



Beskytter assimilering mot diskriminering?

Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet

Does assimilation protect against discrimination?

Experiences of labour market discrimination among immigrants and descendants of immigrants in Norway

Arnfinn H. Midtbøen

Forsker I, Institutt for samfunnsforskning

a.h.midtboen@samfunnsforskning.no

Ragni Hege Kitterød

Forsker I, Institutt for samfunnsforskning

hege.kitterod@samfunnsforskning.no

Sammendrag

Artikkelen sammenligner graden av selvopplevd diskriminering i arbeidslivet blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Norge. Datagrunnlaget er SSBs levekårsundersøkelse blant personer med innvandrerbakgrunn fra 2016, og vi fokuserer på respondenter med bakgrunn fra Pakistan, Tyrkia, Vietnam og Sri Lanka i aldersgruppen 18–39 år. Multivariate analyser viser ingen signifikante forskjeller i opplevd diskriminering på arbeidsplassen mellom innvandrere og etterkommere. Respondenter med pakistansk bakgrunn rapporterer imidlertid oftere om diskriminering enn respondenter med vietnamesisk bakgrunn, men heller ikke for denne gruppen er det forskjeller mellom innvandrere og etterkommere. De viktigste drivkreftene bak opplevelser av diskriminering, for både innvandrere og etterkommere, ser ut til å være nasjonal identifikasjon, akkulturasjon og strukturell integrasjon, men disse trekker i ulik retning. I tråd med klassisk assimilasjonsteori finner vi at nasjonal identifikasjon (sterk tilhørighet til Norge) og akkulturasjon (høy andel norske venner) er positivt korrelert med lavere grad av selvopplevd diskriminering. I tråd med det som gjerne omtales som «integrasjonsparadokset» finner vi imidlertid at strukturell integrasjon (ansatt i yrker med høy status) er positivt korrelert med høyere grad av selvopplevd diskriminering. Avslutningsvis drøfter vi de teoretiske implikasjonene av disse motsetningsfylte funnene.

Nøkkelord

Diskriminering, arbeidsmarked, innvandring, assimilering, integrering

Abstract

The article compares the degree of perceived labour market discrimination among immigrants and descendants of immigrants in Norway. The analyses are based on Statistics Norway's cross-sectional *Living conditions survey among the immigrant population*, conducted in 2016, and focus on respondents with backgrounds from Pakistan, Turkey, Vietnam and Sri Lanka in the age group 18–39 years. The multivariate analyses show no significant differences in experiences of discrimination at the workplace between immigrants and descendants. Respondents with Pakistani background do report higher levels of discrimination compared to respondents with Vietnamese background, but no generational differences are present for this group either. The main drivers of experiences of discrimination, for both

immigrants and descendants, appear to be national identification, acculturation and structural integration, but these dimensions point in different directions: In line with classical assimilation theory, we find that national identification (feelings of belonging to Norway) and acculturation (high proportion of Norwegian friends) are positively correlated with *less* experiences of discrimination. However, in line with what is often referred to as the «integration paradox» we find that structural integration (employed in high-status professions) is positively correlated with *more* experiences of discrimination. In conclusion, we discuss the theoretical implications of these contradictory findings.

Keywords

Discrimination; labour market; immigration; assimilation; integration

Introduksjon

Assimilering har vært et kjernebegrep i amerikansk migrasjonssosiologi siden tidlig på 1900-tallet (Alba & Nee, 2003; Gordon, 1964; Park, 1928; Portes, Fernández-Kelly, & Haller, 2009; Portes & Zhou, 1993; Thomas & Znaniecki, 1918). I Europa assosieres gjerne begrepet med statlig undertrykkelse av minoritetsgrupper (se f.eks. Brandal, Døving, & Plesner, 2017) og europeiske migrasjonsforskere har derfor skydd begrepet. Amerikansk forskning har derimot vært mer opptatt av den gradvise tilpasningsprosessen til majoritetssamfunnet som innvandrere og deres etterkommere gjennomgår «på bakken», og hvordan oppfatninger av hvem og hva som utgjør majoritetssamfunnet gradvis endres etter hvert som nye grupper defineres som del av samfunnets «hovedstrøm» (Friberg & Midtbøen, 2017).

I Norge og de fleste andre vestlige land pågår det utvilsomt en gradvis assimilasjonsprosess, når begrepet defineres slik. Etterkommere av innvandrere presterer for eksempel bedre enn innvandrere i utdanningssystemet, og de deltar i større grad i arbeidsmarkedet (Heath & Brinbaum, 2014; Heath & Cheung, 2007; Hermansen, 2016; Olsen, 2016). Ifølge både klassisk og nyere assimilasjonsteori vil etterkommere også oppleve mindre diskriminering (Alba & Nee, 2003; Gordon, 1964). Dels skyldes dette at de i større grad enn innvandrere har tilpasset seg majoritetssamfunnets normer og kultur, snakker majoritetsspråket flytende og er strukturelt integrert gjennom høyere deltakelse i utdanning og arbeid. Dels handler det om at etterkommernes inntreden på arenaer som tradisjonelt har vært forbeholdt majoriteten, bidrar til å endre de etniske grensene for hvem som er del av samfunnets «hovedstrøm» – og dermed rasjonalet for at diskriminering finner sted (Alba, 2009; Alba & Yrizar Barbosa, 2016).

Hvorvidt en slik positiv endring faktisk finner sted, er imidlertid et åpent spørsmål. I en tidlig studie av latinamerikanske innvandrere i USA fant Portes og kolleger (1980) at opplevelsene av diskriminering *øker* over tid, fordi kunnskapen om og forståelsen for det amerikanske samfunnets iboende strukturer gradvis gjør dem mer oppmerksomme på den etniske forskjellsbehandlingen som finner sted. Nyere forskning fra Europa (Schaeffer, 2018; Steinmann, 2018) har dessuten pekt på et «integrasjonssparadoks»: Høyere utdanning ser ut til å følges av høyere grad av selvopplevd diskriminering blant innvandrere, dels som en følge av større forventninger om likebehandling. En lignende mekanisme er tenkelig for etterkommere av innvandrere: De har ikke bare høyere utdanning enn innvandrere, som en følge av erfaringer fra skole og utdanning vil de oftere ha majoriteten som del av sitt referansegrunnlag. Dermed kan de ha en annen målestokk for vurderingen av egne opplevelser enn nyankomne innvandrere. At de oftere jobber i yrker der majoriteten er dominerende, kan dessuten gjøre dem mer *eksponert* for diskriminering (Puwar, 2004).

Studiene som dokumenterer et slikt integrasjonssparadoks tar imidlertid hensyn til bare ett aspekt ved assimilasjon, nemlig strukturell integrasjon eller likhet i utfall hva gjelder utdanningsnivå og deltakelse i arbeidsmarkedet. Andre viktige aspekter i klassisk assimila-

sjonsteori (Gordon, 1964: 71) er hvorvidt minoriteter identifiserer seg med landet de bor i (*identificational assimilation*) og om de omgås majoriteten sosialt (*acculturation*). Også slike forhold kan påvirke graden av selvopplevd diskriminering: En tysk studie (Diehl & Liebau, 2017) viser for eksempel at innvandrere som identifiserer seg med Tyskland, snakker tysk og har mange tyske venner rapporterer mindre diskriminering enn andre. Identifikasjon med majoritetssamfunnet har imidlertid ingen sammenheng med lavere grad av opplevd diskriminering blant innvandrere fra Tyrkia, noe som antyder at gruppens samfunnsposisjon har betydning for individuelle diskrimineringsopplevelser. Dette er også hovedfunnet i en studie fra Spania (Flores, 2015), som viser at akkulturasjon er positivt korrelert med lavere grad av selvopplevd diskriminering blant både innvandrere og etterkommere, men at etterkommere med bakgrunn fra afrikanske land i større grad opplever diskriminering basert på hudfarge (se Brinbaum, Safi, & Simon, 2018 for tilsvarende funn i Frankrike).

I hvilken grad er det forskjeller mellom innvandrere og etterkommere i Norge når det gjelder selvopplevd diskriminering i arbeidslivet? Og hva ser ut til å være de viktigste drivkreftene bak opplevelser av diskriminering? Denne artikkelen undersøker disse to forskningsspørsmålene på grunnlag av data fra Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse blant personer med innvandrerbakgrunn fra 2016, som inkluderer et representativt utvalg av norskfødte barn av innvandrere med bakgrunn fra Pakistan, Tyrkia, Vietnam og Sri Lanka (Holmøy & Wiggen, 2017). Vi sammenligner etterkommere med innvandrere fra de samme fire gruppene og konsentrerer oss om opplevelser av diskriminering på arbeidsplassen blant respondenter i aldersgruppen 18–39 år.¹ I de bivarierte analysene undersøker vi om det er signifikante forskjeller mellom innvandrere og etterkommere i omfanget av selvopplevd diskriminering. I de multivariate analysene forsøker vi å nærme oss en forståelse av hva som driver diskrimineringsopplevelser ved å undersøke betydningen av strukturell integrasjon (utdanningsnivå og yrke), akkulturasjon (andel venner uten innvandrerbakgrunn) og nasjonal identifikasjon (følelse av tilhørighet til Norge).

Før vi beveger oss til de empiriske analysene er det nødvendig med en omvei om diskrimineringsbegrepet, som både har vist seg vanskelig å definere og krevende å studere (Midtbøen, 2015; Rogstad & Midtbøen, 2010). Vi diskuterer forholdet mellom det vi kaller objektiv og subjektiv diskriminering, og det mulige samspillet mellom posisjon i samfunns-hierarkiet og erfaringer med diskriminering. Vi kommer tilbake til disse poengene når vi avslutningsvis drøfter artikkelens hovedfunn ut fra prediksjoner i klassisk og nyere assimilasjonsteori.

Diskriminering og assimilering

Diskriminering defineres vanligvis som usaklig eller urettmessig forskjellsbehandling av en person eller gruppe på grunnlag av for eksempel etnisk bakgrunn, kjønn eller funksjonsnedsettelse.² I Norge er diskriminering forbudt, og loven forbyr både direkte og indirekte diskriminering. Direkte diskriminering defineres som situasjoner der individer forskjells-

-
1. Levekårsundersøkelsen inkluderer også et spørsmål om opplevd diskriminering i jobbsøking. Vi har i denne artikkelen valgt å konsentrere oss om diskriminering på arbeidsplassen. Flertallet av respondentene i utvalget er i jobb. Spørsmålet om opplevd diskriminering ved jobbsøking ble dessuten stilt bare til dem som hadde søkt jobb de siste 12 månedene, noe som gir få observasjoner for innvandrere fra de fire landene vi ser på her.
 2. I Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) har følgende grunnlag et vern mot diskriminering: Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

behandles på basis av et eller flere av grunnlagene med vern i loven, som kjønn eller etnisk bakgrunn, for eksempel gjennom urettmessig forskjellsbehandling i en ansettelsesprosess. Indirekte diskriminering finner sted når tilsynelatende nøytrale regler eller bestemmelser gjør at personer med vern gjennom lovverket i praksis stiller dårligere enn andre (se Midtbøen, 2015 for en mer uttømmende diskusjon av diskrimineringsbegrepet).

I denne artikkelen retter vi fokuset mot subjektive opplevelser av diskriminering i arbeidslivet. Subjektive diskrimineringsopplevelser er ikke ensbetydende med diskriminering i juridisk forstand. Som oftest vil opplevelser av diskriminering aldri få en juridisk vurdering. En oppfatning av at man er diskriminert kan danne utgangspunkt for å sende en klage til Diskrimineringsnemda, men resulterer ikke nødvendigvis i et vedtak om at urettmessig forskjellsbehandling faktisk fant sted. Subjektive opplevelser må dessuten skilles fra «objektiv» diskriminering slik det måles med andre forskningsmetoder, som felteksperimenter. I slike eksperimenter sendes fiktive jobbsøknader med navn som signaliserer ulikt kjønn eller ulik etnisk bakgrunn, til reelle stillingsutlysninger. Ved å gi de fiktive jobb kandidatene identiske kvalifikasjoner, får man et objektive mål på om søkere med etnisk minoritetsbakgrunn har lavere sannsynlighet for å kalles inn til et jobbintervju sammenlignet med likt kvalifiserte søkere med majoritetsbakgrunn (se f.eks. Birkelund, Heggebø, & Rogstad, 2016; Birkelund, Rogstad, Heggebø, Aspøy, & Bjelland, 2014; Midtbøen, 2016; Midtbøen & Rogstad, 2012). Et slikt mål sier noe om utbredelsen av diskriminering, men står i et uavklart forhold til subjektive opplevelser: Diskriminering i rekrutteringsprosesser er vanskelig å observere direkte og kan dermed finne sted uten at personene som rammes er klar over det (Petersen & Saporta, 2004). Og motsatt: Man kan oppleve å ha blitt diskriminert, for eksempel på bakgrunn av tidligere erfaringer, uten at det behøver å være et objektive grunnlag for opplevelsen i et konkret tilfelle (Orupabo, 2008).

Felteksperimenter måler dessuten bare ett aspekt ved diskriminering i arbeidslivet, nemlig muligheten til å innkalles til et jobbintervju. Diskriminering kan også finne sted senere i rekrutteringsprosessen, i et ansettelsesforhold (ved lønnsfastsettelse eller spørsmål om opprykk), og i samhandling med overordnede, kolleger eller kunder. Data om opplevd diskriminering i arbeidslivet gir dermed et innblikk i en bredde av erfaringer, og vil antakelig reflektere mer dypereleggende følelser knyttet til status og posisjon i samfunnet, både på individ- og gruppenivå (Rogstad & Midtbøen, 2010). Det er imidlertid ikke et nødvendig én-til-én-forhold mellom samfunnsposisjon og opplevd diskriminering, i den forstand at personer med lavere status uten videre kan antas å oppleve større grad av diskriminering. Forholdet kan like gjerne være motsatt, for eksempel ved at høyere utdanning gir større forventninger om muligheter og posisjoner i arbeidslivet, noe som kan gi en større bevissthet om urettmessig forskjellsbehandling. Høyere utdanning kan dessuten gi innpass i yrker der etniske minoriteter er i mindretall, noe som kan gi en større eksponering for diskriminering. Det er dette kontraintuitive forholdet mellom høyere utdanning og opplevd diskriminering som kalles «integreringsparadokset» i diskrimineringslitteraturen (Steinmann, 2018).

Det finnes en del tidligere surveyundersøkelser av opplevd diskriminering i Norge. En tidlig levekårsstudie blant flyktninger i Oslo (Djuve & Hagen, 1995) viste at over 70 prosent av respondentene var helt eller delvis enig i påstanden om at forskjellsbehandling på etnisk grunnlag forekommer i arbeidsmarkedet. En nyere, representativ spørreundersøkelse blant ikke-europeiske innvandrere i Norge (IMDi, 2008) viste tilsvarende at 70 prosent mente at diskriminering i arbeidslivet forekommer. Blant respondenter med afrikansk bakgrunn oppga 27 prosent selv å ha opplevd diskriminering i arbeidslivet, sammenlignet med 13 prosent med sør- og mellomamerikansk bakgrunn, 17 prosent med østeuropeisk bakgrunn

og 14 prosent med asiatisk bakgrunn (IMDi 2008: 57). Lignende tall finnes i SSBs levekårsundersøkelse fra 2006, blant ti innvandrergupper i Norge (Blom & Henriksen, 2008; Tronstad, 2009). I overkant av 20 prosent av respondentene oppga å ha opplevd diskriminering ved ansettelser i løpet av de siste fem årene, men det var store forskjeller mellom landgruppene. Blant innvandrere fra Sri Lanka oppga én av ti å ha opplevd diskriminering i ansettelser, mens fire av ti med somalisk bakgrunn hadde erfart det samme (Tronstad, 2009: 9).

Foruten representative spørreundersøkelser finnes det en rekke kvalitative studier blant innvandrere og etterkommere som berører spørsmål om rasisme og diskriminering i det norske samfunns- og arbeidslivet (se f.eks. Andersson, Jacobsen, Rogstad, & Vestel, 2012; Fangen & Paasche, 2013; Orupabo, 2008; Prieur, 2004). Derimot finnes ingen tidligere surveyundersøkelser av opplevd diskriminering som gjør det mulig med en systematisk sammenligning av erfaringene til innvandrere og etterkommere av innvandrere med samme landbakgrunn. SSBs siste levekårsundersøkelse muliggjør imidlertid en slik analyse.³ Å foreta en slik sammenligning er viktig fordi både teori og tidligere forskning peker i ulike retninger: På den ene siden er etterkommerne født og oppvokst i Norge og har grunnsosialiseringen i det norske samfunnet. De presterer dessuten langt bedre i utdanningssystemet og arbeidsmarkedet enn innvandrere. Ut fra både klassisk og nyere assimileringsteori skulle dette tilsi at de også opplever mindre diskriminering. Ifølge klassisk assimilasjonsteori (Gordon, 1964) vil etterkommere av innvandrere ha tilpasset seg majoritetssamfunnets normer og kultur, de vil snakke majoritetsspråket flytende og de vil være strukturelt integrert gjennom høyere deltakelse i utdanning og arbeid. Ifølge nyere assimilasjonsteori (Alba, 2009; Alba & Nee, 2003) vil etterkommernes inntreden på arenaer som tradisjonelt har vært forbeholdt majoriteten dessuten endre grensene for hvem som betraktes som del av samfunnets «hovedstrøm». Dersom det utvikles mer flytende grenser mellom tradisjonelle «inn- og utgrupper», er tanken at dette vil gjøre etniske minoriteter mindre utsatt for diskriminering.

På den andre siden tyder både felteksperimenter og kvalitative studier fra Norge på at arbeidsgivere ikke skiller mellom innvandrere og etterkommere i vurderingen av jobbsøkere (Birkelund et al., 2014; Midtbøen, 2014). Dette er også dokumentert i Sverige (Carlsson & Rooth, 2008) og ble nylig bekreftet i en meta-analyse av felteksperimenter internasjonalt (Zschirnt & Ruedin, 2016). Internasjonale studier tyder dessuten på at det er store variasjoner mellom land: En fersk OECD-rapport (2015: 25) viser for eksempel at etterkommere med to utenlandsfødte foreldre i land som USA, Canada og New Zealand i langt mindre grad enn innvandrere opplever at de er medlem av en diskriminert gruppe. I Nederland, Østerrike, Frankrike og Storbritannia rapporterer imidlertid etterkommere i langt *høyere* grad at gruppen de tilhører diskrimineres, mens det i Danmark og Sverige knapt er forskjeller mellom generasjonene (se også Yazdiha, 2018).⁴ Hvorvidt etterkommere i Norge opplever mer eller mindre diskriminering i arbeidslivet sammenlignet med innvandrere, og hva som ser ut til å drive subjektive diskrimineringserfaringer i en norsk kontekst, er derfor åpne empiriske spørsmål.

3. SSBs Levekårsundersøkelse blant personer med innvandrerbakgrunn i 2006 inkluderte riktignok et utvalg av etterkommere i alderen 16–25 år fra Pakistan, Tyrkia og Vietnam. Gitt etterkommernes lave alder, var det få med mange års yrkeserfaring i utvalget.

4. Vi refererer til generasjonsbegrepet her og andre steder i artikkelen fordi man i migrasjonsforskningen ofte omtaler innvandrere og etterkommere av innvandrere som henholdsvis første og andre generasjon. Denne begrepsbruken skiller seg fra den tradisjonelle, sosiologiske definisjonen av generasjon som enten refererer til personer i samme fødselskohort eller en gruppe individer i samme aldersgruppe som deler bestemte historiske og sosiale erfaringer (Mannheim, [1927] 1952). I denne artikkelen sammenlignes innvandrere og etterkommere i samme aldersgruppe, men de tilhører likevel ulike generasjoner i migrasjonssosiologisk forstand fordi bare sistnevnte gruppe er født i Norge og har grunnsosialiseringen her.

Data og analysestrategi

Analysene er basert på Levekårsundersøkelsen blant personer med innvandrerbakgrunn 2016, gjennomført av SSB.⁵ Formålet med undersøkelsen var å kartlegge viktige sider ved levekårene for ulike innvandrergrupper og deres etterkommere i Norge. Som innvandrere regnes personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre. Som etterkommere regnes personer født i Norge av to utenlandsfødte foreldre. Utvalget bestod for det første av innvandrere i alderen 16–74 år med minst to års botid i Norge, og som har bakgrunn fra Polen, Bosnia-Hercegovina, Kosovo, Tyrkia, Irak, Iran, Afghanistan, Pakistan, Sri Lanka, Vietnam, Eritrea og Somalia, og for det andre av etterkommere i alderen 16–39 år, med foreldre født i Tyrkia, Pakistan, Sri Lanka og Vietnam. Dette er de etterkommergruppene der det foreløpig er mange nok voksne til at det er meningsfylt å inkludere dem i en utvalgsundersøkelse. Spørreskjemaet ble oversatt til 14 språk, og data ble samlet inn gjennom besøks- og telefonintervjuer. Det ble koblet til en del informasjon fra offisielle registre, blant annet om utdanning og inntekt. Gjennomføringen av undersøkelsen er nærmere beskrevet i Holmøy & Wiggen (2017).

Nettoutvalgene omfatter 4 435 innvandrere og 1 049 etterkommere. Svarandelen var henholdsvis 54,1 og 52,8 prosent i de to utvalgene. Respondentene i etterkommerutvalget var gjennomgående ganske unge. Aldersgruppene 16–24 år og 35–39 år utgjorde henholdsvis 65 prosent og 35 prosent av nettoutvalget (Holmøy & Wiggen, 2017), noe som gjenspeiler at etterkommergenerasjonen fremdeles er ganske ung i Norge. SSB har beregnet vektorer for å korrigere for skjevheter oppstått under utvalgstrekkningen og på grunn av frafall, for kjennemerkene kjønn, alder, utdanning, landsdel og landbakgrunn. I analysene benytter vi disse vektene, men viser antall observasjoner fra det uvektede materialet.

I analysene i denne artikkelen inkluderer vi etterkommere i alderen 18–39 år, samt innvandrere i alderen 18–39 år fra Tyrkia, Pakistan, Sri Lanka og Vietnam (de fire etterkommerlandene). Ettersom analysene dreier seg om opplevd diskriminering på arbeidsplassen, holder vi personer under 18 år utenfor, der de fleste fremdeles går på skole. I analysene inkluderer vi respondenter som var yrkesaktive og som arbeidet som ansatte. Som yrkesaktive regner vi dem som oppga at de enten utførte inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i forrige uke, eller hadde inntektsgivende arbeid som de var midlertidig borte fra/hadde fri fra denne uka. Dette er i tråd med definisjonen av sysselsatte i Arbeidskraftundersøkelsen (<https://www.ssb.no/aku>). Vi inkluderer dem som arbeidet som ansatte (ikke som selvstendig næringsdrivende eller familiemedlemmer uten fast avtalt lønn). Dette gjaldt for 72 prosent av både innvandrere og etterkommere i alderen 18–39 år. Vårt analyseutvalg omfatter 954 observasjoner; 371 innvandrere og 583 etterkommere.

Avhengig variabel

I undersøkelsen stilte man følgende spørsmål om opplevd diskriminering på arbeidsplassen: «Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd å bli forskjellsbehandlet av kolleger, sjefer eller kunder på arbeidsplassen?». De som svarte bekreftende, ble så spurt: «Har du opplevd at dette har skjedd på grunn av din innvandringsbakgrunn?». Det er disse spørsmålene som er grunnlaget for vår avhengige variabel. Ser vi innvandrere og etterkommere under ett, var det 20 prosent av de ansatte som oppga at de hadde opplevd forskjellsbehandling på grunn av sin innvandringsbakgrunn. Kun 5 prosent hadde opplevd forskjellsbehandling som ikke var

5. Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert form av NSD – Norsk senter for forskningsdata AS. Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av data eller de tolkninger som er gjort her.

knyttet til innvandringsbakgrunn, mens tre av fire ikke hadde opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene (se Tabell 1). Vi benytter en todelt avhengig variabel i de multivariate analysene. De som har opplevd forskjellsbehandling på grunn av sin innvandringsbakgrunn har verdien 1, og de øvrige har verdien 0. Verdien 0 omfatter altså både de som ikke har opplevd forskjellsbehandling, og den lille gruppen som har opplevd forskjellsbehandling, men ikke knyttet til innvandringsbakgrunn.

Uavhengige variabler

Variabelen «Innvandrer/etterkommer» er en dummyvariabel der etterkommere er gitt verdien 1 og innvandrere verdien 0 (referansekategori). I tillegg til å undersøke om det er systematiske forskjeller i opplevd forskjellsbehandling mellom innvandrere og etterkommere, undersøker vi betydningen av strukturell integrasjon, akkulturasjon og nasjonal identifikasjon, som ifølge den klassiske assimilasjonslitteraturen (Gordon, 1964) er tre viktige dimensjoner ved den gradvise tilpasningsprosessen til majoritetssamfunnet. *Strukturell integrasjon* er operasjonalisert gjennom utdanningsnivå og yrke, der lang utdanning og høy yrkesstatus tolkes som uttrykk for strukturell integrasjon. Opplysninger om respondentens høyest fullførte utdanning er hentet fra utdanningsregisteret. Vi skiller mellom utdanning til og med ungdomsskolenivå (referansegruppe), på videregående skole, og på universitets-/høgskolenivå. Vi inkluderer også en uoppgitt-kategori for respondenter der det mangler opplysninger om utdanning. Dette gjelder for 13 prosent av innvandrere og 2 prosent av etterkommerne. Respondentenes yrke er basert på opplysninger fra intervju, kodet av SSB ut fra Standard for yrkesklassifisering (STYRK). Vi skiller mellom ni yrkesgrupper, inkludert en kategori for «andre yrker» som omfatter militære yrker og yrker som ikke kan identifiseres. Inndelingen framgår av Tabell A1. Som referanse har vi valgt yrker uten krav til utdanning, inkludert renhold.

Akkulturasjon er operasjonalisert som andel venner med innvandrerbakgrunn, der høy andel venner uten innvandrerbakgrunn tolkes som et uttrykk for akkulturasjon. Respondenter som svarte bekreftende på spørsmål om de hadde noen nære venner på stedet der de bodde eller andre steder i Norge, ble spurt hvor stor andel av deres venner i Norge som hadde innvandrerbakgrunn. Basert på dette skiller vi mellom de som ikke har venner i Norge, de som har venner i Norge og der over halvparten har innvandrerbakgrunn (referanse), der omtrent halvparten har innvandrerbakgrunn og der under halvparten har innvandrerbakgrunn. Ni observasjoner med manglende opplysninger om landbakgrunn for venner i Norge (sju innvandrere, to etterkommere), er plassert i kategori to (har venner i Norge, over halvparten har innvandrerbakgrunn).

Til slutt er *nasjonal identifikasjon* operasjonalisert som følelse av tilhørighet til Norge, der høy grad av tilhørighet forstås som en sterk identifikasjon. Respondentene ble bedt om å angi på en skala fra 1–7 i hvilken grad de følte tilhørighet til Norge. Vi skiller mellom lav grad av tilhørighet (skår 1–4) (referanse), middels grad (skår 5) ganske høy (skår 6) og høy (skår 7). Fem observasjoner med verdien «missing» (fire innvandrere, en etterkommer) er plassert i kategori 1 (lav tilhørighet).

Som kontrollvariabler inkluderer vi landbakgrunn, kjønn, alder, alder kvadrert, hvorvidt man er student eller ikke, arbeidstid og religiøs bakgrunn, basert på spørsmål om hvilken religion man var oppdratt i. De som ikke var yrkesaktive, samt yrkesaktive som jobbet under 32 timer per uke, ble spurt om de så seg selv hovedsakelig som studenter eller ikke. De som svarte ja, er gitt verdien 1, de øvrige verdien 0. Vårt analyseutvalg omfatter altså en del studenter som er yrkesaktive på deltid. Informasjonen om ukentlig arbeidstid er basert på opplysninger fra intervju. Vi skiller mellom kort deltid (1–19 timer), lang deltid (20–36 timer)

og heltid (37 timer +). Vi har vurdert å kontrollere også for sektor, men det er liten forskjell mellom innvandrere og etterkommere i andelen som er ansatt i privat og offentlig sektor, og variabelen har ingen betydning for sammenhengen mellom forklaringsvariablene og den avhengige variabelen.

Tabell A1 viser fordelinger på de uavhengige variablene for innvandrere og etterkommere samlet og hver for seg. Gjennomsnittsalderen i utvalget er forholdsvis lav, 27,9 år, og etterkommerne er i gjennomsnitt litt yngre enn innvandrerne. Etterkommerne jobber dessuten litt oftere deltid enn innvandrerne, ser oftere på seg selv primært som studenter, føler litt oftere høy tilhørighet til Norge, og har oftere venner uten innvandringsbakgrunn. Videre er andelen med bakgrunn fra Pakistan høyere blant etterkommerne enn blant innvandrerne, og det samme gjelder andelen som er oppdratt i islamsk tro. Både blant etterkommere og innvandrere utgjør islamsk tro den vanligste religiøse bakgrunnen. Henholdsvis 67 og 52 prosent er oppdratt innen denne religionen.

Metode

I den multivariate analysen benytter vi altså en dikotom avhengig variabel med verdiene 0 og 1. Vi benytter lineær regresjon (lineære sannsynlighetsmodeller). Regresjonskoeffisientene kan da tolkes som forskjeller i sannsynlighet for å ha verdien 1 sammenlignet med verdien 0 på den avhengige variabelen mellom ulike kategorier på de uavhengige variablene (hver kategori sammenlignes med referansekategori) (Hellevik, 2009). Dette er mer intuitivt forståelig enn tolkningen av oddsrater fra logistisk regresjon, som ofte brukes i analyser når den avhengige variabelen er dikotom. En bekymring ved bruk av lineære sannsynlighetsmodeller er at predikerte verdier kan falle utenfor intervallet $[0,1]$. Ved prediksjon av moderate sannsynligheter (ca. 0,20–0,80) anbefales imidlertid denne modellen (von Hippel, 2015). Vi benytter robuste standardfeil. Vi har også gjennomført analysene ved hjelp av logistisk regresjon. Disse gir i all hovedsak samme resultater.⁶

Vi viser resultater fra en analyse der kun generasjon (innvandrere vs. etterkommere) inngår som uavhengig variabel (modell 1, Tabell 2). I modell 2 inkluderes i tillegg forklaringsvariablene utdanning og yrke (strukturell integrasjon), andel venner med innvandringsbakgrunn (akkulturasjon) og følelse av tilhørighet til Norge (nasjonal identifikasjon). Deretter inkluderes kontrollvariablene landbakgrunn, kjønn, alder, student og arbeidstid i modell 3, og til slutt også religiøs bakgrunn i modell 4. Vi kan da undersøke hvorvidt en eventuell forskjell mellom innvandrere og etterkommere er knyttet til andre forskjeller mellom de to gruppene, og hvorvidt hver forklaringsvariabel har selvstendig betydning for utfallsvariabelen, gitt samme verdier på de øvrige uavhengige variablene. For å undersøke om det er de samme faktorene som har betydning for sannsynligheten for opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen for innvandrere og etterkommere, har vi i tillegg gjennomført separate analyser for de to gruppene (se Tabell A2). Vi inkluderer da de samme kontrollvariablene som i modell 3 (se Tabell 2), men viser kun resultater fra forklaringsvariablene (utdanning og yrke, andel venner med innvandringsbakgrunn og følelse av tilhørighet til Norge), samt for landbakgrunn. Antall observasjoner er her forholdsvis lavt, særlig for gruppen av innvandrere ($N=371$). Dette gir mindre presise estimater. For å undersøke om det er signifikante forskjeller mellom resultatene for innvandrere og etterkommere, har vi beregnet t -verdier (t -test) for forskjellen mellom koeffisientene for de to gruppene (se Tabell A2). Verdier over 1,96 innebærer at forskjellen er statistisk signifikant på 0,05-nivå.

6. Resultatene kan fås ved henvendelse til forfatterne.

Resultater

Tabell 1 gir en oversikt over andelen som har opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen på grunn av innvandrerbakgrunn, blant innvandrere og etterkommere med ulike landbakgrunn og ulike religiøse bakgrunn, og for menn og kvinner separat. Henholdsvis 18 og 22 prosent av innvandrere- og etterkommergruppen rapporterer å ha opplevd slik forskjellsbehandling på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene. I begge grupper er andelen som har opplevd forskjellsbehandling særlig høy blant dem med pakistansk bakgrunn (henholdsvis 26 og 28 prosent) og blant dem som er oppdratt innenfor islam (henholdsvis 24 og 26 prosent). Kjønnsforskjellen er derimot forholdsvis beskjeden både blant innvandrere og etterkommere.

Tabell 1 Hvorvidt man har opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen av kolleger, sjefer eller kunder siste 12 måneder, blant ansatte innvandrere og etterkommere 18-39 år. Prosent

	Ikke opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen	Har opplevd forskjellsbehandling, men ikke pga. innvandrerbakgrunn	Har opplevd forskjellsbehandling pga. innvandrerbakgrunn	Totalt	Antall observasjoner
Alle (innvandrere og etterkommere)	74	5	20	100	954
Innvandrere					
Alle	77	5	18	100	371
Land					
Tyrkia	75	6	19	100	87
Sri Lanka	83	4	13	100	86
Pakistan	68	6	26	100	91
Vietnam	85	3	12	100	107
Kjønn					
Menn	77	4	19	100	198
Kvinner	77	6	17	100	173
Religiøs bakgrunn					
Kristendom	83	3	14	100	53
Islam	70	6	24	100	170
Hindu	85	7	8	100	60
Buddhisme	84	3	13	100	58
Annet, ingen	89	0	11	100	30
Etterkommere					
Alle	72	6	22	100	583
Land					
Tyrkia	75	5	20	100	156
Sri Lanka	75	7	18	100	126
Pakistan	69	3	28	100	155
Vietnam	78	12	10	100	146
Kjønn					
Menn	73	4	23	100	290
Kvinner	72	8	20	100	293
Religiøs bakgrunn					
Kristendom	79	15	6	100	94
Islam	70	4	26	100	305
Hindu	75	5	20	100	77
Buddhisme	81	8	11	100	77
Annet, ingen	68	11	21	100	30

Resultater fra regresjonsanalysene vises i Tabell 2. Den bivariate analysen (modell 1) viser at etterkommere i noe høyere grad enn innvandrere rapporterer om diskriminering på arbeidsplassen som følge av innvandringsbakgrunn, men forskjellen er liten og ikke statistisk signifikant. I modell 2, der de øvrige forklaringsvariablene inngår, er koeffisienten statistisk signifikant (0,10-nivå), men når kontrollvariablene inkluderes i modellene 3 og 4,

er det ikke statistisk signifikant forskjell mellom de to gruppene i sannsynligheten for å ha opplevd forskjellsbehandling som følge av innvandringsbakgrunn. Vi har også foretatt separate analyser for hver av landgruppene (resultater ikke vist), og heller ikke her finner vi forskjeller mellom innvandrere og etterkommere i sannsynligheten for å ha opplevd slik forskjellsbehandling.

Analysene viser en sammenheng mellom strukturell integrasjon og opplevelsen av forskjellsbehandling på arbeidsplassen. Dette gjelder både i modellen uten kontrollvariabler (modell 2) og i modellene med kontrollvariabler (modell 3 og 4). Det er klare forskjeller mellom yrkesgrupper. Sammenlignet med dem som har yrker uten krav til utdanning, herunder renhold (referansegruppen), har de fleste andre yrkesgrupper større sannsynlighet for å ha opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen. Unntaket er kontor- og kundeserviceyrker som ikke skiller seg klart fra referansegruppen. Det er verdt å merke seg at sammenhengen er særlig sterk for respondenter som jobber innen akademiske yrker og som administrative ledere og politikere. Kontrollvariablene har liten betydning for sammenhengen mellom yrke og sannsynligheten for å ha opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen. Separate analyser for innvandrere og etterkommere (Tabell A2) viser i hovedsak det samme bildet. Enkelte koeffisienter er litt høyere for den ene enn for den andre gruppen, men det er ikke statistisk signifikante forskjeller mellom gruppene (se t-test). Utdanningsnivå har ingen betydning for sannsynligheten for å oppleve forskjellsbehandling på arbeidsplassen, hverken i analysene av innvandrere og etterkommere sett under ett (Tabell 2), eller i separate analyser for de to gruppene (Tabell A2). Det er imidlertid viktig å huske på at en del av respondentene fremdeles er under utdanning. Dessuten inngår utdanning som en dimensjon i yrkesvariabelen, der kodingen til dels er basert på utdanningslengde.

Tabell 2 Resultater fra analyser (lineære sannsynlighetsmodeller) av hvorvidt man har opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen av kolleger, sjefer eller kunder siste 12 måneder. Ansatte innvandrere og etterkommere 18-39 år. Robuste standardfeil

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	Koeffisient	St. feil	Koeffisient	St. feil	Koeffisient	St. feil	Koeffisient	St. feil
Innvandrere/etterkommer								
(ref: innvandrere)								
Etterkommer	0,036	0,030	0,056(*)	0,029	0,050	0,036	0,050	0,037
Strukturell integrasjon								
Utdanningsnivå (ref: ungdomsskole)								
Videregående			0,008	0,039	0,016	0,039	0,016	0,039
Universitet/høgskole			-0,038	0,045	-0,037	0,048	-0,040	0,048
Uoppgitt			0,020	0,071	-0,001	0,070	0,000	0,070
Yrke (ref: renhold + andre yrker uten krav til utdanning)								
Administrative, leder, politikere			0,288**	0,098	0,276**	0,099	0,278**	0,098
Akademiske yrker			0,226***	0,062	0,207**	0,063	0,206	0,063
Høyskoleyrker			0,140*	0,061	0,123(*)	0,063	0,124(*)	0,063
Kontor- og kundeservice			0,111(*)	0,060	0,094	0,062	0,094	0,062
Salgs-, service og omsorgsykker			0,177***	0,046	0,176***	0,048	0,171***	0,048
Håndverkere o.l.			0,179*	0,085	0,215*	0,088	0,212*	0,089
Prosess, maskinoperatør, transport o.l.			0,254**	0,084	0,240**	0,086	0,240**	0,086
Andre yrker			0,060	0,109	0,032	0,102	0,033	0,102

Akkulturasjon								
Andel venner i Norge med innvandrings-bakgrunn (ref: mer enn halvparten)								
Omtrent halvparten								
Under halvparten	-0,105*	0,036	-0,108**	0,036	-0,106**	0,037		
Har ingen venner i Norge	-0,122**	0,036	-0,094*	0,036	-0,094*	0,037		
	0,051	0,081	0,027	0,076	0,029	0,077		
Nasjonal identifikasjon								
Følelse av tilhørighet til Norge (ref: lav)								
Middels								
Ganske høy	-0,157*	0,073	-0,164*	0,071	-0,164*	0,071		
Høy	-0,148*	0,073	-0,146*	0,070	-0,146*	0,070		
	-0,174*	0,069	-0,179**	0,067	-0,179**	0,067		
Kontrollvariabler								
Land (ref: Vietnam)								
Tyrkia			0,040	0,036	-0,084	0,082		
Sri Lanka			0,041	0,037	0,083	0,057		
Pakistan			0,133***	0,037	0,006	0,083		
Kjønn (ref: menn)								
Kvinner			-0,016	0,030	-0,016	0,030		
Alder (18-39 år), kontinuerlig			0,043	0,028	0,041	0,028		
Alder ²			-0,001	0,000	-0,001	0,000		
Student (ref: nei)								
Ja			-0,017	0,059	-0,013	0,059		
Arbeidstid (ref: Kort deltid)								
Lang deltid			0,087	0,054	0,091(*)	0,054		
Heltid			-0,006	0,053	-0,003	0,053		
Religiøs bakgrunn (ref: kristendom)								
Islam					0,155(*)	0,084		
Hinduisme					-0,038	0,058		
Buddhisme					0,034	0,045		
Annet, ingen religion					0,079	0,068		
Konstantledd	0,182***	0,021	0,219**	0,079	-0,478	0,406	-0,474	0,410
R ²	0,002		0,063		0,097		0,100	
Antall observasjoner	954		954		954		954	

***=signifikant på 0,001-nivå, **=signifikant på 0,01-nivå, *=signifikant på 0,05-nivå, (*)=signifikant på 0,10-nivå

Tabell 2 viser også en klar sammenheng mellom akkulturasjon, forstått som andel venner i Norge med innvandringsbakgrunn, og sannsynligheten for å ha opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen. Her er imidlertid forholdet snudd på hodet: De med en lavere andel venner med innvandringsbakgrunn har sjeldnere opplevd forskjellsbehandling enn de som oppgir at mer enn halvparten av vennene har innvandringsbakgrunn. Kontrollvariablene har liten betydning for denne sammenhengen. Separate analyser for innvandrere og etterkommere viser omtrent det samme mønsteret (Tabell 2A), men størrelsen på koeffisientene er litt forskjellige, og det samme gjelder hvorvidt disse er statistisk signifikante eller ikke. Sammenhengen mellom andel venner med innvandringsbakgrunn og sannsynligheten for å ha opplevd forskjellsbehandling er imidlertid ikke statistisk signifikant forskjellig for de to gruppene (se t-test).

I likhet med det som gjelder for akkulturasjon, ser vi en klar negativ sammenheng mellom nasjonal identifikasjon (følelse av tilhørighet til Norge) og sannsynligheten for å ha opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen (Tabell 2). Sammenlignet med dem som har lav tilhørighet til Norge, rapporterte både de med middels, ganske høy og høy tilhørighet, sjeldnere om opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen. Dette gjelder også når kontrollvariablene inkluderes i analysene. Separate analyser for innvandrere og etterkommere

viser omtrent det samme mønsteret, men sammenhengen er statistisk signifikant kun for innvandrere (Tabell A2). Det er imidlertid ikke signifikante forskjeller mellom resultatene for de to gruppene (se t-test). Det er verdt å merke seg at andelen som føler lav tilhørighet til Norge er forholdsvis lav. Den utgjør 7 prosent av analyseutvalget og henholdsvis 9 og 5 prosent blant innvandrere og etterkommere (Tabell A1). Sammenhengen mellom følelse av tilhørighet til Norge og sannsynligheten for å ha opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen, er ikke lineær. Det er først og fremst den lille gruppen med lav tilhørighet som skiller seg ut ved at de oftere enn andre har opplevd forskjellsbehandling.

Analysene i Tabell 2 viser få klare sammenhenger mellom kontrollvariablene og sannsynligheten for å ha opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen. Det er først og fremst landbakgrunn som har betydning. Modell 3, der samtlige kontrollvariabler bortsett fra religiøs bakgrunn inngår, viser at de som har bakgrunn fra Pakistan oftere har opplevd forskjellsbehandling enn referansegruppen (Vietnam). Forskjellen er betydelig og statistisk signifikant på 0,05-nivå. Separate analyser for innvandrere og etterkommere viser omtrent samme mønster (Tabell A2). I modell 4, der også religiøs bakgrunn inngår, har landbakgrunn ikke lenger betydning (Tabell 2). Derimot er det en sammenheng mellom religiøs bakgrunn og opplevd diskriminering. De som er oppdratt innen islam rapporterer oftere om opplevd diskriminering enn dem som er oppdratt innen kristendommen.⁷ Separate analyser for innvandrere og etterkommere (ikke vist) viser ikke statistisk signifikante forskjeller mellom de som er oppdratt innen islam og de som er oppdratt innen kristendommen. Lavere antall observasjoner i analysene for innvandrere og etterkommere hver for seg, gir større usikkerhet ved tallene.

Når betydningen av landbakgrunn forsvinner når religiøs bakgrunn inkluderes i analysen (modell 4, Tabell 2), kan dette tyde på at den opplevde forskjellsbehandlingen blant dem med bakgrunn fra Pakistan kan være knyttet til deres religiøse bakgrunn. Vi vet ikke om dette bunner i at de føler seg diskriminert fordi noen kommer med det de oppfatter som negative ytringer om islam, eller om det er knyttet til andre forhold, som for eksempel alkoholbruk ved jobbrelaterte arrangementer. Separate analyser for innvandrere og etterkommere viser at det blant etterkommerne også er en positiv sammenheng mellom bakgrunn fra Sri Lanka og sannsynligheten for å ha opplevd diskriminering på arbeidsplassen, når variabelen «religiøs bakgrunn» tas ut av modellen (Tabell A2). Sammenlignet med etterkommere med bakgrunn fra Vietnam, rapporterer altså etterkommere med bakgrunn fra Sri Lanka oftere at de har opplevd forskjellsbehandling relatert til sin innvandringsbakgrunn, men estimatet for etterkommere skiller seg ikke signifikant fra estimatet for innvandrere (jf. t-test). For øvrig minner vi om at de øvrige resultatene i analysen endres lite når religiøs bakgrunn er utelatt (se Tabell 2). I all hovedsak ser vi de samme mønstrene i modell 4 som i modell 3. Dette gjelder både for kontrollvariablene og for variablene som måler strukturell integrasjon, akkulturasjon og nasjonal identifikasjon.

Det er selvsagt viktig å minne om at vi ikke vet noe om årsaksretningen i sammenhengene som er beskrevet over. For eksempel kan opplevelser av forskjellsbehandling på arbeidsplassen utvilsomt gi en lavere følelse av tilhørighet til Norge, forholdet trenger ikke å være motsatt. Dernest er det viktig å påpeke at spørsmålet om opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen er svært bredt. Det dekker forskjellsbehandling fra sjefer, kolleger eller kunder, og respondentene har ikke fått oppfølgingsspørsmål om hvem de har opplevd

7. Vi har også gjennomført analyser der vi inkluderer en variabel for hvor viktig religion er i dagliglivet, angitt på en skala fra 0–10, i stedet for variabelen religiøs bakgrunn. Denne har ingen signifikant effekt. Dette gjelder uansett om den inkluderes som en kontinuerlig eller kategorisk variabel (skåre 0–2, 3–5, 6–8, 9–10).

forskjellsbehandling fra eller hva slags type forskjellsbehandling det er snakk om; det kan være alt fra forbigåelse ved opprykk til slengbemerkinger fra kolleger eller kunder. Når det gjelder den opplevde diskrimineringens form, skjuler nok tallene vesentlig variasjon.

Diskusjon og konklusjon

Denne artikkelen viser at det ikke er noen forskjeller mellom innvandrere og etterkommere av innvandrere når det gjelder opplevelsen av diskriminering i det norske arbeidslivet. I den grad det er noen forskjell mellom generasjonene er det slik at etterkommere rapporterer noe mer diskriminering enn innvandrere, men forskjellen er ikke statistisk signifikant. Respondenter med pakistansk bakgrunn rapporterer riktignok oftere om diskriminering enn referansegruppen (de med vietnamesisk bakgrunn), men heller ikke i denne gruppen er det forskjeller mellom innvandrere og etterkommere.

Dette overordnede funnet står i kontrast til prediksjoner i både klassisk og nyere assimilasjonsteori. Mens klassisk assimilasjonsteori bygger på en antakelse om at etterkommere vil oppleve mindre diskriminering enn innvandrere fordi de behersker majoritetsspråket flytende og er strukturelt integrert gjennom utdanning og arbeid (Gordon, 1964), bygger nyere assimilasjonsteori på ideen om at etniske grenser – og dermed rasjonale for diskriminering – viskes ut når etterkommerne får innpass på arenaer som tradisjonelt har vært forbeholdt majoriteten (Alba, 2009; Alba & Nee, 2003). Ettersom det knapt er forskjeller mellom innvandrere og etterkommere i denne analysen, finner vi liten støtte for noen av disse teoriene. Funnene er imidlertid konsistente med felteksperimenter som har vist at arbeidsgivere ikke ser ut til å skille mellom innvandrere og etterkommere når de vurderer kandidater for jobbintervju (Birkelund et al., 2016; Birkelund et al., 2014; Carlsson & Rooth, 2008; Midtbøen, 2014, 2016; Zschirnt & Ruedin, 2016). De samsvarer dessuten med de skandinaviske resultatene i en bredt anlagt OECD-rapport (2015: 25), som viser at det i Danmark og Sverige ikke er forskjeller mellom innvandrere og etterkommere når det gjelder opplevelsen av å være medlem av en diskriminert gruppe.

I analysene av faktorer som ser ut til å påvirke opplevelsen av diskriminering, kan likevel klassisk assimilasjonsteori ha noe for seg. Gordon (1964: 71) skiller mellom ulike dimensjoner i en gradvis tilpasning til majoritetssamfunnet, der nasjonal identifikasjon, akkulturasjon og strukturell integrasjon er blant de viktigste. Vi finner at alle disse dimensjonene samvarierer med graden av opplevd diskriminering, men at de trekker i ulik retning. Akkulturasjon og nasjonal identifikasjon, i artikkelen definert som andelen venner uten innvandrerbakgrunn og følelsen av tilhørighet til Norge, er positivt korrelert med *lavere* grad av opplevd diskriminering. Dette er i tråd med tilsvarende studier fra Tyskland (Diehl & Liebau, 2017) og Spania (Flores, 2015), og tyder på at assimilasjon i majoritetskulturen innebærer en viss beskyttelse mot opplevelser av diskriminering. Her er det imidlertid verdt å minne om at vi i en tverrsnittsundersøkelse ikke kan vite noe sikkert om årsaksretningen. Kanskje er det slik at kulturell assimilasjon fører til færre opplevelser av diskriminering, men forholdet kan like gjerne være motsatt: Fravær av diskriminering kan gjøre enkeltindivider mer tilbøyelige til å danne vennskap utenfor sin etniske gruppe og bidra til en følelse av tilhørighet til Norge.

Også strukturell integrasjon samvarierer med opplevd diskriminering, men her har forholdet motsatt fortegn. Respondenter som er ansatt i yrker med høy status rapporterer i *høyere* grad at de har opplevd diskriminering enn respondenter ansatt i lavstatusyrker. Dette står i kontrast til både klassisk og nyere assimilasjonsteori, men er i samsvar med studier av det såkalte «integrasjonsparadokset» (Schaeffer, 2018; Steinmann, 2018), som har vist

at individer med høy utdanning rapporterer mer diskriminering enn personer med lavere utdanning. Vi finner riktignok ingen signifikante forskjeller mellom grupper med høy og lav utdanning, men etter vår oppfatning er etniske minoriteters inntog i yrker som tradisjonelt har vært forbeholdt majoriteten et vel så godt mål på strukturell integrasjon.

Spørsmålet er hvordan vi skal fortolke dette forholdet mellom strukturell integrasjon og opplevd diskriminering. I forskningen på «integrasjonsparadokset» er det gjerne tre faktorer som trekkes inn (Steinmann, 2018: 4–7): For det første kan høyere utdanning gi en større bevissthet om forskjellsskapende mekanismer, slik at man fanger opp diskrimineringen som faktisk finner sted. For det andre har etniske minoriteter med høyere utdanning bedre muligheter til å avansere i yrkeshierarkiet sammenlignet med dem uten høyere utdanning. Dersom de lykkes med å få en jobb med høy status, kan de være mer utsatt for diskriminering, simpelthen fordi de jobber i yrker der den etniske majoriteten er i flertall. For det tredje kan det ha å gjøre med hvilke grupper man sammenligner seg med: I majoritetsdominerte yrker kan det å tilhøre en minoritetsgruppe i seg selv øke oppmerksomheten om at muligheter ikke nødvendigvis er jevnt fordelt. I lavstatusyrker der innvandrere er mer dominerende, eller endog i flertall, vil sammenligningsgrunnlaget være et annet.

Alle disse faktorene kan nok bidra til å forklare det tilsynelatende kontraintuitive forholdet mellom strukturell integrasjon og opplevd diskriminering i våre analyser. At det er minimale forskjeller mellom innvandrere og etterkommere i graden av opplevd diskriminering, er imidlertid ikke ensbetydende med at *grunnlaget* for opplevelsene er identiske mellom grupper. Innvandrere og etterkommere kan ha ulike forventninger knyttet til både arbeidsforhold og deltakelse i arbeidslivet. Etterkommerne er født og oppvokst i Norge, har hele eller store deler av grunnsosialiseringen i det norske samfunnet, og vil i all hovedsak snakke det norske språket flytende. En mye større andel av etterkommerne tar dessuten lang, høyere utdanning, med sikte på høystatusjobber som leger, advokater og økonomer (Østby & Henriksen, 2013). Alle disse forholdene taler for at erfaringer med urettferdig behandling lettere kan tilskrives diskriminering enn tilfellet er for innvandrere, som nok vil forvente å møte barrierer i større grad. I motsetning til innvandrere vil dessuten etterkommerne langt oftere ha *majoriteten* som del av sitt sammenligningsgrunnlag. Opplevelser av å få sine muligheter blokkert eller erfaringer med mer subtile former for forskjellsbehandling på arbeidsplassen, vil for etterkommere – gitt dette referansegrunnlaget – raskere kunne tolkes som diskriminering. Med andre ord kan likhet i selvrapportert forskjellsbehandling mellom innvandrere og etterkommere – i alle fall et stykke på vei – være drevet av til dels ulike forhold.

Teoretisk er det uansett viktig å understreke at ulike aspekter ved den gradvise tilpasningsprosessen til majoritetssamfunnet – strukturell integrasjon, akkulturasjon og nasjonal identifikasjon – trekker i ulike retninger. Hva er implikasjonene av disse funnene? For det første viser de at selv om klassisk assimilasjonsteori peker på relevante dimensjoner ved samfunns-tilpasning, er ikke dimensjonene nødvendigvis parallelle. Mens vellykket assimilasjon eller integrasjon langs noen akser kan følges av færre diskrimineringsopplevelser, kan integrasjon langs andre akser gjøre minoriteter mer utsatt for diskriminering. Det er verdt å merke seg at både innvandrere og etterkommere som er ansatt i høystatusyrker, rapporterer om opplevd forskjellsbehandling i større grad enn de som har jobber lavere i yrkeshierarkiet. Dette kan ha å gjøre med ulike forventninger og sammenligningsgrunnlag, men en fullendt lengre utdanning og et yrke med høy status er altså ikke ensbetydende med en opplevelse av likestilt medlemskap.

For det andre har funnene i denne artikkelen implikasjoner for nyere assimilasjonsteori. Denne teoritradisjonen bygger på en antakelse om at når etterkommere av innvandrere

strukturelt integreres på arenaer som tradisjonelt har vært forbeholdt majoriteten, så bidrar dette til å endre de etniske grensene for hvem som utgjør samfunnets «hovedstrøm» (Alba, 2009; Alba & Yrizar Barbosa, 2016). På ett vis er dette en selvfølge – en endring i den etniske sammensetningen i øvre deler av arbeidslivet, i politikken, eller på andre samfunnsområder vil gradvis endre oppfatningen av hvem som utgjør medlemsgrunnlaget, og hvem som kan og vil utføre bestemte oppgaver i samfunnet. Etterkommernes inntreden på nye arenaer kan imidlertid også følges av en følelse av å være «matters out of place» eller «space invaders», som Nirmal Puwar (2004) har påpekt. Ser man på yrkesaktiviteten og den sosiale mobiliteten som kjennetegner etterkommere av innvandrere i Norge (se f.eks. Hermansen, 2016), vil det være feilaktig å påstå at det norske arbeidsmarkedet, selv i øvre deler av yrkeshierarkiet, er stengt for denne gruppen. At det finnes en åpning er imidlertid ikke ensbetydende med et fravær av diskriminering, verken i rekruttering eller i form av mer eller mindre subtil forskjellsbehandling på arbeidsplassen. Det er heller ikke gitt at de etniske grensene faktisk endres som en del av denne prosessen, i alle fall ikke på kort sikt. I tråd med «integrasjonsparadokset» er det kanskje snarere slik at grensene oppleves sterkere for dem som lykkes i å få seg jobber i yrker som tradisjonelt har vært forbeholdt majoriteten, som følge av en større eksponering for majoritetens dominans.

Referanser

- Alba, R. (2009). *Blurring the Color Line. The New Chance for a More Integrated America*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Alba, R., & Nee, V. (2003). *Remaking the American Mainstream: Assimilation and Contemporary Immigration*. Cambridge: Harvard University Press.
- Alba, R., & Yrizar Barbosa, G. (2016). Room at the top? Minority mobility and the transition to demographic diversity in the USA. *Ethnic and Racial Studies*, 39(6), 917–938. <https://doi.org/10.1080/01419870.2015.1081966>
- Andersson, M., Jacobsen, C., Rogstad, J., & Vestel, V. (2012). *Kritiske hendelser – nye stemmer: Politisk engasjement og transnasjonal orientering i det nye Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Birkelund, G. E., Heggebø, K., & Rogstad, J. (2016). Additive or Multiplicative Disadvantage? The Scarring Effects of Unemployment for Ethnic Minorities. *European Sociological Review*. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw030>
- Birkelund, G. E., Rogstad, J., Heggebø, K., Aspøy, T. M., & Bjelland, H. F. (2014). Diskriminering i arbeidslivet. Resultater fra randomiserte felteksperimenter i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 22(4), 352–382.
- Blom, S., & Henriksen, K. (Eds.). (2008). *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Brandal, N., Døving, C. A., & Plesner, I. (Eds.). (2017). *Nasjonale minoriteter og urfolk i norsk politikk fra 1900 til 2016*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Brinbaum, Y., Safi, M., & Simon, P. (2018). Discrimination in France: Between Perception and Experience. In C. Beauchemin, C. Hamel, & P. Simon (Eds.), *Trajectories and Origins: Survey on the Diversity of the French Population*. INED Population Studies 8. Cham: Springer.
- Carlsson, M., & Rooth, D.-O. (2008). Is It Your Foreign Name or Foreign Qualifications? An Experimental Study of Ethnic Discrimination in Hiring. *IZA DP No. 3810*, IZA.
- Diehl, C., & Liebau, E. (2017). Perceptions of Discrimination: What Do They Measure and Why Do They Matter? *SOEP paper No. 945*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3098793>
- Djuve, A. B., & Hagen, K. (1995). «Skaff meg en jobb!» *Levekår blant flyktninger i Oslo*. Fafo-report 184. Oslo: Fafo.

- Fangen, K., & Paasche, E. (2013). Young adults of ethnic minority background on the Norwegian labour market: The interactional co-construction of exclusion by employers and customers. *Ethnicities*, 13(5), 607–624. <https://doi.org/10.1177/1468796812467957>
- Flores, R. D. (2015). The Resurgence of Race in Spain: Perceptions of Discrimination Among Immigrants. *Social Forces*, 94(1), 237–269. <https://doi.org/10.1093/sf/sov056>
- Friberg, J. H., & Midtbøen, A. H. (2017). Innvandrernes etterkommere: Teoretiske og komparative perspektiver. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 1(1), 5–14. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2017-01-01>
- Gordon, M. (1964). *Assimilation in American Life: The Role of Race, Religion, and National Origins*. New York: Oxford University Press.
- Heath, A., & Brinbaum, Y. (Eds.). (2014). *Unequal Attainments. Ethnic Educational Inequalities in Ten Western Countries*. Oxford: Oxford University Press.
- Heath, A., & Cheung, S. Y. (Eds.). (2007). *Unequal Chances. Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press for the British Academy.
- Hellevik, O. (2009). Linear versus logistic regression when the dependent variable is a dichotomy. *Quality & Quantity*, 43(1), 59–74. <https://doi.org/10.1007/s11135-007-9077-3>
- Hermansen, A. S. (2016). Moving Up or Falling Behind? Intergenerational Socioeconomic Transmission among Children of Immigrants in Norway. *European Sociological Review*, 32(5), 675–689. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw024>
- Holmøy, A., & Wiggen, K. W. (2017). *Levekårsundersøkelsen blant personer med innvandrerbakgrunn 2016. Dokumentasjonsrapport*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- IMDi. (2008). *Integrert, men diskriminert – en undersøkelse blant innvandrere fra Afrika, Asia, Øst-Europa og Sør- og Mellom-Amerika*. Oslo: Integrasjons- og mangfoldsdirektoratet.
- Mannheim, K. ([1927] 1952). The problem of generations. In P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Midtbøen, A. H. (2014). The Invisible Second Generation? Statistical Discrimination and Immigrant Stereotypes in Employment Processes in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(10), 1657–1675. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.847784>
- Midtbøen, A. H. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55(1), 3–30.
- Midtbøen, A. H. (2016). Discrimination of the Second Generation: Evidence from a Field Experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration*, 17(1), 253–272. <https://doi.org/10.1007/s12134-014-0406-9>
- Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. ISF-rapport 2012:1. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- OECD/European Union. (2015). *Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In*. Paris: OECD Publishing.
- Olsen, B. (2016). *Unge med innvandrerbakgrunn i arbeid og utdanning 2014. Eksklusive EØS-/EU-innvandrere*. SSB Report 2016/09. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Orupabo, J. (2008). I andre land betyr ikke hudfarge noe, har du papirer, så får du en jobb. *Søkelys på arbeidslivet*, 25(1), 51–62.
- Park, R. (1928). Human Migration and the Marginal Man. *American Journal of Sociology*, 33(6), 881–893. <https://doi.org/10.1086/214592>
- Petersen, T., & Saporta, I. (2004). The Opportunity Structure for Discrimination. *American Journal of Sociology*, 109, 852–901.
- Portes, A., Fernández-Kelly, P., & Haller, W. (2009). The Adaptation of the Immigrant Second Generation in America: A Theoretical Overview and Recent Evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35(7), 1077–1104.

- Portes, A., Parker, R. N., & Cobas, J. (1980). Assimilation or Consciousness: Perceptions of U.S. Society among Recent Latin American Immigrants to the United States. *Social Forces*, 59(1), 200–224. <https://doi.org/10.2307/2577841>
- Portes, A., & Zhou, M. (1993). The New Second Generation: Segmented Assimilation and its Variants. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 530, 74–96.
- Prieur, A. (2004). *Balansekunstnere. Betydningen av innvandrerbakgrunn i Norge*. Oslo: Pax Forlag.
- Puwar, N. (2004). *Space Invaders: Race, Gender and Bodies Out of Place*. Oxford: Berg.
- Rogstad, J., & Midtbøen, A. H. (2010). Den utdannede, den etterlatte og den drepte: Mot en ny forståelse av rasisme og diskriminering. *Sosiologisk tidsskrift*, 18(1), 31–52.
- Schaeffer, M. (2018). Social Mobility and Perceived Discrimination: Adding an Intergenerational Perspective. *European Sociological Review*, 35(1), 65–80. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy042>
- Steinmann, J.-P. (2018). The paradox of integration: why do higher educated new immigrants perceive more discrimination in Germany? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–24. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1480359>
- Thomas, W. I., & Znaniecki, F. (1918). *The Polish Peasant in Europe and America*. Boston: The Gorham Press.
- Tronstad, K. R. (2009). *Opplevd diskriminering blant innvandrere med bakgrunn fra ti ulike land*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- von Hippel, P. (2015). Linear vs. logistic probability models: Which is better and when? *Statistical Horizons*, 5. juli, <https://statisticalhorizons.com/linear-vs-logistic>
- Yazdih, H. (2018). Exclusion through acculturation? Comparing first- and second-generation European Muslims' perceptions of discrimination across four national contexts. *Ethnic and Racial Studies*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/01419870.2018.1444186>
- Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: a metaanalysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>
- Østby, L., & Henriksen, K. (2013). Innvandrere – hva vi nå vet og ikke vet. *Samfunnsspeilet*, 2–10.

Appendiks

Tabell A1 Deskriptiv statistikk for innvandrere og etterkommere, ansatte. Prosent

	Alle	Innvandrere	Etterkommere
Innvandrere/etterkommer			
Etterkommer	53		
Innvandrere	47		
Utdanningsnivå			
Ungdomsskole	35	35	35
Videregående skole	27	22	32
Universitet/høgskole	30	29	31
Uoppgitt	8	13	2
Yrke			
Administrative ledere, politikere	4	4	4
Akademiske yrker	16	16	16
Høyskoleyrker	15	17	16
Kontor- og kundeservice	10	8	9
Salgs- service og omsorgsyrker	33	43	37
Håndverkere o.l.	4	4	4
Prosess, maskinoperatør, transport o.l.	7	4	6
Renhold + andre yrker uten krav til utdanning	9	3	6
Andre yrker	2	1	2
Andel venner i Norge med innvandringsbakgrunn			
Over halvparten	42	44	38
Omtrent halvparten	28	27	31
Under halvparten	23	19	28
Har ingen venner i Norge	6	10	2
Følelse av tilhørighet til Norge			
Lav	7	9	5
Middels	20	25	16
Ganske høy	23	24	23
Høy	49	43	57
Landbakgrunn			
Vietnam	26	30	21
Tyrkia	19	20	17
Sri Lanka	13	16	11
Pakistan	42	34	51
Kjønn			
Menn	54	54	52
Kvinner	47	45	48
Alder, år, gjennomsnitt			
	27,9	32,0	25,3
Student			
Ja	15	5	26
Nei	85	95	74
Arbeidstid			
Kort deltid	15	9	22
Lang deltid	19	17	20
Heltid	66	74	58
Religiøs bakgrunn			
Kristendom	13	13	11
Islam	59	52	67
Hinduisme	9	11	7
Buddhisme	14	16	11
Annet, ingen religion	5	7	4
Totalt	100	100	100
Antall observasjoner	954	371	583

Tabell A2 Resultater fra analyser (lineære sannsynlighetsmodeller) av hvorvidt man har opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen av kolleger, sjefer eller kunder siste 12 måneder, for innvandrere og etterkommere separat. Ansatte, 18-39 år. Robuste standardfeil ^a

	Innvandrere		Etterkommere		t-test, forskjell ^b
	Koeffisient	St. feil	Koeffisient	St. feil	
Strukturell integrasjon					
Utdanningsnivå (ref: ungdomsskole)					
Videregående	0,045	0,058	-0,037	0,059	0,991
Universitet/høgskole	-0,094	0,070	-0,022	0,070	-0,727
Uoppgitt	0,058	0,081	-0,116	0,124	-1,175
Yrke (ref: renhold + andre yrker uten krav til utdanning)					
Administrative, leder, politikere	0,367*	0,150	0,172(*)	0,100	1,082
Akademiske yrker	0,204*	0,092	0,222**	0,080	-0,148
Høyskoleyrker	0,184(*)	0,097	0,076	0,067	0,916
Kontor- og kundeservice	0,118	0,091	0,068	0,072	0,431
Salgs-, service og omsorgsykker	0,133(*)	0,073	0,218***	0,049	-0,978
Håndverkere o.l.	0,256(*)	0,130	0,223*	0,106	0,197
Prosessmaskinoperatør, transportø.l.	0,200(*)	0,120	0,256*	0,124	-0,325
Andre yrker	0,059	0,155	-0,068	0,077	0,162
Akkulturasjon					
Andel venner i Norge med innvandrings-bakgrunn (ref: Mer enn halvparten)					
Omtrent halvparten	-0,104*	0,051	-0,126*	0,050	0,308
Under halvparten	-0,048	0,056	-0,117*	0,051	0,911
Har ingen venner i Norge	0,073	0,088	-0,113	0,144	1,221
Nasjonal identifikasjon					
Følelse av tilhørighet til Norge (ref: lav)					
Middels	-0,244*	0,095	-0,104	0,111	-0,821
Ganske høy	-0,214*	0,095	-0,074	0,109	-0,968
Høy	-0,254**	0,091	-0,117	0,104	-0,991
Land (ref: Vietnam)					
Tyrkia	0,034	0,055	0,055	0,046	-0,279
Sri Lanka	0,018	0,056	0,082(*)	0,047	-0,875
Pakistan	0,141*	0,058	0,132**	0,046	-0,122
Konstantledd	0,695		-0,125		
R ²	0,135		0,127		
Antall observasjoner	371		583		

***=signifikant på 0,001-nivå, **=signifikant på 0,01-nivå, *=signifikant på 0,05-nivå, (*) =signifikant på 0,10-nivå

^a Det er i tillegg kontrollert for kjønn, alder, student og arbeidstid.

^b Test for forskjell mellom koeffisienter for innvandrere og etterkommere.