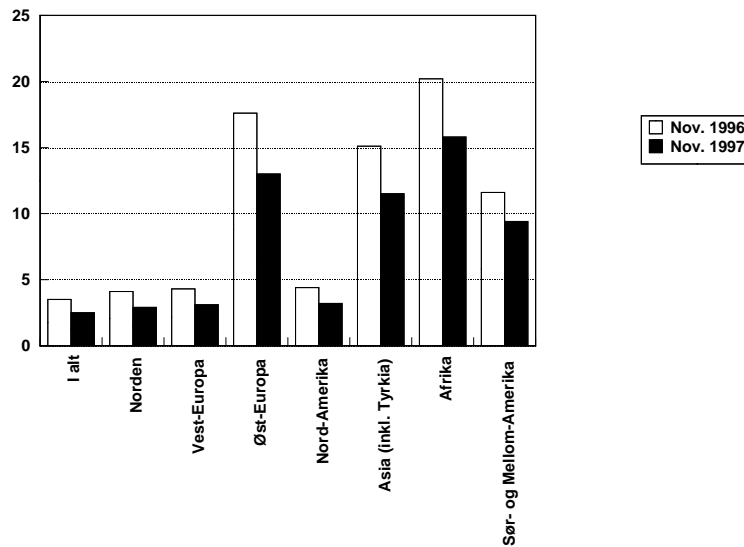
Ved inngangen til 1996, som var året datainnhenting til prosjektet ble foretatt, utgjorde innvandrerbefolkningen om lag 223 800 personer, eller 5,1 prosent av folketallet (SSB 1998a).¹ Av det totale antallet hadde om lag halvparten bakgrunn i land fra tredje verden (Asia, Afrika, Sør- og Mellom Amerika, samt Tyrkia) (Vassenden 1997:39). Det er i hovedsak personer med slik bakgrunn som innbefattes i gruppen av personer med synlig minoritetsbakgrunn og som får oppmerksomhet i denne avhandlingen. Mer konkret er det deres situasjon på arbeidsmarkedet som legges under lupen.

1.1 Arbeidsledighet

Gjennomgående er en større andel av personer med synlig minoritetsbakgrunn arbeidsledige sammenliknet med nordmenn. Blant minoritetsgruppene er andelen ledige om lag tre ganger så stor som for alle arbeidssøkere sett under ett. Det er imidlertid stor variasjon

¹ Statistisk sentralbyrå (SSB) bruker «innvandrerbefolkning» om personer som har to utenlandsfødte foreldre.

Figur 1.1 Andel registrert arbeidsledige i alderen 16–74 år etter region. Prosent



Kilde: SSB (1998b).

mellom de ulike etniske grupper innenfor minoritetsgruppene. På den tiden jeg gjennomførte hoveddelen av datainnsamlingen var den registrerte arbeidsledigheten over 15 prosent for personer med opprinnelse i Asia og Afrika, Øst-Europa, samt Sør og Mellom-Amerika. Høyest var den for personer fra Afrika med om lag 20 prosent, mens ledigheten var lavest for personer fra Sør- og Mellom-Amerika – om lag 12 prosent. I samme periode var den registrerte ledigheten blant alle arbeidstakere (nordmenn og alle gruppene av personer med synlig minoritetsbakgrunn) på 3,5 prosent (se figur 1.1).

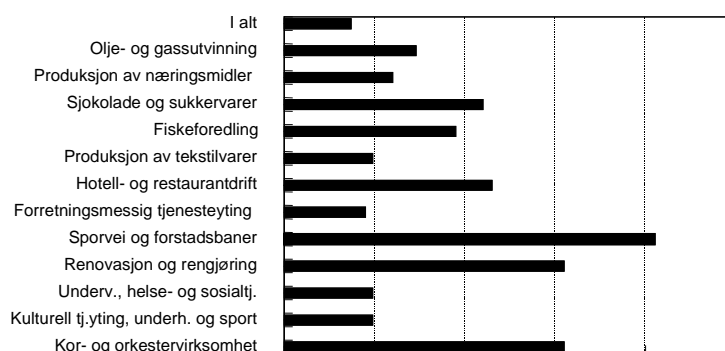
Arbeidsledigheten ble imidlertid redusert for alle fra november 1996 til november 1997. Slår en sammen alle arbeidssøkere fra Øst-Europa, Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika, gikk ledigheten blant denne gruppen ned med 3,7 prosentpoeng, mot 1 prosentpoeng blant alle arbeidssøkere.

Det er av stor betydning hvordan denne typen statistikk presenteres. Det er viktig å skille mellom absolutte og relative endringer. Om en ser på relativ endring, er nedgangen noe større for personer med synlig minoritetsbakgrunn sammenliknet med arbeidstakere sett under ett. Enkelte har tolket dette som uttrykk for holdningsendringer blant arbeidsgiverne. Det er imidlertid flere grunner til å være skeptisk til en slik fortolkning. Arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn utgjør et forholdsvis beskjedent antall sammenliknet med det totale antallet arbeidssøkere. Små endringer i en liten gruppe får store utslag relativt sett. I absolutte tall var nedgangen i antall arbeidsledige 1 485 personer i gruppen av personer med synlig minoritetsbakgrunn, mot 20 327 totalt.

1.2 Plassering i arbeidsmarkedet

Personer med synlig minoritetsbakgrunn er konsentrert i næringer som er kjennetegnet ved at det kreves lite utdanning og at mange av de sysselsatte er ufaglærte. Kjelsrud og Sivertsen (1997) har presentert en bransjeoversikt som viser hvor alle med innvandrerbakgrunn arbeider,

Figur 1.2. Andel med innvandrerbakgrunn i utvalgte næringer. Prosent.



Kilde: Kjelsrud og Sivertsen (1997).

se figur 1.2.² Oversikten rommer også personer fra vestlige land utenfor Norge, og er derfor ikke fullt ut tilfredsstillende. Men i omtalen av figuren utdypes bildet: «Ikke-vestlige innvandrere utgjør en stor del av arbeidstakerne innenfor rengjøring og hotell- og restaurantdrift» (Kjelsrud og Sivertsen 1997:121).

Av figuren går det fram at fiskeforedling også er en bransje som sysselsetter mange innvandrere. Når det gjelder produksjon av nærings- og nytelsesmidler er andelen noe mindre. For disse bransjene foreligger det ingen spesifikke opplysninger om forholdet mellom innvandrere med synlig minoritetsbakgrunn og med vestlig bakgrunn.

Videre framgår det at sporveien og forstadsbaner er en viktig bransje for innvandrere. Trolig utgjør ansatte med synlig minoritetsbakgrunn en stor del av de mer enn 20 prosentene med innvandrerbakgrunn. I en tidligere studie (Ferrari de Carli 1993) ble denne bransjen studert spesielt.

1.3 Ansettelsesforhold

Ved nedbemanning er personer med synlig minoritetsbakgrunn særlig utsatt for oppsigelse fordi svært mange har løse ansettelsesforhold. Tabell 1.1 viser at en lavere andel av personer med synlig

Tabell 1.1 Ansettelsesforhold i hovedyrke. Prosent

	Innvandrere	Nordmenn
Fast ansatt	67.9	82.4
Midlertidig/tidsbegrenset	20.2	8.6
Vikar/ekstrahjelp	9.1	8.2
Annet	2.4	0.8
Vet ikke	0.4	0.0
N	1166	2064

Kilde: SSB (1997a og b)

2. Personer med synlig minoritetsbakgrunn består her av førstegenerasjon, født i utlandet av utenlandske foreldre.

minoritetsbakgrunn er fast ansatt, sammenliknet med nordmenn, henholdsvis 68 mot 82 prosent. I tillegg er det også en høyere andel med synlig minoritetsbakgrunn som har midlertidige eller tidsavgrensede ansettelser. Forskjellen mellom gruppene utgjør om lag 11 prosentpoeng (20 mot 9 prosent). Personer med synlig minoritetsbakgrunn er også i større grad vikar/ekstrahjelp.

SSBs (1997) levekårsundersøkelser for innvandrere og nordmenn tyder altså på at en større andel med synlig minoritetsbakgrunn har en løs tilknytning til arbeidsmarkedet. Marginal plassering gjør arbeidstakeren særlig utsatt dersom det skjer nedbemanning. Opplysningene kan brukes som oppfordring til å tenke gjennom tallenes tale. Tidligere forskning har vist at nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn i noen grad har ulike stillinger i arbeidslivet, og at ansiennitet og yrkeserfaring er lavere for personer med synlig minoritetsbakgrunn enn for nordmenn. Begge deler kan forklare relativt løsere ansettelsesbetingelser for minoritetene enn for majoriteten. Men det er også mulig at ulikhetene i ansettelsesform skyldes forskjellsbehandling – altså ulike betingelser for arbeidstakere med samme arbeidsoppgaver i samme bedrift.

Bakgrunn og avklaringer

I dette kapitlet vil jeg presentere og drøfte to begreper som står sentralt i de etterfølgende empiriske analysene. Først diskuteres og avgrenses begrepet synlig minoritet. Deretter problematiseres begrepet diskriminering, samt metoder som har vært anvendt for å avdekke typer og omfang av diskriminering.

2.1 Synlig minoritet

I avhandlingen brukes betegnelsen «synlig minoritet» om personer som skiller seg fra nordmenn ved ytre egenskaper, i første rekke hudfarge. Når det gjelder begrepet synlig minoritet, har blant andre Wrench (1996:4) argumentert for å bruke kategorien for å framulikhhet på arbeidsmarkedet relatert til grupper som oppfattes som annerledes enn majoriteten. Synlig minoritet er en kategori som også i stor grad samsvarer med oppfatningen mange har av «innvandrere». Ifølge Hernes og Knudsen (1990), setter ni av ti nordmenn likhetstegn mellom «innvandrere» og mørk hudfarge.

I avhandlingen gis begrepet synlig minoritet imidlertid et mer omfattende innhold enn bare hudfarge, ved at jeg også inkluderer andre ytre kjennetegn som fremmedartet navn, språk, og religionsutøvelse. Synlighet brukes altså i bred forstand for å fange inn at kategorien synlige minoriteters situasjon på arbeidsmarkedet påvirkes av forholdet mellom det Croce (1969:9) beskriver som «uttrykk» og den «intuitive erkjennelse». Croce peker på hvordan mennesker fortolker andre og tillegger dem egenskaper ut fra

umiddelbare og lett identifiserbare egenskaper. Altså hvordan uttrykk omgjøres til inntrykk og handlingsbetingelse i en sosial relasjon.

Det kan innvendes at kategorien synlig minoritet bare er en redefinering av et etablert begrep, uten å tilføre ny substansiell forståelse. Strengere formulert kan det hevdes at kategorien tilslører viktige dimensjoner. For å foregripe slike innvendinger, vil jeg ta opp noen sentrale momenter. Et første problem er at kategoriseringen ikke tar hensyn til forskjeller i rettslig grunnlag for opphold. Det skilles ikke mellom personer med og uten norsk statsborgerskap. Det legges heller ikke vekt på når og hvorfor en person kom til landet. For eksempel vil arbeidsmigranter, flyktninger, personer som har kommet gjennom asyl, kvoter eller på humanitært grunnlag alle inngå i gruppen av synlige minoriteter. Det samme gjør familiegjennforente. Begrepet skiller heller ikke mellom første og annen generasjon. Når jeg likevel har valgt å bruke «person med synlig minoritetsbakgrunn» skyldes dette først og fremst et ønske om å betone det relasjonelle aspektet. Mer konkret gir begrepet innsikt i hvordan majoriteten oppfatter minoritetene som annerledes på grunn synlige uttrykk. I de tilfellene hvor det er av betydning å skille mellom årsaken til opphold eller innvandringsårsak, har jeg valgt å spesifisere dette særskilt.

En annen innvending som kan rettes mot å bruke synlig minoritet som analyseobjekt, er at kategorien kan inkludere grupper som ikke er relevante for studiens tema, som for eksempel funksjonshemmede. Dette er en viktig innvending mot å anlegge synlig minoritetsbakgrunn som en universell kategori, men for denne studien er begrepet anvendbart ettersom jeg har full oversikt over informantene som inngår. Blant disse er det ingen med funksjonshemming.

Et beslektet problem er at begrepet synlig minoritet ikke skiller mellom personer med ulik nasjonal bakgrunn. Kategorien er en fellesbetegnelse på personer som kommer fra land i tredje verden og i Øst-Europa. Når det gjelder personer fra Øst-Europa er deres synlige forskjellighet først og fremst knyttet til navn og religionsutøvelse, mens hudfargen gjerne er tilnærmet lik den en finner blant majoritetsbefolkningen. I framstillingen vil jeg spesifisere etnisk

nasjonal bakgrunn der det er relevant. Av stilistiske hensyn har jeg valgt å skrive for eksempel tamil, tyrker, nordmann framfor å presisere i hvert tilfelle at det er etnisk bakgrunn som er avgjørende.

I forlengelsen av det foregående punktet, må det også begrunnes hvorfor jeg har brukt «synlig minoritet» i stedet for «etnisk bakgrunn», som er en vanligere kategori. La det først være sagt at i de fleste tilfeller vil etniske minoriteter også være synlige minoriteter. Grunnen til at jeg har valgt å legge vekt på synlighet og ikke etnisitet, er for å betone at ytre kjennetegn fungerer som markør for usynlige egenskaper som kultur, religion, identitet, kunnskaper og etnisitet. På den måten legges det vekt på hvordan en persons intuitivt identifiserbare uttrykk brukes av andre som indikator på hvordan vedkommende er. Denne relasjonelle dimensjonen er relevant i analyse av koblingen mellom arbeidssøkere og arbeidsgivere, hvor sistnevnte i stor grad er avhengig av å forstå og fortolke søkere og deres potensiale som arbeidstakere på grunnlag av den informasjon som er tilgjengelig.

Poenget er i stor grad forenlig med Barths (1969) syn på hvordan etnisitet blir brukt til å identifisere personer og tilskrive dem forhåndsdefinerte egenskaper. Barth hevder at etnisitet virker organiserende på interaksjonen mellom mennesker. Når en person identifiseres som medlem av en etnisk gruppe, innebærer det at han eller hun tillegges felles verdier med egen gruppe. Tilskrivning av status som «fremmed» og medlem av en annen kategori, innebærer forventninger om begrenset felles forståelse. Barth forklarer etnisk tilhørighet og tilskrivning av felles identifikasjon som resultat av kulturelt basert kontakt og samhandling. Ved dette blir ytre kjennetegn avgjørende for markering av etniske grenser. Barth mener imidlertid ikke at ytre kulturelle kjennetegn er sentrale isolert sett, men at de har betydning for å markere grenser mellom kategorier aktørene bruker i den enkelte situasjon.

Sosiologisk sett er det videre relevant å trekke inn forholdet mellom identitet og andre mer «tradisjonelle» sosiologiske begreper, som dem Aubert (1982:203) skriver om i det følgende:

«Det som gjør identitet til noe annet og mer enn rolle, status og posisjon, er forbindelsen med arv og biologi. En historisk dybde er det som gir den sosiale identitet en gjennomslagskraft, både individuelt og kollektivt, som går ut over konsekvensene av roller og posisjoner.»

Aubert synes i større grad enn Barth å trekke inn arv, biologi og en historisk dimensjon for å forklare identitet. Vektleggingen av arv og biologi innebærer indirekte en betoning av synlighet. Sammenholdes det med Barths perspektiv, betones det tydeligere hvordan ytre framtoning, personlige egenskaper og kollektive erfaringer tillegges mening og får betydning i samhandling med andre. Dette påvirker både forestillingen om hvordan andre vil opptre, men også oppfatninger og forventninger andre har til en selv. Derfor er synlige kjennetegn vesentlig for å forstå det gjensidige forholdet mellom aktører.

For arbeidsgivere består en stor del av utfordringen nettopp i å tolke samsvaret mellom egne forestillinger og en persons faktiske evner og potensiale. Disse kan betraktes som to empiriske nivåer. Om synlig eller etnisk minoritet velges som analysekategori, avhenger av det som skal vektlegges. I avhandlingen er jeg opptatt av forskjeller i væremåte, men også ulikheter i hvordan aktørene oppfatter hverandre og betydningen av at arbeidssøkere makter å signalisere hvem de er og hva de kan. For å få frem denne relasjonelle dimensjonen best mulig, har jeg valgt å legge vekt på en bred form for synlighet.

2.2 Diskriminering

Begrepet diskriminering er uomgjengelig i en studie av hvordan arbeidsmarkedet fungerer for personer med synlig minoritetsbakgrunn. Diskriminering er imidlertid et problematisk begrep å bruke til analytiske formål. Før jeg går inn i en diskusjon av begrepets muligheter og begrensinger for dette prosjektet, er det viktig å understreke at formålet med denne studien er å avdekke ulike forklaringer på ulikhet. Jeg er altså ikke først og fremst opptatt

av diskriminering, men har som utgangspunkt at diskriminering er én av flere faktorer som leder til ulikhet. Eventuell diskriminering betraktes følgelig som et funn, og ikke som et premiss for de senere analysene. I dette avviker denne studien fra andre prosjekter om synlige minoriteter som tar utgangspunkt i at det forekommer diskriminering, og har som formål å avdekke omfang og type av denne spesifikke forklaringen.

Innledningsvis skal det nevnes at de fleste kan enes om at urettmessig ulikhet er diskriminering og strider mot grunnleggende verdier. Problemet er å trekke et presist skille mellom ulikhet som skyldes rettmessig behandling og ulikhet som skyldes urettmessig behandling. Ulik behandling er altså ikke nødvendigvis diskriminerende. Rangering – når noen settes foran andre – er valg som kontinuerlig foretas. Det er heller ikke problematisk at det foregår slik seleksjon i arbeidslivet; det er åpenbart at alle ikke kan få samme jobb. I en slik prosess kan diskriminering brukes som en nøytral og objektiv benevnelse på seleksjon. Fullinwider peker på dette poenget ved å hevde:

«...there is nothing about the bare idea of making a distinction in favor or against a person which implies that such distinguishing is wrong or undesirable. So the dictionary meaning of discrimination is morally neutral, not saying anything one way or another about the rightness or wrongness of a particular discrimination or of discrimination in general. In this neutral sense we discriminate all the time» (Fullinwider 1980:11).

Men diskriminering brukes ofte også som betegnelse på en moralsk gal eller illegitim handling. For å gi mening til bruk av begrepet diskriminering for analyser av ulikhet på arbeidsmarkedet, må oppmerksomheten rettes både mot de kriterier som legges til grunn for seleksjon, og vurderinger av disse. I sitatet hentet i Fullinwider (1980), knyttes vurderingen til spørsmålet om diskrimineringen er moralsk riktig eller gal. Et beslektet begrepspar, som er det jeg vil bruke i avhandlingen, er å skille mellom illegitime og legitime vurderinger. Uansett hvilket begrepspar man velger, vil en slik

klassifisering inneholde et normativt element av hvordan en bør handle ut fra mer eller mindre begrunnede oppfatninger om hva som er rett og galt.

Det er ikke min mening å legge opp til en moralfilosofisk debatt, men å forankre vurderingen av om en handling er legitim eller ikke til spørsmålet om hvilke forhold som tillegges vekt på arbeidsmarkedet. En slik forståelse innebærer at bare forhold som er relevante for å utføre en oppgave, er legitime seleksjonskriterier. Dersom de anvendte kriterier fører til urettmessig ulikhet, er de illegitime. Dette gjelder for individuelle eller gruppespesifikke egenskaper som kjønn, etnisitet, hudfarge, religion, klassetilhørighet osv. Et eksempel på legitim forskjellsbehandling er når en person blir tilbudt en jobb framfor en annen på grunn av bedre karakterer eller relevant arbeidserfaring, mens forskjellsbehandlingen er illegitim dersom den kan tilbakeføres til ikke-relevante egenskaper som for eksempel ytre kjennetegn.

Fullinwider løser problemet med diskrimineringsbegrepets flertydighet ved å bruke det minst mulig, mens Banton lanserer (1994) følgende løsning, som har inspirert mitt valg av tilnærming i denne avhandlingen:

«The only way through this sort of tangle is to employ a purely objective definition of discrimination, as the differential treatment of persons supposed to belong to a particular class of persons [...] and then go on to consider whether or not the difference is morally justified or lawfull» (Banton 1994:1).

Slik jeg forstår Banton, anbefaler han en todelt analyse. Først må forhold som leder til ulikhet avdekkes, dernest må det diskuteres om de vurderinger som er gjort er legitime eller ikke. En slik strategi vil bli fulgt i avhandlingen for å gjøre det mulig å løsrive diskusjonen av diskriminering som fenomen, fra hvilke forhold som leder til ulikhet på arbeidsmarkedet. Dermed kan leserne presenteres for sentrale elementer i seleksjonsprosessen, uten ledsagende moralsk bedømmelse. I avhandlingen blir begrepet diskriminering derfor ikke

brukt om en handlingstype, men som en betegnelse på visse typer handlinger.

Bantons posisjon er beslektet med Weber, som argumenterer for å skille mellom erkjennelse og vurdering ([1922] 1971:167). En av hensiktene er at alle kan akseptere den empiriske virkelighet som sann dersom bevisføringen er metodologisk korrekt (Weber [1922] 1971:168).³ Ettersom det er langt enklere å enes om at visse forhold har ulikhet som resultat, enn hvorvidt de er rettmessige eller ikke, er dette en hensiktsmessig tilnærming.

Når man ikke enes om en normativt fastlagt grense mellom det legitime og det illegitime, kan all ulikhet fortolkes som (resultat av) diskriminering. Dette forsterkes trolig av den intuitive oppfatningen mange har av at diskriminering er den avgjørende forklaringen på ulik behandling. Faren med slike forhåndsoppfatninger er at de blir så sterke at de blander og overdøver alternative forklaringer. Når det i tillegg er betydelig definatorisk uklarhet om hva diskriminering faktisk skal bety, er det stor risiko for at begrepet ikke fungerer som et redskap til å åpne for innsikt, men snarere blir et hinder som lukker feltet og står i veien for forståelse.

Når det legges stor vekt på å forklare hvorfor synlige minoriteter ikke lykkes på arbeidsmarkedet, er det også en betydelig fare for å overse at svært mange med synlig minoritetsbakgrunn faktisk får jobb. Som forsker står man her overfor et problem: Mobilisering av forklaringer på hvorfor det er vanskelig for synlige minoriteter å få arbeid på lik linje med nordmenn, gjør det problematisk å gi plausible forklaringer på at mange lykkes. For å forstå kompleksiteten i prosessene, er det trolig også fruktbart å studere hvorfor noen lykkes, mens andre ikke gjør det.

Til nå har jeg begrunnet en todelt strategi. I avhandlingen vil bare handlinger som fører til ulikhet på grunn av illegitime vurderinger defineres som diskriminering. Spørsmålet er imidlertid hvilke forhold og kriterier som skal trekkes inn for å vurdere en handling.

3. For å tydeliggjøre sitt poeng skriver Weber ([1922] 1971:168): «For det er og blir sant at når en metodologisk korrekt bevisføring på samfunnsvitenskapens område er blitt gjennomført, må selv en kineser anerkjenne den».

Svaret må søkes i skillet mellom motiver for ulik behandling og ulikhet som konsekvens.

Motiv, handling og utfall

Studier av henholdsvis motiver og konsekvenser kan relateres til ulike tilnærminger for å forstå ulikhet. I førstnevnte rettes søkelyset mot grunnlaget for handling. Motiver kan bero på egne eller andres fordommer eller ønsket om å redusere usikkerhet, som ved vurdering av kostnader og risiko på grunn av manglende informasjon om arbeidssøkerne. Motiver er beslektet med intensjoner. Wellmann (1994:4) hevder at for å bevise at det foreligger diskriminering, «one needs to demonstrate conscious actors operating with intentionality».

Ensidig fokus på det subjektive grunnlaget for handling kan imidlertid medføre visse svakheter ettersom det ikke alltid er et direkte forhold mellom motiv og virkning. Tilsiktet forskjellsbehandling har ikke nødvendigvis ulikhet som resultat, og det kan oppstå ulikhet mellom grupper uten at forskjellsbehandling har vært et siktemål.

Det er videre relevant å betone at det finnes forskjellige likhetsbegreper, blant annet formallikhet, som betegner likhet i muligheter og resultatlikhet for å beskrive likhet i konsekvens (se for eksempel Hernes 1974). Disse likhetsbegrepene kan også relateres til hverandre, blant annet er kvoteringsordninger et eksempel på forskjellsbehandling for å skape resultatlikhet.

Om oppmerksomheten rettes mot forholdet mellom handling og ulikhet i utfall, blir det mindre interessant hvorfor folk handler slik de gjør. I stedet må det fokuseres på typer av handlinger på mikronivå som resulterer i ulikhet på makronivået. Handlingene grupperes da gjerne etter om de kan ha en direkte eller indirekte (diskriminerende) virkning.⁴ En inndeling som fanger opp slike

4 Direkte diskriminering vil gjerne være knyttet til motiver som innebærer negativ behandling av en person eller en gruppe med visse karakteristika, mens indirekte diskriminering benyttes for å beskrive ordninger og praksiser som er urettmessige og som til tross for at de ikke er utformet for å skille mellom personer, har ulikhet som resultat (se Banton 1992:77 ff.). Et eksempel på dette er unødig høye språkkrav.

handlingsbeskrivelser; er beslektet med den definisjon av diskriminering Wrench (1996:5) har formulert.

«Discrimination in employment can be said to occur when migrants/ethnic minorities are accorded inferior treatment in the labour market or in the workplace relative to nationals/whites, despite being comparably qualified in terms of education, experience or other relevant criteria».

Hovedproblemet ved bare å studere koblingen mellom handling og utfall er at dette er lite egnet til å avdekke årsakene til ulikheten. Og om man ikke undersøker hvorfor aktørene vurderer slik de gjør, stenger man seg ute fra muligheten til å forstå årsakene til at det er ulikhet på arbeidsmarkedet.

Motiv, handling og utfall må derfor studeres i sammenheng. For å skille diskriminering fra andre forklaringer, er det ikke tilstrekkelig å konsentrere oppmerksomheten om sammenhengen mellom handling og konsekvens, noe følgende spissformulerte eksempler kan illustrere: En arbeidsgiver legger ned en avdeling ut fra et ønske om å redusere antall med synlig minoritetsbakgrunn i bedriften. Mens en annen arbeidsgiver, som også legger ned en avdeling, gjør det for å redusere lønnskostnadene for å unngå nedleggelse av hele bedriften. Handlingen og utfallet er identisk, men motivene er ulike. For å forstå og vurdere handlingene, er det nødvendig å kunne skille mellom motivene. Et annet eksempel kan hentes fra Banton (1998:152): Dersom ingen synlige minoriteter søker en jobb fordi de ikke har kompetanse, så er ikke det diskriminering. Dersom de derimot ikke søker fordi de forventer diskriminering fra hvite arbeidsgivere, er saken annerledes. Felles for eksemplene er at det ikke er mulig å avgjøre hvorvidt en handling er diskriminerende uten å kjenne aktørens motiver og handlingsalternativer. I mange tilfeller forutsetter altså hvorfor-spørsmål at det rettes søkelys mot aktørens motiver.

Hva kan være forklaringen på at mange har valgt å ikke fokusere på årsakene til en handling? En begrunnelse kan hentes fra Kommunal- og regionaldepartementets (KRD), Handlingsplan mot

rasisme og diskriminering 1998–2000, hvor det heter at det «ofte [er] vanskelig å bevise hva motivasjonen bak handlingen har vært». Det er også grunn til å understreke at virkningen av en handling er av langt større betydning for den enkelte enn hvilket motiv som ligger bak.

Om en ser samfunnsforskningen generelt, er det imidlertid lang tradisjon for å studere motiver for sosial handling. På spørsmål om handlingers legitimitet kan det videre være grunn til å trekke veksler på juridiske betraktninger. I 1921 publiserte en juridisk nestor, Reidar Knoph, *Hensiktens betydning for grensen mellom rett og urett*. Her gjennomføres en bred diskusjonen av hvilken betydning hensikten med en handling skal ha for en juridisk vurdering. I innledningen uttrykker han forholdet slik (Knoph 1921:8):

«Det er jo de menneskelige handlinger som rettsordnen vurderer, når den trekker op grensen mellom rett og urett. Men disse handlinger har som bekjent både en ytre og en indre side. Denne siste unndrar sig visstnok den umiddelbare erkjennelse, og dette forklarer, at både moralen og retten på et primitivt utviklingsstadium var tilbøielige til å identifisere handlingens ytterside med handlingen selv, og til å avsi dom over denne på dette grunnlag. For moralens vedkommende, og delvis også for rettens, er dog dette et tilbakelagt standpunkt. Den moderne etikk er til det ytterste subjektiv: Det er mot handlingens innerside at dens undersøkelse fortrinnsvis er rettet, og det er momenter av sjelelig art som er avgjørende for moralens dom om en handling. Og dette subjektive standpunkt er vel å merke ikke moralfilosofenes privilegium; det aksepteres av almenheten, og ligger til grund for den almindelige, moralske opfatning i samfundet.»

Knoph (1921:9) henviser til at det tillegges betydning å være i «god tro». Et annet eksempel kan hentes fra strafferetten, hvor det skilles mellom handlinger som er uaktsomme, forsettlige og overlagte. Ved drap er det ikke bare handlingen og dens konsekvenser som er avgjørende for straffeutmålingen. Det skilles mellom et drap som var planlagt og en handling som hadde døden til følge.

I mange tilfeller er det imidlertid metodisk vanskelig å avdekke aktørens bevisste og ubevisste beveggrunner for å handle på bestemte måter: Dette er ikke et tilstrekkelig argument for å redusere ambisjonen. For potensielle ofre er det vesentlig at man i det minste forsøker å flytte oppmerksomheten fra symptomer til årsaker. For det er ikke mulig å finne effektive virkemidler uten at det foreligger presis kunnskap om årsakene til et onde.

2.3 Typer av diskriminering

Som tidligere påpekt er diskriminering et begrep som ikke er til å unngå i en avhandling om ulikhet på arbeidsmarkedet. Men fordi begrepet er flertydig, er det vanskelig å bruke i analyser. I tillegg kommer at det er mange former for diskriminering. Dette tydeliggjøres blant annet i Lange og Westin (1981). Her behandles sosiologiske, sosialpsykologiske og psykologiske teorier om årsaker til diskriminering. Blant disse skiller forfatterne mellom ikke mindre enn 24 former for diskriminering, som er ulike når det gjelder teoretisk begrunnelse, fokus, forklaringsart og forklaringsprinsipp (Lange og Westin 1981:94). Lundahl og Wadensjö (1984) anlegger et noe annet grep og konsentrerer seg om det de omtaler som «neo-klassiske teorier om diskriminering».

Ser en de ulike bidragene under ett, framgår det at diskriminering er et begrep som benyttes på flere, dels overlappende og dels motsetningsfylte, måter. Derfor er det viktig for å diskutere og spesifisere innholdet i begrepet.

Preferanse for å diskriminere

En første type diskriminering på individnivå er den som kan omtales som preferanse for å diskriminere («employers' taste for discrimination»), slik den blant annet er diskutert av Becker [1951] (1971) og senere Arrow (1973). Becker skiller mellom årsaker, handlinger og utfall og bruker én type forklaring (taste for discrimination) for å analysere resultatene. Becker benytter økonomi som det avgjørende kriterium for å skille diskriminerende handlinger fra andre handlinger. En preferanse for diskriminering innebærer ifølge

Becker, at aktøren er villig til å betale for å velge én person framfor andre:

«If an individual has a «taste for discrimination», he must act *as if* he were willing to pay something, either directly or in the form of reduced income, to be associated with some persons instead of others... This simple way of looking at the matter gets at the essence of prejudice and discrimination» (Becker [1951] 1971:14).

Konsekvensen av en preferanse for å diskriminere er at en arbeidsgiver lar være å ansette den best kvalifiserte eller mest produktive søkeren. Arbeidsgiveren er villig til å redusere inntektene for å unngå en uønsket person, selv om den som ansettes er mindre kvalifisert og vil gjøre en dårligere jobb. I en slik situasjon handler altså arbeidsgiveren i strid med egne økonomiske interesser, for å nå andre mål.

Ifølge Becker diskriminerer en arbeidsgiver dersom hans handling mangler «objektivitet», i betydningen at den er begrunnet ut fra andre forhold enn hensyn til produktivitet (Becker [1951] 1971:39). Et eksempel kan være en arbeidsgiver som unnlater å ansette en person med synlig minoritetsbakgrunn fordi arbeidsgiveren velger å se bort fra arbeidssøkerens innsatsevne. Her er altså fokus på ikke å ta hensyn til den objektive effektivitet. Becker skiller dermed mellom fordommer på den ene side og ignorering av kvalifikasjoner på den andre, som to ulike aspekter ved diskriminering (Becker [1951] 1971:17). En mulig underliggende forestilling kan være at ignorering er det mulig å gjøre noe med, gjennom spredning av kunnskap, mens fordommer nærmest er upåvirkelige. En slik oppfatning kan virke enkel. Det er ikke gitt at en arbeidsgiver som ignorerer personer med synlig minoritetsbakgrunn, er motivert for å ta inn ny informasjon. På den andre siden kan det tenkes at informasjon ville endre folks fordommer, men at problemet først og fremst er å få folk til å ta inn over seg informasjonen som gis. Et tilleggsmoment er at personer med negative fordommer er mindre motivert for å ta inn ny informasjon, enn personer som er likegyldige og derfor ignorerer personer med visse kjennetegn.

Den typen diskriminering som beskrives av Becker er imidlertid bedriftsøkonomisk irrasjonell. På sikt vil konkurranse skyve ut bedrifter

med denne typen ledere (Lundahl og Wadensjö 1984, Cain 1986). Indirekte har Aubert en liknende kritikk: «Når det ikke lønner seg å ha rasefordommer overfor en bestemt etnisk gruppe, vil nedarvede forestillinger i praksis bli dempet ned og modifisert» (Aubert 1982:203).

Videre er det viktig å skille mellom den diskriminering arbeidsgivere er villige til å betale for, og en form der arbeidsgivere foretrekker nordmenn hvis det kan gjøres uten kostnader. Dersom arbeidsgivere, i valget mellom to personer med omtrent like kvalifikasjoner, systematisk velger fra en ønsket gruppe, er holdningen til den uønskede gruppen bare et tilleggsmoment til andre vesentlige forhold. Disse andre momentene vil gjerne være mindre konkrete forhold som med en samlebetegnelse kan omtales som kjemi mellom arbeidsgiver og arbeidssøker basert på forhold som «magefølelse» og intuisjon. Slike svake eller moderate, og av arbeidsgiverne ikke nødvendigvis erkjente, preferanser må skilles fra mer direkte negative holdninger til personer med synlig minoritetsbakgrunn. Konsekvensene er imidlertid betydelige fordi arbeidsgivere med slike oppfatninger systematisk vil velge nordmenn. Relativt svake preferanser og uklare begrunnelser i enkeltstående tilfeller vil derfor i sum resultere i store forskjeller mellom gruppene.

For å tydeliggjøre forskjellen mellom svake og sterke preferanser kan det være nyttig å trekke en parallell til radikal versus moderat kvotering. I det førstnevnte foretrekkes en søker framfor andre til tross for dårligere kvalifikasjoner, mens det sistnevnte betegner en situasjon hvor personer med gitte kjennetegn, for eksempel kjønn eller etnisk bakgrunn, systematisk foretrekkes dersom to søkere står likt.

Andres fordommer

Den andre formen for diskriminering på individnivå, er at valget mellom arbeidstakere ikke baseres på arbeidsgivers fordommer mot personer med synlig minoritetsbakgrunn, men på arbeidsgiverens vurdering av andres fordommer, det være seg kunder eller kolleger. Merton, (1948:125) omtaler dette som «the unprejudiced discrimi-

nator».⁵ Her forutsettes det ikke at arbeidsgiveren personlig har fordommer mot personer med synlig minoritetsbakgrunn. Begrunnelsen er snarere av bedriftsøkonomisk art – at kundene ikke vil velge bedriftens varer eller tjenester når de tilbys av personer med synlig minoritetsbakgrunn.

Becker ([1951] 1971:40) hevder at en handling basert på vurdering av andres fordommer strengt tatt ikke er diskriminering, i og med at en arbeidsgiver handler ut fra en bedriftsøkonomisk vurdering. Følgelig strider denne formen mot Beckers oppfatning om at diskriminering er noe man er villig til å betale for.

Statistisk diskriminering

En tredje form av diskriminering på individnivå, er statistisk diskriminering. Denne er knyttet til usikkerhet og manglende informasjon (Phelps 1972). Det sentrale her er at arbeidsgivere er usikre når de velger mellom ulike arbeidssøkere. Omkostningene ved å framskaffe relevant kunnskap om alle aktuelle kandidater er ofte svært store. Når det gjelder personer med synlig minoritetsbakgrunn, er det grunn til å tro at det knytter seg større usikkerhet til arbeidssøkeres kvalifikasjoner og potensiale enn for nordmenn. I stor grad skyldes det at arbeidsgivere danner seg oppfatninger på grunnlag av mer eller mindre god kunnskap om gruppen vedkommende tilhører. Dette kan føre til at enkeltindivider ikke får uttelling på arbeidsmarkedet som samsvarer med deres faktiske kvalifikasjoner. Det er imidlertid ikke opplagt at det alltid vil ramme de svakeste mest, ettersom personer med de svakeste kvalifikasjoner innen

5 Merton (1948) er opptatt av koblingen mellom fordommer og diskriminering, og opererer med fire forskjellige former. Foruten «unprejudiced discriminator», så er en annen form «unprejudiced non-discriminator». Dette er en situasjon hvor arbeidsgiver ikke tar økonomiske betraktninger, og følgelig vil foreta ansettelser selv om det er økonomisk belastende. Becker ([1951] 1971:40) innvender at dette også er diskriminering, men motsatt vei. En tredje type i Mertons skjema er «prejudiced discriminator». Dette betegner en med så sterke fordommer at han behandler ulikt uansett. Den fjerde formen er «prejudiced non-discriminator», omfatter en person som finner det ulønnsomt å etterfølge egne diskriminerende holdninger. For en kritikk av Mertons klassifikasjonsskjema, se Becker ([1951] 1971:40).

hver gruppe vil tjene på at arbeidsgiverne legger gruppegjennomsnittet til grunn.

Arbeidsgivere som ikke ønsker å ta sjanser, vil forsøke å unngå personer med synlig minoritetsbakgrunn om det knytter seg usikkerhet til deres evner og ferdigheter (Aigner og Cain 1977). I valget mellom to søkere med like ferdigheter (som utdanning og arbeidserfaring fra Norge), vil risikoaverse arbeidsgivere foretrekke den søkeren hvor usikkerheten er minst. Men selv om arbeidsgiverne ikke aktivt søker å unngå å ta sjanser, vil trolig problemer knyttet til «signalisering» av egne evner føre til at de ikke ansetter personer med synlig minoritetsbakgrunn når det er konkurranse om de ledige stillingene. Denne formen for statistisk diskriminering vil være mest utbredt i situasjoner med høy arbeidsløshet og stor konkurranse om de ledige stillingene.

Det kan rettes samme innvending mot statistisk diskriminering, som mot forklaringer basert på Beckers ide om «taste for discrimination»: Det er vanskelig å forklare diskriminering over tid i et konkurrerende marked ettersom bedrifter hvor det ikke skjer diskriminering, gjennomgående vil ha høyere profitt enn der hvor man diskriminerer bort de best kvalifiserte arbeidstakerne (Lundahl og Wadensjö 1984). Et slik resonnementet forutsetter imidlertid at noen arbeidsgivere diskriminerer, mens andre unngår dette. Hvis samtlige arbeidsgivere diskriminerer en gruppe vil alle tape like mye.

Institusjonell diskriminering eller utilsiktede konsekvenser

Avslutningsvis vil jeg peke på at ulikhet også kan være resultat institusjonelle ordninger eller praksis, derav betegnelsen institusjonell diskriminering (Jenkins 1986).⁶ Eksempler kan blant annet være unødige høye krav til språk eller regler om fysikk. Et annet eksempel er prosedyrer for sikkerhetsklaring som krever at man skal kunne undersøke en persons bakgrunn 10 år tilbake i tid, altså 3 år lenger enn tiden man normalt må ha bodd i Norge for å kunne få innvilget statsborgerskap. I «Direktiv for personellsikkerhetstjenesten og

6 Wrench (1996:48 ff.) omtaler denne formen som indirekte diskriminering.

personkontrolltjenesten innen den sivile forvaltning» av 4. november 1983 heter det:

«Den som har fått norsk statsborgerskap ved bevilling eller naturalisasjon, bør som regel ikke gis sikkerhetsklarering hvis man er avskåret fra å innhente opplysninger om vedkommende og dennes nære pårørende i det eller de land hvor disse er født og har hatt opphold».

Det er ikke mange stillinger i staten som forutsetter sikkerhetsklarering, men bestemmelsen representerer et problem for enkelte og kan ha betydning som signaleffekt. Videre er det et spørsmål om hvilke typer av stillinger det er rimelig å vurdere som betydningsfulle for rikets sikkerhet.

I motsetning til de tidligere omtalte formene for diskriminering, som refererer til individuelle fordommer og handlinger, forekommer denne formen på systemnivå, og kan derfor oppfattes som mer upersonlig (Cashmore 1996:169). Dels gjør det institusjonelle elementet det mulig for arbeidsgiverne å dekke seg bak systemets iboende egenskaper, dels er de ikke bevisst alle konsekvenser av en konkret ordning. Det kan derfor hevdes at institusjonell diskriminering er i grenselandet for hva det er meningsfylt å kalle diskriminering.

Det kan være stor grad av likhet mellom institusjonell diskriminering og prosesser som er mer beslektet med det Merton (1936), og senere Boudon (1982), har kalt utilsiktede konsekvenser. I det foregående beskrev jeg hvordan institusjonelle ordninger på makronivå kan resultere i systematisk ulikhet mellom individene. Når det gjelder utilsiktede konsekvenser, betoner begrepet i større grad hvordan et tiltak eller ordninger kan ha bieffekter en ikke kunne forutse.

2.4 Metoder for å studere diskriminering

Tidligere i avhandlingen er det påpekt at det knytter seg betydelig teoretisk uklarhet til hvordan diskrimineringsbegrepet skal forstås. Delvis som konsekvens av dette, er det ikke utviklet gode

metodologiske grep for å analysere diskriminering. Derfor skal jeg i det følgende presentere og drøfte fem ulike metoder som har vært brukt for å studere diskriminering i arbeidslivet, og som derfor har relevans for mitt arbeid.

Indikatormetoden

Den første typen kan omtales som indikatormetoden. Den går i korthet ut på at man setter likhetstegn mellom observerbar ulikhet og diskriminering. Dette er tolkninger en ofte finner i massemedia. Men også forskere har tolket gjennomsnittsforskjeller som indikator på diskriminering, se for eksempel Berg (1992), Drew, Gray og Sime (1992) og Wrench (1996).

Det kan imidlertid reises metodiske innvendinger mot å koble relativ representasjon og antakelser om diskriminering. Det er vanlig å hevde at personer med synlig minoritetsbakgrunn (eller andre grupper) er diskriminert dersom de for eksempel ikke får bruke egen utdanning i samme grad som andre grupper, eller får lavere lønn ved lik utdanning osv. Kort sagt at forskjellene er større enn de matematisk skulle være ut fra størrelsesforholdet mellom gruppene. Tilsvarende vil enkelte argumentere for at integrering kan måles i relativt sett likt forhold mellom gruppene. Det er imidlertid viktig å skille mellom substansiell årsakssammenheng og statistisk samvariasjon. Det førstnevnte gir grunnlag for å si noe om kausale sammenhenger, mens samvariasjon viser bare at to fenomener opptrer på samme tid.

Likevel – betydelige forskjeller mellom grupper kan tjene som indikator, og gi grunnlag for mistanke om diskriminering. Substansielt er det ingen nødvendig sammenheng mellom diskriminering og statistisk observerbar ulikhet. Motsatt kan diskriminering forekomme til tross for at det ikke er statistisk observerbare forskjeller mellom grupper.

En annen type slutning er å sammenlikne ulikhet i hvilke jobber personer fra ulike grupper har målt mot utdanning. Observasjonen er at personer med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående får bruk for sin utdanning i langt mindre grad enn nordmenn. På grunn av

dårlig kvalitet på utdanningsstatistikken, knytter det seg store reliabilitetsproblemer til en slik sammenlikning.

Utdanningsstatistikkene for personer med synlig minoritetsbakgrunn kan vanskelig brukes til å sammenlikne utdanningsnivået mellom personer med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn. Det mest sentrale eksemplet er SSBs registerdata. Her er det benyttet spørreskjema for personer med synlig minoritetsbakgrunn og registerdata for nordmenn. Problemet er at det blant enkelte grupper av personer med synlig minoritetsbakgrunn er om lag 30–35 prosent som ikke har svart. Dersom det var tilfeldig hvilke personer som ikke er registrert, ville dette ikke representere noe problem. Men i den grad frafallet er systematisk i den ene eller andre retning, gir registerdataene et galt bilde av utdanningsprofilen til synlige minoriteter.

Et annet og mer kritisk punkt er at det er problematisk å sammenlikne registerdata med data innsamlet ved spørreskjema. Med bruk av registerdata får man sikker kunnskap om hver enkelt person som er registrert. På spørreskjema er det opp til den enkelte respondent å gi opplysninger. Det er grunn til å tro at det er vanskelig å svare på spørsmålene for enkelte. For det første kan det være uklart hva som menes med utdanning. Er det antall år en person har brukt eller menes antall år utdanningen er normert til å vare? For det andre kan det tenkes at enkelte vil overdrive omfanget av egen utdanning eller innholdet i den, for på den måten prøve framstå mer attraktiv. For det tredje vil det ofte være uklart hva som ligger i en tittel fra et annet land. I enkelte tilfeller vil en tittel være lite informativ i seg selv. I andre tilfelle vil samme tittel fra forskjellige land avspeile ulik utdanning, eller motsatt, at ulike titler avspeiler tilsvarende utdanning.

Residualmetoden

Residualmetoden er en utvikling av den foregående metoden, og har blant annet har vært brukt til å undersøke om kvinner diskrimineres i forhold til menn når det gjelder lønninger. Denne metoden er

inspirert av Oaxaca (1973). (Se for eksempel Veenman 1990, Speller og Williams 1990, Kloeck 1992 alle referert i Gras og Bovenkerk 1995, se også diskusjon i Cole 1979, Darity og Mason 1998). Metoden går ut på å kontrollere for flest mulig kjente uavhengige variabler eller forklaringsvariabler. Hensikten er å dekomponere sammenhengene, slik at man får eliminert flest mulig ikke-diskriminerende forklaringer. Den uforklarte variasjonen som gjenstår (residualen) tolkes som resultat av diskriminering.

Hovedkritikken mot en slik metode er at diskrimineringen ikke gjøres til gjenstand for analyse. Man går i stedet «motsatt vei». Problemet er at da forblir diskrimineringen uforklart, som en restdel blant all den variasjonen man ikke klarer å gripe med analysen. Følgelig vet man ikke om ulikheten som gjenstår faktisk skyldes diskriminering, eller om den må forklares med andre forhold, som man enten ikke kunne kontrollere for, eller som man ikke tenkte på å kontrollere for.

Selv om metoden ikke er egnet til å trekke slutninger om diskriminering, kan det likevel argumenteres for at fravær av forskjell indikerer at det ikke forekommer diskriminering. Metoden er derfor egnet til å falsifisere en diskrimineringshypotese. Dette er blant annet gjort av Barth og Yin (1994:141) for å undersøke om lønnsdiskriminering kan forklare forskjeller i avlønning mellom menn og kvinner.

Holdningsstudier

I flere studier rettes oppmerksomheten mot arbeidsgivernes holdninger og fordommer, samt hva de oppfatter som hindre for å ansette personer med synlig minoritetsbakgrunn. (Se for eksempel Lee og Wrench 1983, Jenkins 1986, Cross, Wrench, og Barnett 1990, Jawson og Mason 1991, Beek 1993, Kirschenman og Neckerman 1994, Larsen 1995, Kvitastein m.fl 1996).⁷

Felles for arbeidsgivernes begrunnelser er at de framstår som legitime vurderinger, men kan dekke over en illegitim praksis. Det avgjørende problemet med holdningsdata er at holdninger ikke gir et

⁷ Allports *The Nature of Prejudice* (1954) er en standardreferanse i diskusjoner om betydningen av holdninger og fordommer.

valid bilde av hvordan aktørene faktisk handler. De forteller ikke hva aktørene faktisk gjør. Som allerede nevnt trenger ikke diskriminering å være forårsaket av negative holdninger og motsatt, negative holdninger trenger ikke å føre til diskriminering.

Diskriminering er moralsk illegitimt. Derfor er det grunn til å være skeptisk til hvordan arbeidsgivere svarer på spørsmål om dette temaet. Når det gjelder hyppig brukte begrunnelser knyttet til for eksempel manglende språkkunnskaper, gal utdanning og liten kjennskap til norsk arbeidsliv og kultur (Larsen 1995), er det begrunnelser som har til felles at de framstår som normativt legitime. En annen sak er at begrunnelsene kan dekke over andre reelle og illegitime motiver for å velge bort søkere med synlig minoritetsbakgrunn.

Dersom en spør arbeidsgiverne og de mot formodning sier at de diskriminerer, er det rimelig grunn til å tro dem fordi diskriminering trolig er en så negativt belastet handling, at få vil vedkjenne seg slike handlinger uten grunn. Det er imidlertid uklart hva ulike informanter forstår med begrepet. Faren for å blande subjektive oppfatninger og objektive definisjoner, er også til stede om en spør personer med synlig minoritetsbakgrunn om de diskrimineres.

Erfaringsstudier

Istedenfor å se på arbeidsgivernes holdninger, kan diskriminering studeres med utgangspunkt i arbeidstakernes erfaringer (se for eksempel Smith 1977, Feagin 1994, Lange 1995, Gras og Bovenkerk 1995, Rätzzel 1995, Blom og Ritland 1997). SSBs Levekårsstudie (1996) er et omfattende datasett som blant annet er lagt til grunn i Blom og Ritland (1997). Her er respondentene blant annet spurt om «diskriminering er årsak til at du ikke har fått jobb i arbeidsløshetsperioden». Av dataene framgår det at om lag 17 prosent av de spurte mente å ha vært utsatt for diskriminering. Det er imidlertid stor variasjon mellom gruppene. Høyest er iranere der om lag 31 prosent mener å ha vært utsatt for diskriminering, mens personer fra det tidligere Jugoslavia, Pakistan, Vietnam og Chile er lavest, med rundt 10 prosent som oppgir dette.

Spørsmålet er like fullt hvordan en kan tolke et slikt funn. Umiddelbart indikerer det stor variasjon mellom gruppene og at opplevelsen av diskriminering ikke entydig henger sammen med hudfarge. Hovedproblemet med å tolke resultatene fra denne typen spørsmål, er at det ikke skilles mellom subjektiv og objektiv diskriminering. Hva én informant subjektivt opplever som diskriminering, kan en annen i samme situasjon se annerledes på. Identiske opplevelser kan tolkes ulikt. Det kan også være motsatt, altså at to personer har ulike opplevelser, men tolker dem likt.

Til tross for de metodiske begrensningene, kan et funn hvor færre enn 1 av 5 mener diskriminering kan forklare hvorfor de ikke får jobb, anspore til leting etter andre forhold enn diskriminering som leder til ulikhet.

Tester

Den siste metoden jeg skal ta opp her, er bruk av såkalte tester. Dette er en metode som tar sikte på å avdekke en objektiv form for diskriminering ved at oppmerksomhet rettes mot det arbeidsgivere faktisk gjør. Se for eksempel Bovenkerk (1992) som har utviklet en metode gjennom International Labour Office (ILO) som har vært gjennomført i en rekke europeiske land. For en bred oversikt over disse studiene, se Wrench (1996) og Cross og Waldinger (1997).

Metoden går ut på at testpersoner utgir seg for å være reelle arbeidssøkere. Én utgir seg for å være en arbeidssøkende tilhørende en minoritetsgruppe og en annen utgir seg for å være arbeidssøkende tilhørende majoritetsgruppen. Etersom dette er et eksperimentelt forsøk, er det mulig å kontrollere for, eller holde konstant, andre forhold slik som utdanning, arbeidserfaring, språkkunnskaper, kjønn, alder osv. Etnisk bakgrunn er den eneste forskjellen mellom de to arbeidssøkende som inngår i eksperimentet. I den grad majoritetspersonen systematisk blir valgt til jobbintervju og/eller får jobb fram-for personen tilhørende minoritetsgruppen, tolkes det som et uttrykk for diskriminering.

Metoden er brukt i en rekke europeiske land, samt Canada. Resultatene avdekker et bemerkelsesverdig likt omfang, med om lag 30–40 prosent diskriminering i alle de landene hvor testene er gjennomført (Cross og Waldinger 1997:14). Likheten er interessant

ettersom det er betydelig forskjell mellom landene når det gjelder forhold som lovverk, økonomisk situasjon, innvandringshistorie, andel og sammensetning av personer med synlig minoritetsbakgrunn osv. På bakgrunn av de studier hvor ILOs metode er brukt, kan man derfor spørre hvor viktig slike ytre betingelser er for omfanget av diskriminering.

Hypotetisk sett er det mulig at ILO-metoden hadde gitt et liknende resultat om den hadde vært lagt til grunn for undersøkelser i Norge. Om en forutsetter at denne antakelsen er riktig, kan ILO-undersøkelsene være et inntak til å påpeke metodiske problemer med å måle omfanget av diskriminering. Tidligere refererte jeg til SSBs undersøkelse av subjektivt opplevd diskriminering i Norge. Her var det gjennomsnittlig 17 prosent som oppga at de hadde opplevd diskriminering, mens resultatet hypotetisk sett hadde vært mellom 30–40 prosent med bruk av ILO-metoden. Det er vanskelig å gi noen god forklaring på hva forskjellen skyldes. I denne diskusjonen av ulike metoder er det imidlertid viktigere å illustrere at ulike metoder gir forskjellige resultater enn å forklare hvorfor.

Det er grunn til å spørre hva ILO-metoden egentlig viser, ettersom den har vært gjenstand for betydelig kritikk. Kritikken har hovedsakelig vært rettet mot de forskningsetiske sidene.⁸ I Sverige medførte dette at det svenske forskningsrådet ikke ville gi økonomisk støtte til to prosjekter hvor ILO-metoden skulle benyttes.⁹ Avslagene var i begge tilfeller begrunnet med de forskningsetiske sidene ved metoden. Ingen forskningsmiljøer i Norge har, så vidt jeg kjenner til, søkt om midler for å anvende metoden her til lands.

I avhandlingen er jeg ikke først og fremst opptatt av forskningsetiske spørsmål. Mer sentralt er det om man får avdekket vesentlige forhold med bruk av ILO-metoden. Dette omhandler blant annet hvorvidt metoden er egnet til å framskaffe kunnskap som gjør det mulig å sette inn treffsikre politiske tiltak som vil redusere ulikheten mellom grupper. Et hovedproblem med metoden er at den ikke gjør det mulig å skille

8 For en bred drøfting av metoden, herunder de etiske aspektene, se Rogstad (1996).

9 Se Banton (1997a) for en gjennomgang av søknadene og behandlingen i Sverige.

mellom ulike typer diskriminering: Den gir i stedet et omtrentlig overslag over det totale omfang. Dette skiller ILO-metoden fra andre metoder hvor arbeidsgivere eller personer med synlig minoritetsbakgrunn blir spurt om sine erfaringer og hvor de kan oppgi ulike forhold. Konklusjonen er altså at ILO-metoden ikke er en egnet metode for å forklare diskriminering, men kan brukes for å avdekke det totale omfanget. Dette kan være en viktig funksjon, ettersom tester kan virke mobiliserende på opinionen og derfor tjene som en brekkstang for å sette diskriminering og rasisme på dagsorden.¹⁰

2.5 Konklusjon

Flertydige begreper – som diskriminering – er problematiske analyseverktøy. Dette berører et mer omfattende problem innen samfunnsvitenskap, som blant annet diskuteres av Ragin (1994:87–88). Han peker på at bestemte begreper eller analytiske forståelser ofte motiverer studier av bestemte fenomener som er blitt politiserte og mye brukt i det offentlige ordskiftet. At begreper virker mobiliserende, betyr imidlertid ikke at de er egnet som analytiske redskaper. Det Ragin (1994:88) kaller «sensitizing concepts», er begreper som bidrar til å igangsette en undersøkelse, men som senere kan vise seg å være «dead ends» i de etterfølgende analysene. Årsaken er at ferdig utviklede forestillinger kan begrense forskerens forståelse og hva som framstår som relevant i et datamateriale. Alternative begreper og supplerende perspektiver kan være med på å åpne et felt, og gjøre funn som syntes irrelevante betydningsfulle.

Det vesentlige for enhver bedrift er å produsere varer eller tjenester. Derfor må arbeidsgivernes motiver og handlinger fortolkes i lys av hvor relevante de er for bedriftens drift. Sagt på en annen måte: Et rasistisk motiv og etterfølgende diskriminerende handling blir først moralsk gal eller illegitim dersom handlingen ikke er relevant for å opprettholde eller øke bedriftens produksjon. Skillet mellom diskriminerende og ikke-diskriminerende forklaringer inneholder derfor et normativt element. Å lete etter årsaker til at

¹⁰ Tidligere undersøkelser fra England fikk også betydning ved at resultatene ble brukt som argumenter for utvikling av lovgivning for å hindre diskriminering.

synlige minoriteter systematisk kommer dårligere ut på arbeidsmarkedet enn nordmenn, innebærer følgelig å forholde seg til om begrunnelser arbeidsgiverne vektlegger, faktisk er relevante for driften.

Den foregående diskusjon viser at en ikke kommer utenom begrepet diskriminering når årsaker til ulikhet skal studeres. Men begrepet er vanskelig å bruke for analytiske formål. Avhandlingen vil derfor være preget av ambivalens til begrepet. Det innebærer at jeg ikke vil unnlate å bruke begrepet diskriminering, men at jeg vil bruke Bantons (1994) todelte strategi: Først å avdekke de konkrete forholdene som leder til ulikhet mellom nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn, for deretter å diskutere om de ulike handlingstypene skal karakteriseres som diskriminerende eller ikke.

Analytisk tilnærming

I de foregående kapitlene har jeg presentert bakgrunnen for avhandlingen. Temaet ble illustrert ved hjelp av statistiske observasjoner, og spørsmålet som ble reist var hvorfor personer med synlig minoritetsbakgrunn systematisk kommer dårligere ut enn nordmenn. I dette kapitlet skal jeg gjøre rede for det analytiske apparatet som skal brukes for å besvare spørsmålet.

Innledningsvis er det nødvendig å presentere avhandlingens analytiske utgangspunkt: De viktige beslutningene på arbeidsmarkedet foretas av arbeidsgiverne rundt om i de enkelte bedrifter. Arbeidsgiver betraktes derfor som den sentrale aktøren, som handler ut fra sin oppfatning av hva som er i bedriftens interesser. Tilnærmingen er forenlig med Gallie og White (1994). De kritiserer det de omtaler som en neoklassisk visjon av arbeidsmarkedet, hvor arbeidsgivere betraktes som «little more than a black box and employer policies merely reflect the impersonal laws of the market» (Gallie og White 1994:69). Et siktemål med dette prosjektet er å åpne «the black boxes» og undersøke hva som forklarer at i samme situasjon handler en arbeidsgiver på en måte, mens en annen arbeidsgiver handler annerledes.

Prosjektet avviker delvis fra en del av den tidligere arbeidslivsforskning i Norge, hvor det tradisjonelt har vært rettet størst oppmerksomhet mot arbeidstakerne og deres situasjon. I en gjennomgang av forskning om arbeidslivet i perioden 1950–90 konkluderer Gulbrandsen (1993:87) med å påpeke at:

«... til tross for det politiske engasjementet hos mange arbeidslivsforskere er det overraskende lite forskning om holdninger og strategier hos eierne og toppledelsen i arbeidslivet, om hvordan endrete ledelsesfilosofier og strategier preger organiseringen og det indre liv på arbeidsplassene. Noen fatter beslutninger i bedriftene og utøver faktisk makt, men det har en ikke fått vite så mye om».

En ambisjon med denne avhandlingen er å kunne bidra til mer innsikt og forståelse av arbeidsgivere, gjennom analyser av deres holdninger og handlinger, samt deres relasjoner til arbeidssøkere og ansatte.

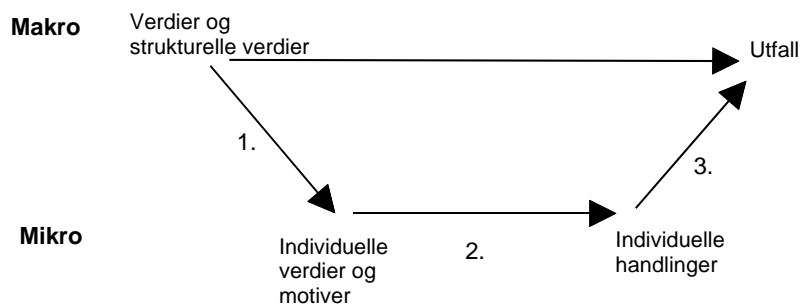
Med utgangspunkt i statistiske observasjoner av ulikhet på arbeidsmarkedet mellom nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn, er altså utfordringen å forklare arbeidsgivernes handlinger. Analyser av årsaker og sammenhenger står derfor sentralt. En tilnærming til å analysere slike sammenhenger kan hentes fra Coleman (1986 og 1990), som fokuserer på hvordan utfall på makronivået må forklares gjennom handlinger på mikronivå.

3.1 Colemans modell for forklaring

I *Foundations of Social Theory* skriver Coleman (1990:2): «The principal task of the social sciences lies in the explanation of social phenomena, not the behavior of single individuals». Ved å bruke en rekke eksempler lanserer forfatteren en modell, som illustrerer behovet for å analysere årsaksforhold hvor individuell handling på mikronivå er koblet til utfall på makronivå. Modellen består av fire elementer – fenomener i makro som virker inn på individuelle forestillinger, som leder til bestemte typer av handlinger i mikro, som i neste omgang får virkninger i makro.

Ofte vil man bare ha kunnskap om makrostørrelser. Et eksempel på dette er de statistiske beskrivelsene, som ble presentert i avhandlingens kapittel 1. Statistiske opplysninger er observasjoner av tilstander eller utfall på makronivå. Å forklare hvorfor det oppstår

Figur 3.1: Makro-mikro-makro modell



systematisk ulikhet innebærer, ut fra Coleman, å analysere forhold både i makro og mikro, som ligger forut for utfallet.

Makro-mikro-makro modellen kan forstås pragmatisk, som den beste måten å forklare makrofenomener på, gitt de muligheter som foreligger. Coleman legger stor vekt på at modellen skal ha relevans for empiriske analyser. Blant annet illustrerer han modellen med å vise til teorier om revolusjon, og Webers forklaring på forholdet mellom protestantisk kallsetikk og oppkomsten av rasjonalitet og kapitalisme i Vest Europa.¹¹ Senere i boken diskuterer han om modellen er egnet i anvendt samfunnsforskning. Her bruker han deltakelse på «job-training programs» som eksempel. Colemans problemstilling er om deltakelse øker sannsynligheten for å få jobb (Coleman 1990:641 ff.). I stedet for utelukkende å studere forhold knyttet til individene, argumenterer han for å rette søkelyset mot koblingen fra individuell deltakelse på jobb-opplæringsprogram til nivået på arbeidsledigheten i makro. Ifølge Coleman gjør et slikt design det mulig både å etterprøve alternative forklaringer, samt å undersøke konsekvensene av samfunnsmessige fenomener.

Hvordan kan så modellen relateres til avhandlingens tema? Dette vil jeg besvare ved å knytte framstillingen sammen med noen av momentene som ble trukket fram i den foregående diskusjonen av

¹¹ Coleman (1986) kritiserer Weber for ikke å fullføre koblingen mellom aktørenes handlinger i mikro, og dannelsen av et nytt (kapitalistisk) system (relasjon 3 i modellen). Colemans forståelse av Weber er senere kritisert av Hernes (1989).

diskriminering. De ulike definisjonene og metodene skiller seg fra hverandre med hensyn til hvor mange av Colemans punkter som trekkes inn. Om det settes likhetstegn mellom diskriminering og ulikhet i utfall, er det vanligvis basert på én av to tilnærminger. Enten bruker en statistikk for å beskrive forskjeller og omtaler ulikhet som diskriminering uavhengig av motiv, eller en forutsetter at det er samsvar mellom handlingers motiver og utfall. I foregående kapittel argumenterte jeg for at begge tilnærmingene er metodisk uholdbare, ettersom man da trekker slutninger fra informasjon om et utfall, eller tilstand, uavhengig av hvilke motiver som ligger til grunn for de individuelle handlingene som har generert forskjellene.

Samtidig er det heller ikke tilstrekkelig å observere utbredelse av fordommer i befolkningen (på makronivået) og slutte av det at fordommer forklarer ulikheten som utfall (på makronivået). Fordommer kan være en viktig forklaring. Ut fra Colemans modell er det imidlertid nødvendig å avdekke hvordan negative forestillinger i samfunnet transformeres til aktørene, som omsetter forestillingene i handlinger, som samlet skaper utfall som kan observeres i form av systematisk ulikhet.

Colemans modell kan brukes til å vise at ulike tilnærminger kan supplere hverandre. Hovedpoenget er at analysene må omfatte mer enn enkeltstående deler. For å forstå diskriminering, må man studere kobling mellom (i) forhold i samfunnet, (ii) individuell motivasjon, (iii) aktørenes handlinger og (iv) de utfall dette gir. Bruk av Colemans modell gjør det mulig å analysere en kompleks empirisk virkelighet. Dette forutsetter informasjon om aktørene, deres omgivelser og handlinger, noe som tematiseres i ny økonomisk sosiologi.

3.2 Ny økonomisk sosiologi

I første kapittel ble det pekt på at for å få jobb, må en arbeidssøker både ha de ferdigheter det spørres etter, og være i stand til å synliggjøre eller signalisere sine kunnskaper til en arbeidsgiver på en forståelig måte. Fordi arbeidsgivene har makt over de sentrale beslutningene, er deres vurderinger og handlinger avgjørende for

utfallet. For å kunne analysere en ansettelsesprosedyre, må det undersøkes hvordan en arbeidsgiver oppfatter og fortolker signalene fra arbeidssøkere. Relasjonene mellom arbeidssøker og arbeidsgiver vil derfor være utslagsgivende.

Avhandlingen tar utgangspunkt i et perspektiv om at ulikhet er resultat av forskjeller i individuelle ressurser på den ene siden og strukturelle og sosiale muligheter og begrensninger på den andre. Tilnærmingen er inspirert av ny økonomisk sosiologi, som er et handlingsorientert perspektiv hvor det legges avgjørende vekt på aktører og betydningen av deres sosiale og strukturelle rammebetingelser (Granovetter 1985, Granovetter og Swedberg 1992, Smelser og Swedberg 1994, Swedberg 1997).

Siktemålet med det økonomisk-sosiologiske perspektivet er ikke å utvikle etterprøvbare hypoteser, men å vise én analysemåte for handling. Perspektivet har metodologiske implikasjoner, noe som er tema i neste kapittel. I resten av dette kapitlet vil jeg presentere noen hovedtrekk ved perspektivet, og konkretisere hvordan tilnærmingen vil komme til anvendelse i de empiriske analysene.

Tilnærmingen i avhandlingen er aktørorientert i mikro og samtidig makroorientert fordi det legges vekt på institusjonelle forhold. Aktører lever ikke i et vakuum. Deres handlinger og vurderinger skjer innenfor kulturelle og strukturelle rammer. For eksempel kan ikke en arbeidsgiver fritt bestemme hvem han eller hun vil ansette. I tillegg til egne meninger, er arbeidsgiveres handlingsrom begrenset av ytre forhold som lovverk, politiske føringer, den økonomiske situasjonen på arbeidsmarkedet og partene i arbeidslivet. Min utfordring er derfor å avdekke variasjonen i beslutningssituasjonene og hvilke hensyn og vurderinger som motiverer arbeidsgivernes handlinger.

I en studie fra begynnelsen av 1970-tallet: *Getting a job* ([1974] 1995), påpeker Granovetter at aktører må studeres i relasjon til hverandre. Han hevder at de fleste studier av forhold på arbeidsmarkedet enten er for aggregerte eller for individualiserte. Dette konkretiserer Granovetter [1974] 1995:4) ved å etterlyse forklaringer på hvordan ledige jobber kobles sammen med personer som er villige til å utføre arbeidet. For å kunne analysere selve koblingsprosessen, kreves det innsikt i forhold på både makro- og mikronivå, hevder Granovetter.

Senere gjorde han perspektivet bredere. Det mest kjente bidraget er «Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness» (Granovetter 1985). I denne artikkelen gis det ingen presis definisjon av embeddedness, men trolig kan begrepet best oversettes med forankring. Granovetter skriver: «The embeddedness argument stresses (...) the role of concrete personal relations and structures (or «networks») of such relations in generating trust and discouraging malfeasance» (Granovetter 1985:490). Embeddedness er relevant i denne sammenheng fordi begrepet betoner hvordan aktørene er forankret i konkrete sosiale og strukturelle forhold.

Man kan spørre om ny økonomisk sosiologi faktisk er ny, ettersom perspektivet i stor grad er inspirert av flere av sosiologiens klassikere, blant andre Weber, når det gjelder forståelse av sosial handling. Webers ([1922] 1978) definisjon av handling tar utgangspunkt i atferd som er subjektivt meningsfull. Handling skilles fra sosial handling ved at den siste er relasjonell. Dette innebærer at den sosialt handlende aktør orienterer seg i forhold til andre aktører og deres sosiale handlinger. Forklaring av de sosiale handlingenes årsak og virkninger betraktes av Weber som selve grunnstenen i det sosiologiske prosjekt. Han mener slike forklaringer må bygge på tolkning av det subjektive meningsinnhold som aktørene legger i sine sosiale handlinger.

Det foreligger spredte eksempler på bruk av ny økonomisk sosiologi for å forstå koblinger mellom etnisitet og økonomi. I boken *The Economic Sociology of Immigration* (Portes 1995a), er det flere artikler som diskuterer ulike sider ved denne temakrets. I den innledende oversiktsartikkelen (Portes 1995b:2), argumenteres det for å integrere den abstrakte tenkningen som ligger til grunn i ny økonomisk sosiologi, med foreliggende empiriske studier av immigrasjon. I de etterfølgende artiklene presenteres økonomiske og sosiologiske temaer som jobbsøking, tilgang på informasjon, segmentering på arbeidsmarkedet, betydningen av nettverk og entreprenørvirksomhet. I utgangspunktet framstår derfor bidragene å være relevante for mitt prosjekt. Problemet er at artiklene i liten grad problematiserer møtet mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere. Til tross for at bidragene gir interessante perspektiver på koblingen

mellom etnisitet og økonomi, er de derfor av liten direkte relevans for mitt prosjekt.

Artikkelen «Toward a Sociological Theory of Income Differences» (Granovetter 1981) har gitt inspirasjon til avhandlingens problemstilling. I artikkelen presenteres opplegg for analyse av inntektsforskjeller. For å studere ulikhet på arbeidsmarkedet, bruker Granovetter et økonomisk-sosiologisk perspektiv hvor han studerer relasjonen mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. I studien legger han i tillegg vekt på bedriftsinterne faktorer, som antas å være avgjørende. Tre forhold settes dermed i sentrum:

- a) Karakteristika ved jobb og arbeidsgiver.
- b) Karakteristika ved arbeidstakeren som innehar en spesifikk jobb.
- c) Hvordan a og b er «matchet» eller koblet.

Granovetter (1981:12) fremholder at det er hensiktsmessig å betrakte «each of these [a og b] as exerting a separate and independent influence (...) and each is related to fundamental social structural characteristics of the society». Det avgjørende er imidlertid å studere a og b i sammenheng for å forstå hvordan de kobles sammen. Granovetter hevder at en relasjon ikke kan forklares ved kjennetegn knyttet til bare den ene part. Han argumenterer mot atomistiske tilnærminger og påpeker at det er viktig å fokusere på koblingen mellom egenskaper ved en arbeidstaker og kjennetegn ved en jobb. Poenget er malerisk uttrykt av Alfred Marshall som skriver: «...to analyze a market from only one side is like trying to cut with one blade of a scissors» (referert i Granovetter [1974] 1995:155).

Granovetter søker å underbygge sin tilnærming ved å argumentere fra to ytterpunkter. På den ene siden tar han for seg studier hvor forskjeller mellom arbeidstakere forklares med *individuelle* egenskaper eller det Becker (1964) kaller «human capital-variabler», slik som blant annet utdanning og arbeidserfaring. På den andre siden avviser Granovetter analyser hvor egenskaper ved jobbene sees uavhengig av den som har jobben. I slike strukturelle studier analyseres ulikhet ut fra forskjeller knyttet til *posisjonene*. Da er det

mer avgjørende hvor i strukturen en person befinner seg enn hvilke egenskaper vedkommende har. I arbeidsmarkedsrelaterte studier er slike teorier særlig kjent gjennom studier av det segmenterte arbeidsmarked og dualøkonomi (Doeringer og Piore 1971, Piore 1979).

De to metodiske fremgangsmåter som Granovetter fronter, avspeiler et stykke på vei henholdsvis «økonomiske» og «sosiologiske» tilnærminger. Den avgjørende forskjellen er hvilke aktørforutsetninger som legges til grunn. Forenklet betraktes mennesket som nyttemaksimerende i den første typen, noe som forutsetter at aktørene har full informasjon og velger mål og midler etter hva som antas å gi størst gevinst. I den andre og mer «sosiologiske» typen betraktes mennesket som styrt av krefter som virker bak deres rygg. Elster (1989:97) oppsummerer de to posisjonene slik: «The former is «pulled» by the prospect of future rewards, whereas the latter is «pushed» from behind by quasi-inertial forces».

Også i andre studier behandles ulikhet ut fra et design hvor man enten studerer arbeidstakerne eller arbeidsgiverne. Eksempler på slike studier er allerede presentert kapittel 2 hvor ulike metoder for å studere diskriminering ble drøftet. Banton (1998) representerer her et unntak. Han bruker et opplegg som delvis samsvarer med det man finner blant teoretikere innen ny økonomisk sosiologi. Banton argumenterer for å analysere inntektsforskjeller ut fra egenskaper både ved arbeidsgiverne og arbeidstakerne. Hos arbeidsgiverne legger han vekt på å avdekke motiver for diskriminering og høye informasjonskostnader. Når det gjelder personer med synlig minoritetsbakgrunn, fokuserer han på ulikhet i deres «human capital-variabler», som leder til lavere produktivitet og svakere forhandlingsstyrke.¹² Banton legger imidlertid lite vekt på institusjonelle rammebetingelser.

12 Banton (1998) bruker forhandlingsstyrke uten å forklare eller problematisere begrepet. Ifølge Høgsnes (1999:23) er imidlertid forhandlingsstyrke et tvetydig begrep, som kan tillegges ulike meninger. En forståelse som Høgsnes (1999) støtter opp om, er hentet fra Elster (1989:80), som definerer begrepet på følgende måte: «The main determinants of bargaining power are time preferences, risk aversion and inside options».

Teorier om rasjonelle valg har fått en betydelig utbredelse i analyse av samfunnsforhold generelt, men Banton er forholdsvis alene om å bruke dem i analyser av etniske relasjoner. Han påpeker dette selv når han skriver: «The author first formulated a rational choice theory of racial and ethnic relations in 1976....Yet no other writer has taken up the themes, so according to conventional criteria the theory has failed» (Banton 1997b:15). Noe støtte kunne imidlertid Banton ha hentet hos Piore (1979:54), som hevder at personer som nylig har immigrert til et land trolig er det nærmeste en kommer et empirisk eksempel på homo economicus. Forklaringen han gir er at de nyankomne arbeider hardt, mye og er villige til å ta de fleste typer av jobber. Kort sagt er deres atferd konsentrert om ett mål – å tjene så mye penger som mulig, som de deretter kan sende hjem.

Men, som Piore påpeker, de personlige målsetningene endres dersom tidshorisonten for oppholdet flyttes. Etter en viss periode i et nytt land, er det ikke lenger nok bare å ha tilstrekkelig inntekt til å kunne sende et overskudd tilbake til hjemlandet. Sosial og økonomisk status i landet man er bosatt i får økt betydning. Dels handler dette om at eget forbruk og sosial kontakt blir viktigere over tid, dels om at referanserammene endres. I begynnelsen av et opphold vil de nyankomne sammenlikne lønninger og arbeidsforhold med situasjon i hjemlandet, mens det etter hvert vil være mer relevant å sammenlikne egen situasjon med forholdene hvor man bor og arbeider.

Mot en konkretisering

For personer som tilhører gruppene av synlige minoriteter, er det avgjørende å ha eller tilegne seg kompetanse. Denne kompetansen må være etterspurt på arbeidsmarkedet for å være salgbar. Ifølge Granovetter ([1974] 1995:4) er det interessante spørsmålet selve koblingen mellom arbeid som må gjøres og personer som er villige til å utføre det. Koblingsprosessen forutsetter samsvar mellom kompetanse og etterspørsel, men dette ikke tilstrekkelig. En kobling

forutsetter i tillegg at personen evner å signalisere egne kunnskaper slik at de oppfattes og forstås av en arbeidsgiver.

«Signalisering» er et begrep som er hentet fra økonomene Spence (1974, 1981) og Stiglitz (1975). I økonomisk litteratur brukes begrepet for å forklare valg som er foretatt på grunnlag av usikker eller mangelfull informasjon. Et eksempel er arbeidsgivere som skal velge hvem de skal ansette uten å ha eksakt kunnskap om hver enkelt søkers potensiale. For arbeidssøkere er det derfor avgjørende både å ha de relevante ferdighetene og å kunne dokumentere disse. Dette skjer gjerne ved å legge fram formelle papirer på utdanning og arbeidserfaring, som kan leses som et signal om hva en arbeidssøker behersker. I tillegg kommer uformelle ferdigheter, som det er langt vanskeligere å signalisere. Signalisering kan på mange måter betraktes som det relasjonelle elementet mellom arbeidssøker og arbeidsgiver. Vektlegging av hva som skjer i denne relasjonen står i kontrast til studier som analyserer seleksjon ut fra «human capital-variabler». Da rettes altså oppmerksomheten mer ensidig mot egenskaper knyttet til arbeidssøkerne og det forutsettes at arbeidsgiveren er i stand til å tolke disse ferdighetene direkte.

I denne avhandlingen tematiseres det forhold at det er betydelige forskjeller mellom to arbeidssøkere, hvorav den ene tilhører gruppen av synlige minoriteter, mens den andre tilhører majoritetsgruppen. Personer tilhørende en av minoritetsgruppene vil ha størst vanskeligheter med å synliggjøre egen kompetanse på en måte som kan forstås av en norsk arbeidsgiver. Av den grunn er det ikke tilstrekkelig bare å analysere det strukturelle forholdet mellom arbeidssøker og arbeidsgiver. Kunnskap om hvordan koblingen faktisk skjer (eller ikke skjer) forutsetter innsikt i relasjonene som eksisterer, samt hva relasjonen består av. Det er følgelig viktig å få innsikt i hvordan aktørene oppfatter og fortolker hverandre.

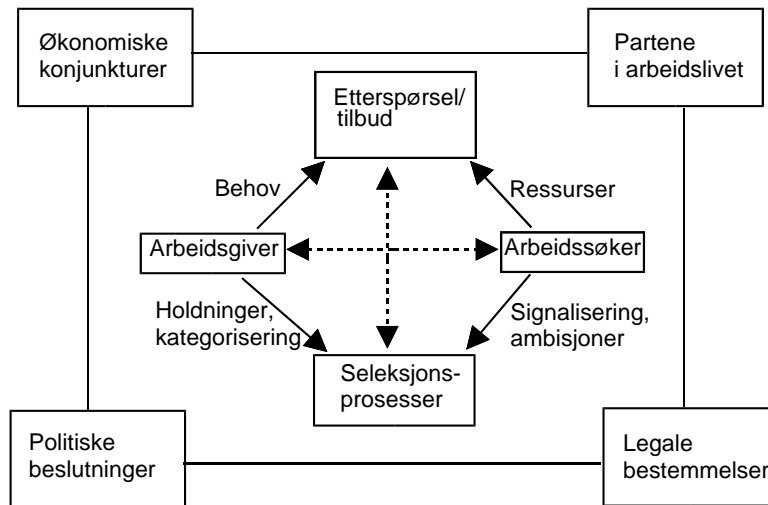
En innvending mot Granovetter (1981) kan være at han tilsynelatende lar arbeidsgiveren være en slags refleks av strukturene. Dette går fram av hans tredeling av a) egenskaper ved jobb og arbeidsgivere, b) egenskaper ved arbeidstakere og c) matchingen dem imellom. Men i senere arbeider (blant annet Granovetter 1985, 1988, 1990, 1992), tillegges aktørenes omgivelser stor betydning.

Det er derfor nærliggende å utvide de tre punktene Granovetter (1981) har formulert, til også å inkludere strukturelle og kulturelle rammebetingelser. Forholdet mellom disse fire elementene kan illustreres i en figur, som er et forsøk på å sammenfatte momenter som trolig vil være relevante for å besvare avhandlingens problemstilling. En illustrasjon av forbindelsen mellom de ulike momentene kan samtidig bidra til å klargjøre hvorledes ny økonomisk sosiologi kan anvendes for å analysere et empirisk fenomen.

I utgangspunktet er figuren først og fremst en illustrasjon av forhold som er av betydning i rekrutteringsprosessen. Senere i kapitlet vil jeg imidlertid argumentere for at momentene som er tatt med, også er fruktbare for å analysere årsaker til bedriftsinterne forskjeller. Før jeg kommer så langt, er det nødvendig å utdype noen momenter knyttet til hvert av de fire elementene.

Når det gjelder den enkelte *arbeidsgiver*, er det rimelig å ta som utgangspunkt at bedriftens behov og interesser vil bestemme handlingene. Hva som er best for bedriften, og hvordan målet skal realiseres, er imidlertid usikkert. Dette kommer til uttrykk når det skal ansettes nye arbeidstakere, som både har de riktige formelle ferdighetene og som passer inn i arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver ønsker derfor mest mulig informasjon om en arbeidssøker. Samtidig må kostnadene ved å innhente informasjonen være minst mulig. Dette kan slå ut negativt for personer med synlig minoritetsbakgrunn om arbeidsgiverne mener de kan ta mer for gitt når det gjelder nordmenn.

Figur 3.2: En modell over antatt relevante forhold i møtet mellom arbeidsgiver og arbeidssøker



Utover rent bedriftsøkonomiske vurderinger, vil en arbeidsgiver også ha subjektive holdninger og fordommer som virker inn på beslutningene. I noen grad er disse trolig støttet opp av arbeidsgivers mer eller mindre presise kunnskaper. Men ettersom de sjelden vil kunne ha fullstendig informasjon, vil kategoriseringer og bruk av stereotype forestillinger ofte supplere kunnskapen. I den sammenheng er det avgjørende at forestillinger virker uavhengig av om de er riktige eller gale. Det er tilstrekkelig at en arbeidsgiver tror de er korrekte, eller ikke ser verdien av å skaffe seg mer informasjon.

Når det gjelder *arbeidssøkerne* legges det stor vekt på ressurser og ferdigheter. I vid forstand er derfor kompetanse selve krumtappen. Begrepet må forstås som en samlebetegnelse for formelle og mer uformelle kunnskaper. En kobling eller matching er imidlertid avhengig av at flere forhold skal være til stede samtidig. Foruten å ha salgbar eller etterspurt kompetanse, må en arbeidssøker evne å signalisere den på en forståelig måte. Videre vil ambisjoner være av betydning, ettersom personer med samme formelle og uformelle kompetanse kan søke ulike type jobber.

Omkring en bedrift er det *rammebetingelser* som legger føringer på arbeidsgivernes frihet og som virker inn på deres framtidsplaner og motiver. Økonomiske konjunkturer er et slikt bedriftseksternt forhold av betydning. I stor grad er den økonomiske utvikling styrt av politikk. Men norsk økonomi er samtidig avhengig av utviklingen på det globale verdensmarked, og konjunkturerne svinger langt på vei uavhengig av nasjonale føringer. Tidligere studier viser at situasjonen blant synlige minoriteter i betydelig grad påvirkes av de økonomiske tidene på arbeidsmarkedet (Kjelsrud 1992, Rogstad og Raaum 1997).

En annen rammebetingelse som styrer arbeidsgivernes handlinger, er legale bestemmelser, i form av lover og forskrifter. Arbeidsmiljøloven inneholder for eksempel bestemmelser mot diskriminering, som er ment å sikre lik behandling av søkere uavhengig av etnisk bakgrunn, religion og hudfarge. Loven skal altså kompensere for de spesielle problemene arbeidssøkere med etnisk minoritetsbakgrunn møter.

En tredje rammebetingelse arbeidsgiverne må forholde seg til er partene i arbeidslivet, som kan være viktigedrivere og bremseklosser i utviklingen mot et mer likestilt arbeidsmarked. Høsten 1996 iverksatte arbeidsmarkedsetaten en såkalt fadderordning i samarbeid med Næringslivets hovedorganisasjon (NHO), Landsorganisasjonen (LO) og Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH). Hovedformålet med fadderordningen var å få til en bedre integrering av personer med synlig minoritetsbakgrunn i arbeidslivet, og å bidra til å rekruttere verdifull kompetanse til bedriftene (Arbeidsdirektoratet 1996). I brosjyren som presenterer ordningen, heter det at «Samarbeidsprosjektet er ment for å legge forholdene til rette for at innvandrere som trenger tilrettelegging, opplæring og jobbtilpassning får innpass i det ordinære arbeidsliv. Dette vil vi oppnå gjennom målrettet bruk av arbeidsmarkedstiltak, yrkesrettet norskopplæring og holdningsskapende arbeid.» I realiteten er fadderordningen i stor grad bygget på eksisterende arbeidsmarkedstiltak, men er utvidet på enkelte områder ved at det er åpnet for at arbeidskontoret kan yte godtgjørelse for dokumenterte opplæringskostnader i bedriftene.¹³

13 Fadderordningen skal evalueres våren og høsten 2000.

Den fjerde rammebetingelsen arbeidsgiverne må ta hensyn til, er politiske beslutninger om synlige minoriteters opphold, arbeid og bosetning. I tillegg er politiske beslutninger sentrale premisser for de tre andre rammebetingelsene.

De forhold som antas å ha vesentlig betydning for å analysere situasjonen for personer med synlig minoritetsbakgrunn, er kort sagt følgende:

- a) *Arbeidsgiver* – bedriftens behov, personlige holdninger og kategoriseringer av andre.
- b) *Arbeidssøker* – formell og uformell kompetanse, evner til å signalisere egne ferdigheter og ambisjoner.
- c) Potensiell *matching* gjennom ulike seleksjonsprosesser.
- d) *Rammebetingelser* – økonomiske konjunkturer, partene i arbeidslivet, legale bestemmelser og politiske beslutninger.

De fire punktene ovenfor er tematisk styrende for analysen av det jeg vil omtale som kritiske situasjoner. Med kritiske situasjoner menes faser hvor det fattes beslutninger som er med på å produsere ulikhet. De har til felles at i slike faser må arbeidsgiver velge noen aktører framfor andre. Jeg skiller i avhandlingen mellom to kritiske situasjoner knyttet til henholdsvis:

- Ansettelsesprosessen, og;
- bedriftsinterne forhold, som opprykk, oppgavefordeling, lønn og fordeling av andre goder og byrder.

Valg av hvilke situasjoner søkelyset skal rettes mot, er imidlertid ikke selvsagt og trenger en begrunnelse. Et utgangspunkt kan hentes fra Petersen m.fl. (1998:4), som deler ansettelsesprosessen inn i tre deler. Den første delen er *rekruttering*, som omhandler hvordan arbeidssøkende får informasjon om ledige jobber. Informasjonen kan formidles gjennom formelle kanaler som annonser og arbeidskontor, eller via mer uformelle kilder som nettverk og personlige kontakter. Den andre delen i ansettelsesprosessen består av arbeidsgivers mer subjektive vurderinger og *beslutninger om*

ansettelse. Det særlig interessante her er de kriterier som brukes for å bestemme hvem av de potensielle arbeidssøkerne som får tilbud om jobb. Den siste delen i prosessen er hvilke *arbeidsforhold* som tilbys. Lønn, ansvar, fleksibilitet og frynsegoder er forhold som kan variere fra arbeidstaker til arbeidstaker. Braddock og McPartland (1987), benytter en tilsvarende inndeling, men omtaler fasene som henholdsvis: «the job candidate stage, the job entry stage, and the job promotion stage».

De dataene som er innsamlet for denne avhandling, gir begrensede muligheter for å gjøre konkrete empiriske analyser av rekrutteringsprosessen. Det skyldes at alle informantene allerede var i et etablert arbeidsforhold da datainnhenting ble gjennomført. Informasjon om rekrutteringsfasen er derfor basert på det arbeidsgiverne fortalte at de la vekt på ved ansettelser. Tilsvarende ble de intervjuede arbeidstakerne spurt om hvordan de hadde fått den jobben de hadde og annet arbeid de hadde hatt tidligere. Det ble også foretatt et mindre antall ansettelser i løpet av den perioden datainnhenting skjedde, og jeg kunne derfor følge dem mens de pågikk. På grunn av dataenes begrensede rekkevidde, analyseres rekruttering og ansettelsesbeslutningen som samme kritiske situasjon, mens forskjeller knyttet til arbeidsforholdene behandles som en kritisk situasjon for seg.

Petersen m.fl. (1998) synes å forutsette at forskjeller i bedriftsinterne forhold, slik som lønn, stilling, ansvar og frynsegoder blir fastlagt i forhandlinger ved ansettelse. Implisitt i deres forskningsdesign ligger at endringer som skjer etter at en person ansettes, er av mindre betydning. Av dette følger at ansettelser og arbeidsforhold blir to sider ved samme prosess. Trolig er dette riktig for høyt utdannede personer innen en del bransjer. For de personer med synlig minoritetsbakgrunn som denne avhandlingen omfatter, var det imidlertid lite rom for individuelle forhandlinger ved ansettelse. Som datamaterialet viser, var langt de fleste med synlig minoritetsbakgrunn ansatt lengst ned i bedriftshierarkiet, selv om mange av dem hadde utdanning for helt andre typer av jobber. Dette aktualiserte spørsmål om mulighetene for å kunne bedre egne arbeidsforhold innad i bedriftene. Et sentralt spørsmål i den andre

kritiske situasjonen, er derfor om bedriftsintern mobilitet bidro til å redusere ulikhet mellom nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn som oppsto ved ansettelse.

En normativ implikasjon

Det kan innvendes mot tilnærmingen som er valgt, at den implisitt innebærer at jeg tar stilling til fordel for arbeidsgiverne. Innvendingen kan begrunnes med at arbeidsgiverne betraktes som aktøren som fatter de sentrale beslutningene. Videre vil trolig enkelte mene at jeg dekker over den diskriminering som skjer når jeg stiller spørsmål om begrepet diskriminering er anvendbart som analyseredskap. Enkelte kan oppfatte dette som en legitimering av en illegitim praksis.

Slike innvendinger kan møtes med å understreke at jeg har valgt mitt design med sikte på å kunne dokumentere og forklare at det er komplekse forhold som leder til ulikhet mellom norske arbeidstakere og personer med synlig minoritetsbakgrunn. Om en aksepterer at arbeidsgiveren er den sentrale aktøren, følger det at det blir viktig å forstå hva de legger vekt på i sine beslutninger. Innsikt i hvorfor arbeidsgivere handler slik de gjør, innebærer ikke å dekke over deres praksis eller å legitimere den.¹⁴ Ambisjonen er å bidra til å frambringe kunnskap og bidra til å avdekke illegitim praksis. Jeg mener at perspektivet kan gi bedre grunnlag for systemkritikk og utvikling av mulige tiltak, enn en annen strategi hvor arbeidsgiverrollen ikke problematiseres.

14 Se Høgmo (1998:7) for et tilsvarende argument.

Metode og presentasjon av det empiriske materialet

Hensikten med et metodekapittel er å klargjøre hvilke valg som er gjort, hvorfor, og de begrensninger og muligheter tilnærmingen gir. Det som skal begrunnes her er følgende: Datamaterialet er basert på intervjuer og observasjon i fire ulike bedrifter, hvorav to er industriproduksjonsbedrifter og to er servicebedrifter. I alle bedriftene er arbeidsgivere, et utvalg arbeidstakere og tillitsvalgte i fagforeningen(e) intervjuet. Blant informantene har jeg både snakket med personer med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn på de nivåer det var aktuelt.

Kapitlet er todelt. Først diskuteres den valgte tilnærmingen. Her gis det også en begrunnelse for hvorfor casestudier er hensiktsmessig for å besvare problemstillingen i avhandlingen. Deretter presenteres datamaterialet som er samlet inn for undersøkelsen, og det gis en bred beskrivelse av de ulike casene og informantene.

4.1 Hvorfor en casestudie?

Med et design hvor få enheter studeres inngående, kan avhandlingen omtales som en komparativ casestudie. Som forskningsstrategi åpner dette i særlig grad for å gi helhetlige beskrivelser relatert til enhetenes kontekstuelle forhold (Ragin 1987:x). Den valgte metoden synes derfor hensiktsmessig ut fra problemstillingen og det teoretiske rammeverket, som ble trukket opp i forrige kapittel.

Valg av metode må også forstås i lys av utgangspunktet for prosjektet – at det foreligger lite kunnskap om årsaker til situasjonen på arbeidsmarkedet for personer med synlig minoritetsbakgrunn. Dette gjorde det vanskelig å utforme en survey med faste svaralternativer forut for datainnhenting. Av den grunn var det nødvendig med et eksplorativt opplegg, som gjorde det mulig å lære om feltet underveis. Målet var å bruke erfaringene mens datainnhenting pågikk, både til å omforme gamle spørsmål og til å utvikle nye der det var nødvendig. Kort sagt, jeg ønsket å finne svar på spørsmål jeg ikke hadde kunnskap nok til å tenke ut på forhånd. Strengere formulert kan en si at strategien hadde slått feil dersom jeg hadde stilt den siste respondenten de samme spørsmålene jeg stilte den første.¹⁵ Et slikt eksplorerende grep gir informantenes forklaringer forrang, ved at de ikke må tilpasse svarene til kategorier utviklet på bakgrunn av (den manglende) kunnskapen som forelå før datainnsamlingen. Den samlede ambisjonen var følgelig å finne fram til en strategi som ville gjøre det mulig å foreta empiriske «dybdedykk».

I metodologiske diskusjoner kontrasteres gjerne slike «dybde-tilnærminger» med andre typer design, som er utviklet for å få fram bredde. I stedet for å avdekke mange aspekter ved få enheter, ønsker man å studere få aspekter ved mange enheter. Goldthorpe (1997:2) omtaler de to metodene som henholdsvis case-orienterte og variabelorienterte tilnærminger. Det som er avgjørende å få fram er at valg av metode samtidig er en beslutning om hva som skal settes i fokus.

Om en avgrenser oppmerksomheten til casestudier, angir ikke det formålet med prosjektet. En konkretisering kan gjøres ved å skille mellom «intrinsic case studies» og «instrumental case studies» (Stake 1994). I den førstnevnte er hensikten å avdekke særlig betydningsfulle forhold ved ett bestemt case, som er av bred interesse fordi man har lite kjennskap til caset på forhånd. «Instrumental case studies» har som siktemål å øke den generelle innsikten om fenomenet det utvalgte caset tjener som eksempel på. I denne avhandlingen er de utvalgte casene av underordnet betydning isolert sett. Men de er valgt ut fordi de gir inntak til en bredere forståelse av mønstre eller mer omfattende fenomener.

15 Spørreguiden jeg startet med i de første intervjuene er presentert i vedlegg I.

Avhandlingen kan plasseres under den siste typen av casestudier. Ambisjonen er ikke å gi en fyllestgjørende forklaring på de statistiske observasjonene som ble presentert i kapittel 1. Snarere er siktemålet å avdekke typer av forklaringer og mønstre som kan bidra til å gi innsikt i forhold som leder til systematisk ulikhet. Ettersom utvalget ikke er representativt, er det imidlertid ikke mulig å trekke slutninger om hvor viktige forklaringene er for det totale arbeidsmarkedet. Når dette er påpekt, har jeg samtidig berørt et mer omfattende tema, nemlig generalisering og spørsmålet om hva som er hensikten med en studie som ikke har representative data.

Representasjon versus generalisering

Mangel på foreliggende kunnskap nødvendiggjorde en forholdsvis åpen og eksplorerende metodisk tilnærming. En innvending mot det valgte designet er at funnene ikke kan generaliseres. Det skyldes at utvalget som studeres ikke står i noe kjent forhold til populasjonen det utgår fra. En slik metodisk kritikk kan imøtegås ved å understreke at jeg ikke har hatt som hensikt å trekke slutninger for hele arbeidsmarkedet. Dette svaret leder imidlertid til et nytt spørsmål: Hvilke muligheter og begrensninger følger av valget om å gjøre en casestudie?

Mot for eksempel Helleviks (1981) matematiske krav til generalisering, kan man vise til blant annet Ragin (1994), som mener at det kan være mulig å trekke slutninger utover et enkeltstående case. Den tilsynelatende motsetningen mellom forfatterne bunner i at de fokuserer på delvis ulike formål med forskning. For Hellevik er generalisering avgrenset til å trekke slutninger fra et utvalg til en populasjon ut fra matematisk etterprøvbare prinsipper og beregnbare feilmarginer. Ragin, på sin side, understreker at prosesser som avdekkes i et case trolig vil være virksomme i andre. Ønsket om matematisk generalisering er begrunnet med behovet for å etterprøve eller teste en hypotese eller teoris gyldighet i en populasjon, mens en casestudie gjerne vil ha som siktemål å avdekke mønstre som man eventuelt kan undersøke utbredelsen av på et senere tidspunkt. Med bruk av ikke-representative data er man derfor interessert i å finne

fram til «representasjoner» og ikke representativitet (Ragin 1994). Ragin og Hein (1993:271 ff.) konkluderer med følgende:

«... we argue that small-N comparative analysis should be seen as a rich arena for the developing and elaboration of concepts and ideal types, and for carrying on a rich and constructive dialogue between ideas and evidence.»

Utover å generere ny kunnskap, bør også andre forhold ved casestudier diskuteres. Blant annet gjelder det muligheten for å studere et fenomen i lys av dets kontekst. Dette er ikke umulig å gjøre ved bruk av andre metoder, men i casestudier er innsikt i forholdet mellom deler og helhet særlig sentralt (Ragin 1987). Framstillingsmessig kan imidlertid kompleksiteten representere et problem ettersom det ofte vil være vanskelig å systematisere funnene på en oversiktlig måte.

Om en da fokuserer på casestudier med bruk av en eksplorerende strategi, kan vansker med å ordne funn forstås som en konsekvens av at man ikke starter med presise hypoteser. Samtidig er avdekking av komplekse sammenhenger en av begrunnelsene for å gjøre en casestudie. Det er ikke enkelt å framstille komplekse forhold på enkle måter. Både analyse og framstilling blir lett assosiative, noe som medfører substansielle så vel som pedagogiske svakheter. Først og fremst er problemet relatert til at eksplorerende studier kan være vanskelige å lese, ettersom den teoretiske rammen for analyse gjøres implisitt. Så lenge kriteriene for utvelgelse av data og ståsted for fortolkning ikke er avklart, kan heller ikke leseren se hvilke premisser studien bygger på. Konsekvensen er at en vanskelig kan imøtegå et argument eller et funn med faglig begrunnet kritikk.

En forsker vil alltid ha oppfatninger og implisitte antakelser forut for innsamling og bearbeiding av et empirisk materiale. Derfor er det nødvendig å klargjøre premissene som ligger til grunn for en analyse. Ragin (1994) hevder at teori bør fungere som en slik analytisk ramme for fortolkning, systematisering og forenkling i kvalitative studier. Dermed går han mot rent induktive tilnærminger, noe han begrunner med at: «It is impossible to decide which bits of evidence

about a case are relevant without clarifying the concepts and ideas that frame the investigation» (Ragin 1994:84).

I avhandlingen søker jeg å være eksplisitt på to måter. For det første, ved å trekke opp det teoretiske perspektivet (kapittel 3) som er sentrale for min forståelse og for hvilke data som er samlet inn. For det andre, ved å gi en forholdsvis bred presentasjon av bedriftene og informantene senere i dette kapitlet. Men først vil jeg diskutere fordeler og ulemper med å ha et utvalg bestående av flere cases, og muligheter for å sammenlikne på tvers av dem.

Komparasjon

I de etterfølgende analysene er det to dimensjoner som i særlig grad vil bli sammenliknet: De fire bedriftene og personer med norsk bakgrunn versus personer med synlig minoritetsbakgrunn. Komparasjon er ikke noe som kjennetegner dette prosjektet særskilt. Snarere er det rimelig å hevde at samfunnsvitenskap alltid handler om å sammenlikne. Variasjonen gjelder hvor eksplisitt sammenlikningen gjøres. Likevel oppfattes gjerne *komparativ metode* som sammenlikning av visse typer enheter, som for eksempel bedrifter, organisasjoner eller land, mens det er mer uvanlig å omtale sammenlikning av individer som komparasjon.

Et formål med komparasjon er å få fram likheter og forskjeller. For å få til en sammenlikning som gjør det mulig å se hva som sammenfaller og hva som avviker, forutsettes det visse felles dimensjoner som gjør det mulig å sammenholde casene. Derfor er komparasjon ikke avgrenset til samfunnsvitenskapene, men må snarere betraktes som en generell metode for forståelse. Dette er tydelig om en går til historiefaget, som ofte forbindes med analyser av unike og enkeltstående hendelser. Likevel er komparasjon aktuelt også i historisk metode. Blant annet Lunden (1988:21) konkluderer med at:

«1. Anten historikaren leitar etter det som er likt eller det som er ulikt, dvs. det allmenne eller det spesielle, er samanlikning i begge tilfelle like nødvendig. 2. All samanlikning er umogeleg utan eit felles, klassifiserande omgrepsapparat, og utan felles målestavar på det som skal samanliknast».

Følger en Lunden, er det avgjørende å være bevisst det komparative elementet i innhenting, klassifisering og fortolkning av data. Om en velger et lite antall cases, er kriteriene som legges til grunn for utvelgelse av stor betydning for studiens potensiale. Men man må også være bevisst på hva som gjøres til gjenstand for sammenlikning, og man må ha felles «målestavar» for å kunne sammenlikne.

Andre, og mer kjente, strategier for å sammenlikne kan hentes fra John Stuart Mills *A system of logic* (Mill [1843] 1967). Her skiller det mellom to strategier for komparasjon – «method of agreement» og «method of difference». I den første tilnærmingen er strategien (mest mulig) likhet i det som skal forklares (den avhengige variabelen), mens man søker å avdekke variasjon i forhold som forklarer (de uavhengige variablene). I «method of difference» er strategien motsatt. Da tar man utgangspunkt i den avhengige variabelen, for deretter å søke å finne (for å eliminere) like verdier på de uavhengige variablene. Metodene er følgelig ulike med hensyn til hva som gjøres til gjenstand for undersøkelse.

Etter Mills syn var imidlertid begge metodene lite egnet for analyser av samfunnsvitenskapelige forhold. I sin kritikk la han vekt på at koblingen mellom årsaker og virkninger i samfunnet er for sammensatte for «rene» sammenlikninger.

Med utgangspunkt i Mill, kan man derfor spørre om komparasjon av situasjonen i ulike bedrifter overhodet gir mening. Til dette ville trolig Mill svare at casene er for komplekse, og at de har for mange særskilte kjennetegn som man ikke makter å ta hensyn til. Av den grunn er det umulig å avgjøre når noe er likt og ulikt. Problemet ligger dels i klassifikasjonsproblemet (jf. Sivesind 1993:42), dels i muligheten til å holde variabler konstante på tvers av komplekse case. Til det siste har det vært hevdet at en kontrollstrategi med få enheter og mange uavhengige variabler, er problematisk uansett hvilken av Mills metoder en bruker (se for eksempel Tranøy 1993:25).

Det finnes alternative strategier. Blant annet Ragin (1987) mener det er mulig å få til en tilfredsstillende sammenlikning om en anlegger en helhetlig tilnærming. Dels fordrer det at forskeren er

eksplicit om hvilke forhold som vektlegges, dels at funnene kontekstualiseres for å tydeliggjøre likheter og forskjeller i de ulike casene. Tilsvarende mener Sivesind (1993:46) at eksperimentelle design er lite realistiske for samfunnsmessige forhold, men han er likevel åpen for at det kan være mulig å kontrollere for noen variabler selv i komplekse case. Med andre ord, når det ikke er mulig å få til perfekte sammenlikninger hvor en både har oversikt over alle variabler, samt full kontroll på det som varierer og det som holdes konstant, er trolig den beste strategien å sannsynliggjøre noen sammenhenger ut fra en begrunnet oppfatning av hvilke likheter og forskjeller som er relevante i en konkret situasjon.

I avhandlingen har jeg valgt en strategi hvor jeg søker å forklare én type utfall, nemlig systematisk ulikhet. Tilnærmingen minner derfor mest om Mills «method of agreement». Min begrunnelse for å ha med flere case knytter seg likevel ikke til en kontrollstrategi hvor siktemålet er å trekke entydige konklusjoner om kausalitet. Snarere vil jeg betone designets muligheter for å maksimere informasjon, samt å identifisere mønstre og utvikle mulige hypoteser. Flere case vil først og fremst kunne bidra til å øke den samlede informasjonsbredden. Faren ved en slik strategi er at den blir for partikularistisk eller singular, ved at forklaringene ikke kan frikobles fra det caset de er koblet til (se diskusjon i Sivesind 1999:362). Måten jeg vil imøtegå dette problemet på, er å søke å identifisere sentrale handlingsbetingelser. Deretter er det mulig å diskutere hvilken effekt de trolig kan ha i andre case.

En annen styrke med å bruke flere case er at det kan bidra til å synliggjøre forhold som ellers ikke hadde vært så tydelige. På den måten kan en viss grad av komparasjon bidra til å eliminere trivialiteter og uvesentligheter, noe som er sentralt i lys av ambisjonen om å finne sammenhenger og mekanismer som kan være virksomme utover de konkrete casene som analyseres. Her følger jeg Pickvance (1986) og Ragin (1987), som begge legger vekt på verdien av å sammenlikne – for å forstå og forklare. Gjennom sammenlikning er det mulig å bli klar over forhold man i utgangspunktet tar for gitt og ikke stiller spørsmål ved. En rekke forhold framtrer først

som spesielle om en ser dem i kontrast til andre forhold eller situasjoner hvor det var grunn til å vente en likhet.

Oppsummering

Hittil har jeg lagt stor vekt på å diskutere casestudier og komparasjon, og samtidig å begrunne min metodiske tilnærming. Videre har siktemålet vært å synliggjøre hvordan designet er begrunnet ut fra det analytiske rammeverket som ble trukket opp i kapittel 3. Casestudier ble foretrukket av flere grunner: For det første forelå det lite kunnskap om feltet på forhånd. Av den grunn ønsket jeg å anlegge en strategi som gjorde det mulig å gå i dybden og få mest mulig informasjon som kunne være relevant. For det andre fordi det analytiske rammeverket impliserte komplekse data på flere nivåer.

Jeg har valgt å hente inn informasjon fra fire bedrifter. Siktemålet er å få stor variasjonsbredde som åpner for ulike forklaringer. Hensikten er å komme fram til et «metningspunkt», i betydningen at jeg ikke finner nye typer av årsakssammenhenger. Det komparative elementet er derfor både av betydning i beskrivelsene som gjøres og for konklusjonene som trekkes.

I det følgende vil jeg gjennomgå de viktigste overveielser i selve datainnhenting. Herunder gis det også en inngående presentasjon av de enkelte bedriftene og informantene.

4.2 Noen strategiske beslutninger før og under innsamlingen av data

I forrige kapittel gikk jeg gjennom det teoretiske rammeverket for de empiriske analysene. Her konkluderte jeg blant annet med at ny økonomisk sosiologi har metodologiske implikasjoner for hvilke data det er nødvendig å innhente. Mer konkret kom jeg til at det var behov for informasjon om bedriftene og deres rammebetingelser, samt om arbeidsgiverne og arbeidstakerne. Ut fra formålet i denne studien var det dessuten nødvendig både å ha samtaler med personer med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn. Videre trengte jeg innsikt i hvorvidt det faktisk var systematisk ulikhet i utfall når det gjaldt forhold som

blant annet å få jobb, opprykk, lønn, oppsigelser, samt hvilke motiver aktørene hadde for å handle på bestemte måter.

For å avdekke forskjeller innhentet jeg informasjon ved gå gjennom regnskap og dokumentasjon i bedriftene, og ved å la informantene fortelle sine historier. Å få innsikt i aktørenes motiver er imidlertid komplisert ettersom aktørene selv ikke nødvendigvis er seg fullt bevisst hvorfor de foretar bestemte typer av handlinger. Antakelser om aktørenes motiver vil derfor være mine fortolkninger av informantenes subjektive oppfatninger og deres forklaringer av egne motiver og handlinger.

Jeg vil også legge til at jeg gjerne skulle hatt prosessuelle data i prosjektet. Å følge bedrifter og informanter i tilstrekkelig tid, ville imidlertid bli for ressurskrevende. Helst skulle jeg ha fulgt flere ansettelsesprosesser, for deretter å ha studert hvorvidt nye arbeidstakere ble ulikt integrert i bedriften betinget av bakgrunn. Det hadde også vært interessant å studere oppsigelser, som kan betegnes som en tredje kritisk situasjon. I løpet av den tiden jeg gjorde datainn-samlingen skjedde det imidlertid både få ansettelser og (fra en et forskningsmessig ståsted) for få oppsigelser. Innhenting av data pågikk likevel over så lang tid at jeg fikk glimt inn i enkelte pågående saker. I denne observasjonsliknende delen av datainnsamlingen, var kantina og særlig røykerom viktige områder. Her snakket jeg med de ansatte om små og store hendelser som de og jeg var interessert i. Jeg ble også invitert med på fester og på andre tilstelninger hvor jeg fikk informasjon som ikke kom fram i intervjuer.

Forut for intervjuprosessen hadde jeg foretatt en del sentrale beslutninger. I første rekke dreide det seg om spørsmål om hva slags bransjer og bedrifter jeg skulle henvende meg til, og hvem jeg skulle intervjuer. Valgene ble gjort ut fra en skjønnsmessig navigering mellom hensynet til å sikre mest mulig bredde på den ene siden, og å sørge for å unngå å få for mye og sprikende materiale på den andre. En annen strategisk beslutning var å velge bedrifter hvor jeg visste at en viss andel arbeidstakere hadde synlig minoritetsbakgrunn. Ettersom jeg var opptatt av «møtet» mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere, med og uten synlig minoritetsbakgrunn, var en slik avgrensing nødvendig.

I intervjusituasjonen søkte jeg å skape en mest mulig uformell atmosfære. Hensikten var å overbevise informantene om at jeg ikke kom fra ledelsen, eller at jeg ville rapportere hva de hadde fortalt i etterkant. Etter noen forsøk fant jeg ut at informantenes tillit ble bedre og kom raskere om jeg ikke brukte båndopptaker, men lot intervjuene være mest mulig lik en samtale. Men til forskjell fra en vanlig omgangsforn, skrev jeg notater underveis. I utgangspunktet fryktet jeg at informantene ville reagere på at jeg skrev ned det de sa. Det eneste problemet skrivningen medførte var at den tok tid, noe som stykket opp samtalen. Samtidig var disse avbrekkene en anledning for informantene til å reflektere over spørsmålene jeg stilte.

Man kan spørre om hvilken autensitet disse notatene har. I stor grad utgjør de mine fortolkninger av det som ble sagt, og kan derfor ikke oppfattes som en objektiv gjengivelse. Notatene er snarere å betrakte som fragmenter av samtaler, med supplerende analyse. At det var nødvendig å analysere fortløpende virket trolig til at jeg stilte flere oppfølgingsspørsmål enn jeg ellers ville gjort. På den måten var det mulig å prøve ut de første famlende analysene i løpet av samtalen.

Samtidig var det viktig å få med gode poenger slik de ble formulert. Derfor skrev jeg ned utsagn så ordrett som mulig. En del av disse er tatt med i avhandlingen for å illustrere poenger. Men også i disse gjengivelsene kan det ha sneket seg inn feil. I enkelte tilfeller fordi informantene hadde mye å fortelle, i andre tilfeller fordi det var vanskelig å forstå hva de sa. Som følge av disse begrensningene har jeg valgt å ikke sette gjengivelsene i anførselstegn, uansett om de er direkte sitater eller ikke.

I forlengelse av det foregående vil jeg utdype noen momenter knyttet til å arbeide med informanter som hadde mangelfulle norskkunnskaper. Uten et felles språk var det vanskelig å gjennomføre en del av intervjuene. I noen grad løste jeg problemet ved å velge informanter som behersket norsk. Samtidig ville jeg gått glipp av vesentlig informasjon om jeg bare snakket med dem jeg kunne forstå. Om hele utvalget var trukket på bakrunn av språkferdigheter, ville deres fortellinger og opplevelser trolig gitt meg inntrykk av at språk hadde mindre betydning i bedriften enn det reellt sett hadde.

For også å kunne ha med informanter som var dårlige i norsk var det av og til nødvendig å benytte tolk.

I tillegg var hvert intervju forholdsvis langt, og jeg prøvde å treffe alle informantene flere ganger. Dette gjorde det mulig å gjenta spørsmålene, eventuelt stille dem på en litt annen måte, og i tillegg legge fram min fortolkning av det de hadde sagt for å høre om jeg hadde forstått dem riktig. Denne strategien løste ikke alle problemene, men framsto som tilfredsstillende ettersom de fleste informantene ga uttrykk for at jeg hadde forstått dem.

Et annet type problem var at enkelte prøvde å svare det de trodde var «riktig», enten ut fra hva de antok at jeg var ute etter eller i forhold til ledelsen (om de skulle få vite hva de sa). I den sammenheng er forholdet mellom notatskriving og lydbåndopptak uvesentlig. For skriving vil selvsagt ikke hindre at historiene krydres med en smule fantasi, – for å gi deg noe mer å forske på, som en informant uttrykte det.

Valg av bedrifter

Dataene er hentet fra fire ulike bedrifter, to produksjons- og to servicebedrifter. Valg av bransje og bedrift er i hovedsak gjort for å sikre at forholdsvis mange personer med synlig minoritetsbakgrunn var ansatt i bedriftene som ble valgt ut. Grunnen til å velge to ulike bransjer, var ønsket om å øke variasjonsbredden i typer av forklaringer. Samtidig var siktemålet at jeg skulle kunne sammenlikne bedriftene parvis ved å velge to bedrifter i hver av bransjene.

Alle bedriftene inngikk i privat sektor. Jeg valgte denne delen av arbeidsmarkedet ettersom mange med synlig minoritetsbakgrunn jobber der. Dessuten viste det seg vanskelig å få innpass i relevante statlige bedrifter. Konsekvensen er imidlertid at jeg ikke kan si noe om mulige forskjeller mellom offentlig og privat sektor.

Tre av bedriftene var plassert i Oslo, mens den fjerde, en fiskeforedlingsbedrift, lå på et lite sted på kysten av Nord-Norge. At jeg valgte bedrifter i Oslo, skyldes i hovedsak at byen skiller seg fra resten av landet ved at det er bosatt en særlig stor andel med synlig minoritetsbakgrunn. Bortsett fra i fiskeforedlingsbedriften ble intervju-

ene gjort over flere måneder. Feltarbeidet i Nord-Norge var imidlertid konsentrert i en kort og intensiv periode.

Distriktsbedriften ble valgt fordi den lå i en homogen del av arbeidsmarkedet, og at samspillet mellom bedrift og lokalsamfunn var tettere enn i Oslo. Dessuten ønsket jeg å studere fiskeindustrien i Nord Norge, ettersom dette er en bransje som tilsynelatende har lyktes i å sysselsette en forholdsvis stor andel med synlig minoritetsbakgrunn. Nærmere bestemt gjelder dette tamilske flyktninger fra Sri Lanka. I flere oppslag i massemedia beskrives dette som «suksessinnvandrerne», som kom raskt i jobb, med eller uten norskkunnskaper.

I de etterfølgende beskrivelsene vil det også gå fram at hver av bedriftene hadde særtrekk og sto overfor store utfordringer som måtte håndteres i nær framtid. Disse er det lagt vekt på i beskrivelsen, fordi de på ulike måter er av betydning i de etterfølgende analysene.

Innsamlingen av datamaterialet pågikk i 1996 og 1997. Dette var en periode hvor arbeidsledigheten var på vei ned i Norge, fra en topp omkring 1993/1994 (Kjelsrud og Sivertesen 1997:127). I løpet av det tidsrommet jeg samlet inn dataene begynte ledigheten også å bli svakt redusert for personer med synlig minoritetsbakgrunn.

Case 1. Produksjonsbedriften Nærnytt

Bedriften var gammel og tradisjonsrik innen nærings- og nytelsesmiddelindustrien, plassert i hovedstaden. Her ble det produsert ferdigprodukter direkte for distribusjon til utsalgssteder i Norge såvel som i utlandet. Nærnytt var en av flere tilsvarende bedrifter i Norge, og konkurransen både innenlands og fra bedrifter i utlandet var stor og ville trolig øke i tiden framover. Situasjonen på markedet hadde resultert i at flere tilsvarende bedrifter enten var nedlagt eller hadde blitt fusjonert med andre.

Bedriften hadde en typisk hierarkisk struktur, inndelt i fire adskilte nivåer. Øverst en bedriftsleder, med fem mellomledere under seg. Av disse var tre direkte tilknyttet produksjonen, mens de to andre var knyttet til henholdsvis administrasjon/økonomi og personal/opp-læring. Under mellomlederne var det fem avdelingsledere, en for hver av produksjonsavdelingene. På det laveste nivået var arbeiderne, der 110 av totalt 140 var knyttet til produksjon.

Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn hadde utgjort en betydelig andel av arbeidstakerne siden begynnelsen av 1970-tallet. Da intervjuene ble gjennomført var antallet om lag 40, fra 14 ulike land i fire verdensdeler. De to største gruppene var fra Pakistan og det tidligere Jugoslavia, med henholdsvis fem fra hvert land. Det var med andre ord ikke én gruppe som dominerte. Flere hadde arbeidet ved fabrikkene helt siden de kom til Norge. For mange ville det si fra begynnelsen av 1970-tallet. Disse var følgelig en del av det som gjerne betegnes som den første bølgen arbeidsmigranter, som kom på slutten fra 1960-tallet og fram til den såkalte «innvandringsstoppen» i 1975 (se Korbøl 1988, Benum 1998). På Nærnytt var dette den gruppen som både var eldst og hadde høyest ansiennitet. Når det gjaldt lønn, var det få som klaget. Inkludert tillegg og overtid var det ikke uvanlig å ha en årslønn på over kr 300 000.

Det var imidlertid ingen med synlig minoritetsbakgrunn som hadde formelle ledelsesoppgaver. Tvert om jobbet de fleste på det laveste nivået i en av de tre avdelingene som hadde ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. De fleste jobbet på lageret, en avdeling kjenntegnet ved monotone arbeidsoppgaver, lav prestisje og få muligheter for opprykk. I de to øvrige avdelingene hvor det arbeidet personer med synlig minoritetsbakgrunn, var det bare små forskjeller i lønn, og tilsynelatende også når det gjaldt prestisje og karrieremuligheter.

Da intervjuene ble gjennomført, sto bedriften på terskelen til å gjennomføre store endringer i driften. Det skulle effektiviseres og rasjonaliseres i tråd med tidens teorier for organisering. Dette innebar at produksjonen skulle legges om med større vekt på arbeidsteam og individuelt ansvar gjennom internopplæring, jobbrotasjon og fleksibilitet. Omleggingen skulle gjennomføres i to samtidige prosesser. Som følge av utvidet ansvar og nye måter å organisere produksjonen på, ville bedriften gi internopplæring som skulle kunne ut i en formell sertifisering av arbeidstakerne. I tillegg ønsket bedriften å redusere antall ansatte, delvis som en følge av nye arbeidsmetoder, men også som en nødvendig konsekvens av økt konkurranse.

Bedriften inngikk i et større konsern, og daglig leder var underlagt bedriftens styre. Det kan også legges til at bedriften samarbeidet med flere andre bedrifter i Norge og i utlandet.

Case 2. Produksjonsbedriften Fiske

Fiske var plassert i et lite lokalsamfunn på kysten av Nord-Norge, med fiskeforedling som hovednæringsvei. Råvarene ble levert fra egne trålere, eller kjøpt fra andre som leverte direkte på brygga. Markedet var internasjonalt og bedriften konkurrerte med andre fra både inn- og utland. Mange bedrifter hadde gått konkurs i løpet av de siste årene, og andre var truet av innskrenkninger eller nedleggelse. I tillegg til stor konkurranse var bedriften sårbar på grunn av svingninger i tilgangen på råvarer.

Fiske var ulik de tre andre bedriftene i utvalget, fordi den var lokalisert i et lite lokalsamfunn. Plasseringen gjorde bedriften svært betydningsfull for samfunnet rundt, og følgelig ble samspillet mellom bedrift og omverdenen viktig i denne delen av feltarbeidet.

Bedriften besto av tre hovedavdelinger: brygga/lager, filetering og pakking. I tillegg var det en liten administrasjon og en kantine. Strukturen var forholdsvis enkel, hierarkisk og besto formelt av to nivåer. På det øverste var ledelsen, som likevel ikke var mer adskilt fra arbeidstakerne enn at de deltok i produksjonen i særlig travle perioder. På det andre nivået var arbeidstakerne, som jobbet på en av tre avdelinger. I tillegg hadde bedriften kontrollører, som på mange måter fungerte som en type mellomledere. Deres oppgave var å sjekke at det ble kuttet riktig type fisk og at den var fri for bein. For at ferdig kuttet fisk skulle godkjennes, måtte det være mindre enn fire små bein pr. kg. fisk.

De viktigste intervjuene ble foretatt blant de ansatte på fileteringsavdelingen. De fleste med synlig minoritetsbakgrunn arbeidet her som såkalte «kuttere». Dette er betegnelsen på arbeidstakerne som jobber med å filetere fisken fri for bein, for så å dele den opp i passe stykker. Oppgaven var enkel, men arbeidet var tungt og det var krevende å kutte fisken så hurtig at lønnen oversteg et minimum.

På direkte forespørsel gikk det fram at ledelsen ikke hadde full oversikt over hvor mange av de ansatte som hadde synlig minoritetsbakgrunn. De antok imidlertid at det var om lag 60 da intervjuene skulle starte. Men det var stor turnover i bedriften. På den tiden jeg var der, planla de betydelige utvidelser av arbeidsstokken. I løpet av det siste året var det ansatt om lag 60–70 nye personer. I alt var

12 nasjonaliteter representert ved bedriften. Men til forskjell fra Nærnyt, var én gruppe dominerende på Fiske, nemlig tamiler fra Sri Lanka. De siste 10 årene hadde mange tamiler vært ansatt i bedriften.

Produksjonsprosessen ble organisert «parallelt» (jf. Augustsson 1996). Det vil si at alle gjorde likt arbeid, men uavhengig av hverandre og i sitt eget tempo. Av den grunn var ikke arbeidstakerne avhengig av å kommunisere eller samarbeide, til tross for at de sto langs et samlebånd. Slik arbeidet ble organisert kunne de ansatte ta pauser når de ville og kutte i ulikt tempo, uten at det virket inn på kollegenes produksjon. Når det gjaldt lønn, praktiserte bedriften radikal akkord. Det vil si at kutterne ble lønnet etter hvor mange kilo de filletterte i løpet av en dag. Akkordsystemet ga stor lønnsbredning, men også muligheter for god fortjeneste. I 1995 var høyeste lønn om lag kr 320 000, noe som er betydelig over gjennomsnittet om en ser alle bransjer under ett dette året.

To måneder før feltarbeidet startet ble imidlertid lønnsystemet lagt om. Mange av informantene uttrykte misnøye med det nye systemet. I det tidligere systemet hadde lønna vært lineær. Da startet arbeiderne på null og fikk en gitt pris pr. ferdig kuttet kilo. Det nye systemet innebar en minstelønn og en avtagende kurve utover dette. Resultatet var at det ble mindre attraktivt å kutte mye. Av mange ble omleggingen oppfattet som en måte å la de dyktige kutterne subsidiere nybegynnere på. Lønnsnedgangen i de to første månedene tydet også på at endringen hadde store konsekvenser. Mens en god kutter hadde nærmere 150 kroner timen før, var lønna redusert til om lag 110 kroner med det nye systemet. Fortsatt var det ingen formelle krav til å bli kutter, noe som trolig skyldtes at problemet var å skaffe arbeidskraft. Alle kunne prøve seg, men klarte man ikke å kutte minimumet (tilsvarende 70 kroner pr. time) i løpet av seks uker, fikk man ikke forlenget engasjement.

Case 3. Servicebedriften Sove

Sove var et mellomstort hotell i Oslo med bar og restaurant i tillegg til vanlig hoteldrift. Hotellet, som ble bygget på slutten av 1960-tallet, inngikk i en større kjede, og hadde stor konkurranse fra andre hoteller og restauranter.

Bedriftsstrukturen var hierarkisk med daglig leder, mellomledere, avdelingsledere og lavest, arbeiderne i de ulike avdelingene. På mellomledernivå var det også to løsrevne avdelinger, nemlig økonomi og salg/marketing. Totalt var det om lag 120 fast ansatte, i tillegg til ca. 45 med løsere tilknytning.

Alle ansatte med synlig minoritetsbakgrunn jobbet på det laveste nivået. Av staben på 120, utgjorde de 1/3, det vil si om lag 40 personer. En særlig stor andel av dem var i oppvasken, andre jobbet med å rydde rom, innen rengjøring, eller som bellmen.¹⁶ I tillegg var det noen kokker med synlig minoritetsbakgrunn. Det var altså ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i flere av avdelingene, men de hadde alle til felles at de arbeidet på forholdsvis lavt nivå. Unntaket var kokkene, som nøt en forholdsvis betydelig prestisje.

Når det gjaldt avlønning, fant jeg ingen forskjeller mellom ansatte på samme avdeling, men det var betydelig variasjon mellom avdelingene. Dårligst betalt var ansatte i oppvasken og ansatte som ryddet rommene. De oppga en årslønn på om lag 170 000, mens andre, deriblant servitører og kokker, hadde høyere lønn, om lag 200 000. Servitører kunne tjene enda bedre, som følge av tips fra gjestene.

I den tiden hotellet hadde eksistert, hadde ansatte med synlig minoritetsbakgrunn utgjort en betydelig del av de ansatte. Særlig var det mange menn med bakgrunn fra Pakistan. Flere av dem hadde jobbet på Sove siden de kom til Norge, mange siden begynnelsen av 1970-tallet.

I denne perioden hadde det vært mange konflikter ved hotellet. Delvis dreide de seg om lønn, arbeidstid og arbeidsmiljø, men en del av motsetningene var også relatert til forholdet mellom arbeidstaker med norsk bakgrunn og ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Dessuten hadde det vært problemer mellom ulike grupper av ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Som konsekvens av konfliktene arbeidet bedriften for å finne fram til tiltak for å redusere problemene.

Case 4. Servicebedriften Drømme

¹⁶ Bellman er en som hjelper til med å bære bagasje. Et vanligere navn er pikkolo. Ofte benyttes imidlertid kallenavnet «bellboy», en betegnelse som ikke er uten konnotasjoner.

Drømme var et hotell med tilhørende restauranter og barer. I likhet med Sove, var også dette hotellet plassert i Oslo, men det var bare fem år gammelt og betydelig større. De fleste av gjestene var forretningsmennesker som enten var på konferanse i hotellets lokaler, eller på gjennomreise i byen. Drømme inngikk i en internasjonal hotellkjede, drevet etter samme mal.

Hotellet hadde en hierarkisk struktur, men det var vanskelig å definere antall nivåer. Bedriften var delt inn i seks avdelinger: salg/marketing, personal/lønn, økonomi, teknisk/vedlikehold, sikkerhet, drift. Hver avdeling hadde egen leder og nestleder. Under dem var det forskjellig antall nivåer i de ulike avdelingene, men alle rapporterte til et mellomledernivå.

I bedriftens korte historie hadde ansatte med synlig minoritetsbakgrunn utgjort en sentral del. Da feltarbeidet pågikk var det om lag 300 faste ansatte, og av dem var 75 med synlig minoritetsbakgrunn.

Til sammen var mer enn 30 nasjonaliteter representert. Om en ser på sammensetningen, var Sove ulikt Drømme. På Drømme var det ikke én dominerende gruppe blant de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, men filippinere og tamiler utgjorde de største gruppene.

Tabell 4.1 En oversikt over sentrale aspekter ved de fire casene

	<i>NÆRNYT</i>	<i>FISKE</i>	<i>SOVE</i>	<i>DRØMME</i>
Næring	Nærings- og nytelsesmiddel-industri	Nærings- og nytelsesmiddel-industri	Hotell og restaurant	Hotell og restaurant
Konkurransesituasjon	Stor konkurranse fra inn- og utland	Stor konkurranse, særlig fra innland	Stor konkurranse fra innland	Stor konkurranse fra innland
Økonomisk situasjon	Anstrengt økonomi	Forholdsvis god økonomi, men andre deler av næringen sliter	Forholdsvis god økonomi. Hotellet krever en del vedlikehold	God økonomi. Hotellet inngikk i en stor kjede og er forholdsvis nytt
Grad av tilgjengelig arbeidskraft	Tilgjengelig arbeidskraft, men ønsket å redusere antall ansatte	Knapphet på tilgjengelig arbeidskraft	God tilgjengelighet	God tilgjengelighet
Bedriftsstruktur	Hierarkisk	Hierarkisk	Hierarkisk	Hierarkisk
Antall ansatte	140 totalt. Ca. 100 arbeidere	200	120, samt 45 ekstrahjelpere	300
Antall med synlig minoritetsbakgrunn	40	Ca. 60	40	75
Antall nasjoner representert	14 Personer fra tidligere Jugoslavia og pakistanere utgjorde de største gruppene	12 Tamilene utgjorde den største gruppen	9 Pakistanere utgjorde den største gruppen	30 Ingen gruppe utgjorde tydelig flertall
Avdelinger som hadde ansatte med synlig minoritetsbakgrunn	Tre av fem avdelinger. Alle jobbet på det laveste nivået	Tilnærmet alle jobber som kut-tere. Alle jobbet på det laveste nivået	I alle avdelingene. Alle jobbet på det laveste nivået	I alle avdelinger. Flere jobbet i stillinger med ledelse og adm. oppgaver
Utfordring framover	Gjennomføre sertifisering og redusere bemanningen	Innføre et nytt lønssystem med mindre mulig-heter for høy lønn	Dempe konflikter som hadde preget bedriften tidligere	Videreutvikle en flerkulturell profil. Blant annet ved å ivareta en etnisk sammensatt ledelse

Når det gjaldt lønnsforhold, framstår Drømme svært lik Sove. De ansatte med laveste lønninger hadde en årslønn på om lag 160–170 000, mens nivået var noe høyere for kokker og servitører. Heller ikke her var det mulig å få presise opplysninger om ledelsen, men de selv og ikke

minst de ansatte, var klare på at det var betydelig forskjeller i avlønning avhengig av hvor man var plassert i bedriftshierarkiet.

Det som skilte Drømme fra de andre tre bedriftene, var at det fantes ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i sentrale ledelsesposisjoner. De hadde enten rykket opp internt i bedriften, eller innen kjeden som hotellet var en del av. Da jeg gjorde feltarbeidet hadde blant annet hotellets assisterende direktør synlig minoritetsbakgrunn. Det samme gjaldt for lederen for serveringspersonalet og lederen for bankettavdelingen. Ved siden av Fiske, var Drømme den bedriften som markerte seg som avhengig av å ha ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. De uttrykte derfor en stor interesse og engasjement for hvordan de kunne legge forholdene til rette for å holde på det de kalte en god flerkulturell arbeidsplass.

For å gi en samlet oversikt over en del sentrale aspekter ved de ulike casene har jeg sammenfattet de viktigste opplysningene i en tabell 4.1.

Valg av informanter

De kvalitative dataene er basert på intervjuer med arbeidsgivere og arbeidsledere, samt ansatte i de fire bedriftene. I hver bedrift ble representanter for ledelsen, i hovedsak personen med personalansvar, intervjuet. I tillegg til å ha eneansvar for ansettelser, opprykk og oppsigelser, var personallederne gjerne ansvarlige for arbeidsmiljøet og hadde i noen tilfeller oppgaver knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Ved å studere både personer med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn med tilnærmet samme posisjon i bedriften, var det mulig å analysere hvorvidt et konkret forhold faktisk rammet personer med synlig minoritetsbakgrunn annerledes enn nordmenn.

I tillegg ble tillitsvalgte fra fagforeningen(e) intervjuet. Sammen med personallederen med ansvar for ansettelser, hadde de tillitsvalgte viktig informasjon om personalsituasjonen i bedriften. Fagforeningsrepresentantene utgjorde også en viktig pressgruppe i bedriftene.

Når det gjelder kjønns sammensetningen, har jeg intervjuet både kvinner og menn. Det er likevel en betydelig overrepresentasjon av menn i utvalget, noe som skyldes at det var særlig mange mannlige arbeidstakere med synlig minoritetsbakgrunn i de aktuelle bedriftene. Mest ekstremt var det på Nærnyt, hvor jeg bare intervjuet mannlige

ansatte. Den skjeve kjønns sammensetningen i utvalget har resultert i at jeg har lagt lite vekt på å diskutere forskjeller mellom mannlige og kvinnelige arbeidstakere, med og uten synlig minoritetsbakgrunn. Det er imidlertid rimelig å anta at jeg delvis hadde fått andre funn dersom flere kvinner hadde inngått i utvalget. Det pågår blant annet en interessant diskusjon om kvinner med synlig minoritetsbakgrunn er særlig utsatt på grunn av kombinasjonen mellom kjønn, rase og klasse, se for eksempel Ngan-Ling Chow, Wilkinson og Zinn (1996) og Acker (1997).

Samtalene varte i gjennomsnitt 2–3 timer. Målet var å dekke emnene som var satt opp i guiden (se vedlegg), men rekkefølgen varierte fra intervju til intervju. Det primære hensynet var hele tiden å la intervjupersonene føre ordet og i størst mulig grad få anledning til å fortelle om emner som opptok dem. I løpet av datainnsamlingen snakket jeg med flere enn dem som er direkte inkludert i data-grunlaget. Utgangspunktet var gjerne at de kom bort i kantina fordi de ville fortelle noe, eller de var nysgjerrige på hvem jeg var og hva jeg drev med. I etterkant framstår disse samtalene som viktige for hvilke inntrykk jeg har av de ulike bedriftene. En kort prat i lunsjen gjorde ofte at opplevelsene ble uttalt tydeligere enn de ble i flere timers intervju.

Oppholdet i bedriftene ble også inntak til en type observasjon som ga innsikt i deler av de formelle og uformelle systemene. Dette dreide seg blant annet om forholdet mellom kolleger, og mellom arbeidstakerne og bedriftslederne. I tillegg ga tilstedeværelse innsyn i interne forhold, som hvordan de ansatte snakket til hverandre, hvem de omgikk og hvilken omgangsform som hersket på arbeidsplassen.

I tabellene 4.2 – 4.5 har jeg laget en sammenfattende oversikt over alle informantene som inngår i utvalget. Totalt har jeg intervjuet 68 personer, hvorav 47 er personer med synlig minoritetsbakgrunn og 21 er nordmenn. Til sammen 12 av informantene hadde lederansvar.

Tabell 4.2 Oversikt over informantene på Nærnyt, etter bakgrunn, kjønn, alder år i Norge, utdanning, arbeidserfaring, nåværende stilling og språkkunnskaper

Bakgrunn	Kjønn/alder /år i Norge	Utdanning	Arbeids-erfaring	Nåværende stilling	Språk*
Albania	Mann/58/ 27 år	12 år, skal bli fagoperatør	Først 12 år i søster-bedrift, deretter Nærnyt	Operatør	Lett forståelig
Ex. Jugoslavia	Mann/41/ 12 år	10–12 år	11 år i bedriften	Operatør	Forståelig, klar aksent
Ex- Jugoslavia	Mann/36/ 9 år	18 år, bilmekaniker	9 år i bedriften	Truckfører	Dårlig, men forståelig
Ex- Jugoslavia	Mann /51/ 8 år	Lege	Ryddehjelp, 8 år i bedriften	Truckfører	Dårlig, men forståelig
Filip- pinene	Mann/53/ 12 år	17 år	Uklart	Truckfører	Forståelig, klar aksent
Pakistan	Mann /43/ 12 år	21 år, tannlege	Restaurant, 4 år i bedriften	Operatør	Dårlig, men forståelig
Pakistan	Mann/59/ 28 år	17 år, tolk	20 år i bedriften	Operatør	Lett forståelig
Pakistan	Mann/56/ 26 år	8 år, fagoperatør	20 år i bedriften	Operatør	Forståelig, klar aksent
Pakistan	Mann/56/ 26 år	12 år	Diverse, 17 år i bedriften	Rydding og vasking	Svært dårlig
Tyrkia	Mann/48/ 13 år	20 år, ingeniør	11 år i bedriften	Truckfører	Dårlig, men forståelig
Tyrkia	Mann/58/ 26 år	8 år	Diverse, 23 år i bedriften	Truckfører	Forståelig, klar aksent
Trinidad	Mann/62/ 23 år	Begynt på high school	Vært lenge ved bedriften	Truckfører	Forståelig, klar aksent
Norsk	Mann/51/	9 år, og noe mer	3 år i bedriften	Truckfører	
Norsk	Mann/45/	9 år	Diverse 5 år	Operatør	
Norsk	Mann/45/	12 år	Verksted, 4 år i bedriften	Truckfører	
Norsk	Mann/41/	12 år	8 år i bedriften	Operatør Klubbleder	
Norsk	Mann/41/	12 år	Mange år ved bedriften	Avdelings- leder	
Norsk	Mann/27/	18 år, økonom	2 år i bedriften	Avdelings- leder	
Norsk	Mann/52/	Jurist	Diverse, 3 år i bedriften	Personal- leder	

* Vurderingen av språk er basert på inntrykk fra samtalene. Det er følgelig ikke basert på en formell språktest, og det sier heller ikke noe om skriftlige språkferdigheter.

Tabell 4.3 Oversikt over informantene på Fiske etter bakgrunn, kjønn, alder år i Norge, utdanning, arbeidserfaring, nåværende stilling og språkkunnskaper

Bakgrunn	Kjønn/alder /år i Norge	Utdanning	Arbeids-erfaring	Nåværende stilling	Språk*
Finsk	Kvinne /ca. 25/?	12 år, grunnskole	2 år ved bedriften	Kutter	Svært dårlig, brukte tolk
Finsk	Kvinne/ca. 35/?	16 år, videregående skole	4 år ved bedriften	Kantine	Forståelig, klar aksent
Sri Lanka	Mann/ca. 40/7	17 år, språk	Ved bedriften	Kutter	Forståelig, klar aksent
Sri Lanka	Mann/29/5	15 år, grunnskole	Butikk i Stavanger, 4 år ved bedriften	Kutter	Lett forståelig
Sri Lanka	Mann/26/10 år	8 år	6 år ved bedriften	Kutter	Forståelig, klar aksent
Sri Lanka	Mann /ca. 30/?	10 år, grunnskole	---	Kutter	Svært dårlig, brukte tolk
Sri Lanka	Kvinne/35/?	---	4 år ved bedriften	Kutter	Svært dårlig
Sri Lanka	Mann /ca. 40/ 8 år/	Engelsklærer	---	Tolk i kommunen	Lett forståelig
Sri Lanka	Mann/ca. 45/9 år	16 år, grunnskole, samspråk-utdanning	Jobbet i fem år, før han ble syk	Delvis sykemeldt, vikarierer som morsmålslærer	Forståelig, klar aksent
Sudan	Mann / ca. 30/ 4 år	Electro engeneering (3 år)	Diverse 1 år ved bedriften	Kutter	Lett forståelig
Norsk	Kvinne /ca. 60/	12 år grunnskole	Mange år i bedriften	Kontrollør	
Norsk	Kvinne/53/	16 år videregående skole	Mange år i bedriften	Opplæring/ Klubbleder	
Norsk	Kvinne /ca. 35/	18 år, økonomisk utdanning	4 år ved bedriften	Kvalitets-/ personalsjef	
Norsk	Mann /ca. 50/	---	----	Kultursjef i kommunen	

* Vurderingen av språk er basert på inntrykk fra samtale. Det er følgelig ikke basert på en formell språktest, og det sier heller ikke noe om skriftlige språkferdigheter.

Tabell 4.4 Oversikt over informantene på Sove etter bakgrunn, kjønn, alder år i Norge, utdanning, arbeidserfaring, nåværende stilling og språkkunnskaper

Bakgrunn	Kjønn/alder /år i Norge	Utdanning	Arbeids-erfaring	Nåværende stilling	Språk*
Chile	Mann/37/ 5 år	12 år Tann- legestudier	Butikk, 3 år ved hotellet	Kokke- lærling	Svært dårlig
Ex- jugoslavia	Mann/62 27 år	19 år, universi- tetsutdannet	26 år ved hotellet	Oppvask	Meget godt
Filip- pinene	Kvinne/46/ 12 år	11 år, språk	Rydde rom, 7 år ved hotellet	Rydde rom	Forståelig, klar aksent
Filip- pinene	Kvinne/39/ 13 år	9 år, helse	Servitør, Rydde rom, 9 år ved hotellet	Rydde rom	Dårlig, men forståelig
Pakistan	Mann/53/ 28 år	14 år, ingeniør	Hotell, 25 år ved hotellet	Oppvask	Lett forståelig
Pakistan	Kvinne/36/ 12 år	8 år, grunnskole	Vaskejobb, 2 år ved hotellet	Rydde rom	Dårlig, men forståelig
Pakistan	Mann/54/ 27 år	12 år, grunn- skole m/spesi- alisering	27 år ved hotellet	Oppvask	Dårlig, men forståelig
Pakistan	Mann/28/ født i Norge	(9 år grunnskole)	Verksted, 2 år ved hotellet	Bellman	Meget godt
Pakistan	Mann/59/ 23 år	12 år, språkutdannet	Butikk sammen med bror, 5 år ved hotellet	Oppvask	Dårlig, men forståelig
Tyrkia	Mann/45/ 26 år	Ingen	Div., 2 år ved hotellet	Servitør	Forståelig, klar aksent
Vietnam	Mann/43/ 8 år	17 år matematikk	Div. hotell, 5 år ved hotellet	Kokk	Svært dårlig
Norsk	Kvinne/35/	15 år, hotellfagskole	Servitør, 6 år ved hotellet	Servitør/ klubblleder	
Norsk	Mann/56/	17 år, økonomisk utdanning	Diverse, 8 år ved hotellet	Ass. direktør	
Norsk	Mann /48/	17 år, hotellfagskole	Diverse hoteller, 4 år ved hotellet	Avdelings- leder	
Norsk	Kvinne/41/	12, år grunnskole	Diverse jobber, 3 år ved hotellet	Servitør	
Norsk	Mann/36/	15 år, køkkeskole	Ulike restauranter, 2 år ved hotellet	Kokk	

* Vurderingen av språk er basert på inntrykk fra samtalene. Det er følgelig ikke basert på en formell språkttest, og det sier heller ikke noe om skriftlige språkferdigheter.

Tabell 4.5 Oversikt over informantene på Drømme etter bakgrunn, kjønn, alder år i Norge, utdanning, arbeidserfaring, nåværende stilling og språkkunnskaper

Bakgrunn	Kjønn/alder/ år i Norge	Utdanning	Arbeids-erfaring	Nåværende stilling	Språk*
Cap Verde	Mann/47/22 år	15 år, lærer	Kjøkken, vasker etc., 3 år ved hotellet	Innkjøps-assistent	Forståelig, klar aksent
Chile	Mann/32/9 år	12 år, samt 1 år som kokke-lærling	Vaskehjelp 1. år lærling	Kokke-lærling	Meget godt
Chile	Kvinne/32/7 år	14 år. Ukjent	Ulike steder, 4 år ved hotellet	House-keeping	Dårlig, men forståelig
Egypt	Mann/45/6 år	14 år, teknisk utanning	Servitør, 2 år ved hotellet	Avdelings-leder	Forståelig, klar aksent
Egypt	Mann/33/6 år	18 år, ingeniør. Fagbrev servitør	5 år på hotellet	Servitør	Forståelig, klar aksent
Filip-pinene	Kvinne/37/12 år	15 år, helse og sosial	4 år på hotellet	Rydde rom	Dårlig, men forståelig
Filip-penene	Kvinne/33/4 år	10 år, søm	3 år på hotellet	Rydde rom	Forståelig, klar aksent
Israel	Mann/54/24 år	12 år. FN's yrkesskole for maskinoperatør	Diverse jobber innen hotell, 5 år ved hotellet	Ass. bankettsjef	Dårlig, men forståelig
Japan	Mann/46/26 år	7 år, grunnskole	Jobbet som kokk flere steder, 2 år ved hotellet	Kokk	Dårlig, men forståelig.
Marokko	Mann/36/ny-ansatt	10 år grunnskole	Småjobber. Rengjøring	Ren-gjøring	Forståelig, klar aksent
Marokko	Mann/53/25 år	19 år, fagbrev servitør, hotellfagskole	Diverse 5 år på hotellet	Assisterende direktør	Lett forståelig
Pakistan	Mann /57/25 år	8 år, grunnskole	Bellman ved andre hoteller, 5 år ved hotellet	Bellman	Dårlig, men forståelig.
Romania	Kvinne/40/3 år	12 år trener i idrett	3 år ved hotellet	Vaskeriet	Dårlig, men forståelig.
Sri Lanka	Mann/38/7 år	12 år	Vaskejobber, 4 år på hotellet	Servitør	Forståelig, klar aksent
Norsk	Kvinne/?/ --	19 år, hotellfagskole	5 år ved hotellet	Personal-ansvarlig	
Norsk	Mann /36/	16 år, hotellfagskole	Diverse bar og servitør, 5 år ved hotellet	Servitør	
Norsk	Mann /41/	18 år, økonom-utdanning	1 år ved hotellet	Leder for oppvask	
Norsk	Kvinne/26/	12 år, grunnskole	Diverse, 2 år ved hotellet	Resepsjon	
Norsk	Mann/34/	16 år, kokkeskole	Kokk på hotellet, 5 år ved hotellet	Kokk og klubbleder	

* Vurderingen av språk er basert på inntrykk fra samtalene. Det er følgelig ikke basert på en formell språkttest, og det sier heller ikke noe om skriftlige språkferdigheter.

4.3 Problemer ved anonymisering

Det ble tidlig klart at det var nødvendig å anonymisere både enkeltinformanter og bedrifter, så langt det var mulig. Anonymisering viste seg også å være et vesentlig kriterium for i det hele tatt å slippe inn i bedriftene. Som en bedriftsleder sa:

- Vi har jo ingen interesse av å slippe deg inn her, hvis takken er krigssoverskrifter i avisene. Samtidig vil vi gjerne bidra til at folk utenfor forstår noe av hva som foregår, så om du virkelig tror vi er interessante så er det greit for oss. (Norsk avdelingsleder, Sove)

En slik holdning fra en bedriftsleder er ikke overraskende. Derfor er det grunn til å spørre hvorfor en bedrift i det hele tatt er villig til å slippe en forsker inn. En antakelse er at når en bedrift kan velge om en forsker skal komme inn eller ikke, påvirkes avgjørelsen av bedriftens forestillinger om hva forskeren vil finne. Det er ikke urimelig å tro at dersom bedriften vet, eller har grunn til tro, at en forsker vil avdekke forhold som kan være negative for bedriften, vil dette trolig føre til skepsis. Gitt at dette resonnementet er riktig, kan det tenkes at situasjonen er annerledes i bedrifter som tillater forskning.

For å foregripe problemene med anonymisering, gjennomførte jeg flere samtaler med bedriftene under arbeidet med å forberede datainnsamlingen. Her tilbød jeg blant annet å komme tilbake og rapportere om funnene fra den enkelte bedrift, uten at disse ble offentliggjort. Hensikten var å sikre at bedriftene ikke bare skulle la meg slippe inn dersom de ikke hadde noe «å skjule». Dette var noe samtlige bedrifter uttrykte ønske om, og som de også så nytten av i eget arbeid med bedrifts- og personalutvikling.

For å sikre anonymiteten best mulig var det nødvendig å omskrive navn og andre lett identifiserbare forhold. Mer problematisk ville det vært å gjøre enhetene mindre gjenkjennbare for leseren ved å trekke fra eller legge til personer og variabler. Slike konstruksjoner lager lett

konsistensproblemer mellom den informasjonen som er presentert og analysene som foretas. Å endre noen variabler som tilsynelatende ikke er av betydning, kan også medføre store vansker ettersom det er problematisk å avgjøre hvilke forhold som er relevante og hvilke som er av mindre interesse før analysene er gjennomført.

Informantene måtte også anonymiseres, slik at andre i bedriften ikke kunne identifisere dem. Dette var mulig når det gjaldt arbeidstakerne, men var komplisert blant lederne. Jeg vurderte det likevel slik at det måtte tas særlig hensyn til arbeidstakerne. Når det gjelder bedriftsledere, er de for det første sterke i kraft av sin posisjon. For det andre er en bedriftsleder på mange måter en offentlig rolle, som har til oppgave å være bedriftens ansikt utad og innad.

I løpet av datainnsamlingen ble det i mange tilfeller avgjørende for meg å få høre om samme sak fra ulike involverte. Men selv om jeg intervjuet alle, snakket de ikke nødvendigvis om det samme. Eller kanskje snakket de om det samme, men uten at jeg skjønnte det. Jeg gjorde derfor følgende valg: Hensynet til anonymiteten var det viktigste, men ut fra styrkeforholdet var det viktigere å bevare arbeidstakernes anonymitet i forhold til bedriftsledelsen enn motsatt.

Anonymisering innebar imidlertid et substansielt dilemma. Under arbeidet med å hente inn og bearbeide data viste det seg raskt at mange enkelthistorier hadde satt bedriften på «prøve». Dette var for eksempel usaklige oppsigelser, urettferdig behandling fra bedriftene, men også personen som «tok» seg ferie i seks måneder, eller da 90 prosent av arbeidstakerne på en avdeling sykmeldte seg i løpet av en dag. Disse og andre funn var viktige i seg selv, men dilemmaet besto i at jeg ønsket å konfrontere de berørte partene med det jeg hadde hørt. Spørsmålet var: Hvordan gjøre dette og samtidig bevare de(n) andres anonymitet? Noe enkelt svar på dette problemet fantes ikke. Jeg var derfor nødt til å navigere etter skjønn og søke å finne en farbar vei hvor jeg voldt minst mulig skade.

Del II

Å få jobb – første kritiske situasjon

Bosnia – Hercegovina, våren 1997

– I am from Srebrenica. You know!

Mirsad hevet det ene øyebrynet og så utforskende på meg. Jeg nikket, mens FN, unfallighet, bakhold og Mladic passerte i revy over netthinnen. Mirsad ventet ikke på svar, men på en reaksjon. I løpet av noen uker hadde jeg lært å bli overrasket om et hus ikke var bombet eller hadde kulehull rundt vinduene. Mine perspektiver var allerede i bevegelse, men Mirsad og hans historie har blitt stående.

Mirsad gjentok igjen: –You know! Hva skulle jeg svare? Tiden til å vurdere alternativene var knapp. Jeg kunne velge «ja», underforstått jeg vet hvor mange som døde, hvordan du har det og hvorfor du virker motløs. Et slik svar framsto umulig der vi sto, ansikt til ansikt. Men også «nei» var lite aktuelt. Det ville til fulle vise at jeg hadde forvillet meg inn på et sted jeg egentlig ikke hadde noe å gjøre. Altså var jeg uten noe egnet svar. Løsningen ble et lite nikk som jeg håpet både var megetsigende og intetsigende nok til at jeg unngikk oppfølgingsspørsmål. Vi satt på en kafé i Sanski Most, en liten by noen timers kjøretur nord for Sarajevo. Om en knapp halv time skulle vi dra til det lokale sagbruket.

Bedriftsbesøket var en del av et prosjekt jeg gjorde på oppdrag for Flyktningerådet. Mer enn to år etter at Daytonavtalen var undertegnet, var det ikke mer enn noe over tusen av om lag 12 000 flyktninger som hadde reist tilbake til Bosnia fra Norge. Oppgaven var å avdekke problemer flyktningene ville møte på arbeidsmarkedet dersom de vendte hjem. Noe av det første jeg gjorde var å lete fram statistikk. Det var raskt unnagjort for det var ikke mye som var

tilgjengelig. Mest informasjon fikk jeg av International Labour Office eller ILO, som holdt til bak store dører i sentrum av Sarajevo. Etter en overstrømmende mottakelse ble jeg invitert på et Executive Meeting neste dag, hvor jeg ble lovet at alle som jobbet med arbeidsmarkedet i Bosnia ville være til stede. Det viste seg å være åtte personer. Etter den første kommentaren begynte jeg å ane at noe var alvorlig galt. Han som dagen i forveien hadde vært hjelpsom med å finne fram statistikk startet møtet med et spørsmål:

– Does anyone have any ideas – no?

De åtte frammøtte representerte hver sin organisasjon. I lys av at hele 666 internasjonale organisasjoner var representert i Bosnia syntes det påfallende at så få var beskjefteget med hva folk skulle leve av i framtiden.

Jeg gikk fra møtet uten visjoner, men med statistikk. Med store øyne kunne jeg lese at den registrerte arbeidsløsheten var om lag 75–80 prosent, og at mange av dem som hadde arbeid ikke mottok lønn. Da tallene hadde sunket inn var jeg sikker på at jeg aldri igjen ville ha motivasjon til å lese om virkemidler for å redusere arbeidsledigheten fra 3,5 til 3 prosent. Hvor store er egentlig problemene på arbeidsmarkedet i Norge? Et utsagn fra Lasse Hellströms film «Mitt liv som hund» begynte å kverne i bakhodet – «Man måste jämföra».

Men kanskje det ikke er så enkelt. Jeg så bort på Mirsad. Bortsett fra sporadiske jobber for Flyktningerådet, var han en demobilisert soldat uten fast jobb. I norsk kontekst en sjeldenhet, men i Bosnia var han en del av den nye normaltilstanden. Og i motsetning til Ahmed, som jeg hadde møtt i en drosje året før, delte Mirsad skjebne med mange andre. Ahmed var blant minoritetene i Norge, de som tilhørte problemet fordi de var arbeidsledige eller ikke fikk brukt egen utdanning.

Det ble en kort samtale på sagbruket. Av 200 mann før krigen var bare 10 tilbake. De passet på de maskinene som ikke var ødelagt. Oppdelingen av landet hadde gjort at skogen var på den serbiske siden, mens sagbruket lå i den bosnisk-kroatiske føderasjonen. Mer var det tilsynelatende ikke å si om den saken. Jo, på spørsmål om hvem sjefen ville gi jobb dersom det ble noe å gjøre, svarte han med

å vise til en skriftlig instruks for rangering av arbeidssøkere: Først mannlige bosniske muslimer som var her under krigen, deretter kvinner, og dersom det fortsatt var behov kom flyktninger, men serbere...

Under middagen senere på kvelden spurte Mirsad om hvordan det var å være flyktning i Norge. Før jeg fikk svart hørte jeg en damestemme bak meg:

– Hallo, er du norsk?

Uten at vi hadde merket det var spisesalen fylt opp av mennesker. I samtalen som fulgte gikk det fram at det var kommuneadministrasjonen fra Toten som hadde tatt den lange veien sammen med 30 flyktninger. Drevet av gode intensjoner og ønske om lavere kommunale utgifter, hadde de reist – for å legge et løp for den enkelte, som det ble det sagt. Enten skulle de tilbake til Bosnia, eller så måtte de læres opp i norsk, omskoleres og gjøres klare for deltakelse i arbeidslivet. Jeg var betenkt både når det gjaldt tilbakeflytting og omskolering til norske forhold. Noe jeg valgte å holde for meg selv. Dette var ikke tidspunktet for store diskusjoner. Nå var det middag og Totens utsendte skålte og var fortsatt optimister. Det var de ikke to dager senere. Da sistemann gikk på bussen som skulle ta dem til Zagreb og et fly tilbake til Norge, sa han:

– Aldri vil jeg oppfordre noen å dra tilbake hit, aldri!

Dagene hadde vært et sammenhengende mareritt. De hadde reist fra Toten til Sanski Most, men ble nektet å dra de siste kilometerne til Prijedor, som var stedet flyktningene kom fra. Nå var byen serbisk kontrollert og det var umulig for muslimer å dra inn. I stedet måtte flyktningene stå på en høyde utenfor byen og speide etter det som en gang hadde vært et hjem. Så nært og likevel så langt i fra. Nå ventet norskopplæring, omskolering og jobbsøkerkurs på Toten.

Introduksjon

Det er nærliggende å anta at arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn har problemer på arbeidsmarkedet fordi de gjennomgående mangler relevante kvalifikasjoner. Trolig er dette én viktig årsak, men det kan likevel bare bidra til å forklare deler av situasjonen. En annen type forklaring er knyttet til arbeidsgiverne. Et illustrerende eksempel kan hentes fra NTNU, hvor det ble uteksaminert et kull ingeniører våren 1998, hvorav en del med synlig minoritetsbakgrunn. Til tross for en betydelig etterspørsel etter arbeidskraft med ingeniørutdanning fikk de ikke jobb på lik linje med sine norske medstudenter, enda alle hadde bodd lang tid i Norge, hadde gode karakterer, og behersket norsk skriftlig og muntlig. Eksemplet viser at det ikke er tilstrekkelig bare å se på kvalifikasjonene blant arbeidssøkerne. Når arbeidsgivere som mangler arbeidskraft, ikke ansetter kvalifiserte søkere med synlig minoritetsbakgrunn, står vi overfor et koblingsproblem i arbeidsmarkedet. Dette problemet utgjør denne delens utgangspunkt, og hovedspørsmålet som søkes besvart er hvilke forhold knyttet til henholdsvis arbeidssøkerne, arbeidsgiverne og rammebetingelsene som kan bidra til å forklare at personer med synlig minoritetsbakgrunn har særlige vanskeligheter med å få arbeid.

Få foreliggende studier problematiserer forhold knyttet til ansettelser. Et bidrag er Granovetters bok *Getting a job. A Study of Contact and Careers*, som ble publisert første gang i 1974. Oppmerksomheten rettes mot utbredelsen og betydningen av nettverk som en mobiliserbar ressurs. Da en ny versjon av boken

kom ut i 1995, fulgte det med et nyskrevet etterord hvor forfatteren konkluderer med at tyve års arbeidslivsforskning ikke har bidratt med vesentlig ny kunnskap om hvordan ansettelse skjer. Han avslutter på følgende måte: «In my view, this is the single research gap most in need of being filled» (Granovetter [1974] 1995:177). Granovetter er ikke alene om denne oppfatningen, Petersen m. fl. (1998) hevder at ansettelsesprosessen trolig er den viktigste, men minst forståtte, delen av et arbeidstakerforhold.

Blant forskere som har studert synlige minoriteter, har Jenkins (1986) og Augustsson (1996) levert omfattende bidrag, som begge retter søkelyset på seleksjonen av arbeidssøkere i ansettelse. En slik tilnærming er avgrenset sammenliknet med Granovetter [1974] (1995) og Petersen m.fl. (1998). De fokuserer både på rekrutteringsprosessen som gjør visse personer mer aktuelle enn andre, og forhold som virker inn på selve beslutningen om hvem som ansettes. Koblingen mellom en person (som søker arbeid) og en ledig jobb, kan følgelig deles inn i minst to faser: rekruttering og ansettelsesbeslutning.

Disse to fasene er tema for de neste kapitlene. Når det gjelder rekruttering, er søkelyset rettet mot hvem, hvordan og hvorfor enkelte kommer inn i den gruppen av arbeidssøkere som arbeidsgivere vurderer og selekterer fra. I analysen av ansettelsesbeslutningen er oppmerksomheten avgrenset til gruppen av aktuelle søkere. Hensikten er å avdekke hvilke faktorer som tillegges vekt i valget av én søker framfor andre.

Framstillingen er organisert ut fra ny økonomisk sosiologi, slik perspektivet ble presentert i kapittel 3, og konkretisert i figur 3.2. Kapittel 5 starter med en diskusjon av hvilke egenskaper ved *arbeidssøkerne* som er sentrale. I sentrum er forskjeller i evnen til å signalisere etterspurte ferdigheter. I kapittel 6 fokuserer jeg på *arbeidsgivernes* oppfatninger og fortolkninger av kvalifikasjoner og egenskaper hos arbeidssøkere. Her er temaet om arbeidsgiverne forstår og kategoriserer arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn på en annen måte enn søkere med en norsk bakgrunn. I kapittel 7 diskuteres sentrale *rammebetingelser* for bedriftene, og hvordan de henholdsvis motiverer og begrenser arbeidsgivernes

handlinger. Ettersom flere av temaene berører alle nivåene, er ambisjonen å få belyst hendelsene fra flere sider.

Arbeidssøkere – kompetanse og signalisering

5.1 Innledning

Ansettelsesprosessen handler grovt sett om tre forhold: Å mobilisere arbeidssøkere, rangere dem, for så å velge én framfor andre. Kjernespørsmålet er hvilke kriterier eller krav som legges til grunn for rangering. Spør man arbeidsgivere om hvorfor de ikke ansetter søkere med synlig minoritetsbakgrunn, oppgir de gjerne tre forhold: For det første at de har lite relevant eller utilstrekkelig utdanning, for det andre at de mangler kjennskap til norsk arbeidsliv og kultur og for det tredje at de ikke har tilstrekkelige norskkunnskaper (se for eksempel Larsen 1995, Kvitastein m.fl. 1996).

I tillegg til å inneha etterspurte og relevante ferdigheter, må også arbeidssøkere ha evnen til å signalisere overfor en arbeidsgiver at en kan utføre jobben og passer inn i arbeidsmiljøet. Arbeidssøkere må derfor beherske et bredt spekter av ferdigheter. Et sentralt moment er om arbeidsgiverne oppfatter signalene fra ulike arbeidssøkere forskjellig. Trolig er det også av betydning at en arbeidsgiver er best trent i å tolke signaler fra arbeidssøkere som tilhører samme etniske gruppe som dem selv. Videre er det rimelig å anta at manglende kunnskap om institusjoner og utdanninger fra andre land leder til usikkerhet eller skepsis overfor det som er ukjent.

Samtidig er det et betydelig antall med synlig minoritetsbakgrunn som får jobb, blant annet i de fire bedriftene som studeres i denne

avhandlingen. Dette indikerer både at arbeidsgivere ikke har faste krav til arbeidstakerne og at det er stor variasjon mellom arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn.

Hensikten med dette kapitlet er å finne fram til hvilke ferdigheter som vektlegges i ansettelsesprosessen. Jeg vil nærme meg problemfeltet via tre temaer: Først diskuteres kompetanse. Deretter problematiseres hvordan det er mulig å signalisere egne ferdigheter, før jeg i det tredje punktet diskuterer nettverk som en alternativ vei til å få jobb.

5.2 Kompetanse – et flertydig begrep

Innledningsvis vil jeg skille mellom formell og en uformell kompetanse. *Formell* kompetanse består i hovedsak av en persons dokumenterbare utdanning og arbeidserfaring. I Handlingsplanen for bedre utnyttelse av innvandreres kompetanse, er det i hovedsak denne formen for kompetanse som er vektlagt (KAD 1993:4). Formell kompetanse henger videre sammen med tilgang til andre knappe goder i arbeidslivet, som inntekt, frynsegoder, utfordrende arbeidsoppgaver og sosial prestisje. En person med lite formell utdanning vil gjerne også ha lav inntekt, lite sosial prestisje, osv. En årsak til at ulike typer av goder kjedes sammen er at de i noen grad er konvertible. Det innebærer at goder på et område kan nyttiggjøres eller omsettes til goder på andre områder.

Mot den formelle kompetansen står den *uformelle*. Dette dreier seg i hovedsak om kunnskap basert på erfaring og samhandling. Denne typen kompetanse er diffus, ettersom den ikke reflekteres i entydige og lett målbare størrelser. Et eksempel på uformell kompetanse kan være innforstått kjennskap til «hvordan vi gjør det her» – altså forhold som sjelden tematiseres, men som likevel er avgjørende for likeverdig deltakelse. Slike sosiale ferdigheter er viktige for å kunne kommunisere og bli forstått. En stor del av den uformelle kompetansen omhandler derfor sosiale koder som regulerer handling. Hvilke koder som finnes og hvordan de praktiseres, varierer fra sted til sted, og endres over tid. Om den formelle kompetansen kan være vanskelig å «oversette», er ikke

oversettelsesproblemet mindre når det gjelder uformell kompetanse. Det skyldtes at sosial kunnskap avhenger av delte erfaringer, symboler og verdier, og samtidig er personavhengig.

Muligheter for å kunne dokumentere og sammenlikne kompetanse er viktig i ansettelsesbeslutninger. På dette punktet er det vesentlig forskjell mellom de to kompetanseformene. Formell kompetanse kan i stor grad dokumenteres og er anvendelig for å rangere søkere. Uformell kompetanse, derimot, er vanskelig å måle og derfor mer komplisert å bruke i sammenlikning av søkere.¹⁷

I det følgende vil jeg diskutere hvordan begge formene for kompetanse ble vurdert i de bedriftene som studeres i avhandlingen. Hoveddelen av diskusjonen er konsentrert om den uformelle kompetansen, ettersom det var den formen for kompetanse som i størst grad ble tematisert i intervjuene.

Formell kompetanse – utdanning og arbeidserfaring

Utdanning og arbeidserfaring er hovedelementene i formell kompetanse. Mange av dem undersøkelsen omfatter hadde noe utdanning, særlig fra hjemlandet, men også fra Norge. En illustrerende uttalelse kan hentes fra en pakistaner på Sove:

– Jeg har gått på skole og universitet før jeg kom hit, men her får jeg jo ikke brukt noe av det jeg kan. Jeg er språkutdannet og kan vise deg papirene når som helst. (Pakistansk arbeidstaker, Sove)

En annen sa det slik:

– Før jeg dro ble jeg ferdig som ingeniør i Kairo. Her startet jeg som servitør, og senere har jeg tatt fagbrevet, og det er det. (Egyptisk arbeidstaker, Drømme)

¹⁷ I NOU (1997:25) benyttes fellesbegrepet *realkompetanse* om den kunnskapen en person har, bestående av både dokumenterbare og ikke dokumenterbare ferdigheter.

Det viste seg at arbeidsgiverne la forholdsvis liten vekt på formell kompetanse. Dels skyldtes dette jobbene som fantes i bedriftene, dels at andre og mer uformelle ferdigheter ble tillagt stor vekt.

– Vi legger stort sett ikke så mye vekt på om de har utdanning eller ikke. Mange har noe fra hjemlandet, men hva skal vi med det her? Det viktige er om de kan gjøre en jobb eller ikke. (Norsk leder, Sove)

Blant informantene med synlig minoritetsbakgrunn var det flere som hadde høy utdanning, men som likevel jobbet på det laveste nivået i bedriften. Til sammenlikning var det ingen nordmenn på lavt nivå som hadde utdanning utover grunnskole.

Dermed er det ikke sagt at de høyt utdannede var overkvalifiserte for det arbeidet de skulle utføre. Mange var kvalifisert for andre typer jobber enn dem som fantes i bedriften. Dette illustrerer en mismatchproblematikk: Misforholdet lå ikke så mye i de jobbene ansatte med synlig minoritetsbakgrunn hadde, men i at de arbeidet i feil bedrift eller bransje. Et illustrerende eksempel er en lege som kjørte truck på Nærnyt enda han formelt var godkjent for å praktisere i Norge. En slik situasjon er et problem for den enkelte. I en tid med legemangel er det samtidig et problem for samfunnet at tilgjengelig kompetanse ikke nyttiggjøres. Dette betyr imidlertid ikke at vedkommende uten videre var kvalifisert for andre jobber på Nærnyt.

Ser en på hver av de fire bedriftene, er det imidlertid en viss variasjon. På Drømme var det et betydelig antall ansatte med synlig minoritetsbakgrunn som hadde relevant utdanning og arbeids erfaring. En del av dem hadde også steget i bedriftshierarkiet og fått ledende stillinger. Drømme representerte likevel et unntak. Hovedregelen var at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn hadde jobber med få muligheter for avansement.

Forklaringen på at bedriftene ansatte folk med kvalifikasjoner for andre typer jobber enn de fikk, synes å være sammensatte. Som en leder sa:

– Vi er i en bransje som har hatt en åpning for innvandrere. Denne åpningen har gjort at vi har sett at det fungerer brukbart. Her er det dessuten mange jobber som tradisjonelt ikke har krevd utdanning. Så da kan de få jobb uansett om de kan noe fra før eller ikke, og uavhengig av om det de kan er relevant for det de gjør hos oss. (Norsk leder, Nærnyt)

En annen uttrykte det slik:

– Hva slags utdanning folk har er jo ikke så viktig, men det viser jo at folk har noe i huet om de har noen år på skolebenken. (Norsk leder, Sove)

Uttalelsene illustrerer at én type formell kompetanse, kan telle positivt i andre sammenhenger ettersom det dokumenterer at søkeren er stabil og mottakelig for å lære.

I tillegg til utdanning består den formelle kompetansen av arbeidserfaring som kan dokumenteres. Et hovedinntrykk var at de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående hadde lang ansiennitet og representerte stabilitet og lojalitet.

– Jeg har vært i bedriften helt siden jeg kom til Norge. I løpet av den tiden har mange kommet og gått, men jeg og min venn, vi har vært her hele tiden. (Pakistansk arbeidstaker, Nærnyt)

Lang ansiennitet ble gjennomgående oppfattet positivt av lederne, men samtidig kunne den lave avgangen også representere et problem. Det skyldtes at ansiennitet gjorde bedriftene mindre frie til å si opp de arbeidstakerne de ønsket.

Uformell kompetanse – språk og kulturell kompetanse

Formell kompetanse hadde altså forholdsvis liten betydning for å bli ansatt i en av de fire bedriftene. Uformell kompetanse, derimot, spilte en desto større rolle i sorteringen mellom norske søkere og søkere med synlig minoritetsbakgrunn. Særlig ble norskkunnskaper og en

mer udefinierbar form for sosiale kommunikative ferdigheter tillagt stor betydning.

Før jeg diskuterer situasjonen i de fire bedriftene, må det påpekes at foreliggende forskning indikerer at betydningen av å kunne norsk er uklar. På den ene siden hevder Blom og Ritland (1997) at norsk språk er vesentlig. De peker på at språkkunnskaper har størst betydning for kvinner, «men også for menn betyr det å mestre det norske språket at man øker sine sjanser på arbeidsmarkedet» (Blom og Ritland 1997:6). Dette samsvarer med resultatene fra en holdningsundersøkelse blant arbeidsgivere, hvor det framgår at de mener mangelfull språkbeherskelse er en avgjørende hindring for mulighetene til å utføre en god jobb (Larsen 1995:96 ff.).

På den andre siden finnes det studier som peker i motsatt retning. Djuve og Hagen (1995) hevder for eksempel at språkferdigheter er av underordnet betydning for å få arbeid. I likhet med Blom og Ritland (1996), spurte Djuve og Hagen informantene om egne norskkunnskaper. De utformet tre faste svaralternativer.¹⁸ Dette kan ha vært en metodisk fordel ettersom det knytter svarkategoriene til konkrete forhold. Det er imidlertid flere begrensninger ved denne studien. For det første kan det rettes innvendinger mot den statistiske bearbeidingen. Dette gjør at resultatene vanskelig kan brukes som «bevis» for at språkkunnskaper ikke er viktig når det gjelder arbeidsmarkedstilknytning for personer med synlig minoritetsbakgrunn (Rogstad og Raaum 1997:83). For det andre omfatter studien en spesiell gruppe, nemlig flyktninger bosatt i Oslo. Studien er dermed avgrenset geografisk og til en bestemt gruppe av personer med synlig minoritetsbakgrunn.

Også Hylland Eriksen er skeptisk til språk som entydig forklaring på situasjonen for personer med synlig minoritetsbakgrunn. I forbindelse med innvandringsmeldingen uttalte han følgende:

18 Svarene ble konkretisert gjennom en mild operasjonalisering, men alternativene: «(i) veldig bra – så bra at jeg kan bruke norsk i de aller fleste situasjoner, (ii) nokså bra – jeg klarer meg i dagliglivet, men har problemer med å bruke norsk på et offentlig kontor, hos politi etc., (iii) dårlig – jeg bruker sjelden/aldri norsk» (Spørsmål 9 i Djuve og Hagen 1995:255).

«... selv et barn skjønner at diskrimineringa ikke henger sammen med språkferdighetene. I 1970 fikk alle personer med synlig minoritetsbakgrunn jobb, selv om de ikke kunne norsk. På midten av 1990 tallet får personer med synlig minoritetsbakgrunn ikke jobb, selv om de kan norsk» (Klassekampen 27. februar 1997).

De ulike studiene gir et uensartet bilde av sammenhengen mellom norskkunnskaper og suksess på arbeidsmarkedet. Det er nærliggende å la Hylland Eriksens uttalelse tjene som eksempel på et argument som er retorisk velformulert, men forenklet. Arbeidsmarkedet har endret karakter siden 1970. Endringene har i mange tilfeller ført til forventinger om bedre språkferdigheter enn tidligere. Det stilles både nye krav til gamle jobber og nye typer av jobber har oppstått. For eksempel har mange av jobbene innen tradisjonell industri forsvunnet og er blitt erstattet av andre, hvor behovet for språklige ferdigheter er større. Servicebransjen er et eksempel på en næring som har vokst betydelig i løpet av de siste tyve årene.

Hvilken betydning hadde så språkkunnskaper i de fire bedriftene? For å besvare spørsmålet er det nødvendig å klargjøre at språk brukes som en fellesbetegnelse på minst to beslektede forhold: For det første, grammatikalsk korrekt skriftlig og muntlig framstillings-evne. For det andre, kulturell kompetanse som er avgjørende for forståelse av sosiale situasjoner og relasjoner. En slik bred forståelse av språk og kommunikasjon er kompleks, men den kan være et inntak til å tydeliggjøre viktige aspekter ved de etniske relasjonene på bedriftene. I de første samtalene med arbeidsgiverne la alle vekt på norskkunnskaper som en nær sagt selvfølgelig forutsetning for å få jobb – på alle nivåer:

- Språk, det gir seg jo selv at det er viktig. (Norsk leder, Drømme)

- Hvordan kan man organisere driften dersom vi ikke kan snakke sammen? (Norsk leder, Sove)

– Kom ikke med det der språkpreiket som alle snakker om. Uten språk – ingen jobb. Så enkelt er det. (Norsk leder, Nærnyt)

– Språk ja, det er viktig. Vi har ikke alltid kunnet ta hensyn til det, men nå har vi for mange ansatte som ikke kan norsk. (Norsk leder, Fiske)

Andre uttalelser problematiserte en slik entydig sammenheng mellom språk og suksess. Blant annet gikk det fram at språkkravene endret seg over tid. I noen grad var svingningene et resultat av nye arbeidsoppgaver. Men først og fremst var tilgangen på arbeidskraft avgjørende for hvilke krav arbeidsgiverne stilte til nye arbeidstakere. Dette kom blant annet til uttrykk i følgende samtale ved Drømme.

– For tiden er det bare innvandrere som er villige til å ta disse jobbene [vaskejobber], så vi har ikke noe valg. Da sier det seg selv at vi ikke kan stille så strenge språkkrav. Vi er nødt til å finne på ordninger som gjør at de kan mestre jobben uten språk. (Norsk leder, Drømme)

– Og slik var det ikke før? (Jon)

– Nei er du gæern. Da hadde vi jo mange søkere å velge mellom. Men vi kan jo ikke drive et hotell uten at det vaskes her. Spørsmålet er ikke om det skal gjøres, men hvordan vi får det til.

I en situasjon med knapphet på arbeidskraft var altså arbeidsgiveren villig til å finne løsninger på «språkproblemet». Dette viser et viktig funn, nemlig at språkkravene ikke er statiske og faste i forhold til oppgaven som skal utføres, men varierer avhengig av blant annet tilgangen på arbeidskraft. På den måten illustreres det samtidig at situasjonen på arbeidsmarkedet er et samspill mellom flere forhold på ulike nivåer. I dette eksemplet var det hvordan økonomiske rammebetingelser virket inn på hvilke krav arbeidsgiverne stilte til arbeidssøkerne.

Arbeidssøkerne fortalte at de hadde opplevd denne tilpasningen av språkkrav da de ble ansatt. En fortalte at han hadde søkt jobb flere ganger, og plutselig da bedriften hadde behov ringte de ham:

– Jeg søkte jobb som servitør på Sove sommeren for to og et halvt år siden, men fikk vite at jeg var for dårlig i norsk. Så nærmet det seg jul og de fikk mye å gjøre, så en dag ringte de og spurte om jeg fortsatt var interessert. Da sa de at jeg kunne begynne samme dag. (Tyrkisk arbeidstaker, Sove)

Språk som signal

I ansettelser er det i første rekke søknader som kan tjene som et signal om hvor god en arbeidssøker er i norsk. Et problem som kom fram var at en søknad verken måtte være for god eller for dårlig. Som en leder sa:

– Når jeg får en perfekt skrevet søknad fra en innvandrere, så vet jeg at han ikke har skrevet den selv, men tvert om at det er en luring jeg har med å gjøre. Hos meg er det sikreste måten å ende nederst i søppelkassen. (Norsk leder, Nærnyt)

På oppfølgingsspørsmål framgikk det at synlige minoriteter og nordmenn ikke kan sammenliknes direkte på bakgrunn av en identisk skriftlig søknad. Det forutsettes at en skriftlig søknad er uten skrivefeil og riktig satt opp når den er undertegnet av en person med et norsk klingende navn. Forventningene var imidlertid ikke de samme om søkeren hadde et fremmedartet navn.

Vanskeligheter med å utforme en søknad som oppfattes som troverdig og god, illustrerer hvordan arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn kan stå i en nær sagt umulig situasjon: På den ene siden er det «galt» å sende inn en perfekt søknad, på den andre siden vil det trolig brukes som motargument dersom søknaden inneholder flere feil. Videre tydeliggjør eksemplet at arbeidsgivere har særskilte forventninger til søkere med synlig minoritetsbakgrunn. Dessuten er det et eksempel på hvordan egenskaper tilskrives søkere

uavhengig av de faktiske ferdighetene som framkommer i søknaden som skal vurderes.

Om vi så retter blikket mot andre erfaringer når det gjelder betydningen av språk blant ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, blir bildet mer sammensatt. I intervjuet med den marokkanske assisterende direktøren på Drømme, ville han ha med tolk, noe som viste seg unødig ettersom jeg forsto hva han sa. Dermed er det ikke sagt at han snakket norsk flytende, men han kunne mer enn tilstrekkelig til å gjøre seg forstått.

– Jeg liker ikke å ha problemer med språket, og sikrer meg derfor alltid med å la andre lese igjennom det jeg skriver og eventuelt ha med tolk i møter. (Marokkansk leder, Drømme)

En av hans sterke sider var trolig at han innså selv at han ikke behersket alle spåknyansene. Av den grunn sa han fra når det ble sagt noe som han ikke skjønnte. Hans håndtering av språkproblemet sto i motsetning til en del andre, som mente at norsk ikke var noe problem, enda de delvis hadde problemer med å gjøre seg fullt ut forstått i samtalene vi hadde.

– Jeg tror egentlig at mange overdriver dette med språk. Hvorfor er det så viktig? Vi hører jo på musikk og radio hele dagen.¹⁹ De sier at vi skal kunne prate sammen, og det er jo vel og bra, men om vi prater sammen – da ser de det som unnasluntring. (Tamilsk arbeidstaker, Fiske)

– Språk betyr vel en del, men jeg kan ikke si at det er noe særlig problem. Tror egentlig ikke jeg kan komme på en gang hvor språk har ført til problemer for meg. (Pakistansk arbeidstaker, Nærnyt)

– Jeg vet at mangel på språk har hindret meg. Jeg har utdanning, jeg kunne gjøre nytte for meg, men se hva jeg driver med – og hvorfor tror du – hvorfor? (Egyptisk arbeidstaker, Drømme)

19 På linja sto nær sagt alle med hodetelefoner.

- Nå skal de ha tester her. Jeg kan jobben min, og tror vel egentlig ikke at det kommer til å bli et problem på grunn av språk. (Albansk arbeidstaker, Nærnyt)

I det offentlige ordskiftet har enkelte vært opptatt av at andre språkkunnskaper enn norsk burde representere et potensiale og ikke bare en begrensning. Blant annet har det vært hevdet at kunnskaper om andre lands språk og kultur representerer en betydelig ressurs for et eksportrettet næringsliv. Det er imidlertid lite som tyder på at bedriftene hadde et slikt syn. På direkte spørsmål svarte bedriftslederne med hoderysting, før de gikk over til å forklare det de omtalte som vesentlige elementer ved business som jeg ikke hadde forstått. Et poeng som ble gjentatt flere ganger, var at bare en liten del av personer med synlig minoritetsbakgrunn hadde språkferdigheter som var relevante for bedriftene. Slike språk var blant annet engelsk, fransk, italiensk, tysk og spansk.

- Det er jo ikke slik at vi har behov for en som snakker urdu. Vi selger forholdsvis lite til Pakistan for å si det sånn. (Norsk leder, Nærnyt)

- Nesten alt vi produserer går til utlandet. Det blir lastet opp på trailere som går til Frankrike og Italia. Om de hadde snakket noen av de språkene så hadde det jo vært bra. (Norsk klubbleder, Fiske)

- Vi har jo mye gjester, fra nær sagt alle land – men jeg burde også si – bortsett fra der hvor de ansatte innvandrerne er fra. (Norsk leder, Sove)

På mange måter framstår mangfoldstenkning lite relevant dersom den ikke reflekterer behovene i bedriftene. Samtidig må det legges til at tidene kan endres og behovene for språklige ferdigheter kan være helt andre om noen år enn det de er i dag. Da jeg gjennomførte intervjuene var ledelsen i hver av de ulike bedriftene gjennomgående samstemte i at norske arbeidssøkere hadde mer relevante

språkkunnskaper enn det søkere med synlig minoritetsbakgrunn hadde.

Språk og «tamilstopp»

Så langt har framstillingen i hovedsak vært konsentrert om språkproblemer knyttet til muntlig og skriftlig framstillingsevne. Temaet blir mer komplekst om diskusjonen utvides til å sette språkferdigheter inn i en bredere ramme for kommunikasjon og oppfatninger om sosial kompetanse. Et inntak kan hentes fra Fiske, hvor ledelsen fortalte i første intervju at de nå hadde bestemt seg for å innføre det de selv omtalte som en «tamilstopp»:

- Vi har sluttet å ansette tamiler her nå – vi har en slags tamilstopp. De snakker for dårlig norsk og det er et problem for bedriften. (Norsk leder, Fiske)

Utover den rent språklige kraften som ligger i begrepet «tamilstopp», leder uttalelsen til en problematisering av hva arbeidsgivere la i begrepet språk. I stedet for tamiler ønsket ledelsen på Fiske å ansette flere finner og svensker. Når det gjaldt språk, representerte ikke svenskene noe avgjørende problem. Da var det mer komplisert med finnene. Nær sagt alle finnene snakket bare finsk og kunne følgelig ikke kommunisere bedre med norsktalende enn det tamilene kunne. I lys av tidligere erfaring representerte derfor ikke finnene noen løsning på problemer knyttet til manglende språkforståelse.²⁰ Neste spørsmål var derfor om bedriften ville sikre seg at det bare søkte finner som kunne snakke svensk i framtiden. Dette ble imidlertid avvist som urealistisk. Konklusjonen er dermed at andre forhold enn norskkunnskaper ble tillagt vekt når bedriften foretrakk finner framfor tamiler.

I utgangspunktet er det nærliggende å undre seg over arbeidsgiverens tilsynelatende fravær av konsistens: Hvis språk var viktig, hvorfor ansettes finner? Og, dersom språk var uviktig, hvorfor ikke ansette flere tamiler? Hva var de underliggende begrunnelsene

20 Paulson (1994:149) påpeker et liknende funn fra Volvo i Sverige.

for «tamilstoppen» på Fiske? I hvilken grad kan den ulike behandlingen tilbakeføres til forskjellen mellom å være en synlig versus usynlig minoritet?

En første antakelse er at finnene gjorde en bedre jobb enn tamilene. Men om effektivitet var avgjørende, ville dette i hovedsak være fordelaktig for tamilene, ettersom det tradisjonelt sett var denne gruppen som jobbet hardest. Riktignok ble det påpekt fra ledelsen at forskjellen i arbeidsinnsats ikke var så stor lenger, men det var ingen uttalelser som tydet på at finnene ble fortrukket fordi de var særlig effektive.

En neste mulig forklaring er den korte avstanden mellom Finland og Norge, noe som kunne gjøre det lett å sende dem hjem når det ikke lenger er arbeid. I løpet av intervjuene oppdaget jeg at denne forklaringen var av betydning, men at den var utilstrekkelig. Potensiell ledighet syntes ikke å være forhold bedriften tilla nevneverdig vekt. De så det som hypotetisk at det skulle bli for mange ansatte. Dessuten mente ledelsen at arbeidsledighet var et kommunalt eller statlig ansvar, og ikke noe bedriften skulle forholde seg til i den daglige driften. Utgangshypotesene måtte derfor suppleres med andre forklaringer.

Etter flere samtaler med ledelse og ansatte, var det to andre temaer som gikk igjen. For det første at tamilene hadde begynte å stille flere og nye typer krav overfor ledelsen. For det andre at bedriften foretrakk finner framfor tamiler på grunn av forskjeller i kommunikative ferdigheter. Det var en oppfatning om at finner hadde bedre felles forståelse med de norske ansatte enn det tamilene hadde. Det sistnevnte handlet ikke om språklig fellesskap, men snarere om felles forståelse av koder og sosial omgangsform.

– Jeg vet ikke helt, men jo jeg vet jo egentlig, jeg mener vi er jo veldig like finnene, historien og geografien og alt det der. Det skulle jo bare mangle om ikke vi hadde mye felles. (Norsk leder, Fiske)

Denne informanten indikerer at det er mer enn språk som er av betydning. Begrepet «felles» handler ikke om likhet i formell

kompetanse. Snarere peker det tilbake på vagere og mindre gripbare størrelser som virker inn i mellommenneskelige relasjoner, og som bidrar til å regulere opplevelsen av, eller fraværet av, fellesskap. Uttalelsen underbygger at det er viktig å skille mellom språkkompetanse og kommunikativ kompetanse, som er bredere enn evnen til å formulere forståelige setninger.

Et annet avgjørende trekk var at tamilene var i ferd med å etablere seg mer permanent på stedet. Da datainnhentingene skjedde hadde mange av tamilene bodd der i mer enn ti år. Flere hadde fått barn og særlig blant denne gruppen var det mange som fortalte at de hadde endret perspektiv – nå ønsket de å bli på stedet og i bedriften. Dermed var det oppstått andre og mer langsiktige behov enn de hadde tidligere, da de ønsket å vende tilbake til Sri Lanka så raskt som mulig. Nå ville de i hvert fall ble boende til barna var blitt voksne.

I løpet av datainnhentingene viste det seg at kravene tamilene stilte overfor bedriften, ikke gikk så mye på lønn som på arbeidsforhold, deriblant et utbredt ønske om å jobbe mindre. Dette kan ha vært en viktig forklaring på at de ikke lenger framsto like attraktive som de hadde gjort tidligere. En hypotese er altså at når tamilene ikke ville jobbe mer enn de finske arbeidstakerne, foretrakk bedriften finner.

En interessant dimensjon for å forstå tamilene, er betydningen av ulike tidshorisonter og hvorledes de endres over tid. Som påpekt tidligere har blant annet Piore (1979), vært opptatt av hvordan forholdene på stedet en oppholder seg, blir viktig når en går fra å se på oppholdet som midlertidig til varig. Et liknende trekk fant jeg blant en del av tamilene på Fiske. De fleste av dem hadde kommet til stedet som flyktninger. Da de kom, var tanken å bo i Norge så kort som mulig. Mange hadde imidlertid innsett at en midlertidig eksiltilværelse var i ferd med å bli varig. Dels handlet det om den vedvarende krigen på Sri Lanka, dels om at flyktninger, i likhet med alle andre, utformer sine liv i relasjoner med andre. Endringen av tidsperspektiv medførte for mange nyorientering når det gjaldt hvem man sammenliknet seg med. I det nye perspektivet var forhold som stabilitet, jobbsikkerhet, arbeidsbelastning, lønn og karriere i Norge blitt sentrale elementer. Nå sammenliknet de seg i større grad med

andre arbeidstakere i Norge, noe som gjorde at mange stilte krav til bedriften. Flere fortalte også at de opplevde situasjonen som mye verre nå enn de hadde gjort tidligere. Samme arbeidssituasjon ble altså opplevd ulikt, avhengig av om de sammenliknet seg med forholdene i hjemlandet eller i Norge.

Perspektiver er i stor grad er avhengig av individenes tidshorisont (Piore 1979). Dette kan bidra til å forklare at personer med synlig minoritetsbakgrunn som nettopp er kommet til Norge er villige til å jobbe under dårligere betingelser enn det som tilbys norske arbeidstakere.

5.3 Hvordan signalisere hvem man er og hva man kan?

Fra arbeidsgivernes ståsted var arbeidssøkeres tidshorisont av underordnet interesse. De opplevde først og fremst usikkerhet knyttet til hva arbeidssøkere faktisk kunne når de hadde utdanning fra andre land. Et gjennomgående trekk var at ledelsene syntes det var vanskelig å avgjøre en persons reelle ferdigheter på bakgrunn av en yrkestittel eller grad fra utenlandsk utdanningsinstitusjon. Mange understreket at problemet ikke skyldtes at de var skeptiske til å ansette personer med synlig minoritetsbakgrunn, men sa i stedet:

– Hvordan skal vi vite hva de egentlig kan? (Norsk leder, Sove)

Vanskeligheter knyttet til hvordan det var mulig å finne ut hva en person faktisk kunne, var et tema som gikk igjen.

– Vi kan ofte ikke se noe på søknadene, derfor ringer vi alltid på attester. Dessuten er det viktig at man har noe skole i Norge. Vi vil gjerne hjelpe til, men vi har ikke all verdens tid til å skjønne hva det er de har ment, så av og til må vi gi opp. Vi får inn alt fra søknader som er skrevet på servietter til andre som er profesjonelt satt opp. Men det er vanskelig å finne en entydig sammenheng mellom søknadene og søkerne. Jeg tror nesten alle får hjelp til å fylle ut søknadene. (Norsk leder, Drømme)

Arbeidsgivernes problemer med å forstå ferdighetene til arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn resulterte ofte i at søknadene ikke ble tatt i betraktning. I mange tilfeller var den formelle kompetansen ikke det avgjørende for om søknadene ble vurdert, men at søkere ikke evnet å synliggjøre sin kompetanse. Arbeidsgiverne forklarte at det var klare grenser for hvor mye innsats de kunne nedlegge for å forstå hva arbeidssøkerne kunne. Tre momenter virket sammen: For det første visste de ikke hvordan de skulle finne ut hva en arbeidssøker kunne. For det andre hadde de en oppfatning om at slike undersøkelser ville kreve urimelig store ressurser i form av tid og personell – altså en bedriftsøkonomisk vurdering. Bedriftene skilte her i noen grad mellom ulike typer av stillinger. De var minst interessert i å vurdere personer med synlig minoritetsbakgrunn til stillinger i den nedre delen av bedriftshierarkiet, særlig dersom det fantes nordmenn som var tilstrekkelig kvalifisert. For det tredje oppfattet ikke arbeidsgiverne det som deres problem å «oversette» dokumentasjon for enkelte søkere.

Resultatet var at mange av søknadene som var undertegnet med fremmedklingende navn, ikke ble gitt en reell vurdering. De ble avvist eller ignorert allerede forut for ansettelsesbeslutningen. I samtalene framkom det at en slik unnfalighet ikke skyldtes direkte negative holdninger. Snarere handlet det om at arbeidsgiverne lot være å vurdere de potensielle gevinster ved å ansette personer de ikke kunne forutsi hvordan ville fungere, dersom det fantes andre kvalifiserte søkere. Et viktig poeng her er at synligheten, i form av navn, ble brukt for å skille ut aktuelle og mindre aktuelle kandidater. Hvorvidt vedkommende hadde god og relevant kompetanse eller ikke ble altså ikke realitetsvurdert.

Foregående sitat illustrerer også et annet forhold. Denne arbeidsgiveren indikerer at det ikke alltid er fordelaktig at andre hjelper til med å skrive søknader, slik at søkeren tilsynelatende framstår best mulig. Slik hjelp vil trolig være effektiv for enkelte på kort sikt. På lang sikt, derimot, kan det ha negative konsekvenser. Dersom arbeidsgivere erfarer at søknader fra personer med synlig minoritetsbakgrunn ikke gir et reelt bilde av søkerens kvalifikasjoner, vil dette kunne virke stigmatiserende. Det samme kan være

tilfelle dersom arbeidskontorer i sin iver etter å få personer med synlig minoritetsbakgrunn i jobb, plasserer dem i jobber de ikke har forutsetninger for å utføre. I det siste tilfelle vil trolig arbeidsgiverne bli negative både til å ansette personer med synlig minoritetsbakgrunn og til arbeidskontorene. Skepsis til arbeidskontorene kan øke betydningen av alternative ansettelsesformer, som bruk av nettverk.

Betydningen av å ha «galt» navn var også noe ansatte med synlig minoritetsbakgrunn var opptatt av. Flere av dem fortalte at de antok at dette hadde vært et hinder for dem:

– Jeg søkte mange jobber før jeg fikk denne, men med mitt navn. Hva kan man gjøre? (Chilensk arbeidstaker, Sove)

Andre la vekt på at det var vanskelig å få fram hva slags utdanning de hadde. Flere hadde prøvd å få godkjent utdanningen sin i Norge, men det viste seg i de fleste tilfeller å være umulig.

– Du blir litt lei. Jeg har tatt mange år på skole hjemme. Her henvender jeg meg til et eller annet kontor for å få papirer på det jeg kan. Jada sier de, men så går tiden og ikke noe skjer. Hvordan skal jeg kunne vise hva jeg kan uten papirer? (Pakistansk arbeidstaker, Nærnyt)

Problemet med å få synliggjort egen kompetanse må derfor ses i sammenheng med vanskelighetene med å få godkjent utdanning fra andre land.²¹ Med bedre ordninger ville det vært større muligheter for å få «oversatt» den formelle delen av kompetansen, slik at norske

21 En del aspekter ved denne problemstillingen er diskutert i Rogstad (1995b). Blant annet diskuteres ulike typer av yrkestester, noe som er særlig utbredt i Australia. I omtalen av systemet i Australia understreker Gonczi og Hager (1994) at ordningen er fordelaktig fordi det åpner for å la arbeidsgiverne se hva arbeidssøkerne faktisk kan, uten å gå via godkjenning av dokumentasjon og utdanninger fra utenlandske institusjoner. Nylig har man utviklet et tilsvarende Yrkesprøvingsprogram (YPP) i regi av Oslo Kommune. Foreløpig er imidlertid programmet så nytt at det ikke er nok erfaringer til å vurdere om ordningen er vellykket eller ikke.

arbeidsgivere kunne bruke den til å vurdere en søker og eventuelt sammenlikne vedkommende med andre søkere.²²

5.4 Nettverk – en alternativ vei inn?

I introduksjonen til denne delen av avhandlingen, delte jeg opp den kritiske situasjonen med å få jobb i henholdsvis rekrutteringsprosesser og ansettelsesprosesser. Her refererte jeg blant annet til Granovetter ([1974] 1995) og Petersen m.fl. (1998), som legger stor vekt på nettverk som inntak til en første kobling mellom en person som er villig til å utføre et arbeid og en arbeidsgiver som tilbyr jobb. Begge studier konkluderer med at nettverk er svært viktig for å komme i betraktning til en stilling.

Generelt kan nettverk betraktes som en ressurs som er ulikt fordelt mellom aktørene innen et system. I artikkelen «The strength of weak ties» (1973), påpeker Granovetter en tilsynelatende motsetning i at nettverk er en særlig sterk mobiliserbar ressurs dersom en aktør har mange såkalte svake bånd til andre personer, i motsetning til få sterke. Årsaken er at sterke bånd i liten grad er inntak til ny og relevant informasjon. Dette skyldes at personer som har svært tett forbindelse i stor grad omgås samme mennesker og institusjoner. Dersom alle personene innen et nettverk har samme informasjon representerer nettverket ingen ressurs for spredning av ny informasjon. Svake bånd er en stor ressurs fordi de gir ny informasjon på en enkel måte.

Nettverk og informasjon legges ikke ut til allmenn benyttelse i en felles databank. Granovetter [1974] (1995:99) har påpekt at: «The general point is that information in any society is both costly and

22 Godkjenningsordningene som finnes i dag er tungroddede og fordrer god kjennskap til den eksisterende praksis. I *lov om universiteter og høyskoler* går det fram at den enkelte utdanningsinstitusjon skal godkjenne utdanning fra utlandet. Søknaden sendes Informasjonssenteret for internasjonal utdanning (NAIC), som videresender den til institusjonen som gir tilsvarende utdanning i Norge. Når det gjelder fagutdanning, er det yrkesopplæringsnemnda i den enkelte fylkeskommune som er ansvarlig. I november 1997 uttalte daværende statsråd, Jon Lilletun, at man var i gang med å se på ordningene. Hvor langt man har kommet med dette arbeidet vites ikke.

valuable; there is no reason why it should be expected to flow easily unless there is direct compensation or a personal tie». En forklaring på problemene synlige minoriteter har på arbeidsmarkedet er knyttet til at de ikke deltar i de sentrale nettverkene, noe som er avgjørende ettersom mange ansettelse foregår gjennom uformelle kanaler (Hjarnø 1991). Granovetter ([1974] 1995:133) skriver: «Blacks are at disadvantage in using informal channels of job information not because they have failed to «develop an informal structure» suitable to the need, but because they are presently under-represented in the structure of employment itself.» Mens Petersen m.fl. (1998:30) konkluderer: «[Ethnic minorities] lack access to or utilize less well the social networks that lead to high success in getting hired».

Det er også dokumentert at nettverk har stor betydning på det hjemlige arbeidsmarkedet. Blant annet konkluderer Hansen (1997) med at om lag halvparten av alle ansettelse i Norge skjer gjennom nettverk. I *SSBs Levekår blant innvandrere 1996*, ble de som var i arbeid spurt om hvordan de hadde fått jobb.²³ Blant alle gruppene var det om lag 28 prosent som mente at de hadde fått jobben gjennom anbefaling fra slekt og venner, mens ca. 22 prosent hadde kontaktet mulige arbeidsgiver selv. Samlet gir dette om lag 50 prosent, noe som er på nivå med det Hansen fant for hele arbeidsmarkedet.

Nettverk var også avgjørende for å finne fram til aktuelle arbeidssøkere i de fire bedriftene. Et eksempel kan hentes fra Drømme. Her skulle det ansettes åtte nye personer i vaskejobber. Bedriften valgte først å bruke en annonse i avisen, hvilket resulterte i 150 søknader. Tilnærmet alle kom fra søkere med synlig minoritetsbakgrunn, de fleste tamiler. Jeg fikk anledning til å studere søknadene. De fleste bar preg av at avsenderen ikke kunne norsk og var skrevet i en uformell stil. Etter en rask gjennomgang fant ledelsen det lite hensiktsmessig å bruke mye tid på disse søknadene. Forklaringen som ble gitt var at de egentlig ikke hadde noe relevant kriterium for å skille mellom søkerne. – Alle kan jo vaske, ble det sagt. Problemet var altså ikke kvalifikasjonene hos søkerne, men arbeidet bedriften måtte nedlegge for å beslutte og begrunne hvem de

23 Spørsmål nr. 74: «Hvordan ble arbeidet/yrket skaffet?».

skulle velge. For bedriften handlet det på den ene siden om å få en rask avgjørelse, på den andre å finne fram til legitime kriterier som gjorde det mulig å skille mellom søkerne. Legitimitetsbehovet var direkte forårsaket av at klubben ved bedriften ville ha innsikt i hvorfor en ble valgt framfor andre. Resultatet av alle «vanskelighetene», var at den marokkanske assisterende direktøren mobiliserte sitt eget nettverk. Dagen etter var det ansatt åtte nye vaskehjelpere, alle fra Marokko. Jeg snakket med noen av dem som hadde fått jobb. Av de åtte var det én som kjente den assisterende direktøren. Han svarte kort og illustrerende på hvordan ansettelsene hadde skjedd:

- Jeg hadde lett lenge etter jobb uten å få noe. Så da XX ringte og spurte om jeg visste om noen var saken grei – jeg visste om meg selv. Men han ville ha flere, og da nevnte jeg saken for noen. (Marokkansk arbeidstaker, Drømme)

Dette er et eksempel hvor nettverkene fungerer både for arbeidsgivere og arbeidssøkere. En arbeidsgiver kommer i kontakt med interesserte arbeidssøkere, som igjen mobiliserer flere. Et annet moment er at ingen av dem som ble ansatt hadde søkt jobbene da de var utlyst. Slik saken utviklet seg kom heller ikke klubben med innvendinger. Ved bare å vurdere de åtte som ble kalt inn til intervju hadde bedriften unngått en utvelgelsesprosess. Dermed var problemet flyttet. Nå handlet det ikke lenger om hvem som var valgt og hvilke kriterier som var lagt til grunn, men å finne fram til gode arbeidstakere.

Eksemplet illustrerer en situasjon hvor de tradisjonelle ansettelsesmetodene ikke fungerer fordi de betraktes som for tid- og ressurskrevende. Det særskilte ved historien er at daglig leder selv tilhører gruppen av synlige minoriteter, hvilket var fordelaktig for personer med samme etniske bakgrunn. Historien tydeliggjør også hvordan systemet virker negativt for personer som ikke inngår i relevante nettverk. Når det gjaldt søkerne som svarte på den skriftlige annonsen, kan bedriften kritiseres for ikke å behandle dem med tilstrekkelig respekt.

Nettverk var også av betydning ved de andre bedriftene. Flere av informantene på Fiske kom inn på betydningen av nettverk. Blant annet enkelte av tamilene, som var del av et globalt nettverk. Mange visste om jobbmulighetene på stedet før de hadde forlatt Sri Lanka. Som det ble sagt:

– Vi vet jo mer om norsk fiskeindustri på Sri Lanka enn dere gjør i Oslo. (Tamilsk arbeidstaker, Fiske)

– Jeg visste at det var ledige jobber her. Det var viktig for meg å være trygg på at jeg kunne tjene nok penger. Så lenge både broren min og onkelen min jobber her, så følte jeg meg jo ganske sikker. (Tamilsk arbeidstaker, Fiske)

Også for arbeidsgiverne var nettverk fordelaktig, og ga en slags trygghet. Flere understreket at nettverk var et inntak til informasjon om hvordan en person trolig vil fungere i bedriften.

– Vi vet jo ikke så mye om dem som kommer, så det er klart det er av stor betydning for oss dersom noen av de vi kjenner her sier at den eller den er en bra kar. (Norsk leder, Sove)

Etter hvert avtegnet det seg et mønster: Nettverk har en tosidig funksjon i ansettelse – som døråpner og som garantist: For *arbeidsgiverne* bidrar nettverk med informasjon om potensielle (gode) kandidater. Denne informasjonen vil ofte være mer utfyllende og mer sensitiv enn det er mulig å få fra andre kilder. Like viktig er det trolig at arbeidsgiveren selv kan vurdere troverdigheten av informasjonen i de fleste tilfeller. Det skyldes at han eller hun gjerne har en direkte relasjon til budbringeren, som går god for den aktuelle søkeren. For *arbeidssøkerne* er nettverk en mobiliserbar ressurs, som kan gi informasjon om ledige stillinger og innsikt i hva en konkret jobb består i.

Dersom det er riktig at personer med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående har færre ressurser i form av nettverk, slik blant andre Hjarnø (1991) og Granovetter ([1974] 1995) hevder, vil det

kunne bidra til å forklare et viktig hinder i rekrutteringsfasen. Utilstrekkelige nettverk resulterer i at personer med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående har større vanskeligheter med å plassere seg i posisjoner hvor de kommer i betraktning enn nordmenn. Problemet er trolig først og fremst knyttet til mangel på relevante ressurser til å sikre nødvendig innlosing til deltakelse i arbeidslivet. Det er imidlertid ikke slik at personer med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående er utenfor alle typer av nettverk. Problemet er snarere at mange nettverk er etnisk segregerte. Derfor eksisterer flere nettverk parallelt.

Det kan argumenteres for at Granovetters (1973) skille mellom sterke og svake bånd ikke er fullt ut egnet til å forstå situasjonen blant synlige minoriteter. Når rekruttering skjer gjennom familie eller venner, vil båndene i mange tilfeller være av en sterk karakter i den betydning av at det er nær kontakt mellom medlemmene av nettverket og at de deler informasjon med hverandre. Granovetter synes imidlertid ikke å være opptatt av at nettverk bestående av personer med synlig minoritetsbakgrunn ofte vil krysse de nasjonale arbeidsmarkedene. Dette gjelder for eksempel dem som har familie i Norge og i Sri Lanka. Informasjon om ledige jobber i Norge er lite relevant dersom en bor på Sri Lanka, men dersom noen familiemedlemmer flytter til Norge vil nettverket her mobiliseres. På den måten vil det sterke nettverket gi ny informasjon som blir relevant fordi man flytter til et nytt arbeidsmarked. I en slik situasjon får sterke bånd en del av styrken som kjennetegner svake bånd. Teoretisk sett åpner dette for en gunstig situasjon, hvor det «sterke» elementet i nettverket gjør at personene er lojale og ønsker å hjelpe andre, mens det «svake» elementet gjør nettverket til et inntak for ny og relevant informasjon.

I beskrivelsen over kom altså personer med synlig minoritetsbakgrunn heldig ut, men funnene viser at denne fordelingen ikke kan oppveies av det faktum at det kun er begrensede jobber og segmenter som nettverkene bestående av personer med synlig minoritetsbakgrunn har informasjon om. Dette viser at det ikke er tilstrekkelig bare å kartlegge nettverkene og om de er sterke eller svake: Det

viktige er hva nettverkene fylles med, i betydningen hvilken informasjon som flyter mellom aktørene.

Betydningen av nettverk var også tydelig i et avgrenset prosjekt initiert av Arbeidskontoret i Larvik. Gjennom en strategi de omtaler som *Innlosing og oppfølging* var hensikten å iscenesette ordninger som kunne øve samme funksjon i betydningen av døråpner og garantist, som nettverk gjør for nordmenn.²⁴ Prosjektet varte fra 1. januar 1996 til 1. juli 1997. Målet var å formidle arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn til ledige stillinger, men mer interessant i denne sammenheng er arbeidskontorets brobyggerrolle for å lette koblingen mellom arbeidssøker og bedrift. Gjennom avklarings-samtaler med hver enkelt ledig arbeidssøker med synlig minoritetsbakgrunn var hensikten å utforme spesielt tilrettelagte opplegg. De arbeidssøkende ble delt i tre grupper – formidlingsklare, personer med kvalifiseringsbehov, og personer med et avklaringsbehov. For den første gruppen ble det blant annet organisert jobbklubber og søkerkurs. Et avgjørende ledd i selve formidlingen var at arbeidskontoret tok direkte kontakt med arbeidsgiveren for å forberede dem på hvem de ansatte. I tillegg til ledelsen i bedriften, var andre kolleger med på slike forberedende samtaler. Den enkelte arbeidssøker ble informert spesielt om den konkrete bedrift. På den måten var begge parter forberedt og begge ble oppfordret til å kontakte arbeidskontoret underveis. Gjennom rutiniserte oppfølgingsordninger tok arbeidskontoret uansett kontakt med bedriftene etter enn viss tid. Når det gjaldt personer som ikke var formidlingsklare, var ulike kurs i regi av arbeidsmarkedsetaten alternative kvalifiseringstiltak. Den tredje og siste gruppen besto av personer man var usikre på om og hvor kunne innpasses på arbeidsmarkedet. Av 174 som deltok i prosjektet, kom 65 i jobb, mens 37 var ledige ved prosjektslutt. De resterende 72 var ikke lenger arbeidssøkere ved arbeidskontoret. Det var flere årsaker til at disse hadde falt ut, blant

24 Prosjektet er omtalt i rapporten *Arbeidsformidling av innvandrere i Larvik*, som er ført i pennen av prosjektets leder (Nygaard 1997). Utover informasjonen som gis i notatet, har jeg basert framstillingen på et intervju jeg gjorde med henne 14. mai 1999.

annet skolegang, at de ikke lenger var reelle arbeidssøkere, eller at de hadde flyttet.

Av arbeidskontoret ble prosjektet vurdert som vellykket. Gjennom å utforme individuelle handlingsplaner ble det forhindre at den enkelte ble såkalte «kasteballer» mellom ulike etater. Ordningen evnet også å formidle en rekke personer inn i ordinært arbeid. Utenfra er det vanskelig å gjøre en vurdering av om prosjektet ga den avkastningen i antall sysselsatte som man kunne forvente. Mest interessant er den betydningen som ble tillagt den institusjonaliserte «broen» mellom arbeidssøker og arbeidsgiver. For mange nordmenn består slike koblinger av nettverk. Prosjektet i Larvik indikerer at nettverk i noen grad kan erstattes av andre typer institusjonelle ordninger.

Felles for tiltaket i Larvik og den foregående diskusjonen av nettverk er at oppmerksomheten i stor grad er rettet mot det å komme i jobb. Et neste spørsmål er mulighetene for å gjøre bedriftsintern karriere. Dette spørsmålet vil bli diskutert i kapittel 8, hvor jeg ser særskilt på arbeidsforholdene innad i de fire bedriftene.

5.5 Oppsummering

Innledningsvis i dette kapitlet skilte jeg mellom formell kompetanse som kan dokumenteres og sammenliknes, og uformell kompetanse som er vanskeligere eller umulig å sammenlikne. I de fire bedriftene var særlig den uformelle kompetansen av betydning, mens utdanning og arbeidserfaring spilte mindre rolle.

Av de uformelle kunnskapene har jeg i særlig grad diskutert forhold knyttet til språk og sosiale ferdigheter. Dette var temaer som gikk igjen i alle bedriftene, og som var viktige forklaringer på hvorfor arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn møtte store problemer: Dersom de var formelt kvalifisert ble det alltid reist spørsmål om språkkunnskapene var gode nok. Mangelfulle språkferdigheter var derfor et betydelig hinder.

Språk handlet imidlertid om kommunikative ferdigheter i bred forstand. Det innebar at bedriftene la vekt på å finne fram til ansatte som ville passe inn i «kulturen» på bedriften. Det skal imidlertid

legges til at kravene knyttet til språk og sosiale eller kommunikative ferdigheter var flytende. Blant annet varierte kravene med tilgangen på arbeidskraft.

Et hovedproblem for søkere med synlig minoritetsbakgrunn er å få synliggjort at de behersket uformelle og diffuse ferdigheter. Troverdighet virket avgjørende. Et forhold som ble trukket fram var betydningen av attester og at arbeidsgivere kunne ringe til referansepersoner for å verifisere informasjonen.

Nettverk representerte en alternativ vei inn i bedriftene. Felles for de fire bedriftene var at nettverk var et sentralt middel for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Det viste seg at nettverk hadde en tosidig funksjon, dels som døråpner, dels som garantist. For arbeidsgiverne gir nettverk ny og ikke minst troverdig informasjon om gode arbeidssøkere. For arbeidstakerne gir nettverk informasjon om ledige jobber og innsikt i arbeidsoppgavene som skal utføres.

Arbeidsgivere – forventninger og usikkerhet

6.1 Innledning

Avhandlingen tar utgangspunkt i en forestilling om at arbeidsgiverne fatter de sentrale beslutningene i en bedrift. I forrige kapittel ble det pekt på at arbeidssøkerne har ulik kompetanse og evner til å signalisere sine ferdigheter til arbeidsgiverne. Siktemålet i dette kapitlet er å forklare forhold som påvirker arbeidsgivernes vurdering av potensielle arbeidstakere.

Diskusjonen er konsentrert om tre forhold som var sentrale i de undersøkte bedriftene. For det første var arbeidsgivernes krav til arbeidssøkerne diffuse. For det andre ble ansettelse sett på som en type beslutning forbundet med stor usikkerhet og risiko. For det tredje var arbeidsgiverne preget av stereotype forestillinger og tilskrev søkerne egenskaper ut fra ytre kjennetegn når de skulle rangere dem.

Før jeg går inn på hvert av disse punktene kan det være hensiktsmessig kort å trekke fram annen relevant forskning. Når det gjelder arbeidsgivere og deres holdninger, foreligger det enkelte nyere studier fra Norge. Larsen (1995) har dokumentert skepsis hos arbeidsgiverne når det gjelder å ansette personer med synlig minoritetsbakgrunn i stillinger de selv lyste ut i januar og februar

1995 i Oslo og Akershus.²⁵ I over halvparten av de ledige stillingene mente arbeidsgiverne at ansettelsesmulighetene var bedre for nordmenn enn for personer fra Portugal, Polen, Russland, Marokko, Somalia, Pakistan og Vietnam. Det ga lite utslag hvilket av disse land søkerne kom fra. Skepsis hos arbeidsgiveren var større jo høyere utdanning stillingen krevde.

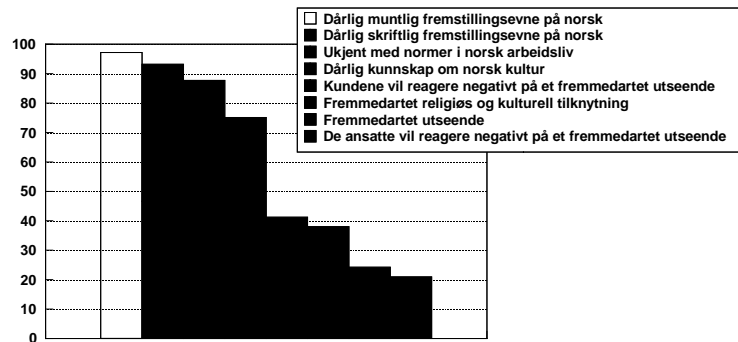
I en annen og mer omfattende studie av Kvitastein m.fl (1996) ble personalansvarlig i 233 større norske bedrifter bedt om å sammenlikne en vietnameser, en pakistaner og en nordmann med nøyaktig samme utdanningsbakgrunn. Den personalansvarlige ble stilt overfor følgende situasjon:

«Det er en ledig stilling som økonomimedarbeider i din bedrift. Det har meldt seg tre aktuelle kandidater som formelt sett, etter papirene å dømme, står relativt likt. Alle tre er diplomøkonomer fra BI med spesialisering i regnskap og økonomisk styring. Karakterforskjellene er ubetydelige. Alle tre er i begynnelsen av 30-årene og har 3–4 års relevant arbeidserfaring. Kandidat A, Mr.Kah, er vietnameser, og kandidat C, Mr.Asaf er fra Pakistan. Både Mr.Kah og Mr.Asaf kom til Norge ca. 3 år før de begynte sine studier på BI. Kandidat B, Mr. Hansen, er født og oppvokst på Stord i Sunnhordland» (Kvitastein m.fl 1996:6).

Sammenliknet med nordmannen blir både Mr. Kah og Mr. Asaf gitt (i) lavere sannsynlighet for å bli anbefalt til stillingen, (ii) lavere sannsynlighet for å bli en god investering for bedriften, (iii) lavere sannsynlighet for å passe inn i bedriften og (iv) lavere sannsynlighet for å bli ansatt. I tillegg anses en ansettelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn i større grad som en høy risiko for bedriften. I alle fem vurderingene scorer vietnameseren bedre enn pakistaneren.

25 Spørsmålet lød: «I hvilken grad vil det påvirke *ansettelsesmulighetene* i stillingen om en søker er innvandrer? Tenk deg en innvandrer som har bodd to år i Norge, snakker forståelig norsk og tilfredsstillende de formelle krav til utdanning». Skala med fem avkrysningsmuligheter («svettes sterkt» - øker sterkt») for hvert land («innvandret fra»).

Figur 6.1. Andelen av de ledige stillinger i januar/februar 1995 hvor arbeidsgivere oppgir at tenkte egenskaper ved en innvandrere kan være en hindring for å utføre stillingen godt. Oslo og Akershus. Prosent



Kilde: Larsen (1995)

Larsen (1995) har også informasjon om hvilke tenkte egenskaper ved en synlig minoritet som kan være et hinder for å utføre jobben på en god måte. Svarene kan deles inn i tre hovedgrupper. For det første svarer arbeidsgivere at i om lag 96 prosent av de ledige jobbene kan dårlig framstillingsevne på norsk være et problem. Når det gjelder forhold som dårlig skriftlig framstillingsevne på norsk, ukjent med normer i norsk arbeidsliv, og dårlig kunnskap om norsk kultur, gjelder det i henholdsvis 93, 88 og 77 prosent av de ledige jobbene.

Den neste gruppen av begrunnelser er at kundene vil reagere negativt på et fremmedartet utseende (om lag 43 prosent), og fremmedartet religiøs og kulturell tilknytning (ca. 40 prosent). Den siste gruppen av begrunnelser – problemer med det fremmedartede – oppgis som hinder ved om lag 20–25 prosent av de ledige jobbene, men da ikke som et problem i forhold til kundene, men for de interne forholdene i bedriften.

Det er i hovedsak tre sider ved disse svarene som er verdt å kommentere. For det første viser de at arbeidsgivere vurderer egenskaper som forbindes med personer med synlig minoritetsbakgrunn som en hindring for å kunne gjøre en god jobb. For det

andre skulle svarene tyde på at norskferdigheter og kjennskap til norsk arbeidsliv kultur var et sentralt krav for å kunne mestre nær sagt alle de ledige jobbene. I den grad studien var representativ burde det tilsi at svært få personer med synlig minoritetsbakgrunn overhodet fikk jobb. Når det tross alt ansettes personer med synlig minoritetsbakgrunn, avspeiler det at arbeidsgivere må la dårlige norskferdigheter og lignende veies opp av ulike andre kvalifikasjoner hos søkerne. For det tredje viser Larsens studie at de viktigste kravene arbeidsgivere stiller er legitime utad, mens krav som mange vil oppfatte som illegitime, for eksempel til utseende (i praksis hudfarge), er mindre utbredt. Det er likevel grunn til å merke seg at arbeidsgiverne oppgir at annen hudfarge kan være et problem på grunn av kunder i over 40 prosent av de ledige jobbene.

6.2 Entydige og diffuse krav

For å forstå seleksjonsprosessene, benytter Jenkins (1986:46 ff.) et skille mellom «suitability» og «acceptability». Begrepene brukes for å skille mellom ulike typer krav arbeidsgivere stiller til arbeidssøkere. Med *suitability* menes de umiddelbart identifiserbare kravene for å kunne utføre en jobb. Her rettes oppmerksomheten mot de formelle aspektene, slik som utdanning og arbeidserfaring. *Acceptability* derimot, betoner de mer uformelle aspektene i arbeidsprosessene, slik de fortolkes og håndteres av en arbeidsgiver.

Begrepene *suitability* og *acceptability* samsvarer nært med det jeg tidligere omtalte som formell og uformell kompetanse. Jenkins understreker at *acceptability* (den uformelle kompetansen) er avgjørende for å slippe inn og bli godtatt på en arbeidsplass. I mange tilfeller er det uklart hvilke kriterier en arbeidstaker må oppfylle for å kunne utføre en jobb. Jenkins (1986:3) sier det slik:

«... since the content of particular skill categories is both relative and socially constructed – neither absolute nor objectively measurable – the process of matching «skill» requirements to a job-seeker's capabilities is something more problematic than a mere technical exercise in selection.»

I analysen av de signaler arbeidssøkerne mente det var viktig å formidle, har jeg presentert noen innledende funn som indikerte at også arbeidssøkerne mente at den uformelle kompetansen ble tillagt stor betydning i de fire bedriftene. Det er derfor interessant å gå nærmere inn i hva disse uformelle og diffuse kravene arbeidssøker vurderes etter egentlig består i.

Jenkins (1986:52) formulerer tolv uformelle kompetansekrav, basert på åpne intervjuer med arbeidsgivere. Han rangerer svarene i tre kategorier:²⁶ *Primære* seleksjonskriterier er: (i) appearance, (ii) manner and attitude, (iii) maturity, mens *sekundære* seleksjonskriterier er: (iv) manager's gut feeling, (v) labour-market history, (vi) speech style, (vii) relevant experience, (viii) age and marital status (male), (ix) literacy, (x) personality, ability to fit in. *Tertiære* seleksjonskriterier betegnes som: (xi) english-language competence, (xii) references. Jenkins påpeker at kravene innen de ulike bransjer varierer mye. I industri er arbeidsgivernes viktigste krav maturity, labour market history og deres egen gut feeling. Innenfor offentlig sektor vektlegges søkerens appearance, manner and attitude og maturity, mens appearance, manner and attitude og speech style er de sentrale utvalgs-kriterier innen detaljhandel.

Det er altså grunn til å vente at arbeidsgiverne legger mer vekt på søkerens utseende og norskerferdigheter dersom de som ansettes skal ha kontakt med omverdenen, slik som kunder og publikum. Dette kan forklare forskjeller mellom bedriftene som inngår i studien, ettersom de i varierende grad var utadrettet.

Felles for de fire bedriftene jeg har studert, er at de hadde uklare krav til formell utdanning hos sine ansatte og at et stort antall jobber forutsatte liten eller ingen utdanning. Fra bedriftene knyttet kravene seg til oppgavene, til hvordan arbeidssøkerne kunne forventes å fungere sammen med de andre ansatte og til hvordan de ville klare seg i forhold til kunder. En vanskelig avveining var de situasjoner hvor arbeidsgiver ikke kunne vite sikkert om arbeidssøkere ville mestre oppgavene. Dette skyldes for en stor del at det ikke er en

26 Flere av uttrykkene er vanskelig å oversette direkte. Jeg har derfor valgt å sitere formuleringene direkte fra Jenkins.

entydig sammenheng mellom utdanning, arbeidserfaring og det arbeidet bedriften skal ha gjort. Et eksempel kan hentes fra Fiske:

– Å kutte fisk er et hardt og ensidig arbeid. Det hjelper ikke om du har allverdens utdanning. Vi har en prøvetid på om du klarer å kutte akkorden i løpet av seks uker. Dersom du ikke klarer det, så har du ikke så mye her å gjøre. Problemet for oss er at vi ikke vet hvem som klarer det og hvem som ikke gjør det. Derfor lar vi de fleste prøve seg om de har lyst. (Norsk leder, Fiske)

Et annet utvalgskriterium handlet om noe langt mer vagt, nemlig hvordan arbeidssøkerne ble tiltrodd å kunne tilpasse seg bedriftens kultur. Felles for arbeidsgiverne var at de tillat egenskaper som å kunne arbeide i team og å vise solidaritet stor vekt.

– Vi kan jo ikke på forhånd bestemme hvem vi skal ansette. Noen ganger kommer det en inn i rommet og smakk, så vet du at vedkommende er en «Nærnyter». Jeg kan ikke forklare det, du bare vet det. Da handler det ikke om papirer eller formelle kriterier. Andre ganger kan vi være mer skeptiske i begynnelsen og få en aha-opplevelse i løpet av intervjuet. Det har jo selvsagt også skjedd, opp til flere ganger, at en vi har trodd har vært egnet ikke har vist seg å gå inn i miljøet i det hele tatt, og motsatt. (Norsk leder, Nærnytt)

– Det er klart vi vektlegger at folk kan gå inn i teamet her. Vi prøver jo å sette sammen en gruppe som fungerer – sammen. Det er viktig at alle kan jobbe sammen fordi stress er kjennetegnet ved jobbene hos oss. Tror vi det er en som kan takle det, har vedkommende jobb, nær sagt uansett papirer og arbeidserfaring. Da spiller det ingen rolle hva slags papirer du viser fram for deg. Det avgjørende er at du må passe inn her, ikke at du passet veldig godt inn et annet sted. (Norsk leder, Sove)

Hva som skulle til for at en arbeidssøker ble vurdert som å passe inn, hadde arbeidsgiverne store vanskeligheter med å forklare. For dem

var det tilstrekkelig grunn til å avslå en jobbsøknad at de oppfattet søker som – eller fryktet at han eller hun var – annerledes.

På spørsmål om hva arbeidsgiverne mente med og la i begrepet «annerledes», var *usikkerhet* det tilbakevendende temaet – usikkerhet om hvordan «de» ville passe inn hos «oss». Ved hotellene var hensynet til publikum et viktig tilleggsmoment. Det ble sagt eksplisitt at potensielle arbeidstakere ble vurdert ut fra forventete reaksjoner fra gjestene. Begrunnelsen som ble gitt, var manglende språkferdigheter:

– Vi er et fint hotell som er avhengig av å se representative ut. Jeg sier selvsagt ikke at innvandrere ikke passer inn i resepsjonen. Jeg tror mer det er tilfeldig at det ikke jobber noen der. De gjorde det før, men de var gode i engelsk eller fransk. Det er først og fremst det vi går etter. Det gir seg liksom selv at de som jobber med å ta i mot gjestene må kunne snakke med dem. (Norsk leder, Drømme)

– Men det må da være mange hos dere som kan flere språk? (Jon)

– Ja, det skulle jeg jo tro. Ærlig talt så vet jeg ikke helt hva de snakker.

Sitatet berører et annet forhold enn mulig brist i ønskede språkferdigheter, nemlig at arbeidsgiverne i enkelte tilfeller hadde liten eller ingen kunnskap om hvor gode de ansatte var i språk. Kravene om språkferdigheter ved ansettelse avspeilte dermed ikke alltid nøye gjennomtenkte behov i den daglige driften.

Spørsmålet om hva arbeidsgiverne la vekt på i vurderingen av søkerne gjenstår. For å kunne vurdere, må man se. Arbeidsgivere overser ofte søkere med synlig minoritetsbakgrunn. Spørsmålet kan derfor være galt stilt. Likgyldighet eller ignorering er vanlig og indikerer at arbeidsgiverne vil gå utenom, og unnlate å forholde seg til, synlige minoriteter så lenge det er tilstrekkelig tilbud av norsk arbeidskraft. Dersom dette er tilfellet kan en mulig forklaring være at arbeidsgiverne foretrekker å holde seg til det kjente.

Manglende språkferdigheter kan brukes som argument for å legitimere avslag på søknad om jobb, fordi dette er en begrunnelse opinionen forstår. Det er likevel problematisk når arbeidsgiverne ignorerer språkmektige søkere med synlig minoritetsbakgrunn, men fortsatt bruker språk som begrunnelse. Videre er et avgjørende spørsmål: hvorfor ignorerer arbeidsgiverne enkelte søkere med synlig minoritetsbakgrunn, men ikke alle? Oppmerksomheten må flyttes til spørsmålet om hvordan arbeidsgiverne avgjør hvem de skal ignorere.

Det er nærliggende å anta at ignorering av enkeltpersoner i noen grad henger sammen med stereotype forestillinger om gruppen de tilhører. Med dette er oppmerksomheten dreiet mot arbeidsgiveres usikkerhet, risikofrykt og stereotype forestillinger. Dette er forhold som tematiseres i de siste delene av dette kapitlet.

6.3 Fra usikkerhet til risiko

I boka *Information and Organizations* (1990), presenterer Stinchcombe et relevant perspektiv for forståelse av usikkerhet i bedrifter. Hans bærende ide er at en bedrift kan forstås som en arena for informasjonsinnhenting. Informasjon vil imidlertid alltid være heftet med usikkerhet. På forhånd kan ingen vite med sikkerhet om en person har evne til å utføre en bestemt type arbeid. Stinchcombes poeng er at usikkerhet gradvis kan transformeres til risiko når informasjon innhentes. Vurderinger av risiko, basert på mer eller mindre gode kalkyler, utgjør grunnlaget for arbeidsgiveres beslutninger.

Ansettelser vil alltid være beslutninger under usikkerhet ettersom arbeidsgiver ikke eksakt kan vite hva en person vil yte i framtiden. Spence (1974:6) omtaler situasjonen for en arbeidsgiver på følgende måte: «(...) he does not know, prior to hiring, how productive a particular employee will turn out to be. This is because the employer cannot directly observe productivity prior to hiring.» Spørsmålet er hvilken informasjon arbeidsgivere normalt legger vekt på ved rangering av arbeidssøkere. Stinchcombe (1990:247) peker på fire forhold av betydning: For det første at det er vanskelig å forutsi hva

som kreves for å utføre en jobb nå og i framtiden. For det andre er ikke informasjon om hva en person gjør på et tidspunkt tilstrekkelig for å forutsi hva samme person kan yte senere. Dette er særlig aktuelt i forbindelse med oppadgående mobilitet som innebærer nye oppgaver og økt ansvar. For det tredje kan det være et problem at personer som gir informasjon ofte ikke har noen forpliktelser i forhold til organisasjonen. For det fjerde er det vanskelig å sammenlikne resultater fra ulike utdanninger.

Et annet poeng som belyses av Stinchcombe (1990:249), er at informasjon som legges til grunn i beslutninger må legitimeres innad i bedriften. Det innebærer at informasjonen må oppfattes som god, troverdig og relevant. Dette vil være av betydning for arbeidstakerens oppfatning av ledelsen, og derfor også for arbeidsmiljøet innad.

I det følgende vil jeg gå igjennom og diskutere sider ved arbeidsgivernes usikkerhet i forhold til kompetanse og kompetanseforskjeller som er sentrale for å forstå ulikheten mellom personer med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn. Det som søkes underbygget er at arbeidsgiveres usikkerhet er systematisk større når det gjelder personer med synlig minoritetsbakgrunn enn den er når det gjelder nordmenn. Usikkerheten er av særlig betydning i ansettelse hvor arbeidsgiveren mangler, eller har lite, kjennskap til søkeren. Funn i materialet tyder imidlertid på at usikkerhet også er en vesentlig komponent for å forstå årsakene til ulikhet i arbeidsforhold.

Informasjonsproblemet

Arbeidsgiverne som inngår i denne studien, hadde forestillinger om at de kunne forutsi mer om nordmenn enn om personer med synlig minoritetsbakgrunn. Et fellestrekk ved ledelsene i alle bedriftene var uttalelser som tydet på at deres beslutninger om rekruttering og ansettelse til en viss grad bygget på generaliseringer. Ofte ble det henvist til positive og negative erfaringer med konkrete personer, eller også til vage gjengivelser fra massemedia. Erfaringer fra andre arbeidsgivere ble også referert. Arbeidsgivernes forestillinger om de

ulike gruppene var følgelig basert på varierende kunnskap. Et eksempel kan hentes fra Sove, hvor ledelsen nølte med å ansette personer fra afrikanske land. Frykten stammet ikke fra egne erfaringer, men fra kilder i politiet:

- Vi får flere søknader fra folk fra afrikanske land, men de er vi skeptiske til. Vi har erfaring med ansatte fra for eksempel Sri Lanka og Filippinene, men vi er blitt advart av narkotikapolitiet mot å ansette folk fra blant annet Gambia. Sånt hører vi på, på hotellet må vi ha hundre prosent pålitelige folk. (Norsk leder, Sove)

Eksemplet viser at arbeidsgiveres skepsis til enkeltpersoner bygger på generaliserte forestillinger om gruppen personen tilhører. Derfor er dette et eksempel på det som gjerne omtales som statistisk diskriminering (jf. kapittel 2). Den øvrige usikkerheten som omtales i dette kapitlet, er ikke like eksplisitt på dette punktet, men følger likevel samme mønster. I metodisk språkføring omtales dette som økologisk eller aggregativ feilslutning (Hellevik 1991:373 ff.). I dette konkrete tilfellet var bedriften klar i sin konklusjon: Dersom noen på en overbevisende måte (i dette tilfellet politiet), påpeker potensiell fare ved personer med særskilte karakteristika, så vil en bevisst ledelse orientere seg deretter.

For arbeidsgiverne fortonet det seg mer usikkert å ansette personer med synlig minoritetsbakgrunn enn å ansette nordmenn. Dette ble tydelig illustrert i samtalene på «Drømme», hvor ledelsen gjorde det klart at:

- Når det gjelder innvandrere kan de ikke bare sende søknad, vi må hilse på hver enkelt og se hvem de er før vi kan ansette dem. (Norsk leder, Drømme)

Flere uttalelser tydet på at arbeidsgiverne tilskrev personer med synlig minoritetsbakgrunn negative egenskaper:

– Jeg stiller alltid med lavere forventninger når jeg leser en søknad fra en innvandrere, eller de kommer på et intervju. Det kreves liksom at jeg må ha mer overskudd for ikke å begynne å tenke på noe annet. (Norsk leder, Nærnyt)

– Etter at det har begynt en ny innvandrer hos oss så går jeg og venter på problemer som kan dukke opp av typen, er dette en type som skal be fem ganger om dagen, vil vi forstå hva han sier, og kommer han til å spørre om å få ta to måneders ferie slik at han bare kan reise en snartur hjem til foreldrene i «langtvekkistan», det er klart det fort blir problemer av slikt. (Norsk leder, Sove)

Det siste sitatet antyder viktige fellestrekk mellom bedriftene. Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn fremsto som representanter for en gruppe, mens de norske arbeidstakerne i større grad ble sett som enkeltindivider. Konsekvensen var for eksempel at om «Erik» gjorde noe galt, så var «Erik» problemet, mens når «Ahmed» gjorde det samme, så var problemet pakistannerne. Dette funnet er i overensstemmelse med et funn hos Augustsson (1996:204 ff.), om at personer med synlig minoritetsbakgrunn bedømmes etter kollektive og ikke etter individuelle kriterier. Mine funn viser imidlertid at denne logikken bare gjaldt den ene veien. «Asha», som var en dyktig servitør, bidro ikke til at ledelsen mente at alle egyptere er gode servitører.

Et sentralt element i teorier om rasjonelle valg er at aktører ønsker å minimalisere kostnadene i forbindelse med beslutninger. Kostnader med å innhente informasjon om personer med synlig minoritetsbakgrunn, virker negativt for deres muligheter til å bli ansatt:

– Jeg danner meg langt raskere et bilde av nordmenn, innvandrere er vanskelig å få tak på og forstå. Dette er slitsomt, for det er jo mange jobber her som bare må gjøres, men som vi må bruke langt tid på å finne folk til. (Norsk leder, Sove)

Funnene tyder på at arbeidsgivere har utviklet strategier for å kunne fatte best mulig beslutning ut fra den informasjonen som til enhver tid foreligger. Mengden utfyllende informasjon som innhentes, avhenger av om det forventes å bli ressurskrevende å skaffe nye opplysninger og hvor verdifull supplerende informasjonen antas å være. Derfor er informasjonsbrist en vesentlig årsak til ulikhetene på arbeidsmarkedet; informasjonen om norske arbeidstakere er mer presis, enklere å forstå og mindre ressurskrevende å innhente enn tilsvarende informasjon om personer med synlig minoritetsbakgrunn.

Usikkerhet, informasjon og handling

Det kan skilles mellom reell usikkerhet og asymmetrisk informasjon. *Usikkerhet* er knyttet til arbeidsgivernes oppfatning av hvordan en arbeidstaker vil fungere i bedriften, mens *asymmetrisk informasjon* viser til at arbeidstakeren kjenner egen kompetanse bedre enn arbeidsgiveren. Spørsmålet er derfor hvordan arbeidsgivere kan få best mulig kunnskap om arbeidssøkere, og problemer med å kontrollere om en arbeidssøker vil gjøre en god jobb.

Informasjonsproblemet kan belyses med bruk av *principal-agent teorien* (se for eksempel Petersen 1995). Her tas det utgangspunkt i hvordan ulike relasjoner kan forstås som et kontraktsforhold mellom en prinsipal og en agent. I enkelte tilfeller vil ikke prinsipalen være i stand til å utføre oppgavene som skal utføres, eller vedkommende ønsker å bruke sin tid på andre oppgaver. Forholdet mellom en ansatt og en arbeidsgiver kan forstås som et slikt kontraktsforhold, og dette tydeliggjør arbeidsgiverens behov for informasjon om arbeidssøkeren eller arbeidstakeren. Petersen (1995) argumenterer for at prinsipal-agent teorien er fruktbar for å beskrive forhold preget av asymmetrisk informasjon. En slik situasjon kan for eksempel være kjennetegnet av at en arbeidsgiver ikke har mulighet til å observere arbeidstakers handlinger direkte, og vedkommende kan derfor ikke vite om arbeidstakers handlinger er til det beste for bedriften.

Når det skal foretas en nyansettelse vil mange norske arbeidsgivere trolig regne en nordmann som et sikrere valg enn en person med synlig minoritetsbakgrunn. Usikkerhet fremmer preferanser som resulterer i forskjellsbehandling. Usikkerheten rammer personer med

synlig minoritetsbakgrunn ekstra hardt fordi det er mer ressurskrevende å innhente tilstrekkelig informasjon om en person med synlig minoritetsbakgrunn enn om en nordmann. Til jobber hvor det er en rekke kvalifiserte søkere, vil det være hensiktsmessig for en arbeidsgiver å redusere kostnadene ved å velge den man antar å ha best kunnskap om.

Arbeidsgiverne i denne studien fokuserte sterkt på at arbeidsstokken både var stabil og til å stole på i vid forstand. Dette kom blant annet fram i følgende uttalelse:

– Jeg vet at jeg ikke skal si det, men på mange måter foretrekker jeg å ansette en nordmann. Det er mindre usikkerhet med han. Han vet hvordan han skal te seg og hvor han skal henvende seg. Nordmenn har lettere for å oppfatte hva det er som foregår. (Norsk leder, Nærnyt)

Dette er på linje med en svensk studie (Broomé m.fl. 1996:63), som påpeker at arbeidsgivere har en tendens til å ansette personer som likner en selv:

«Att sociale grupper tenderer att återskapa sig själva är ingenting nytt och på högre hierarkiska nivåer i organisationer har det alltid varit regel. Nytt är att denne grupprekrytering nu har blivit sanktionerad även på lägre operative nivåer och att arbetet får en ökande andel teoretiske och kommunikativa uppgifter medan det manuella och «ordlösa arbetet» krymper.» (Broome m.fl. 1996:63).

Her antydes altså at det foregår en etnisk reproduksjon i arbeidslivet. Dataene Broomé m.fl. (1996) benytter er for begrensete til å trekke generelle slutninger. Det er imidlertid parallellt til et slikt mønster i de fire bedriftene jeg har hentet informasjon fra.

I noen grad framsto arbeidsgiverne som villige til å ta sjanser for å finne den beste arbeidssøkeren til «viktige jobber». Til lite sentrale jobber var det mer avgjørende å unngå å ansette arbeidstakere det knyttet seg risiko til. Dersom dette er en tendens i arbeidslivet, er det

sannsynlig at mange bedrifter har strategier for å identifisere kreative og dynamiske søkere til ledende posisjoner. I rekruttering til disse posisjonene vil mange bedrifter trolig være villige til å ta sjanser for eksempel ved å ansette folk med utradisjonell bakgrunn. Når det gjelder lenger ned i bedriftshierarkiet, tyder mine funn på at bedriftene vil redusere risikoen mest mulig. Det skyldes blant annet at det er få muligheter til å gjøre en spesielt god jobb på et lavt nivå, mens det er et stort muligheter for å gjøre noe galt. Spissformulert kan en si at det ikke er interessant å ansette en truckfører som kjører nye veier.

Man kunne ha ventet at omstillinger og nye krav i næringslivet ville åpne ledende stillinger for personer med synlig minoritetsbakgrunn. Når man ikke finner mange av dem i disse posisjonene, kan det tas som tegn på at arbeidsgiverne fremdeles fester seg mest ved deres ytre kjennetegn og egne forestillinger om forskjellighet. Risiko ved det ukjente er bedriftene lite villige til å ta. I de lavere posisjonene forklarer resonnetet hvorfor den etniske sammensetningen av en arbeidsstokk lett vil bli reproduserende.

En siste type usikkerhet arbeidsgivere må hankses med, er knyttet til spørsmål om hvorvidt personer med synlig minoritetsbakgrunn utgjør mindre stabil arbeidskraft enn nordmenn. Flyktninger lever for eksempel i en eksiltilværelse som indikerer omskiftelighet. Av personene jeg snakket med var tamilene i en slik situasjon. Mange hadde en drøm om en dag å vende tilbake til Sri Lanka.

– Når det bare blir fred, så ønsker vi å reise. Jeg tror de fleste gjør det. Vi har det fint her i Norge, men det er ikke vårt land og det kan aldri bli det. (Tamilsk arbeidstaker, Fiske)

Simmel ([1908] 1971:143) er opptatt av at usikkerhet er et kjennetegn ved «den fremmede»: «who comes today and stays tomorrow – the *potential* wanderer, so to speak, who, although he has gone no further, has not quite got over the freedom of coming

and going».²⁷ For tamilene på Fiske handlet ikke dette om frihet, men tvert om ufrihet, som gjorde det nødvendig å leve i eksil.

Det er imidlertid betydelig forskjell mellom ulike personer med synlig minoritetsbakgrunn når det gjelder ønsket om å vende tilbake til sitt hjemland. Mange som kom tidlig, dro frivillig fra hjemlandet og har valgt å bli i Norge selv om de teoretisk sett kan reise tilbake. Dette gjelder for eksempel mange av de pakistanske arbeidstakerne som kom til landet før innvandringsregimet ble strammet til i 1975. En del av dem jobbet på Nærnytt og på Sove. For arbeidsgiverne er usikkerhet om arbeidstakerne kommer til å bli i landet og bedriften av betydning. Det gjorde arbeidsgiverne reserverte mot å ansette personer i posisjoner der det kunne være vanskelig å finne noen som kunne erstatte i tilfelle det ble nødvendig.

Poenget med manglende stabilitet står tilsynelatende i motsetning til en funn som ble omtalt i kapittel 5, hvor det framgikk at arbeidsgiverne ga uttrykk for at de ønsket arbeidstakere med lang ansiennitet samtidig som stabilitet i form av lang ansiennitet ble brukt mot ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i andre situasjoner. Da var argumentet at de representerte et hinder for fleksibel tilpasning av arbeidsstokken. Konklusjonen er altså at ansiennitet er en kvalifikasjon som arbeidsgiverne brukte som pro- eller contraargument avhengig av hva som passet i en aktuell situasjon.

Stereotoper og kategoriseringer

Et fellestrekk ved flere av de foregående funnene, er at arbeidsgivere hadde klare oppfatninger eller fortolkninger om hvordan «innvandrere» er. Dette handlet i særlig grad om norskferdigheter og arbeidsevner. Om forestillingene var i overensstemmelse med virkeligheten, var ikke avgjørende. Bruk av forestillinger var del i en kognitiv prosess som fikk betydning i kraft av å være handlingsbetingelser som virket nær sagt uavhengig av om de var i overensstemmelse med realitetene. Som Shibutani og Kwan (1965) har påpekt, er det mer avgjørende hvordan en person defineres, enn hvordan vedkommende er. Denne kognitive prosessen består blant

²⁷ Min kursivering.

annet av å forenkle en kompleks virkelighet ved å sortere vrømmelen av inntrykk og hendelser til håndterbare og forståelige størrelser. I denne sorteringen gjøres det gjerne bruk av forhåndsdefinerte kategorier. På den måten kan fordommer beskrives som en slags førforståelse.

I kategoriseringer vil to forhold være av særlig betydning: For det første tendensene til å kontrastere ved å øke forskjellene mellom en selv og andre og å anta at personer i samme kategori som en selv er likere enn de faktisk er (Newman og Uleman, referert i Kvitastein 1996). For det andre å trekke slutninger om hvordan én enkelt person er på bakgrunn av mer eller mindre presis kjennskap til gruppen vedkommende tilhører. Et nærliggende eksempel er at man ut fra vag kjennskap til enkeltes dårlige norskerferdigheter, kategoriserer alle personer med synlig minoritetsbakgrunn som dårlige i norsk. Denne formen for tilskrivning av egenskaper er beslektet med det som gjerne kalles for stemplingsteori (Becker [1973] 1983). Sentralt i denne teorien er at visse grupper (inngruppene) har sosial kontroll over hvorledes andre grupper oppfattes og oppfatter seg selv.

I denne sammenheng er arbeidsgiverne den sterke part ettersom de i kraft av sin posisjon har kontroll over tilgangen til jobber. Dersom personer med synlig minoritetsbakgrunn defineres som problematisk arbeidskraft, vil et fremmedartet utseende og navn kunne være tilstrekkelig årsak til ikke å komme i reell betraktning for en jobb. Den kategoriseringen som er relevant her er altså hvordan arbeidsgivere med kontroll over knappe ressurser forstår, fortolker og ordner arbeidssøkere. Og, som påpekt over, trenger ikke forståelsen å være riktig for å være viktig. I praksis vil det ofte være slik at man kobler egenskaper sammen i kjeder, hvorav enkelte er riktige og andre er gale. I slike forenklinger sorteres enkeltpersoner ut fra gruppespesifikke og gjerne synlige kjennetegn, som for eksempel kjønn, alder og hudfarge. Dette kan være tilfelle når folk setter likhetstegn mellom mørk hudfarge på den ene siden og dårlige norskkunnskaper, lite utdanning, traumatisk bakgrunn, god rytmesans og mange barn, på den andre. Kategorisering henger ofte sammen med mangelfull informasjon om enkeltindivider.

Ved siden av hudfarge, ble fremmedartet navn brukt for å dele inn personer i ulike kategorier, uavhengig av kompetanse. I den foregående drøftingen viste jeg eksempler på at personer med synlig minoritetsbakgrunn ble tilsidesatt før det var foretatt en reell vurdering av innkomne søknader. De som var undertegnet med fremmedklingende navn havnet i papirkurven før de var vurdert. Hovedproblemet var ikke møtet med arbeidsgiverne, snarere at møtet aldri fant sted.

I boka *Durable Inequality* beskriver Tilly (1998) hvordan kategoriske distinksjoner skapes gjennom to mekanismer – «exploitation» og «opportunity hoarding». Den førstnevnte «utbytting» er aktuell for å forstå hvordan personer med makt koordinerer og manipulerer personer tilhørende grupper av det de forstår som outsiders. Slik hindres likeverdig bytte. Den sistnevnte mekanismen aktualiseres når personer innen et nettverk monopoliserer fordelaktige ordninger og hindrer utenforstående i å ta del i dem. Disse to mekanismene opprettholdes ved to andre mekanismer, «emulation», som betegner prosessen hvor man følger etablerte ordninger, og «adaption», som omhandler implementering av ordninger som er avhengig av ulike strukturer. Tilly retter altså søkelyset på hvordan visse typer kategorier oppstår og regulerer tilgangen på knappe goder. De virker ulikhetsskapende fordi begge sider i de parvise kategoriene (for eksempel svart/hvit eller kvinne/mann) orienterer seg i forholdet til hverandre og de materielle godene som gjøres til gjenstand for bytter.

I forhold til begrepsapparat hos Tilly, er særlig «emulation», eller en type tradisjonell orientering, beskrivende for arbeidsgiverne jeg intervjuet. Å handle i overensstemmelse med tradisjon er en måte å møte usikkerhet på. Gjennom å gjøre «slik man alltid har gjort» reduseres risiko. Intuitivt vil en slik tradisjonell handling opprettholde forskjeller og stenge nye grupper av arbeidssøkere ute. På den måten vil altså bruk av kategorier og stereotype forestillinger kunne legge grunnlaget for urettmessig forskjellsbehandling.

Før en kommer med forslag til løsninger som kunne fjerne eller redusere bruk av kategoriseringer, er det imidlertid grunn til å dvele ved de underliggende mekanismene. Den avgjørende er at det er

begrenset hvor mye informasjon et menneske kan ta inn og forstå i en kompleks verden. Alle er selektive i hvilke inntrykk vi tar inn, husker og gjør relevante.²⁸ Det kan hevdes at problemet ikke er at kategoriseringer legger grunnlag for systematisk forskjellsbehandling (det ligger i enhver forenkling), men i de situasjonene hvor forenklingen er basert på irrelevante egenskaper, som for eksempel hudfarge, navn eller etnisk tilhørighet.

Problemet ligger følgelig ikke menneskers tendens til å forenkle virkeligheten, men snarere i kategoriene som benyttes. Spørsmålet er derfor hva som avgjør hvilke kategorier som kommer til anvendelse og hvordan de eventuelt kan påvirkes og endres. Dersom en konkluderer med at forenklinger er galt per se, har man trolig trukket en slutning som er urealistisk, eller bokstavelig talt umenneskelig.

6.4 Oppsummering

Hensikten med dette kapitlet har vært å synliggjøre forhold som arbeidsgiverne anså som viktige i vurderingen av potensielle arbeidssøkere, og drøfte i hvilken grad dette kunne forklare hvorfor synlige minoriteter statistisk sett kommer dårlig ut på arbeidsmarkedet. Et forhold som gikk igjen i bedriftene var knyttet til arbeidsoppgavene. Arbeidsgiverne la vekt på vanskelighetene med å slå fast hva ulike arbeidssøkere faktisk kunne, og at det var problematisk å sammenlikne deres ferdigheter. Dessuten la ledelsen i de to hotellene vekt på at ansatte måtte være «representative», noe de koblet sammen med språk og ikke med hudfarge. Ved nærmere undersøkelser viste det seg imidlertid at de aktuelle arbeidsgiverne egentlig ikke visste om arbeidstakerne kunne relevant språk eller ikke.

²⁸ Et apropos kan være hvordan menneskenes selektive evne til å ta inn og bearbeide mangfold av inntrykk, har lagt grunnlag for reklame, lobbyvirksomhet. For eksempel beskrev Geelmuyden forretningsideen bak selskapet Geelmuyden og Kiese slik: «Mennesket utsettes for minst 2000 inntrykk hver dag, men husker bare 15. Dersom du betaler sørger vi for at ditt produkt er ett av de 15 som huskes» (Intervju i NRK august 1997).

Samlet er det mulig å peke ut to fenomener som avgjørende: Den ene er at arbeidsgiverne i stor grad baserer sine beslutninger på mer eller mindre informerte forestillinger om kategoriseringer av arbeidssøkerne. Den andre er at arbeidsgiverne i stor grad ikke så seg tjent med å undersøke hvilke ferdigheter personer med synlig minoritetsbakgrunn faktisk hadde. I dette ligger det en systematisk ignorering av bestemte grupper arbeidssøkere.

For å få ytterligere innsikt, ble fokus rettet mot hvorfor arbeidsgiverne ignorerer enkelte søkere. Et sentralt stikkord var usikkerhet. Ansettelser vil alltid være en beslutning preget av usikkerhet. En arbeidsgiver ønsker å få mest mulig presis og relevant informasjon om en arbeidssøker til lavest mulig kostnad. Derfor ble det også opplevd som mer forutsigbart å ansette nordmenn enn personer med synlig minoritetsbakgrunn. Selv om usikkerheten ikke nødvendigvis henger sammen med negative fordommer, er det rimelig å anta at usikkerhet systematisk rammer skjevt. Av den grunn bidrar usikkerhet til å forklare hvorfor personer med synlig minoritetsbakgrunn har særlige vanskeligheter med å få jobb.

Bedriftenes rammebetingelser

7.1 Innledning

I kapittel tre skilte jeg mellom fire rammebetingelser – økonomiske konjunkturer, partene i arbeidslivet, legale bestemmelser og politiske beslutninger. Dette er bedriftseksterne forhold som jeg antok hadde bedriftsintern betydning. I samtalene med informantene viste det seg imidlertid at ikke alle rammebetingelsene ble tillagt like stor vekt. Dette gjaldt først og fremst politiske forhold, som sjelden ble berørt av informantene. Det betyr ikke at politikk var uten betydning, tvert i mot. Mange av synspunktene som kom fram hadde klare politiske undertoner, eller de inneholdt tanker hvor politiske resonnementer utgjorde sentrale premisser for hvordan informantene vurderte de tre andre rammebetingelsene.

Organiseringen av kapitlet er derfor konsentrert om tre av rammebetingelsene, mens politikk trekkes inn i diskusjonen av disse. Først diskuteres betydningen av økonomiske konjunkturer, deretter rettes fokuset mot legale rammer og partene i arbeidslivet. Når det gjelder ansettelse, har jeg valgt å diskutere de to sistnevnte rammebetingelsene under samme overskrift.

7.2 Økonomiske konjunkturer – foreliggende kunnskap

Betydningen av konjunktursituasjonen for personer med synlig minoritetsbakgrunn har i liten grad vært gjenstand for systematisk empirisk analyse. Likevel indikerer flere foreliggende studier at arbeidsmarkedstilknytningen blant synlige minoriteter er særlig sensitiv for svingninger i økonomien. Blant annet Brown (1990) forklarer utjevningen i arbeidsløsheten mellom hvite og etniske minoriteter i England med konjunkturrelle forhold. Videre hevder hun at arbeidsledigheten blant etniske minoriteter relativt sett stiger raskere i økonomiske nedgangstider, mens den faller langsommere i oppgangsperioder.

Browns beskrivelse kan i noen grad overføres til norske forhold. I tidligere perioder steg ledigheten raskere for personer med synlig minoritetsbakgrunn enn for nordmenn (Kjelsrud 1992). Tilsvarende finner Longva og Raaum (1996) at arbeidsledigheten øker spesielt sterkt for minoritetsgruppen under nedgangskonjunkturer. Men like interessant som relative endringer i nivået, er eventuell forskjell i tidspunktet for når ledigheten stiger. I Rogstad og Raaum (1997) vises det at personer med synlig minoritetsbakgrunn er de første som går ut i ledighet ved en nedgangskonjunktur, og de siste som kommer tilbake i arbeid ved en oppgangskonjunktur.

Å analysere sammenhengen mellom arbeidsledighetsnivået og svingninger i de økonomiske konjunkturerne medfører imidlertid vanskeligheter, ettersom det er problematisk å isolere enkeltstående årsakssammenhenger. Endringer i andelen arbeidsledige kan skyldes svingninger i konjunkturerne, men kan også være et resultat av at nye grupper, med andre og mindre relevante ferdigheter enn tidligere arbeidssøkere, ønsker seg inn på arbeidsmarkedet. I den sammenheng er det rimelig å påpeke at det har vært betydelig endring i type innvandring til Norge de siste 30 årene.

Utviklingen kan legge grunnlaget for en periodisering. Ifølge Korbøl (1988:2 ff.) og Benum (1998:186 ff.) startet den første fasen av moderne innvandring til Norge på slutten av 1960-tallet. I denne perioden kom det i hovedsak unge enslige menn som søkte arbeid,

gjerne innen industri og serviceyrker. De fleste var fra Pakistan, India, Marokko, Tyrkia og Jugoslavia. Den andre fasen startet i 1975, da innvandringsregimet ble strammet inn. Fra da av har arbeidsimmigrantene i hovedsak vært knyttet til olje og skipsfart, som er unntatt fra lovreglene. Dette var imidlertid perioden da innvandringen var dominert av arbeidsimmigrantenes familie-medlemmer, i hovedsak ektefelle, barn og foreldre. Den siste endringen skjedde om lag på midten av 1980-tallet. Fra da av har det i hovedsak vært flyktninger og asylsøkere som har kommet til landet.

Om de som er kommet til Norge systematisk har forskjellig kompetanse, er det grunn til å forvente ulik suksess på arbeidsmarkedet, uavhengig av konjunkturer. Ettersom det var stor etterspørsel etter arbeidskraft da de første kom til landet, kom en stor del av denne gruppen i jobb. Men delvis som følge av at behovet for arbeidskraft ble mindre, ble innvandringsregimet strammet inn i 1975 (Benum 1998:187). Høyere arbeidsledighet gjorde det trolig vanskeligere for immigranter som kom etter denne såkalte innvandringsstoppen. Dette rammet dem som kom i den andre og tredje fasen, det vil først si kvinner gjennom familiegjenforening og deretter flyktninger og asylsøkere. Til tross for at mange hadde betydelige kvalifikasjoner, har disse møtt særlige hindre i arbeidsmarkedet. Dessuten kan det tenkes at flyktninger og asylsøkere med traumatiske opplevelser bak seg kan ha hatt mindre motivasjon og evne til å delta i arbeidslivet.

I tillegg til økonomiske kalkyler vil trolig endringer i markedet, teknologi, lovverk og driftsformer ha betydning for hvordan bedriftene reagerer på konjunktursvingninger. Ytre press ser ikke ut til å ha gitt bedriftslederne mot og vilje til å endre en etnisk sentrert ansettelsespolitikk. Over tid kan imidlertid arbeidsgivernes krav til kompetanse og holdninger til personer med synlig minoritetsbakgrunn endres. I første omgang vil arbeidsgiverne ansette de mest attraktive søkere. Om arbeidsgiverne stadig foretrekker nordmenn, vil det etter hvert bli stadig færre attraktive norske arbeidssøkere. Følgelig blir kompetansen blant arbeidssøkende personer med synlig minoritetsbakgrunn relativt sett forbedret sammenliknet med de resterende ledige nordmennene. Dersom det blir vanskelig å få tak i

norske arbeidstakere til en hensiktsmessig lønn, kan det presse arbeidsgiverne til å lete etter arbeidskraft blant gruppene av synlige minoriteter. En slik utvikling forutsetter dermed ikke at arbeidsgiverne har fått mer positive holdninger til personer med synlig minoritetsbakgrunn.

I oppgangstider vil mange med synlig minoritetsbakgrunn kunne vise at de tilfredsstillende krav arbeidsgiverne har til produktivitet. Det er også grunn til å vente at arbeidsgiverne i noen grad reduserer kravene avhengig av tilgangen på arbeidskraft. I artikkelen med den megetsigende tittel: «I nøden spiser fanden fluer», diskuterer Hauger (1979) hvordan kravene endres i stramme arbeidsmarkeder. På bakgrunn av intervjuer i 28 bedrifter konkluderer han med at bedriftene har en bevisst politikk, som blant annet resulterer i at de «ansetter personer som aldri ville kommet i betraktning i perioder med bedre tilgang på arbeidskraft» (Hauger 1979:146). Argumentet avgrenses ved at det vil være ulike mekanismer som gjelder for forskjellige typer jobber, eksempelvis for faglært og ufaglært arbeid. I ansettelser av faglært arbeidskraft er det lite fleksibilitet med hensyn til kravene som stilles, mens det skjer en kraftig reduksjon i kravene til personer som skal gå inn i ufaglærte jobber. Ifølge Hauger (1979) er det i hovedsak psyko-sosiale ferdigheter som vektlegges i forbindelse med ufaglært arbeidskraft. Han diskuterer imidlertid ikke i hvilken grad dette er krav som er til hinder eller virker fordelaktig for personer med synlig minoritetsbakgrunn. En mulighet er at enkelte arbeidstakere senker kravene for nordmenn for å slippe å velge blant tilgjengelige og kvalifiserte personer med synlig minoritetsbakgrunn.

Funn fra Larsen (1995:106) tyder også på at norske arbeidsgivers holdninger til personer med synlig minoritetsbakgrunn påvirkes av konkurranse om jobbene:

«Jo flere søkere til en stilling, desto større sannsynlighet for at arbeidsgivere oppgir at ansettelsesmulighetene svekkes sterkt for personer med synlig minoritetsbakgrunn. I stillinger som kan være vanskelig å få besatt, må eventuelle ulemper ved å ansette personer med synlig minoritetsbakgrunn vurderes mot risikoen

for ikke å få besatt stillingen. Arbeidsgivere er da mer positive til å ansette innvandrere».

Et annet forhold, som også kan tolkes i lys av det stramme arbeidsmarkedet på slutten av 1990-tallet, er at flere bedrifter har igangsatt og er villige til å delfinansiere språk- og kompetansekurs for de ansatte. Slike prosjekter er blant annet startet opp på SAS Scandinavia, Ullevål sykehus og i Manpower. Bedriftene står for gjennomføringen av prosjektene i samarbeid med UDI, Arbeidsmarkedsetaten og Rosenhoff skole.²⁹

At bedriftene nå er villige til å bruke midler på slike kurs, kan være et uttrykk både for endrede holdninger og at ledelsen i bedriftene i større grad enn tidligere ser at personer med synlig minoritetsbakgrunn har særskilte behov. Samtidig er det flere bedriftsøkonomiske argumenter som taler for at en slik kortsiktig innsats kan gi økonomiske gevinster på sikt. I en situasjon med knapphet på arbeidskraft, er det først og fremst mulig å bedre resultatet ved å dyktiggjøre allerede ansatte arbeidstakerne. Gjennom opplæring og kvalifisering i form av etter- og videre-utdanning er det mulig for bedriftene å initiere utvikling med eksisterende arbeidskraft. For arbeidstakere som får ta del i ordningen, betyr det trolig også mindre hvorfor en bedrift gjennomfører prosjektet, enn det faktum at den gjør det.

For å få innsikt i prosessene på arbeidsmarkedet, er det viktig å vite om arbeidsgiverne faktisk har endret holdninger. Dersom holdninger er konjunkturavhengige, er det grunn til å spørre om hva som vil skje når de økonomiske konjunktorene snus og ledigheten igjen stiger. Vil kravene for å få jobb øke, og vil personer med synlig minoritetsbakgrunn igjen være de første som mister jobbene (jf. Rogstad og Raaum 1997)?

I dag pågår en politisk debatt om det er mulig og hensiktsmessig å rekruttere arbeidskraft fra andre land når det er knapphet på arbeidskraft i Norge. Spørsmålet er ikke nytt verken i Norge eller internasjonalt. På slutten av 1960-tallet førte underskudd på arbeids-

²⁹ Rosenhoff skole har ansvaret for den generelle språkopplæring av synlige minoriteter i Oslo.

kraft til en markert økning i innvandringen til Norge. Som følge av svakere økonomi utover på 1970-tallet, ble imidlertid reglene strammet til i 1975. Enkelte demografiske og økonomiske framskrivninger tyder på at Norge i årene framover igjen vil få et stort underskudd på faglært, såvel som ufaglært, arbeidskraft (Larsen 1995, Larsen 1999). Dette har på nytt aktualisert spørsmålet om å hente personer fra andre land for å øke tilbudet av arbeidskraft. Antakelser om framtidens arbeidsmarked kan lede til at synet på personer med synlig minoritetsbakgrunn endres: Fra problem til potensial. Deres potensiale ligger dels i antallet, og dels i ferdigheter som personer med synlig minoritetsbakgrunn har.

Spørsmålet om personer med synlig minoritetsbakgrunn representerer et reelt potensial for morgendagens arbeidsmarked, er blant annet drøftet i *Arbeidskraftbehov og rekruttering fra utlandet*, som er sluttrapporteringen fra en tverrdepartemental arbeidsgruppe (KRD 1999), og i artikkelen «Innvandrere – Framtidens Olje?» (Djuve og Rogstad 1999). Bidragene synliggjør forestillinger om at synlige minoriteter kan representere et verdifullt tilskudd til framtidens arbeidsmarked.

En beslutning om å gjøre bruk av arbeidskraft fra andre land for å møte behov på det nasjonale arbeidsmarkedet, reiser alvorlige moralske og normative spørsmål. Den mest åpenbare innvendingen mot slik arbeidsimport er eventuelle brain-drain-effekter i arbeidsmigrantens hjemland. Det kan reises moralsk funderte innvendinger mot at land hvor det er høye lønninger og betydelige muligheter for enkeltpersoner, kjøper til seg den beste arbeidskraften fra land som ikke kan konkurrere. Et annet forslag som har vært diskutert, er å omgjøre en del av kvoteflyktingene til såkalte «flyktinge-arbeidere» (tiltak nr. 7, KRD 1999). Forslaget innebærer at Norge i noen grad skal kunne fylle kvoten med flyktinger som er attraktive på arbeidsmarkedet. Trolig vil da unge enslige menn med høy utdanning være dem som i særlig grad blir prioritert. En slik rangering av flyktinger vil trolig mange mene strider mot grunnleggende humanitære idealer.

Tamiler på Fiske – arbeidskraftressurs og verdiproblem

Da jeg foretok min undersøkelse av de fire bedriftene, var Fiske i en særstilling fordi bedriften manglet arbeidskraft. Ledelsen på Fiske beskrev situasjonen som et kontinuerlig underskudd på ledige hender som raskt og effektivt kunne og ville kutte fisk. Tilgangen på råvarer varierte over tid, men da intervjuene ble gjort syntes bedriften å være sikre på at tilfanget av fisk ville være tilstrekkelig i lang tid framover. Det samme bildet fant man også i en radioreportasje fra Vardø.³⁰

– Problemet for oss er å få arbeidskraft. Vi har egne trålere og kjøper av russere og andre som tilbyr, men å finne nok og stabil arbeidskraft det er et problem. (Norsk leder, Fiske)

– Vi har vært i andre lokalsamfunn i Finnmark og lett etter arbeidskraft, men har ikke fått arbeidskraft til vår industri, og har vært i en situasjon hvor vi måtte ha arbeidskraft, og da har flyktningene vært villige til å jobbe. Bedt om å få lov til å jobbe, så det har vært veldig lett å ta dem inn. (Norsk leder i bedrift i Vardø)

Ifølge bedriftene hadde mangel på lokal arbeidskraft gjort dem mer eller mindre avhengig av å ansette personer fra andre land. Man kan imidlertid undres over situasjonen slik den beskrives i denne uttalelsen, ettersom det var betydelig arbeidsledighet blant nordmennene i lokalsamfunnet. På den tiden intervjuene ble foretatt, var den totale ledigheten på stedet om lag 6 prosent. Likevel stilte ingen spørsmål om arbeidsledigheten i kommunen skyldtes forhold ved arbeidsplassene, eller om problemet mer var knyttet til egenskaper ved de arbeidsledige.

30 Informasjonen fra Fiske blir i noen grad supplert med intervjuer fra Vardø. Informasjonen er basert på et bredt anlagt program («Politisk kvarter» NRK 25/2 1997) hvor tamilenes situasjonen i fiskeindustrien i Vardø ble presentert og diskutert. Reportasjen var basert på samtaler med ulike personer i kommunen og i en bedrift. På oppfordring ble jeg tilsendt tapen med hele innslaget. En begrensning er at jeg ikke kjenner til hvordan reportasjen kom i stand og hvilke kriterier de la til grunn for utvelgelse av intervjupersoner.

Brox og Juvkvam (1999) hevder at fiskeindustrien aldri har trengt å tilpasse seg den lokale økonomien. Deres argument er at da de lokale ungdommene ikke lenger ville ta jobbene, sto staten klar og hentet inn annen arbeidskraft:

«Det kan ikke være noen tvil om at den relative attraktiviteten ved disse jobbene stadig er blitt lågere. Fabrikkene er nå totalt avhengig av immigrant-arbeidskraft – fra områder der arbeidsmulighetene kan være svært dårlige. Gjennom arbeidskraftetaten og på annen måte har staten subsidiert denne importen, og dermed tatt fra industrien alt incentiv til å tilpasse seg til lokale arbeidskulturer og lønnsnivå.» (Brox og Juvkvam 1999:39).

Forfatterne legger også vekt på det de omtaler som en «dualistisk utvikling» av arbeidslivet i Finnmark. Dualismen består i at fiskeindustrien og de «nasjonalt standardiserte» næringene går i hver sin retning, hvor førstnevnte blir stadig mindre attraktiv, mens de sistnevnte følger den generelle velstandsutviklingen i samfunnet. Videre tilbakeviser de Eriksen (1996), som hevder at lokalbefolkningen flytter fra Finnmark fordi mange foretrekker et mer urbant liv og et bredere spekter av kulturtilbud. Brox og Juvkvam hevder at problemet snarer ligger i selve mulighetsstrukturen.

De norske informantene på Fiske synes heller ikke å være opptatt av om kulturtilbudet var godt eller dårlig. Temaet kom aldri opp i vurderinger av å flytte til andre deler av landet. Muligens er de som ble værende i bygda dem som la minst vekt på kulturtilbudet, men trolig ville manglende kulturtilbud kommet opp i løpet av samtalen dersom det var en viktig begrunnelse for ønske om å flytte fra stedet.

Hva så med Brox og Juvkvams argument om at årsaken til fraflytting må søkes i manglende mulighetsstruktur og at arbeidsmarkedet ikke er tilpasset lokal arbeidskultur og lønnsnivå? Argumentet er samsvarende med mine funn når det gjelder fysiske arbeidsforhold. Om en derimot fokuserer på lønnsnivået trekker det i motsatt retning. På Fiske var det ikke dårlig lønn som gjorde at bedriften manglet arbeidstakere, tvert om. Mulighetene for høy lønn var nemlig svært gode på grunn av akkordlønnssystemet. Som

påpekt i kapittel 4, tjente den beste kutteren om lag 320 000 i 1995. Dette var betydelig mer enn beløpet arbeidsledige fikk utbetalt gjennom stønad over offentlige budsjetter.

Forklaringen som ble gitt på hvorfor mange nordmenn valgte lediggang fremfor å jobbe på Fiske, var at mange med norsk bakgrunn led av belastningsskader. Denne forklaringen kan brukes som støtte for Brox og Juvkvams antakelse om at norsk ungdom ikke ville ta arbeid i fiskeindustrien på grunn av dårlige arbeidsforhold. Altså hadde det skjedd en bevisstgjøring slik at ungdommene ikke ønsket å ta det skadelige arbeidet som foreldrene hadde hatt.

Spørsmålet blir da hvorfor det var forskjellig holdning til arbeidsmiljøet for personer med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn. Et mulig svar er at synlige minoriteter har færre alternativer, men trolig er ikke dette den eneste forklaringen. Flere av de nordmennene jeg snakket med, var opptatt av at kutting og jobbing med fisk på land var «kvinnfolkarbeid». Mitt inntrykk var at de norske mennene reagerte med verdibaserte oppfatninger om såkalt «kvinnearbeid» og «innvandrerarbeid». Denne oppfatningen kan bidra til å forklare at mange norske menn valgte å gå arbeidsledige framfor å ta jobb i fiskeindustrien, noe som ble underbygget av at arbeidsledigheten var høyere blant menn enn blant kvinner i lokalsamfunnet rundt Fiske.

Men kvinner forlater også fiskeindustrien i stigende grad. Hvorfor ønsker ikke de lenger å ha såkalt «kvinnfolkarbeid»? En forklaring er at det har skjedd et verdiskifte som omfatter begge kjønn. Ideer om et slikt verdiskifte er inspirert av Massey m. fl. (1993:453 ff.), som peker på at jobber kan bli stemplet som «innvandrerjobber» dersom en tilstrekkelig andel med synlig minoritetsbakgrunn forbindes med dem. Over tid er konsekvensen at disse jobbene får lav status og at det derfor blir vanskelig å få andre til å søke slikt arbeid. Dermed får slike verdiskift en egendynamikk som forsterker utviklingen. Anvendt på jobbene og lokalsamfunnet rundt Fiske, så mønsteret ut omtrent som følger: Unge norske kvinner ønsket ikke jobb i fiskeindustrien fordi de så dem som «innvandrerjobber», mens norske menn ikke ville ha jobber de oppfattet som både «kvinnfolkarbeid» og «innvandrerjobber».

De innsamlede dataene gir ikke grunnlag for å slå fast hvor stort innslag av personer med synlig minoritetsbakgrunn som må til for at det er rimelig å omtale det som en terskel eller en kritisk masse. Men dataene indikerer at det kan være en sammenheng mellom andel med minoritetsbakgrunn på en bedrift og hvor attraktive jobbene framstår for nordmenn. I den grad et slikt verdiskifte også omfatter andre deler av fiskeindustrien, kan resultatet bli en stadig sterkere avhengighet av arbeidskraft fra andre land. Situasjonen på Fiske kan derfor muligens indikere forhold som peker ut over dette enkeltstående tilfellet.

Hvordan hadde så dette verdiskiftet funnet sted? Hvorfor hadde Fiske stilt seg i en posisjon som resulterte i at bedriften var blitt mer eller mindre avhengig av utenlandsk arbeidskraft? Om en går ti år tilbake, var situasjonen en annen. I lys av endringen som hadde skjedd, kan en stille spørsmål om årsakssammenhenger: Var det slik at bedriften foretrakk å importere synlige minoriteter mens det fortsatt var tilgang på norsk arbeidskraft, eller var det slik at personer med synlig minoritetsbakgrunn kom og «reddet» en næring ved å ta jobber som nordmenn ikke lenger ønsket? Begge forklaringene er forenlige med at bedriften over tid hadde ansatt så mange personer med synlig minoritetsbakgrunn som kuttere at jobbene over tid kunne oppfattes som «innvandrersjobber».

Mye tyder på at bedriftene foretrakk utenlandsk arbeidskraft fordi det var økonomisk mest fordelaktig. Dette skyldtes ikke at bedriften måtte betale arbeidstakere med norsk bakgrunn bedre enn annen arbeidskraft. Men arbeidskraft med utenlandsk opprinnelse jobbet gjennomgående mest, og skaffet derfor størst inntekter til seg selv og bedriften. En slik forståelse er i overensstemmelse med inntrykk fra ledelsen på Fiske, som hevdet at tamilene var den hardest arbeidende gruppen. Alle arbeidstakerne hadde klare incentiver i et lønnsystem basert på akkord, men tamilene kuttet mest. Så lenge det var tilstrekkelig med råvarer, tjente bedriften mer jo mer arbeidstakerne kuttet. Lønnsincentivet ble også indirekte støttet opp på institusjonelt nivå. I intervjuene med kommunen framgikk det at de ansatte på bedriftene hadde stort spillerom for å arbeide så mye de og bedriften ønsket. Mangel på kontroll kunne ikke skyldes at kommunen

manglet ressurser eller informasjon til å følge opp alle bedriftene. Lokalsamfunnet var lite og gjennomslagskraftig og det var få bedrifter i kommunen. Men fordi det kun var et lite antall bedrifter, var de som fantes økonomisk sett svært viktige for kommunens økonomi. En slik økonomisk avhengighet er en mulig forklaring på kommunenes «informerte unnfallenhet», og på hvordan den kunne inngå i en type systemlogikk, kjennetegnet ved felles interesser mellom arbeidstaker, bedrift og kommune. Alle hadde fordeler av at bedriften var i gang og at det ble arbeidet mye: Jo mer de jobbet, desto mer tjente arbeidstakerne, bedriften, og kommunen.

Et slikt system er gunstig for å få arbeid, men det vil i mange tilfeller være negativt med hensyn til å innrømme de ansatte faglige rettigheter og utviklingsmuligheter. På den måten kan systemet ha vært en blindvei for de ansatte i forhold til det øvrige arbeidsmarkedet. For bedriften kan verdiskiftet blant de norske tolkes som en utilsiktet konsekvens av en strategi som i utgangspunktet var lønnsom, men som over tid hadde resultert i at bedriften var blitt avhengig av utenlandsk arbeidskraft.

Det var flere indikasjoner på at oppfatningen av synlige minoriteter var i ferd med å endres hos bedriftens ledelse. Da datainnsamlingen ble foretatt, praktiserte bedriften det som jeg tidligere i avhandlingen har referert til som en «tamilstopp». I løpet av tiden ved Fiske var det stadig nye små og store funn som samlet pekte i retning av en tydelig skepsis til tamiler som gruppe. Det ble aldri gitt noen entydig forklaring på hva motstanden skyldtes. Men negative holdninger dukket opp i stadig nye fasonger og varianter, og i så mange forskjellige sammenhenger at de samlet dannet noe som i min fortolkning utgjør et gjennomgående mønster. Dette vekket min interesse fordi mønsteret kunne forklare noen elementer i hvordan arbeidsgivere betrakter, bruker og rangerer arbeidskraft.

Tilsynelatende i motsetning til hva jeg har argumentert for i det foregående, er det momenter som indikerer at «tamilstoppen» skyldtes bedriftsøkonomiske vurderinger. Tamilene, som i utgangspunktet var en særlig attraktiv arbeidskraft, over tid hadde lært seg det formelle og uformelle systemet tilstrekkelig til å kunne formulere egne krav på måter bedriften ikke kunne overse. Ikke var de villige

til å jobbe like mye som tidligere heller. Dessuten hadde det skjedd en økning i sykefraværet som bekymret bedriften. Dermed er det ikke sagt at de tamilske arbeidstakerne skilte seg fra de norske. Snarere var situasjonen at begge gruppene av arbeidstakerne viste etter hvert et påfallende likt arbeids- og fraværsmønster. En måte å beskrive utviklingen på, er at tamilene var blitt integrerte i bedriftens struktur og kultur. Paradoksalt nok framstår det altså som om jo mer integrert tamilene ble, desto mindre attraktive framsto de for bedriften. Forklaringen er imidlertid enkel: Tamilene var attraktive så lenge de hadde maksimal innsats og stilte minimale krav. Konsekvensen av integreringen i bedriften var at tamilene ikke ble sett på som den ressursen de framsto som tidligere.

I den nye situasjonen vendte bedriften blikket i andre retninger, særlig til Finland og Sverige. Dette var to land med betydelig arbeidsløshet, noe som gjorde at de representerte et lovende arbeidskraftpotensiale. Når tamilene ikke lenger ga like stor økonomisk gevinst, ble argumenter om kulturell nærhet tillagt fornyet vekt ved nyansettelser. Et tilleggsmoment var at arbeidstakere fra nabolandene tilsynelatende var villige til å komme og gå avhengig av behovet i bedriften.

Ser en de to foregående punktene samlet, framgår det at stor etterspørsel etter arbeidskraft øker jobbmulighetene for personer med synlig minoritetsbakgrun, men også at bildet er sammensatt. Den såkalte «tamilstoppen» på Fiske ble innført til tross for at bedriften hadde behov for arbeidskraft og at tamilene var de beste kutterne. Dette viser at også andre forhold enn rent konjunktur-bestemte faktorer er av betydning. Blant annet er det interessant i hvilken grad endringer i rammebetingelsene virker inn på arbeids-givernes krav og forventinger. Dette er ett av flere temaer som vil bli berørt når egenskaper ved arbeidstakerne og forventinger hos arbeidsgiverne diskuteres i de to neste kapitlene.

Et viktig funn er at en bedriftsstrategi kan få en rekyl. «Tamilstoppen» på Fiske kan tolkes som et forsøk fra bedriften på å reversere et tidligere verdiskifte som hadde ført til at jobbene ble oppfattet som «innvandrerjobber». Tilsvarende verdiskift var det tegn på også i de andre bedriftene avhandlingen omfatter. Mest

markant var situasjonen i oppvasken på begge hotellene, der det bare var ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Hotellene fortalte at nordmenn ikke søkte jobber i oppvasken, og at de derfor var blitt avhengig av synlige minoriteter til å fylle disse stillingene. Utviklingen hadde resultert i en viss bedriftsintern segregering, som i konsekvens innebar at søkere med synlig minoritetsbakgrunn konkurrerte om jobber med andre med synlig minoritetsbakgrunn, mens nordmenn konkurrerte med andre nordmenn.

Det er nærliggende å koble forestillingen om verdiskifte med Doeringer og Piores (1971) strukturelle teorier om segmenterte arbeidsmarkeder. Perspektivet tar utgangspunkt i en analytisk todeling av arbeidsmarkedet, i et primært og et sekundært segment. Det primære arbeidsmarkedet er kjennetegnet av jobber med gode lønninger, høy sosial status og muligheter for karriere og egenutvikling. Det sekundære segmentet derimot, preges av jobber med lave lønninger, lav sosial status og få muligheter for selvbestemmelse og utvikling. Forfatterne hevder at mobilitet mellom segmentene er tilnærmet umulig.

Segmentering kan ses som en inndeling av jobber på arbeidsmarkedet, og også innad i bedrifter. Visse typer bedrifter antas å være mer attraktive enn andre. Men trolig er det også forskjell innad i mange bedrifter, ved at enkelte av jobbene kan tjene som springbrett til nye og bedre jobber innen egen bedrift eller i andre bedrifter, mens andre ikke gir samme mulighet for opprykk. Videre er det grunn til å anta at det ikke er tilstrekkelig å studere forholdet mellom de formelle posisjonene i bedriftsstrukturen. Trolig er det betydelig forskjell i muligheter for opprykk mellom ulike avdelinger, til tross for at de kan framstå som likeverdige på organisasjonskartet.

Det har vært hevdet at en todeling av segmenter er for snevert i moderne arbeidsmarkeder fordi enkelte jobber ikke umiddelbart lar seg klassifisere i ett av de to segmentene. Det er også vist at det er mulig å bevege seg fra ett segment til et annet. Dette vil også bli vist i avhandlingens neste kapittel, hvor mobilitet gjennom bedriftsintern karriere diskuteres.

7.3 Legale rammer og partene i arbeidslivet

I det foregående var jeg opptatt av økonomisk forhold som hadde betydning for arbeidsgivernes ønsker om å foreta nyansettelser. Et neste spørsmål er hvor fritt de sto til å ansette den personen de ville ut fra egne subjektive kriterier og preferanser. Dette leder oppmerksomheten fra rekrutteringsfasen til ansettelsesbeslutningen. Spørsmålet som reises er om lovgivningen innskrenker arbeidsgivernes frihet til å ansette hvem de har lyst til.

Lovgivning er formaliserte og nedskrevne normer som blant annet er utformet for å regulere forholdet mellom samfunnsmedlemmene og mellom individ og samfunn. Det foreligger flere bestemmelser som er relevante i denne sammenheng. I straffelovens paragraf 135a heter det:

«Det er straffbart å spre uttalelser, eller andre meddelelser, som framsettes offentlig eller på annen måte spres blant allmennheten, som truer, forhåner eller utsetter for hat, forfølgelse eller ringeakt for en person eller en gruppe av personer på grunn av deres trosbekjennelse, rase, hudfarge eller nasjonale eller etnisk opprinnelse».

Det finnes også relevante bestemmelser i straffelovens paragraf 349A. Her heter det at er straffbart å;

«nekte en person, i ervervsmessig eller lignende virksomhet, varer eller tjenester på de vilkår som gjelder for andre, på grunn av personens trosbekjennelse, rase, hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse.»

I tillegg har Norge ratifisert tre internasjonale konvensjoner som direkte berører etnisk diskriminering i arbeidslivet. Den første er ILO-konvensjon nr. 111. Her pålegges partene å hindre diskriminering i arbeidslivet. FN-konvensjonen om avskaffelse av alle former for rasediskriminering, uavhengig av område, er også et sentralt dokument mot diskriminering. Den tredje og siste internasjonale konvensjonen er en europeisk sosialpakt, som blant annet omfatter forbud mot diskriminering på grunnlag av etnisk opprinnelse.

Både mot den eksisterende lovgivningen og de internasjonale avtalene kan det innvendes at de er generelt utformet. Straffeloven inneholder for eksempel ingen presis avgrensning av hva som skal forstås som en diskriminerende handling eller ytring. Betydningen av en slik uklarhet blir tydelig om en setter diskriminering opp mot ytringsfrihet, et annet sentralt mål i det norske demokratiet. I mange tilfeller vil det være vanskelig å trekke en grense mellom handlinger som er diskriminerende og uttalelser som må aksepteres av hensyn til ytringsfriheten.³¹

I arbeidsmiljøloven behandles en rekke forhold som skal sikre arbeidstakernes rettigheter. Særlig viktig er fysisk og psykisk arbeidsmiljø. I 1998 ble arbeidsmiljølovens regler utvidet til også å omfatte forhold som særlig berører personer med synlig minoritetsbakgrunn. Med de nye bestemmelsene ble det innført forbud mot å diskriminere ut fra etnisk bakgrunn, religion, hudfarge m.m. ved ansettelser.

I paragraf 55A heter det:

Arbeidsgiveren må ikke ved ansettelse forskjellsbehandle søkere på grunn av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, homofil legning eller homofil samlivsform. Med forskjellsbehandling menes enhver handling som uten saklig grunn direkte eller indirekte stiller personer ulikt på grunn av rase, hudfarge eller etnisk eller nasjonal opprinnelse, homofil legning eller homofil samlivsform.

Loven er en modifisert utgave av forslaget som ble presentert i *Stortingsmelding nr. 17 1996–97* av daværende kommunal- og arbeidsminister Kjell Opseth. Her het det:

31 Et eksempel kan hentes fra en sak i høyesterett, høsten 1997. Utgangspunktet var partiprogrammet til Hvit Valgallianse, hvor det blant annet het at partiet gikk mot blanding av raser, og som konsekvens av dette hadde partiet programfestet kastrering av innvandrere, barn i blandingsekteskap og adopterte. Saken ble anket inn for høyesterett, hvor partiprogrammet ble dømt for å være rasistisk. Høyesterett var imidlertid ikke enstemmig. Splittelsen i høyesterett er interessant fordi den tydeliggjør vanskelighetene med å balansere hensynet til ytringsfrihet på den ene siden og å verne individer mot diskriminering på den andre.

«Forbud mot etnisk diskriminering: Forslaget inneber forbod mot usakleg forskjellsbehandling på grunnlag av etnisk opphav ved tilsetjing, rett til å få opplysninger frå arbeidsgjevar om kvalifikasjonane til den som er tilsett og reglar om omvendt bevisbyrde. Ein finn tilsvarende reglar i likestillingslova.» (KAD 16/5 1997)

Under lovbehandlingen foretok Stortinget flere sentrale endringer i det opprinnelige forslaget. Blant annet ble punktet om omvendt bevisbyrde tatt ut før loven ble vedtatt. Ifølge forslaget kunne en person, som hadde mistanke om at etnisk bakgrunn var årsaken til at han eller hun ikke ble tilbudt en spesifikk jobb, kreve at arbeidsgiveren måtte bevise at vedkommende ikke var kvalifisert. Et annet element i det opprinnelige forslaget var at arbeidsgiveren måtte opplyse om kvalifikasjonene til personen som fikk den aktuelle jobben. Både omvendt bevisbyrde og opplysningsplikten ble tatt ut av den endelige lovteksten. Et forslag om rett til å søke erstatning for forskjellsbehandling, gikk heller ikke gjennom (KAD 25/2 1998)

Lovforslaget var inspirert av lovgivning som praktiseres i andre europeiske land, blant annet Sverige, England, Nederland og Tyskland. Kunnskapsgrunnlaget var blant annet Rolland (1995), som har sammenliknet den daværende lovgivningen i Norge med eksisterende regelverk i en rekke andre europeiske land. Rolland konkluderer med at det burde utvikles en mer detaljert lovgivning for bedre å kunne regulere forholdene innad i bedriftene.

Spørsmålet er hvilken praktisk betydning de nye bestemmelsene i arbeidsmiljøloven vil få. Mine bedriftsintervjuer kan gi en pekepinn om dette. De intervjuede arbeidsgiverne uttalte at de holdt seg innenfor daværende arbeidsmiljølov (altså før den endelige lovteksten var vedtatt av Stortinget). På direkte spørsmål viste det seg imidlertid at det ikke var noen som kjente til at det eksisterte lovgivning mot etnisk diskriminering ved ansettelser.

Hovedinntrykket var at arbeidsgiverne i liten grad koblet lovgivning og synlige minoriteters situasjon på arbeidsmarkedet. Spørsmål om rettigheter ble gjerne besvart med undring over at det forelå bestemmelser, og i tilfelle hvilke det var.

- Vi har jo en arbeidsmiljølov i Norge, uten at jeg kan si at jeg kjenner til den, så tror jeg ikke det er noe om innvandrere der, eller... (Norsk leder, Fiske)
- Når det gjelder lover og sånt, så må du spørre de i administrasjonsavdelingen. Det er de som har greie på sånt. (Norsk leder, Sove)

På det tidspunktet datainnhentingene skjedde, forelå det ikke regler som direkte omhandlet diskriminering ved ansettelser. På det punktet hadde arbeidsgiverne rett. Samtidig framgikk det at arbeidsgiverne var lite opptatt av lovverket. Bedriftslederne lot til å være fornøyde så lenge jeg ikke kunne peke på at de brøt eksisterende lov. I den grad de lurte på noe, var det snarere hva som egentlig var problemet. For å utfordre bedriftslederne ytterligere, spurte jeg om hvordan de ville reagere dersom det ble innført en strengere lovgivning, slik det nå er vedtatt. Dette har lagt grunnlaget for den videre drøftingen.

Lov mot etnisk diskriminering – NHO utfordres

Da arbeidsmiljølovens paragraf 55A ble utvidet i 1998 til også å inneholde forbud mot etnisk diskriminering, var intensjonen å kompensere for de spesielle problemene arbeidssøkere med etnisk minoritetsbakgrunn møter. Myndighetene fokuserte særlig på problemer med usaklig forskjellsbehandling ved ansettelser. Loven hviler dermed på et premiss om at det er mulig å bevise at to søkere stiller likt og at alle relevante eller saklige forhold kan måles og sammenliknes. Dermed forutsetter loven at arbeidsgivere baserer seg på en entydig rangering av arbeidssøkerne. Ettersom et av hovedproblemene for norske arbeidsgivere er å kunne forstå og fortolke hvilke ferdigheter personer med synlig minoritetsbakgrunn faktisk har, kan det stilles spørsmål om hvor stor effekt loven mot diskriminering vil kunne få. Det vil stadig være tvil om hvilke forhold som er saklige og dermed relevante å trekke inn i en sammenlikning av arbeidssøkere.

De intervjuede arbeidsgiverne uttrykte stor skepsis til strengere regulering av bedriftenes ansettelsespolitikk. På direkte spørsmål framgikk det at de heller ikke var villige til å akseptere detaljerte kriterier for oppsigelser. De ønsket ikke å bli fortalt hvem de skulle ansette og mente at de ikke trengte opplæring i å lede. Dette ble begrunnet med at politiske og juridiske myndigheter var langt fra virkeligheten i bedriftene. En typisk uttalelse var:

– Skal myndighetene være med på ansettelsesintervjuene vi gjør for deretter å fortelle oss hvem vi skal ansette? Det kommer jo aldri til å skje i praksis. Nå må de våkne opp og se hva som faktisk skjer og hvordan det faktisk foregår. (Norsk leder, Nærnyt)

Denne arbeidsgiveren var på linje med Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) i fordømmelsen av strengere reguleringer av arbeidslivet. NHO, som har inngått et større samarbeid med Landsorganisasjonen (LO) om en fadderordning for personer med synlig minoritetsbakgrunn, truet med å trekke seg fra dette samarbeidet dersom det opprinnelige lovforslaget gikk igjennom. Daværende NHO-direktør, Karl Glad, mente at loven ville virke mot sin hensikt (foredrag i Trondheim desember 1997). Han hevdet at samarbeidet med LO var kommet langt, og at den videre utviklingen måtte bygge på gjensidig tillit og holdningsskapende arbeid.

I den følgende diskusjonen av hvordan ny lovgivning legger føringer på arbeidsgivers handlingsmuligheter, skilles det mellom holdninger og handlinger. Et første spørsmål er om lovgivning kan føre til endrete holdninger. Det neste spørsmålet er om lovgivning kan innskrenke arbeidsgivernes frihet på en måte som hindrer diskriminering.

Da utkastet til nye bestemmelser i arbeidsmiljøloven kom, ble dette kontant avvist av NHO. Ifølge daværende leder skyldtes ikke NHOs reaksjon at arbeidsgiverne var negative til innholdet i lovutkastet, men at NHO ikke ønsket å bli regulert. Han hevdet at en lov som regulerte arbeidsgivernes handlingsfrihet ved ansettelser, kunne bremse den positive prosessen som fadderordningen hadde

satt i gang, og resultere i en fastfrosset tilstand med arbeidsgivere som er negative til å ansette personer med synlig minoritetsbakgrunn.

Det kan imidlertid tenkes at loven kan bidra til å gjøre arbeidsgiverne mer positive over tid. Den nye loven kan tolkes som et signal om hvordan arbeidslivet bør være, og som en nødvendig tilpasning og modernisering av de institusjonelle rammene i arbeidslivet. I tillegg kan fokus på diskriminering bidra til at situasjonen for synlige minoriteter settes på dagsorden, noe som i seg selv kan virke bevisstgjørende. Det kan også spørres om det er rimelig å stille krav om at alle må følge en lov for å si at den er vellykket. At en lov brytes er neppe i seg selv et argument for at den bør fjernes.

Det neste spørsmålet som skal forsøkes besvart er om lovgivning kan innskrenke arbeidsgivernes frihet på en måte som hindrer urettmessig forskjellsbehandling. Ut fra en målsetning om likhet, kan det argumenteres for at man ikke kan vente på at næringslivet skal endres gjennom velmenende holdningskampanjer alene. Det kan hevdes at lovgivningen først er tilstrekkelig strengt utformet når det ikke er avgjørende hva slags holdninger den enkelte arbeidsgiver har. Et slikt perspektiv er blant annet lansert av Aubert (1954) i artikkelen «Lovgivning som skinnintegrasjon». Her advarer han mot en magisk tro på at et sosialt problem er løst dersom det foreligger en legal regulering av forholdet. Lovgivning må snarere brukes for å underbygge eller formalisere eksisterende rettsoppfatning.

Kjønnsdimensjonen har ikke vært tema i denne avhandlingen. Det er likevel nærliggende å trekke inn likestillingsloven, som ble innført i 1979. Teigen (1999) har gjennomført en inngående analyse av ansettelsessaker som ble klaget inn for Likestillingsombudet i perioden 1985–1994. Konklusjonen er at de fleste av sakene er vanskelige å vurdere opp mot likestillingsloven fordi de aktuelle søkerne har tilnærmet like kvalifikasjoner i form av utdanning og arbeidserfaring. Utfallet må derfor i stor grad føres tilbake til forskjeller i personlige egenskaper, hvor kjønn bare får indirekte betydning.

For å belyse temaet mer inngående er det hensiktsmessig å hente erfaringer fra andre land, hvor lovgivning mot etnisk diskriminering har eksistert i flere år. Lov som virkemiddel er blant annet bredt diskutert i artikkelsamlingen: *Discrimination: The Limits of the Law* (Hepple og Szyszczack 1992). Her diskuteres ulike aspekter ved mulighetene for å redusere diskriminering gjennom lovgivning. Artiklene tar utgangspunkt i situasjonen i England hvor det har vært lover mot diskriminering siden 1965.³² Hepple (1992:19) reiser spørsmål om hvorfor lovgivningen ikke har maktet å rette opp de etnisk betingede forskjellene. I drøftingen tar han avstand fra en, etter hans mening, teknisk forståelse av lover. Mange antar at lover er noe utenfor eller over samfunnet, mens de i realiteten må ses i sammenheng med staten og dens makt.

Videre argumenterer han for at endringer i situasjonen for personer med synlig minoritetsbakgrunn sjelden kan føres tilbake til endringer i lovgivningen. I stedet vektlegges forhold som konjunktursvingninger og lokalisering på arbeidsmarkedet. Det betyr ikke at lover har vært uten betydning, men at effekten har vært begrenset. I England har det derfor blitt tatt til orde for at loven må formuleres enda strengere, og gjerne kobles sammen med økonomiske sanksjoner. Mot denne typen argumenter hevder imidlertid Hepple (1992:20):

«This approach shows little familiarity with the insights provided by sociologists into law as instrument of social change. If these scholars teach us anything, it is that law is more likely to be effective in facilitating action which people want to take than in creating new rights to protect weaker parts.»

Innvendingen er knyttet til mulighetene for å endre samfunnet gjennom lovbestemmelser. I likhet med Aubert (1954), peker også Hepple på at lover kan ta oppmerksomheten bort fra andre, i mange tilfeller like viktige, årsaker til forskjeller mellom minoritets og majoritetsbefolkningen.

³² Den såkalte *Race Relations Act* fra 1965 er senere revidert og utviklet i 1968 og i 1976.

De refererte bidragene tyder på at lovgivning har liten direkte effekt når det gjelder å hindre diskriminering. Dette skyldes at det er tilnærmet umulig å utforme en lovtekst som er så presis at arbeidsgivere ikke har mulighet til å omgå bestemmelsene dersom de ønsker det. At loven i liten grad vil komme til direkte anvendelse, innebærer imidlertid ikke at den er uten betydning. Som allerede påpekt vil lovbestemmelsen mot diskriminerende ansettelser indirekte kunne bidra til holdningsendringer.

Loven vil imidlertid ikke kunne brukes til å bevise diskriminering. For at dette skulle være mulig, forutsettes det at lovteksten er så presis at det kan skilles mellom illegitim og legitim (usaklig og saklig) seleksjon. Bare dersom det er mulig å isolere årsakene, vil det kunne bevises om en person er diskriminert på grunn av etnisk bakgrunn. Vanskelighetene kommer klart fram ved jobbintervju. Hovedpoenget med et jobbintervju er at arbeidsgiver skal møte arbeidssøker ansikt til ansikt for å kunne bruke sitt skjønn. Om det ikke var rom for skjønn, ville et intervju kunne erstattes med maskinell saksbehandling. Fordi ansettelser åpner for en viss bruk av skjønn, får arbeidsgiverens subjektive kriterier og preferanser spillerom. Trolig vil den nye loven virke mer inn på de begrunnelser som framstår som legitime, enn på hvilke beslutninger som fattes. Det er nær sagt umulig å formulere tilstrekkelig detaljerte lovbestemmelser, slik at arbeidsgivere ikke har mulighet til å ansette den de ønsker og finne begrunnelser som framstår som legitime.

Men om lovgivning ikke kan utrydde diskriminering på arbeidsmarkedet, kan arbeidsmiljølovens nye bestemmelser brukes av myndighetene for å demonstrere overfor opinionen at de ser alvorlig på situasjonen for personer med synlig minoritetsbakgrunn. I den sammenheng kan det være grunn til å være oppmerksom på at nye lovbestemmelser kan tjene som unnskyldning for ikke å gjøre mer. Politikerne kan også kritiseres for med loven i hånd, å skyve problemet og straffeansvaret over på arbeidsgiverne. I tillegg er det fare for at loven bidrar til en overfokusering på diskriminering, som i realiteten bare kan forklare deler av forskjellsbehandlingen.³³ For å få bukt med

33 Som påpekt i kapittel 2, er det vanskelig å måle omfanget av diskriminering. De empiriske resultatene varierer betydelig avhengig av metoden som benyttes. Jeg

ulikheten mellom personer med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn, er det ikke tilstrekkelig bare å satse på å redusere diskriminering. Søkelyset må også rettes mot andre forhold. Faren er at de nye lovbestemmelser kan gi inntrykk av at innsatsen for å bedre arbeidssituasjonen til personer med synlig minoritetsbakgrunn er mer omfattende enn den i realiteten er.

7.4 Oppsummering

Dette kapitlet har vært konsentrert om rammebetingelsenes betydning for arbeidsgivernes beslutninger i bedriftene. Diskusjonen har i særlig grad dreid seg om økonomiske svingninger og legale rammer. En konklusjon er at terskelen for å komme inn på arbeidsmarkedet varierer avhengig av økonomiske konjunkturer. Det er ikke faste krav for noen arbeidssøkere, men i gjennomsnitt er det trolig større forskjell på høy- og lavkonjunkturer for personer med synlig minoritetsbakgrunn enn for nordmenn.

Når det gjelder mulighetene for å regulere arbeidsgivernes beslutninger gjennom lovregler, er det lite som taler for at det er mulig å lovfeste et mer rettferdig arbeidsliv. Et lovpåbud kan imidlertid støtte opp om holdningsendringer. Indirekte kan lovgivning ha effekt ved å gi signaler om hvordan myndighetene ønsker at arbeidslivet bør være. Dette er det imidlertid vanskelig å trekke sikre slutninger om. Det er et empirisk spørsmål for etterfølgende forskning.³⁴

En mulig utilsiktet og negativ konsekvens av den nye lovgivningen kan være at enkelte vil reagere negativt dersom de oppfatter at personer med synlig minoritetsbakgrunn prioriteres

kjenner imidlertid ikke til noen undersøkelse hvor diskriminering synes å utgjøre en hovedforklaring.

34 Dette vil trolig være et tema i en evaluering av Senter mot etnisk diskriminering, som skal gjennomføres over tre år med oppstart i år 1999/2000.

framfor nordmenn. På den måten vil ordningen kunne bidra til å bygge opp under eksisterende skepsis mot personer med synlig minoritetsbakgrunn.

Konklusjon: Små preferanser – store konsekvenser

Analysen av den første kritiske situasjonen har fokusert på rekruttering og ansettelse i de fire bedriftene som ble undersøkt.

Rekruttering markerte at den arbeidssøkende var kommet med i gruppen av potensielt ansatte. Det er i denne fasen en jobbsøker blir realitetsvurdert. Et stort problem for mange med synlig minoritetsbakgrunn var at de ble selektert bort allerede i rekrutteringsfasen. Seleksjonen ble gjerne foretatt på grunnlag av ytre egenskaper som hudfarge eller navn, og ikke ut fra en vurdering av søkerens kvalifikasjoner. To forhold er vesentlige for å forstå denne pre-seleksjonen: Arbeidsgiverne var usikre på hva søkere med synlig minoritetsbakgrunn faktisk kunne og hvordan «de» som har bakgrunn i en annen kultur, ville passe inn på en «norsk» arbeidsplass. Den andre faktoren av betydning for arbeidsgivernes pre-seleksjon er deres forestillinger om søkere med synlig minoritetsbakgrunn, bygget på mer eller mindre riktig og presis informasjon om gruppen personen tilhører. Kategorisering og tilskrivning av egenskaper fungerte som legitimering av de beslutninger som ble tatt.

Mange vil kunne akseptere at arbeidsgivere ikke ansetter en person med synlig minoritetsbakgrunn hvis vedkommende har mangelfulle norskferdigheter eller lite relevant utdanning. Slike begrunnelser gir intuitivt mening fordi synlige minoriteter i gjennomsnitt er dårligere i norsk enn nordmenn. Å komme gjennom den første fasen, slik at en blir gjort til gjenstand for endelig vurdering er derfor vanskelig, men avgjørende. For å nå denne

overgangen er trolig nettverk eller alternative innlosingsordninger av stor betydning.

I den neste fasen, som dreide seg om *ansettelse*, var det en rekke forhold i og omkring de undersøkte bedrifter som genererte systematisk ulikhet mellom nordmenn og søkere med synlig minoritetsbakgrunn. Bedriftenes økonomiske situasjon avgjorde om det var rom for å foreta nyansettelser. Blant søkerne var nordmenn arbeidsgivernes førstevalg. Det var først og fremst når det var problematisk å finne tilstrekkelig kvalifiserte norske søkere, at personer med synlig minoritetsbakgrunn kom i betraktning. Samtidig viste det seg at kravene ikke var stabile. I noen grad endret og reduserte arbeidsgiverne kravene, blant annet til norskferdigheter, som følge av at de «måtte» ansette personer med synlig minoritetsbakgrunn. Holdningen til arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn var altså ikke så negative at bedriftene var villige til å redusere sin inntekt for å unngå å ansette dem. Dette kan tolkes slik at det først og fremst var arbeidsgivernes usikkerhet for det «fremmede» som hindret dem i å ansette personer med synlig minoritetsbakgrunn på lik linje med nordmenn.

Nettverk og økonomiske faktorer har trolig størst betydning for å få arbeidsgiverne til å bli «fargeblinde» når de skal velge blant søkere. Dermed er det ikke sagt at søkerens språkferdigheter er uten reell betydning, tvert om. Arbeidsgivernes svar indikerer at språk og sosiale egenskaper spilte en avgjørende rolle. Men kravene til språkferdighetene var diffuse og det forble uklart hva andre mer sosiale ferdigheter egentlig impliserte. Derfor hadde arbeidsgiverne i noen grad rom for å anvende subjektive kriterier.

Det er nærliggende å se flere av de sentrale funnene som spørsmål om terskler, hvorav tre typer framstår som avgjørende: For det første måtte det være knapphet på norsk arbeidskraft før arbeidsgiverne endret sitt perspektiv fra ignorering til vurdering av arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn. For det andre måtte det være en stor andel med synlig minoritetsbakgrunn på en arbeidsplass før arbeidsgiveren ble «fargeblind». For det tredje måtte andelen av arbeidstakere med synlig minoritetsbakgrunn ikke bli så stor at

bedriften eller jobbene ble stemplet som «innvandrerebedrift» eller «innvandrerejobber».

Samlet indikerer funnene at årsakene til ulikhet på arbeidsmarkedet mellom nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn består av en rekke små deler, som til sammen skaper en omfattende ulikhet. Det er ikke slik at arbeidsgiverne er klart diskriminerende fordi de ikke vil ha personer med synlig minoritetsbakgrunn i bedriften. Svake, og ikke nødvendigvis fullt bevisste, preferanser vil imidlertid kunne få betydelige konsekvenser fordi arbeidsgivere nærmest systematisk vil velge nordmenn dersom dette er mulig.³⁵ I sum vil dette resultere i store forskjeller mellom gruppene. Dette er et nivåproblem: Ved hvert tilfelle i mikro indikerte de empiriske analysene at arbeidsgiverne gjennomgående vil velge den søkeren de antar er best kvalifisert for jobben. Intet tyder på at arbeidsgivere med viten og vilje vil påføre seg selv tap ved å unnlate å ansette den best kvalifiserte søkeren, selv om vedkommende skulle tilhøre en synlig minoritet. Når høyt kvalifiserte personer med synlig minoritetsbakgrunn likevel gang på gang taper i ansettelsesprosessen, er det nærliggende å tro at dette først og fremst skyldes at arbeidsgiverne mangler informasjon. Norske arbeidsgivere vet ikke hva personer med synlig minoritetsbakgrunn kan, og det er for ressurskrevende å finne det ut i hvert enkelt tilfelle. Nivåproblemet består følgelig i at det som er rasjonelt i mikro, i sum skaper betydelige skjevheter i makro.

I forlengelsen av dette, kan man slutte at når arbeidsgivere ikke ansetter de som til enhver tid er dyktigst, realiseres ikke potensialet i befolkningen. Samfunnsøkonomisk er dette dårlig utnyttelse av landets arbeidskraftressurser. Forbigåelsene kan også resultere i redusert inntekt og i at deler av befolkningen som kunne vært i arbeid, må benytte offentlige trygder. Dermed rammes alle både økonomisk og sosialt. Arbeid handler selvsagt først og fremst om å skaffe midler til livsopphold, men er også spore til sosial kontakt. Og motsatt – en høy andel personer med synlig minoritetsbakgrunn på trygd vil kunne virke stigmatiserende og øke motsetningene mellom minoriteter og majoritet.

35 Torgersen (1999:22) påpeker et liknende mønster.

Den dokumenterte forskjellen mellom nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn manifesterer seg i at langt flere i siste gruppe ikke er i fast jobb. Beskrivelsen ovenfor utpeker økt informasjon på individnivå som viktigste virkemiddel for å bedre innvandrernes jobbmuligheter. For dersom det er slik at arbeidsgivere gjennomgående ikke har fastlåste holdninger, og det bare er svake preferanser som gjør at nordmenn foretrekkes, følger det at selv små endringer i arbeidsgiveres holdninger og kunnskaper vil kunne resultere i en betydelig forbedret situasjon for synlige minoriteter.

Del III

Bedriftsinterne forskjeller – andre krisiske situasjon

Introduksjon

Det å få jobb er et hovedproblem for personer med synlig minoritetsbakgrunn. Potensialet for ulikhet er imidlertid betydelig også som ansatt i en bedrift. Det overordnede temaet for denne delen er derfor å avdekke, og forklare, sentrale forskjeller mellom norske arbeidstakere og de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn innad i de fire bedriftene som studeres.

Tradisjonelt sett har studier av såkalte bedriftsinterne arbeidsmarkeder fokusert på forhold som lønnsforskjeller mellom ansatte, ulike muligheter for karrieremobilitet, samt fordeling av arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø. Videre har man vært opptatt av koblingen mellom eksterne og interne arbeidsmarkeder. Et kjent bidrag er Doeringer og Piore (1971), som skiller mellom interne arbeidsmarkeder der det foreligger regler og prosedyrer for tildeling av lønn og fordeling av arbeid, og eksterne arbeidsmarkeder der økonomiske markedsmekanismer er den sentrale regulatoren.

Ifølge Doeringer og Piore er det tre forhold som kjennetegner et internt arbeidsmarked.³⁶ For det første karrierestiger som er koblet til stillinger og posisjoner som har potensial for opprykk eller degradering. For det andre at en bedrift vil ha preferanse for interne søkere ved opprykk. For det tredje at det er to ulike veier til å gjøre karriere: Blant arbeidstakerne tillegges erfaring og ansiennitet betydning, mens ytelse og tidligere resultater, er avgjørende for ledere. De tre punktene kan i stor grad kan sammenfattes til et

³⁶ Se diskusjoner i blant annet Stewmann (1988), Althausen (1989), Bakken (1995).

spørsmål, som søkes besvart i denne delen av avhandlingen: Hvilke forhold virket sorterende på mulighetene for å gjøre karriere ved opprykk innad i bedriftene?

Utover å forklare forskjeller på de interne arbeidsmarkedene, er det av vesentlig interesse å undersøke hva som bidrar til å redusere ulikheten innad i en bedrift. Sentralt i den sammenheng er hvilke muligheter de ansatte har for å påvirke egen arbeidssituasjon gjennom kollektive og individuelle forhandlinger. Grunnleggende sett berører dette de formelle demokratiske rettighetene arbeidstakere har for innsyn og deltakelse i bedriftens løpende beslutninger. Et aktuelt bidrag er artikkelen «Demokrati og makt – samfunn og bedrift», hvor Engelstad (1999) diskuterer den uformelle makten ansatte har gjennom egen kompetanse. Han knytter makt og demokrati sammen, og ser på bedriften som en arena hvor partene har muligheter til å påvirke hverandre. Å studere ulikhet mellom norske arbeidstakere og dem med synlig minoritetsbakgrunn, kan derfor settes inn i en debatt om makt og demokrati i et flerkulturelt samfunn.

Anvendt på bedrifter, vil tematikken dessuten kunne bidra til å problematisere grunnlaget for interessefellesskap. I den grad det er ulike eller uforenelige interesser mellom de norske arbeidstakerne og de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, er det interessant å undersøke hvordan fagforeningene løser dette dilemma. Mer konkret: I hvilken utstrekning evnet fagforeningene i de undersøkte bedrifter å samle og artikulere interessene til alle ansatte?

Framstillingsmessig er denne delen organisert etter samme prinsipp som den foregående, hvilket innebærer at det teoretiske rammeverket, presentert i kapittel 3, er styrende. I kapittel 8 fokuserer jeg på arbeidstakerne og deres situasjon i bedriftene, og hvorledes de søkte å gjøre karriere. Deretter flyttes oppmerksomheten mot arbeidsgiverne, og hva de la vekt på i vurderingen av de ansatte. I kapittel 10 diskuteres noen sentrale rammebetingelser som virket inn på relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Innledningsvis vil jeg understreke at kapittelinnndelingen er et resultat av en analytisk tredeling, som er valgt for å få fram ulike forhold i en kompleks virkelighet. Sammenliknet med den første

kritiske situasjonen – å få jobb – opplever jeg det imidlertid som mer problematisk å avgjøre hvor de ulike momentene skal plasseres i diskusjonen av bedriftsinterne forhold. Dette kan skyldes at det valgte teoretiske perspektivet er best egnet til å belyse ansettelse, men trolig er det mer et resultat av at forholdene framstår som mer sammenvevd innad i en bedrift. Eksempel på dette er at endringer i arbeidsmarkedet resulterer i at arbeidsgiverne stiller nye krav til arbeidstakerne. Her berøres alle de tre analytiske nivåene, og det er følgelig ikke opplagt om en slik diskusjon skal plasseres under endringer i rammebetingelser, arbeidsgivernes krav, eller evner hos arbeidstakerne. I tilnærmingen har det derfor vært nødvendig å foreta skjønnsmessige valg ut fra framstillingstekniske hensyn.

Arbeidstakerne – manglende muligheter og sosiale koder

8.1 Innledning

I dette kapitlet rettes søkelyset mot arbeidstakerne og deres situasjon i bedriftene. Tematisk vil framstillingen være sentrert rundt fire områder, som utkrystalliserte seg i løpet av samtalene. For det første, hvilke typer av forskjeller var det mellom norske arbeidstakere og de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn innad i de fire bedriftene? For å belyse dette spørsmålet valgte jeg ut to sentrale temaer – lønn og muligheter for opprykk.

Det andre punktet i samtalene omhandlet motivasjon og ambisjoner. Spørsmålet som stilles er hva som virker inn på ønsker om karriere blant ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Et tema som diskuteres særlig inngående, er hvilken betydning mangel på rollemodeller har for ønsket om å gjøre karriere.

Den tredje problemstillingen er knyttet til språk og kommunikative ferdigheter. Spørsmålet som søkes besvart, er hvor viktig denne type uformell kompetanse var innad i bedriftene. Tematisk griper dette punktet tilbake til forrige kritiske situasjon, hvor jeg brukte betydelig plass på å diskutere betydningen av språkkunnskaper for å få jobb.

Det fjerde og siste temaet i kapitlet omhandler den mer uformelle samhandlingen på bedriften. På dette punktet var jeg inspirert av Billy Ehns (1981) ideer om «arbeidsfrie soner» for utveksling av

sosial kontakt og inntrykk. Et sentralt tema er knyttet til om det var «ghettoisering» i bedriftene, og i tilfelle hvorfor og med hvilke konsekvenser.

8.2 Forskjeller i lønn

Tar man et overblikk over foreliggende forskning, synes arbeidstakeres lønn å være påvirket av i hovedsak fem forhold: Hvilken bransje en er ansatt, hvilken stilling en har, hvilken kompetanse man har, arbeidstid, og nivået på faste og varierende tillegg (for eksempel overtid). Lønnsforskjeller på arbeidsmarkedet blir forklart med at arbeidstakerne scorer ulikt langs en eller flere av disse dimensjonene.³⁷ En sjettede mulig forklaring på lønnsforskjeller er ulike typer av diskriminering (se spesielt Petersen m.fl. 1994).

Hovedinntrykket fra de fire bedriftene var at det ikke fantes noen direkte forskjellsbehandling når det gjaldt lønn mellom ansatte i samme stilling. Ulikheten jeg avdekket var knyttet til hvor en person jobbet, det vil si i hvilken bedrift og avdeling, men ikke til hva slags hudfarge, navn eller etnisk bakgrunn den ansatte hadde.

Hver bedrift hadde imidlertid sine særtrekk. På Fiske var et etablert lønnsystem basert på akkord blitt erstattet av et nytt system hvor det ikke var like lønnsomt å kutte hurtig og mye. I praksis var det først og fremst de tamilske arbeidstakerne som tapte på det nye systemet ettersom de gjennomgående kuttet fisken raskest. Av den grunn mente tamilene at det nye lønnsystemet var et virkemiddel for å gjøre jobbene mindre attraktive. Samtidig var det ikke mulig for dem å underbygge at lønnsystemet innebar forskjellsbehandling. Det nye lønnsystemet var en ordening som omfattet alle arbeidstakerne, men som rammet de tamilske arbeidstakerne hardest ettersom de tradisjonelt sett jobbet mest.

På Nærnytt var lønnsystemet et annet. Her utgjorde grunnlønnen fundamentet, men det var samtidig visse muligheter til å jobbe overtid på enkelte avdelinger. Lønnspredningen kunne i all

37 Noen nyere studier fra Norge er blant annet Myrvold (1990), Petersen og Morgan (1992), Barth og Yin (1994), Petersen m.fl. (1994), Høgsnes (1994), Barth og Yin (1996), Høgsnes (1999).

hovedsak tilbakeføres til tre forhold: Hvor i bedriftshierarkiet en var ansatt, om en jobbet på en avdeling med muligheter for overtid og hvor lang ansiennitet en hadde. Ser en på inntektene over et lengre tidsrom, framkom det imidlertid en fjerde form for ulikhet, ved at bare enkelte av avdelingene ga de ansatte mulighet for å kvalifisere seg til å gjøre karriere med dertil høyere lønn.

I den sammenheng skal det også legges til at det var opphopningseffekter, ved at det var de samme avdelingene som både ga muligheter for å jobbe overtid, og som var et springbrett oppover i bedriften. Videre var dette de avdelingene hvor det jobbet relativt sett flest nordmenn, mens de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående jobbet i avdelinger med få muligheter for å gjøre videre karriere og hvor det i liten grad ble gitt anledning til å jobbe overtid. Konsekvensen var at de norske arbeidstakerne gjennomgående hadde høyere lønn på kort og lang sikt, men altså uten at det var direkte individuell forskjellsbehandling.

Hvordan var så lønnsituasjonen på de to hotellene? Her fant jeg to typer forskjellsbehandling. Den ene var at jobber i ulike avdelinger ble lønnet forskjellig, enda de tilsynelatende befant seg på samme nivå i bedriftshierarkiet. Et eksempel var at ansatte i resepsjonen hadde høyere lønn enn ansatte i oppvasken. Det var altså en sammenheng mellom avdelingsspesifikke lønnsvilkår og andel med synlig minoritetsbakgrunn.

Et annet forhold, som var spesifikt for hotellene, var den direkte publikumskontakten. Flere av servitørene fortalte at de hadde opplevd diskriminering og nedsettende kommentarer fra besøkende. Lønnsmessig hadde forskjellsbehandlingen et materialisert uttrykk i form av tipsing.

- Vi regner ikke med å få noe særlig tips når vi serverer nordmenn. De gir alltid mer til en av sine egne. Det er litt irriterende for det skyldes ikke at de får dårligere service om det er en av oss som serverer dem. (Tamilsk arbeidstaker, Drømme)

Uttalelsen ble underbygget av andre ansatte ved bedriften. De norske servitørene la vekt på at de prøvde å kompensere for forskjellsbehandlingen.

- Jeg er faktisk slått av at nordmenn gir mer til oss norske. Av den grunn prøver vi alltid å la noen av oss servere dem, mens innvandrerne serverer gjester fra andre land – på den måten får alle mer tips. (Norsk arbeidstaker, Drømme)

Kan denne forskjellsbehandling omtales som diskriminering? Jeg avdekket ikke noen form for direkte lønnsforskjeller mellom ansatte som hadde identisk stilling, jobbet like mye, og var ansatt i samme bedrift. Dette tyder på at direkte lønnsdiskriminering ikke fant sted. Det empiriske materialet indikerer imidlertid at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn var overrepresentert i avdelinger som er kjenetegnet med særlig lave lønninger og få muligheter for ekstra inntjening. I en mer omfattende studie er det derfor interessant å få innsikt i hvorfor ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i stor grad er klumpet sammen i bestemte bedrifter og avdelinger.

8.3 Forskjeller i mobilitet

I utgangspunktet var det nærliggende å anta at opprykk var en mulig måte å forbedre lønnen på. Men som jeg pekte på fra Nærnyt, var mulighetene for oppadgående mobilitet, i likhet med lønn, avhengig av hvilken avdeling en jobbet i. Hensikten i det følgende er å videreføre dette poenget, og diskutere muligheter og begrensninger for bedriftsintern mobilitet. Tematisk griper diskusjonen tilbake til problemer som ble drøftet i del II, hvor jeg fant at personer med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående hadde vanskeligheter med å få jobb hvor de fikk brukt egen utdanning. Dette ble blant annet forklart med at de ikke klarte å signalisere sine ferdigheter før de kom i jobb. Nettopp derfor skulle man tro at de bedriftsinterne arbeidsmarkedene ville være av særlig stor betydning for ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, fordi de ofte har bedre kvalifikasjoner enn de øvrige ansatte på samme nivå.

Det kan imidlertid stilles spørsmål ved hvorvidt arbeidsgivernes usikkerhet er vesentlig mindre ved opprykk enn ved ansettelser. Stinchcombe (1990:247) peker på at informasjon om hva en person gjør i én situasjon ikke nødvendigvis er av verdi for å kunne bedømme hva den samme personen vil være i stand til med nye arbeidsoppgaver og mer ansvar. Poenget er trolig viktig om en ser arbeidstakerne under ett. Samtidig er det avgjørende å understreke at det er flere typer av usikkerhet som rammer personer med synlig minoritetsbakgrunn. Særlig viktig er usikkerhet som henger sammen med at «de» oppleves som fremmede og har utdanning og arbeids erfaring fra steder «vi» ikke kjenner til. Usikkerhet om hvorvidt «de» vil passe inn i bedriften, er derfor av en noe annen type enn spørsmålet om hvilket potensiale en arbeidstaker har for å utføre en annen jobb. Å være ansatt kan trolig bidra til å redusere usikkerhet relatert til en status som fremmed, men det innebærer ikke at den usikkerheten som er knyttet til potensiale blir redusert. I sum er det grunn til å tro at praktiske erfaringer vil gjøre at de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i mindre grad oppleves som fremmede og annerledes. Derigjennom er det grunn til å anta at de bedriftsinterne arbeidsmarkedene vil være av særlig stor betydning for personer med synlig minoritetsbakgrunn.

Inntrykket fra de fire bedriftene var at de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn var kanalisert til avdelinger med få muligheter for opprykk. Videre var det vanskelig å forflytte seg horisontalt i bedriftene, for på den måten å komme over i avdelinger som i større grad åpnet for å gjøre karriere. Slik situasjonen ble beskrevet, virket avdelingene med mange med synlig minoritetsbakgrunn, å være såkalte «dead ends»: De kvalifiserte verken for posisjoner oppover i systemet eller for jobber i andre avdelinger.

Ser en på hver av de fire bedriftene, avtegnes et mønster med visse variasjoner: Som kutter på Fiske var det begrensede muligheter til å bli kontrollør. Andre veier oppover i bedriftshierarkiet fantes ikke. På Nærnyt jobbet de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i hovedsak på lageret, hvilket var den eneste avdeling som ikke ledet til andre stillinger i bedriften. På hotellene arbeidet de fleste med synlig minoritetsbakgrunn i oppvasken, hvilket ikke var kvali-

fiserende. Samtidig var situasjonen på hotellene mer sammensatt, ved at de også hadde ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i andre avdelinger, som i større grad ga muligheter for opprykk.

I likhet med lønnen, var altså mulighetsstrukturen lik for de ansatte på samme avdeling. Problemet synes igjen å være at de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn var overrepresentert i avdelinger kjennetegnet av få muligheter. På dette punktet samsvarer mine funn med andre empiriske studier fra Norge, hvor det konkluderes med at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn konsentreres i lite attraktive jobber, som i tillegg er atskilt fra nordmenn (Næss 1985, Berg 1992). På bakgrunn av en bred litteraturgjennomgang konkluderer Borchgrevink (1996:52) med følgende: «En flerkulturell arbeidsplass betyr ikke automatisk et flerkulturelt oppgavefellesskap».

Karrierestigene i de fire bedriftene var altså tett bundet til hva slags stilling en person hadde. Dermed er det to spørsmål som blir vitale å besvare: For det første, hvilke prosesser kanaliserte arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn til avdelinger med få opprykksmuligheter? For det andre, er det på grunn av manglende mulighetsstruktur eller fordi individuelle evner er dårlige at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn ikke gjorde karriere i bedriftene? Det første spørsmålet ble i noen grad besvart i forrige del, mens et av siktemålene med dette kapitlet er å kaste lys over det siste.

De innsamlede dataene gir imidlertid ikke mulighet til å analysere den relative betydningen av de bedriftsinterne arbeidsmarkedene for ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn. Siktemålet er derfor avgrenset til å belyse prosessene som hemmer og fremmer mulighetene for opprykk. Det fantes eksempler på ansatte med synlig minoritetsbakgrunn som hadde gjort karriere. For å nyansere og utvide bildet vil jeg derfor i det følgende både se på prosesser som henholdsvis genererte stagnasjon og karriere.

Kvalifikasjoner og stagnasjon på Nærnyt

Den første historien er hentet fra Nærnyt og illustrerer at bedriftsinterne arbeidsmarkeder langt fra var noen enkel karrierevei.

– Da jeg kom til Norge hadde jeg utdanning som ingeniør, men jeg gikk videre her i Norge og tok en grad som kjemiingeniør. Etter at jeg var ferdig spurte jeg på arbeidskontoret om de visste om noen jobber jeg kunne søke. Men det var ikke noen ledige jobber akkurat da. Arbeidskontoret rådet meg da til å ta jobb på lageret på Nærnyt. De sa jeg kunne være der en stund og når det ble ledig jobb på laboratoriet, hvor jeg kunne bruke kjemikunnskapene mine, så kunne jeg søke der. Jeg søkte og fikk jobb som truckfører. Det første som skjedde var jo at de sendte meg på truckførerkurs for å ta lappen, og så begynte jeg å kjøre truck. Ettersom laboratoriet er lite, ventet jeg i nesten fem år, tror jeg, før det var en ledig jobb. Da det endelig skjedde skrev jeg en søknad og la med alle papirene jeg hadde. Etter to måneder fikk jeg svar i posten. I brevet sto det at de takket for å ha mottatt søknaden, men at de ikke fant å kunne ansette meg. Begrunnelsen de ga var at jeg var overkvalifisert for jobben. (Tyrkisk arbeidstaker, Nærnyt)

Da jeg foretok intervjuene i bedriften var det seks år siden denne episoden. I samtalene gikk det fram at han hadde sluttet å søke nye jobber, både på Nærnyt og andre steder. Det virket som om han delvis hadde avfunnet seg med sin situasjon, men samtidig gikk det fram at han hadde aldri ville slutte å undre seg over hva som hadde skjedd. Ved flere anledninger spurte han om hva jeg trodde, og ikke minst var han nysgjerrig på hvilken begrunnelse ledelsen ga meg. Jeg ønsket imidlertid ikke å bli mellommann mellom ansatte og ledelse.³⁸ «Ingeniør-saken» ble imidlertid tatt opp ved én anledning i samtalene med representantene for bedriften. De uttrykte da at de ikke var bekymret over at han fortsatt kjørte truck. På direkte spørsmål bekreftet de også det han hadde fortalt – han var overkvalifisert for jobben på laboratoriet. Det virket ikke som ledelsen så det paradoksale i at han kjørte truck, samtidig som han var overkvalifisert for å jobbe på laboratoriet.

38 Etisk kom jeg dermed opp i et problem i og med at han ville at jeg skulle konfrontere ledelsen med historien. Jeg valgte å vente for å se om de tok opp saken.

Som et enkeltstående tilfelle er «ingeniør-saken» interessant. Blant annet er den av en slik art at den kunne nådd enkelte avisers førsteside. Det er lett å forestille seg overskrifter av typen NÆRNYT DISKRIMINERER – INGENIØR KJØRER TRUCK. Det er derfor grunn til å spørre hva som kan forklare arbeidsgivernes vurderinger. Før jeg snakket med ledelsen var min oppfatning klar: Historien var et eksempel på hvordan en bedriftsledelse holder ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i lave posisjoner. Forklaringen jeg fikk, bidro imidlertid til å tydeliggjøre temaets kompleksitet.

Ledelsen startet med å forklare at problemet skyldtes at han var overkvalifisert for jobben på laboratoriet. Det ble understreket at overkvalifisering først og fremst var et problem i viktige stillinger. Av den grunn så ikke ledelsen situasjonen som paradoksal. At den aktuelle søkeren var mer overkvalifisert for å kjøre truck enn for jobben på laboratoriet, ble betraktet som et sidepoeng. Bedriftens vurdering var at overkvalifiserte i de fleste tilfeller mistrives i jobben, og at de som konsekvens vil søke nye og mer utfordrende jobber etter kort tid. Dette kunne selvsagt også bli aktuelt så lenge han kjørte truck. For ledelsen framsto likevel denne muligheten som lite problematisk. Dersom han sluttet som truckfører, kunne de raskt finne en erstatning. På laboratoriet, derimot, ville det være langt mer ressurskrevende å få tak i en ny arbeidstaker som passet inn og hadde de rette kvalifikasjonene. Det skal også legges til at ledelsen ikke vurderte det som et problem for bedriften at han var villig til å gjøre et arbeid han var overkvalifisert for. Et annet moment var at laboratoriet var en del av bedriften hvor de ansatte utførte oppgaver som ledelsen ikke hadde kompetanse til å kontrollere. De var derfor helt avhengig av å stole på de ansatte. Fra ledelsens ståsted hadde han det arbeidet han passet best til ved denne bedriften. At han trolig burde jobbet med det han var kvalifisert for om en ser arbeidsmarkedet under ett, var de enige i. Dette så de likevel som et teoretisk poeng, og som en sa:

– Om han er misfornøyd med situasjonen her så kan han jo bare slutte. (Norsk leder, Nærnyt)

Historien illustrerer et dilemma, hvor utgangspunktet er at overkvalifiserte vil føle behov for mer utfordrende oppgaver. Av den grunn vil en bedrift være skeptisk til å sette en overkvalifisert i en posisjon hvor det er store opplæringskostnader når de må tilsette en ny arbeidstaker. For den enkelte er imidlertid problemet at det er nødvendig å klatre oppover for å få bedre lønn og erfaring for å kvalifisere seg for andre og mer utfordrende jobber. Samtidig er det viktig å synliggjøre at en er stabil arbeidskraft.

Arbeidsgiverens handlingsmønster er forståelig ut fra en vurdering av hva som er mest økonomisk fordelaktig for bedriften. Samtidig var ikke økonomi den eneste forklaringen. Senere ble de økonomiske argumentene supplert med informasjon om kollegiale forhold og stridigheter. Da het problemet samarbeid, og konflikten var av personlig art. I denne diskusjonen var overkvalifisering og etnisk bakgrunn av mindre betydning.

Kollegiale samarbeidsproblemene var imidlertid et sårbart tema, der jeg bare i liten grad lyktes å komme i dybden. Det er likevel rimelig å peke på at dersom samarbeidsproblemer ble tillagt avgjørende vekt i beslutninger omkring opprykk, ville det være en begrunnelse som kunne framstå som illegitim og kontroversiell. Følgelig ville en slik begrunnelse kunne sette i gang diskusjoner om det kollegiale klimaet på bedriften. Dette kan ha vært en medvirkende årsak til at temaet ble dempet ned for meg og i bedriftens egne fora.

Muligheten for at arbeidstakeren egentlig ikke var god nok for jobben bør også trekkes fram. Da han søkte på stillingen var det gått om lag seks år siden han var ferdig utdannet kjemiingeniør. Etter eget utsagn hadde han ikke fått tid til å vedlikeholde kunnskapene i tiden som truckfører. Det var derfor en mulighet både for at han hadde glemt verdifull kunnskap og at utviklingen hadde gått viktige skritt videre. Det er vanskelig å vurdere hvor viktige slike endringsprosesser var innen hans fag, men trolig kunne også dette vært tillagt betydning når han ikke ble tilbudt jobben.³⁹ Samtidig er dette et

³⁹ IT er eksempel på en bransje hvor endringene skjer meget raskt, og hvor slik tidsbetinget dequalifisering skjer hurtig. Fenomenet er også relevant i en diskusjon om når flyktninger som kommer til Norge bør gå inn i ordinært

argument som ikke kan gå sammen med argumentet om at han var overkvalifisert. For ledelsen besto trolig problemet først og fremst i at de ikke fullt ut kunne kontrollere kvaliteten på arbeidet ettersom de ikke hadde oversikt over alle oppgavene på laboratoriet. Ledelsen ville derfor ansatte en person de hadde full tillit til, for på den måten å føle seg trygge med delegert ansvar uten tilstrekkelig kontrollmulighet.

Uavhengig av hvilken begrunnelse som var utslagsgjørende, belyser hendelsen to forhold: For det første at bedriften ikke så det som sitt problem at en ansatt var overkvalifisert. For dem var problemene knyttet til hvordan dette kunne virke inn på driften. For det andre, at bedriften ikke fant det nødvendig å informere den aktuelle arbeidssøker tilstrekkelig om bakgrunnen for deres vurdering. I mange tilfeller vil mangelfull informasjon være med på å forsterke avstanden mellom ledelse og ansatte. I dette tilfellet kan det også tolkes som en respektløs behandling av en ansatt. To hypotetiske spørsmål er derfor om ledelsen ville handlet likt om søkeren var en nordmann med samme kvalifikasjoner? Og, dersom utfallet hadde vært det samme, ville de da gitt bedre informasjon slik at søkeren skjønte hvorfor han ikke ble tilbudt jobben?

Erfaringene fra Nærnyt kan bidra til mer generell betraktninger om forholdet mellom formell utdanning og posisjon i arbeidslivet. For den enkelte kan det å ikke få nyttiggjort egen utdanning trolig beskrives som et slags «dobbeltiliv». En har arbeid som gir både lav lønn og status, men er bærer av ferdigheter som gir forventinger om å leve et annet liv. Et slikt «dobbeltiliv» må trolig virke splittende på en persons identitet, som ofte forstås ut fra hva man gjør (Zerubavel 1981). Man kan også spørre om den formelle kompetansen ved disse fire bedriftene først og fremst ble brukt som et legitimt sorteringskriterium, uten at kompetansen var av reell betydning. På

arbeid. Ser en bare på mulighetene for deltakelse i arbeidsmarkedet, vil det trolig være av stor betydning at flyktninger kommer i jobb så raskt som mulig for å vedlikeholde kompetansen de bringer med seg. I praksis vil imidlertid tidspunktet for når dette kan skje være avhengig av en rekke andre forhold, blant annet knyttet til opplevelser i hjemlandet med etterfølgende psykiske og fysiske lidelser.

direkte spørsmål svarte arbeidsgiverne at formell kompetanse var viktig. Samtidig gikk det fram at de i liten grad hadde oversikt over de ansattes utdanning. Spørsmålet er imidlertid hvor problemet skal adresseres? Når en arbeidstaker er overkvalifisert for jobben vedkommende utfører, er dette opplagt et problem for den aktuelle personen, og for samfunnet som ikke får brukt potensialet i den tilgjengelige arbeidskraften. Utfordringen er følgelig å organisere koblingen mellom nivåene – arbeidstaker, bedrift og arbeidsmarked bedre.

Hvem gjør karriere? – Eksempler fra Drømme

I de fire bedriftene var det noen få med synlig minoritetsbakgrunn som hadde gjort karriere, deriblant ass. direktør på Drømme som opprinnelig var fra Marokko. Et sentralt spørsmål er hva som gjorde at han og andre med synlig minoritetsbakgrunn på Drømme lyktes, samt hvordan de fungerte som ledere.

Hovedfunnet er at noen lyktes på grunn av en enorm innsats, til tross for at de hadde synlig minoritetsbakgrunn. Ser en på de norske arbeidstakerne, fant jeg at de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og nordmennene konkurrerte på ulike vilkår. I hovedsak innebar forskjellen at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn måtte gjøre en bedre jobb enn de norske for å bli lagt merke til av ledelsen.

- Jeg tror vel for såvidt at personer med synlig minoritetsbakgrunn må yte mer for bli sett på lik linje med nordmenn. Jeg tror de fleste nordmenn er negativt innstilte til personer med synlig minoritetsbakgrunn. (Pakistansk arbeidstaker, Nærnyt)

Ass. direktør på Drømme forklarer det slik:

- Det avgjørende vendepunktet for meg var da jeg fikk fagbrevet som servitør. Da var det ikke avgjørende om jeg var innvandrer, men at jeg hadde min egen vilje...Saken er at jeg bare har søkt én jobb i hele mitt liv, den fikk jeg ikke. Etter det har jeg aldri søkt noen jobb. Faktisk tror jeg ikke at jeg hadde fått jobben jeg har i dag om jeg hadde søkt den.

– Hvordan kom du da oppover? (Jon)

– Jeg har måttet vise at jeg er god nok. Og for å vise seg fram er man som innvandrere ikke bare nødt til å gjøre en bedre jobb, men mye bedre jobb. For å få like sjanser må du jobbe dobbelt så mye. Men selv om ledelsen da ser at du er god så må de ta mange andre forhold inn over seg. Et problem både for ledelsen og for meg er jo at de andre reagerer på en som jobber så mye. Det kan bli for mye, man må vise ydmykhet. Jeg valgte å ta det sakte men sikkert, vente på min sjanse. For å si det sånn så visste jeg og valgte å bli presset. Kort sagt jeg jobbet døgnet rundt.

Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn måtte altså gjøre større innsats for å bevise at de var gode nok for en jobb. Flere fortalte også at de måtte vise fram ferdighetene gang på gang. På mange måter framsto muligheten og evnen til å synliggjøre egne ferdigheter som krumtappen for å gjøre karriere.

Signalisering som er omtalt tidligere, var derfor av vesentlig betydning også i seleksjonen som skjedde innad i bedriftene. Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn kunne i praksis ikke bare søke en jobb, høyere opp i bedriftshierakiet. De var avhengige av å ha en stilling som gjorde det mulig å få demonstrert evner, interesser og lojalitet. Først om en passerte dette hinderet, startet den reelle konkurransen om jobbene. Betydningen av å kunne signalisere egne ferdigheter, indikerer derfor at de bedriftsinterne arbeidsmarkedene er av særlig stor betydning for arbeidstakere med synlig minoritetsbakgrunn.

Man kan imidlertid spørre om hvordan og med hvilke konsekvenser ansatte med synlig minoritetsbakgrunn signaliserte at de var egnet for å rykke oppover i bedriften? Et viktig moment er at denne formen for signalisering innad i en bedrift må skje gjennom en *relativt* sett større innsats enn de øvrige arbeidstakerne. Å utmerke seg innebærer altså ikke å utføre en bestemt mengde arbeid eller arbeid av en viss kvalitet, men snarere å gjøre mer og bedre jobb enn de øvrige ansatte. Alltid å skulle være bedre enn de andre, medfører

imidlertid visse typer sosiale problemer. I samtalene ga flere uttrykk for at det hadde konsekvenser å stikke seg fram ved å gjøre en ekstremt god jobb.

- Om en ikke jobber 200 prosent, så ser ikke ledelsen deg, og jobber du dobbelt så mye som alle andre så bidrar ikke det akkurat til å bli populær hos de andre kollegene. (Egyptisk leder, Drømme)
- Man kan jo av og til bli litt svett av hvordan en del [innvandrere] slikker ledelsen oppetter ryggen for å komme seg oppover. Saken blir jo ikke bedre av at det er personer med synlig minoritetsbakgrunn i ledelsen. Hadde noen av oss gjort det, da hadde det blitt månelyst. (Norsk arbeidstaker, Sove)

Dette er en etnisk betinget versjon av å «sprengte akkorden», som blant annet Lysgaard ([1961] 1985:41 ff.) har diskutert. Fenomenet er av generell karakter, og resulterer gjerne i motsetninger og konflikter på en arbeidsplass. Det er imidlertid mulig at når en etnisk dimensjon kommer i tillegg vil det i særlig grad kunne bidra til å forsterke motstanden mot dem som bryter med normene. Det er grunn til å anta at behovet for å signalisere egne ferdigheter i mange tilfeller vil stå i skarp konflikt med ønsket om å komme inn i miljøet eller «arbeiderkollektivet» i en bedrift.

- Jeg tror jeg kan nå videre hvis jeg satser på det, men jeg kommer til å møte hindringer. Ikke så mye fra de over meg som fra de under meg. (Pakistansk arbeidstaker, Nærnyt)

Problemene knyttet til signalisering gjennom relativt sett stor innsats kan være en viktig delforklaring på hvorfor økonomisk integrering ikke nødvendigvis fører til sosial og kulturell integrering. Dersom personer med synlig minoritetsbakgrunn er avhengig av å gjøre en «bedre» jobb for å komme likt ut hos ledelsen, vil dette kunne føre til at kollegene blir lite interessert i å ha noe med dem å gjøre. Dersom de ikke gjør bedre jobb enn kollegene, blir de muligens bedre likt av

de andre ansatte på samme nivå. Men da mister de muligheten til å bli lagt merke til av ledelsen. Med andre ord: For å bli lagt merke til av ledelsen, er det nødvendig å gjøre en bedre jobb enn nordmennene. Utmerker en seg hos ledelsen, medfører imidlertid det å bli upopulær hos kollegene.

Det er vanskelig å forene det som kan beskrives som vertikal og horisontal synlighet, der den vertikale refererer til linjen oppover i bedriftshierarkiet, mens den horisontale omhandler kolleger på samme nivå. Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og ressurser og evner til å gjøre karriere, må derfor velge om de skal synliggjøre og forfølge sine faglige evner eller sosiale behov.

Det er ikke urimelig å anta at arbeidsinnsatsens relative dimensjon kan lede til flere typer av konflikter. For det første kan det føre til smisking, for det andre til misunnelse, for det tredje til forskjeller i utbetalt lønn og for det fjerde vil at stor innsats skape forventinger hos oppdragsgiver/arbeidsgiver om at arbeid kan utføres raskere enn det de andre arbeidstakerne ønsket.

Trolig er det flere forhold som fører til at personer med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående gjør en bedre jobb enn nordmenn. Et moment er seleksjonsmekanismen som ligger forut for hvem som er i jobb. Tidligere har jeg pekt på at mange av de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn har utdanning, om enn gal i forhold til det de gjør, og at de må ta de dårligste jobbene for i det hele tatt å få arbeid. Nordmenn som tar slikt arbeid er trolig i de fleste tilfeller mer ressursvake. En forklaring på at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn gjør en relativt sett god jobb kan derfor være at de gjennomgående har flere ressurser enn nordmenn på samme nivå.

Et annet forhold som gjør at personer med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående arbeider mer enn nordmenn, er trolig at den første gruppen gjennomgående har mest å tape på å miste jobben. Flere fortalte at de trodde det ville bli svært vanskelig å finne nytt arbeid dersom de mistet jobben de hadde. Ekstra innsats for å utmerke seg hos ledelsen kan tolkes som en bevisst valgt strategi for å sikre egen posisjon i tilfelle bedriften kom i en situasjon hvor antall ansatte måtte reduseres. Denne forklaringen er inspirert av i den såkalte «disiplineringslesen», som blant annet er brukt for å forklare

variasjoner i sykefravær mellom arbeidstakere (se for eksempel Olsen og Mastekaasa 1997). Ifølge denne tesen vil sykefraværet gå opp i tider hvor det er knapphet på arbeidskraft, mens fraværet reduseres i tider med overskudd. Årsaken er at arbeidstakerne vurderer egen situasjon og er reddere for å miste jobben i situasjoner hvor arbeidsgiverne kan erstatte dem med ny kvalifisert arbeidskraft.

En tredje forklaring på den ulike arbeidsinnsatsen, er at personer med synlig minoritetsbakgrunn har mer respekt for autoriteter. Flere av informantene oppfattet at norske arbeidstakere hadde et slapt og tilfeldig forhold til arbeidet og til lederne.

- Det er klart at innsatsen har gått mye på bekostning av familie og venner, jobben må komme først. Nordmenn bryr seg ikke så mye om arbeidet. (Egyptisk leder, Drømme)

Når det gjaldt respekt virket det som om det var forskjell mellom ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn. Ulikheten kom til uttrykk både i form og innhold, og særlig i ulike måter å snakke med og om bedriftens ledelse. Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn opplevde blant annet at det var en for direkte tone mellom de øvrige ansatte og ledelse. Flere fortalte at de reagerte på at det var forventet av dem at de skulle snakke til ledelsen som om de var kolleger. De opplevde en slik omgangsform som respektløs, og resultatet var en følelse av at de ikke forsto de sosiale kodene i hierarkiet.

8.4 Rollemodeller og motivasjon

I stedet for å fokusere på årsakene til at bare et lite antall med synlig minoritetsbakgrunn gjør karriere, kan manglende intern mobilitet tas som utgangspunkt. Da er det mulig å spørre hvilken betydning fraværet av suksessrike rollemodeller har for motivasjonen til ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. For å besvare spørsmålet vil jeg sammenlikne Drømme, som hadde personer med synlig minoritetsbakgrunn i ledelsen, med de tre andre bedriftene.

Jeg vil starte med å påpeke at Drømme skilte seg fra de andre bedriftene ved at det tilsynelatende var bedre stemning blant de ansatte der enn på de andre tre bedriftene. Empirisk er det vanskelig å underbygge en slik fornemmelse, men en indikator kan være at det var større oppslutning om sosiale arrangementer i bedriften. I denne sammenheng er det likevel mer avgjørende at både de norske og de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn syntes å ha en felles oppfatning om at bedriften tok dem på alvor, og at de både ble sett på som et kollektiv, men også som enkeltstående individer. På dette punktet var stemningen blant de ansatte på Drømme vesentlig bedre enn den jeg møtte i de andre bedriftene, hvor de ansatte i større grad ga uttrykk for at det var avstand til ledelsen og hvor de synlige minoritetene gjennomgående ble oppfattet som én enhetlig gruppe.

Trolig var forskjellen mellom bedriftene delvis et resultat av at Drømme hadde ledere med synlig minoritetsbakgrunn. Samtidig fant jeg også en typisk «dem» og «oss» kategorisering på Drømme, men forskjellen mellom bedriftene var at på Drømme var kategoriseringen mer entydig knyttet til hierarkiet, mens kategoriene på de andre bedriftene i stor grad var relatert til hudfarge. Riktignok ble også de norske arbeidstakerne kategorisert, men satt på spissen innebar det at nordmennene ble kategorisert ut fra hva de gjorde, mens ansatte med synlig minoritetsbakgrunn ut fra hvem de ble oppfattet å være.

I lys av økonomiske teorier om at mangfold i arbeidslivet lønner seg, er det derfor et interessant spørsmål om det hadde økonomisk effekt at det var ledere med synlig minoritetsbakgrunn på Drømme. Mitt inntrykk var at ledere med synlig minoritetsbakgrunn ikke bidro til at de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn jobbet hardere enn hva de gjorde i de andre bedriftene. Dette funnet står i motsetning til en forventning om at arbeidstakere med synlig minoritetsbakgrunn ville jobbe hardere fordi de visste at det var mulig å rykke oppover, mens de ikke kunne se med egne øyne at det var mulig å gjøre karriere i de andre bedriftene.

Å sammenlikne effektivitet blant arbeidstakerne på tvers av bedriftene og arbeidsoppgavene, er imidlertid metodisk vanskelig. Jeg valgte derfor å holde meg til relative forskjeller, og fikk inntrykk

av at det var større effektivitetsforskjell mellom ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn på Drømme enn i de andre bedriftene. Men heller ikke relative forskjeller var et helt tilfredsstillende mål. Dersom arbeidstakerne på Drømme visste at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn hadde stor mulighet til å rykke opp, kan det ha bidratt til å skjerpe konkurransen om jobbene. Hvis dette resulterte i at alle jobbet hardere, ville resultatet vært at det ble jobbet mer på Drømme enn i de øvrige bedriftene, uten at den relative effektivitetsforskjellen mellom de ansatte på Drømme ble større. Dessuten var det heller ikke slik at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i de andre bedriftene gjorde en dårlig jobb. Tvert om ble det flere ganger understreket at de jobbet svært hardt.

Det er imidlertid grunn til igjen å peke på at Drømme skilte seg fra de øvrige bedriftene ved at både de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og de norske arbeidstakerne tilsynelatende trivdes bedre på bedriften. I de andre bedriftene var det en gjennomgående oppfatning at bedriften i hovedsak var et sted man tjente penger, mens de ansatte på Drømme knyttet en del av egen identitet til hotellet. Til tross for at det ikke var hva de selv karakteriserte som vennskap dem i mellom, var det større oppslutning om arrangementer utenom arbeidstiden, sammenliknet med de andre bedriftene. Dette gjaldt tilstelninger som julebord og sommeravslutning, men også mer uformelle sammenkomster som fredagspils osv.

Videre deltok både ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn sammen i bedriftsidretten. Slik frivillig organisert fritid kan oppfattes som en mellomting mellom det organiserte arbeidet og den uorganiserte fritiden. Forskjellene mellom bedriftene manifesterte seg tydelig når en gikk rundt i bedriftene. I korridorene på Drømme hang det «skrytebilder», hvor lagene var blandet, i motsetning til tilsvarende bilder på Fiske og Nærnyt hvor bedriftsidretten var et tilbud som kun nordmennene benyttet seg av.⁴⁰

40 Det er nærliggende å trekke koblingen til idrett noe videre – mer konkret til fotball. I Die Zeit (11. februar 1999) var forsiden preget av et bilde av det franske landslaget, som var blitt verdensmestre den foregående sommeren. På bildet framgår det tydelig at det franske laget var sammensatt av spillere med opprinnelse fra mange forskjellige deler av verden. I ingressen på artikkelen

Det skal også nevnes at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn på Drømme ikke nødvendigvis var lojale fordi det var personer med synlig minoritetsbakgrunn i ledelsen. De skilte klart mellom ledelsen og arbeidere:

– Det er jo ikke slik at bare det er en innvandrers der så skjønner han alt som foregår. Dessuten er han marokkaner og hvorfor skulle han ha større forutsetninger for å forstå meg enn resten av ledelsen? (Tamilsk arbeidstaker, Drømme)

Poenget er viktig fordi det betoner at det er stor forskjell mellom ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, og at en for lett, også i analytiske sammenhenger, skiller mellom «dem» og «oss». Som nordmann tilhører jeg «oss»-kategorien, og forstår situasjoner med dette som utgangspunkt. Dette gjør at variasjoner «dem» imellom blir vanskelige å oppfatte og lett kan forsvinne.

Derfor er det vanskelig å fastslå om tilhørigheten faktisk var forskjellig i de ulike bedriftene. Om en likevel antar at arbeidstakerne på Drømme skilte seg fra de andre ved at en stor andel følte seg som en «Drømmeneser», er det flere forhold enn etnisk heterogen ledelse som kan forklare dette. Ikke minst spilte ulike enkeltpersoner stor rolle. På Drømme var det flere som var engasjert i spørsmål om flerkulturelle bedrifter. Dette gjaldt både i ledelsen, og ikke minst representanter i klubben. Til forskjell fra klubbene på de andre bedriftene, var klubblederen på Drømme svært opptatt av

heter det: "Jetzt brauchen wir ein neues deutsches Staatsbürgerschaftsrecht – nach französischem Vorbild". Tilsvarende var det en i Klanen (Vålerengens supporterklubb) som uttrykte noe liknende, da han sa: - I fotball holder man med drakter og lag, ikke med spillere. Det er altså ferdighetene som vektlegges og ikke opphavet. På denne måten kunne fotball stå som et forbilde for næringslivet. I Norge burde en slik utvikling ha gode muligheter ettersom det er et ønske om at klubbene skal bli formaliserte som bedrifter og arbeidsgivere og inngå som en del av det ordinære arbeidsmarkedet. Dette har blant annet avstedkommet konkrete forslag om at klubbene skal bli medlem av NHO. Dersom dette skulle skje ville klubbene trolig måtte endre den delen av dagens praksis som er ekskluderende. I dag er det nemlig en regel som hindrer et lag i å ha mer enn to spillere med utenlandsk statsborgerskap.

hvordan bedriften burde utvikle seg framover. Han brukte derfor en betydelig del av sitt arbeid på problemstillinger knyttet til etniske forskjeller og konflikter. Blant annet pekte han på at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående var opptatt av helt andre typer problemer enn det nordmenn var. Det hadde derfor vært nødvendig å utvide klubbens arbeidsfelt, noe jeg vil komme tilbake til i diskusjonen om fagforeningsvirksomhet i kapittel 10.

8.5 Språk i arbeidet

I diskusjon av den første kritiske situasjonen i forrige del, viet jeg oppmerksomhet til språkkrav arbeidsgiverne la vekt på i ansettelser. Der viste jeg hvordan formelle språkkunnskaper, samt forestillinger om sosiale kommunikasjonsformer, hadde betydning. De videre analysene underbygger at begge disse formene for kommunikativ kompetanse også var av vesentlig betydning også for å inngå som en likeverdig arbeidstaker i bedriften. Kort sagt: Et godt arbeidsmiljø, i betydningen opplevelse av fellesskap arbeidstakerne i mellom, forutsetter trolig at arbeidstakerne har noenlunde samme tone, eller i alle fall forståelse av, og respekt for, hverandres forskjellighet.

Felles humor – sosialt glidemiddel og kilde til eksklusjon

Flere av informantene la vekt på at det var viktig med humor på arbeidsplassen. Det gjorde en tidvis kjedelig arbeidsdag enklere, men var samtidig en kilde til å sortere hvem som var «innenfor» og hvem som var «utenfor» i det sosiale miljøet.

– Hvis ikke jeg har ledd minst én gang i løpet av lunsjen så ser jeg det som en dårlig pause. (Norsk arbeidstaker, Sove)

– Jeg tror humor er noe som på en måte gjør at vi kan samle oss om noe. Ofte vil det være om andre ansatte, men det trenger jo ikke å være det. Og jeg mener, det er sjelden at vi gjør narr av hverandre, selv om det også hender. Men ikke verre enn at vi kan le av det. La meg si det slik – de fleste av oss. Det vil jo alltid være noen som ikke skjønner hva vi andre sitter og gliser over,

men er de ikke med så er de ikke med, det er jo lite man kan gjøre med slikt. (Norsk arbeidstaker, Nærnyt)

Dette og andre liknende uttalelser stemmer i stor grad overens med hva Eidheim (1993:62) har pekt på:

«For å bli populær blant folk, må du inneha attraktive egenskaper så som verbal slagferdighet, folkelighet, være morsom og gjerne utholdende i festlige lag, være sosial og kjenne mange.»

Eidheim legger vekt på det inkluderende i humoren. Et like viktig poeng er hvordan humor på samme tid inneholder ekskluderende elementer. På mange måter fungerte humor som en test på om man var en del av kollektivet. En arbeidstaker på Nærnyt uttrykte ganske tydelig en måte de norske arbeidstakerne så på andre ansatte med synlig minoritetsbakgrunn når det gjaldt humor:

– Det er jo litt komisk å fortelle en vits til en av innvandrerne her. De skjønner jo ikke når de skal le, så de blir bare stående å se passe dumt ut i luften, for de ler med når vi andre ler. Så spør vi da om hva de lo av – og så er det vi som ler igjen. (Norsk arbeidstaker, Nærnyt)

Arbeidsgiverne fortalte også at de opplevde en del ansatte med synlig minoritetsbakgrunn som annerledes fordi de ikke skjønte forskjell på spøk og alvor. Isolert sett var ikke mangel på slik forståelse viktig, men humor tjente likevel som en markør på grensen mellom de som var med og de som var utenfor.

– Innvandrerne her er så opptatt av at vi er sjefer. Å prøve å si noe morsomt for eksempel er helt håpløst. De ler aldri før jeg starter å le – og da blir det jo ikke så morsomt å fortelle noe. (Norsk leder, Drømme)

Gjennom humor og mer løs samtale fikk også samvær som i utgangspunktet ikke var relatert til arbeidet, betydning for langt mer

alvorlige sider ved arbeidssituasjonen. Dette viser at språkferdigheter handlet om noe langt mer enn å kunne snakke og skrive riktig.

– Jeg tror felles humor handler om å være på samme planet. I løpet av en dag har vi dårlig tid med mye stress. Kommunikasjonen forutsetter derfor at vi kjenner og forstår hverandre. Det tar mye lengre tid med innvandrere, da må ofte alt forklares i det vide og det brede. Jeg vet ikke, men tror ikke det skyldes at de ikke forstår språket, men snarere at de ikke forstår innholdet. (Norsk leder, Drømme)

Denne avdelingslederen skilte altså mellom språk og innhold. Jeg spurte mer om dette og da kom det fram at hun mente at mange med synlig minoritetsbakgrunn tilsynelatende forsto det som ble sagt, men at de hadde vanskeligheter med å gripe situasjonen og dermed betydningen eller implikasjonene av budskapet. Skillet mellom form og innhold framsto som et gjennomgående hinder for mange ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Et annet eksempel er fra Sove:

– Noen ganger blir jeg skikkelig frustrert. Det er når du prøver å forklare noe, og de bare står der og smiler og sier ja, ja. De første gangene tror du at de har forstått, når de sier ja. Senere skjønner du at de må gjenta det du har sagt ord for ord, deretter må de forklare deg hva du har ment. Da har de kanskje skjønt hva du mener. (Norsk leder, Sove)

Det interessante i denne uttalelsen er at de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn som det vises til her, tilsynelatende ikke forsto hvordan de skulle oppføre seg i forhold til arbeidsgivere eller andre kolleger. Manglende forståelse var trolig én viktig forklaring på usikkerheten partene følte overfor hverandre.

Inntrykkene fra datamaterialet understreket ytterligere inntrykket av at det først og fremst var det sosiale språket som var viktig for å gjøre et godt arbeid. Funnene fra de fire bedriftene kan også tolkes dithen at det ikke er mulig å skille mellom sosialt og verbalt språk. Intuitivt er det lett å se at en person kan være god formelt uten at det

garanterer for de uformelle kunnskapene. Men er det motsatte mulig? Flere av arbeidsgiverne fortalte at de hadde arbeidstakere som det var vanskelig å kommunisere direkte med, men at de hadde forståelse for situasjonen. Da kunne man finne fram til andre løsninger, gjerne ved å bruke kolleger som behersket begge språkene. Problemet når det gjaldt det sosiale språket var at det ikke fantes noen oversettelsesmuligheter. Dette var av særlig betydning i jobber som krevde høyere utdanning. Men også når det gjaldt andre stillinger, framhevet arbeidsgiverne dette problemet.

Vektleggingen av sosiale ferdigheter ledet til et annet interessant funn. Problemer med kommunikativ kompetanse var nemlig ikke noe som var forbeholdt ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. På det nivået hvor de fleste med synlig minoritetsbakgrunn var ansatt, var formidlingsevnen blant en del av de norske arbeidstakerne ikke særlig overbevisende. De hadde ofte store vanskeligheter med å skille humor og alvor, samt hva som representerte mer overordnede problemer og utfordringer for bedriften. Poenget ble understreket av en leder som formulerte det slik:

– Språk er viktig, men det er like viktig å kunne lytte og faktisk forstå hva som skjer. Dette gjelder selvsagt særlig hvis du skal være sjef for noen. Men det er noe som gjelder for alle de ansatte og ikke bare innvanderne her. Det er mange nordmenn her som aldri vil kunne bli sjefer fordi de ikke akkurat er sosiale Einsteinere, for å si det sånn. (Norsk leder, Drømme)

Tross diskusjonene omkring språk er det likevel ikke enkelt å fastslå mer konkret hvordan språkproblemer ser ut. På direkte spørsmål var også de fleste av informantene vage og antydende på dette spørsmålet. Et forhold som gikk igjen var imidlertid at språkproblemer resulterte i misforståelser.

Misforståelser – konkretisering av språkproblemet

Misforståelser og at arbeidet ble mer omstendelig, var de vanligste momentene som ble brukt for å illustrere hvorfor kommunikative kunnskaper ble tillagt vekt. Det var ikke bare bedriftslederne som var

opptatt av dette. De norske kollegene, og i noen grad de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn selv, kunne referere til flere situasjoner hvor misforståelser spilte en rolle.

– Det er mye misforståelse på grunn av språk. Jeg prøver å fortelle dem [innvandrerne] hva de skal gjøre eller hvorfor og de tror de har skjønt hva jeg sier, men går i gang med noe helt annet. (Norsk leder, Sove)

– Mine forslag blir nok ikke tatt like seriøst som mange andres, men mye av det er nok språk. Det er en del misforståelser fordi jeg er dårlig i norsk. (Israelsk leder, Drømme)

Det syntes å være to typer misforståelser: Den ene var knyttet til at to eller flere personer forsto samme situasjon likt, men språkfester den forskjellig. En annen type var at to eller flere personer forsto samme situasjon ulikt, men omtalte den i samme språkvendinger slik at de tilsynelatende hadde identisk oppfatning.

Samtidig fikk også materielle forhold betydning. På Nærnyt for eksempel skjedde mye av kommunikasjonen over interntelefon. Dette skapte ekstra problemer og flere var opptatt av at det var vanskeligere å gjøre seg forstått og forstå når man ikke snakket til hverandre ansikt til ansikt.

– Med tiden lærer man seg jo hva de mener når de sier det ene eller andre og så går jo det bra det. Problemet er når det plutselig er en ny du møter eller om sommeren hvis de tar inn vikarer. (Norsk leder, Nærnyt)

En gjennomgående oppfatning fra arbeidsgiverne og de norske kollegene, var at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn må forstå «oss», og at «de» må tilpasse seg «vår» måte å drive bedriften på og slik «vi» prater. Et nærliggende spørsmål er om en slik tilnærming er den mest effektive og minst ressurskrevende. Mange med synlig minoritetsbakgrunn ga uttrykk for at de var skuffet over hvor lite nysgjerrige og åpne nordmenn er for å forstå dem. Deres frustrasjon

over situasjonen kan trolig uttrykkes med en ung chilener som jobbet på Drømme:

- Jeg prøver å forstå nordmenn. Jeg kan ikke vente på at de skal forstå meg. (Chilensk arbeidstaker, Drømme)

Dersom kommunikasjonsbrister i en bedrift resulterer i misnøye blant deler av de ansatte, er det nødvendig for bedriften å vurdere hva de gjør. Trolig vil det på sikt bli betydelige problemer og kunne påføre arbeidsplassen konflikter som er mer ressurskrevende enn å arbeide for bedre tilpasninger mellom partene på kort sikt.

Språklig avlæring

Et siste poeng er knyttet til en diskrepans mellom språkkrav arbeidsgiverne stilte og behovet for ferdigheter i arbeidet. Dette fant jeg blant annet på Fiske, hvor ledelsen, som tidligere nevnt, hadde innført en såkalt «tamilstopp» som ble begrunnet med manglende språklige kvalifikasjoner. Uten at jeg skal gjenta diskusjonen fra forrige del, er det nærliggende å påpeke at arbeidet var organisert slik at ikke var synderlig behov for å kommunisere. Alle kutterne jobbet i såkalt parallell produksjon (jf. Augutsson 1996). De sto ved et samlebånd og kuttet så mye fisk de orket, og var ikke avhengige av å snakke med hverandre under arbeidet. Nær sagt alle hadde derfor headsett og hørte på radio eller musikk. Mer interessant i denne sammenheng var at bedriften strengt tatt var mest bekymret for at arbeidstakerne skulle snakke sammen. De unnlot derfor å plassere venner som snakket samme språk ved siden av hverandre, dersom det var mulig. Ettersom det var individuell akkord syntes jeg dette var underlig. Et slikt lønssystem er kjennetegnet ved at den enkelte arbeidstaker blir økonomisk skadelidende hvis de prater framfor å arbeide. Bedriften begrunnet sin politikk med at det ble «uro langs båndet» dersom folk stadig tok seg pauser og pratet.

Tamilene var imidlertid litt oppgitt over det de oppfattet som dequalifisering av norskferdighetene ettersom de strengt talt ikke hadde bruk for norsk i arbeidssituasjonen.

– Bedriften sier vi må lære norsk, men de er ikke interessert i at vi snakker norsk. De er bare interessert i at vi kutter fisk. (Tamilsk arbeidstaker, Fiske)

– Da jeg begynte stilte de krav om at jeg måtte snakke norsk. Det har jeg ikke hatt bruk for. Jeg tror faktisk jeg er dårligere i norsk nå enn da jeg begynte her. (Tamilsk arbeidstaker, Fiske)

– Vi er dårlige i norsk, vi vet det og det er vår feil. Men hva skal jeg med norsk? Jeg vet hva jeg skal gjøre og de andre snakker jeg filippinsk med. (Filippinsk arbeidstaker, Nærnyt)

Det kan også trekkes fram at et problemet var at mange med synlig minoritetsbakgrunn ikke fikk brukt de språkkunnskaper som ble krevd for å komme inn i bedriften. Manglende sosial integrering gjorde at de ikke fikk praktisert norsk språk i fritiden heller.

Samlet sett er likevel inntrykket at både formelle og mer sosiale evner til kommunikasjon er av stor betydning for å være en fullverdig deltaker i arbeidslivet. Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn lærer mye språk gjennom øvelse og praksis i bedriftene. Det er derfor en stor fare for at personer med synlig minoritetsbakgrunn kommer inn i en ond sirkel, hvor kommunikativ kompetanse er en forutsetning for å komme inn på arbeidsmarkedet, samtidig som det først og fremst er gjennom arbeid man får mulighet til å utvikle disse ferdighetene.

8.6 Arbeidsfrie soner

Et tema, som i hovedsak har vært underliggende fram til nå, er forholdet mellom arbeid og fritid innenfor bedriftens porter. Ifølge Borchgrevink (1996) er det omfattende litteratur som peker i retning av «ghettoisering» og «etnisk deling» på arbeidsplassen. Hun legger vekt på to forhold som leder til en slik uformell organisering av arbeidsstokken: «På den ene siden, svakheter når det gjaldt tekniske, språklige og generelle kulturelle ferdigheter, og på den andre siden preferanse for å jobbe sammen med kjente» (Borchgrevink 1996:28).

I forlengelsen av at arbeidet organiseres på måter som låser arbeidstakerne fast i båser, skjer det også en segregering i fritiden. Ehn (1981) legger stor vekt på dette aspektet i sin bok *Arbetets flytande gränser*. I sin studie finner han at de såkalte «arbeidsfrie sonene» er av stor betydning for det sosiale livet (Ehn 1981:124 ff.). Beskrivelser av hvordan personer med synlig minoritetsbakgrunn sitter på visse bord i kantina, mens nordmenn sitter ved andre, er også vanlig i foreliggende studier fra bedrifter i Norge (Næss 1985, Ferrari de Carli 1993).

Det samme mønsteret gikk igjen i de fire bedriftene. Mange av de ansatte foretrakk å sitte sammen med andre de kunne snakke enklest mulig med – og det innebar i de fleste tilfeller morsmålet. Resultatet var at ansatte med norsk bakgrunn satt på et bord, de med tamilsk bakgrunn ved et annet osv. Av den grunn var det nærliggende å konkludere med at etnisk bakgrunn var en avgjørende faktor for segregeringen i kantina. Andre funn pekte mot at språk var av større betydning. I alle bedriftene var det noen store etniske grupper, men det var også en del ansatte som ikke hadde noe felles språk med andre. For dem ble norsk eller engelsk fellesspråk. Arbeidstakerne som benyttet et slikt fellesspråk satt på samme bord. På Drømme, hvor fellesspråket var norsk, var det vanlig at denne gruppen ansatte satt sammen med de norske ansatte.

Når representerer segregering et problem? For å besvare dette, må en skille mellom bevisst eller ubevisst utestengelse fra et sosialt fellesskap på den ene siden, og preferanse for å sitte sammen med personer med like interesser og språk på den andre. Det er for eksempel svært sjelden en hører at det er galt at unge sitter sammen på noen bord i en kantine, mens eldre sitter sammen på andre. Snarere er det slik at store deler av fritiden er organisert rundt samvær med personer som har sammenfallende interesser. Det er heller ikke gitt at mer samvær nødvendigvis vil gi en sterkere opplevelse av samhold. Tvert om kan det tenkes at nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn «kan komma att känna sig mer främmande ju mer de får veta om verandra» (Ehn 1981:170). Høgmo (1996) påpeker det samme med artikkelen «Jo mer vi er sammen desto fremmedere blir vi».

Kantina var den arena hvor det var tydeligst at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn hadde hatt direkte innvirkning på bedriftsorganisasjonen. I alle bedriftene var maten i kantina tilpasset at arbeidsstokken var sammensatt med personer med ulike tradisjoner. Resultatet var at det alltid var tilbud om annet kjøtt enn svin. På Drømme, hvor de hadde mye varm mat til lunsj, var det i tillegg minst én kontinental rett hver dag.

Den uformelle samhandlingen som Ehn (1981) er opptatt av, skjedde på flere områder enn i kantina. Blant annet i røykepauser, i tilfeldige treff i korridorer, samt i garderoben før og etter arbeid. For sosial integrering og gjensidig læring, er det avgjørende hvilken sjargong og samtaleform som brukes i disse uformelle sosiale treffene (Ferrari de Carli 1993). Det var likevel vanskelig å se noe entydig mønster i bedriftene. Et gjennomgående krav var at alle ansatte skulle kunne prate sammen. I praksis var det imidlertid få som kommuniserte på tvers av språkgrensene. Bortsett fra når det gjaldt spøk, som var grenseoverskridende. Når det gjaldt humorens innhold, handlet mye om å forsterke etnisk relaterte forskjeller, mens likheter ble nedtonet. Jeg fant imidlertid ikke noen eksempler på direkte ondsinnet humor, men flere ga uttrykk for at mengden gjorde at den framsto ondsinnet over tid. Hvert enkelt tilfelle kunne ha liten betydning, men samlet ga det følelsen av å bli trakassert. Til tross for at denne formen for spøk var en type kommunikasjon, var samtaleene trolig like mye med på å vedlikeholde de etniske grensene. Det er trolig lettere å le av ulikheter, enn å undres over likhet.

Bønnerom og røykerom

I det uformelle og uregulerte samværet ble også rommet for forskjellighet satt på prøve. Dette kom særlig til uttrykk på Nærnyt, i diskusjonen av bønnerom. I generelle vendinger var religion et tema som dukket opp flere ganger i samtaleene på bedriftene, men hver gang var det fordi jeg spurte. Både arbeidsgiverne, de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og de norsk ansatte la vekt på at religion betydde lite. På Nærnyt var imidlertid religion blitt en sak. En av avdelingslederene uttrykte bakgrunnen slik:

– Det var jo slik vet du, at plutselig så var bare alle borte. Man kunne ikke se en eneste innvandrere noe sted. Men så plutselig fant vi dem i bøttekott, på toalettet, og jeg vet ikke hvor. Det er jo for gærnt at det skal være slik. Det er bra at vi fikk et bønnerom. (Norsk leder, Nærnyt)

Tilsynelatende var bønnerom et ikke-problem. Det vil si et forhold som hadde funnet sin institusjonelle løsning ved at det var avsatt et rom til formålet. De ansatte med synlig minoritetsbakgrunn la vekt på at det ikke tok mer tid å be enn å røyke, og at de ved å ha eget bønnerom ikke ble forstyrret, eller forstyrret andre. Reaksjonene blant de norske ansatte handlet ikke om arbeidstid eller romfordeling. Problemet var langt mer sammensatt og komplisert fordi det ble relatert til forskjeller i moral og kultur. De opplevde bønnerommet som noe fremmed og truende.

– Jeg skjønner ikke hvorfor de skal få særbehandling ved å få et bønnerom. Det får da være grenser for hva de kan kreve. Det er noe helt annet enn hvordan vi lever her i Norge. Hvorfor skal vi måtte tilpasse oss dem og ikke de til oss? (Norsk arbeidstaker, Nærnyt)

Bønnerommet kom opp ved flere anledninger. Jeg prøvde å abstrahere spørsmålet, ved å sammenlikne bønnerommet med et annet form for fellesskap mange av de norske arbeidstakerne kjente til, nemlig røykerommet:

– Jeg irriterer meg litt over at de har eget bønnerom. Det er jo ganske sært da. Ingen av oss skjønner bæret av hva som foregår. (Norsk arbeidstaker, Nærnyt)

– Men er det ikke ganske likt som at dere har røykerom. Jeg mener, en del arbeidstakere har felles interesser og bedriften tilbyr et eget rom hvor aktiviteten kan utføres uten at det plager andre. (Jon)

– Jo, jeg skjønner hva du mener, men røykerom er jo noe helt annet. (Norsk arbeidstaker, Nærnyt)

– Hva mener du?(Jon)

– Det er vel det at det er annerledes. Ikke at det tar så mye tid eller er noe problem, men det er liksom annerledes. De bryr seg jo ikke akkurat om å fortelle hva de driver med. Jeg syns det er litt skummelt. Når man røyker er det jo egentlig ingen som lur på hva man driver med, bare hvorfor... (Norsk arbeidstaker, Nærnyt)

Konflikten var interessant fordi den illustrerer at motsetninger i stor grad kan handle om manglende kunnskap. De norske arbeidstakerne opplevde bønnerommet som noe fremmed, som et uttrykk for hvem de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn egentlig var.

Et avgjørende spørsmål er muligheten for å «bygge bro» over et slikt kunnskapsmessig tomrom. Fordommene om at bønnerommet var noe annerledes gjorde at de norske ansatte i liten grad virket mottakelig for informasjon om temaet. Det endte gjerne med en uttalelse i retning av at:

– Jeg skjønner ikke helt hvorfor det er galt, men jeg er sikker på at det er helt feil det som skjer. (Norsk arbeidstaker, Nærnyt)

Avslutningsvis skal det også trekkes fram at bønnerommet trolig var annerledes enn røykerommet som følge av en asymmetrisk tilgang. Alle kunne gå inn på røykerommet, uansett om de ville røyke eller ikke. Mange satt der også fordi det var et rom som samlet mange sosiale personer. Det var også et sted hvor det var lov å ta seg en «fem-minutter». Bønnerommet ble derimot ikke opplevd som åpent. Til tross for at brukerne sa at ingen ville bli stengt ute var det åpenbart at dette var et sted en ikke oppsøkte uten en klar hensikt og religiøs tilhørighet.

8.7 Oppsummering

I introduksjonen til denne delen formulerte jeg følgende spørsmål: Hva hindret mulighetene for å gjøre karriere gjennom opprykk innad i bedriftene? I dette kapitlet har jeg søkt å besvare spørsmålet fra fire vinkler: For det første, ved å peke på sentrale forskjeller mellom arbeidstakerne innad i bedriftene knyttet til lønn og mobilitet. Deretter så jeg på hvilken betydning rollemodeller og motivasjon har for ønsket om å gjøre karriere. Det tredje temaet handlet om kommunikative ferdigheter i arbeidssituasjonen, før jeg avslutningsvis har diskutert «arbeidsfrie soner» og de mer kollegiale relasjonene på bedriftene.

Når det gjaldt forskjeller i bedriftene, var de i hovedsak knyttet til avdelingsspesifikke forskjeller, mens jeg ikke fant noen indikasjon på forskjellsbehandling av ansatte når det gjaldt lønn og opprykk. Hovedproblemet var derfor at de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående arbeidet i avdelinger som var kjennetegnet med lav lønn og få muligheter for opprykk.

I forhold til Doeringer og Piores (1971) tre kjennetegn ved de bedriftsinterne arbeidsmarkedene, er det derfor rimelig å konkludere med at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i liten grad hadde stillinger hvor det fulgte med såkalte karrierestiger. Når det gjelder de to andre punktene hos Doeringer og Piore – at en bedrift vil ha preferanse for interne søkere ved opprykk, og at det finnes ulike sett av regler for å gjøre karriere avhengig av hvor i bedriftshierarkiet en befinner seg – er det vanskelig å belyse dem med det innsamlede datamaterialet. Jeg har ikke studert forholdet mellom interne og eksterne søkere. Når det gjelder ulike regler for opprykk, synes ansiennitet ikke å være en regel som ble tillagt avgjørende vekt. Langt viktigere var det om man jobbet i en avdeling hvor de ansatte hadde muligheten til å signalisere hvilket potensiale de hadde for å gjøre en jobb lenger opp i bedriftshierarkiet.

Synliggjøring og signalisering fra arbeidstaker til arbeidsgiver framstår derfor som betydningsfullt om en skal forstå bedriftsinterne prosesser. I avhandlingens kapittel 3 ble det trukket opp et teoretisk perspektiv hvor jeg la avgjørende vekt på relasjonene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver innen en gitt sosial og strukturell

kontekst. Dette perspektivet er brukt til å koble signalisering med forskjellen i mulighetsstruktur knyttet til hvilken bedrift og avdeling en jobber. Denne koblingen viste seg å være relevant for å forstå situasjonen innad i bedriftene. Som i den første kritiske situasjonen, må ulikhetene også i neste fase forklares som resultat av et komplekst samspill mellom de involverte aktørene og den konteksten de er forankret i.

Jeg prøvde også å forstå betydningen av relasjoner ved å undersøke hvilken betydning det hadde at det var ledere med synlig minoritetsbakgrunn i den ene bedriften. Det viste seg imidlertid vanskelig å spore at dette hadde noen direkte effekt for hvor mye de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn arbeidet. Det virket ikke som om en synliggjøring av at det er mulig å gjøre karriere nødvendigvis fører til at de ansatte jobber mer.

Når det gjaldt de mer kollegiale forholdene i bedriftene, ble disse diskutert fra to sider. Først ble betydningen av språklige ferdigheter drøftet. Deretter spurte jeg om de uformelle relasjonene. I diskusjonen av språk ble behovet for kommunikative ferdigheter framhevet enda tydeligere når det gjaldt de bedriftsinterne forholdene enn hva som ble gjort når det gjaldt ansettelser. Ettersom jeg nå fokuserte på «språket i arbeid», kunne presisjonen økes. I praksis skilte humor dem som var utenfor kollektivet fra dem som var innenfor. Språklige problemer manifesterte seg tydeligst gjennom misforståelser om hva man hadde ment og hvordan en oppgave skulle løses.

Den siste delen av kapitlet handlet om de arbeidsfrie sonene. Dette dreier seg dels om ghettoisering eller segregering på arbeidsplassen – blant annet at de ansatte gjennomgående satt sammen med sin etniske gruppe i kantina. Som illustrerende eksempel er det muligens viktigere å trekke fram ulike syn på forholdet mellom bønnerom og røykerom. Bønnerom er noe mange norske reagerer på, mens røykerom gjerne regnes som en tilpasning til interessene til enkelte av de ansatte i en bedrift. Dette eksemplet tjener derfor til å kaste lys over hvilket problem det faktisk er å være en flerkulturell arbeidsplass.

Arbeidsgiverne – vurderinger og forestillinger

9.1 Innledning

Dette kapitlet dreier seg om arbeidsgiverne, deres vurderinger og beslutninger. Det som settes i sentrum er arbeidsgivernes erfaringer med forskjellen mellom ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og norske arbeidstakere.

I tillegg til å studere deres vurderinger og oppfatninger, er jeg opptatt av hva arbeidsgiverne faktisk gjør. En sentral innfallsvinkel er om økonomisk tilpasning og omstilling i bedriftene systematisk får ulike konsekvenser for de ansatte. Dette ble aktualisert i Nærnyt, hvor ledelsen ønsket å skape en mer fleksibel bedrift for å imøtegå konkurranse fra andre bedrifter. Analysen av Nærnyt kan tjene som eksempel på hvordan ledelsens beslutninger gir de ansatte nye betingelser for handling. Organiseringen av kapitlet følger i stor grad de to punktene jeg har trukket opp over. Først diskuteres arbeidsgivernes vurderinger av de ansatte på alle de fire bedriftene. Deretter problematiseres effektene av fleksibiliseringen som ble gjennomført på Nærnyt.

9.2 God arbeidskraft, men ...

Om arbeidsgivere systematisk har erfart at personer med synlig minoritetsbakgrunn gjør dårligere jobb enn norske arbeidstakere, kunne det vært en forklaring på hvorfor arbeidsgiverne foretrekker nordmenn. En slik tese blir imidlertid ikke bekreftet av det empiriske materialet. Det var ingen indikasjoner på at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn gjorde en dårligere jobb enn de norske arbeidstakerne, eller viktigere, at arbeidsgiverne mente at de utførte arbeidet dårligere enn nordmennene. Snarere syntes arbeidsgivernes oppfatning å være motsatt, noe følgende uttalelser illustrerer:

- Innvandrerne her gjør gjennomgående en meget god jobb. De tar langt mer ansvar enn nordmennene, og står hardere på. Tamilene her hos oss tar alle ekstravaktene de kan få. (Norsk leder, Fiske)
- Det er ikke til å legge skjul på at innvandrere er mer pliktoppfyllende enn nordmenn. Jeg vet ikke hvorfor det er slik, men tja... det er vel ikke usannsynlig at de er redde for å miste jobben, de har vel mer å tape. (Norsk leder, Sove)
- Innvandrere har gjennomgående en større innsats enn nordmennene, som jo egentlig er ganske late. (Norsk leder, Nærnyt)

Det var ikke bare arbeidsgiverne som hadde denne oppfatningen. De norske arbeidstakerne fortalte også at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn jobbet hardt og godt. Så langt tyder altså empirien på at de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn gjorde en god jobb. Funnet samsvarer med annen forskning, som viser at arbeidsgivere som har erfaring med personer med synlig minoritetsbakgrunn, tenderer mot å være mer positive til dem enn arbeidsgivere med liten eller ingen erfaring (Larsen 1995). En foreløpig konklusjon er derfor at verken arbeidsgivernes holdninger eller arbeidstakernes kvalitet gir en tilstrekkelig forklaring på problemene de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn møter.

Man må derfor spørre etter andre forhold som kan forklare hvorfor arbeidsgiverne foretrekker norske arbeidstakere. I det følgende vil jeg trekke fram tre typer av begrunnelser som ble gitt, knyttet til sosiale koder, mangel på initiativ og en oppfatning om at arbeidere med synlig minoritetsbakgrunn var redde for å gjøre feil.

Problemer med de sosiale kodene

Ut fra rene produksjonsmål skulle en anta at det ville være bedriftsøkonomisk rasjonelt å ansette personer med synlig minoritetsbakgrunn. På direkte spørsmål la arbeidsgiverne imidlertid vekt på at den totale produksjonen var avhengig av en rekke forhold, og at de enkelte arbeidstakernes kvalitet bare var én faktor. Et tilbakvendende moment var hvordan ansatte med synlig minoritetsbakgrunn passet inn i bedriftens sosiale liv – som ansatt og kollega. Flere arbeidsgivere ga uttrykk for at produksjonen bare på kort sikt avhang av hvor raskt og hardt arbeiderne jobbet. På lang sikt var den totale produktiviteten avhengig av et godt kollegialt miljø. Implisitt ble det antydnet at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn bidro til å forsure det sosiale klimaet i bedriften. Hvordan dette skjedde og hva forsuringen besto i, forble usagt og var vanskelig å få tak i. Flere framhevet imidlertid betydningen av å være et team.

– Som arbeidsgiver må du tenke både deler og helhet på samme tid. Ingen flytter fjell alene, og de ansatte som er her må passe inn slik at vi trekker i flokk. (Norsk leder, Sove)

– Det er ikke lett å vite hva det er å passe inn. Jeg ser litt av min oppgave å gå rundt å høre på hvordan det er. Når jeg har fått inntrykk av at noe skaper problemer må jeg jo prøve å gjøre noe med det. (Norsk leder, Drømme)

Representanter for ledelsen i bedriftene virket også samstemte i at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn var hemmet ved at de hadde for stor respekt for ledere.

– Her foregår mye av kommunikasjonen med small-talk. Jeg har en åpen dør og liker at de ansatte bare kommer inn og spør eller tar det opp dersom det er noe de lurer på. Vi kan ikke vente til den årlige medarbeidersamtalen. Om jeg skal være ærlig så tror jeg at innvandrerne taper på dette for det er helt klart at de ikke liker denne formen, men skal vi legge om alt av den grunn? Det ville jo ikke være annet enn møter på den måten. (Norsk leder, Sove)

Forskjeller i vurderingen av hva som gir respekt og hvordan en skal forholde seg korrekt i forholdt til autoriteter, resulterte også i ulik holdning til arbeidssituasjonen mer generelt. Et eksempel var at mange ansatte med synlig minoritetsbakgrunn ventet å få klare beskjeder eller ordre om hva de skulle gjøre. De mente ledernes oppgave var å fordele og kontrollere oppgaver.

Ehn (1981:80) omtaler de sosiale kodene som Skandinavias «doble budskap». Dette innebærer erkjennelsen av at det finnes hierarkiske struktur, men at mye av makten er skjult fordi man kommuniserer likevel som om man er på samme nivå. Å inngå i et slikt system forutsetter følgelig kontekstuell musikalitet som setter en i stand til å vite når rang er relevant og når det er uvesentlig. Av den grunn er dette en del av de kulturelle kodene man ikke kan lære på kurs (Borchgrevink 1996:23).

For mye respekt – for lite initiativ

I løpet av datainnsamlingen ble jeg slått av at det syntes å være en tilnærmet systematisk forskjellig måte å forholde seg til ledere på blant de norske arbeidstakerne og de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. På direkte spørsmål sa flere av lederne seg enige og at de var klar over at det var en slik forskjell. Jeg spurte videre om hvilke konsekvenser forskjellen hadde for deres vurderinger. En forklaring ble lansert i en samtale på Nærnyt. Her ble det pekt på at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn jobbet hardt, men manglet *initiativ*. I de etterfølgende analysene syntes begrepet initiativ både å fange opp vesentlige aspekter av forskjellen i hvordan ansatte med norsk og

synlig minoritetsbakgrunn forholdt seg i arbeidssituasjonen, og forklarte de spenninger som oppsto innad i bedriftene.

Dersom mangel på initiativ var viktig, kan dette være én forklaring på det tilsynelatende paradokset i at bedriftene var skeptiske til å ansatte personer med synlig minoritetsbakgrunn og å la dem rykke oppover i bedriften, til tross for at dette var de arbeidstakerne som relativt sett jobbet mest.

– Mange av innvandrerne her jobber steinhardt, men de gjør ingenting dersom vi ikke forteller dem hva de skal gjøre. Sier vi hva som skal gjøres er det de som er først ferdig, men sier vi ikke noe da sitter de og venter. Det er jo litt slitsomt i lengden. Jeg mener at det gjelder for en arbeidstaker selv å se hva som skal gjøres. (Norsk leder, Nærnytt)

– Av og til er det ikke noe å gjøre. Da må de selv finne ut hva som trengs, om det er å rydde eller gjøre klart for et selskap neste dag. Ofte vet jo de bedre enn meg hva som trengs. Jeg kan av til føle at jeg liksom må gjøre tre jobber. Først finne ut hva som trengs å gjøres, så fortelle det, og til slutt kontrollere at det er gjort. (Norsk leder, Sove)

Hva mener du forskjellen består i? (Jon)

...Jeg tror kanskje man kan si at når det gjelder innvandrere må du fortelle dem hva de skal gjøre, men du slipper å kontrollere dem, når det gjelder nordmennene er det motsatt. De må vi ikke fortelle hva skal gjøre, men det er greit å sjekke at jobben er gjort.

Den siste uttalelsen fanger opp noe av det jeg oppfattet som kjernen i hvordan norske ansatte og arbeidstakere med synlig minoritetsbakgrunn oppførte seg ulikt på jobben. Lederne mente at de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående hadde andre forventninger til lederskap enn de norske arbeidstakerne. Dette dreide seg om omgangsform, oppgavefordeling og kontrollrutiner. Et viktig poeng, som jeg hørte fra flere parter, var at når det gjaldt synet på

hvordan man skulle løse oppgaver, sto norske ledere og ansatte på den ene siden og arbeidstakere med synlig minoritetsbakgrunn på den andre. Dersom det var en slik forskjell i oppfatninger, indikerer dette at det var mer avgjørende om man var norsk eller synlig minoritet enn hvilken plassering man hadde i bedriftshierarkiet.

Innrømmer ikke feil

Arbeidsgiverne i flere av bedriftene kritiserte ansatte med synlig minoritetsbakgrunn for ikke å innrømme feil. De var opptatt av at selve feilene var det minste problemet – alle gjør feil, som en sa. Problemet oppsto dersom de ikke fikk informasjon om feilen slik at de kunne rette opp skaden.

– Et stort problem er at innvanderne virker redde for å si at de har gjort noe galt. Men herregud alle gjør feil innimellom. Problemet er når de ikke sier det så vi ikke vet om det. Vi har prøvd å si at de ikke skal være redde eller hva det er, men de nekter å forstå det. Dette holdt på å føre til at vi sendte ut et stort parti som var helt feil produsert, det ble heldigvis oppdaget i siste øyeblikk. (Norsk leder, Nærnyt)

Et liknende mønster gikk igjen i alle de fire bedriftene, og fenomenet var ikke knyttet til én spesifikk etnisk gruppe. Dette var atferd som arbeidsgiverne oppfattet som problematisk.

Det kan framsettes en rekke mulige forklaringer på at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn tilsynelatende var mer engstelige enn nordmenn for å si ifra om feil. I denne sammenheng er det ikke avgjørende om arbeidsgivernes oppfatninger var riktige eller gale, eller hva årsakene til frykten eventuelt var. Det vesentlige er at de hadde forestillinger om at redselen for å si ifra var en type (kulturell) egenskap ved personer med synlig minoritetsbakgrunn, og at denne oppfatning virket inn på arbeidsgivernes vurdering av dem som arbeidstakere.

Det må legges til at arbeidsgiverne opplevde dette som meget problematisk og delvis farlig for driften og de andre ansatte. I den grad det skjer produksjonsfeil, ville det kunne ramme bedriften

økonomisk, blant annet dersom den blir erstatningspliktig. I tillegg utførte mange av de ansatte arbeid som kunne få alvorlige konsekvenser dersom noe gikk galt. Andre kolleger kunne komme i fare for eksempel ved gassutslipp inne på bedriften, eller produktene som ble sendt ut, kunne være skadelige for kundene. Felles for alle arbeidsulykker er at ledelsen er den ansvarlige part. For å kunne foreta riktige disposisjoner, er ledelsen avhengig av tilstrekkelig informasjon.

Eksemplet med enkelte ansattes redsel for å informere om feil, kan også tjene som en illustrasjon på hvordan det å lede i stor grad handler om å utøve makt og samtidig inngi tillit. Spenningen mellom makt og tillit blir tydelig når behovet for omstilling melder seg.

9.3 Omstillingsprosesser

Bedriftsøkonomiske resonneringer var kjernen i bedriftsledelsens avveininger av kortsiktige og langsiktige hensyn. Et tema som gikk igjen var spørsmålet om modernisering og omstilling, for på den måten å bedre konkurransevnen. Det som interesserer i denne sammenheng er at modernisering kan få ulike konsekvenser for de ansatte. Som det vil framgå i eksemplet fra Nærnyt, innebærer den formen for modernisering som ofte omtales som fleksibilisering, en betydelig forandring av de ansattes handlingsbetingelser. Innledningsvis skal modernisering og fleksibilisering relateres til mer generelle prosesser på arbeidsmarkedet.

Den fleksible bedrift

Utviklingen på arbeidsmarkedet har aktualisert bedriftenes behov for å være omstillingsdyktige. Flexibilitet er blitt et honnørord som benyttes på en rekke forhold som er sentrale for en bedrifts tilpasningsevne. For kort å beskrive noen trekk ved utviklingen, kan en ta utgangspunkt i Atkinsons (1984) «The flexible firm».⁴¹ Her skiller det mellom tre former for flexibilitet der hver av typene viser til ulike måter bedrifter

41 Atkinson har vært sentral i flere norske bidrag om flexibilitet, se for eksempel Olberg (1990), Olberg (1995), Olsen og Torp (1998).

kan tilpasse organisasjonen og driften til svingninger i markedet: *Numerisk fleksibilitet* betyr at en bedrift kan ansette og si opp folk avhengig av vareetterspørselen. Ambisjonen er å kunne tilpasse den samlede innsatsen etter etterspørselen.⁴² *Funksjonell fleksibilitet* innebærer at de ansatte arbeidstakerne skal kunne utføre flere ulike arbeidsoppgaver. Eksempler kan være selvstyrte grupper og jobbrotasjon. I *finansiell fleksibilitet* er poenget at lønninger og ulike finanssystemer brukes for å styre en bedrifts produktivitet og effektivitet.

I kjølvannet av debatten omkring fleksibilisering har ytterligere spesifiseringer kommet til. Noen eksempler er *Just In Time* (JIT), som dreier seg om at en bedrift produserer på bestilling. Hensikten er å minimalisere utgiftene dels gjennom ordreproduksjon, dels ved å redusere utgiftene til lagerplass. Idealet er at varene kan gå rett fra bedrift til kunde, uten forsinkende og fordyrende mellomledd. Popularisert kan man si at JIT handler om å levere rett produkt til rett kunde i rett tid. *Total Quality Management* (TQM) fokuserer på å ansvarliggjøre arbeidstakerne, slik at det blir mulig for dem å initiere og implementere tiltak som kan forbedre produksjons-prosessene. *Empowerment* går ut på at hver enkelt arbeidstaker skal bidra til bedriftsutviklingen gjennom selv å være ansvarlig for aktivitetene vedkommende er involvert i. *Business-process-reengineering* (BPR) dreier seg om å redusere mengden av oppgaver som ikke er nødvendige for produksjonen. I praksis gjøres dette gjerne gjennom en organisasjonsendring, som består i å utvide ansvaret for den enkelte og innføre selvstyrte enheter som åpner for å erstatte et hierarkisk system med en flatere organisasjon.

All omlegging mot mer fleksibilitet i bedriftene endrer arbeids-situasjonen for de ansatte. Et hovedtrekk er at fleksibilitet stiller større krav til arbeidstakerne enn hva som var tilfelle ved de fleste av de tidligere typene av organisering. Videre har fleksibilitet resultert i nye forestillinger om den ideelle bedrift og den perfekte arbeidstaker. Dette aktualiserer et poeng fra det teoretiske perspektivet som ble trukket opp

42 På denne måten er numerisk fleksibilitet relevant i forhold til andre ansettelsesformer, slik som innleie av arbeidskraft, midlertidige ansettelser, korttidskontrakter osv.

i avhandlingens kapittel 3. Der pekte jeg på at matching mellom arbeidstaker og arbeidsgiver både består av arbeidstakernes evne til signalisering og arbeidsgivernes forståelse av deres kompetanse. Utfordringen for en arbeidsgiver er å klargjøre hva slags behov han eller hun vil ha i framtiden og finne fram til personer med egnede egenskaper. For den enkelte arbeidstaker er det avgjørende å signalisere at nettopp han eller hun har egenskaper som gjør at de kan tilfredsstille disse behovene.

Hva vet vi så om fleksibilitet i arbeidslivet og konsekvenser for ansatte med synlig minoritetsbakgrunn? For å besvare dette spørsmålet er det relevant å se på forskning fra andre skandinaviske land.

Arbeidets etniske deling

Schierup (1992 og 1994) har tatt sikte på å forklare det han omtaler som dekkvalifisering og av-integrering på arbeidsplassene. I boken *Arbetets etniska delning* har han, sammen med Paulson (1994), redigert en artikkelsamling, hvor det blant annet kastes lys over situasjonen på VOLVO. I en innledende artikkel presenteres en teoretisk plattform for å studere bedriftsinterne prosesser (Schierup m.fl. 1994).

Forfatterne diskuterer to forklaringer på av-integreringen av ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Den første er «dekkvalifiseringstesen», som omhandler «att jobben, positionerna i arbetssystemet, förändras till sitt innehåll på sådant sätt att kvalifikation, specifik yrkes-skicklighet och framför allt tankearbete och individuella arbetsmoment alltmer kommer att försvinna från vissa jobb och ansamlas hos andra» (Braverman 1977, referert i Schierup og Paulsson 1994:27). Tesen peker på en utvikling mot økt spesialisering av enkelte arbeidstakere, mens andre arbeidstakere ikke får muligheten til samme opplæring. Disse arbeidstakerne vil derfor oppleve en relativ dekkvalifisering.

Den andre forklaring på av-integreringen av ansatte med synlig minoritetsbakgrunn er teorien om det duale eller todelte arbeidsmarked, slik den blant annet er omtalt i Doeringer og Piore (1971). Det sentrale i denne teorien er som tidligere nevnt, at arbeidsmarkedet betraktes som delt inn i et primær- og et sekundærsegment. Det primære består av jobber med høy lønn og prestisje, samt muligheter for avansement, og motsatt det sekundære segmentet utgjøres av jobber med lavere lønn,

prestisje og ikke minst lite muligheter til avansement. I tillegg er det viktig at det er liten mulighet for å flytte seg mellom de to segmentene.

Et moment som Åberg (1983, referert i Schierup og Paulsson 1994) peker på, er hvordan dekkvalifisering og et todelt arbeidsmarked virker ulikt med hensyn til seleksjon. Åberg hevder at dekkvalifisering handler om seleksjon på generelt grunnlag, i motsetning til det duale arbeidsmarkedet, hvor det utvikles mekanismer som selekterer arbeidstakere med visse egenskaper. I forlengelsen av disse forklaringene, lanserer Schierup og Paulsson (1994:29) ideen om polarisering innad i bedriftene – altså at det skjer en segmentering også i bedriftsinterne arbeidsmarkeder.

Ideene fra Schierup og Paulsson er senere fulgt opp i boken *Varför sitter «brassen» på bänken? Eller varför har invandrarna så svårt att få jobb?* (Broomé m.fl. 1996). Studien er basert på intervjuer med 40 personalansvarlige i like mange bedrifter. Det sentrale spørsmålet boken reiser, er hvordan økonomisk strukturutvikling, tekniske og arbeidsorganisatoriske endringer fra begynnelsen av 1970-tallet har påvirket mulighetene på arbeidsmarkedet for ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Tesen er at problemer på arbeidsmarkedet i stor grad må forstås som en kombinasjon av to prosesser. På den ene siden har det vært en økning i antall ansatte med synlig minoritetsbakgrunn fra områder langt fra Sverige, noe som har medført det forfatterne omtaler som en større kulturell avstand. På den andre siden er arbeidslivet forandret. Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn har ikke kompetanse som står i forhold til de krav som stilles i det moderne arbeidslivet. I boken konsentrerer forfatterne seg om seks ulike trekk i arbeidsmarkedet som de finner sentrale (Broomé m.fl. 1996:53):

- Ukvalifiserte arbeidsoppgaver rasjonaliseres bort
- Servicearbeidet profesjonaliseres
- «Flate» organisasjoner og selvstyrt arbeid erstatter hierarkier og detaljstyring
- Kravene til formell utdanning øker
- Kravene til kommunikativ kompetanse øker
- Rekrutteringen individualiseres

Broomés m.fl. (1996) perspektiv går på mange måter lenger enn det Åberg beskriver i dekkvalifiseringshypotesen. Sistnevnte antyder at kløften mellom kvalifisert og ukvalifisert arbeid vil øke, mens Broomé m.fl. (1996) beskriver et arbeidsmarked hvor ukvalifisert arbeid nærmest har forsvunnet.⁴³

De trekk i arbeidsmarkedet Broomé m.fl. (1996) tar opp, har flere likhetspunkter med ideer om den fleksible bedrift, slik de ble framsatt i det foregående. Det er derfor rimelig å se ideer om dekkvalifisering av ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og fleksibilisering i sammenheng.

I de fire bedriftene ble fleksibilisering først og fremst tematisert på Nærnyt. Her hadde gamle produksjonsformer og økt konkurranse aktualisert mer lønnsomme måter å organisere virksomheten på. Som omtalt i presentasjonen av bedriften (kapittel 4), resulterte dette blant annet i at alle arbeidstakerne måtte oppdateres, noe som skulle ende opp i en sertifiseringsprøve av de ansatte. Nærnyt kan derfor illustrere noen sentrale handlingsbetingelser som følger av bedriftsfleksibilisering.

Fleksibilisering og sertifisering på Nærnyt

Allerede i de første samtaleene på Nærnyt, fortalte ledelsen oppglødd om den forestående sertifiseringen som var inspirert av nye ideer om fleksibilitet i moderne organisasjonsteori. I korte trekk gikk omleggingen ut på at arbeidstakerne skulle få økt individuelt ansvar. Tidligere hadde hver av de ansatte hatt ansvar for en, eventuelt to, maskiner. Nå skulle produksjonen inndeles i soner som ville bestå av minst tre maskiner. Dessuten skulle de ansatte få økt kunnskap om de tekniske sidene ved produksjonen. På den måten ville det være mulig for arbeidstakerne selv å drive feilsøking når det oppsto produksjonsstans.

43 Problemstillingene ble senere fulgt opp av en mer inngående studie i åtte bedrifter (Broomé og Bäcklund 1998). I den nyeste studien underbygges konklusjonene fra den forutgående rapporten, men forfatterne går videre og utvikler fem ulike typologier av bedrifter: Den svenske bedriften, innvandringsbedriften, den flerkulturelle bedriften, den etniske minoritetsbedriften, og den beskyttede innvandrerbedriften. Bedriftstypene er ulike når det gjelder etnisk sammenheng av arbeidstakere og holdninger til å ansette medarbeidere med synlig minoritetsbakgrunn.

For å gjennomføre ledelsens ideer om sertifisering, var gode skriftlige og muntlige norskkunnskaper en forutsetning. De ansatte skulle være med på å utforme arbeidsinstrukser til maskinene og skrive rapporter om driften. Selve sertifiseringsprøvene representerte imidlertid et problem for ansatte med lite norskkunnskaper, ettersom godkjenningen skulle skje på grunnlag av resultatene på skriftlige og muntlige prøver. Trolig ville de første vanskelighetene melde seg allerede i forberedelsene, som i hovedsak skulle skje ved selvstudium med bruk av bøker og annen skriftlig informasjon.

Bedriften satte som krav at man måtte bestå sertifiseringsprøven for å beholde jobben. Samtidig hadde bedriften også et mål om å redusere antall ansatte. Seleksjonen av hvem som fikk bli og hvem som ville miste jobben skulle skje på bakgrunn av en kombinasjon av ansiennitet og resultater fra sertifiseringsprøvene. Det kan derfor reises spørsmål om sertifiseringen var ment som et virkemiddel for å redusere antall ansatte, eller et middel for å kvalifisere dem som skulle bli.

Flere av arbeidslederne ga uttrykk for at manglende språkferdigheter trolig ville gjøre sertifiseringen særlig vanskelig for ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. I tillegg var det andre forhold som gjorde situasjonen problematisk for denne gruppen. Gjennomsnittsalderen var høyere blant ansatte med synlig minoritetsbakgrunn enn blant de norske arbeidstakerne. Ut fra en generell antakelse om at yngre arbeidstakere er mer motivert for omstilling enn eldre, var det rimelig å anta at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn også var mest negative til endringene på Nærnyt. For det andre var det mange som oppfattet sertifiseringen som mistillit fra ledelsen. Usikkerhet om hva sertifiseringen egentlig skulle tjene til, sammen med en opplevelse av mangel på tillit, medførte at mange ansatte med synlig minoritetsbakgrunn betraktet sertifiseringen som tegn på at de nærmest var uønsket i bedriften. Denne oppfatningen resulterte i uro og bekymring. Da ledelsen oppdaget at situasjonen ble stadig mer tilspisset, foreslo den at det skulle iverksettes særskilte tiltak for ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Forslaget virket imidlertid ikke dempende på gemyttene, men la grunnlag for ny konflikt. Nå var årsaken at enkelte avdelingsledere og ansatte så forslaget som

urettmessig forskjellsbehandling til fordel for ansatte med synlig minoritetsbakgrunn.

På bakgrunn av det foregående, er det interessant å spørre hva som var de underliggende interessene, og hvilke alternativer aktørene på Nærnyt hadde. For å besvare dette vil jeg konsentrere meg om mulige årsaker til at ledelsen innførte sertifiserings-ordningen. Hensikten er å avdekke om motivet var å selektere ut ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, eller om andre forklaringer er mer nærliggende.

Utad la ledelsen vekt på det økonomiske klimaet bedriften var i. For dem var sertifisering et virkemiddel for å effektivisere og rasjonalisere driften. Ved dette ville bedriften bli mer omstillingsdyktig og bedre rustet til å håndtere økt konkurranse. Slik ledelsen framstilte situasjonen, måtte noen miste jobben på kort sikt, for at flest mulig skulle ha en jobb på lengre sikt.

I utgangspunktet er det enkelt å gi bedriften rett i at bransjen var svært konkurranseutsatt. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved premisset om at sertifisering var det beste virkemiddelet for å møte økt konkurranse. Kunne andre metoder vært benyttet for å nå samme mål? Dersom en aksepterer ledelsens vurdering av at sertifisering var det best egnede middelet, følger det at ulikhet mellom nordmenn og ansatte med synlig minoritetsbakgrunn var en nødvendig, om enn utilsiktet, konsekvens av bedriftens tilpasning til skift i økonomien. Når det gjaldt konsekvenser av sertifisering, la heller ikke ledelsen skjul på at den trolig ville virke systematisk skjevt i forhold til ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Deres poeng var at ordningen ikke ble gjennomført ut fra et mål om å si opp ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Tilsynelatende var ikke etnisitet avgjørende, men ferdigheter og antall ansatte. En avdelingsleder sa det slik:

- Problemet er ikke at vi sier opp folk nå eller hvem vi sier opp, men all den tiden vi har vært overbemannet. (Norsk leder, Nærnyt)

I flere av samtalene beklaget ledelsen at oppsigelsene ville ramme ansatte med synlig minoritetsbakgrunn særlig sterkt.

– Sertifiseringa innebærer et stort problem fordi det skal holde hardt for mange av dem [ansatte med synlig minoritetsbakgrunn]. Saken er jo at det er mange av dem som er de beste og mest erfarne arbeiderne vi har her. De vet alt om alle maskinene og hvordan alt skal gjøres, men de kan ikke forklare det til andre og da vil de ikke klare sertifiseringa. (Norsk leder, Nærnyt)

Denne samtalen la grunnlaget for en undring over om sertifisering faktisk var et egentlig virkemiddel til å selektere bort de dårligste arbeidstakerne, eller om den underliggende grunn til sertifisering var noe annet, og i tilfelle hva. Reduksjon i arbeidsstokken var et sentralt mål. Dersom sertifisering ikke kunne brukes til å måle arbeidstakernes kapasitet fullt ut, og resultatet ville være at de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn tapte i konkurransen, ville opplegget kunne beskrives som en type diskriminering. Spørsmålet var om dette stemte med virkeligheten?

I utgangspunktet vil de fleste enes om at det er et paradoks dersom de beste arbeidstakerne sies opp for å effektivisere en bedrift. Spørsmålet var derfor om de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn faktisk var blant de beste arbeidstakerne på Nærnyt, og ikke minst om de ville fortsette å forbli de beste i framtiden. Mer grunnleggende kan det stilles spørsmål om hvorvidt bedriftens reelle ønske var å redusere antall ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, uavhengig av kvalifikasjoner.

Det siste spørsmålet kan besvares med at jeg ikke fant indikasjoner på at bedriften hadde som mål å si opp ansatte ut fra etnisk bakgrunn, tvert om. Bedriften hadde vært en såkalt flerkulturell arbeidsplass siden begynnelsen av 1970-årene. Mange av lederne hadde vært tilknyttet i hele perioden. Det var derfor vanskelig å peke på noen årsaker til at det skulle skje en slik holdningsendring akkurat på det tidspunktet da jeg gjennomførte intervjuene. Jeg fant heller ingen forutgående hendelser eller endringer i personsammensetningen som kunne forklare et eventuelt skifte i ledelsens holdninger. Snarere ga ledelsen uttrykk for at de var fornøyde med de fleste ansatte med synlig minoritetsbakgrunn:

Mer enn en gang ble jeg fortalt at de gjorde en god jobb og var ansvarlige i arbeidet – mer enn nordmennene.

Det tidligere omtalte forslaget om å legge forholdene spesielt til rette for at denne gruppen skulle klare sertifiseringen, var et annet forhold som talte mot at det var en negativ holdning til ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i ledelsen. Særhensyn kunne skje på to måter, enten ved å nedtone betydningen av språkferdigheter, eller ved å legge forholdene bedre til rette for personer med synlig minoritetsbakgrunn ved for eksempel å tilby norskundervisning. Til tross for uenighet ble det bestemt at det skulle gis til tilbud om bedriftsintern norskopplæring. Selve undervisningen ble lagt opp i forhold til sertifiseringen, og innebar at deltakerne ville få mer opplæring enn de øvrige arbeidstakerne. Gnisningene som fulgte skyldtes i hovedsak at også de ansatte med norsk bakgrunn var bekymret for at de ikke skulle klare sertifiseringen.

Et tredje moment som taler mot at sertifiseringen ble innført fordi bedriften ønsket å redusere antall personer med synlig minoritetsbakgrunn, får man ved å sammenlikne situasjonen på lageret med de andre avdelingene. På lageret skulle det ikke skje noen sertifisering av de ansatte. Like fullt måtte de oppfylle samme overordnede mål som de andre avdelingene – de skulle redusere antall ansatte.

Mens arbeidet med datainnhenting pågikk, hadde arbeidslederen på lageret kommet med forslag til ledelsen om hvem han mente skulle få forsette å jobbe i avdelingen. I hans forslag var det ikke tatt med relativt sett større andel med synlig minoritetsbakgrunn enn andelen de utgjorde ved avdelingen. Ettersom de fleste på lageret hadde synlig minoritetsbakgrunn, var ikke forskjellen i absolutte tall et tegn på forskjellsbehandling som var betinget av deres minoritetsbakgrunn.

For å vise hvilke egenskaper ledelsen ønsket at arbeidstakerne skulle ha, vil jeg kort trekke opp hvordan situasjonen på Nærnyt så ut til å bli framover: For det første skulle den enkelte arbeidstaker få større ansvar. Dette gjaldt ikke først og fremst lederne, men de ansatte som tradisjonelt ikke hadde vært vant til å ha ansvar for egen arbeidssituasjon. For det andre ville kravet til kommunikative ferdigheter øke som følge av større ansvar. Færre ledd i hierarkiet øker presset på koordinering av arbeidstakerne. Et tredje forhold var at selvstendighet

fordret ansatte som tok initiativ.⁴⁴ Idealet var at det ikke skulle være nødvendig å tildele den enkelte arbeidstaker oppgaver eller kontrollere at vedkommende gjorde det han eller hun skulle.

Tidligere har jeg pekt på at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn var dårligere enn norske arbeidstakere med hensyn til kommunikative ferdigheter og initiativ, mens de i større grad viste egenskaper som bedriftslojalitet og ansvarsfølelse. Utviklingen på Nærnyt gikk i en retning hvor kommunikative ferdigheter og initiativ ble mer vektlagt enn tidligere. Følgelig var dette en omlegging som favoriserte personer med egenskaper som norske arbeidstakere gjennomgående hadde i større grad enn personer med synlig minoritetsbakgrunn. På den måten virket sertifiseringen til å skape en forskjell som tilsynelatende var etnisk betinget.

Jeg legger altså avgjørende vekt på at kommunikativ kompetanse er systematisk ulikt fordelt mellom ansatte med norsk bakgrunn og andre arbeidstakere. Dette er en individuell ferdighet som kan få betydning i en omlegging, hvor omstillingsprosesser resulterer i økte krav til språklige ferdigheter. Kommunikativ kompetanse kan derfor betraktes som én forklaring på hvorfor omstillingsprosesser skaper individuell ulikhet. Funnet illustrerer betydningen av å se de ulike analytiske nivåene i sammenheng, slik jeg har argumentert for i kapittel 3 og flere ganger senere i avhandlingen. For å gripe den systematiske forskjellen er det ikke tilstrekkelig å avgrense en studie til omstillingsprosessene. Når det gjaldt sertifiseringen på Nærnyt, ble de individuelle konsekvensene ulike blant annet som følge av at arbeidstakerne hadde ulike evner til å møte omleggingen.

Utviklingen på Nærnyt samsvarer i stor grad med ideene til Schierup m.fl. (1994:29) om polarisering og segmentering på de bedriftsinterne arbeidsmarkedene. Deres beskrivelse dekker utviklingen på Nærnyt på

44 Sertifiseringen på Nærnyt kan også sees i sammenheng med pågående debatter om etter- og videreutdanning. I en omfattende studie som er utført ved Fafo (Larsen m.fl. 1997:115), konkluderes det med at det lønner seg for arbeidstakerne selv å ta initiativ til å delta på etter- og videreutdanningskurs. Svært få hadde opplevd å få avslag på slike forespørsler. Forfatterne viser videre at det er stor forskjell i hvem som deltar. Blant arbeidstakere over 50 år og blant de ufaglærte, var det en særlig lav andel som hadde deltatt på slike kurs (Larsen m.fl. 1997:108).

et viktig punkt som gjelder strukturell omlegging av deler av en bedrift. Sett i forhold til de øvrige avdelingene i bedriften kan utviklingen på lageret beskrives som en segregerings-prosess, som i særlig grad rammet de ansatte med synlig minoritets-bakgrunn.

Oppgradering og nedbemanning

Som tidligere nevnt skulle ikke ansatte på alle avdelingene i Nærnyt sertifiseres. Situasjonen på lageret er interessant fordi denne avdelingen sysselsatte både ansatte med norsk bakgrunn og ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Det gjør det mulig å få innsikt i vurderinger om betydningen av etnisitet versus andre egenskaper. I det følgende vil jeg derfor beskrive situasjonen på lageret mer inngående.

På lageret var ikke reduksjonen i antall ansatte resultat av fleksibilisering, men av teknologiske endringer som førte til redusert behov for ansatte. Nå skulle lastebilene lastes og losses i samme operasjon, noe som tidligere hadde vært en todelt arbeidsoppgave. Ved å samle oppgavene, trengte bedriften bare halvparten av lagerplassen. Eksemplet fra lageret viser hvordan bedriften søkte å effektivisere og rasjonalisere på samme tid. Målet var at antall ansatte skulle reduseres fra 36 til 15. Som tidligere nevnt måtte arbeidslederen foreslå hvem som skulle få beholde jobben sin og hvem som måtte slutte eller overføres til en annen avdeling. Han opplevde dette som svært problematisk både fordi han ikke visste hvilke utvalgs-kriterier som skulle brukes, men også fordi han selv trolig ville miste arbeidet fordi antall nivåer i bedriftshierarkiet skulle reduseres.

- Å gjøre en god jobb på lageret vil si at jeg gjør meg selv overflødig. (Norsk leder, Nærnyt)

Spørsmålet var altså hvilke kriterier som skulle brukes for å velge ut hvem som skulle bli tilbudt videre arbeid i avdelingen.

- De med lang ansiennitet kan jo ikke bare sparkes, men det er jo også slik at dersom vi bare skal gå etter antall år i jobben kommer

bedriften til å miste alle de unge og dynamiske folka. (Norsk leder, Nærnyt)

Effektivitet ble altså ikke knyttet til erfaring, men til det å være ung og dynamisk. Om dette samholdes med tidligere utsagn om at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn er særlig god og stabil arbeidskraft, tyder de empiriske funnene på at bedriften opererte med flere konkurrerende forståelser av hva som var «den gode arbeidstaker». Satt på spissen skulle en god arbeidstaker både ha lang fartstid og dynamisk endringskompetanse. Det er likevel verdt å merke seg at etnisitet ikke framsto som et avgjørende moment da det ble valgt ut hvem som skulle miste jobben. På spørsmål om dette svarte arbeidslederen på lageret slik:

– Av de 19 jeg har på min foreløpige liste [som han ville foreslå oppsagt] er innvandrere i flertall. Men i forhold til hvor mange innvandrere som er ansatt her på lageret, så er ikke andelen innvandrere større enn andelen nordmenn, tvert i mot. Det er helt klart at de i mange tilfeller gjør en bedre jobb enn mange av nordmennene, men mange av dem begynner jo også å bli slitne etter å ha jobbet her noen år. (Norsk leder, Nærnyt)

Det er viktig å skille mellom bedriftsendringer som rammer arbeidstakere med bestemte jobber, og systematisk forskjellsbehandling på etnisk grunnlag. Sitatet over viser at i absolutte tall ville flest ansatte med synlig minoritetsbakgrunn miste arbeidet, men at andelen relativt sett var lavere enn blant nordmennene.

Lageret var forskjellig fra de andre avdelingene i bedriften, ved at arbeidet ikke stilte store krav til de ansattes ferdigheter. Truckførerbevis var den eneste kompetansen som var nødvendig på denne avdelingen. Dette var en enkel prøve, og de som ikke hadde slikt bevis, var sikre på å få det.

Reaksjoner på Nærnyt

På den tiden jeg gjorde intervjuene, ulmet det blant de ansatte i bedriften fordi den pågående sertifiseringen skulle etterfølges av

om plasseringer og oppsigelser. Klubben hadde gått med på bemanningsreduksjon, men det var konflikt om hvilke utvalgs kriterier som skulle legges til grunn. Klubbens krav var at ansiennitet skulle være avgjørende. Dette ville i tilfelle være fordelaktig for ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, fordi de gjennomgående hadde vært lengst i bedriften.

- Vi kommer til å gå inn for ansiennitet uansett. Jeg tror ikke ledelsen vil gå med på det, men for oss er dette et klart krav. For oss har ikke det noe med å kjempe for personer med synlig minoritetsbakgrunn, det handler om rettigheter. (Norsk klubbleder, Nærnyt)

Klubben fikk ikke gjennomslag for sitt krav, men fikk aksept for at man skulle legge opp til en kombinasjon mellom ansiennitet, kompetanse og overflytting. Mer konkret var alle sikret videre jobb, forutsatt at de klarte sertifiseringen og hadde vært ansatt i minst fem år. I praksis ville dette innebære at enkelte kom til å bli flyttet over til en annen søsterbedrift utenfor byen.

Fra bedriftens ståsted medførte kompromisset et problem ettersom de fleste ansatte hadde mer enn fem års ansiennitet. Å si opp alle som hadde vært ansatt i en kortere periode, ville ikke være nok til å nå den ønsket reduksjon i antall ansatte. Dessuten ville mange av de unge arbeidstakerne da forsvinne.

Oppfatningene blant de ansatte var imidlertid blandet, og mange var negative til forhandlingsresultatet. Mange med synlig minoritetsbakgrunn oppfattet situasjonen slik at bedriften var «ute etter dem». Det samme gjorde de eldste norske arbeidstakerne:

- Det er klart vi føler oss forbigått. Vi har jobbet her i mange år, men nå gis vi egentlig ikke sjansen til å være med lenger. (Tyrkisk arbeidstaker, Nærnyt)
- Jeg tror dette er en måte å bli kvitt oss på. (Pakistansk arbeidstaker, Nærnyt)

– De sparket oss ikke, men tilbyr oss en jobb langt utenfor byen med evig lang reisevei. Hva så? Er det rettferdig? (Norsk arbeidstaker, Nærnyt)

Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn fikk delvis støtte fra de norske kollegene i sin oppfatning om at kompromisset mellom ledelse og klubben ville virke urettferdig. Man kan også spørre om ledelsen var strategisk i forhandlingene med klubben. I intervjuer gikk det fram at en stor del av de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn ikke ville akseptere et tilbud om jobb langt utenfor byen. Bedriften var interessert i å beholde de mest dynamiske og omstillingsdyktige ansatte. De eldste arbeidstakerne var trolig mindre interessante også for søsterbedriften utenfor byen. En kynisk ledelse ville bevisst kunne velge en løsning som framsto som et kompromiss, men som i praksis ville gi et resultat nær opp til deres opprinnelige motiv. Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn ville ha vanskeligheter med sertifiseringen på grunn av språk, mens de eldste arbeidstakerne trolig ville klare sertifiseringen, men ikke være interessert i å bytte bedrift. I praksis var imidlertid egenskapene synlig minoritetsbakgrunn og høy alder to kjennetegn som var samlet i en og samme gruppe. Samlet kan det virke som om høy alder ble oppfattet negativt, mens det ikke ble tillagt vekt om de ansatte hadde synlig minoritetsbakgrunn eller ikke.

Det kan reises spørsmål om en bør karakterisere utviklingen som et eksempel på diskriminering av eldre arbeidstakere. Ut fra de foreliggende dataene er det ikke mulig å få full oversikt over hva ledelsens ønsket å oppnå med oppsigelsene. Trolig var det mye de sa som de ikke mente, og mye de mente som aldri ble sagt. Uansett kan det innvendes mot ledelsen at de ga lite informasjon om hvorfor endringene var nødvendige og hvilke konsekvenser de ville få. Mange av de ansatte oppfattet bare at antall ansatte skulle reduseres. De trodde at oppsigelsene var ønsket av ledelsen, og skjedde uavhengig av bedriftens økonomiske situasjon. I informasjonstomrommet som hadde oppstått maktet heller ikke klubben å bygge bro mellom ledelsen og de ansatte.

9.4 Oppsummering

Kapitlet har tatt opp to saksområder. Først ble det påvist at arbeidsgiverne hadde erfaring med at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og norske arbeidstakere hadde ulik væremåte. Deretter ble det gjennomgått hvordan bedriftsøkonomisk tilpasning og omstilling fikk systematisk ulike konsekvenser for de ansatte.

Når det gjelder arbeidsgivernes erfaringer, tok fremstillingen utgangspunkt i at arbeidsgiverne og de norske kollegene var enige om at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående gjorde en svært god jobb. Det neste spørsmålet var hvorfor det ikke ble ansatt flere med synlig minoritetsbakgrunn og hvorfor de i så liten grad gjorde karriere innad i bedriftene. Tilsynelatende var minst tre momenter avgjørende. For det første ble det oppgitt at de manglet sosial kompetanse, for det andre at manglet de initiativ til tross for at de jobbet mye, og for det tredje ble det pekt på som problem at mange med synlig minoritetsbakgrunn virket redde for å si ifra om eventuelle feil de hadde gjort. Lederne mente væremåten til personer med synlig minoritetsbakgrunn gjorde det vanskelig å bygge opp team med en god sosial tone og å stole på at arbeidet ble skikkelig utført når det oppsto feil og problemer.

Det andre saksområdet i dette kapitlet var hvordan omlegging mot mer fleksibilitet i Nærnytt førte til systematisk ulike konsekvenser for de ansatte. Analysene indikerte at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn ville bli rammet sterkest av sertifiseringen. Årsaken var ikke at de manglet evne til omstilling, men snarere at denne gruppen ikke i tilstrekkelig grad hadde tilegnet seg framtidig attraktive egenskaper, slik som initiativ og kommunikativ kompetanse. Særlig det sistnevnte var av vesentlig betydning for en rekke av de omlegginger som var planlagt. Mange med synlig minoritetsbakgrunn ville få språkproblemer i sertifiseringsprosessen, som skulle ende opp i en eksamen hvor både muntlige og skriftlige ferdigheter var nød-vendig. Å stryke til sertifiseringsprøven ville følgelig være saklig grunn til oppsigelse. Når det gjaldt forskjeller i muligheten til å omstille seg i takt med bedriftsutviklingen, viste analysene at alder ble oppfattet negativt, mens det ikke ble lagt vekt på om de ansatte hadde synlig minoritetsbakgrunn. For ansatte med synlig minoritetsbakgrunn ble det

antatt at manglende norskkunnskaper ville bli et problem, mens høy alder ble sett som et tegn på dårlig endringskompetanse.

Bedriftenes rammebetingelser

10.1 Innledning

I kapittel 3 skisserte jeg fire rammebetingelser for arbeidsgivernes handlinger – økonomiske konjunkturer, legale bestemmelser, partene i arbeidslivet og politiske beslutninger. De to første betingelsene ble analysert i forbindelse med ansettelser, mens den politiske dimensjonen forble et underliggende premiss i diskusjonene.

Tema for dette kapitlet er rammebetingelser som var avgjørende for situasjonen innad i bedriftene. Her vil jeg fokusere på partene i arbeidslivet og legale rammer. Dette må ikke forstås dithen at jeg anser disse rammebetingelsene for å være de eneste av betydning. Men ettersom denne avhandling er bygget opp rundt et konkret empirisk materiale, har jeg avgrenset fremstillingen til de temaer informantene la vekt på.

I diskusjonen av partene i arbeidslivet rettes søkelyset først og fremst mot årsakene til, og konsekvensene av, at klubbene ikke maktet å ivareta interessene til både ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og de norske arbeidstakerne. Her gis det betydelig plass til alternative strategier ansatte med synlig minoritetsbakgrunn brukte for å få gjennomslag for egne interesser, deriblant en uformell organisering, som eksisterte parallelt med den formelle bedriftsstrukturen.

Legale rammer er den andre handlingsbetingelsen som blir behandlet i kapitlet. I diskusjonen konsentreres oppmerksomheten

om «forskrift om internkontroll», som er en bestemmelse som sikter mot å sikre arbeidstakerne et godt arbeidsmiljø. Forskriften er interessant fordi den eksemplifiserer hvordan institusjonelle og universelle regler kan resultere i ulikhet.

10.2 Organisering og påvirkning

I den generelle introduksjonen til den tredje delen som omhandler bedriftsinterne forhold, reiste jeg spørsmål om hvilke muligheter de ansatte hadde for å påvirke egen arbeidssituasjon gjennom kollektive og individuelle forhandlinger. Tematisk berører dette fagforeningenes betydning for ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Problemet må oppfattes tosidig: På den ene siden er det interessant å avdekke om ansatte med synlig minoritetsbakgrunn oppfattet klubben som en egnet kanal for å artikulere problemer og konflikter. På den andre siden er det av betydning å se på sammensetningen av de tillitsvalgte. Reflekterte klubben at bedriften var en flerkulturell arbeidsplass?

I tillegg til å fokusere på den formelle organiseringen, ble det nødvendig å utvide perspektivet ettersom det ikke bare var fagforeningene som koordinerte arbeidstakernes interesser. I løpet av datainnhentingene avdekket jeg at det også fantes uformelle grupperinger på bedriftene. Forskjellen mellom de to formene for organisering kom til uttrykk ved hvem som var med og virkemidlene som ble benyttet. Klubben var den formelle organisasjonen og omfattet både nordmenn og synlige minoriteter. Klubben benyttet seg gjennomgående av forhandlinger mellom partene. Det uformelle kollektivet derimot, besto utelukkende av ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, og metodene de brukte for å få gjennom sitt syn, var i all hovedsak illegitime. Begge formene for organisering er beslektede og bør sees i forhold til hverandre. Det er nærliggende å forstå den uformelle organiseringen som resultat av at fagforeningene ikke maktet å håndtere etniske konflikter på en tilfredsstillende måte.

Først til den formelle organiseringen i bedriftene: Et fellestrekk var at det var aktive klubber på alle bedriftene, men det var ingen med synlig minoritetsbakgrunn blant de tillitsvalgte. Ved en sam-

menlikning framgikk det at organisasjonsgraden varierte, men likevel var andel organiserte med synlig minoritetsbakgrunn systematisk lavere enn blant de norske arbeidstakerne. I forlengelsen av dette funnet, var det et viktig spørsmål om norske arbeidstakere mente at en relativt sett lav organisasjonsgrad blant synlige minoriteter skyldtes at de gjennomgående er mindre solidariske, eller eventuelt at de oftere er potensielle «gratispassasjerer». Dersom det var slike oppfatninger, kunne dette bidra til å forklare en skepsis overfor ansatte med synlig minoritetsbakgrunn.

Til spørsmålet om årsakene til forskjeller i organisasjonsgrad, er det relevant å trekke inn en undersøkelse av arbeidsmarkedet i Berlin, hvor man fant at både tillitsvalgte og fagforeningsmedlemmer hadde negative holdninger til ansatte med synlig minoritetsbakgrunn (Kurthen 1993). I ca. 60 prosent av bedriftene som ble undersøkt, ble det avdekket tendenser til diskriminerende holdninger. For å underbygge sine konklusjoner bruker Kurthen (1993) blant annet underrepresentasjon i høyere og viktige posisjoner i tillitsmanskierarkiet som indikator på at det skjer diskriminering. Ut fra diskusjonen i kapittel 2, kan det rettes metodiske innvendinger mot holdbarheten i studien. En alternativ fortolkning på underrepresentasjonen kan være rasjonelle preferanser. Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn kan mene at deres interesser best blir ivaretatt ved at «innfødte» kolleger representerer dem i for eksempel lønnsforhandlinger med arbeidsgivermotparten. Dette vil særlig være en god strategi hvis det er tendenser til rasisme blant arbeidsgiverne.

Fra norske forhold foreligger det ikke omfattende kunnskap. Som tidligere nevnt er Landsorganisasjonen (LO) med på Fadderordningen, men samlet sett vil mange trolig mene at LO er lite profilert i den pågående debatten om et flerkulturelt arbeidsliv. En årsak kan være at temaet er komplisert, blant annet på grunn av utbredte oppfatninger om at synlige minoriteter er villige til å jobbe for lønninger som ligger under tariff og med dårlige arbeidsvilkår. Det kan vekke uro om en slik form for sprenging av akkorden bidrar til å undergrave de standardene som er forhandlet fram gjennom mange år. Problemet er at arbeidstakere som ikke bruker opparbeidede rettigheter, bidrar til å undergrave dem.

Hvor relevant var organisering for arbeidstakerne?

De ansatte med synlig minoritetsbakgrunn var skeptiske til å organisere seg. Et spørsmål som gikk igjen i samtaleene var hvem de skulle være solidariske med, og hvorfor. Mange med synlig minoritetsbakgrunn fortalte at de oppfattet fagforeningene som lite relevante ettersom de i liten grad tok opp problemer de var opptatt av.

- Hva hjelper det å organisere seg når problemet er mangel på respekt? (Tamilsk arbeidstaker, Fiske)

Dette var et eksempel på en typisk uttalelse fra informantene med synlig minoritetsbakgrunn. Mange oppfattet ikke klubben som en instans de hadde nytte av.

- De er jo bare opptatt av lønn og slikt, det er ikke det at lønn ikke er viktig, men det er så mye annet også. (Pakistansk arbeidstaker, Nærnyt)

Hva da? (Jon)

- Sånn som hvorfor ingen av oss rykker oppover, hvorfor det bare er barn av norske i bedriften som får sommerjobber her, mens ingen av våre barn gjør det, det er så mange ting de kunne tatt opp.

Representantene for klubbene bekreftet at de i all hovedsak arbeidet med spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsmiljø. Ulik oppfatning om hva som hører inn under arbeidsmiljø, kan være noe av problemet med å få fagforeningsarbeid til å bli et fellesanliggende. Felles for klubbene var at de la vekt på det fysiske arbeidsmiljøet, mens psykososiale konflikter ble regnet for å være utenfor klubbens ansvarsområde.

Det var imidlertid betydelig forskjell mellom klubbene. På Drømme var det en aktiv klubbleder som arbeidet iherdig med problemer som hang sammen med minoritetenes situasjon på

arbeidsmarkedet. I samtalene fortalte han hvordan klubben hadde famlet i blinde for å legge opp en strategi som evnet å samle og organisere flere ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Han hadde blant annet forsøkt å synliggjøre at klubben kunne være et nyttig redskap for alle ansatte. I dette arbeidet la han vekt på tosidighet: Klubben måtte fornye seg og være villig til å ta opp problemer som engasjerte og interesserte ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, mens de på sin side måtte endre sin passive holdning, og bli aktive i forhold til fagforeningsarbeid og solidaritet. Dette ville innebære at de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn selv satt ord på det de opplevde som vanskelig i arbeidssituasjonen. Han mente at forholdet mellom fagbevegelse og synlige minoriteter best kunne karakteriseres som «møtet som aldri fant sted».

– Jeg har lært meg to ting. Det ene er at vi har en oppgave i å løse problemer, uansett hva de er. Det andre er at jeg alltid må møte et medlem eller en avdeling med et åpent sinn. Det er altfor lett fra min posisjon å begynne å gi svar før jeg egentlig har skjønnet hva problemet er. (Norsk klubbleder, Drømme)

– Hva slags problemer er det personer med synlig minoritetsbakgrunn har som ikke nordmenn har? (Jon)

– Jeg tror det kan samles i manglende respekt...Respekt er for eksempel at det kan bli konflikt når sjefer pålegger innvandrene å gjøre arbeid de egentlig ikke har rett til å pålegge dem. Så sier sjefen at det er ordrenekt, med en underliggende trussel om at det er rett ut hvis ikke. Det gjør de ikke med norske ansatte. Et annet sted vi har hatt en del konflikter er mellom kokkene og de i oppvasken. Men det med respekt er komplisert. For direktøren blir jo ikke behandlet respektløst, selv om han er innvanderer. Så det er klart at det er noe i det at personer med synlig minoritetsbakgrunn har de dårlige jobbene. Når kokkene ikke lærer seg navnene på noen av de i oppvasken etter fem år så er det mangel på respekt. De jobber tett. Og hvorfor lærer man seg navnet på servitørene, men ikke de i oppvasken? Jo, fordi man

syns servitørene er viktigere. Men igjen, dette har ikke så mye med innvandrerne å gjøre...

...Min erfaring er at respekt kan være to ting. Personer med synlig minoritetsbakgrunn har jobber som generelt mangler respekt, og hvis de krever respekt så får de det ikke. Det andre er at personer med synlig minoritetsbakgrunn, kan bli behandlet som noen som bare kan jobbe, som man ikke kan snakke med fordi de kanskje ikke snakker så godt norsk, eller at man i utgangspunktet regner med at de ikke skjønner vanskelige ting. Jeg ser daglig at folk snakker til personer med synlig minoritetsbakgrunn som om de var seks år, og da foretrekker jo både innvandrerne og nordmennene heller å snakke med sine egne, altså en usynliggjøring.

Mangel på respekt var et tema som gikk igjen i alle bedriftene. I noen grad synes det å være relatert til mangel på gjensidig forståelse mellom de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og de norske arbeidstakerne. Problemet var imidlertid at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn også mente at de ble behandlet nedlatende av nordmennene på bedriften.

Et viktig tema var *usynliggjøring*. I utgangspunktet kan usynliggjøring eller neglisjering dempe enkelte typer problemer på kort sikt. På lengre sikt, derimot, vil usynliggjøring trolig bidra til at konflikter som kunne vært løst, i stedet vokser og blir større enn nødvendig. Usynliggjøring er et våpen som lett kan omformes til en boomerang: Den som opplever å bli oversett, kan miste interessen for andre. Faren er at det oppstår en snøballeffekt, hvor norske arbeidstakerne snakker mindre og mindre med ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, som på sin side, mer og mer mister lysten på å delta i den løpende dialogen i bedriften.

Muligheter for påvirkning gjennom organisasjonene?

Et sentralt spørsmål er hvilke muligheter for påvirkning fagorganisasjonene har. Sammenlikner en de fire bedriftene, avtegnes et uensartet bilde. På Drømme syntes klubben å ha stor makt, både ved at den hadde fått gjennomslag for sentrale krav, men også fordi

klubben hadde demonstrert evne og vilje til å ta opp konflikter. Ved å sette makt bak kravene, hadde klubben bidratt til å redusere spenningsnivået i bedriften. Dette gikk fram i samtale med representanter for ledelsen på Drømme, som ved flere anledninger nevnte at de godt kunne tenkt seg å gjøre ting annerledes, men på grunn av klubben lot de flere forslag ligge fordi de visste at de ikke ville få dem igjennom.

Klubben på Drømme sto i skarp kontrast til den på Fiske. Til tross for at klubbledelsen på Fiske erkjente at tamilene var, og ville fortsette å være, en stor andel av bedriftens samlede arbeidsstokk, var det liten vilje hos ledelsen til å la dette få betydning for arbeidet i fagforeningen. I samtale med de tillitsvalgte på Fiske, gikk det fram at klubben i liten grad jobbet spesifikt for ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Klubblederen uttalte at de konsentrerte seg om «tradisjonelle» temaer.

– Våre spørsmål dreies hele tiden tilbake til ett tema: lønn. (Norsk klubbleder, Fiske)

På spørsmål om hva som hindret de ansatte med tamilsk bakgrunn i å rykke oppover i bedriften, nevnte klubblederen på Fiske bare språk. Ytterligere problemer ble heller ikke tematisert i andre sammenhenger. Da jeg ba om en samlet vurdering av situasjonen på bedriften for de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, var svaret at alt egentlig var veldig bra.

Klubblederens forståelse var altså at lønn var det viktigste temaet for alle arbeidstakerne. Dette var nok riktig for mange av de norske arbeidstakerne. Men de ansatte med tamilsk bakgrunn var ikke like positive. Den alternative organiseringen, som omtales i neste punkt, må derfor kunne tolkes som uttrykk for misnøye til klubben.

Et felles grunnlag for misnøye blant de ansatte på Fiske, var at både norske og de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn mente at klubben nærmest var en del av ledelsen, noe som blant annet kom til uttrykk ved at bedriftsledelsen hadde gitt lederen av klubben ansvar for å lære opp nyansatte. Denne praksis resulterte i at mange ansatte assosierte klubblederen med bedriftsledelsen. Mer overraskende var

det likevel at ledelsen åpent uttrykte at de betraktet klubben som svak, og at de kunne få gjennom hva de ønsket.

- Vi sørger for å gi klubben noen små seire, slik at den blir gjenvalgt for da har vi kontroll. (Norsk leder, Fiske)

Om en sammenlikner klubbene på Drømme og Fiske, er det nærliggende å spørre hvordan de kunne være så ulike. En forklaring er knyttet til ulikheter i klubbledelsene. På Fiske ble klubblederen karakterisert som svak, mens klubblederen på Drømme ble karakterisert som en ildsjel. Til tross for engasjementet understreket han at bildet raskt ble komplekst om man prøvde å gå dybden på problemene. Han la videre vekt på at det ikke var enkelt å samle interessene når de var ulike og delvis motsetningsfylte.

- Jeg har blitt forandra i løpet av dette arbeidet sjøl. Da jeg begynte på Drømme hadde jeg masse ideer oppe i hodet mitt. Og fra mitt politiske ståsted har jeg alltid ment at rasisme er feil, og at alle må være med og sånn, men jeg syns jo det var veldig vanskelig i begynnelsen: Filippinske stuepiker som ikke organiserte seg og som ikke turde si noe når man snakka til dem; arabere som var organisert, men som hisset seg opp over ting jeg ikke skjønnte, de hylte og skreik; tamiler som ikke sa noen ting når sjefen var der, men klaga straks han var borte. Jeg føler at jeg burde vært mer opplyst for å gjøre den jobben jeg skulle. Innvandrerne vet jo heller ikke hvordan vi tenker. For vi er jo så dårlige til å forklare hva vi sjøl driver med. Vi tar det for gitt at folk som kommer hit ikke bare skal lære seg språket, men de skal skjønne tenkemåten også. Det var i det hele tatt veldig mange rare konflikter i begynnelsen. (Norsk klubbleder, Drømme)

For fagbevegelsen illustrerer situasjonen på Fiske og Drømme en stor utfordring. Det er lite kunnskap om etniske relasjoner på arbeidsplassen, med de konflikter og det potensiale en flerkulturell arbeidsstokk innebærer. Likevel er det grunn til å sette spørsmålstegn ved om fagbevegelsen har vist en tilstrekkelig framtidsrettet

tenkning, når det er slik at fagforeningsarbeidet er avhengig av ildsjeler som er personlig engasjert i problemfeltet.

Ved sidene av personene i klubbledelsene, kan selve bedriftsstrukturen være en grunn til forskjellen mellom klubbene på Fiske og på Drømme. Fiske hadde en oversiktlig driftsform. Derfor var det enkelt for ledelsen å koordinere arbeidet og ha kontroll med de ansatte. På et hotell som Drømme var det langt flere profesjoner og interesser ledelsen måtte forholde seg til.

For å oppsummere så langt, er et hovedfunn at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i mindre grad enn de norske arbeidstakerne betraktet klubben som et nyttig redskap. En viktig årsak til dette var at fagforeningsarbeidet i stor grad var sentrert omkring lønns-spørsmål. Men bildet var sammensatt. På Drømme hadde klubblederen et nyansert syn på utfordringene fagbevegelsen står overfor når det gjelder ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Dette var ikke tilfelle på Fiske. Klubbledelsen der gjorde lite for tamliene, som var opptatt av både lønn og arbeidsmiljø.

Dette må ikke oppfattes slik at tamilene krevde solidaritet, mens klubben bare fokuserte på lønn. Det er riktig at solidaritet og et bedre arbeidsmiljø var viktig for mange av tamilene som hadde vært ved bedriften i mange år. Det store stridsspørsmål på Fiske var imidlertid omleggingen av lønnsystemet. Noen flere tamiler ville trolig organisert seg dersom klubben hadde jobbet for å beholde det gamle lønnsystemet.

Isenesettelse av bedriftsdemokrati

Klubblederen på Drømme valgte å besvare spørsmålet om utfordringene for fagbevegelsen med å vise til noen av de typiske problemene han sto overfor, som gjorde det vanskelig å rekruttere personer med synlig minoritetsbakgrunn til klubben.

- Vi er vant til at noe som står på papiret blir fulgt. Lovene blir holdt, og gjennom deltakelse kan man påvirke, i alle fall litt. Men i mange andre land tror jeg ikke det er sånn. For eksempel denne fredsplikten vi har i Norge har jeg brukt endeløst lang tid på å

forklare. Og det kan virke helt håpløst. Jeg kan sitte her på klubbkontoret og så kommer folk og forteller en grusom historie, men det eneste jeg kan si er at jeg ikke kan hjelpe dem. Men så kommer det en som ikke forteller en like grusom historie og så kan jeg hisse meg opp til de store høyder, for da står det i en avtale at det ikke skal være sånn. Akkurat det er ikke så lett å forstå for andre. (Norsk klubbleder, Drømme)

Det er rimelig å anta at dette er et problem som finnes i alle bedrifter som har ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Dette handler om å kjenne systemet og norsk arbeidsliv og vite hvordan det fungerer. Klubblederen på Drømme mente likevel at de hadde klart å finne fram til en «modell» som fungerte for å rekruttere personer med synlig minoritetsbakgrunn.

– Jeg tror vi har funnet en modell som fungerer. I alle fall har det blitt mye bedre de senere åra. Vi har klart å trekke med mange av innvandrerne som før ikke var organisert. Men du må ikke tro at det er en slik harmonimodell som ledelsen vil ha det til. Det er ikke nok å ha innvandrere i ledelsen. De er ledere, og det er bra, ikke innvandrernes representanter oppover. Vi må hele tiden være parat til konflikt. (Norsk klubbleder, Drømme)

– Hvorfor og hvordan har tingene blitt bedre? (Jon)

– Et eksempel er med stuepikene. Vi har jobbet lang tid for å få dem til å organisere seg. Vi jobbet for å få dem til å stille krav og forlange å bli behandla bedre, men vi nådde ikke fram. På den tida hadde vi de norske organisert, halvparten av de filippinske og resten fikk vi ikke inn da. Og så skjedde det en eksplosjon i forhold til sjefen på avdelingen, som fikk alle sinte. Modellen vi brukte var å ta utgangspunkt i en slik konfliktsituasjon. Vi sa at vi stiller opp for dere, men dere må også stille opp. Så krevde vi at de valgte representanter, at de skulle definere problemet, og så prøvde jeg etter beste evne å koble dette til lover og avtaler. Poenget er at det ikke alltid er jeg som skal presentere

konfliktene, selv om jeg representerer de ansatte. Det er de ansatte selv som må legge dem fram.

Ifølge klubblederen på Drømme var det nødvendig å aktivisere de ansatte. De må selv ta ansvar for egen situasjon, for først da kunne klubben være et viktig støtteapparat som hjelper med den formelle delen og argumentasjonen overfor ledelsen. Det er også viktig at de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn selv ser at deres interesser er tjent med å organisere seg og at de fremmer felles krav.

Trolig vil personer med synlig minoritetsbakgrunn lettere forstå behovet for organisering når det oppstår en konflikt som dreier seg om deres egne interesser, enn når de får generell informasjon om klubben og de rettigheter de kan få som organiserte. Derfor er det enklere å ta utgangspunkt i en konkret interessemotsetning mellom arbeidsgiver og arbeidstakere for å mobilisere dem. Det kan imidlertid innvendes at «modellen» ikke inneholder noe om hvordan klubben kan og bør håndtere kulturelle forskjeller og eventuelle konflikter.

Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn blir under tiden kritisert for å være for passive i fagforeningssammenheng. En slik passivitet kan forklares med at de ofte ser at fagforeningene ikke tar seg av deres interesser. Derfor frister ikke fagforeningsmedlemskap, og de lager heller egne fora for å få fremmet sine interesser. Dette var et mønster som jeg fant i de undersøkte bedriftene, hvor alternative kollektivdannelser eksisterte parallelt med fagforeningene.

10.3 Alternativ kollektivdannelse

Uformell eller alternativ kollektivdannelse var en uorganisert form for fellesskap blant deler av de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn på alle de fire bedrifter undersøkelsen omfatter. Kollektivdannelsene var ad-hoc preget, men likevel av en slik varighet at både de som var innenfor og de som var utenfor grupperingene visste om hverandre. Fellestrekket ved disse gruppene var at de hadde en definert leder og at de i hovedsak besto av folk med bakgrunn fra samme land som jobbet på samme avdeling. Det var følgelig en type

segregert fellesskap som blant annet ble holdt oppe av felles språk, bakgrunn og arbeidsoppgaver.

I Lysgaards ([1961] 1985) bok om *Arbeiderkollektivet*, viser han at intern organisering, i form av kollektivdannelse, kan oppstå som et resultat av ytre press. Lysgaard beskriver blant annet hvordan arbeiderkollektivet utgjør det han omtaler som en buffer mot umettelige, ensidige og ubønhørlige krav fra bedriftens tekniske og økonomiske system (Lysgaard [1961] 1985:79 ff.). I lys av Lysgaards funn, er det grunn til å spørre om arbeidsgivernes frykt for kollektiv organisering er særlig stor når den omfatter ansatte med synlig minoritetsbakgrunn.

Jeg fant tendenser til kollektivdannelse i de undersøkte bedriftene. Ikke i betydningen at alle ansatte med synlig minoritets-bakgrunn var med i slike grupper. De besto av et lite antall personer. Men gruppene ble likevel oppfattet som viktige fordi de var uforutsigbare, både med hensyn til hvilke virkemidler de brukte og oppslutningen blant de ansatte. At de uformelle kollektivene var saksorienterte og derfor hadde et ad-hoc preg, gjorde dem til latente, men konstante trusler for bedriftsledelsene.

Ikke overraskende var arbeidsgiverne gjennomgående skeptiske til disse kollektivene. De fryktet at personer med synlig minoritetsbakgrunn skulle bli dominerende, enten ved å utgjøre en «for» stor andel av arbeidsstokken, og at én gruppe personer med synlig minoritetsbakgrunn skulle bli ledende. Samtidig representerte ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i utgangspunktet god og billig arbeidskraft.

En måte å forstå kollektivdannelsene på er å betrakte dem som resultat av press fra arbeidsgiverne. Slik ble de også forklart av en representant for fagforeningen på Drømme, som anla et klasseperspektiv på sin beskrivelse av situasjonen:

- Innvandrere får jobb i hotellbransjen fordi de er billig arbeidskraft og villige til å ta jobber de egentlig er overkvalifisert for, det er saken. På grunn av språkproblemer og diskriminering i næringslivet ellers, så er hotellbransjen et sånt innpass for innvandrere. Det er veldig ofte at nordmenn ikke konkurrerer om

jobbene. Eksempelvis i oppvasken i Oslo, der tror jeg ikke du finner nordmenn lenger. Det har blitt en ren innvandrerarbeidsplass. Og her konkurrerer innvandrere med hverandre om å få jobber. (Norsk klubbleder, Drømme)

Synspunktet er at arbeidsgivere utnytter den svake posisjon ansatte med synlig minoritetsbakgrunn har på arbeidsmarkedet og er interessert i dem fordi de er billig arbeidskraft. Dette supplerte han med oppfatninger om kollektiv organisering:

– Jeg mener man må skille mellom populære og mindre populære innvandrergrupper. Og populariteten har lite med språk eller arbeidsmarkedet gjøre, men snarere med kontroll fra ledelsen. Da pakistanerne kom hit på 1970-tallet, var de populære helt til de begynte å samle seg og stille krav til hvordan de ville ha det, lønn osv. Det samme har man sett med tamilene. De har vært populære lenge, alle snakket om hvor flinke de var til å arbeide osv. Men nå har tamilene vært her lenge og har blitt mange, så nå begynner de å stille de samme kravene som pakistanerne gjorde. Resultatet er at man nå er restriktive med å ansette tamiler, og velger heller andre personer med synlig minoritetsbakgrunn som ikke stiller krav. (Norsk klubbleder, Drømme)

Kobler en de to siste sitatene, sies det at arbeidsgivere bruker sin makt til å skaffe seg billig arbeidskraft. Så lenge ansatte med synlig minoritetsbakgrunn lar seg kontrollere, framstår de som attraktive. Om de derimot går sammen og stiller krav, på lik linje med andre, framstår de raskt som mindre attraktive. Et annet moment arbeidsgiverne trolig heller ikke satte pris på, er at deres muligheter for kontroll svekkes over tid, og dersom én gruppe blir for stor. Tamilstoppen på Fiske er et illustrerende eksempel.

Da jeg gjorde intervjuer på Fiske, hadde det vært ansatte med tamilsk bakgrunn i bedriften i om lag 10 år. De hadde etablerte nettverk, og både tamilene og ledelsen omtalte dette som en uformell organisering, som tilsynelatende inneholdt flere elementer. Her vil jeg kun konsentrere meg om to: Opplæring og juksing.

Hovedtillitsvalgte på Fiske gjennomførte den formelle opplæringen av nyansatte, men i tillegg ga ansatte med tamilsk bakgrunn og lang erfaring i bedriften, uformell opplæring til nyansatte med tamilsk bakgrunn. Foruten å være en vanlig opplæring i hvordan arbeidet kunne gjøres best og raskest mulig, var den tamilske internopp-læringen, etter bedriftens syn, en skole i kunsten å jukse. Med akkord-lønn etter antall kilo man kuttet, åpnet systemet for tre måter å jukse på: Ved å slippe gjennom fisk med for mye bein, ved å kutte større stykker enn det tillatte, eller ved å blande fisk av dårligere kvalitet med den bedre betalte kvalitetsfisken.⁴⁵ Gjennom det ledelsen mente var opplæring i juks hadde tamilene utviklet en uformell gruppe som for ledelsen framsto som et uheldig alternativ til bedriftens egne opplæringsansvarlige.

Blant tamilene var det en leder som kunne norsk svært godt og som fungerte som mellommann mellom bedriften og de andre tamilene. Antallet tamiler og samholdet dem imellom gjorde at de var blitt en betydelig maktfaktor, noe også ledelsen fortalte og ga uttrykk for at de måtte forholde seg til. På direkte spørsmål viste det seg at fagforeningen ikke engasjerte seg i det alternative kollektivet.

Kan det tenkes at tamilstoppen på Fiske skyldtes at ledelsens mente nykommerne ble opplært av sine egne til å jukse? Som tidligere påpekt synes ikke ledelsens argumenter knyttet til språk, hurtighet eller kvalitet å være fullgod forklaring på tamilstoppen. Når det gjaldt språk, ansatte bedriften også finner som heller ikke behersket norsk. Dessuten var ikke kommunikasjon avgjørende for å kunne utføre arbeidsoppgavene. Og med hensyn til hurtighet, fortalte ledelsen at de ansatte med tamilsk bakgrunn var blant de raskeste og beste arbeidstakerne de hadde. Når det gjaldt kvalitet, utgjorde heller ikke juksing et alvorlig problem. Et annet argument, om at et for stort antall med tamilsk bakgrunn ødela arbeidsmiljøet, synes også underlig. Ledelsen ga aldri uttrykk for at de

⁴⁵ Bedriftens interesse med hensyn til juksingen er imidlertid noe mer kompleks. Samtidig som bedriften er avhengig av at produktene holder mål, framgikk det at også de hadde økonomisk interesse av en viss juksing. Rent økonomisk var det dermed en vinn-vinn situasjon. Jo mer arbeidstakerne tjente, desto mer tjente også bedriften. For likevel å ha en kvalitetssikring hadde bedriften både manuelle kontrollører og en maskin, kalt «Derrick», som gjennomlyste den ferdikuttete fisken.

så det som sin oppgave å bygge opp et godt arbeidsmiljø. Tvert om prøvde bedriften i stedet å splitte folk som ville snakke sammen.

Det er nærliggende å spørre om hvorfor personer som satt sammen i kantina, ikke fikk stå ved siden av hverandre på rekka? Grunnen kan være at ledelsen ønsket å kontrollere de ansatte med tamilsk bakgrunn ved en «splitt og hersk» strategi (Simmel 1984). En måte å opprettholde kontrollen på, ville være å bare ha nyansatte som i liten grad stilte krav. Bedriften kunne imidlertid vanskelig si opp ansatte som oppfylte kvoten og ikke gjorde noe galt. En fortolkning av det nye lønssystemet er at bedriften ønsket å gjøre det mindre attraktivt for de ansatte med tamilsk bakgrunn å jobbe der. Men hvorfor skulle de ønske sine beste arbeidere bort? Dette ville i tilfelle være diskriminering. En slik form for utstøting er vanskelig å forklare på annen måte når det ellers var felles interesser mellom arbeidstaker og bedrift (vinn – vinn situasjon), og hvor bedriften tapte økonomisk på å innføre en ordning som medførte at kutterne jobber mindre. Den mest åpenbare forklaring på tamilstoppen er derfor at tamilenes uformelle organisering hadde gitt dem så stor makt at bedriften var villig til å redusere profitten for å øke makten og kontrollen over arbeidstakerne.

Uformelle kollektiver– alternativ kilde til makt

Uformelle kollektiver kan være en viktig maktfaktor innad i en bedrift dersom kollektivet er av en viss størrelse eller er plassert i en sentral posisjon i bedriften. Dette framgår av et eksempel fra Drømme, nærmere bestemt fra oppvasken, hvor det bare jobbet ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Rett før datainnhenting startet skulle det rekrutteres en ny leder. Bedriften lyste ut stillingen, og både eksterne og interne søkte jobben. Ledelsen valgte å ansette en nordmann utenfra. Arbeidstakerne og fagbevegelsen oppfattet beslutningen som en forbigåelse av kvalifiserte søkere på avdelingen. Situasjonen ble ikke bedre av at ledelsen ville foreta visse forandringer på avdelingen. Resultatet ble at den nye arbeidslederen ble møtt med misnøye, noe som ble etterfulgt av boikott av arbeidet, deriblant «gå sakte aksjoner». Som reaksjon truet arbeidslederen med å si opp en av de ansatte. Dette ble møtt med kollektiv sykemelding, hvor nær 90 prosent ble borte fra en dag til den neste.

En slik kollektiv aksjonsform er effektiv og representerte en betydelig utfordring for ledelsen. På Drømme ble fagbevegelsen trukket inn og arbeidslederen måtte trekke trusselen om oppsigelser. Systemet fungerte deretter slik det gjorde før han tiltrådte. Eksemplet viser hvordan arbeidstakerne fikk makt gjennom uformell organisering. Trussel og faktisk bruk av kollektiv sykemelding var et effektivt maktmiddel. For arbeidsgiverne var det viktig at dette var en hendelse som bare skulle skje én gang. De satte derfor i gang et betydelig motapparat, blant annet i form av trussel om arbeidsrettssak mot en av de involverte. Da datainnhentingene var ferdig var denne saken enda ikke avsluttet.

Avslutningsvis er det grunn til å trekke fram at skillet mellom populære og mindre populære grupper av synlige minoriteter endres over tid. Når det gjelder «tamilstoppen», som er blitt omtalt en rekke steder tidligere i avhandlingen, er det grunn til å spørre om kollektivdannelsen på Fiske kan tolkes som en allmenn tendens. Eksemplet fra Drømme kan tyde på dette: Gruppedannelser og kollektive aksjoner blant ansatte med synlig minoritetsbakgrunn oppstår innenfor bedriftene fordi fagforeningene ikke ønsker eller makter å ivareta disse gruppens interesser. Intensiteten og styrken i disse mer ad-hoc pregede kollektiver framstår som skremmende for arbeidsgiverne, som ønsker å maksimere kontroll og minimalisere lønninger. Kort sagt: Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn er populære så lenge de avfinner seg med dårlige forhold og lave lønninger. Men dersom de samler seg og stiller krav til bedriften, blir de straks mindre attraktiv arbeidskraft.

10.4 Forskrift om internkontroll – sikkerhet som kilde til utstøting

I siste del av kapitlet rettes søkelyset mot «forskrift om internkontroll». Dette er en bestemmelse alle bedrifter er pålagt å etterfølge. I utgangspunktet er forskriften utformet for å verne arbeidstakerne med hensyn til helse, miljø og sikkerhet (HMS). Sikringen av de ansatte skal i hovedsak skje ved informasjon. Alle arbeidstakere skal vite hva slags redskaper de arbeider med for å kunne ta nødvendige forholdsregler. I paragraf 4 «Plikt til internkontroll», framgår det at

bedriften er pålagt å innføre og utøve kontroll, og at ansvaret påhviler «den som er ansvarlig for virksomheten», altså virksomhetens ledelse/eier. I paragraf 7 redegjøres det for de ulike tilsynsmyndighetene. Dette er institusjoner som Arbeidstilsynet, Direktoratet for brann og eksplosjonsvern, Statens forurensningstilsyn osv.

I datainnsamlingen kom det tidlig fram at forskrift om internkontroll var et viktig eksempel på regler hvor intensjonen er å verne arbeidstakere, men hvor konsekvensen blir systematisk ulikhet mellom ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn. Til tross for at forskriften i utgangspunktet er utformet for å sikre arbeidstakernes rettigheter, medførte den i praksis at bedrifter kunne kreve at de ansatte måtte kunne lese og gjøre seg forstått på norsk.

Forskriften er derfor av interesse isolert sett, men den kan også tjene som en illustrasjon på hvordan bedriftseksterne og universelle forhold kan ha ulike konsekvenser for de ansatte.

Krav om skriftlig og muntlig norsk for å vaske – et eksempel

Arbeidsgivere er ansvarlige for at alle de ansatte er sikret tilstrekkelig vern. For å gjøre informasjonen kjent, er arbeidsgivere og arbeidstakere avhengige av å kunne kommunisere. Dette skaper problemer. Det er ikke nedfelt i forskriften hvordan informasjonen skal gis, men det forutsettes at alle arbeidstakere kan norsk. Forskriften om internkontroll har derfor resultert i at jobber som tidligere ikke forutsatte språkkunnskaper, krever dette i dag. Ved dette er terskelen for å komme inn på arbeidsmarkedet, og å bli værende der, blitt høyere. Dette har blant annet resultert i at jobber som tidligere var åpne for personer som ikke var gode i norsk, er blitt tilnærmet lukket. Et nærliggende eksempel er vaskejobber hvor arbeidsgivere krever skriftlige og muntlige norskkunnskaper. Blant annet kunne man lese følgende annonsetekst for en tid tilbake:

Annonsen illustrerer at også i såkalte lavstatusjobber er det kommet inn økte krav om kommunikative ferdigheter. Det er åpenbart at denne og liknende annonser har implikasjoner både for hvem som kan søke jobber og hvilke kriterier som legges til grunn for valget mellom de aktuelle kandidatene.

I eksemplet fra rengjøringsbransjen kan forskriften synes både rigid og lite hensiktsmessig. Samtidig er vasking arbeid som krever bruk av til dels sterke kjemikalier og stoffer som det er viktig at man vernes mot. Arbeidsgiver er ansvarlig dersom en ulykke skyldes at arbeidstakerne ikke har fått informasjon. Derfor ivaretar forskriften hensyn som er viktige for arbeidstakerne. Blant annet blir arbeidsgiverne presset til å gjennomgå og eventuelt forbedre sikkerhetsrutinene. Som påpekt over, skaper imidlertid forskriftene problemer for ansatte med synlig minoritetsbakgrunn som er svake i norsk. Dette gjør at arbeidsgivere kan utnytte en velment forskrift til å unnlate å ansette personer med synlig minoritetsbakgrunn og å skyve ut ansatte. I sin mest ekstreme form innebærer det at arbeidsgiverne bruker forskriften strategisk for å legitimere at de unngår søkere med

Sommervikarer

Renhold

Vi søker erfarne sommervikarer med mulighet for fast ansettelse, til renholdsoppdrag i Oslo og Bærum. Søkere må beherske norsk skriftlig og muntlig. Kontakt

xxxxx Renholdsservice
Tlf. xx xx xx xx m. kl. 14-17

synlig minoritetsbakgrunn.

Sikkerhet og oppsigelser

Jeg fant ikke indikasjoner på at forskrift om internkontroll ble brukt bevisst for å si opp ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Trolig ville det vært vanskelig å avdekke et slikt forhold dersom en arbeidsgiver ønsket å dekke over en diskriminerende praksis. Det er imidlertid mulig å peke på hvorledes forskrift om internkontroll medførte til dels avgjørende problemer i bedriftene. Dette var også noe ledelsen i bedriftene var opptatt av.

– Mange av innvandrerne hos oss snakker for dårlig. De vet ikke hva de skal gjøre dersom noe skjer og om de visste det så ville de ikke være i stand til å fortelle det til andre. Når myndighetene begynner å stille krav om sikkerhet så mener jeg at de også må være med å ta ansvar. Det kan de gjøre gjennom å lage en ny og bedre språkopplæring. Det er helt klart at mange av våre ansatte ikke tilfredsstiller de nye kravene som kommer fram med hensyn til sikkerhet. (Norsk leder, Drømme)

For å gå grundigere inn i tematikken vil jeg diskutere et eksempel fra Nærnyt. Her var det en arbeidsleder som ønsket å si opp en arbeidstaker med henvisning til forskriften. Arbeidstakerens jobb var å rengjøre en bestemt del av produksjonsutstyret. Arbeidet kunne være farlig fordi det ble utført i et lukket rom hvor det kunne være gass som var dødelig i store doser. I instruksjonen fra bedriften, som var utformet i henhold til forskrift om internkontroll, framgikk det at det minst skulle være to personer som utførte denne oppgaven – en som gjorde vaskejobben og en som passet på. I tillegg var det en detaljert beskrivelse av hvilke vaskestoffer som skulle brukes, samt krav om hansker og maske.

Ifølge arbeidslederen nektet arbeidstakeren å utføre oppgaven slik instruksjonen krevde. Arbeidstakeren forklarte at han ikke trengte noen til å passe på seg når han gjorde samme arbeid han hadde gjort fra første dag han ble ansatt. Arbeidslederen la imidlertid vekt på at arbeidstakeren representerte et problem fordi han ikke kunne lese eller gjøre seg forstått på norsk. Følgelig hadde han heller aldri egentlig skjont hvor farlige stoffer han arbeidet med. Videre fortalte

arbeidslederen at han ved gjentatte anledninger hadde forsøkt å informere om de nye sikkerhetsreglene, men som han sa:

- Det er et spørsmål om hvor mange ganger man kan bryte sikkerhetsinstruksjonen på fabrikken uten at det får konsekvenser. (Norsk leder, Nærnyt)

På direkte spørsmål uttrykte arbeidslederen, som kun hadde hatt jobben i om lag to år, og selv bare var 27 år, at situasjon var vanskelig:

- Dersom jeg sier opp fyren kan vi (bedriften) få avisene på nakken. Og dersom vi er snille og venter på at han skal gå av med pensjon, hva tror du da skjer om noe hender ham i mellomtiden? Han begynner å bli gammel og er lei av jobben. Trolig er det bare et tidsspørsmål før han kommer opp i en ulykke og kanskje dør. Hva tror du skjer da? Jo, da kommer også avisene løpende og skriver at på Nærnyt døde en arbeidstaker fordi han ikke fulgte instruksjonen. Og da er det jeg som kommer i en alvorlig klemme som har latt ham få lov til å jobbe uten at han vet hva han skal gjøre hvis noe skjer. Men om jeg sier han opp nå, da skriver avisene i stedet at Nærnyt sier opp stakkars forsvarsløse innvandrere som har vært i bedriften i evigheter og alltid gjort jobben sin perfekt bla, bla, bla. Men rett skal være rett, problemet er egentlig ikke hvordan han gjør jobben. (Norsk leder, Nærnyt)

Avdelingslederen ga tydelig uttrykk for en bekymring for egen situasjon. Han så det som vanskelig å håndtere at det var kommet nye regler som han var ansvarlig for at ble etterfulgt. I senere samtaler kom det også fram at avdelingslederen opplevde at hans autoritet var truet i forhold til den involverte arbeidstakeren, og dermed også overfor de øvrige i avdelingen. Her kan forskjell i alder ha spilt en avgjørende rolle. I en annen sammenheng uttrykte han at det ikke var enkelt å komme direkte inn som arbeidsformann. I motsetning til de fleste andre arbeidslederne, som hadde kvalifisert seg gjennom å gjøre karriere i bedriften, hadde avdelingslederen fått jobben ved å kunne vise fram gode karakterer fra relevante skoler.

Nå var situasjonen slik at han skulle lede arbeidstakere som hadde en gjennomsnittlig arbeidserfaring som omtrent var av lik varighet som hans egen alder.

På bakgrunn av informasjonen fra arbeidslederen, var det med uklart forventning jeg intervjuet arbeidstakeren. Han var 56 år og hadde bodd i Norge de siste 25 årene. De siste 17 årene hadde han vært ansatt i bedriften. I hele denne perioden hadde han utført den samme arbeidsoppgaven uten uhell av noe slag. På bakgrunn av samtalen var det mulig å danne seg et bilde av hans arbeid, og trolig viktigere – av hans norskkferdigheter. Hovedinntrykket stemte med det arbeidslederen hadde fortalt. Blant annet var han påtakelig dårlig i norsk. I samtalen med ham var det nødvendig å hente en annen som kunne fungere som tolk. Det kom også raskt fram at han var lei av bedriften og kollegene.

– Jeg har nå vært her ved bedriften i 17 år. Alltid har jeg hatt samme arbeidsoppgave og aldri har det skjedd noe galt. Jeg kan virkelig ikke forstå hvorfor jeg ikke får gjøre det jeg alltid har gjort. Vil de bli kvitt meg? De tror kanskje ikke at jeg kan gjøre jobben lenger. Jeg vet ikke, men de vil i hvert fall kontrollere at jeg kan gjøre det jeg alltid har gjort (Pakistansk arbeidstaker, Nærnyt)

Samtalene viste at arbeidstakeren hadde en annen forståelse av situasjonen enn arbeidslederen. Sistnevnte mente at arbeidstakeren ikke forsto den situasjonen bedriften var i, mens arbeidstakeren mente at bedriften mistrodde ham og ville kontrollere hva han gjorde. Jeg prøvde å fortelle ham om den nye forskriften om internkontroll, men han rystet på hodet som om han ikke trodde hva jeg sa. Han mente reglene var unødvendige, og det var umulig for meg å få ham til å tro at bestemmelsene ikke stammet fra bedriften eller mer konkret, arbeidslederen.

Grunnleggende sett berører denne saken manglende felles forståelse for betydningen av norskkunnskaper. Svikten går tydelig fram om en sammenholder arbeidslederens og arbeidstakerens historier. De klarte ikke å kommunisere og hadde ulik forståelse av samme situasjon. I forlengelsen av dette er det interessant at begge parters fortolkninger og

handlinger framstår som fornuftige, om en ser dem i lys av deres subjektive opplevelser. Arbeidslederen mente at han hadde informert arbeidstakeren. Arbeidstakerens unnfalighet ble derfor oppfattet som en boikottaksjon, som truet arbeidslederens autoritet. Arbeidstakeren på sin side, fortalte at han aldri hadde hørt om noen regler som var pålagt bedriften. Han var overbevist om at bedriften iverksatte nyordningen for å kontrollere et arbeid han hadde utført i 17 år og oppfattet dette som mangel på respekt.

Avslutningsvis kan man spørre hvordan to parter kunne ha så ulik oppfatning av samme situasjon. La det først være sagt at arbeidstakeren faktisk var svak i norsk. Han kunne ikke ta del i en vanlig samtale. Ettersom arbeidslederen hadde gitt ham informasjon på norsk, var det ikke så overraskende at de ikke forsto hverandre. Det skal derfor legges til at det ikke ville krevd mye av arbeidslederen å bruke en annen arbeidstaker som tolk. Saken endte med at arbeidstakeren mistet jobben.

10.5 Oppsummering

I dette kapitlet er to rammebetingelser diskutert: Partene i arbeidslivet og legale rammer. Når det gjaldt det førstnevnte, tok jeg utgangspunkt i fagforeningens betydning i bedriften. Et hovedfunn var at mange ansatte med synlig minoritetsbakgrunn mente at klubben ved bedriften ikke tjente deres interesser. De forklarte dette med at klubbene i for stor grad fokuserte på majoritetens interesser, slik som lønn og fysisk arbeidsmiljø, mens de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i større grad var opptatt av sosiale koder, slik som respekt og høflighet.

Det empiriske materialet viser at klubbene spilte ulike roller ved bedriftene. På Drømme var det en svært aktiv klubbleder, som demonstrerte at det er mulig å få til endringer og at arbeidstakerne kan bidra gjennom samhandling. Denne bedriften representerte likevel et unntak. På de øvrige bedriftene var klubbene mer passive. På den ene bedriften var de tillitsvalgte nærmest å betrakte som en del av ledelsen.

At de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn ikke organiserte seg, innebar imidlertid ikke at de nødvendigvis var passive. I noen grad

ser det ut som de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn vurderte hvilken type organisering som ville gi dem størst makt. Blant annet fant jeg at det var spor av uformelle ad-hoc pregede kollektiver som fungerte parallelt med fagforeningene. Ettersom de uformelle gruppedannelsene ikke forholdt seg til norsk lov, benyttet de langt sterkere virkemidler enn de formelle organisasjonene hadde mulighet til, deriblant juksing, gå-sakte aksjoner, boikott og sykemelding av ansatte. Det synes å være flere grunner til en slik uformell organisering. Dels handlet det om å få høyest mulig lønn, blant annet gjennom juksing, dels var det reaksjon på forbigåelse i en ansettelsessak.

Legale rammer var den andre rammebetingelsen som ble diskutert i dette kapitlet. Her konsentrerte jeg framstillingen om forskrift om internkontroll, som har økt kravene til informasjon om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Det er relevant å trekke fram forskriften fordi den i praksis forutsetter at arbeidstakerne kan norsk. Høyere krav til språklige ferdigheter har gjort veien inn på arbeidsmarkedet lengere og veien ut kortere for mange med synlig minoritetsbakgrunn.

Forskrift om internkontroll er eksempel på bedriftseksterne rammebetingelser som direkte griper inn i styringen av bedriftene. Ordningen viser hvordan tiltak som i utgangspunktet er ment å styrke arbeidstakernes situasjon, kan resultere i systematisk ulikhet.

Konklusjon: Avdelingsforskjeller og fastlåsing

Denne delen besto av tre kapitler, som omhandlet arbeidstakerne, arbeidsgiverne og bedriftens rammebetingelser. Det var to overordnede spørsmål som skulle besvares: For det første, hvilke forhold virket sorterende på mulighetene for å gjøre karriere gjennom oppadgående mobilitet innad i bedriftene? For det andre, i hvilken utstrekning evnet fagforeningene å samle og artikulere interessene til alle ansatte?

Analysene viste at en viktig forskjell mellom nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn var knyttet til hvilke jobber og avdelinger de arbeidet i. Den siste gruppen arbeidet hovedsakelig i avdelinger hvor jobbene ga lavest lønn, prestisje og opprykksmuligheter. Det behøver ikke skyldes individuell forskjellsbehandling når personer med synlig minoritetsbakgrunn gjør det dårligere i arbeidslivet enn nordmenn, men at de avdelinger og jobber som står åpne for personer med synlig minoritetsbakgrunn, gir liten lønn og små muligheter. Av den grunn var det avgjørende å fokusere på årsakene til at personer med synlig minoritetsbakgrunn systematisk rekrutteres til, og blir værende, i visse avdelinger.

Det empiriske materialet indikerer at det er sammensatte faktorer, knyttet til både arbeidsgiverne og arbeidstakerne, som leder til segregering. Flere forhold ble avdekket. Blant annet rådet en forestilling om at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående er effektive arbeidere, men mangler initiativ. Det ble også lagt vekt på at de ikke mestret det sosiale språket, som ble tillagt vel

så stor betydning i den daglige arbeidssituasjonen som det verbale. Andre innvendinger mot de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, var at de hadde overdreven respekt for ledelsen og ikke våget å innrømme feil.

Manglende sosial og kulturell integrering, gjør at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i en del tilfeller arbeider særlig hardt og nøyer seg med relativt sett lav lønn. Fra arbeidsgivernes ståsted er slike arbeidstakere attraktive. Fraværet av relevant kunnskap om rettigheter gjør dem til gunstig arbeidskraft. Men konsekvente «brudd på akkorden» og at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn ikke benytter seg av sine faglige rettigheter, legger samtidig grunnlaget for en oppfatning om at synlige minoriteter ødelegger norsk arbeidsliv. På bedriftsnivå skjer dette ved at konkurransen fra ansatte med synlig minoritetsbakgrunn i enkelte tilfeller kan bidra til å redusere lønningene og presse arbeidstempoet i været. På klubbnivå holdes det mot ansatte med synlig minoritetsbakgrunn at de ikke organiserer seg og følger reglene i arbeidslivet. Av den grunn representerer ansatte med synlig minoritetsbakgrunn en betydelig utfordring for fagbevegelsen.

Tilpasningen til arbeidslivet har imidlertid en tidskomponent. Over tid lærer de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn sine rettigheter og begynner å stille krav, enten gjennom fagforeningsvirksomhet eller ved uformell organisering. Da blir de straks mindre attraktive for arbeidsgiverne. Mens arbeidserfaring og stabilitet i de fleste tilfeller regnes som positivt, fant jeg eksempler på at når ansatte med synlig minoritetsbakgrunn fremmet krav, ble de møtt med at deres stabilitet representerte et hinder for omstilling.

Ser en på de prosessene som er virksomme, avdekkes det at personer med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående står overfor fastlåsningsmekanismer, som i noen grad har preg av å være «Catch-22-situasjoner». I avhandlingen har jeg implisitt vært inne på minst tre typer av fastlåsing knyttet til mulighetene for opprykk, språkferdighet og fagforeningsarbeid.

Når det gjelder *opprykk*, er det et sentralt teoretisk poeng i økonomisk sosiologi at en arbeidssøker må vise fram sine ferdighetene for arbeidsgiver og bli lagt merke til. For ansatte med synlig

minoritetsbakgrunn er dette av vital betydning. Fastlåsing skjer fordi den viktigste måte de kan synliggjøre sine ferdigheter på, er gjennom arbeidet de utfører. Derfor må det arbeides hardt, noe som i praksis innebærer å jobbe relativt sett mer enn kollegene. Selv om dette kan bli positivt vurdert oppover i systemet, er sannsynligheten stor for at norske kolleger vil reagere negativt på eventuelle brudd på akkorden. For ansatte med synlig minoritetsbakgrunn kan det derfor være et valg mellom sosial eller økonomisk integrering. Om en jobber for å bruke ressursene en har gjennom karriere, kan en oppnå økonomisk eller yrkesmessig integrering, men med sosial utestengning som konsekvens. Om en derimot velger sosial integrering med kolleger, vil det i mange tilfeller innebære at en ikke får tatt i bruk egne faglige ressurser, og at en derfor ikke integreres økonomisk.

Den andre fastlåsingmekanismen som hemmer personer med synlig minoritetsbakgrunn, er knyttet til *kommunikative* og sosiale ferdigheter i bred forstand. For å kunne bli en arbeidstaker på linje med de norske, er det nødvendig å beherske norsk skriftlig og muntlig, men i tillegg å ha kunnskap om sosiale koder og «hvordan vi gjør det her». Dilemmaet består i at store deler av disse ferdighetene ikke er av en type som kan læres på kurs, det er en type sosialisering som skjer i samhandling med andre arbeidstakere. Med andre ord, den kompetansen som kreves for å slippe inn og fungere som likeverdig i arbeidslivet, tilegnes først og fremst om en allerede er i en relevant posisjon i arbeidslivet. Spissformulert kan en si at kravet til å komme inn er at en allerede er inne.

Den tredje fastlåsingmekanismen er knyttet til *fagorganisering*. Dilemmaet for ansatte med synlig minoritetsbakgrunn er at fagforeningene i liten grad er opptatt av deres spesielle problemer. Valget deres står mellom å gå inn i bedriftsklubben, som er det formelle apparatet for å fremme arbeidstakerinteresser, eller delta i ad-hoc aksjoner og uformelle kollektivdannelser. Velger de det første alternativ vil de kunne oppnå samme lønn og rettigheter som sine norske kollegaer og dermed miste konkurransefortrinn og kanskje også jobb. Velger de det siste, blir de formelt mindre slagkraftige, men kan forfølge egne merkesaker som fagforeningene ikke interesserer seg for. En slik strategi vurderes som usolidarisk av

norske arbeidstakere. Dette kan i neste omgang gjøre bedriftene skeptiske til å ha ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, særlig om de blir så mange at deres uformelle grupper utgjør en maktfaktor.

Hvilken organisasjonsløsning personer med synlig minoritetsbakgrunn enn velger, er deres situasjon utsatt om det ikke finnes ildsjeler lokalt som er villige til å gripe fatt for alvor i den utfordring et flerkulturelt arbeidsfellesskap er.

Del IV

Mellom faktiske og forestilte forskjeller

Sri Lanka, vinter 2000

– Tenk deg to uker på Sri Lanka i februar – bli med!, sa hun utålmodig.

Jeg var oppfordret og utfordret. Avhandlingen skulle ferdigstilles, men muligheten til å sette parentes om vinterens korte dager med lang arbeidstid gjorde bilder av tropiske strender påtrengende. Avgjørelsen var tatt den morgenen jeg hørte min egen stemme:

– Dessuten skriver jeg jo om tamiler i Finnmark!

Omstillingen fra kontoret til 30 grader i luften, sand under føttene og hummer som velvillig erstattet restene av pasta med tomatsaus, gikk også i det jeg med diplomatiske vendinger vil omtale som skremmende raskt. I ettertid er det vanskelig å omtale en tropisk øy uten å bruke klisjeer som helst bør forbeholdes kitchaktig kunst og reklame. Marco Polo skal visstnok ha skrevet: *On leaving the Island of Andoman and sailing a thousand miles, a little south of west, the traveller reaches Ceylon, which is undoubtedly the finest Island of its size in all the world.* Men dette skrev han for mer enn lenge siden. I dag er det få som reiser til landet, men mange reiser derfra. Når nærmere 60 prosent av BNP brukes til å føre en borgerkrig, produseres både flyktninger og emigranter. Noen av flyktningene har reist til Norge, mens emigrantene gjerne drar til land i Midtøsten for å jobbe på korttidskontrakter. En av dem dro samme vei som meg.

Etter alt for kort tid var jeg på vei hjem til Norge og arbeidet med slutføre avhandlingen. Jeg satt mismodig på rad 28, sete E, den 25.

februar i det året vi kaller 2000. Ved siden av meg, i sete F, satt hun. En kvinne midt i tyveårene. Hun gikk av flyet i Kuwait. Jeg snakket aldri til henne, for unge sri lankesiske kvinner snakker vanligvis ikke med fremmede menn. Dessuten syntes hun å være i sin egen verden. I de fem timene flyturen varte satt hun ubevegelig og gråt, uten å merke om maten kom eller ble tatt bort. Når kvinnene rundt henne lo, lo hun ikke med. Men hun reiste ikke alene, eller gjorde hun det? Om flyet tok 200 passasjerer var 15 europeere, mens resten var unge kvinner på vei til jobb i et fremmed land. Jeg hadde hatt god tid til å studere dem på flyplassen, ettersom vi måtte møte opp tre timer før avgang. De var som en armé på vei til tjeneste. Omtrent like i alder og som marionetter ikledd fremmede, men vestlig utseende klær. Noen snakket lavt sammen, andre lo forsiktig, men de fleste satt stille og så tomt ut luften.

Hvorfor gråt hun? Kan det ha vært hennes første tur? Forlot hun mannen hun svermet med bak en parasoll på Galle Face green? Visste hun hvor hun skulle? Kanskje problemet nettopp var at hun kjente dem hun skulle jobbe for 12 –16 timer om dagen, syv dager i uken i de neste månedene? Eller hadde hun rett og slett bare vondt i magen denne fredagen?

– Do you want chicken or lamb, sir?

Et nytt flymåltid var i emning. Jeg ba om kylling, men fikk lam. Mens jeg spiste funderte jeg over hvordan tamilene jeg hadde intervjuet opplevde det å komme til Norge. Jeg tror det er umulig å ha vært både i Sri Lanka og i Finnmark, uten å spørre seg hvordan det må føles å forlate et tropisk klima til fordel for mørketid og vinter. Funderinger om hvor Verdens ende egentlig befinner seg, fikk meg til å tenke på en gutt fra Milano som jeg møtte for noen år siden. Han hadde reist til Norge på noen måneders sommerferie. En dag dro vi ut på skjærene ved det som på kartet kalles Verdens ende, for å nyte sommer, reker og hvitvin. Min ide om sommeridyll ble imidlertid avbrutt av et spørrende blick. Mens han skulde utover skjærgården, sa han dogmatisk og uten den ironien som preget ham når vi satt på café:

– Dette må være stedet Gud glemte.

Han skulle bare visst. Thomas Hylland Eriksen sa en gang:

– *Mennesket har ikke røtter, det har føtter. Han har utvilsomt rett i den delen som handler om føtter. Vi flytter på oss, og kanskje skyldes det at drømmene ikke er stedbundne.*

Jeg så igjen bort på min nabo på sete F. Hvilke drømmer hadde hun for framtiden? Kanskje det var å treffe en mann med arbeidstillatelse i et rikt og fredelig land – et land som Norge, en mann som Ahmed. Ahmed derimot var lei av å kjøre drosje i Norge. Som barn av en arbeidsmigrant hadde han verken flyktet eller bestemt seg for å dra til Norge. Han var født i Norge, men ble aldri norsk. De fleste kalte ham for innvandrer, mens han selv valgte å utvandre. Å reise var en drøm han delte med Mirsad, som angret på at han ikke hadde flyktet i begynnelsen av krigen. Da var Srebrenica bare en by og ikke et symbol. Hva slags framtid hadde han i Bosnia?

– *Hva ville du gjøre om du for eksempel hadde dratt til Norge?, spurte jeg Mirsad en gang.*

– *Jeg kunne jo alltid kjøre drosje, svarte han.*

Rekapitulering og implikasjoner

11.1 Innledning

Gjennom analyse av henholdsvis ansettelsesprosesser og bedriftsinterne forhold, har denne avhandlingen vist at ulikhet på arbeidsmarkedet mellom personer med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn skyldes samvirke mellom en rekke elementer. Avslutningsvis vil jeg sammenfatte de sentrale empiriske funnene og anvende de teoriene som ligger til grunn for arbeidet, til å drøfte sammenhengen mellom funnene. Til slutt blir forholdet mellom ulikhet og diskriminering problematisert.

11.2 Rekapitulering

Ny økonomisk sosiologi gir den teoretiske begrunnelse for å sette relasjonen mellom arbeidssøker og arbeidsgiver i sentrum og la bedrift og samfunn utgjøre konteksten. Det økonomisk-sosiologiske perspektivet har virket styrende på datainnsamling, organisering og fortolkning. Jeg har særlig vært opptatt av å avdekke egenskaper ved arbeidssøkere og arbeidstakere, samt de institusjonelle rammer som virker inn på arbeidsgivernes handlinger. Arbeidsgiverne har vært i fokus ettersom det er de som har avgjørende makt over de sentrale beslutningene. Ambisjonen har vært å vise at for å forstå hvorfor situasjonen på arbeidsmarkedet er ulik for nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn, forutsettes det kunnskap om forhold

på ulike nivåer og hvorledes de griper inn i hverandre. Siktemålet har ikke vært å videreutvikle ny økonomisk sosiologi, men å bruke perspektivet for å belyse kompleksiteten i avhandlingens tema.

Funnene er både presentert underveis og oppsummert fortløpende i teksten. Avslutningsvis vil jeg derfor avgrense framstillingen til å løfte fram noen sentrale funn og diskutere forbindelseslinjer mellom dem. Dette gjøres ved bruk av Colemans (1986, 1990) opplegg for analyse av årsaksforhold. Hans makro-mikro-makro modell, som ble presentert i avhandlingens kapittel 3, lar seg kombinere med ny økonomisk sosiologi. Utgangspunktet er fenomener i makro som virker inn på individuelle forestillinger og handlinger i mikro, som i neste omgang kan være med å produsere nye makroutfall. Det er følgelig tre koblinger som må diskuteres (jf. figur 3.1).

Verdier og strukturelle rammer er utgangspunktet for modellen. Tre saksområder fra den empiriske undersøkelsen hører med under dette punktet: (i) økonomiske konjunkturer, (ii) lovverk og forskrifter og (iii) omstillingsprosesser. Hver av disse faktorene virket inn på arbeidsgivernes *forestillinger*, som transformeres til individuelle *handling*er og *utfall* i form av ulikhet mellom nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn.

De økonomiske konjunkturerne hadde direkte innvirkning på tilbud og etterspørsel av arbeidskraft, noe som igjen virket inn på arbeidsgivernes motiver, preferanser og krav til arbeidssøkerne. Analysene viste at arbeidsgiverne stilte ulike krav til søkeres kvalifikasjoner avhengig av hvor stramt arbeidsmarkedet var. I tider med stor tilgang på arbeidskraft, var kravene til blant annet norskferdigheter høyere enn i tider med knapphet på arbeidskraft. Følgelig varierte terskelhøyden for å komme inn på arbeidsmarkedet. Gjennomgående ble norske arbeidstakere foretrukket dersom de var kvalifiserte, noe som resulterte i systematisk ulikhet.

I diskusjonen av legale rammer, fokuserte jeg på loven mot etnisk diskriminering og forskrift om internkontroll. Loven mot etnisk diskriminering hadde liten effekt på arbeidsgivernes handlinger, men flere var opptatt av at forskriften om internkontroll økte kravene til muntlige og skriftlige norskferdigheter. De brukte forskriften som begrunnelse for at språkravene hadde økt både for å få arbeid og for

å beholde jobben i bedriften. Forskriften om internkontroll hadde følgelig negative konsekvenser for arbeidssøkere med svake norskkunnskaper, hvilket i praksis vil si at den i særlig grad rammet personer med synlig minoritetsbakgrunn.

Omstillingsprosesser var et tredje forhold som virket inn på arbeidsgivernes forestillinger og handlinger. Ved en av de studerte bedriftene førte omstillingsprosesser til at arbeidsgiverne stilte nye og utvidete språklige krav til arbeidstakerne. De ansatte skulle sertifiseres for å vise at de mestret nye maskiner og arbeidsoppgaver. Indirekte innebar sertifiseringen økte krav til både skriftlige og muntlige norskkunnskaper. Fordi bedriften skulle organiseres i team med tett samarbeid, ble det også lagt mer vekt på kommunikative ferdigheter. Omstillingen førte derfor til at arbeidsgiverne la større vekt på ferdigheter som favoriserte norske arbeidstakere. Følgelig resulterte omstillingsprosesser i ulikhet. For personer med synlig minoritetsbakgrunn var ikke problemet at de manglet evne til omstilling, men at de ikke ble tiltrodd å ha tilstrekkelig språklige og kommunikative ferdigheter. Felles for de tre forholdene i makro er at de innvirket på arbeidsgivernes krav, forestillinger og forventinger.

For å forstå betydningen av rammebetingelsene og hvordan de virket inn på arbeidsgiverne handlinger, er det imidlertid nødvendig å utvide diskusjonen ved også å trekke inn *usikkerhet* som et eget moment. Usikkerhet var som en kile inn i alle typer av vurderinger arbeidsgiverne gjorde. Deriblant fikk usikkerheten betydning for beslutninger som både gjaldt ansettelse og bedriftsinterne forhold. Foreløpig er det tilstrekkelig å slå fast at usikkerheten resulterte i tre typer av strategier:

- For det første foretrakk arbeidsgiverne arbeidssøkere med kompetanse de kjente og kunne forutsi.
- For det andre vek arbeidsgiverne unna å måtte vurdere søkere med synlig minoritetsbakgrunn. De ble ignorert. Dette gjaldt også når de fremmede hadde norsk, og dermed kjent, utdanning og arbeidslivserfaring.

- For det tredje unnlot arbeidsgiverne å foreta individuell vurdering av søkere med minoritetsbakgrunn. Arbeidsgiverne la liten vekt på å skaffe seg informasjon om den formelle og uformelle kompetansen til hver arbeidssøker innen denne gruppen. De forutsatte at alle var like og baserte sin vurdering av den enkelte på mer eller mindre presis kunnskap og forestillinger om gruppen arbeidssøkeren tilhørte.

De tre strategiene siktet mot å redusere usikkerheten og øke forutsigbarheten ved ansettelser. Strategiene var fordelaktige for norske søkere med utdanning eller arbeidserfaring fra steder arbeidsgiveren kjente fra før eller lett kunne skaffe seg informasjon om. Motsatt var strategiene mindre gunstige for søkere med fremmedartet navn og/eller utdanning og bakgrunn. Jo mindre arbeidsgiver kunne forutsi om en søker, desto viktigere ble stereotype oppfatninger basert på kollektive kjennetegn ved gruppen søkeren tilhørte. Dette innebar ikke at arbeidsgiverne valgte bort noen søkere, men at usikkerhet ledet til forskjellsbehandling. Hver og en av de tre strategier arbeidsgiverne brukte for å minimalisere usikkerheten, resulterte i en preferanse for norske arbeidstakere. Samlet ga dette betydelige forskjeller.

Økonomiske konjunkturer, legale bestemmelser og omstillingsprosesser hører til rammebetingelsene. Hos en usikker arbeidsgiver fører disse faktorene til handlinger som genererer ulikhet mellom nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn. Ulikheten manifesterer seg på to måter:

- Nordmenn foretrekkes dersom det er mulig.
- Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn sorteres gjennomgående inn i spesifikke avdelinger, kjennetegnet av få muligheter for videre karriere og lav lønn.

11.3 Substansielle implikasjoner

Fra konstatering av funn, er substansielle implikasjoner neste tema. Spørsmålet er om arbeidsgivernes motiver og utfall bør kategoriseres som diskriminering. Som påpekt i kapittel 2, hevder Banton (1994) at man først må avdekke de konkrete hendelsene og deretter vurdere om de er moralsk akseptable. Grunnleggende sett berører denne siste typen vurderinger etiske og moralfilosofiske problemer knyttet til hva som er gode og riktige handlinger (Føllesdal, Walløe og Elster 1992:230 ff.). I den følgende diskusjon vurderes derfor arbeidsgivernes handlinger i lys av bedriftenes behov på den ene siden og formelle og uformelle normer på den andre.

Økonomiske konjunkturer – handling – ulikhet

Økonomiske konjunkturer er et usikkerhetsmoment som har stor betydning for de beslutninger som fattes i den enkelte bedrift. Hvor mange ansatte en bedrift skal ha og hvilke ferdigheter arbeidstokken må mestre, avhenger av etterspørselen etter bedriftens varer og tjenester. Etterspørselen følger konjunkturerne. Dette gjør at arbeidsgivernes ansettelsespolitikk blir skiftende. Spørsmålet her er om den usikkerhet skiftende konjunkturer skaper, oppmuntrer arbeidsgiverne til moralsk urettmessig forskjellsbehandling.

Tidligere i avhandlingen refererte jeg et eksempel hvor en arbeidsgiver la ned en avdeling for å redusere antall med synlig minoritetsbakgrunn i bedriften. Et annet sted ble også en avdeling hvor det jobbet mange med synlig minoritetsbakgrunn lagt ned; her skjedde nedleggelsen for å redusere lønnskostnadene og unngå at bedriften måtte gå inn. I begge eksemplene var handling og utfall identiske, men motivene var ulike. Dette illustrerer at når det gjelder spørsmålet om diskriminering, er det ikke nok bare å vite hva som skjedde. Motiv og kontekst må trekkes med i vurderingen. En nedleggelse hvor personer med synlig minoritetsbakgrunn rammes, er ikke nødvendigvis moralsk illegitim eller diskriminerende i seg selv. Men dersom motivet bak nedleggelsen er å redusere antall ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, handler arbeidsgiver diskriminerende.

Poenget ovenfor er tilsynelatende trivielt. I virkeligheten er valgene arbeidsgiverne står overfor som oftest mer komplekse fordi de kan velge mellom flere handlingsalternativer. Dermed må flere forhold trekkes inn i vurderingen av arbeidsgivers handlinger i hvert enkelt tilfelle. For det første gjelder dette kostnader og utgifter ved de ulike alternativene. For det andre dreier det seg om fordeler og ulemper for bedriften på kort og lang sikt. For det tredje må risikovurderinger knyttet til de ulike alternative trekkes inn. For det fjerde må det vurderes hvilken informasjon en arbeidsgiver kan forventes å ha om mulige alternative handlinger og deres konsekvenser.

Et konkret funn i de empiriske analysene var at arbeidsgiverne justerte kravene til søkere avhengig av tilgangen på arbeidskraft. Krav om språkferdigheter var for eksempel mer avhengig av konjunktorene enn av arbeidsoppgavene som faktisk skulle utføres. Eksemplet viser hvordan manglende språkferdighet gir arbeidsgivere en tilsynelatende legitim begrunnelse for forskjellsbehandling av personer med synlig minoritetsbakgrunn. Det diskriminerende ligger i at språkkravene brukes i en situasjon hvor de ikke er avgjørende for å kunne løse en arbeidsoppgave.

Lovverk og forskrifter – handling – ulikhet

I analysen viste jeg at forskriften om internkontroll resulterte i systematisk ulikhet mellom norske arbeidstakere og personer med synlig minoritetsbakgrunn. Spørsmålet er derfor om forskriften kan kategoriseres som diskriminering. Forskriften og konsekvensene av den kan analyseres ut fra skillet mellom tilsiktet og utilsiktet virkning, og erkjent versus ikke-erkjent utfall.⁴⁶ Dette kan mest oversiktlig framstilles i en firefeltstabell.

Det er rimelig å anta at den ulikhet forskriften førte til, ikke var tilsiktet fra myndighetenes side. Da forskriften ble innført, var trolig heller ikke konsekvensene av ordningen kjent. Innledningsvis kan forskriften og dens virkninger derfor plasseres i felt 4, som en ren utilsiktet konsekvens. Senere er det imidlertid avdekket at forskriften resulterte i systematisk ulikhet mellom ansatte med synlig minoritets-

46 Inndelingen er inspirert av Mertons (1968) skille mellom «manifeste og latente funksjoner».

Tabell 11.1 Mulige kombinasjoner i vurderingen av forskriften om internkontroll

	Tilsiktet	Ikke tilsiktet
Erkjent	1. Direkte diskriminering	2. Institusjonell diskriminering
Ikke erkjent	3. -----	4. Utilsiktete konsekvenser

bakgrunn og nordmenn (Rogstad 1997:200). Denne siden ved forskriften må nå kunne sies å være kjent av myndighetene. Følgelig må forskriftene vurderes ut fra posisjonen i felt 2. Dette reiser spørsmål om forskrift om internkontroll kan tolkes som et eksempel på det jeg har omtalt som institusjonell diskriminering.

Ulikheten som følger av forskriften om internkontroll kan forstås som det Boudon (1982) beskriver som utilsiktete konsekvenser (felt 4 i figuren). Begrunnelsen er at forskriften ikke inneholder eksplisitte krav om at arbeidstakere skal beherske norsk. I forskriften settes det imidlertid krav til kommunikasjon, og dette forutsetter et felles språk. I de aller fleste tilfeller vil fellesspråket være norsk, noe som rammer personer med et annet morsmål og gjør at forskriften om internkontroll fører til ulikhet. Siden ulikheten ikke er tilsiktet, er det imidlertid mulig å argumentere for at forskriften ikke kan regnes for å være diskriminerende. Ved en slik konklusjon legges det vekt på intensjonene med forskriften, ikke konsekvensene av den.

Forskriften tydeliggjør at et viktig problem når det gjelder diskriminering, er å vurdere forholdet mellom motiver og utfall. Selv om meningen med forskriften om internkontroll var god, ble resultatet forskjellsbehandling. Til tross for dette utilsiktete utfallet, er forskriften blitt opprettholdt. Kan det tolkes som diskriminering? Her kan det trekkes en parallell til straffeloven, hvor det skilles mellom ulike motiver for handling. I *Oversikt over Norges rett*, skriver Andenæs (1998:817) at en handling er utført med forsett dersom den handlende burde ha kjent til konsekvensene. Når det gjelder forskriften om internkontroll, kjenner nå myndighetene konsekvensene av ordningen. Om en bruker straffelovens skille mellom uaktsomhet, forsett og

overlegg, innebærer det at å opprettholde forskriften er forsettelig forskjellsbehandling – altså diskriminering.

En kan imidlertid spørre om hvilke alternative handlingsmuligheter som foreligger. I denne sammenheng må det understrekes at forskriften trolig virker fordelaktig for majoriteten av arbeidstakerne. Det mest relevante spørsmålet er derfor om det finnes effektive motstrategier til de uheldige konsekvensene. En nærliggende løsning er norsk kurs for ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Det diskriminerende element ved forskrift om internkontroll kan bare fjernes om praktiseringen kobles sammen med bedriftsintern norskopplæring. En slik strategi aktualiserer et normativt spørsmål om hvem som bør finansiere slike kurs: Myndighetene som utformet forskriften, arbeidsgiverne som praktiserer den eller personer med synlig minoritetsbakgrunn som rammes av den.

Omstillingsprosesser – handling – ulikhet

Bedriftsintern fleksibilitet og omstillinger er virkemidler arbeidsgiverne rår over for bedre å kunne tilpasse bedriftene innenfor skiftende økonomiske konjunkturer. De empiriske analysene viste at arbeidsgivernes ideer om fleksibilitet i stor grad resulterte i krav om kommunikative og sosiale ferdigheter. Omstillingskravene rammet særlig ansatte med synlig minoritetsbakgrunn ettersom de gjennomgående hadde mindre av slike ferdigheter enn de norske arbeidstakerne. Her samsvarer mine funn med andre undersøkelser fra Skandinavia, deriblant Schierup (1992), Schierup og Paulson (1994) og Augustsson (1996).

Bedriftsintern fleksibilitet kan være en økonomisk nødvendighet og er derfor ikke diskriminerende selv om omstillingsprosessene rammer ansatte skjevt. Fleksibilisering blir først diskriminerende når arbeidsgiver griper til dette virkemiddel i utide og stiller ansatte overfor urimelig krav i omstillingsprosessen. Dette illustrerer at bedømmelsen av hva som er diskriminering, som tidligere påpekt, i høy grad er situasjonsavhengig og må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Den følgende drøfting er derfor knyttet til konkrete eksempler.

I avhandlingen ble det vist til Nærnyt, hvor sertifiseringen av arbeidstakerne var i overensstemmelse med internasjonale stan-

darder som konkurransesituasjonen gjorde det nødvendig å følge. Sertifiseringskravene var derfor ikke grepet ut av luften, og omleggingen ble ikke gjort for å skille ut ansatte med synlig minoritetsbakgrunn. Dette fremgår av at sertifiseringsprøven ble gjort gjeldende for alle ansatte. Dessuten var standardene for sertifisering på Nærnytt fastsatt utenfor bedriften. Da det viste seg at personer med synlig minoritetsbakgrunn ble særlig rammet av sertifiseringskravene, la ledelsen på Nærnytt inn språkopplæring for å utjevne forskjellene og motvirke skjevhetene.

Det kan argumenteres for at i realiteten ble de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn på Nærnytt positivt diskriminert i omstillingsprosessen. I denne sammenheng er det imidlertid mer relevant å fremheve at kravene som ble stilt ved sertifiseringen, var i overensstemmelse med hva som er vanlig ved fleksibilisering. Omleggingen på Nærnytt kan derfor vanskelig kategoriseres som diskriminering, selv om den førte til større ulikhet. Eksemplet viser på nytt at en handling godt kan føre til ulikhet mellom ansatte med synlig minoritetsbakgrunn og nordmenn uten at handlingen derfor kan rubriseres som diskriminering.

Usikkerhet som kilde til diskriminering

Usikkerhet kan betraktes som et filter som virket inn på mange av vurderingene som ble gjort i de fire bedriftene. Funnet samsvarer med Stinchcombes (1990) betoning av usikkerhet som grunnlag for handling og de konsekvenser det får. I avhandlingen påvises det at arbeidsgivernes usikkerhet førte til forskjellsbehandling.

Det er nærliggende å tolke en slik form for usikkerhet som uttrykk for statistisk diskriminering (Phelps 1972, Arrow 1973, Aigner og Cain 1977). Her dreier det seg om arbeidsgivere som ikke makter å forholde seg til personer med synlig minoritetsbakgrunn enkeltvis, men som ser hver enkelt som representant for sin etniske gruppe og som bærer av gruppens forventede egenskaper. Det er dette som skjer når personer med synlig minoritetsbakgrunn utelukkes fordi det forventes at de kan norsk dårlig eller papirene deres fra utenlandske utdanningsinstitusjoner blir oversett fordi det er for ressurskrevende å verifisere informasjonen om utdannelsen.

Usikkerhet er altså koblet sammen med stereotype forestillinger og kategoriseringsprosesser. Mange av funnene i avhandlingen handlet om arbeidsgivernes mer eller mindre erkjente usikkerhet om hva personer med synlig minoritetsbakgrunn kunne og hvordan det var ventet at de ville mestre oppgavene fremover. Det er mulig at arbeidsgiverne brukte sin usikkerhet til en form for forhånds-dømming. Målet i første omgang må være å forstå hva usikkerheten bunner i.

Et moment som kan forklare den forhåndsdomming personer med synlig minoritetsbakgrunn ofte blir utsatt for, er at arbeidsgivernes usikkerhet er båret oppe av mangelfull informasjon. I diskusjonen om utdanning og yrkeserfaring pekte jeg på at arbeidsgivere i mange tilfeller ikke vet hva søkere fra andre land faktisk kan. Utfordringen er å få dem til å finne ut hvor og hvordan det er mulig å skaffe seg tilstrekkelig informasjon til å kunne foreta en saklig bedømmelse av alle søkerens kvalifikasjoner. Problemet er tilsynelatende av pragmatisk karakter, men er grunnleggende sett normative: Hvor mye tid, penger og andre ressurser er det rimelig at en arbeidsgiver skal bruke på å hente inn informasjon om hver enkelt arbeidssøker? Dersom en konkluderer med at det er illegitimt å sette en grense for hvor mye ressurser som skal brukes, løses tilsynelatende problemet. I virkelighetens verden derimot, vil de fleste akseptere at det går en grense. Dermed åpnes det for at en arbeidsgiver kan benytte skjønn, noe som innebærer en erkjennelse av at det er vanskelig å utforme universelle regler.

Skjønnsmessige vurderinger er avgjørende når formell og uformell kompetanse skal vurderes. I de tilfelle hvor formell kompetanse kan dokumenteres, er vurderingen frikoblet fra skjønn. Men det er ofte problematisk å dokumentere innholdet og relevansen i utdanninger og arbeidserfaringer fra andre land. Problemet er enda mer omfattende når det gjelder uformell kompetanse. Derfor må arbeidsgiverne ofte foreta vurderinger basert på erfaringer og antakelser. Om en arbeidsgiver har liten personlig erfaring med ansatte med synlig minoritetsbakgrunn, vil vedkommende ofte ha lite å sette opp mot stereotype forestillinger. I slike tilfelle stenger arbeidsgiveres mangel på kunnskap og erfaring for forestillingen om

individuell variasjon. Stereotype forestillinger bidrar til at arbeidsgiverne ikke ser personer med synlig minoritetsbakgrunn som individer, men som representanter for en gruppe. Dette gjør at ytre og synlige kjennetegn blir avgjørende.

Generaliseringer kan slå negativt ut for personer med synlig minoritetsbakgrunn. Spørsmålet her er derfor om slik forhåndsdomming er en form for diskriminering. Tidligere la jeg vekt på at arbeidsgiverne må kunne bruke skjønn. Skjønn er en forhåndsdom som er legitim når kunnskap og erfaring brukes til å bedømme den enkelte søker, men som er illegitim når arbeidsgiver tillegger ytre kjennetegn som hudfarge, navn og etnisk tilhørighet relevans for sin vurdering av om en søker er skikket for det arbeid som skal utføres.

11.4 Teoretiske implikasjoner

Det økonomisk-sosiologiske perspektivet har gjort det mulig å beskrive og forstå samspillet mellom aktører og rammebetingelser på ulike nivåer og hvordan de samvirker. Tilnærmingen er derfor egnet til både å gripe og begripe en kompleks empiri.

Mer overordnet kan avhandlingen tjene som et teoretisk begrundet, og empirisk forankret, argument for å anlegge en bred tilnærming til studier av etniske relasjoner i arbeidslivet. Den teoretiske forutsetning som ble gjort i avhandlingens innledning – at handlinger må studeres i lys av de sosiale relasjonene og institusjonelle rammene aktørene inngår i – er derfor underbygget. På den måten illustrerer avhandlingen at valg av et økonomisk-sosiologisk perspektiv har metodologiske implikasjoner. Det viktigste er krav om at dataene som samles inn må omfatte informasjon om både de ulike aktørene og de institusjonelle rammebetingelsene.

Tidligere forskning om situasjonen for synlige minoriteter på arbeidsmarkedet har i stor grad brukt spesifikke teorier som er utformet for å gi forståelse av etniske relasjoner. Et ønske med denne avhandlingen har vært å åpne tematikken omkring etniske relasjoner. Dette er gjort ved å velge en tilnærming hvor synlige minoriteter betraktes som én av flere utsatte grupper på arbeidsmarkedet.

Analysen av deres situasjon søkes derfor forstått i lys av generelle prosesser i arbeidslivet.

Det er imidlertid igjen grunn til å betone at utvalget som er studert i avhandlingen, ikke er representativt. En studie av fire bedrifter i privat sektor kan ikke generaliseres til det øvrige arbeidsmarkedet. Avhandlingen er derfor først og fremst et bidrag til å synliggjøre mønstre og sammenhenger i et komplekst empirisk materiale. For å avgjøre hvorvidt funnene som er gjort gjelder for andre bedrifter, og i andre deler av arbeidsmarkedet, er det nødvendig å gjennomføre bredt anlagte analyser med større, og eventuelt representative, utvalg.

11.5 Mot en konklusjon

Felles for emnene som er diskutert i denne avhandlingen, er at de er som kameleoner og har potensiale til å kunne tolkes som diskriminering. I hvert tilfelle vil vurderingen være avhengig av omstendighetene. Det er derfor nærliggende å minne om at diskriminering synes å være et situasjonelt og kontekstuel fenomen. Med dette menes at man bare kan vurdere om en handling er diskriminerende ved å analysere den i lys av sin sammenheng.

Et hovedfunn i de empiriske analysene kan formuleres som *det store i det små*. Beslutninger som isolert sett har liten betydning, akkumuleres og resulterer samlet i systematisk ulikhet mellom nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn. Små preferanser får store konsekvenser, var konklusjonen i analysen av ansettelsesprosessen. Igjen og igjen velger arbeidsgiverne nordmenn, dersom det er mulig. Hver enkelt beslutning kan forsvares med økonomiske argumenter og er følgelig legitim og ikke uttrykk for diskriminering. Og likevel? Summen av alle de enkeltstående tilfellene gir massiv ulikhet. For personer med synlig minoritetsbakgrunn oppleves forskjellsbehandlingen som systematisk. Arbeidsgiverne derimot, forklarer ulikheten som resultat av en serie enkeltstående episoder. Diskrepansen er slående. Avslutningsvis er det derfor rimelig å se ut over de situasjonelle og kontekstuelle tolkninger av empiriens enkeltepisoder og på nytt reise det grunnleggende spørsmål om

sammenhengen mellom ulike former for diskriminering og forskjellene på arbeidsmarkedet.

I alle de undersøkte bedriftene møtte jeg generaliserte oppfatninger og fortolkninger av hvordan personer med synlig minoritetsbakgrunn fungerte som arbeidstakere. Det avgjørende er ikke om oppfatningene stemmer, men at de norske arbeiderne og arbeidsgiverne mente at det var avgjørende forskjeller mellom norske arbeidstakere og personer med synlig minoritetsbakgrunn. Det kan derfor være hensiktsmessig å skille mellom *faktiske* og *forestilte* forskjeller.

Faktiske forskjeller er noe alle kan konstatere. De er påviselige. Forestilte forskjeller trenger ikke å ha rot i virkeligheten. De kan være fantasiprodukter. Et sentralt moment i denne sammenheng er at det er arbeidsgiverne som har makten. Det de oppfatter som forskjellig, får betydning uavhengig av om vurderingen er faktisk riktig eller ikke. Derfor får det store konsekvenser når arbeidsgiverne skjærer alle med synlig minoritetsbakgrunn over en kam og tilskriver dem felles egenskaper og væremåte. Slike tilskrevne forskjeller kan lett bli selvopplyllende profetier.⁴⁷

Om selvopplyllende profetier skriver Merton (1984:53–54 i Østerberg): «Opprinnelig er spådommen grunnet på en feilaktig vurdering av tingenes tilstand, men gjennom det handlesett som spådommen fremkaller, virker det til sist, når spådommen er gått i oppfyllelse, som om den var grunnet på en riktig vurdering». Ideen er at aktørens oppfatninger forandrer det opprinnelige og skaper en ny virkelighet, selv om oppfatningene kanskje var feilaktige i utgangspunktet. På denne måten kan forestilte forskjeller både inngå som beslutningsgrunnlag, og skape forskjeller som opprinnelige ikke var der.

En av de viktigste formene for forskjellsbehandling som ble avdekket i avhandlingens empiriske del, var at arbeidsgiverne la vekt på at nordmenn er forskjellige, mens de behandlet personer med synlig minoritetsbakgrunn som om de skulle være like. Arbeids-

47 Selvopplyllende profetier knyttes gjerne til det såkalte Thomasteoremet: «If men define situations as real, they are real in their consequences» (Thomas and Thomas 1928:572, gjengitt i Collins 1988:265)

giverne satte altså likhetstegn mellom synlige kjennetegn og personlige egenskaper. Samtidig mente alle arbeidsgiverne i de fire undersøkte bedriftene at de bygget på legitime og ikke-diskriminerende vurderinger. Riktignok førte deres handlinger til systematisk ulikhet mellom personer med synlig minoritetsbakgrunn og norske arbeidstakere, men dette var ikke tilsiktet og derfor legitimt.

Det fremstår ikke uten videre som rettmessig når forestillinger om kollektive forskjeller får styre arbeidsgivernes vurderinger og behandling av personer med synlig minoritetsbakgrunn. Problemet er imidlertid at arbeidsgivere som ikke har annen informasjon, lett blir bytte for vanlige forestillinger om forskjeller. I en situasjon hvor det settes likhetstegn mellom synlig minoritetsbakgrunn og lav kompetanse, vil arbeidsgiverne ha både motiv og mulighet til å skape ulikhet ved å velge norske arbeidstakere. Som rasjonelle bedriftsledere må de velge det som er best for bedriften. Dette er ikke bare deres rett, men også deres plikt.

11.6 Avslutning

Avhandlingens utgangspunkt var spørsmålet om hva som forklarer den observerbare ulikheten på arbeidsmarkedet mellom nordmenn og personer med synlig minoritetsbakgrunn. Det hovedsvar som er gitt, er at arbeidsgiverne driver systematisk forskjellsbehandling og velger bort personer med synlig minoritetsbakgrunn ut fra en vurdering av faktiske og forestilte forskjeller.

Blant de begrunnelser som ble oppgitt for forskjellsbehandlingen, var dårlige norskkunnskaper, gal utdanning, samt manglende kjennskap til norsk arbeidsliv og samfunn de tre vanligste. Slike begrunnelser ble koblet sammen med forventede forskjeller og brukt til å legitimere beslutninger som resulterte i at nordmenn ble foretrukket. Personer med synlig minoritetsbakgrunn ble også rammet av en rekke, tilsynelatende uangripelige sirkelresonnementer, som blant annet:

- For å få jobb forutsettes en type kompetanse som man først får med arbeidserfaring.

- For å være attraktiv arbeidskraft forutsettes sosial integrasjon på lik linje med nordmenn. Samtidig må personer med synlig minoritetsbakgrunn ikke bli så økonomisk integrert at de krever samme arbeidsforhold som norske arbeidere.
- For norske arbeidstakere blir lang ansiennitet vurdert som tegn på stabilitet, mens ansiennitet blant ansatte med synlig minoritetsbakgrunn blir tolket som mangel på endringskompetanse.

Felles for alle begrunnelser og resonnementer som lå bak forskjellsbehandlingen, er at de ikke umiddelbart kan tolkes som uttrykk for diskriminering. Vurdert ut fra situasjonen, handlet arbeidsgiverne rasjonelt i hvert enkelt tilfelle. Den ulikhet som ble resultatet av de mange små beslutninger, var en utilsiktet konsekvens. Og like fullt, hvis diskriminering ikke forklarer avhandlingens problem – hva skyldes det da at ulikheten stadig reproduseres? Er det kanskje slik at arbeidsgivernes uangripelighet er det egentlige likestillingsproblemet? Det kan se slik ut. Arbeidsgiverne har et bredt repertoar av legitime begrunnelser for forskjellsbehandling. Ved behov kan de trekke nær sagt et hvilket som helst kort opp av hatten og hver gang komme unna beskyldninger om diskriminering. En viktig del av problemet er å få arbeidsgivere som handler i mikro til å se de samlede konsekvensene de enkeltstående handlingene får i makro. Dette forutsetter arbeidsgivere som evner å se ut over egne beslutninger og handlinger.

Denne avhandlingen kan forhåpentligvis bidra til å vise at universelle definisjoner av diskriminering må suppleres med en situasjonell og kontekstuell tilnærming. Søkelyset må rettes mot mulighetene for å påvirke arbeidsgivernes legitime beslutninger, mer enn hvorvidt deres begrunnelser er legitime eller illegitime. Ensidig oppmerksomhet mot illegitim diskriminering bidrar til å ta fokus bort fra områder hvor økt innsats kan føre til større grad av resultatlikhet. For selv om arbeidsgivernes enkelthandlinger kan forsvares, er det kanskje på tide å spørre om myndighetenes ansvar. Hvordan skal

arbeidsgivernes frihet innskrenkes slik at synlige minoriteter slippes til i arbeidslivet på linje med norske arbeidstakere? Hvem skal se til at en arbeidsgiver tar sin rolle som samfunnsaktør på alvor?

Diskusjoner om diskriminering er alltid vanskelige. En medvirkende årsak til dette er at begrepet diskriminering er flertydig og debatten politisert. Når alt kommer til alt er det imidlertid ikke avgjørende hvilken etikett man klistrer på ulikheten. For en samfunnsforsker er det mer vesentlig å peke på hva som kan gjøres for å nå de politiske målsetninger om likebehandling av alle arbeidstakere. Derfor har jakten på årsaksforklaringer vært drivkraften i denne avhandlingen. Handlingsanalyser er her en viktig komponent fordi disse gir mulighet til å forstå aktørene. Ønsket om å forstå må imidlertid ikke feiltolkes som aksept av aktørenes handlinger.

Påvisningen av at ulikheten må forstås som et relasjonelt og institusjonelt fenomen burde imidlertid få politiske implikasjoner for integreringsarbeidet. Økt integrasjon krever innsats på flere områder samtidig. Her er det fristende å vise til metaforen som sier at når et teppe skal løftes, må det tas tak i alle fire hjørner på samme tid. I denne sammenheng utgjøres de fire hjørnene av *arbeidsgivere* som må bevisstgjøres om rimelige og urimelige krav og oppøves i kulturforståelse, *personer med synlig* minoritetsbakgrunn som må tilegne seg salgbar kompetanse og trenes i å synliggjøre den, *myndigheter* som må legge opp til ordninger for relevant kvalifisering og få gjennomført prosedyrer for godkjenning av utdanninger fra andre land, og *partene i arbeidslivet* som må sette utfordringen på dagsorden og videreføre rollen som brobygger mellom arbeidstaker og bedrift. Kort sagt, det er behov for en flersidig kvalifisering til et flerkulturelt samfunn. I dette arbeidet må faktiske forskjeller reduseres gjennom opplæring, mens forestilte forskjeller må imøtegås med informasjon. Først ved å redusere både de faktiske og de forestilte forskjellene er det mulig å gjøre noe med ulikheten og derigjennom realisere målet om likeverdighet.

Referanser

- Acker, J (1997), «Rewriting Class, Race and Gender: Problems in Feminist Rethinking». *Sosiologisk tidsskrift*, 5:93–107.
- Aigner, D. J. and G. G. Cain (1977), «Statistical Theories of Discrimination in labour Market». *Industrial Labour Relations Review*, 31: 175–187.
- Allport, G. (1954), *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley: Cambridge Mass.
- Althausen, R. P. (1989), «Internal Labor Markets». *Annual Review of Sociology*, 15: 143–161.
- Andenæs, J (1998), «Strafferett, kriminologi og straffeprosess». I Knophs *Oversikt over Norges rett*. Oslo: Universitetsforlaget
- Arbeidsdirektoratet (1996), *Samarbeidsopplegg for bedre integrering av innvandrere i arbeidslivet. Rapport fra arbeidsgruppe*. Oslo: Arbeidsdirektoratet.
- Arrow, K. (1973), «The theory of discrimination». I O.Ashenfelter og A.Rees (eds.), *Discrimination in the Labor Market*. Princeton: Princeton University Press.
- Atkinson, J. (1984) «Manpower strategies for Flexible Organizations», *Personnel Management*. August: 28–31.
- Aubert, Vilhelm (1954), *Om straffens sosiale funksjon*. Oslo: Akademisk forlag.
- . (1982), *Ufred*. Oslo: Pax.
- Augustsson, G. (1996), *Etniske relasjoner i arbeidslivet – Teknik, arbeidsorganisation och etnisk diskriminering i svensk bilindustri*. Umeå: Umeå universitet.
- Bakken, A. (1995), *Opprykksforskjeller mellom kvinner og menn i et internt arbeidsmarked. En forløpsanalyse av departementene 1978–1990*. Rapport 95:17. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Banton, M. (1992), «The Nature and Causes of Racism and Racial Discrimination». *International Sociology*, 7: 69–84.
- . (1994), *Discrimination*. Buckingham: Open University Press.
- . (1995) «Rational Choice Theories». *American Behavioural Scientist*, 38: 478–497.
- . (1997a), «Debates. The ethics of practice-testing». *New Community*, 23:413–420.

- . (1997b) «Rational Choice in Ethnic Stratification». Paper presentert på European Consortium for Sociological Research's konferanse. Stockholm 1997.
- . (1998), *Racial Theories*. Second edition. Cambridge: Cambridge University Press.
- Barth, F. (1969), «Introduction». I F. Barth (ed.), *Ethnic groups and boundaries: the social organization of culture difference*. Bergen/Oslo: Universitetsforlaget.
- Barth, E. og H. Yin (1994), «Karriere- og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i departementene». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 11: 141–145.
- Becker, G. [1951] (1971), *The Economics of Discrimination*. 2nd edition. Chicago: University of Chicago Press.
- . (1964), *Human Capital*. New York: Norton.
- Becker, H. S. [1973] (1983), *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. New York: Free Press.
- Beek K. V. (1993), *To be Hired or not to be Hired: The Employer Decides*. Amsterdam: University of Amsterdam.
- Benum, E. (1998), *Overflod og fremtidsfrykt 1970 –*. Oslo: Aschehoug.
- Berg, B. (1992), *Bakerst i køen. Om flyktingers deltakelse på arbeidsmarkedet*. Trondheim: Sintef.
- Blom, S. og A.A. Ritland (1997), «Trang økonomi, men færre enn antatt opplever diskriminering». *Samfunnsspeilet*, 1/97. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Blom, S. og D. Ellingsen (1998), «Økende toleranse i gode tider». *Samfunnsspeilet*, 6/98. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Borchgrevink, T. (1996), *Kultur møter i arbeidslivet. En litteraturstudie*. Rapport 96:21. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Boudon, R. (1982), *The Unintended Consequences of Social Action*. London: Macmillan.
- Bovenkerk, F. (1992), *Testing Discrimination in Natural Experiments. A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of «race» and ethnic origin*. Geneva: International Labour Office.
- Braddock, J.H. og J.M. McPartland (1987), «How Minorities Continue to Be Excluded from Equal Employment Opportunities: Research on Labor Market and Institutional Barriers». *Journal of Social Issues*, 43:5–39.
- Broomé P. m.fl (1996), *Varför sitter «brassen» på bänken? eller Varför har invandrarna så svårt att få jobb?* Stockholm: SNS Förlag.
- Broomé, P. og A.K. Bäcklund (1998), *S-märkt. Företagets etiske vägval*. Stockholm: SNS Förlag.
- Brown C. (1990), *Racial Discrimination in the British Labour Market*. London: Employment Institute.
- Brox, O., (1991), «Jeg er ikke rasist, men...». *Hvordan får vi våre meninger om innvandrere og innvandring?* Oslo: Gyldendal.
- Brox, O. og D. Juvkvam (1999), *Byfattigdom og bygdeungdom*. Rapport 1999:14. Oslo: Norsk insitutt for by- og regionsforskning.

- Cain, G.C. (1986), «The economic analysis of labor market discrimination: A survey». I O.Ashenfelter og R.Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam og New York: Elsevier Science Publishers BV.
- Cashmore, E. (1996), «Institutional racism». I E. Cashmore (ed.), *Dictionary of Race and Ethnic Relations*. London: Routledge.
- Coleman, J. (1986), «Social Theory, social research, and a theory of action». *American Journal of Sociology*, 92: 1309–1335.
- . (1990), *Foundations of Social Theory*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Cole, J. (1979), *Fair Science. Woman in the Scientific Community*. London: Free Press.
- Collins, R. (1988), *Theoretical Sociology*. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.
- Croce, B. (1969), *Estetikk som vitenskap om uttrykket*. Oslo: Johan Grundt Tanum Forlag.
- Cross, M., J. Wrench og S. Barnett (1990), *Ethnic Minorities and the Careers Service; An Investigation into Process of Assessment and Placement*. Paper No. 73. London: Department of Employment Reserach.
- Cross, M. og R. Waldinger (1997), *Key Issues for Research and Policy on Migrants in Cities. Metropolis*. Utrecht: ERCOMER Publications office.
- Darity Jr. W. og P. L. Mason (1998), «Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender». *Journal of Economic Perspectives*, 12: 63–90.
- Doeringer, P.B. and M. Piore (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Policy*. Lexington: Mass Heath.
- Djuve, A. B. og K. Hagen (1995), «Skaff meg en jobb». Rapport nr. 184. Oslo: Fafo.
- Djuve, A. B. og J. Rogstad (1999), «Del I: Innvandrere – Framtidens olje?». I A.B. Djuve, J. Rogstad, J.A. Snoen og E. Bruce, *Innvandrere – Framtidens olje?*. Rapport 1. Horisont 21. Oslo: ECON.
- Drew, D., Gray, J. og Sime, N. (1992), *Against the odds: The Education and Labour market Experiences of Black young People*. Paper. No. 68. Sheffield: Employment Department Reserach and Development
- Eidheim, F. (1993), *Sett nordfra. Kulturelle aspekter ved forholdet mellom sentrum og periferi*.
- Ehn, B. (1981), *Arbetets flytande gränser*. Stockholm: Bokförlaget Prisma.
- Elster, J. (1989), *The cement of Society. A study of social order*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Engelstad, F. (1999), «Demokrati og makt – samfunn og bedrift». I Ø. Østerud m.fl. (red.), *Mot en ny maktutredning*. Oslo: ad Notam Gyldendal.
- Eriksen, E. O. (red.) (1996), *Det nye Nord-Norge : avhengighet og modernisering i nord*. Bergen-Sandviken: Fagbokforlaget.
- Feagin, J. R. (1994), «The Continuing Significance of Race: Antiblack Discrimination in Public Places» i F. Pincus og H.J.Ehrlich (eds.) *Race and Ethnic Conflict*. Boulder: Westview Press.

- Ferrari de Carli, E. (1993), *Kollega, venn eller fremmed? Pakistansk betjening i norsk kontekst: En avdeling ved A/S Oslo sporveier*. Universitetet i Oslo: Institutt og museum for antropologi (hovedoppgave).
- Fullinwider, R.K. (1980), *The Reverse Discrimination Controversy. A Moral and Legal Analysis*. Totowa: Rowan and Littlefield.
- Færden, I. (1988), *Rapport fra forprosjekt om forskning på feltet arbeidsmarked og innvandrere*. Rapport 88:5. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Føllesdal, D, L. Walløe og J. Elster (1992), *Argumentasjonsteori, språk, og vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gallie D. og M. White (1994), «Employer Policies, Employee Contracts, and Labour Market Structure». I J. Rubery og F. Wilkinson (eds.), *Employer Strategy and The Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- Goldthorpe, J. (1997), «Current issues in comparative macrosociology: A debate on methodological issues». I G. Brochmann m.fl. (eds.), *Comparative social research. Metodological issues in comparative social science*. London: Jai Press Inc.
- Gonczi, A. og P. Hager (1994), «The Distinction between Skills Based and Qualifications Based Procedures for Recognizing Migrants' Professional Skills». *International Migration*, 32: 127–144.
- Granovetter, M. (1973), «The Strength of Weak Ties». *American Journal of Sociology*, 78: 1360–1380.
- . [1974] (1995), *Getting a job: A Study of Contact and Careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- . (1981), «Toward a Sociological Theory of Income differences». I I. Berg (ed.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*. New York: Academic Press.
- . (1985), «Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness». *American Journal of Sociology*, 91: 481–510.
- . (1988), «The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View». I Farkas, G. and P. England (eds.), *Industries, Firms and Jobs. Sociological and Economic Approaches*. New York: Plenum Press.
- . (1990), «The Old and New Economic Sociology: A History and an Agenda», Friedland, R. og A. F. Robertson: *Beyond the Marketplace. Rethinking Economy and Society*. Berlin: Aldine de Gruyter.
- . (1992), «Economic Institutions as Social Constructions: A Framework for Analysis». *Acta Sociologica*, 35:3–11.
- . (1995), «The Economic Sociology of Firms and Entrepreneurs». A. Portes (ed.), *The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*. New York: Russel Sage Foundation.
- Granovetter, M. og R. Swedberg (1992), *The Sociology of Economic Life*. Boulder: Westview Press.
- Gras, M. og F. Bovenkerk (1995), *Preventing Racism at the Workplace – The Dutch National Report*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- Gulbrandsen, T. (1993), *Norsk arbeidslivsforskning. En gjennomgang av forskning om arbeidslivet 1950–90*. Rapport 93:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Hansen, M.N. (1997), «Sosiale nettverk, rekrutteringskanaler og lønn i det norske arbeidsmarkedet». I *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 38: 171–195.
- Hauger, T. (1979), «I nøden spiser fanden fluer». I T. Hanisch m.fl. (red.), *Marked for arbeid. Lønnsarbeider i velferdssamfunnet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hayfron, J.E. (1998), *Labour market experience of immigrants in Norway*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Hepple, B. (1992), «Have Twenty-five Years of the Race Relations Acts in Britain Been a Failure?». I B. Hepple and E. M. Szyszczak (eds.) *Discrimination: The Limits of the Law*. London: Mansell.
- Hellevik, O. (1991), *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hernes, G. (1974), «Om ulikhetens reproduksjon». I *I forskningens lys*. Oslo: NAVF.
- . (1989), «The Logic of The Protestant Ethic», *Rationality and Society*, 1: 123–162.
- Hernes, G. og K. Knudsen (1990), *Svart på hvitt*. Rapport 109. Oslo: Fafo.
- Hjernø, J. (1991), «Migrant and Refugees and the Danish Labour Market» *New Community*, 18: 75–87.
- Høgmo, A. (1998), *Fremmed i det norske hus. Innvandreres møtes med bygdesamfunn, småby og storby*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- . (1996), «Jo mer vi er sammen, jo mer fremmede vi blir». I T.H. Aase (red.), *Metodologiske tilnæringer til studiet av fordommer og diskriminering*. Oslo: Norges Forskningsråd.
- Høgsnes, G. (1994), *Collective Wage Bargaining and the impact of Norms of Fairness – an Analysis Based on the Norwegian Experience*. Report 94:8 Vol. I og II. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- . (1999), *Krone for krone. Lønnsforhandlinger og fordelinger*. Oslo: ad Notam Gyldendal.
- Jawson, N. og D. Mason (1991), «Economic Change and Employment Practice: Consequences for Ethnic Minorities». I M. Cross og G. Payne (eds.), *Work and the Enterprise Culture*. London: Falmer.
- Jenkins, R. (1986) *Racism and recruitment. Managers, organisations and equal opportunity in the labour market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- KAD (1993), *Handlingsplan for bedre bruk av innvandreres kompetanse*. Oslo: Kommunal- og arbeidsdepartementet.
- . (1997), *Forbud mot etnisk diskriminering*. Pressemelding 16.05.97. Oslo: Kommunal- og arbeidsdepartementet.
- . (1997), *Styrket vern mot diskriminering*. Pressemelding 02.12.97. Oslo: Kommunal- og arbeidsdepartementet.

- . (1998), «Stortinget har vedtatt forbud mot diskriminering ved ansettelser», i *Nyhetsbrev om norsk flyktning og innvandringspolitikk*. nr. 4. Oslo: Kommunal- og arbeidsdepartementet.
- Kirschenman, J. og K. Neckerman (1994), «We'd Love to Hire Them, But...» The Meaning of Race for Employers». I F. Pincus og H.J.Ehrlich (eds.), *Race and Ethnic Conflict*. Boulder: Westview Press.
- Kjelsrud, M. (1992), «Innvandrerne rammes hardest av lavkonjunkturen». *Samfunnsspeilet*, 1/92. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- . (1996): «Høyt utdannet, men lite etterspurt arbeidskraft?». *Samfunnsspeilet*, 2/96. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Kjelsrud, M. og J.E. Sivertsen (1997), «Arbeidsmarkedet». I Kåre Vassenden (red.), *Innvandrere i Norge. Hvem er de, hva gjør de og hvordan lever de?* Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Knoph, R. (1921), *Hensiktens betydning for grensen mellom rett og urett*. Kristiania: Olaf Norlis Forlag.
- Korbøl, A. (1988), *Kulturforskjeller og gjensidig forståelse*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- KRD (1998), *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 1998–2000*. Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet.
- KRD (1999), *Arbeidskraftbehov og rekruttering fra utlandet*. Rapport fra en tverrdepartemental arbeidsgruppe. Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet.
- Kvitastein, O.A., Johansen, S.T. og Supphellen, M. (1996), *Rekruttering av innvandrere med høyere utdanning*. Rapport 71/96. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Kurthen, H. (1993), «Corporate Human Resource Policies Dealing with a Multicultural Workforce: West Berlin and Toronto in Comparison». I H. Rudolph og M. Morokvasic (eds.), *Bridging States and Markets, International Migration in the Early 1990s*. Berlin. WZB.
- Lange, A. og C.Westin (1981), *Etnisk diskriminering och social identitet*. Stockholm LiberFörlag.
- Lange, A. (1995), *Innvandrere och diskriminering: en enkät och intervjuundersökning om etnisk diskriminering på oppdrag av Diskrimineringsombudsmannen*. Stockholm: CEIFO, Stockholms universitet, Statistiska centralbyråen.
- Larsen, K. A. (1995), *Arbeidskraft- og kompetanseregnskap for Oslo og Akershus 1995*. Oslo: ECON.
- . (1999), *For mye utdanning*. Notat 4/99. Oslo: ECON.
- Larsen, K. A. m.fl (1997), *Bedriften som lærested. En gjennomgang av etter- og videreutdanning i norske bedrifter*. Rapport nr. 212. Oslo: Fafo.
- Lee, G. og J. Wrench (1983), *Skill seekers – Black Youth, Apprenticeships and Disadvantage*. Leicester: National Youth Bureau.
- Longva, P. og O. Raaum (1996), *Arbeidsledighet og inntekt blant innvandrere i Norge*. Rapport 101/96. Oslo/Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.

- Lundahl, M. og E. Wadensjö (1984), *Unequal Treatment. A Study in the Neo-Classical Theory of Discrimination*. New York: New York University Press.
- Lunden, K. (1988), *Økonomi og samfunn. Synspunkt på økonomisk historie*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lysgaard, S. [1961] (1985), *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Magerøy, J. (1995), *Innvandrere på arbeidsmarkedet – situasjonsbilder fra Tyskland, Frankrike, Storbritannia og Norge*. Rapport 95:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Massey m.fl. (1993), «Theories of International Migration: A Review and Appraisal». *Population and Development Review*, 19: 431–466.
- Merton, R. K. (1936), «The Unanticipated Consequences of Purposive Social Action». *American Sociological Review*. 1: 894–904.
- . (1948), «Discrimination and the American Creed». I R. M. MacIver (ed.), *Discrimination and the National Welfare*. New York: Harper & Bros.
- . (1968), *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.
- . (1984), «Selvoppfyllende profeti». I D. Østerberg (red.), *Handling og samfunn*. Oslo. Pax.
- Mill, J. S. [1843], (1967), *A System of Logic: Ratiocinative and Inductive*. Toronto: University of Toronto Press.
- Myrvold, T. M. (1990), *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten*. Rapport 90:5. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- NOU (1997:25), *Ny kompetanse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ngan-Ling Chow, E. D. Wilkinson M. B. Zinn (1996), *Race, Class and Gender. Common Bonds, Different Voices*. London Sage.
- Næss, R. (1985), *Innvandrere på norske arbeidsplasser. En studie av tyrkiske og pakistanske innvandreres situasjon på et utvalg arbeidsplasser*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Nygaard, B. (1997), *Arbeidsformidling av innvandrere i Larvik*. Larvik: Arbeidskontoret.
- Olberg, D. (1990), *Fleksibilitet og fagorganisering*. Rapport 97. Oslo: Fafo.
- . (1995), *Endringer i arbeidslivets organisering*. Rapport 183. Oslo: Fafo.
- Oaxaca, R. (1973), «Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets». *International Economic Review*, 14:693–709.
- Olsen, K.M. og A. Mastekaasa (1997), *Forskning om sykefravær – en oppsummering og vurdering av perioden 1980–96*. Rapport 97:3. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Olsen, K.M. og H. Torp (1998), *Fleksibilitet i norsk arbeidsliv*. Rapport 98:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Paulson, S. (1994), «Personalrekruttering – en nyckelfråga». I Schierup, C.U. og S.Paulsson (red.), *Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik*. Stockholm: Carlssons.
- Petersen og L. Morgan (1992), «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn – hva skyldes de?». *Søkelys på arbeidsmarkedet* 9: 134–142.

- Petersen, T. m.fl. (1994), «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 35: 155–189.
- Petersen, T. (1995) «The Principal-Agent Relationships in Organizations». I P. Foss (ed.), *Economic Approaches to Organizations and Institutions. An introduction*. Aldershot: Dartmouth.
- Petersen, T. m.fl. (1998), «Offering a Job: Meritocracy and Social Networks». First version, June 10th, 1998. Endelig versjon trykkes i *American Journal of Sociological Research*.
- Phelps, E. (1972), «The Statistical Theory of Racism and Sexism». *American Economic Review*, 62: 659–661.
- Pickvance, C.G. «Comparative Urban Analysis and Assumptions About Causality». *International Journal of Urban and Regional Research*, 10: 162–184.
- Piore, M. (1979), *Birds of Passage. Migrant Labour and Industrial Societies*. London: Cambridge University Press.
- Portes, A. (ed.) (1995a) *The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*. New York: Russel Sage Foundation.
- Portes, A. (1995b) «Economic Sociology and the Sociology of Immigration: A Conceptual Overview», A. Portes (ed.) *The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*. New York: Russel Sage Foundation.
- Ragin, C. (1987), *The Comparative Method. Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. Berkeley: University of California Press.
- . (1994), *Constructing Social Research*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Räthzel, N. (1995), *Preventing Racism at the Workplace – The German National Report*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Rogstad, J. (1995a) «Innvandrere og arbeidsmarkedet i Norge» I Magerøy, J.(red.), *Innvandrere på arbeidsmarkedet – situasjonsbilder fra Tyskland, Frankrike, Storbritannia og Norge*, Rapport 95:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- . (1995b), *Innvandrere med lav kompetanse – hvem er de og hvilke problemer har de?* Rapport 95:10. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- . (1995c), «Arbeidsledige innvandrere i Oslo». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 12: 123–128.
- . (1996), «Etikk og metode – noen problemer i studiet av diskriminering». *Sosiologisk tidsskrift*, 4: 197–218.
- . (1997), «Fargeblinde arbeidsgivere eller (u)tilsiktet ulikhet». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 14: 197–201.
- . (1998), *Innvandrere og arbeid – en empirisk studie i fire bedrifter*. Rapport 98:8. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Rogstad, J. og O. Raaum (1997), *Utstøting fra arbeidsmarkedet blant arbeidstakere med innvandrerbakgrunn*. Rapport 74/97. Oslo/Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Rolland, A.L. (1995), *Etnisk diskriminering i arbeidslivet*. Skriftserie nr. 10/1995. Oslo: Institutt for offentlig rett.

- Sassen, S. (1995), «Immigration and Local Labor Markets», i A. Portes (ed.), *The Economic Sociology of Immigration*. New York: Russel Sage Foundation.
- Schierup, C. U. (1992), *Indvandrerne på det danske arbejdsmarked. Strukturændringer, diskriminering og alternativer*. København: FAT.
- Schierup, C. U. og S. Paulsson (red.) (1994), *Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik*. Stockholm: Carlssons.
- Schierup, C. U. m. fl. (1994), «Den interna arbetsmarknaden. Etniska skiftningar och dequalifisering». I C. U. Schierup og S. Paulsson (red.) (1994), *Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik*. Stockholm: Carlssons.
- Shibutani, T. K. M. Kwan (1965), *Ethnic Stratification. A Comparative Approach*. New York: The Macmillan Company.
- Simmel, G. [1908] (1971), «The Stranger». I *On Individuality and Social Forms*. Chicago: University of Chicago Press.
- . (1984), «Divide et impera». I D. Østerberg, *Handling og samfunn*. Oslo: Pax.
- Sivertsen, J. E. (1995): «Høy arbeidsledighet blant innvandrere», *Samfunnsspeilet*, 2/95. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Sivertsen, J. E. (1996), «Konsentrasjoner av innvandrere på arbeidsmarkedet», *Samfunnsspeilet*, 2/96. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Sivesind, K. H. (1993), «Årsaksforklaringer og sammenlikninger». *Sosiologi i dag*, 23: 41–66.
- . (1999), «Structured, Qualitative Comparison», *Quality & Quantity*. 33: 361–380.
- Sloane, P. (1985), «Discrimination on the Labour Market». I Carline et. al. (eds.), *Surveys for Economics: Labour Economics*. United Kingdom: Longman Group Limited.
- Smelser, N. J. og R. Swedberg (1994), *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press.
- Smith, D. J. (1977), *Racial Disadvantage in Britain: The PEP report*. Harmondsworth: Penguin.
- Spence, A.M. (1974), *Market Signaling*. Boston: Harvard University Press.
- . (1981), «Signaling, Screening and Information». I S. Rosen (ed.), *Studies in Labor Markets*. Committee for Economic Reserach. Report 31. Chicago: The University of Chicago Press.
- SSB (1997a), *Levekår blant innvandrere 1996. Del 1. Dokumentasjonsrapport med tabeller*. Notat 97/6. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- SSB (1997b), *Levekår blant innvandrere 1996. Del 2. Tabeller for nordmenn*. Notat 97/7. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- SSB (1998a), *Statistisk årbok*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- SSB (1998b) *Ukens Statistikk. nr 8/98*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Stake, R. (1994), «Case Studies». I N. Denzin and Y.S. Lincoln (eds.), *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage.
- Stewmann, S. (1988), «Organizational Demography». *Annual Review of Sociology*. 14:173–203.
- Stiglitz, J. E. (1975), «The Theory of «Screening», Education, and the Distribution of Income». *The American Economic Review*. LXV: 283–300.

- St. meld. nr. 17 (1996–97), *Om innvandring og det flerkulturelle Norge*. Oslo: Kommunal- og arbeidsdepartementet.
- St. meld. nr. 50 (1998–98), *Utljanningsmeldinga. Om fordeling av inntekt og levekår i Noreg*. Oslo: Sosial- og helsedepartementet.
- Stinchcombe, A. (1986), *Stratification and Organization*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Swedberg, R. (1997), «New Economic Sociology: What has been Accomplished, What is ahead?». *Acta Sociologica*, 40: 161–183.
- Teigen, M (1999), «Documenting Discrimination: A Study of Recruitment Cases Brought to the Norwegian Gender Equality Ombud». *Gender, Work and Organization*, 6: 91–105.
- Tilly, C. (1998), *Durable Inequality*. Berkeley: University of California Press.
- Torgersen, U, (1999), *Diskrimineringsproblematikk og offentlige tiltak*. Skriftserie 5/99. Oslo: NOVA.
- Tranøy, B. S. (1993), «Komparativ metode – mellom ideografiske og nomotetiske idealer». *Sosiologi i dag*, 23: 17–40.
- Vassenden, K. (1997), *Innvandrere i Norge. Hvem er de, hva gjør de og hvordan lever de?*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Weber, M. [1978] (1968) *Economy and Society*. G. Roth and C. Wittich (eds.). Berkeley: University of California Press.
- . [1922] (1971), *Makt og byråkrati. Essays om politikk og klasse, samfunnsforskning og verdier*. Utvalg ved Egil Fivelsdal. Oslo: Gyldendal Norsk forlag.
- Wellmann, D. (1994), *Portraits of White Racism*. New York: Cambridge University Press.
- Wrench, J. (1996), *Preventing Racism at the Workplace. A report on 16 European countries*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Zerubavel E. (1981), *Hidden Rythms, Schedules and Calendars in Social Life*. Chicago: The University of Chicago Press.

Vedlegg. Første utkast til spørreguide

1. Generell bakgrunn

1.1 Om personen.

- kjønn
- alder
- utdanning

1.2 Når kom du til Norge?

1.3 Hvorfor kom du til Norge?

- hadde du kontakter i Norge på forhånd?
- med hvem?
- hvor viktige var disse kontaktene?

1.5 Hva gjorde du før du kom til Norge?

1.6 Hva slags område kommer du fra i hjemlandet?

1.7 Hva gjør de nærmeste i din familie?

1.8 Hva tror du at du ville jobbet med dersom du hadde blitt i hjemlandet?

- hvorfor tror du at du ville hatt akkurat den jobben?
- hvor stor rolle tror du din bakgrunn fra hjemlandet har å si for hva du gjør i Norge nå?

1.9 Har du mye kontakt med din familie i hjemlandet?

- reiser du jevnlig og besøker dem?
- sender du penger til dem?

- har andre familiemedlemmer kommet til Norge etter deg på besøk eller bosatt seg?
 - 1.10 Har du giftet deg med en fra hjemlandet og tatt henne/han med hit?
 - i tilfelle hva gjør hun/han?
 - 1.11 Har du barn?
 - hvor mange?
 - hva gjør de?
 - hva ønsker du at de skal gjøre i framtiden?
 - hvor ønsker du at de skal leve?
 - 1.12 Når begynte du på bedriften?
 - hvordan fikk du jobben?
 - 1.13 Hvilken avdeling jobber du på her på bedriften?
 - 1.14 Hva består arbeidsoppgavene dine i?
 - 1.15 Har du hatt andre jobber i Norge?
 - hvor og hva slags?
 - hvorfor sluttet du i tidligere jobb(er)?
 - 1.16 Hva er dine yrkesplaner framover?
 - blir du på bedriften fordi du ønsker det eller fordi du ikke tror du vil kunne finne deg en annen jobb?
 - 1.17 Tror du at du kommer til å bli i Norge resten av livet?
 - 1.18 Har planene for hvor lenge du vil bli i Norge endret seg i løpet av den tiden du har bodd her?
 - hvor lenge hadde du tenkt å bli da du kom til landet?
 - når, og hva fikk deg til å endre oppfatning?
 - hvilke konsekvenser har denne endringen hatt for ditt daglige liv?
 - 1.19 Hvordan ser du deg for deg som pensjonist?
- 2. Subjektiv oppfatning av situasjonen på bedriften i dag**
- 2.1 Hvordan vil du beskrive situasjonen på bedriften i dag?
 - forholdet mellom innvandrerne
 - forholdet mellom innvandrere og de norske
 - økonomisk for bedriften.

-
- 2.2 Om du ser tilbake på den tiden du har vært ansatt, hvordan har situasjonen endret seg i perioden?
– hva tror du har vært de viktigste kildene til endring?
- 2.3 Om du ser to år framover fra i dag, hvordan tror du situasjonen vil være da?
– hva vil være de viktigste kildene til endringene?
- 2.4 Hvordan tror du dette vil virke inn på forholdet mellom innvandrere og de norske arbeiderne?
- 2.5 Grovt sett, synes du innvandrerne behandles på lik linje med de norske arbeiderne?
– Hvordan tror du andre ansatte oppfatter situasjonen?
– ledelsen i bedriften
– formennene
– innvandrerne
– de norske arbeiderne
- 2.6 Er det visse grupper av innvandrerne som behandles ulikt eller behandles alle innvandrerne likt av ledelsen?
- 3. Egen orientering i forhold til lønnet arbeid generelt og bedriften spesielt**
- 3.1 Hva er viktig for deg i livet ditt generelt?
- 3.2 Hvor viktig vil du si arbeidet er i forhold til andre ting?
– hvilke andre ting er viktige?
- 3.3 Hvor viktig for deg er det å føle at du gjør en god jobb?
- 3.4 Mener du det er forskjeller i hvordan innvandrere og nordmenn forholder seg til arbeidet?
– på hvilken måte?
– hvorfor er det slike forskjeller?
– og motsatt, hvorfor er de såpass like til tross for forskjeller?
– hva er resultatet av forskjellene og likhetene?
- 3.5 Hva ved arbeidet/arbeidssituasjonen liker og misliker du her ved bedriften?
– hvordan virker dette inn på ditt daglige liv?
- 3.6 Hvor mye tenker du på arbeidet etter arbeidstid?

- hva tenker du eventuelt på?
- 3.7 Kan du oppleve at du har gjort en dårlig/god arbeidsinnsats?
 - roser ledelsen deg dersom du jobber litt ekstra?
 - kjefter de på deg dersom du er lat?
- 3.8 Hva vil det si å gjøre en god jobb her på bedriften?
 - Hvordan er en god arbeidstaker?
- 3.9 Har du ønske om å jobbe med noe annet enn det du gjør i dag?
 - hva er det du kunne tenke deg å gjøre?
 - har du kompetanse til å gjøre det?
 - hvorfor vil du/vil du ikke skifte jobb?
 - hva hindrer deg
- 3.10 Er det typer av jobber du ikke ville ha om du kunne få det?
- 3.11 Hvem vil du si at du sammenlikner deg med når det gjelder lønn, arbeidsforhold og karriereutsikter?
 - på hvilke områder og hvorfor er det viktig for deg å gjøre det like bra som nordmenn?
 - hvor viktig for deg er det hvor mye folk tjener i ditt hjemland?
- 3.12 Mht. karriere: mange av nordmennene på bedriften blir der bare noen år, hvorfor tror du at innvandrerne gjennomgående blir mye lenger?
- 3.12 Hvordan ser man på å jobbe på en bedrift som dette i ditt miljø i hjemlandet?
- 3.13 Hvis du ble tilbudt jobb i en annen bedrift med høyere lønn, ville du da skiftet jobb?
 - hvorfor/hvorfor ikke?
- 3.14 Hvis du ble tilbudt jobb i en annen tilsvarende bedrift med samme lønn, men med morsommere arbeidsoppgaver i morgen, ville du da skiftet jobb?
 - hvorfor/hvorfor ikke?
- 3.15 Sett at lønna på bedriften ble halvert, ville du da fortsette å jobbe i bedriften?
 - hvorfor?
 - hva ville du ellers gjøre?
- 3.16 Er det et problem at enkelte ikke gjør skikkelig jobb her på bedriften?
 - er det forskjeller i hvem som skulker unna arbeidet?

- slapper av på jobben?

3.17 Hvordan tror du dine framtidsplaner er like/ulike planene blant andre innvandrere?

3.18 Hvordan tror du dine framtidsplaner er like/ulike andre nordmenn?

4. Synspunkter på alternative inntektskilder

4.1 Har du hatt eller har planer om å starte egen bedrift, butikk e.l.

- hvorfor tror du noen gjør dette?

4.2 Hvis du ble arbeidsledig nå, hva vil du gjøre da?

4.3 Hvordan stiller du deg til å motta arbeidsløshetsstrygd og andre sosiale stønader?

- hvordan ser du på andre som mottar dette?
- burde det legges mer press på folk som mottar stønader mot å ta lønnet arbeid, uansett type arbeid?

5. Strukturen på bedriften

5.1 Hvis du skal beskrive bedriftsstrukturen på bedriften, hvordan ser den ut?

- hvem har mest å si og hvem har minst å si?

5.2 Vil du si at det er et motsetningsforhold mellom de ansatte og ledelsen i bedriften?

5.3 Hvordan oppfatter du arbeidsformennene?

- er de på deres side eller på bedriftens?

5.4 Hvordan oppfatter du avdelingslederne?

- er de på deres side eller på bedriftens?

5.5 Hva slags ansettelsesform har du?

- oppsigelsestid
- lønn

5.6 Er du med i fagforening. Hvorfor/hvorfor ikke?

5.7 Er det innvandrere i klubben?

- hvorfor/hvorfor ikke
- hvorfor er du organisert?

- 6. Sosial kontakt og uformelt arbeidsmiljø**
- 6.1 Generelt sett vil du si at det er et godt sosialt arbeidsmiljø på bedriften?
- 6.2 Hvem er det du har mest kontakt med?
- hvem (i hvilke posisjoner)?
 - hvor ofte har du kontakt med dem i løpet av en typisk arbeidsdag?
 - er det personer du aldri ser?
- 6.3 Hvis du sier «oss», hvem mener du da?
- 6.4 Hvem oppfatter du som «de andre» på bedriften?
- 6.5 Vil du beskrive noen av de du jobber sammen med som venner?
- treffes dere utenom arbeidstid?
 - både nordmenn og innvandrere?
 - hvor ofte?
 - hva med ansatte i høyere stillinger?
- 6.6 Vil du si at samholdet blant de ansatte følger avdelingene?
- 6.7 Hvor mye kontakt er det mellom innvandrerne på tvers av avdelingene?
- er dette mer eller mindre enn blant nordmenn?
 - hva er viktig for deg og de personene du har kontakt med i (og eventuelt utenfor) arbeidet?
 - språk?
 - religion?
 - arbeidsoppgaver?
- 6.8 Hvem sitter du sammen med i kantina?
- har det alltid vært en slik sammensetning?
 - hvorfor?
 - hva har endret den?
 - har tidligere rasjonaliseringer virket inn på samholdet, ved at man er blitt mer avhengige av hverandre?
- 6.9 Hva vil du si er det typiske du og de andre innvandrerne snakker om?
- oppgaver på jobben?
 - barn, oppdragelse
 - fritid
 - sport
 - mat
 - bolig
 - tips om gode kjøp

- politikk og nyheter
 - religion
- 6.10 Hva vil du si er det typiske du og andre nordmenn på bedriften snakker om?
- oppgaver på jobben?
 - barn, oppdragelse
 - fritid
 - sport
 - mat
 - bolig
 - tips om gode kjøp
 - politikk og nyheter
 - religion
- 6.11 Hender det ofte at nordmenn misforstår deg?
- på hvilken måte?
- 6.12 Hva vil du si at nordmenn her på bedriften synes er morsomt, hva ler de av?
- skjønner du at nordmenn ler av det?
- 6.13 Hva synes du om høfligheten blant de norske ansatte her?
- i forhold til innvanderne
 - i forhold til ledelsen
- 6.14 Hvis du må spørre om et råd i tilknytning til arbeidet, hvem spør du da?
- 6.15 Hvis du må spørre om hjelp f.eks. til å lese skjemaer, brev osv. til privatlivet, kan du spørre noen på jobben da?
- hvem?
- 6.16 Sett at du har glemt penger til lunsj, hvem vil du da spørre om å få låne penger?
- 6.17 Kan du spørre norske kolleger om å låne andre mer private ting, f.eks. bøker, musikk etc.?
- 6.18 Har du kontakt med nordmenn utenom arbeidstid?
- hvor ofte?
 - har du hatt kontakt mens du har levd i Norge?
 - hvor ofte har du vært hos hjemme hos noen norske?
 - hvor ofte har du norske hjemme hos deg?

- 6.19 Hvordan ville det vært i ditt hjemland?
- hvorfor ikke lik atferd i Norge?
- hvorfor har ikke du tatt mer initiativet til å be noen norske med deg hjem?
- 6.20 Føler du at kollegene på arbeidsplassen vet hvordan du lever og hva du synes er viktig?
- 6.21 Man snakker om å bli en «bedriftener», hva forstå du med det uttrykket?
- 6.22 Hva binder folk ved bedriften sammen
- 6.23 Hva splitter de ansatte?
- 6.24 Hvis du hørte at bedriften hadde sendt ut et stort parti med øl som det var noe galt med, og det viste seg at feilen lå i avdelingen hvor du er ansatt, hvordan ville du håndtere situasjonen?
- 6.25 Hvis du gjør en feil i arbeidet, hvem ville du da henvende deg til først?
- føler du at alle de andre arbeiderne ville støtte deg i en slik situasjon?
- hvordan syns du de andre arbeiderne håndterer en situasjon hvor noen har gjort feil?
- hvordan burde de håndtere det?
- opplever du det som vanskelig å fortelle til arbeidsformannen at du har gjort feil?
- hvordan syns du formennene håndterer en situasjon hvor noen har gjort noen feil?
- hvordan burde de håndtere det?
- 7. Generelt om nettverk**
- 7.1 Er det noen i din familie som jobber eller har jobbet her på bedriften?
- 7.2 Hadde du venner og/eller familie som var ansatt på bedriften før du kom inn i bedriften?
- 7.3 Hvis du skal beskrive hvem du har kontakt med en typisk dag, hvem ville det være?
- 7.4 Har du mye kontakt med andre innvandrere på andre bedrifter?
- ville de f.eks. fortelle deg om ledige jobber?
- 7.5 Dersom du ble arbeidsledig: hva ville du gjøre?

- kontakte venner
 - lese aviser
 - andre ting
- 7.6 Hvilken måte tror du ville være mest effektiv for deg å få jobb, dersom du mistet jobben du har nå?
- 7.7 Hva gjør dine nærmeste venner som ikke jobber på bedriften?
- 7.8 Har du hjulpet noen til å få jobb på bedriften?
- hvordan
 - hvorfor
 - tror du de nå vil hjelpe deg hvis du blir arbeidsledig?
- 7.9 Har du eller kunne du tenke deg å hjelpe andre til f.eks. å starte butikk for seg selv?
- hjulpet med å jobbe for dem (male etc.)
 - låne dem penger
 - gi dem penger
- 7.10 Dersom du skulle starte for deg selv, hvem ville du henvende deg til for å få penger til startkapital?
- 7.11 Hva gjør du – hvem ville du ta kontakt med – hvis...
- vannrørene hjemme hos deg er tette
 - feil på elektrisk anlegg hjemme
 - du trenger plutselig barnevakt
 - du mangler noe viktig for å lage mat
 - feil med bilen
8. Norskunnskaper og arbeid
- 8.1 Hvor viktig mener du det er å snakke/skrive godt norsk for å gjøre en god jobb på bedriften?
- 8.2 Hender det ofte at du har vanskeligheter med å forstå nordmenn?
- 8.3 Hender det ofte at du har vanskeligheter med å forstå innvandrere?
- 8.4 Har kommunikasjonsproblemer ført til problemer i arbeidet noen gang?
- på hvilken måte?
 - misforståelser
- 8.5 Hvis du hadde snakket bedre norsk hadde du da prøvd å finne deg noe annet å gjøre?

- få en bedre jobb på bedriften?
 - jobb andre steder?
- 8.6 Hvor mye norsk kunne du da du begynte i bedriften?
- 8.7 Nå stilles det stadig større krav til norsk, hvorfor er dette viktig tror du?
Hvorfor var ikke norsk like viktig før?
- hvordan klarte innvandrere med dårlige norskkunnskaper seg da?
- 8.8 Sikkerhet på arbeidsplassen er et argument som brukes for at innvandrere må kunne lese norsk. Syns du det er et godt argument for å kreve at dere skal lære bedre norsk?
- finns det alternative måter å varsle om sikkerhetsfare?
- 8.9 Dersom du hadde snakket perfekt norsk, hva hadde du gjort da?
- hva annet er viktig i arbeidslivet?
- 8.10 Hvor mye er du villig til å ofre for å lære norsk
- i å betale
 - i redusert fritid
- 8.10 Tatt i betraktning at mange innvandrere er forholdsvis dårlige i norsk, hvorfor klarer de seg da såpass bra i bedriften?
- 9. Religion og arbeid**
- 9.1 Hvordan oppfatter du forholdet mellom religion og arbeid?
- 9.2 Er det vanskelig å praktisere religionen her på bedriften?
- hvordan kunne forholdene legges bedre til rette?
- 9.3 Hvor stor innvirkning har din tro på din orientering til lønnet arbeid?
- hvordan og hvorfor?
- 9.4 Hvis du ikke fikk praktisere religion i det hele tatt på arbeidet, hvordan ville du håndtere en slik situasjon?
- 9.5 Syns du nordmenn forstår mange innvandreres forhold til religion.
- på hvilken måte kunne dette vært bedre?
- 10. Kultur og arbeid**
- 10.1 Hvor viktig er personlig ansvar i arbeidssituasjonen?
- 10.2 Hva oppfatter du at verdsettes i norsk arbeidsliv?

- hva er «idealarbeideren»?
- 10.3 Vil du si at norsk arbeidskultur skiller seg fra den du finner i ditt hjemland?
 - hvordan, hvorfor og med hvilke konsekvenser?
- 10.4 Mer generelt, hva vil du si er viktig for de norske som jobber her?
- 10.5 Hva vil du da si er viktig for innvandrerne som jobber her?
- 10.6 Kan du peke på noen viktige hovedskiller nordmenn i mellom og innvandrerne seg i mellom?
 - vil du si at disse forskjellene er større eller mindre en mellom nordmenn og innvandrerne?

11. Bedriften og ansettelse

- 11.1 Hvordan ble du ansatt på bedriften?
 - hva tror du bedriften la vekt på da du ble ansatt?
- 11.2 Hvordan skjer ansettelse i dag?
- 11.3 Hvor viktig tror du er å ha bekjenskaper i bedriften?
 - på hvilken måte?
 - hvorfor ikke?
 - er dette ulikt for innvandrere og nordmenn?
- 11.4 Har du opplevd ulik behandling av nordmenn og innvandrere på jobber du har søkt?
 - hvordan skjedde dette og hvorfor tror du?
- 11.5 Har du kjennskap til mange andre ansettelsessaker hvor innvandrere behandles ulikt nordmenn?
- 11.6 Hvorfor tror du at mange arbeidsgivere er skeptiske til å ansette innvandrere?

12. Bedriften og muligheter for opprykk

- 12.1 Hvordan er dine karrieremuligheter i bedriften?
 - hvordan burde de vært?
 - er din jobb den du burde ha her på bedriften?
 - hva slags jobb skulle du ha hatt?

-
- 12.2 Hvorfor har ikke du rykket oppover i bedriften?
- 12.3 Nordmenn som har hatt samme jobb som deg, rykker de opp, eller er de på samme nivå som deg. Evt. har de funnet seg andre jobber?
- 12.4 Hvorfor er det ikke noen innvandrere i ledende stillinger på bedriften?
- 12.5 Hvilke problemer tror du er de største mht. å få og å ha innvandrere som ledere på bedriften?
- 12.6 Hvordan ville du reagert dersom en annen innvandrer på din avdeling ble formann?
- 12.7 Hvordan ville nordmenn på avdelingen reagert dersom du ble formann?
- 12.8 Tror du at du kommer til å gjøre opprykk her på bedriften?
- 12.9 Hva er de viktigste hindringene for at innvandrerne ikke er i høyere stillinger?
- erfaring
 - utdanning
 - språk
 - ønsker ikke å ha ledende stillinger (hvorfor)
 - manglende kjennskap til norsk arbeidsliv
 - forhold ved bedriften
 - ikke god opplæring
 - forhold ved det norske systemet
 - lovverk
 - for dårlig norskopplæring
- 13. Bedriftens lønns- og andre arbeidsforhold**
- 13.1 Er ditt inntrykk at innvandrere og nordmenn gis like arbeidsvilkår mht. til lønn etc.?
- 13.2 Har alle like store muligheter til selv å planlegge ferier?
- 13.3 Hva med å mulighetene til å tjene ekstra på å jobbe overtid?
- bytte vakter
- 13.4 Legger bedriften forholdene tilstrekkelig til rette for innvandrerne?
- eget bønnerom (hvordan skjer dette)
 - mat i kantine
 - lange nok ferier til å kunne dra hjem etc.

- 13.5 Har du inntrykk av at innvandrere blir satt til de dårligste oppgavene?
– hvorfor?

14. Bedriften og oppsigelser

- 14.1 Hvis du ser tilbake på oppsigelsene/overflyttingene som har vært i bedriften, hvorfor har de skjedd?
- hvordan har de vært begrunnet?
- har de vært rimelige etter din mening?
- 14.2 Hvilke kriterier synes du bedriften skal følge i framtiden dersom det blir oppsigelser?
- ansiennitet, utdanning, sertifisering, alder etc.
- 14.3 Hvordan vil det i tilfelle «ramme» de ansatte i bedriften
- 14.4 Synes du innvandrere er rammet hardere av oppsigelser enn nordmenn uten at det er gitt noen saklig begrunnelse for dette?

15. Teknologisering, sertifisering og rasjonalisering

- 15.1 Hvilken ny teknologi står dere overfor?
- Tror du dette blir et problem for de ansatte?
- 15.2 Hvordan har teknologiske endringer vært taklet tidligere?
- 15.3 Hva er din mening om sertifiseringen som skal gjennomføres ved bedriften?
– hva mener du er hensikten?
- 15.4 Hvordan virker den inn på arbeidsforholdene blant de ansatte?
- 15.5 Hvorfor tror du bedriften gjennomfører sertifiseringen?
- 15.6 Hvor viktig tror du den vil bli i forhold til senere oppsigelser?
- 15.7 Er den rettferdig i forhold til innvandrerne?
- 15.8 Tror du mange innvandrere vil ha vanskeligheter med å bli sertifisert?
- 15.9 Hva er de avgjørende hindringene for at innvandrere skal klare å bli sertifisert?

- 15.10 Etter din mening, hvor mye bør bedriften hjelpe innvandrerne i situasjonen?
- Hvis bedriften bruker mye ressurser på å lære opp innvandrerne, er ikke det da urettferdig mot de norske arbeiderne som også skal sertifiseres?
- 15.11 Synes du at slike «skolesertifiseringer» gir et godt bilde av om en person kan gjøre jobben i fabrikk?
- 15.12 Det skal gjennomføres språkopplæring av alle de fremmedspråklige ved bedriften; oppfatter du at dette er i sammenheng med sertifiseringen?
- Tror du det er avgjørende for din framtid her på bedriften hvordan du gjør det på denne språkopplæringen?
- 16. Informasjon**
- 16.1 Gir bedriften nok og tilstrekkelig god informasjon om planene og utsiktene for bedriften?
- 16.2 Gir klubben deg nok informasjon?
- 17. Påvirkning og fagforeningsaktivitet**
- 17.1 Hvis du kommer i konflikt med ledelsen, hvem ville du henvende deg til da?
- 17.2 Tror du klubben ville hjelpe deg i en slik situasjon?
- 17.3 Er innvandrere med i klubbledelsen?
- Hvorfor/hvorfor ikke
- Hvorfor er du organisert?
- 17.4 Burde det vært flere innvandrere med i klubben?
- 17.5 Hvilken rolle ville det spilt om innvandrere satt i viktige posisjoner?
- 17.6 Er du engasjert i politikk, leser aviser, ser på TV (nyheter+debattprogram) etc.
- 17.7 Generelt sett, hører ledelsen i bedriften på de ansatte?
- 17.8 Generelt sett, hører styret i bedriften på de ansatte?

18. Samlet, blir innvanderne behandlet ulikt i bedriften?

- 18.1 Samlet, blir innvanderne behandlet ulikt i bedriften?
- hvorfor tror du det er slik?
 - tror du det er det enighet om den oppfatningen?
- 18.2 Hva forstår du med begrepet diskriminering?
- 18.3 Vil du si at behandlingen her på bedriften er diskriminerende mot innvandrere?
- diskriminering fra ledelsen?
 - diskriminering fra norske kolleger?
- 18.4 Sett under ett fra du kom til Norge og fram til nå, har det vært slik du forventet å leve i Norge? Hva er du fornøyd med og hva er du skuffet over?
- 18.5 Hva med politiske myndigheter, syns du de gjør nok for dere? Hva skulle de gjort mer av?

