



Spranget fra *hvem* som er rasist, til *når*, *hvor* og *hvordan*

Julia Orupabo

Forsker II, Institutt for samfunnsforskning

julia.orupabo@samfunnsforskning.no

«Norge består av en ikke rasistisk befolkning.» Dette var en av de viktigste konklusjonene i forskningsrapporten «Svart på hvitt», som ble utgitt på 90-tallet (Hernes & Knudsen, 1990). Vi kan lese at «syv av ti mener at innvandrere og asylsøkere bidrar positivt til norsk kultur- og samfunnsliv og gjør det rikere». Om lag 30 år senere, i 2019, kom det ut en ny forskningsrapport som tegnet et helt annet bilde av den norske befolkningen (Tyldum, 2019). I landets nyhetskanaler lærte vi nå at en av fire nordmenn er rasister. De ulike beskrivelsene av norsk virkelighet handler ikke bare om målefeil og metodesvakheter. Fortellingen om Norge som enten et rasismefritt eller gjennomrasistisk samfunn handler først og fremst om *hva* vi samfunnsvitere *definerer* som rasisme. Kampen om virkelighetsbeskrivelsen foregår ofte, om ikke i det skjulte, nokså implisitt i academia. Vi får stille våre spørsmål i fred og male våre konklusjoner med bred pensel uten innblanding fra folk flest. Det er først når kritiske hendelser oppstår «der ute», at vi tvinges til å reflektere rundt hva selve betingelsene – som egen posisjon, spørsmålene vi stiller og ikke stiller, eller de analytiske verktøyene vi forklarer den sosiale verden med – egentlig har å si for vår kunnskapsproduksjon.

Drapene på Georg Floyd, Breonna Taylor og Ahmaud Arbery i USA, og den store oppslutningen Black Lives Matter-bevegelsen har fått i etterkant, vekket oss her hjemme i Norge. Det vekket (noen) akademikere til å advare mot kritisk teori og importert amerikansk forståelse av rasisme. Det vekket rettferdighetsansens til den jevne nordmann og fikk oss ut i demonstrasjonstog og til å poste en svart skjerm på Instagram. Det vekket følelser og erfaringer som var lagret i det innerste kammeret med vonde minner. Mediebildet denne sommeren har vært preget av unge nordmenn som deler sine erfaringer med hverdagsrasisme. Felles for mange av disse historiene er at de peker på rasismens *subtile* og *strukturelle* karakter. Det er ikke først og fremst ekstremt negative holdninger og handlinger som trekkes frem, men snarere summen av alle de små krenkelser og erfaringer med å ikke bli sett på som norsk nok, som løftes frem som problemet. Som Jamal Sheik illustrerer i et intervju med VG¹, selv om han har blitt kalt både nigger og sotrør, var det først og fremst beslutningen om å bytte navn for å bli akseptert som norsk som virkelig tok knekken på ham.

1. «Byttet navn på grunn av hverdagsrasisme: – Det knekker oss. Du bare ser det ikke.» VG, 8. juni 2020.

Sommerens kritiske hendelser tvinger frem en betimelig diskusjon om hvordan vi som samfunnsvitere og eksperter best kan studere og forstå rasisme i en norsk kontekst. Søkelyset på strukturell rasisme har gitt oss en mulighet til å forlate en snever rasismeforståelse som gjør rasismen til et marginalt fenomen som ikke angår oss i det egalitære Norge. Samtidig blir det lite å undersøke for samfunnsvitere om det teoretiske utgangspunktet tilsier at rasismen er her, der og overalt hele tiden. Å erstatte et individorientert rasismebegrep med en strukturell rasismeforståelse er ikke nok hvis vi skal identifisere rasismens omfang og konsekvenser. Det kan gi oss en forhåndsdefinert forståelse av hva hudfarge og etnisitet betyr for individers erfaringer, og hvordan slike kategorier kan forme ulike gruppers livsjanser i Norge. Maktstrukturer er variable og relasjonelle – ikke absolutte. Studier av etnisitet og «rase» må derfor lokaliseres innenfor spesifikke kontekster for å gripe hvordan de artikuleres og gjøres, og kan skape spesifikke sosiale utfall (Anthias, 1998). Med andre ord: Hvis det skal være empirisk fruktbart å slutte å spørre om *hvem* som er rasist, må vi begynne å spørre om *når*, *hvor* og *hvordan* mennesker tolker sosial erfaring i etnifiserte og rasiale termer.

Normalitetens grenser

Som sosiolog og forsker med brun hud – jeg er halvt nigeriansk og halvt norsk (eller helt blandet) – vet jeg at rasisme på norsk også kan ta subtile og strukturelle former. Den kan være strukturell fordi vi alle, i bestemte situasjoner og kontekster, lager koblinger og assosiasjoner mellom hudfarge og hva vi kan forvente av *dem* med denne hudfargen når det gjelder deres kvaliteter og egenskaper. Jeg vet at både den kvinnelige professoren jeg møtte som student, og den mannlige forskeren som var min kollega, hverken ville meg noe vondt eller har problemer med mørkhudede. Likevel tok de meg begge for å være en renholder. Jeg passet ikke inn og brøt med deres forventninger om hvordan en sosiologstudent eller samfunnsforsker *egentlig* ser ut. Rasisme på norsk kan også være subtil fordi det ofte er nokså uklart for de involverte, kanskje særlig for den som utfører handlingen, men også for den som rammes, hva det var som egentlig skjedde i den gitte situasjonen. Av den grunn (og sikkert mange andre) tyr jeg heller til «impression management» (overse eller le det hele bort) i stedet for å velge konfrontasjon (jeg skal faktisk ikke vaske, men er på vei inn til plassen min på lesesalen). Til tross for at «misforståelsen» (les: koblingen mellom samfunnsvitenskap og hvithet) rev gulvet vekk under mine føtter, jobbet jeg iherdig for at jeg og spesielt den andre part ikke skulle tape ansikt. Jeg tror at dette årets kritiske hendelser har bidratt til at også de som ikke kjenner rasismen på kroppen, har fått en forståelse av at rasisme ikke bare dreier seg om onde individer med dårlige hensikter. Hudfarge og etnisitet kan også gis en betydning og skape ulikhet i helt ordinære hverdagslige møter mellom folk som vil hverandre vel.

Kunnskapen om rasismens *strukturelle* karakter betyr at vi må forlate en rasismeforståelse som kun dreier seg om å identifisere *hvem* som er rasist, det være seg ut fra en biologisk eller kulturell overbevisning om rasehierarkier. Vi kan ikke lenger operere med en individorientert tilnærming til rasisme og diskriminering alene. Vi trenger en definisjon på rasisme som favner *bredere* enn enkeltindividers eksplisitte holdninger og negative intensjoner. Vi må stille spørsmål som gjør det mulig å undersøke hvordan hudfarge og etnisitet kan skape ulikhet og utenforskap både gjennom enkeltindividers ekstremisme og hat og gjennom tilsynelatende nøytrale institusjonelle praksiser og strukturer. I arbeidsmarkedsforskningen kan for eksempel en strukturell tilnærming til rasisme åpne opp for at vi kan undersøke om og på hvilke måter etniske og rasiale stereotypier om ulike gruppers kvaliteter og egenskaper påvir-

ker de rådende forventningene til hvem som passer inn og fremstår som kompetente i en gitt profesjon eller yrke. Det kan altså gi oss et blikk som ikke bare identifiserer en sortering basert på individers formelle kompetanse, men også favner hvordan kulturelle forventninger til normalitet kan skape eksklusjon og ulikhet. En strukturell tilnærming åpner også opp for at vi kan undersøke om etablerte rutiner og prosedyrer i en institusjon opprettholder en smal standard som kun noen grupper i samfunnet har mulighet til å oppfylle.

Selv om nyere studier av diskriminering og etnisitet i det norske arbeidsmarkedet ikke bruker rasisme eller rasebegrepet, illustrerer de tydelig relevansen av en strukturell tilnærming til ulikhet. Gjentatte eksperimenter viser at selv om du har en norsk utdanning og har de formelle papirene på plass, vil ikke arbeidsgivere ha deg hvis du har et såkalt fremmedklingende navn (Midtbøen, 2016; Larsen & Di Stasio, 2019). Det er heller ikke gitt at det holder å bytte navn fra Fatima til Kari for å få innpass i arbeidsmarkedet. En norsk studie viser at arbeidsgivere helst vil ha minoriteter som har norske interesser (Horverak, Bye, Sandal & Pallesen, 2013). Sannsynligheten din for å få en jobb du i utgangspunktet er kvalifisert for, øker betraktelig hvis du klarer å fremstille deg selv som typisk norsk. Den foreliggende forskningen forteller oss at arbeidsgivere bruker etnisitet, hudfarge og norskhet når de sorterer mellom søkere og velger hvilke typer arbeidstakere de vil ansette. Etnisitet blir sånn sett et viktig signal på hvilke ferdigheter og kompetanse du har.

Rase – et perspektiv på verden

Men selv om en strukturell tilnærming til rasisme åpner opp for at arbeidslivsforskere kan undersøke hvordan etnisitet og hudfarge brukes som et signal på kompetanse, eller hvem som begrenses av snevre kvalitetskriterier, er ikke dette tilstrekkelig for å identifisere rasismens omfang og konsekvenser. Hovedutfordringen med en strukturorientert tilnærming til ulikhet er at den representerer en *absolutt* forståelse av makt (Orupabo, 2014). Den amerikanske sosiologen Patricia Hill Collins (1993) argumenterer for eksempel for at vi må anta at rase, klasse og kjønn alltid er til stede i enhver situasjon, selv om en forskjell kan fremstå som usynlig. De er sosiale systemer som hele tiden virker overalt (Weber, 2001). En strukturorientert tilnærming til rasisme vil dermed neglisjere *kontekstens* betydning for å gripe og forstå sosiale prosesser og reproduksjonen av ulikhet. Dine muligheter til å bli vurdert som attraktiv eller kompetent i arbeidsmarkedet avhenger også av hva slags *type* jobb vi snakker om. I noen yrker vil innvandrerbakgrunn diskvalifisere deg, du blir diskriminert, mens i andre yrker er det nettopp din status som innvandrer eller minoritet som gjør deg attraktiv. Nyere studier illustrerer hvordan arbeidsgivere foretrekker innvandrere og styrer unna nordmenn i tradisjonelle arbeiderklasseyrker (Orupabo & Nadim, 2020; Friberg & Midtbøen, 2017). Mens nordmenn oppfattes som late og upålitelige, blir innvandrere oppfattet som arbeidsvillig attraktiv arbeidskraft. Disse studiene er ikke et eksempel på at vi beveger oss mot et mer likestilt samfunn, men de forteller oss at koblingen mellom hudfarge, etnisitet og kompetanse ikke er statisk, men noe som kan endre seg. Innvandrerstatus har blitt en bonus og et pluss i jobber som historisk er forbundet med hvite kvinner og menn fra arbeiderklassen. Det betyr at vi ikke kan anta at sosiale forskjeller vil ha de samme effektene eller vil opptre i de samme konstellasjonene til enhver tid. Betydningen av etnisitet og hudfarge er et empirisk spørsmål. I noen kontekster og situasjoner kan hudfarge og etnisitet begrense individers livssjanser, mens i andre kan det ha mindre å si, kanskje til og med være irrelevant, for å forstå ulikhet.

Det betyr at studier av etnisitet og «rase» må lokaliseres innenfor spesifikke kontekster for å gripe hvordan de artikuleres og gjøres, og kan skape spesifikke sosiale utfall. Rent

praktisk fordrer dette at vi opererer med åpne og relasjonelle begreper som kun får et innhold og en betydning ut fra en konkret kontekst (Bourdieu, 1986). Et grep kan for eksempel være å se etnisitet og «rase» som et perspektiv *på* verden og ikke som ting *i* verden. Relevante spørsmål blir ikke bare hvordan folk blir klassifisert, men også hvordan følelser, væremåter, språk og situasjoner blir klassifisert (Brubaker, 2004). En ambisjon bør være å undersøke det sosiale arbeidet som ligger bak og muliggjør at bestemte individer og deres praksiser utpekes og kategoriseres som etnifiserte og rasialiserte.

Rasismens konsekvenser

Forskningen som er gjort de siste ti årene, viser at diskriminering også forekommer i Norge, at den kan arte seg på ulike måter for ulike kategorier minoriteter, og at den kan ta ulike former i ulike deler av arbeidsmarkedet vårt. Dette vet vi nå. Det vi derimot ikke vet så mye om, er hvordan minoriteter responderer på og håndterer denne realiteten. Spørsmålet vi i altfor liten grad stiller, både i forskningen og i den offentlige samtalen, er hva slags konsekvenser erfaringer med diskriminering, rasisme og eksklusjon får for dem som rammes.

Ser vi til den internasjonale forskningen, illustrerer den at selv en *forventning* om å bli utsatt for diskriminering og rasisme får konsekvenser for minoriteters atferd i arbeidsmarkedet (Pager & Pedulla, 2015; Kang mfl., 2016). Det er særlig to nøkkelinnsikter fra denne forskningen som vi skal merke oss. For det første: Minoriteter er klar over at de kan møte diskriminering og rasisme i arbeidsmarkedet, og tilpasser seg denne realiteten ved å skjule eller nedtone sin etniske minoritetsbakgrunn. I litteraturen har dette blitt omtalt som å «hvitvaske» CV-en, det vil si at man forsøker å gjøre seg så lik majoriteten som mulig i et forsøk på å unngå diskriminering. Man kan for eksempel bytte navn, vektlegge hobbyer som er forbundet med majoritetsbefolkningen, eller unngå å nevne informasjon som kan avsløre ens minoritetsbakgrunn – for eksempel at man dropper å skrive at man har ledererfaring hvis denne erfaringen er fra et verv i en minoritetsorganisasjon. Det andre sentrale i denne forskningslitteraturen viser, er at «hvitvasking» lønner seg. En studie fra vårt naboland viser at det er en klar sammenheng mellom å bytte til et svensk klingende navn og økt inntekt for innvandrere (Arai mfl., 2009). I USA viser studier at minoriteter som ikke «hvitvasker» CV-en sin, har en lavere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju (Kang mfl. 2016). Stoler du på at arbeidsgivere vurderer din faktiske kompetanse, altså ikke diskriminerer, mister du muligheter på arbeidsmarkedet. Med andre ord lønner det seg å ha lav tillit.

Spørsmålet er hvordan dette ser ut i den norske konteksten. Hva er forholdet mellom rasisme, selvseleksjon og den enkeltes karrieremuligheter i Norge? Har vi også et arbeidsmarked som premierer minoriteter som skjuler og nedtoner sin minoritetsbakgrunn? Hva slags negative konsekvenser får erfaringer med og forventninger om rasisme for den enkeltes helse, selvverdi og tilhørighet til det norske? En viktig oppgave for videre forskning er å utvikle systematisk kunnskap om hva summen av alle de små og store krenkelser gjør med dem som rammes.

Referanser

- Anthias, F. (1998). Rethinking social divisions: some notes towards a theoretical framework. *The Sociological Review*, 46, 505–535. <https://doi.org/10.1111/1467-954x.00129>
- Arai, M. & Thoursie, P.S. (2009). Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Change and Earnings. *Journal of Labor Economics*, 27(1), 127–147. <https://doi.org/10.1086/593964>

- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. I J.G. Richardson (red.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwich, Conn: Greenwood Press.
- Brubaker, R. (2004). *Ethnicity without Groups*. US: Harvard University Press.
- Collins, P.H. (1993). Toward a New Vision: Race, Class, and Gender as Categories of Analysis and Connection. *Race, Sex & Class*, 1(1). <https://doi.org/10.4324/9781003071709-39>
- Friberg, J.H. & Midtbøen, A.H. (2017). Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2017.1388160>
- Hernes, G. & Knudsen, K. (1990). *Svart på hvitt. Norske reaksjoner på flyktninger, asylsøkere og innvandrere*, Oslo: Fafo-rapport.
- Horverak, J.G., Bye, H.H. Sandal, G.M. & Pallesen, S. (2013). Managers' Evaluations of Immigrant Job Applicants. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44, 46–60. <https://doi.org/10.1177/0022022111430256>
- Kang, S.K., DeCelles, K.A., Tilcsik, A. & Jun, S. (2016). Whitened Résumés: Race and Self-Presentation in the Labor Market. *Administrative Science Quarterly*, 61(3), 469–502. <https://doi.org/10.1177/0001839216639577>
- Larsen, E.N. & Di Stasio, V. (2019). Pakistani in the UK and Norway: different contexts, similar disadvantage. Results from a comparative field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2019.1622777>
- Midtbøen, A.H. (2016). Discrimination of the Second Generation: Evidence from a Field Experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration*, 17, 253–272. <https://doi.org/10.1007/s12134-014-0406-9>
- Orupabo, J. (2014). Interseksjonalitet i praksis: Utfordringer med å anvende et interseksjonalitetsperspektiv i empirisk forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 22(4), 329–351.
- Orupabo, J. & Nadim M. (2020). Men doing women's dirty work: Desegregation, immigrants and employer preferences in the cleaning industry in Norway. *Gender, Work & Organization*, 27, 347–361. <https://doi.org/10.1111/gwao.12378>
- Pager, D. & Pedulla, D. S. (2015). Race, Self-Selection, and the Job Search Process. *American Journal of Sociology*, 120(4), 1005–1054. <https://doi.org/10.1086/681072>
- Tyldum, G. (2019). *Holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat i Norge. 2. utgave*, Oslo: Fafo rapport 2019: 26.
- Weber, L. (2001). *Understanding Race, Class, Gender and Sexuality: A Conceptual Framework*. New York: McGraw-Hill.