



Malmö högskola

Lärarytbildningen
Individ och samhälle

C-uppsats

15 högskolepoäng

Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden

– En kvalitativ studie om drivkrafterna och beslutprocessen kring ett namnbyte

Ethnic discrimination in employment

- A qualitative study on the drivers and the decision process around a change of name

Författare:

Lilian Borghol

Lärarexamen 270 hp
Historia med kulturanalys 61-90 hp
Slutseminarium 2010-06-03

Examinator: Malin Thor
Handledare: Irene Andersson

FÖRORD

Efter 4.5-års studier på Lärarutbildningen vid Malmö Högskola och en sociologikurs i Lund 1-30 hp, är det nu dags för mig att lämna den trygga studentvärlden. Jag vill rikta ett stort tack till alla lärare, vänner och familj, vars stöd och uppmuntrande vägledning har bidragit till att jag kunnat närma mig de nya äventyr som väntar mig i arbetslivet.

Tack till Irene Andersson, såsom varande handledare har bistått mig med inspirerande idéer och konstruktiv kritik vid planeringen av C-uppsatsen. Slutligen skänker jag ett stort tack till de intervjudeltagare som delade med sig av sina berättelser. Med deras entusiastiska medverkande, har denna studie gett unika resultat och ökad förståelse för den problematik som de har upplevt på arbetsmarknaden.

Jag hoppas att läsaren uppskattar mitt arbete!

Lilian Borghol
Malmö 2010

SAMMANFATTNING

Arbetets art:	Lärarprogrammet: Historia med kulturanalys 61-90 högskolepoäng
Examinationsnivå:	C-uppsats, 15 högskolepoäng
Titel:	Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden - <i>En kvalitativ studie om drivkrafterna och beslutprocessen kring ett namnbyte</i>
Engelsk titel:	Ethnic discrimination on the labour market
Författare:	Lilian Borghol
Utbildning:	Läraryrket vid Malmö Högskola
Handledare:	Irene Andersson
Examinator:	Malin Thor

Syftet med denna studie är att undersöka och belysa upplevelser av etnisk diskriminering bland andra generationens invandrare med akademisk bakgrund, vilka genom namnbyte från ett utländskt till ett mer svenskliknande namn, tror sig öka sina möjligheter på arbetsmarknaden. Frågorna jag har valt för att uppnå syftet är: Hur har den tankeprocess kring etnisk diskriminering på arbetsmarknaden sett ut som föranlett ett namnbyte från ett utländskt till ett mer svenskliknande? Vilka föreställningar om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden har de som bytt namn? Har namnbytet från ett utländskt till ett mer svenskliknande namn infriat individens förväntningar på arbetsmarknaden? Metoden jag använder för att illustrera syftet är av en kvalitativ ansats där det empiriska materialet består av fyra intervjuer med andra generationens invandrare med akademisk bakgrund. I studiens teoretiska del har jag vetenskaplig litteratur som grund för att vidare kunna i resultatanalysen diskutera de olika faktorer som belyser problemställningen. Min slutsats av denna studie är att föreställningar om den andra gruppen, har hämmat, både den större gruppen och den lilla individen. Föreställningar och fördomar riskerar att leda till etnisk diskriminering. Tecken på detta kan tydligt ses hos informanterna som upplevde sig som utestängda och förhindrade på arbetsmarknaden. De löste ett stort samhällsproblem ut på en individnivå, genom att byta sitt utländska namn för ett svenskliknande, allt för att öka sina möjligheter på den svenska arbetsmarknaden.

Nyckelord: Andra generationens invandrare, etnisk diskriminering, namnbyte, svensk arbetsmarknad

ABSTRACT

The purpose of this study is to explore and illuminate the experiences of ethnic discrimination among second generation immigrants with an academic background, which through its name from a foreign to a more Swedish-like feel to enhance their employment opportunities. Questions I have chosen to achieve the object is: How has the thought process around ethnic discrimination in the labor market looked like prompted a change of name by a foreign to a more Swedish etc? What are the perceptions of ethnic discrimination in the labor market, they have renamed? Has the name change from a foreign to a more Swedish style names honored individual's expectations of labor? The method I use to illustrate the aims of my study is a qualitative approach where the empirical material consists of interviews with four second-generation immigrants with an academic background. The study's theoretical part, I have the scientific literature as a basis to further to discuss of the analysis of the various factors which highlight the issue. My conclusion of this study is that beliefs about the other group, have hampered both the larger group and the small individual. Beliefs and prejudices might lead to ethnic discrimination. Evidence of this can be discerned with informants who saw themselves as outsiders and prevented the labour market. They solved a major social problem on a personal level, by changing its foreign name for a Swedish-like, all to increase their opportunities in the Swedish labor market.

Keywords: Second-generation immigrants, ethnic discrimination, name change, the Swedish labour market

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	5
ABSTRACT	6
1. INLEDNING	8
1.1 Introduktion	9
1.2 Syfte	11
1.3 Frågeställningar	11
1.4 Målgrupp	12
1.5 Avgränsning	12
1.6 Disposition	12
2. BAKGRUND	14
2.1 Tidigare forskning	14
2.2 Historisk bakgrund: invandrare på den svenska arbetsmarknaden.....	17
2.3 Diskriminering och lagstiftning.....	19
2.4 Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden	20
2.5 Namnbyte	26
3. TEORI-, METOD- OCH MATERIALDISKUSSION	31
3.1 Kulturanalys: teoretisk utgångspunkt	31
3.2 Kvalitativ metod	32
3.3 Genomförande	34
3.4 Urval	36
3.5 Skrivprocess.....	36
3.5.1 <i>Forskningens etiska övervägande och principer</i>	37
3.5.2 <i>Tillförlitlighet och trovärdighet</i>	37
4. RESULTAT	39
4.1 Presentation av informanter	39
4.2 Negativa erfarenheter av det utländska namnet	40
4.3 Förväntningar	44
4.4 Beslutsprocessen	46
4.5 Följderna	48
5. ANALYS	50
5.1 Resultatanalys.....	50
5.2 Resultatanalys med en teoretisk referensram	55
6. SLUTDISKUSSION	57
6.1 Vidare forskning	59
6.2 Slutord	59
7. KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	61
8. BILAGOR	65
8.1 Intervjuguide.....	65

1. INLEDNING

”När Rebin Solevani söker ett jobb som målare får han höra att tjänsten är tillsatt. Tjugofem minuter senare söker Fredrik Dahlström samma jobb och blir kallad till intervju.”¹

Dagens Nyheter, 2004-09-05.

¹ *Rebin? Nej tack. Fredrik? Ja, välkommen!*, *Dagens Nyheter*, 2004-09-05.

Tillgänglig: < <http://www.dn.se/nyheter/sverige/rebin-nej-tack-fredrik-ja-valkommen-1.304276> (2010-05-20, kl 23.16)

1.1 Introduktion

I Sverige finns en målsättning inom den samhällspolitiska debatten att arbeta för jämlikhet, integration, mångkulturalism, internationell samverkan och framförallt en välfärdsstat² som gäller alla; män och kvinnor, barn och äldre, akademiker och arbetare, homosexuella eller andra utsatta grupper. För alla dessa, oavsett om de är etniska svenskar eller invandrare, är målsättningen att följa sina drömmar och ambitioner, under samma förutsättningar och få vara en *individ* i samhället. I det mångkulturella Sverige främjas kosmopolitisk samverkan; studenter uppmuntras till utlandsstudier och utbytesstudenter välkomnas, svenska företag drar fördel av internationellt samarbete genom att erbjuda plats åt utländsk kompetens och svenska myndigheter såsom Arbetsförmedlingen erbjuder jobb-coaching till invandrare. Många kommuner arbetar aktivt med mångfaldsplaner som ett led i att bredda kompetensen vid till exempel rekryteringar.

I det mångkulturella Malmö har ”svenskheten” influerats av utländska element och vi reagerar inte längre på Möllans torghandel, magdansöser vid festligheter, salsaklubbar, indianska gatumusikanter eller att universitet erbjuder språkkurser i arabiska, kinesiska eller japanska. Ändå blir många fortfarande överraskade när vi ser en kvinnlig busschaufför med slöja, en svensk som sushi-kock eller när en mörkhyad presenterar sig som Sven eller Britt-Marie. Trots den smältdegel som utgörs av världens alla hörn, så finns det fortfarande förutfattade meningar kring det okända, eller det oväntade.

Etnisk diskriminering kan vara en konsekvens av att ta det säkra före det osäkra. Sven kommer förmodligen få en anställning som svensklärare före Mohammed eftersom utländska namn kanske inbegriper föreställningar om etniska kvalitéer och egenskaper. Fördomsfulla förutfattade meningar hos arbetsgivare kan orsaka särbehandling som kan påverka valet vid anställning. I dagens Sverige är Milosovic, Petrovska, Mohammed och Dragana vanliga utländska namn. Dock är det ingen nyhet att invandrare byter namn till ett mer svenskklingande

² Begreppet välfärd har i Sverige definierats som: *Individens förfogande över resurser i pengar, ägodelar, kunskaper, psykisk och fysisk energi, sociala relationer, säkerhet m.m. med vilkas hjälp individen kan kontrollera och medvetet styra sina livsvillkor.* (Johansson (1975) citerad i SOU 2005:56. S. 343.)

eftersom de upplever att deras namn är ett hinder på arbetsmarknaden. Antalet namnbyten med dessa skäl har ökat enormt under de senaste 20 åren.³

I mitt examensarbete skrev jag om *mellanförskap*, det vill säga andra generationens invandrare, de som är födda i Sverige med en eller två utländska föräldrar. Ordet hänför sig till ett fenomen i dagens mångkulturella samhälle som innebär en upplevelse av att befinna sig mellan flera kulturer, där andra generationens invandrare varken känner sig hemma i det svenska samhället eller i sina föräldrars kultur.⁴ Resultatet i studien påvisar att det förekommer speciella problem baserade på den dubbla tillvaron och att identitetsskapandet påverkas av detta. Mellanförskapsbarn, framförallt de med muslimsk bakgrund genomgår större svårigheter i identitetsskapandet än etniskt svenska barn.⁵ Nima Sanandaji, författare till *Mellanförskap – mellan utanförskap och integration, mellan hinder och möjligheter*, beskriver invandrarnas situation som ”ett tillstånd mellan total utanförskap och full integration”.⁶ I samband med detta arbete kom nya frågor att bli intressanta. Innebär det att den som är ”fullt integrerad” måste bära ett svenskt namn? Kan man vara fullt integrerad med namnet Mohammed, Dragan eller Slavica? Frågeställningarna dyker upp eftersom 1261 personer med utländsk klingande namn i arbetsför ålder bytte namn mellan åren 1991-2000. Integrationsverket uppger att dessa åtgärder beror på etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.⁷

Trots stärkta lagar mot etnisk diskriminering upplever många att de blir särbehandlade och missgynnas. Missnöje skapas; en del människor reagerar med att demonstrera, rösta blankt, bli passiva i samhället medan andra bränner containers eller byter namn till något mer svenskliknande. Mitt intresse ligger i att studera dem som har bytt namn för att få större möjlighet till att komma in på arbetsmarknaden.

Jag har i anknytning till denna diskussion dels utgått från etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden, dels människors förmodade benägenhet att utesluta det främmande. Detta är jag intresserad att undersöka vidare i en C-uppsats. Syftet med denna studie är att undersöka och belysa upplevd etnisk diskriminering bland andra generationens invandrare, vilka

³ Arai, M. Schröder, L. Thoursie, S, P. Thoursie, A. *Måste alla heta Svensson?* (2006) Integrationsverket.

⁴ Tillgänglig: < http://www.mellanforskpet.se/Pages/nyheter/barn_i_mellanforskpet/default.aspx > (2010-05-04, kl 15.45)

⁵ Religionsvetenskap och lärande. Examensarbete 15 högskolepoäng. *Du får kalla mig för blatte – En studie kring identitet och mellanförskap*. 2010-01-13

⁶ Sanandaji, N. (2009) *Mellanförskap – mellan utanförskap och integration, mellan hinder och möjligheter*. 2009:12.

⁷ Arai, M. Schröder, L. Thoursie, S, P. Thoursie, A. (2006) *Måste alla heta Svensson?* Integrationsverket.

genom namnbyte från ett utländskt till ett mer svenskliknande, tror sig öka sina möjligheter på arbetsmarknaden. Bakgrunden till mitt ämnesval är för att etnisk diskriminering ett aktuellt tema i den svenska politiska debatten och i media. Ett annat skäl för mitt intresse är att jag som blivande lärare dagligen kommer att möta elever med utländska namn, kanske med farhågor om att deras namn hindrar deras planer och drömmar inför framtiden.

I studien belyses problematiken ur tre nivåer; individuell nivå i politisk mediadebatt, organisationsnivå i näringslivet och politisk nivå. Eftersom detta är en kvalitativ studie kommer jag i analysen fördjupa mig i den individuella nivån. Flera sådana studier har gjorts och jag vill till dessa ytterligare identifiera de mekanismer som leder till att ett namnbyte anses vara nödvändigt, dock inte för att generalisera till en stor population. Metoden jag utgår från är känd under namnet *muntlig historia*. Skälet till varför jag väljer att göra en kvalitativ undersökning ligger i att jag är intresserad av individperspektivet.

1.2 Syfte

Huvudsyftet med denna studie är att undersöka och belysa upplevelser av etnisk diskriminering bland andra generationens invandrare med akademisk bakgrund, vilka genom namnbyte från ett utländskt till ett mer svenskliknande tror sig öka sina möjligheter på arbetsmarknaden.

1.3 Frågeställningar

1. Hur har den tankeprocess kring etnisk diskriminering på arbetsmarknaden sett ut som föranlett ett namnbyte från ett utländskt till ett mer svenskliknande namn?
2. Vilka föreställningar om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden har de som bytt namn?
3. Har namnbytet från ett utländskt till ett mer svenskliknande namn infriat individens förväntningar på arbetsmarknaden?

1.4 Målgrupp

Det finns ett samhällsintresse i frågan som berör många yrkeskategorier där uppsatsen kan rikta sig till människor som har ett övergripande ansvar och intresse för integrationsfrågor, arbetsmarknadsfrågor och utbildningsfrågor. Detta gäller bland annat lärare, kommunala tjänstemän, myndighetsutövare, rekryterare och enskilda näringsidkare.

1.5 Avgränsning

I denna studie har jag valt att avgränsa mig till en undersökning kring andra generationens invandrare med högskoleutbildning i Sverige. Jag har valt att enbart utgå från dem som gjort ett namnbyte med den specifika anledningen att komma in på arbetsmarknaden. Mitt utgångsläge är både ett dåtidsperspektiv: hur såg det ut *innan* namnbytet? Och ett nutidsperspektiv: hur ser det ut *efter* namnbytet?

Anledningen till att jag avgränsar mig till andra generationens invandrare med högskoleutbildning, är för att jag vill hitta samhällsintegrerade personer i Skåne och att de som upplever att deras möjligheter minskar på grund av deras utländska namn. För att hålla mig inom ramar för uppsatsens syfte undviker jag att intervjua de som gjort namnbyte med anledning av ingående av äktenskap.

I mitt arbete har jag valt att utesluta genusperspektivet, eftersom min främsta tyngdpunkt ligger i att analysera föreställningar kring etnisk diskriminering och tankeprocess samt förväntningar kring ett namnbyte och inte skriva en komparativ studie där kvinnor och mäns utsagor ska jämföras.

1.6 Disposition

Studien innehåller fem kapitel. I det första kapitlet presenteras introduktionen till uppsatsen, problemställningen bakgrund, syfte, frågeställningar och avgränsningar samt vem undersökningen möjligtvis kan riktas till.

I kapitel två redogörs tidigare forskning och den teoretiska bakgrunden som består av vetenskaplig litteratur som berör det aktuella ämnet som studien handlar om. I tredje kapitlet presenteras teori-, metod och materialdiskussionen, som beskriver vilka metoder och tillvägagångssätt som används för att besvara uppsatsens frågeställningar. Urvalsgruppen, etiska överväganden och tillförlitlighet kring intervjuerna omfattas också av detta kapitel.

Det empiriska materialet, studiens huvuddel omfattas av kapitel fyra och fem. Detta material innefattar resultatet av mina intervjuer, tillämpningar av teorier och egna analyser, slutdiskussion och förslag för vidare forskning samt slutord.

2. BAKGRUND

I detta kapitel presenteras ett kort urval av tidigare forskning av vetenskaplig litteratur av relevans för denna studie och den delas in i fem delar. Den består av tidigare forskning, en historisk bakgrund kring invandares situation på svenska arbetsmarknaden sedan andra världskriget, en introduktion av diskriminering och lagstiftning, en utförlig bakgrund av olika studier kring etnisk diskriminering på arbetsmarknaden och studier kring namnbyte bland invandrare.

2.1 Tidigare forskning

Idag, år 2010, har vi fördelen av den växande teknologiska utvecklingens stora utbud av studier, forskning och vetenskaplig litteratur kring mångkultur, lagstiftningar, diskriminering, offentliga politiska diskussioner och debatter samt statliga utredningar finns tillgängliga på Internet. Förutom den traditionella referenslitteraturen har jag använt mig av Internet som informationskälla och tillämpat en strikt källkontroll; framför allt har jag hänvisat till vetenskapliga studier och offentliga utredningar. Jag har översiktligt behandlat diskrimineringslagarna i den Svenska författningssamlingen som ges ut av Justitiedepartementet.⁸ Dessutom lyfter jag fram tidigare forskning som till stor del består av rapporter och kartläggning kring etnisk diskriminering och hur det sett ut för invandrare på den svenska arbetsmarknaden efter andra världskriget.

I *Statens offentliga utredningar*, SOU, fanns mycket material att tillgå. Två av många utredningar som kom att vara relevanta för min C-uppsats är *Integrationens svarta bok – Agenda för jämlikhet och social sammanhållning*, SOU 2006:79. Regeringen gav, år 2004, befogenhet till Mona Sahlin, dåvarande integrationsminister, att välja ut en särskild utredare i diskrimineringsfrågor på grund av etnisk eller religiös tillhörighet. Uppdraget gick till Masoud Kemali, professor i socialt arbete. I åliggandet ingick det att ge förslag på åtgärder för att motverka etnisk diskriminering.⁹ Den andra som är värd att nämnas är *Etnisk diskriminering i samband med rekrytering*, SOU 2005:115. Regeringen gav i uppdrag till statsrådet att ”analysera förut-

⁸ Tillgänglig: < <http://www.notisum.se> (2010-05-18, kl 14.30)

⁹ SOU 2006:79. S. 9.

sättningarna för att använda en metod med avidentifierade ansökningshandlingar vid rekrytering inom offentlig sektor”.¹⁰

Den första utgivna boken i Sverige där begreppet *mellanförskap* lanseras, är skriven av forskaren Nima Sanandaji. *Mellanförskap – mellan utanförskap och integration, mellan hinder och möjligheter* är en studie kring integrationsfrågor, diskriminering och ger konkreta förslag på hur svensk integrationspolitik kan förbättras.¹¹ Författaren är en av de få som kritiserar många forskare och deras studier, vilket jag kommer att gå närmre in på i mitt arbete.

För att lyfta fram en historisk bakgrund kring invandares situation på svenska arbetsmarknaden, har jag studerat den stora rekryteringen av arbetskraftsimmigranterna som förekom efter andra världskriget i Sverige. Två studier som är värda att nämnas och som varit till stor hjälp för min uppsats är studierna *Staten, företagen och arbetskraftsinvandringen - en studie av invandringspolitiken i Sverige och rekryteringen av utländska arbetare 1960-1972* av Denis Frank, universitetslektor i sociologi och *Arbetets etniska delning* av författarna Carl-Ulrik Schierup och Sven Paulson. Samtliga författare undersökte hur arbetare i Sverige med utländsk härkomst behandlades på den svenska arbetsmarknaden under 60- och 70-talet. De förklarade bland annat att det förekom etnisk uppdelning av arbetsuppgifter; invandrare blev tilldelade arbeten efter deras utländska härkomst då svenska arbetsgivare ansåg att vissa nationaliteter var mer passande inom en del specifika arbeten.¹²

Mitt empiriska material består av intervjuer och därför har jag studerat *Kvalitativa intervjuer* av Jan Trost, filosofie doktor och professor i sociologi och socialpsykologi vid Uppsala universitet. Studien är ett bra hjälpmedel för akademiker då han redogör för hur kvalitativa intervjuer genomförs, vad man bör ha i åtanke när det kommer till etik, urvalsprinciper, reliabilitet och validitet. Både Torsten Thurén, docent och universitetslektor, har belyst olika problemställningar vid användning av muntliga källor. I studien *Källkritik* beskrivs grunderna i källkritisk analys. Även Malin Thor, universitetslektor i historiska studier går närmre in på de klassiska källkritiska kraven i *Oral history*.¹³ Källkritisk metod används vid granskning för att studera om innehållet en källa är sant eller inte eller ens av relevans för att besvara den

¹⁰ SOU 2005:115. S. 4.

¹¹ Nima Sanandaji doktorerar vid Kungliga Tekniska högskolan samt tidigare forskat vid Chalmers och Cambridge universitet.

¹² Schierup, C. & Paulson, S. (1994) *Arbetets etniska delning*. 1994:11.

¹³ Thor, M. & Hansson, L. 2003:5.

problemställningen som studeras.¹⁴ Studierna, med förklaring av källkritiska metoder, är ett effektivt instrument vid granskning av utsagor och dokumentationer, framför allt inför uppsatsskrivandet.

¹⁴ Thurén, T, 1986:109.

2.2 Historisk bakgrund: invandrare på den svenska arbetsmarknaden

I mitten av 1940-talet fanns det cirka 100 000 utrikes födda i Sverige. Sedan andra världskrigets slut har 2,1 miljoner människor emigrerat till Sverige.¹⁵ Efter krigsslutet växte den svenska industrin explosionsartat, vilket medförde brist på arbetskraft. Den svenska regeringen och svenska företag kom att vända sig till andra länder i Europa. Till en början löstes problemen genom invandring från grannländerna, främst från Finland och Norge.¹⁶ Avtal om gemensam nordisk arbetsmarknad slöts under mitten av 1950-talet, och den svenska utlänningslagstiftningen ändrades så att det blev enklare att ta in utländsk arbetskraft.¹⁷ Rekrytering av arbetskraft kom att inledas även från länder där man kunde se tecken på krigets förstörelser, främst från länder i Sydeuropa.¹⁸ Under denna tid tillsattes en statlig beredning som skulle ta reda på hur utländsk arbetskraft skulle kunna gynna den svenska arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsutredningen kom att rekommendera den svenska staten om att söka tillstånd från andra länder om att rekrytera arbetskraft till Sverige.¹⁹ Denis Frank, universitetslektorn i sociologi, diskuterar i sin avhandling *Staten, företagen och arbetskraftsinvandringen* hur Sverige förhöll sig till sådana avtal och hur de år 1947 kom att teckna ett avtal med bland annat Ungern, Österrike och Italien. Kockums²⁰ i Malmö och SKF²¹ i Göteborg kom att anställa främst italienare, som vid denna tidpunkt, var den största rekryteringsgruppen.²² Under 1960-talet gick den svenska industrin fortfarande på högvarv och arbetsmarknadsutredningen kom än en gång att rekommendera en större arbetskraftsinvandring. Under slutet av 60-talet kom den största invandringen att ske från Finland men invandringen från dåvarande Jugoslavien var även omfattande.²³ Genom att svenska företag rekryterade arbetskraft från länder som hade ett svagt socialt nätverk fick arbetsgivarna möjligheten att ställa hårdare krav på de anställda.²⁴

¹⁵ Departementsserien, Ds. *Bilaga 1 Den svenska befolkningen och arbetskraften år 2015*. S. 14f.

<http://people.su.se/~ma/ds2000-69.pdf>

¹⁶ Ibid. S. 27.

¹⁷ Ibid. S. 40.

¹⁸ Ibid. S. 27.

¹⁹ Frank, D. (2005) *Staten, företagen och arbetskraftsinvandringen - en studie av invandringpolitiken i Sverige och rekryteringen av utländska arbetare 1960-1972*. 2005:11.

²⁰ Kockums, under 1950- och 60-talet var ett av världens ledande varvföretag framför allt inom stora lastfartyg. Tillgänglig: < http://www.ne.se/kockums-ab?i_h_word=Kockums+malm%C3%B6 (2010-06-16, kl 11.35)

²¹ SKF, svenska kullagerfabriken i Göteborg. En av världens ledande koncerner inom bland annat rullningslager, tätningar, mekatronik och smörjsystem. Tillgänglig: < http://www.ne.se/ab-skf?i_h_word=skf+g%C3%B6teborg (2010-06-16, kl 11.31).

²² Frank, D. 2005:213.

²³ Departementsserien, S. 30.

²⁴ Frank, D. 2005:34.

Författarna Carl-Ulrik Schierup och Sven Paulson diskuterar i studien *Arbetets etniska delning* om hur industriföretag tilldelade invandrare arbetsuppgifter utefter deras etniska härkomst. Invandrarna blev placerade i olika fack där de ansågs vara mer passande för en viss typ av industriarbeten. Att detta kunde förekomma, menar författarna, berodde på att invandrarna tillhörde den svagaste samhällsgruppen och att de hade ett dåligt socialt skyddsnät.²⁵ Ett förtydligande exempel på hur invandrare placerades i olika fack är till exempel att majoriteten av den utländska arbetskraften, främst jugoslaver och finländare kom att hamna inom den tunga industrin; den rutinmässiga ickekvalificerade industrin. Detta ökade möjligheter för de svenska verkstadsarbetarna att söka de mer kvalificerade och administrativa arbeten inom industrin eller servicebranschen och poster som tjänstemän.²⁶

Frank menar att invandrarna var en underordnad social grupp i Sverige, som inte ställde några krav och som fick i uppgift att utföra de tunga slitsamma arbeten som svenskarna inte ville ha. Invandrarna var efterfrågade på arbetsmarknaden eftersom deras svaga och utsatta position i samhället gjorde att de lätt kunde både utnyttjas och exploateras av arbetsgivarna.²⁷ De svenska företagen hade redan färdigställda krav och villkor; kontrakt som invandrarna skulle skriva på och acceptera innan de ens kom till Sverige.²⁸ De svenska arbetsgivarna förväntade sig att den utländska arbetskraften skulle underkiva sig, framförallt jugoslaverna som ansågs ha en större arbetsmoral och accepterade hårt arbete utan klagomål, till skillnad från till exempel finländarna.²⁹ Det har utförts mycket forskning kring den utländska arbetskraften som kom till Sverige under 50-60-talet och deras position på den svenska arbetsmarknaden samt hur den utvecklades under längre tid. Studierna visar att det skapats en oföränderlig ojämlikhet mellan invandrare och svenskfödda grupper.³⁰ Det är inte nödvändigtvis invandrarnas härkomst, utseende, språk, kultur och religion som leder till att de får en underordnad position i samhället, utsätts för orättvis behandling och trycks ner i samhällsskikten. Det väsentliga skälet är för att invandrare inte anses tillhöra det etablerade svenska samhället och därmed stämpas som ”outsiders”.³¹

²⁵ Schierup, C. & Paulson, S. 1994:11.

²⁶ Ibid. 1994:11.

²⁷ Frank, D. 2005:34.

²⁸ Ibid. 2005:232.

²⁹ Ibid. 2005:178.

³⁰ Departementsserien, S. 29.

³¹ Frank, D. 2005:33.

År 1970 hade antalet arbetskraftinvandrare stigit till omkring 300 000. Samtidigt bestämde svenska staten att utomnordisk arbetskraft skulle upphöra.³² Idag är majoriteten invandrare från utomeuropeiska länder, vilket beror på att flykting- och anhöriginvandringen dominerat under senare år.³³ Den kraftiga invandringen sedan andra världskriget har lett till att antalet andra generationens invandrare är väldigt hög. Trots att var tionde person i Sverige är född utomlands, så är vart fjärde barn som föds i Sverige av utländsk härkomst.³⁴ En viktig faktor som bör nämnas är att arbetskraftsinvandrarna oftast var ensamstående och kom därmed snabbt att anpassa sig till det svenska samhället och bildade familj med etniskt svenskar. Under 1960-talet hade 10 % av alla som föddes i Sverige en utländsk förälder. Idag består 20 % av den svenska arbetskraften av utländsk härkomst, varav 365 000 svenskfödda med minst en utländsk förälder.³⁵

Under 1990-talet anlände många invandrare till Sverige med höga akademiska utbildningar som var i genomsnitt högre utbildade än den svenska befolkningen. För många av dessa var det svårt att få ett jobb som motsvarade deras utbildning, få utbildningen att tillgodoräknas och ge ökade möjligheter på den svenska arbetsmarknaden. De svenska arbetsgivarna var skeptiska på utbildningens innehåll och kvalitet samtidigt som det var det svårt att undersöka invandrarnas yrkeserfarenheter och referenser från tidigare arbetsgivare från hemlandet.³⁶ Andra kom att få svårigheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden och tvingades försörja sig på socialbidrag.³⁷ 90-talets invandrare kom att överrepresenteras inom industri-, handels-, restaurang- och hotellverksamheten och offentlig administration.³⁸

2.3 Diskriminering och lagstiftning

Diskriminering definieras av *Sveriges rikes lag* som en oläglighet av något slag som innebär att individer eller grupper kränks, begränsas eller särbehandlas i samhällslivet på grund av till exempel hudfärg, kön, språk, sexuell läggning, religion eller politisk uppfattning.³⁹

³² Frank, D. 2005:41.

³³ Departementsserien, S. 30.

³⁴ Ibid. S. 32.

³⁵ Ibid. S. 32f.

³⁶ Angel, B. & Hjern, A. (2004) *Att möta flyktingar*. 2004:129.

³⁷ Lundh, C. (2005) *Invandringen till Sverige 2005*:6.

³⁸ Ibid. 2005:69.

³⁹ Tillgänglig: < www.notisum.se (2010-05-27, kl 11.35)

Diskriminering har funnits i alla tider. I Sverige diskriminerades kvinnor fram till år 1921 då lagen om lika och allmän rösträtt för kvinnor och män trädde i kraft.⁴⁰ *Jämställdhetslagen*, vars uppgift var att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, utfärdades så sent som år 1991.⁴¹ Homosexuella klassificerades som psykiskt sjuka fram till år 1979 och rätten till ingående av äktenskap infördes först år 2009. Den svenska lagstiftningen stärkte ytterligare lagarna mot all form av diskriminering genom *Diskrimineringslagen*, som trädde i kraft den 1 januari 2009. Lagen främjar lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.⁴²

Enligt *Statens offentliga utredning* existerar diskriminering fortfarande trots stärkta förbud. På den svenska arbetsmarknaden missgynnas många arbetssökande med invandrarbakgrund.⁴³ I ett försök att motarbeta diskrimineringen på arbetsmarknaden infördes år 1999 *Diskrimineringslagstiftningen*, byggd på Europeiska Unionens konvention om mänskliga rättigheter.⁴⁴ Det finns omfattande lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet.

8 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.⁴⁵

Den statliga myndighet som arbetar för att diskrimineringslagen följs är *Diskrimineringsombudsmannen* (DO). De utreder anmälningar om diskriminering samt utövar tillsyn över tillämpningen av lagen.⁴⁶ I deras uppdrag ingår även att upplysa om lagen mot diskriminering.

2.4 Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden

⁴⁰ 1919 fattades beslut om lika och allmän rösträtt för kvinnor och män. År 1921 hölls de första valen där kvinnor deltog.

⁴¹ Tillgänglig: < <http://www.ne.se/j%C3%A4mst%C3%A4lldhetslagen> (2010-05-27, kl 12.15)

⁴² Prop: 2008:567. *Diskrimineringslag*.

⁴³ SOU 2006:79, s 59. *Integrationens svarta bok. Agenda för jämlikhet och social sammanhållning*.

⁴⁴ Prop. 1999:130. *Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*.

⁴⁵ Prop: 2003:308 *Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*.

⁴⁶ Tillgänglig: < <http://www.do.se/sv/Om-DO/> (2010-05-12, kl 11.42)

All form av diskriminering är förbjuden på arbetsmarknaden. Flera forskare har engagerat sig i ämnet och funnit att etnisk diskriminering på arbetsmarknaden är utbredd. Författarna Jan Ekberg, professor i nationalekonomi och Dan-Olof Rooth, docent i nationalekonomi, belyser ämnet i studien *Yrke och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad – skillnader mellan inrikes och utrikes födda personer*.⁴⁷ Undersökningen påvisar att skillnaden är stor gällande sysselsättningsgrad och arbetslöshet mellan svenskfödda och utlandsfödda.

Högst andel sysselsatta och lägst andel arbetslösa har infödda, följt av födda i övriga Norden och födda i Västeuropa. Även män födda i Latinamerika kan räknas till denna senare kategori. Lägst andel sysselsatta och högst andel arbetslösa finner vi bland personer födda i Mellersta Östern och Afrika. Skillnaden gentemot infödda i sysselsättningsgrad är i dessa fall över trettio procentenheter medan skillnaden i andelen arbetslösa uppgår till över tio procentenheter.⁴⁸

Forskarna konstaterar att sysselsättningsgraden på arbetsmarknaden för utrikes födda och främst de av utomeuropeiskt ursprung inte har förbättrats från 1990-talets slut och fram till år 2001.⁴⁹ Situationen för andra generationens invandrare ser inte mer fördelaktig ut. Arbetslösheten är högst för andra generationens invandrare där båda föräldrarna är födda utanför Europa. Sedan kommer de vars båda föräldrar kommer från Sydeuropa, Finland eller Östeuropa och ljusast ser det ut för de vars ena förälder är född i Sverige. Bland de sistnämnda, vars ena förälder är född i Sverige, är arbetslösheten 8 % lägre än i de fall där båda föräldrarna är födda utomlands.⁵⁰ Han påpekar att trots att andra generationens invandrare har likvärdig svensk språkkunskap och utbildningsgrad som etniska svenskar, så kvarstår hinder, där den huvudsakliga faktorn enligt Rooth förefaller vara hudfärg.⁵¹ Detta understryks även av Integrationsverket i *Rapport Integration 2003*. Där framkommer att kunskaper i svenska inte är en tillräcklig förklaring till uteslutning vid en anställning.⁵² Relevanta krav på svensk språkfärdighet bör ställas i relation till arbetsuppgiften. Härmed bör krav på språket variera mellan olika yrkeskategorier.⁵³ När det ställs orimliga krav på språket kan det vara en fråga om etnisk diskriminering. Språket är en maktfaktor som associeras med sociala och kulturella relationer

⁴⁷ Ekberg, J. & Rooth, D-O. (2004) *Yrke och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad – Skillnader mellan inrikes och utrikes födda personer*, Rapport Integration 2003, Bilaga.

⁴⁸ Ibid. 2004: 9.

⁴⁹ Ibid. 2004:9.

⁵⁰ Rooth, D-O. (2001) Etnisk diskriminering och 'Sverige-specifik' kunskap – vad kan vi lära från studier av adopterade och andra generationens invandrare, Ekonomisk Debatt, nr 8/2001. 2001:536ff.

⁵¹ Ibid. 2001:536ff.

⁵² *Rapport Integration*, 2003:46. Integrationsverket.

⁵³ Ibid. 2003:38.

och är en förutsättning för integration och acceptans.⁵⁴ Det är inte självklarhet att språket innebär att endast tala och förstå begrepp utan även att ett sätt att tänka och handla.⁵⁵ Vidare är "Språket [...] ett grundläggande attribut för själverkännande och för upprättandet av osynlig nationell gräns som är mindre godtycklig än territorialitet och mindre utestängande än etnicitet."⁵⁶ I ett mångkulturellt samhälle med otaliga migrationsströmmar spelar språket en viktig roll för att finna en känsla av gemenskap och tillhörighet.

Språket diskuteras även av ekonomihistorikerna Lena Schröder och Roger Vilhelmsson som utreder villkoren på arbetsmarknaden för ungdomar med utländsk bakgrund. De menar att ungdomarna har mindre framgång jämfört med etniskt svenska ungdomar.

Speciellt anmärkningsvärd är situationen för de ungdomar med utländsk bakgrund som är födda i Sverige och således borde ha tillgång till samma 'Sverigespecifika' humankapital som andra svenskar. För ungdomar som är födda i Sverige ökar risken att vara arbetslös med en dryg tredjedel om någon av föräldrarna är född utomlands. För de ungdomar som invandrat före skolstart är arbetslöshetsrisken ännu högre, trots att dessa ungdomar gått igenom samma skolsystem som helsvenska ungdomar.⁵⁷

Schröder och Vilhelmsson påpekar att teorin om "Sverigespecifikt humankapital" inte stämmer, eftersom invandrare missgynnas trots goda kunskaper i svenska och inte har lika bra status på arbetsmarknaden som svenskfödda. Dock menar de att språket har en viss betydelse för invandrarnas inträde på arbetsmarknaden, men att en av huvudfaktorerna kan tänkas vara etnisk diskriminering.⁵⁸ I likhet med Schröder och Vilhelmsson, så lägger Mikael Hjerm, universitetslektor i sociologi fram liknande resonemang och beskriver denna tes i *Ett förlorat 1990-tal. Invandrades situation på den svenska arbetsmarknaden under perioden 1990-1996*.⁵⁹ Han redogör för den arbetshierarki som finns mellan inrikes- och utrikes födda. Vidare påpekar Hjerm att en hög utbildning inte är till större fördel bland de utrikes födda jämfört med dem som är födda i Sverige: "Även om utbildning kan vara viktig ur individperspektivet kvarstår det faktum att högutbildade invandrades utbildning betalar sig dåligt i rela-

⁵⁴ Sjögren, A, Runfors, A och Ramberg, I, red. (2000) *En "bra" svenska* – Om språk, kultur och makt. 2000:10.

⁵⁵ Castells, M. 2000: 20ff.

⁵⁶ Ibid. 2000:65ff.

⁵⁷ Schröder, L & Vilhelmsson, R. 1998:600.

⁵⁸ Ibid. 1998: 600.

⁵⁹ Hjerm, M. (2002) *Ett förlorat 1990-tal. Invandrades situation på den svenska arbetsmarknaden under perioden 1990-1996*. Integrationsverkets Rapportserie 2002:06.

tion till de inrikes födda”.⁶⁰ Även lågutbildade personer födda i Sverige har företräde på arbetsmarknaden före utrikes födda med akademisk utbildning.⁶¹ Slutsatsen är enligt Hjerm: ”Resultaten i denna studie pekar klart i riktning mot att diskriminering på arbetsmarknaden kanske är än mer utbredd än vad vi har velat föreställa oss”.⁶² Arbetsförmedlingar i Stockholm har erfarenhet av situationen och förklarar att det är svårare för ungdomar med utländsk härkomst att få ett arbete. Trots att invandrare är aktiva på Arbetsförmedlingen ”kommer de sällan längre än till en anställningsintervju, om ens till det”.⁶³ En del arbetsförmedlingar pekar till och med ut vissa etniska grupper som har det svårast: ”Svårare för sådana med muslimsk tro [...] Det har skett en försämring under 90-talet. Hårdare konkurrens. Har du en vit och tre svarta får den vita jobbet”.⁶⁴

Andra studier påvisar en annan förklaring till att personer med utländsk bakgrund har det svårare på arbetsmarknaden. Bland dessa bör nämnas rapporten *Bortom Etnicitet*, utgiven av Svenskt Näringsliv. Författaren Farzod Rezania menar att ”De utredningar som har haft i uppgift att kartlägga diskriminering på arbetsmarknaden har inte redovisat något seriöst underlag [från Sverige]”. Han betonar att etnicitet, diskriminering och arbetsgivarnas attityd är mindre betydande för invandrarnas möjlighet till jobb. Han menar också på att det inte stämmer att privata arbetsgivare väljer bort de med avvikande namn, hudfärg eller bakgrund utan att problematiken istället ligger på att integrations- och arbetsmarknadspolitiken fallerar.⁶⁵

Regeringen beslutade den 9 oktober 2003 att en utredning kring *strukturell diskriminering* på grund av etnisk eller religiös tillhörighet i Sverige skulle genomföras.⁶⁶ I Statens offentliga utredning, SOU 2005:56, *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige* redogörs för strukturell diskriminering som regelrätta beteenden som hindrar etniska och religiösa gruppers lika rättigheter och möjligheter. I denna utredning beskrivs att ”Sådan diskriminering kan vara synlig eller dold och den kan ske avsiktligt eller oavsiktligt”⁶⁷ och beskriver olika synvinklar av negativ särbehandling samt vilka åtgärder som kan bekämpa problemati-

⁶⁰ Hjerm, M. 2002:06. S. 46.

⁶¹ Ibid S. 49.

⁶² Ibid. S. 48.

⁶³ SIV, 1997:2, citerad i SOU 2005:56 S. 293

⁶⁴ Ibid. S. 219.

⁶⁵ Rezaia, F. (2007) *Bortom etnicitet*. Svenskt Näringsliv. 2007:1.

⁶⁶ SOU 2005:56. *Det blågula huset – strukturell diskriminering i Sverige*. Integrations- och jämställdhetsdepartementet.

⁶⁷ Ibid. S. 21.

ken.⁶⁸ I utredningen rapporteras att det främsta skälet till den stora skillnaden mellan inrikes födda och de utrikes födda på arbetsmarknaden är strukturell etnisk diskriminering.⁶⁹

Professor Masoud Kemali befäster resonemanget i *Integrationens svarta bok – Agenda för jämlikhet och social sammanhållning*, SOU 2006:79. Kemalis studie kom att skapa reaktioner och starka debatter.⁷⁰ Medan en del fick det bekräftat att en stark etnisk diskriminering förekommer på arbetsmarknaden så reagerade andra med att avfärda hans teori. Forskaren Nima Sanandaji har kritiserat Kemali i sin studie *Mellanförskap – mellan utanförskap och integration, mellan hinder och möjligheter* och menar att Kemali har ”framställt Sverige som ett oerhört rasistiskt samhälle där majoritetsbefolkningen närmast anses delta i en konspiration mot invandrare”.⁷¹ Sanandaji citerar Kemali:

Utredningens underlag visar att det handlar om diskriminering inom det politiska systemet med vars hjälp ett privilegiesystem på etnisk basis har bitit sig fast i det svenska samhället. Ett effektivt sätt att upprätthålla de privilegier som bygger på en hierarkisk ordning är att förneka att en sådan ordning existerar [...] Osynliggörande, nedtystande och förringande har i utredningens rapporter identifierats som viktiga komponenter i en förnekandets strategi, som syftar till att bevara ett privilegiesystem som ger fördelar till vissa grupper på bekostnad av andra.

Sanandaji diskuterar enligt resonemanget och säger att ”Visst kan vi välja att i det svenska samhället se ett osynligt och obevisbart apartheidsystem, men ett mer nyanserat perspektiv vore välkommet”.⁷² I hans argumentation påpekar han att rasism och diskriminering utgör ett stort problem i Sverige men att det behövs en debatt kring hur stor del av utanförskapet som egentligen är påverkad av främlingsfientlighet.⁷³

I studien *Den svenska arbetarklassen*⁷⁴, redogör Anders Neergaard och Diana Mulinari hur arbetarklassens parter; arbetsgivare och fackliga organisationer, arbetar för att motverka etnisk diskriminering. Genom granskning av LO:s utredningar och policyskrifter samt hur LO-tidningen behandlar diskrimineringsfrågor kom de till slutsatsen att: ”Invandrare är ett hot

⁶⁸ SOU 2005:56. S. 67.

⁶⁹ Ibid. S. 312f.

⁷⁰ SOU 2006:79. S. 34ff.

⁷¹ Sanandaji, N. 2009:61.

⁷² Ibid. 2009:62.

⁷³ Ibid. 2009:61.

⁷⁴ Mulinari, D. & Neergaard, A. (2004) *Den nya svenska arbetarklassen*.

som måste hanteras, vilket på många sätt utgör en av drivkrafterna för hur LO tar sig an frågan om 'integration' medan frågan om diskriminering och rasism framstår som mindre viktiga i det här perspektivet.”⁷⁵ Med andra ord har inte diskrimineringsfrågorna någon prioritet inom LO trots att de menar att invandrarnas arbetslöshet är kopplad till etnisk diskriminering. Neergaard och Mulinari påpekar även att de inte har några strategier för att bekämpa diskriminering och lägger inte någon fokus på förklaringar kring frågorna. ”Det är när det närmar sig konkreta fall eller mer känsliga frågor om politiska eller fackliga åtgärder för att minska det som artiklarna tystnar”⁷⁶, menar författarna och att LO-tidningen nämner invandrarna som ett ”hot” och att problemen ligger hos dem själva. LO anser att invandrarna är ett ”hot mot arbetsklassen och speciellt arbetarrörelsen genom att de kan tänkas arbeta i en gråzon eller rent av svart och ta jobb som ligger under kollektivavtal”.⁷⁷ Vidare menar Neergaard och Mulinari att LO domineras av ”patriarkala värderingar med förtryckta kvinnor och förtryckande män och svenskhet står för befrielse, modernisering och jämställdhet”.⁷⁸ Facket beskylls för rasism ”men däremot inte att vara rasistiskt”.⁷⁹ Att inte konfrontera och arbeta mot rasism och diskriminering är likvärdigt med att stödja detta, påpekar författarna.⁸⁰

Statens offentliga utredning, SOU 2005:56, tar upp faktorer till vad som kan bidra till att ”dölja och osynliggöra” den diskriminering som förekommer på arbetsmarknaden. Utsatta invandrare upplever ”skam och underordning” i samband med diskriminering och väljer att inte prata om det. Detta beror på att de kopplar ett erkännande av den diskriminering de utsätts för till ”känslor av skam, individuellt misslyckande och rädsla för stigmatisering”.⁸¹ En följd av detta kan vara att många hamnar i en negativ spiral som är svår att bryta och problemet vänds inåt.⁸² De isolerar sig från det svenska samhällslivet och håller sig till det bekanta, till individer som tillhör samma krets.

⁷⁵ Mulinari, D. & Neergaard, A. 2004:123.

⁷⁶ Ibid. 2004:143.

⁷⁷ Ibid. 2004:145.

⁷⁸ Ibid. 2004:147.

⁷⁹ Ibid. 2004:227.

⁸⁰ Ibid. 2004:227.

⁸¹ SOU 2005:56 S. 296.

⁸² Tillgäng-

lig:<<http://www.do.se/Documents/Material/Rapporter/Upplevelser%20av%20diskriminering%20Rapport.pdf>
(2010-05-13, kl 10.52)

2.5 Namnbyte

Vid årsskiftet 2007 var 16,8 % av Sveriges befolkning födda i utlandet⁸³ och 9,9 % med invandrabakgrund var födda i Sverige⁸⁴. Totala siffran av antalet invandrare födda i utlandet och de med utländskt ursprung som kommer från andra länder än Norden, EU, Nordamerika och Oceanien var cirka 890 000 personer. Enligt statistiska centralbyråns databas utgörs dessa av 10 % av Sveriges befolkning.⁸⁵

Under en tioårsperiod, år 1990-2000 ändrade cirka 40 000 personer sina efternamn genom ansökningar till *Patent och registreringsverket*, PRV.⁸⁶ Inför Integrationsverkets datainsamling, sorterades de bort som ingått i äktenskap eller partnerskap för att hitta relevanta uppgifter inför studien. Ett krav för att räknas kvar var att namnen var utländskklingande, svåra att stava och uttala eller inte historiskt vanliga i Sverige. Datainsamlarna räknade in även de namn som förenklades, till exempel utländska namn med ändelsen ”-vic”. Eftersom Integrationsverkets syfte var att studera arbetsmarknaden uteslöts yngre och äldre personer. I undersökningen återstod 1 261 personer och resultatet var att 504 invandrare från Asien, främst Mellanöstern, bytt namn till mer svenskliknande.⁸⁷ 454 personer kom från före detta Jugoslavien, Polen och före detta Sovjetunionen. Den tredje största gruppen hade finska namn, och låg på 155 personer. 52 personer hade latinamerikanska/spanska namn och 96 personer var resterande utländskklingande namn. Urvalen av namnbytena överlämnades till Statistiska centralbyrån, SCB, där de matchades till register med uppgifter bland annat om inkomst och utbildningsnivå. Därefter avidentifierades personerna och ersattes med ett nummer.⁸⁸

I Integrationsverkets empiriska studie *Måste alla heta som Svensson?* undersökte forskare vid Stockholms universitet frågor kring invandras namn och hur vanligt det är med namnbyte till mer svensklingande samt om namnet spelar någon roll på arbetsmarknaden oavsett om det är utländskklingande eller svenskt.⁸⁹ I Integrationsverkets arbete ingår det att ”beakta dis-

⁸³ Födda i utlandet: 12,9 %.

⁸⁴ Födda i Sverige med två utrikes föräldrar: 12,9 %. Födda i Sverige med en utrikes förälder och en förälder från Sverige: 6 %.

⁸⁵ SCB databas, Ämnesområde befolkningsstatistik. Tillgänglig: <<http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/Produkt.asp?produktid=be0101> (2010-05-10, kl 11.48)

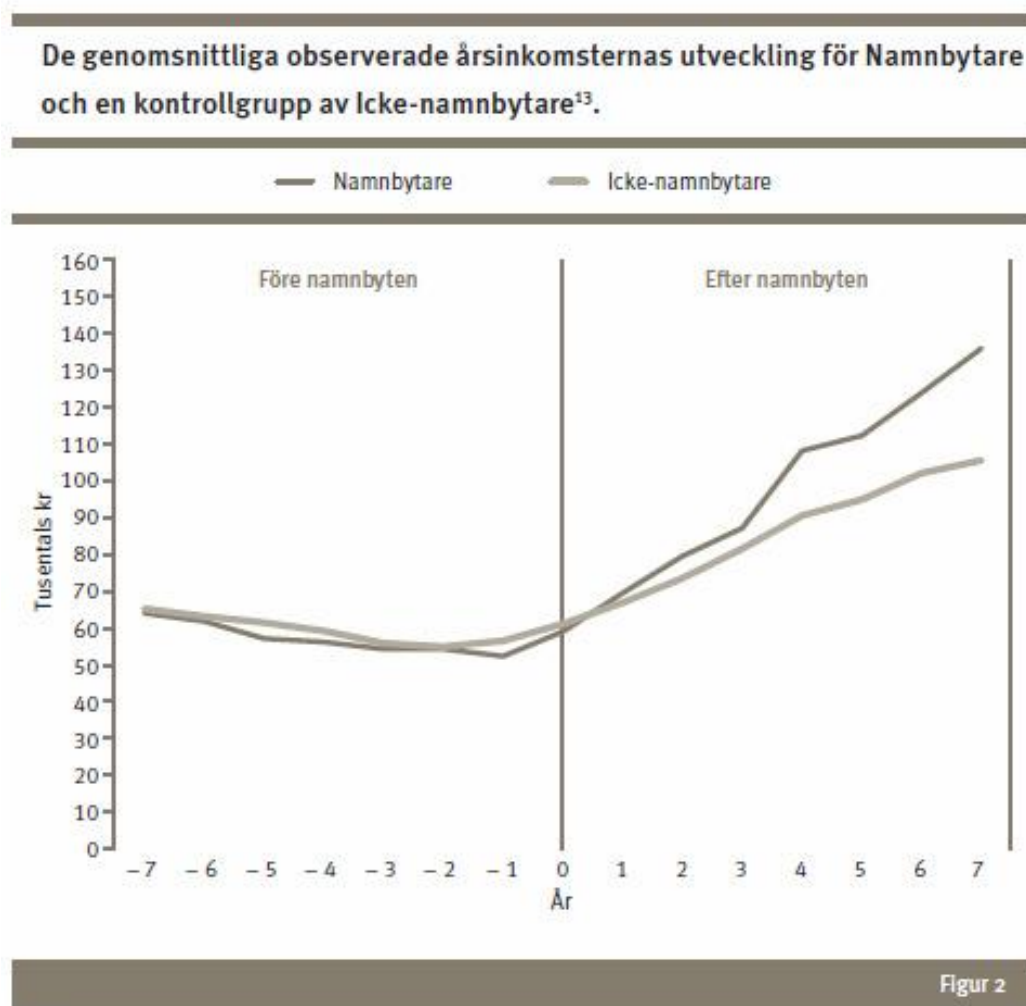
⁸⁶ Arai, M. Schröder, L. Thoursie, S, P. Thoursie, A. 2006:16ff.

⁸⁷ 90 personer med namnet Mohammed utgjorde 7 % av samtliga byten.

⁸⁸ Arai, M. Schröder, L. Thoursie, S, P. Thoursie, A. 2006:16ff.

⁸⁹ Ibid. 2006:4.

kriminiserande struktur”.⁹⁰ I studien ställs frågan hur det kan komma sig att invandrare har lägre lön och lägre sysselsättning på arbetsmarknaden än etniska svenskar. Forskarna valde att studera inkomstutvecklingen för invandrare som gjort ett namnbyte till ett svenskliknande.⁹¹ Metoden de använder sig av kallas för ”difference-in-difference ekvationer”, där skillnaden i inkomster mellan namnbytare och icke-namnbytare före och efter namnbytet visar resultat på själva namnbytet. Kontrollgruppen är oberoende av kön, ålder, födelseland och invandringsår samt utbildningsnivå.⁹²



År 0 – det år då namnbytet ägde rum (1994, 1995, 1996 eller 1997)
 Not: Inkomsterna är uttryckta i 2000 års priser.

Figur 1.1 De genomsnittliga observerade årsinkomsternas utveckling för namnbytare och en kontrollgrupp av icke-namnbytare.

⁹⁰ SOU 2006:79. S.368.

⁹¹ Arai, M. Schröder, L. Thoursie, S, P. Thoursie, A. 2006:4.

⁹² Ibid. 2006:29.

Figuren visar resultat på att namnbytet till ett svenskliknande namn har en betydande roll.⁹³ Forskarnas slutsats av studien indikerar att invandrare inte behandlas som inrikes födda på den svenska arbetsmarknaden.⁹⁴ Svenskt näringsliv resonerar inte på samma sätt, utan menar att arbetsmarknaden i Sverige visar på etnisk mångfald bland medarbetare och att de studier som konstaterar att invandrare från Mellanöstern och Afrika inte får jobb på grund av sin utländska härkomst, eller att arbetsgivare sorterar bort arbetssökande med utomeuropeiska namn, inte stämmer.⁹⁵ Integrationsverkets rapport förklarar att den största gruppen av invandrare som byter sitt efternamn är utrikes födda från Afrika, Asien och i länder där slaviska språk talas. Det efternamn som är vanligast att överge är Mohammed.⁹⁶ Bakomliggande skäl menar Integrationsverket beror på att namnbyterna upplever etnisk diskriminering och väljer åtgärder såsom namnbyte för att få ökad möjlighet på arbetsmarknaden. Till undersökningen intervjuade de arbetslösa invandrare, för att se vilken betydelse de tror att utseende och namn spelar för roll inför en arbetsanställning. Tre fjärdedelar av de intervjuade tror att det påverkar. Hälften av dem trodde även att många invandrare avstår från att söka vissa jobb på grund av sin invandrarbakgrund.⁹⁷ Statens offentliga utredning hänvisar till Integrationsverket och andra rapporter som klarlägger att etnisk diskriminering förekommer på arbetsmarknaden och att de ”integrationspolitiska målen om allas rättigheter och möjligheter inte uppnåtts”.⁹⁸

Olika metoder för att undersöka etnisk diskriminering kring en arbetsanställning har gjorts på olika sätt. En variant som SOU 2005:115, *Etnisk diskriminering i samband med rekrytering* nämner är en internationell metod, *situation testing* och är mer känd i andra europeiska länder, USA och i Kanada. Metoden innebär att personer med likvärdiga meriter men med olika etniska ursprung kontaktar arbetsgivare för att se hur långt de kommer i rekryteringsprocessen.⁹⁹

Magnus Carlsson och Dan-Olof Rooth genomförde en sådan experimentell undersökning, metoden kallas för *corresponding testing* och går ut på att mäta graden av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Fiktiva arbetsansökningar med identiska kvalifikationer, där namnet speglar individens etniska härkomst, skickas iväg. Detta upprepas tills en säker statistik kan

⁹³ Ibid. 2006:26.

⁹⁴ Arai, M. Schröder, L. Thoursie, S, P. Thoursie, A. 2006:5.

⁹⁵ Rezanian, F. (2007) *Bortom etnicitet*. Svenskt näringsliv. 2007:1.

⁹⁶ Arai, M. Schröder, L. Thoursie, S, P. Thoursie, A. 2006:5.

⁹⁷ Ibid. 2006:11.

⁹⁸ SOU 2006:79. S. 366.

⁹⁹ SOU:2005. S 26.

föras, tolkas och visa slutsatser. I denna studie använde de svenskliknande namn respektive arabiskliknande namn. Resultatet visade att personer med svenska namn har 50 % högre chans att kallas till arbetsintervju än de med arabiska namn.¹⁰⁰ Efter denna studie genomförde även FN-organet Internationell Organization ett liknande experiment men då var målgruppen personer födda i Sverige med härkomst i Mellanöstern. Deras slutsatser liknade Carlssons och Rooths studie, dock visade deras siffror på högre grad av särbehandling av att bli kallad till intervju.¹⁰¹ I genomsnitt har forskarna visat resultat på att etnisk diskriminering förekommer eftersom den enda skillnaden bland de arbetssökande var hudfärg, namn och etnicitet.¹⁰² En annan svensk omtalad studie som även Statens offentliga utredningar hänvisar till, genomfördes av *Dagens Nyheter*.¹⁰³

Vart femte jobb på den svenska arbetsmarknaden är stängt för unga män med arabiska namn. Det visar en unik undersökning som DN har gjort. På DN:s uppdrag har fyra studenter ringt på 366 lediga jobb. De har arbetat i par, en med utländsk och en med svensk bakgrund, och uppgivit likvärdiga meriter.¹⁰⁴

I artikeln bekräftas särbehandling och därmed etnisk diskriminering. Kulturgeografen Linda Helgesson instämmer och hon har gjort en empirisk forskning på intervjuer, dock med högt utbildade invandrare.¹⁰⁵ Många arbetsgivare ställer för höga krav på svenskkunskaper i förhållande till arbetets arbetsuppgifter. Dessutom blir många invandrare uteslutna redan innan de blir kallade till anställningsintervju, då sannolikt på grund av det utländska namnet.¹⁰⁶

Förklaringar till ovanstående problem har diskuterats och metoder för att hitta lösningar är i ett ständigt arbete. I de traditionella ansökningshandlingarna framkommer ofta personliga och sociala egenskaper, därmed många gånger den arbetssökandes etniska ursprung.¹⁰⁷ Därför fick Anonymitetsutredningen i uppdrag av regeringen, huruvida oidentifierade ansökningshandlingar vid anställning inom den offentliga sektorn är en lösning på etnisk diskriminering

¹⁰⁰ Carlsson, M. Rooth, D-O. Ekonomiskdebatt (2007) Nr 3, årgång 35 *Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad – resultat från ett fältexperiment*. 2007:55f.

¹⁰¹ Ibid. 2007:57.

¹⁰² SOU 2005:115. S. 37. Carlsson, M. Rooth, D-O. 2007:57.

¹⁰³ SOU 2005:115. S. 50.

¹⁰⁴ *Rebin? Nej tack. Fredrik? Ja, välkommen!*, Dagens Nyheter, 2004-09-05.

Tillgänglig: < <http://www.dn.se/nyheter/sverige/rebin-nej-tack-fredrik-ja-valkommen-1.304276> (2010-05-20, kl 23.16)

¹⁰⁵ Helgesson, L. (2000) *Högt utbildad, men diskvalificerad – Några invandrades röster om den svenska arbetsmarknaden*. 2002.

¹⁰⁶ Ibid. 2002:17.

¹⁰⁷ SOU 2005:115. S. 24

på arbetsmarknaden. I SOU 2005:115 *Aidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald* redovisas syftet och metoden.¹⁰⁸

Målsättningen med metoden är att minska risken för medveten eller omedveten särbehandling [...] och bidra till en ökad mångfald kan enligt utredningens mening generellt ses som positivt utifrån perspektiven demokrati och rättssäkerhet.¹⁰⁹

I rapporten rekommenderas metoden, dock ska den vara frivillig för arbetsgivaren. Vid arbetsansökan får inte arbetsgivaren veta den sökandes namn, ålder, kön eller etniska ursprung. På så sätt är det de formella kvalifikationerna såsom utbildning och arbetslivserfarenhet, som avgör vem som blir kallad till en arbetsintervju.¹¹⁰ Det finns inga större undersökningar kring metodens effekter, och därför finns inga slutsatser om detta är en lösning på problemet.

¹⁰⁸ SOU 2005:115. S. 4.

¹⁰⁹ Ibid. S. 122.

¹¹⁰ Ibid. S. 122.

3. TEORI-, METOD- OCH MATERIALDISKUSSION

Metoden jag kommer att använda mig av för att för att illustrera syftet är en kvalitativ ansats där det empiriska materialet består av fyra intervjuer och vetenskaplig forskning. I följande kapitel presenteras intervjuform, urvalsgrupp, tillvägagångssätt, analys samt etik och tillförlitlighet.

3.1 Kulturanalys: teoretisk utgångspunkt

I detta avsnitt redovisar jag de teoretiska utgångspunkter och begrepp som jag kommer att mig av i resultatanalysen.

Billy Ehn och Orvar Löfgren, docenter i etnologi diskuterar i studien *Kulturanalys* kultursociologiska perspektiv som kan användas vid studier av olika samhälleliga ”grupper”, små eller stora, väldefinierade eller löst sammansatta är termen *polaritet*. Begreppet belyser tendensen att dela in tillvaron i motsättningar och motsatspar för att skapa ordning ur kaos. Det sker omedvetet och förenklar tillvaron som kan ses i tydliga kategorier: man/kvinna, ung/gammal, rik/fattig, ond/god, svensk/invandrare och så vidare.¹¹¹ De diskuterar hur denna polaritet visar sig i det svenska 1800-talssamhället, framförallt i uppdelningen mellan borgarklass och arbetarklass.¹¹²

Tendensen är att den ena gruppen konsekvent får representera vad den andra gruppen inte *är*, eller inte vill vara. Borgarklassen står för intellektualism, förfining, bildning, kontroll medan arbetarna får stå för motsatsen: den råa eller obearbetade kroppsligheten, grovheten, okunskapen, lössläppligheten.¹¹³ Beskrivningen blir ensidig eftersom det är borgarklassens beskrivning av sig själv och *de andra* just i dessa karaktärsexempel och i detta fall framkommer en underliggande tendens i polariteten: det är inte bara ordning ur kaos som eftersträvas, genom att peka på, namnge och kategorisera, utan också en vilja att berätta vem eller vilka som är *rätt* och *fel*.

Att dela upp tillvaron i enkla kategorier enligt tudelningarna ovan är allmänskligt; det som avgör vilken ”grupp” eller sammanslutnings värderingar som blir normerande och som får

¹¹¹ Ehn, B. Löfgren, O. (2001). *Kulturanalys*. 2001:40.

¹¹² Ibid. 2001:35.

¹¹³ Ibid. 2001:40.

beskriva ”de andra” beror på hur maktfördelningen i samhället ser ut. Kulturanalytiskt kan det beskrivas som en *social klassifikation*.¹¹⁴ Därmed uppstår det ett vi – dem - tänkandet.

Ovan nämnda begrepp är hämtade ur kulturanalysen och kommer i denna studie att användas som teoretiska verktyg. Polariteten innebär i detta fall att arbetsgivarna och informanterna står i ett polaritetsförhållande till varandra och bär på föreställningar om varandra. Utifrån detta resonemang vore det intressant att i min studie att undersöka om det finns ett polaritets-tänkande mellan informanterna och arbetsgivarna. Vidare är det även relevant att studera vi – dem - tänkandet genom att undersöka hur den större gruppens, de svenska arbetsgivarna, normer och värderingar påverkade informanternas sätt att vara och vilka beslut de tagit. Det blir då intressant att fråga sig vilka grupper som har makt och hur ”de andra” – de maktlösa eller utestängda grupperna – vidtar åtgärder för att också kunna delta i samhället eller de större grupperingarna på samma villkor som det normgivande.¹¹⁵

3.2 Kvalitativ metod

I denna studie kommer jag att använda mig av kvalitativa metoder, det vill säga intervjuer med andra generationens invandrare med akademisk bakgrund. Detta för att undersöka upplevd etnisk diskriminering, vilka genom namnbyte från ett utländskt till ett mer ”försvenskat” tror sig ökat sina möjligheter på arbetsmarknaden. Till skillnad från kvantitativa metoder, som ofta är relaterade till statistik, att räkna eller mäta, så framhävs i denna studie viljan att förstå, tolka och/eller kartlägga individers resonemang, reaktioner och handlingar bland informanternas utsagor. Vanligt förekommande är en kombination av båda metoderna.¹¹⁶ För att genomföra min C-uppsats har jag valt att utgå från *mundlig historia*, även så kallad *oral history*. En metod som fått fäste i Sverige och blivit accepterad och etablerad metod.¹¹⁷

Genom att använda mig av muntlig historia kan jag närma mig historien ur ett underifrånperspektiv, där ”den lilla människan” får plats till skillnad från den ”stora historien” där oftast kungar, makthavare och krig skildras.¹¹⁸

¹¹⁴ Ehn, B. Löfgren, O. 2001:63.

¹¹⁵ Ibid. 2001:63.

¹¹⁶ Trost, J. 2009:7ff.

¹¹⁷ Thor, M. 2001:326.

¹¹⁸ Hansson, L. & Thor M. (red) 2006:21.

Det unika med muntlig historia är hur tillvägagångssättet av källmaterialet, den historiska informationen skapas samt det samspel som uppstår mellan intervjuaren och informanterna.¹¹⁹ Många forskare har dock kritiserat källan då den inte bedöms som en giltig eftersom muntliga källor anses vara svåra att förena med de grundläggande källkritiska kraven på äkthet, närhet, oberoende och tendensfrihet.¹²⁰

Andra faktorer som kan påverka innehållet tidpunkt och plats. För att försäkra sig om innehållet kan ännu en liknande intervju genomföras vid en annan tidpunkt.¹²¹ Ofta minns informanten det som de upplevde som viktigast av en händelse under den specifika tidsförlopp som forskaren är intresserad att forska kring.¹²² Ännu en faktor som kan påverka resultatet är vem som är intervjuaren.¹²³ Så länge forskaren uppmärksammar och följer de källkritiska kraven möjliggör att källan kan kallas för vetenskaplig metod. Med detta i åtanke och att även jag, författaren, tillhör andra generationens invandrare med akademisk bakgrund, kan ha lett till att informanterna kunde identifiera sig med mig och därför resulterat i att jag påverkat informanternas val av berättande. En positiv aspekt som bör nämnas i detta sammanhang, är att förmodligen kände informanterna sig bekväma och trygga med i sitt berättande och jag fick möjligheten att få ett större djup i deras utsagor. Malin Thor, fil.dr och universitetslektor i historia, beskriver, ”*Relationen som uppstår mellan den som intervjuar och den som blir intervjuad påverkar ofta också framställningen av forskningsresultaten.*”¹²⁴ Detta är några omständigheter som kan ha påverkat informanternas svar. Knut Kjeldstadli diskuterar en annan källkritisk aspekt då han menar att vissa frågor kan vara ledande och att det finns en risk att informanterna svarar det de tror att intervjuaren vill höra.¹²⁵ Samtidigt gör informanterna både medvetna och omedvetna urval av utsagor när de berättar om sitt liv och gjorda erfarenheter.¹²⁶ Utifrån mitt stora intresse för denna undersökning och viljan att få mer information kan detta ha bidragit till att jag ställt följdfrågor som verkat ledande. Forskaren är delaktig i skapandet av det källmaterialet; informanten svarar endast på intervjuarens frågor och därför blir forskarens roll betydande för resultatet och analysen.¹²⁷

¹¹⁹ Hansson, L. & Thor M. (red) 2006:7.

¹²⁰ Ibid. 2006:5.

¹²¹ Ibid. 2006:26f.

¹²² Ibid. 2006:138.

¹²³ Ibid. 2006:138.

¹²⁴ Ibid. 2006:153.

¹²⁵ Kjeldstadli, K. (1998) *Det förflutna är inte vad det en gång var.* 1998:186.

¹²⁶ Hansson, L. & Thor M. (red) 2006:37

¹²⁷ Ibid. 2006:34, S. 33.

Torsten Thurén beskriver i studien *Källkritik* att forskaren måste vara medveten om att det empiriska materialet är osäkert eller ofullständigt eftersom ord och uttryck kan tolkas på olika sätt beroende på olika kulturella sammanhang och under olika tider.¹²⁸ Han menar även att minnet av en händelse påverkas över tid, att *glömskekurvan* kan vara kraftig beroende på typen av händelse, omständighet kring denna, vem som minns och varför.¹²⁹ Detta kommer jag ta hänsyn till utifrån det informanterna minns och väljer att berätta är det som ligger nära i tiden och i deras intresse. Enligt Malin Thor är en huvudregel i källkritiken att en källa är trovärdigare desto mer nutida källan är; att den ligger nära i tiden till det som undersöks.¹³⁰ Eftersom mina källor skulle berätta om föreställningar och upplevelser från tiden de var yngre och före namnbytet kan detta ge inslag av glömska och minnesfel. Knut Kjeldstadli instämmer men menar ändå att forskning inom psykologin visar på att långtidsminnet är i synnerhet stabilt och att ”individer har ett gott minne, om hon har intresse av att väcka minnena till liv och om de berör helt enastående händelser eller mycket vanliga, upprepade nära fenomen, kan hon faktiskt komma ihåg detaljer på ett riktigt sätt”.¹³¹ På grund av de källkritiska problemen så har jag valt att använda mig av informanternas utsagor tillsammans med andra källor för att öka tillförlitligheten.

3.3 Genomförande

Vilka är informanterna?

Tabell 1. Informanterna i studien

Kön	Ålder	Utbildning	Härkomst	Namnbyte
Kvinna	42	Fil kand, systemvetenskap/Lund	Tyskland	Efternamn
Kvinna	39	Mastersutbildning, civilekonomiska/Lund	Serbien	För- och efternamn
Man	35	Elektroteknik högskoleingenjör/Jönköping	Irak	Förnamn
Man	33	Civilingenjör, Y-linjen/Lindköping	Bangladesh	För- och efternamn

Deltagarna valdes genom att göra en allmän förfrågan bland vänner på *Facebook*¹³², där jag blev rekommenderad deltagare av vänner. Informanterna är alltså vänner till mina vänner och inga jag känner. Intervjuerna genomfördes av studiens författare som intervjuare, med en informant i taget. De fick i förväg, per telefon, vad studien i förväg skulle handla om, mitt syfte

¹²⁸ Thurén, T. 2007:109-111.

¹²⁹ Ibid. 2007:30.

¹³⁰ Hansson, L. & Thor M. (red) 2006:29.

¹³¹ Kjeldstadli, K. 1998: 188.

¹³² *Facebook*; ett socialt verktyg som förenar människor med vänner och andra som arbetar, studerar och lever runt dem.

och att det skulle ta cirka en timme.¹³³ Jag var tydlig med att förklara att huvudtemat med uppsatsen är namnbyte kopplat till etnisk diskriminering. Detta gjordes för att jag vill undersöka deltagarnas tankar, föreställningar, förväntningar, erfarenheter och processen kring namnbytet.

Ur etiska aspekter förklarade jag att full anonymitet gäller i studien och att fiktiva namn används.¹³⁴ Jag angav att diktafon under intervjun kommer att användas och att informanten fick avbryta intervjun när de ville.¹³⁵ Fördelen med diktafon var att jag inte behövde anteckna hela tiden utan fick möjlighet att lyssna bättre och ställa följdfrågor och även uppfatta gester och ansiktsuttryck. Nackdelen var att det var väldigt tidskrävande att skriva och sammanställa materialet. De fick även förklarat att det inspelade materialet raderas efter studiens slut. Detta var ett önskemål en av mina informanter hade. Visserligen leder detta ett källkritiskt problem då det inte går att kontrollera det inspelade materialet, men av moraliska, ansåg jag att det är viktigare att skydda individens identitet.

Kvalitativa intervjuer kännetecknas ofta av att intervjuaren ställer raka och enkla frågor för att få längre och innehållsrika svar.¹³⁶ Jag valde att använda mig av en intervjuform med öppna frågor som jag visste skulle ge följdfrågor. Detta eftersom jag inte ville styra informanternas svar utan låta dem få möjlighet att utveckla sina tankar, åsikter och val av utsagor. Före intervjun sammanställde jag intervjuguiden med relevanta frågor för min undersökning och som berörde studiens syfte och jag var väl förberedd genom att vara påläst kring det aktuella ämnet som jag vill undersöka. Ibland kunde jag låta frågornas ordningsföljd ge vika för att låta intervjun fortskrida i ett mer avspänt tillstånd. Frågorna utformades på så sätt att de var lätta att förstå, konkreta och där inte för korta eller för långa svar var förväntade, dessutom placerades frågorna i rätt ordningsföljd med följande teman: negativa erfarenheter av det utländska namnet, förväntningar, beslutsprocessen och följderna av namnbytet.¹³⁷ Jag började intervjun med inledande bakgrundsfrågor, vidare mer djupgående frågor med utgångspunkt från ett antal frågeteman för att sedan ställa relevanta följdfrågor. Kompletterande frågor ställdes för att hjälpa informanten att förtydliga sitt svar och visa att det fanns gott om tid för att utveckla sina svar. Informanternas fick även möjlighet att berätta mer kring gjorda erfarenheter kring

¹³³ Trost, J. 2005: 105.

¹³⁴ Trost, J. 2005:41

¹³⁵ Ibid. 2005:53ff.

¹³⁶ Ibid. 2005:7.

¹³⁷ Se bilaga. Intervjuguide

ämnet efter mina frågor. Intervjuguiden var ett hjälpmedel för att minnas frågorna som jag har sammanställt och för att ge en struktur i svaren för analysdelen.¹³⁸

Intervjuerna hölls på deras arbetsplatser, i ett rum där vi kunde sitta ostört, eftersom jag ville intervjua dem på en plats där de känner sig bekväma och för att samtalet skulle fortskrida i ett avslappnat tillstånd. Jag uppfattade informanterna som väldigt tillmötesgående och positiva inför intervjun.

Intervjuerna genomfördes under en period på 8 dagar. Avslutningsvis transkriberade jag intervjuerna ord för ord och skrev ner som en sammanhängande berättelse.¹³⁹ Vidare valdes relevanta citat ut för resultatdelen utifrån aspekten att det var dessa som jag ansåg vara tillämpliga och betydelsefulla för min studie. Vilka urval som gjordes kan ha påverkat undersökningens resultat.

3.4 Urval

Urvalskriteriet bland de tillfrågade informanterna var att de skulle tillhöra andra generationens invandrare med akademisk bakgrund och föranlett ett namnbyte från utländskt till svenskt, med skäl för att förbättra sin situation på den svenska arbetsmarknaden. För en större spridning i urvalet, var ett kriterium att de skulle tillhöra urvalskriterierna men gärna inbördes olika.¹⁴⁰ Därför valdes informanterna medvetet utifrån kön, ålder och etnicitet.

3.5 Skrivprocess

Studien inleddes med att skriva syfte och frågeställning, vidare inledning och vetenskaplig bakgrundsmaterial samt teori, därmed påbörjades intervjuerna. När all empirisk material var insamlat påbörjades bearbetningen av materialet. Genom att skriva ner intervjuerna som hela berättelser fick jag en struktur att följa och en djupare inblick i informanternas tankar och reflektioner kring hur de upplevt diskriminering på etnisk arbetsmarknaden och processen med namnbytet.

¹³⁸ Ibid. 2005:50f.

¹³⁹ Transkriptionerna finns lagrade hos författaren och det inspelade materialet raderas då studien är slutförd.

¹⁴⁰ Trost, J. 2005:117.

Det vetenskapliga materialet kunde stödjas med intervjuerna och informanternas erfarenhet av diskriminering. Därmed kunde jag dra egna slutsatser och göra analyser. Syftet och frågeställningarna kom att ändras något under bearbetningen för att följa den röda tråden i studien. Därefter arbetade jag för en tydligare struktur, sammanställde intervjuerna med analysen och avslutade studien med att koppla empirin med bakgrundsmaterialet.¹⁴¹ Efter resultatanalysen skrev jag slutord, egna kommentarer och band ihop arbetet till en helhet.

3.5.1 Forskningens etiska övervägande och principer

Vetenskapsrådets forskningsetiska principer har lagt upp fyra allmänna huvudkrav och principer som ska följas av alla forskare som gör studier med människor som forskningsobjekt, detta för att de ska handla etiskt.¹⁴² Under denna studie har jag beaktat och respekterat dessa principer och inför varje förfrågan till de berörda, informerat om individskyddet.

De fyra huvudkraven för individskydd är följande: *Informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*.¹⁴³ Jag informerade den medverkande om den aktuella studiens syfte och vilka sorts frågor som skulle ställas samt att jag skulle använda mig av diktafon. Vidare förklarade jag att informanterna ställer upp frivilligt och har rätt att avbryta när de så önskar. Jag förklarade att personuppgifterna är konfidentiella och att fiktiva namn bevarar anonymitet i studien, samt att ingen obehörig har tillgång till det inspelade materialet och att det endast kommer att användas till denna studie.

3.5.2 Tillförlitlighet och trovärdighet

Det är viktigt att trovärdigheten i kvalitativa undersökningar är tillförlitlig och att det empiriska materialet har samlats in på ett korrekt och etiskt sätt.¹⁴⁴ För att undersökningen ska bli meningsfull krävs det att man gör en koppling mellan teori och empiri och att det ska vara relevant för problemställningen. Med detta i åtanke är det relevant för mig att göra kopplingar mellan mina kulturanalytiska begrepp och informanternas utsagor, och styra dessa kopplingar

¹⁴¹ Trost, J. 2005:125.

¹⁴² Tillgänglig: < <http://www.stingerfonden.org/documents/hsetikregler.pdf> (2010-05-10, kl 13.45).

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ Trost, J. 2005:111-114.

i riktning mot mina frågeställningar. Dessa kopplingar som görs och även de tolkningar och slutsatser som presenteras är i slutändan mina egna, därmed kan jag som intervjuare påverkat informanternas utsagor genom mina egna erfarenheter och förförståelse. Det är därför viktigt för mig att sträva efter att vara så neutral så möjligt och inte låta mina egna åsikter påverka det empiriska materialet.¹⁴⁵

Jag säkerställer validiteten i min studie genom att använda mig av vetenskapliga studier och teorier samt offentliga utredningar som har en stark koppling till min problemställning och till informanternas utsagor. Jag har även höjt studiens reliabilitet genom att lyssna igenom väsentliga delar av det inspelade materialet två till tre gånger. På så sätt kan jag vara säker på att jag uppfattat informanten rätt.

Ett urvalsproblem som finns i alla studier är att valet av informanter påverkar det empiriska utslaget. Resultatet hade förmodligen sett annorlunda ut med fyra andra personer. Därför är det viktigt att påpeka att de valda informanterna inte representerar alla de som bytt namn på grund av diskriminering på arbetsmarknaden. Dock har jag ändå valt att göra en generalisering och lyfta fram några exempel på problem som kan förekomma bland namnbytare.

¹⁴⁵ Ibid. 2005:114.

4. RESULTAT

I detta kapitel inleder jag med att ge en kort bakgrundsbeskrivning av informanterna, och presenterar det empiriska materialet utifrån fyra centrala teman. Dessa är följande: negativa erfarenheter av det utländska namnet, förväntningar inför namnbytet, beslutprocessen, samt följderna av namnbytet.

4.1 Presentation av informanter

Studien bygger på fyra intervjuer. För att bevara konfidentialitetskravet i studien används fiktiva namn, dock stämmer ålder, kön, arbete och nationalitet. De namn jag valt att presentera informanterna med påminner om det ursprungliga namnet och inte det nya, detta eftersom läsaren ska få en känsla av den utländska härkomsten i diskussionen.

Elisabeth, 42 år

Född i Sverige med tyska föräldrar, har en fil. kand i systemvetenskap och arbetar som it-konsult. Hon var 24 år när hon bytte efternamn.

Dragana, 29 år

Är född i Sverige och har serbiskt påbrå, arbetar som civilekonom och bytte för- och efternamn då hon var 26 år.

Mohammed 35 år

Född i Sverige, irakiska föräldrar, högskoleutbildning, arbetar på en elektronikfabrik och har nyligen startat upp en egen resebyrå. Bytte förnamn vid 28-års ålder.

Ashar 33 år

Född i Sverige, föräldrar från Bangladesh, arbetar som civilingenjör. Gift med en svensk kvinna som han träffade på sin utbildning. Bytte för- och efternamn två år efter sin avslutade utbildning då han var 27 år.

4.2 Negativa erfarenheter av det utländska namnet

Jag ställde frågor till informanterna kring deras negativa erfarenheter av sitt utländska namn till exempel: om de fått höra att det skulle vara svårt med att få ett jobb med ett utländskt namn, om de känt sig diskriminerade under en process kring en arbetsansökan och av vem i så fall.

Elisabeth, 42 år

Jag hade tidigare en yrkesutbildning. Jag minns en gång när jag var runt 20 år och skulle söka på en jobbannons. Jag ringde och presenterade mig. Första frågan jag fick var: -Du är väl inte utlänning? Svarade oh nej, inte alls och förklarade att jag var född i Sverige av tyska föräldrar. Följdfrågan var då: -Du är väl inte gift med en utlänning? Svarade nej, jag är inte gift. Fick då en lång utläggning om hur jobbigt det var med anställda som var gifta med utlänningar. Det hela slutade med att jag aldrig fick gå på en intervju.

[---]

Har i princip alltid tvingats förklara varifrån jag kommer. Eftersom jag ser väldigt arisk ut med blont hår och blå ögon och jag inte bryter var det aldrig något problem när jag väl kommit till intervju.¹⁴⁶

Följande berättar Elisabeth en negativ händelse kring hennes utländska namn under en arbetsansökan. Trots särbehandlingen har hon aldrig gjort en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen. Detta för att hon då var för ung och inte visste hur hon skulle gå tillväga och hon misstänkte att det inte skulle leda till någon förbättring. Hon känner flera som blivit utsatta av etnisk diskriminering vilket har påverkat hennes inställning till svenska arbetsmarknaden. Hon berättar upprört om olika fall där bekanta blivit diskriminerade.

Jag hade en bekant, också andra generationens invandrare med ungerskt ursprung. Han var väldigt driven och hade minst två olika egenföretag inom datateknik innan han började på universitetet på 80-talet. Han var fullständigt övertygad om att hans namn gav honom sämre betyg i skolan, så efter tre år efter hans universitetsstudier och han fortfarande inte fått jobb bytte hela hans familj till ett svenskklingande efternamn. Han bytte också till ett svenskt förnamn som påminde om hans ungerska. [...] Jag tror att hans nya namn påverkade hans jobbutsikter.

¹⁴⁶ Intervju med ”Elisabeth”, 2010-05-03

[---]

En väninna till mig jobbade på ett stort skånskt företag med många internationella förgreningar. Hon hade ett väldigt polskt efternamn och en dålig lön i förhållande till sina kollegor. Hon valde att göra ett namnbyte till ett –sonnamn. Efter bara ett fåtal månader höjde hon sin lön, på ett annat företag med samma position, med 5000: - per månad. Hon kom inte bara upp i samma lön som sina kollegor, utan hade bättre betalt än de andra kvinnorna och en del av männen i sin grupp.¹⁴⁷

Elisabeth diskuterade intensivt olika situationer av etnisk diskriminering och anser att etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden är starkt utbredd och upplever det som ”skrämmande” och nedvärderande. Hon beskriver att det är vanligt förekommande att polacker byter namn för att skapa bättre framtidsutsikter och att de har fördelen med att ”de ser svenska ut och talar svenska utan brytning”.¹⁴⁸ Hon beskrev starka känslor såsom frustration, ilska och sorg i samband med diskriminerande, dels egna uppleva erfarenheter och dels berättelser från vänner och bekanta som påverkat hennes inställning till svenska arbetsmarknaden.

Dragana, 29 år

Jag känner mig till 100 % svensk [...] kanske 1 % utländsk i så fall. Det där 50-50 stämmer inte in på mig. Därför blev jag irriterad när jag inte blev kallad till intervju eller inte fick svar på vissa jobbansökningar som mina svenska vänner också sökt till. Även om de inte fick jobbet så fick de i alla fall svar. Ibland kändes det bara som om mitt namn var ett hinder.¹⁴⁹

Hon berättar att hon inte känt av så starka negativa reaktioner kring hennes namn som ung eftersom hon alltid gått på ”blatteskor”. Det var när kriget i Serbien bröt ut som hon först kände att det var jobbigt, att stå i försvarsställning då många ställde frågor om kriget och Serbien. Eftersom hon är född och uppvuxen i Sverige samt inte känner stark koppling till hemlandet ”så kändes det inte rätt”. Dock var det först efter hennes högskoleutbildning som hon började ifrågasätta arbetsmarknaden, diskriminering och hennes utländska namn. Detta eftersom skolkamrater från högskolan oftare blev kallade till intervjuer och att hon började uppmärksamma olika mediars debatter om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Dragana har inte gjort någon anmälan till Diskrimineringsombudsmannen eftersom hon kände att det

¹⁴⁷ Intervju med ”Elisabeth”, 2010-05-03.

¹⁴⁸ Intervju med ”Elisabeth”, 2010-05-03.

¹⁴⁹ Intervju med ”Dragana”, 2010-05-05

inte ”fanns något att ta på”. Hon kände även att det hade varit ”pinsamt att gå så långt” och valde istället att hitta andra sätt att öka sina möjligheter på.

Mohammed 35 år

Hans inställning till svenskar och den svenska arbetsmarknaden är negativ och känner att svenskarna diskriminerar och har fördomsfulla bilder av araber.

Som ung var han ofta tvungen att förklara för bland annat lärare, vilket som var hans förnamn och vilket som är hans efternamn, hur det bokstaveras och uttalas. Ändå menar han att det ”aldrig blev rätt ändå”¹⁵⁰. Han blev alltid uppmuntrad av sina föräldrar att studera vidare på en högskolenivå för att få ett ”anständigt” jobb¹⁵¹. De menade även på att det är tuffare för invandrare att få ett bra jobb.

Jag sökte massa jobb efter min utbildning, men fick inte ens komma till EN intervju. Sen fick jag en praktikplats på en elektronikfabrik via arbetsförmedlingen där jag fick möjlighet att visa mina ”skills” [...] sen så fick jag en tillsvidare anställning [...] annars hade jag aldrig fått jobbet.¹⁵²

[---]

Det var svårt att särskilja vad som var mitt förnamn och vad som var efternamn. [...] På elektronikfabriken kallade mina arbetskolleger mig för [...] (svenskt namn) som liknade mitt vanliga namn. Då började jag fundera på att faktiskt byta till det namnet.¹⁵³

Mohammed berättar att eftersom hans arabiska namn är svårt att uttala var det ok att bli kallad för det ”nya” namnet. Arbetskollegerna menade inget illa med ”smeknamnet”. Det var under denna period som han kom att registrera sitt nya namn på Patent- och registreringsverket. Att göra en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen fanns aldrig i tankarna.

Trots att jag var jättetacksam för att jag fick jobbet (på elektronikföretaget) sökte jag andra jobb under tiden eftersom jag ville ha ett jobb som passar det jag utbildat mig som och även för att få en bättre lön. [...] nej, jag kom aldrig på någon intervju. [...] jag känner många araber som har jättehöga utbildningar men som aldrig får ett jobb som de förtjänar.

¹⁵⁰ Intervju med ”Mohammed”, 2010-05-07

¹⁵¹ Intervju med ”Mohammed”, 2010-05-07

¹⁵² Intervju med ”Mohammed”, 2010-05-07

¹⁵³ Intervju med ”Mohammed”, 2010-05-07

[---]

Svenskarna är rasister, speciellt mot araber. De har så konstiga tankar om oss [...] att vi inte är integrerade, kan tala svenska och att vi är värsta muslimer, du vet.. ska be under lunchen och så.

[---]

Jo, det är många jobb man inte söker för man vet ju ändå om att de inte kommer vilja ha en. Det är inte bara mitt namn som är en nackdel utan även att jag är arab.

[---]

Jag tröttnade på att söka fler jobb och därför startade jag upp en resebyrå [...] så slipper man alla fördomar och jag tänker inte acceptera att jag ska vara tacksam för att jag fått ett jobb hos dem.¹⁵⁴

Mohammed berättar att han tidigare var tacksam som fick en praktik och vidare en tillsvidareanställning men att i längden kändes det inte bra att vara i tacksamhetsskuld.

Ashar 33 år

Ashar är född och uppvuxen i ett ”svenskt bostadsområde” och har alltid umgåtts mestadels med svenskar. Han har många gånger känt av etnisk diskriminering som ung och även blivit hånad av andra barn på grund av hans utländska namn, men inget han lagt större vikt på. Ibland kunde tankarna slå honom att hans namn och utländska härkomst kunde påverka hans arbetsutsikter, att det kunde bli ”tuffare” för honom. Att byta namn var dock aldrig ett alternativ i tonåren.

Vid urvalsprocessen tror sig vissa rekryterare veta något om en person på grund av dennes namn. Jag läste Y-linjen i Linköping. Där träffade jag också min fru, en svenska. När vi var klara med vår civilingenjörsutbildning fick hon jobb direkt. Jag gick arbetslös i två år, fick inte ens gå på en intervju trots hundratals ansökningar. Jag bytte då till ett min frus svenska efternamn och dessutom förnamn till [...]. Efter 2 veckor hade jag jobb!

[---]

Jag kände mig kränkt och maktlös och trodde aldrig att jag skulle behöva ta till sådana åtgärder.

Hans fru och vänner har vid flera tillfällen gett råd till Ashar att vända sig till Diskrimineringsombudsmannen. Även om han övervägt en anmälan så har han avstått för att han inte vill sätta sig i en situation med obekvämligheter och utredningar.

¹⁵⁴ Intervju med ”Mohammed”, 2010-05-07

4.3 Förväntningar

Jag ställde informanterna frågor kring deras förväntningar av namnbytet, hur mycket namnet kommer att påverka en arbetsansökningsprocess och deras framtidsutsikter på arbetsmarknaden.

Elisabeth, 42 år

Jag förväntade mig att få större chanser att bli kallad till jobbintervjuer. [...] Att slippa förklara mitt ursprung. Större möjlighet till bra jobb och bättre lön. [...] Så jag har medvetet valt att kamouflera mig.

[---]

Det beror på anställningen. Om man arbetar med nya människor hela tiden, till exempel som lärare, konsult, frisör, taxichaufför där man hela tiden ska möta nya människors eventuella fördomar har det nog större betydelse än om man jobbar till exempel som tjänsteman på samma kontor med samma arbetskamrater eller om man jobbar som till exempel lagerarbetare.¹⁵⁵

Hennes förväntningar av namnbytet var positiva och hon såg fram emot att det skulle underlätta möjligheterna att bli kallad till en arbetsintervju. Hon säger att ”namnet har mindre betydelse vid mötet eftersom människan syns mer vid en personlig öga-mot-öga-kontakt” och de arbetsgivare som har fördomar, ”redan sållat bort de med utländska namn”.¹⁵⁶ Elisabeth menade även det utländska namnet även påverkar beroende på, yrkesinriktning vilket arbete man söker jämfört med andra anställningar såsom lagerarbetare. För henne var det med andra ord svårare eftersom hennes yrke kräver att hon möter nya människor hela tiden och att man då inom arbetet möter fler eventuella fördomar.

Dragana, 29 år

Jag gillade inte känslan av att man var utländsk i Sverige och utländsk i "hemmalandet". Vart var man hemma då? Så jag valde att jag ville vara svensk. [...] och så blir det så mycket enklare.

[---]

Finns ju inget jobbigare än folk som inte vill integrerats, som inte tar seden dit man

¹⁵⁵ Intervju med ”Elisabeth”, 2010-05-03

¹⁵⁶ Intervju med ”Elisabeth”, 2010-05-03

kommer. [...] Jag hade aldrig anställt mig själv med mitt gamla namn! (skrattar)¹⁵⁷

Genom ett namnbyte förväntade Dragana sig att uppfattas som svensk, för henne ingick namnet i en del av en integrationsprocess som hon ville fullfölja rent ut. Hon förstår de arbetsgivare som inte anställer invandrare som inte är fullt integrerade eftersom hon själv lägger så stor vikt i att invandrare måste integreras i det svenska samhället. Hon berättade om sina två äldre bröder som även de uppmuntrade henne till namnbytet och menade att deras efternamn var ett klart hinder på svenska arbetsmarknaden. Att utesluta ett hinder var bara en fördel, ifall fallet skulle vara det. Dragana diskuterade enkelheten som ett faktum, att vara integrerad i det svenska samhället bidrar därmed till fler möjligheter. Hon reflekterade över vikten till möjligheten till assimilation i den större gruppen, det vill säga det svenska samhället. Eftersom hon känner sig svensk och har möjligheten till det, så vill hon vara assimilerad, inte bara integrerad.

Mohammed 35 år

Jag förväntade mig bara att folk skulle se att jag är integrerad och genom att ha ett svenskt namn visar jag att jag är svensk eh.. eller försvenskad.

[---]

Nej, byta efternamn hade bara sett dumt ut. [...] Tänk att komma till en intervju med ett Svensson-namn och så dyker värsta araben upp (skrattar). Sen bryter jag lite, så hade jag haft en telefonintervju så hade de också fattat att jag är utlänning och så hade jag ändå inte fått jobbet. Man kan inte gömma sig precis.

[---]

Jag såg en fördel med det svenska namnet även för min resebyrå, då kunde mina kunder känna att här blir vi förstådda, detta kan vi lita på.¹⁵⁸

Att byta namn för Mohammed var ett sätt att visa att han är ”försvenskad”, eller med andra ord integrerad i det svenska samhället. Det är inte bara namnet som är ett hinder utan även utseende och språk. Han diskuterade språket som en maktfaktor, som ett hinder, eftersom han bryter i det svenska språket.

Ashar 33 år

¹⁵⁷ Intervju med ”Dragana”, 2010-05-05

¹⁵⁸ Intervju med ”Mohammed”, 2010-05-07

Förväntade mig att komma till fler intervjuer, så att jag åtminstone kunde få möjlighet att presentera mig vidare.¹⁵⁹

Han upplever sig själv som karismatisk och med god social kompetens och kände att om han bara fick möjligheten att visa *vem* han är på en anställningsintervju så hade förutsättningarna att få en arbetsanställning ökat.

4.4 Beslutsprocessen

Jag frågade om vad det var som fick informanterna att ta beslutet att byta sitt namn, reaktioner från vänner och familj och beskriva känslor kring beslutsprocessen.

Elisabeth, 42 år

Händelsen med telefonintervjun spelade definitivt in. [...] Det kändes vettigt och mycket bra och samtidigt vemodigt att byta namn. [...] ingen ifrågasatte mitt beslut utan det var bara ledsamt att vårt namn skulle dö ut. Det är bara min familj som heter [...] i Sverige. [...] min bror valde också att byta efternamn av samma skäl.¹⁶⁰

Elisabet berättar vilken speciell händelse det var som fick henne att vilja byta namn. Hon fick föräldrarnas fulla stöd men att familjen upplevde en sorg i beslutsprocessen eftersom de är de enda i Sverige som bär efternamnet. Hennes bror kom även under samma tidsperiod att byta efternamn av samma skäl.

Dragana, 29 år

Det kändes rätt att byta namn och ångrar det inte en sekund. [...] Ingen ifrågasatte mitt beslut utan tvärtom, min mamma tyckte att mitt nya namn lät jätte fint [...].¹⁶¹

För Dragana var beslutet välgenomtänkt och hon såg inget negativt i namnbytet, dessutom fick hon familjens fulla stöd vilket gjorde det enklare för henne. Hon berättade att ingen ifrågasatte hennes beslut, dock rådfrågade hon familjen. Hennes enda oro var att hennes far skulle

¹⁵⁹ Intervju med "Hussein", 2010-05-10

¹⁶⁰ Intervju med "Elisabeth", 2010-05-03

¹⁶¹ Intervju med "Dragana", 2010-05-05

bli ledsen eftersom hon bär hans efternamn, men han menade att hon ändå skulle byta namn den dagen hon gifter sig.

Mohammed 35 år

Klart att det var svårt att ta bort mitt förnamn [...] jag döptes till det efter min farfar och det är skänkt från mina föräldrar [...] men min familj och mina bästa vänner kallar mig fortfarande för [...] (ursprungliga namnet) det är egentligen bara på papper som jag har namnet, framför allt för mina kunder.¹⁶²

Namnbytet för Mohammed var svårt att genomföra och förklarar att han övervägde beslutet under en lång period. Han var mån att förklara att han bibehållit sitt ursprungliga namn, då vänner och familj fortfarande kallar honom för det.

Ashar 33 år

Det var mycket svårt att ta det slutgiltiga beslutet, i min kultur tar man inte sin frus efternamn. Men jag har en familj att försörja och jag har inte utbildat mig alla dessa år för att inte få ett anständigt och kvalificerat jobb.

[---]

Kunde jag byta efternamn så var det lika bra att byta förnamn med [...] mitt namn ska inte vara ett hinder för min framtid.¹⁶³

Ashar diskuterade beslutprocessen med namnbytet som mycket svårt och att med motstridiga känslor genomförde det för att öka hans möjligheter på arbetsmarknaden.

¹⁶² Intervju med "Mohammed", 2010-05-07

¹⁶³ Intervju med "Hussein", 2010-05-10

4.5 Följderna

Jag ställde frågor till informanterna kring följderna av namnbytet; reaktioner, kommentarer, om de upplevt positiva eller negativa konsekvenser och om de tror att de hade haft det jobb de har idag oavsett namnbyte.

Elisabeth, 42 år

Jag tror att det underlättat oerhört. Det märker jag ju på att jag inte får några som helst frågor kring mitt ursprung längre. Alla förutsätter att jag är helsvensk.

[---]

Jag tror inte att namnet har någon betydelse på min arbetsplats. Men det arbete jag har idag är konsekvensen av ett antal karriärvägval och strategiska jobbyten. Och jag kan inte svara på vilka av de jobb jag haft om jag behållit mitt namn.¹⁶⁴

Elisabeth är nöjd med sitt namnbyte och anser att följderna endast varit positiva. Hon har dessutom aldrig känt av etnisk diskriminering efter namnbytet och har en positiv inställning till hennes arbetsplats.

Dragana, 29 år

Jag tror att reaktionerna är positiva, folk ser det som att man vill anpassa sig till det svenska samhället, att man vill smälta in.

[---]

Jag tror att inte jag hade haft det jobb idag om jag inte bytt namn även om jag har ett bra CV och en bra utbildning. Alla på företaget är svenskar. Folk ser mig som svensk, många kan aldrig gissa att jag har utländskt påbrå. Men jag säger alltid själv, det är inget jag döljer. Mina kolleger på nuvarande jobb visste inget i ett helt år, så när jag berättade tappade de hakan. [...] Jag tror att svenskar har förstått nu att det finns mycket kompetens hos folk oavsett namn eller bakgrund. Hade jag varit arbetsgivare så hade jag själv valt utifrån det.¹⁶⁵

Dragana påpekar att det är viktigt att invandrare integreras i det svenska samhället för att på så sätt öka sina möjligheter på arbetsmarknaden. Hon känner även en lättnad att inte behöva

¹⁶⁴ Intervju med "Elisabeth", 2010-05-03

¹⁶⁵ Intervju med "Dragana", 2010-05-05.

bli relaterad till Serbien och att arbetsgivare och arbetskolleger ser henne som en individ med goda kvalifikationer och inte som en ”invandrare”. Namnbytet har därför uppfyllt hennes förväntningar och följderna har endast varit positiva.

Mohammed 35 år

Jag hade säkert haft mindre förfrågningar av eventuella kunder som hade tagit kontakt med resebyrån med helt arabiskt namn. [...] Jag ser det som ett jobbrelaterat namn som bara finns på visitkort och på papper [...]. Resebyrån har ett mer internationellt namn som riktar sig till alla, som en svensk resebyrå och det är ju en fördel.

[---]

Jo, jag tror att det spelat roll att jag har ett svenskt förnamn. Som reparatör på fabriken kvittade det ju eftersom jag fick jobbet av andra skäl men det räckte inte med att byta förnamn för att komma till andra anställningsintervjuer.¹⁶⁶

Eftersom Mohammed endast presenterar sig med sitt nya namn till kunder och till arbetsrelaterade situationer anser han att namnbytet har haft ett positivt resultat.

Ashar 33 år

Jag har bara fått det svart på vitt nu att diskriminering verkligen existerar bland arbetsgivare. [...] Jag diskuterar detta ofta med min fru och vänner och det är tragiskt att man ska behöva byta identitet för att få ett kvalificerat jobb.

[---]

Jag ångrar inte att jag bytte namn för resultatet blev till det bästa, däremot önskar jag att jag inte hade behövt ta till såna åtgärder speciellt inte ett land som Sverige.¹⁶⁷

Följden av namnbytet har motstridiga känslor, även om Ashar fick en arbetsanställning kort efter namnbytet är han besviken på att få det bevisat att etnisk diskriminering existerar i Sverige. Han berättar att självfallet har han fått frågor och reaktioner kring hans nya namn eftersom han valt att ta ett ”riktigt svenskt namn”. Oftast berättar han om sina erfarenheter för att folk ska bli medvetna om den problematik Sverige ”lider av”.

¹⁶⁶ Intervju med ”Mohammed”, 2010-05-07.

¹⁶⁷ Intervju med ”Hussein”, 2010-05-10.

5. ANALYS

Genom att dra slutsatser av informanternas utsagor med hjälp av vetenskapliga studier höjer jag validiteten i undersökningen. Genom kvalitativ metod fick jag möjligheten att få unika resultat och fördjupad kunskap kring ämnet samtidigt som jag delger egna synpunkter och analyser.

Huvudsyftet med denna studie har hela tiden varit att undersöka upplevd etnisk diskriminering bland andra generationens invandrare med akademisk bakgrund, vilka genom namnbyte från ett utländskt till ett mer svenskliknande namn tror sig öka sina möjligheter på arbetsmarknaden. Samtidigt vill jag påminna om uppsatsens frågeställningar: Hur har den tankeprocess kring etnisk diskriminering på arbetsmarknaden sett ut som föranlett ett namnbyte från ett utländskt till ett mer svenskliknande? Vilka föreställningar om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden har de som bytt namn? Har namnbytet från ett utländskt till ett mer svenskliknande namn infriat individens förväntningar på arbetsmarknaden?

5.1 Resultatanalys

Jag kan i studiens resultatanalys bekräfta en problematik kring etnisk diskriminering och informanternas utsagor visar på motstridiga känslor inför detta fenomen. Informanterna ger flera exempel på drivkrafterna bakom och beslutprocessen kring namnbytet.

Gemensamt för alla fyra informanterna är att de tror att namnet är ett hinder under en anställningsprocess eftersom de har sökt ett antal tjänster men inte blivit kallade på anställningsintervju förrän efter att de bytt namn. Samtliga informanter har gått en högskoleutbildning och kan jämföra sig med övriga svenska klasskamrater som sökt samma tjänster och andra arbeten och har därmed härlett detta till särbehandling på grund av det utländska namnet.

Elisabeth är den som konkret vid en telefonintervju fick det bekräftat. Arbetsgivaren ställde frågan ”Du är väl inte utlänning? [...] Du är väl inte gift med en utlänning?”¹⁶⁸ efter att ha fått reda på hennes namn. Denna händelse var ett led i den process som föranledde namnbytet. Hon har under sin uppväxt uppreparade gånger fått höra från sina föräldrar att det tyska ursprunget kommer hämma hennes framtidsutsikter. Även Elisabeths bror kom att byta namn,

¹⁶⁸ Intervju med ”Elisabeth”, 2010-05-03.

ett beslut som varit svårt och sorgligt för föräldrarna, eftersom efternamnet med syskonen skulle dö ut i Sverige. Hon stod dock fast vid beslutet även om hon upplevde det som besvärligt. Trots motstridiga känslor av sorg och förväntade möjligheter, värderade hon fördelarna som högre än nackdelarna i beslutprocessen. Förmodligen var det lättare för henne att ta beslutet eftersom hon kände till ett flertal som bytt namn före henne. Deras skäl härtill förmodade hon var etnisk diskriminering och därför måste det ha påverkat hennes syn på den svenska arbetsmarknaden.

Dragana har inte upplevt negativa reaktioner kring hennes utländska namn under sin uppväxt eftersom majoriteten av hennes klasskamrater själva hade utländskt härkomst. Det var först när kriget i Serbien bröt ut som tankar kring främlingskap, utanförskap och etnisk diskriminering uppstod. Hon utsattes indirekt för obehag då hon definierar sig som svensk. Att inta försvarsställning för ett land på Balkan som hon inte identifierar sig med, kändes inte rätt. Det var först efter högskoleutbildningen som hon upplevde direkt etnisk diskriminering vilket hon baserar på att hennes etniska svenska skolkamrater fick arbetsanställningar men inte hon. Även media var en bidragande faktor som uppmärksammade etnisk diskriminering och därmed förstärkte hennes föreställningar. Dragana identifierade sig som svensk och därmed föll det sig naturligt att ta ett svenskt namn. Hennes mor uppmuntrade henne till namnbytet, vilket ytterligare underlättade beslutprocessen. Hon betonar vikten av att ta seden dit man kommer, och går till och med så långt som att säga att hon själv inte hade anställt någon med hennes utländska namn.

Mohammed påpekar att hans namn alltid varit svåruttalat och låter arabiskt, vilket han förmodar är en nackdel i sig. Han har förutbestämda åsikter om den svenska arbetsmarknaden som etniskt diskriminerande mot araber. Även hans föräldrar påtalade vikten av en högskoleutbildning och hur svårt det är för invandrare vilket måste ha påverkat hans negativa syn på hur svenskar förhåller sig till araber. Han nämner i sin utsaga att han undvek att söka många anställningar då han förmodade att han inte skulle få tjänsten. Han valde att byta endast förnamnet eftersom han inte ville känna sig dum då han kommer till en arbetsintervju och de ser att han har arabiskt ursprung. Eftersom han bryter i det svenska språket, skulle han även genomskådas vid en telefonintervju. Bytet av förnamnet var endast ett sätt att visa att han är integrerad.

Ashar och hans fru gick samma högskoleutbildning. Han anger etnisk diskriminering på arbetsmarknaden som skäl till varför han inte fick anställning förrän två år efter namnbytet. Dock fick hans svenska fru ett arbete direkt efter examen. Både frun och vänner har påtalat förekomsten av etnisk diskriminering som skäl. Beslutprocessen var svår, då det i hans kultur är sed att kvinnan tar mannens namn, inte tvärtom. Han nämner att han upplevt etnisk diskriminering som ung och även om han var medveten om att hans utländska härkomst kunde vara ett hinder på arbetsmarknaden, var namnbyte aldrig ett alternativ innan han blev arbetssökande.

Detta skapar negativa erfarenheter och besvikelser över den svenska arbetsmarknaden. Trots att samtliga informanter upplevt negativ särbehandling och angett etnisk diskriminering som skäl, så är det ingen som gjort en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen. Statens offentliga utredningar nämner skam och underordning, känsla av individuellt misslyckande och stigmatisering som bakomliggande faktorer till utebliven anmälan. Ett annat skäl är osäkerhet inför tillvägagångssättet.¹⁶⁹ Dessa nämnda faktorer relateras till informanternas ord som ”pinnsamt”, ”obekvämt” och ”fanns inget att ta på”. Eftersom det finns belägg för ett stort mörkertal är det svårt att påvisa hur utbredd den etniska diskrimineringen egentligen är.

Majoriteten av utländska arbetssökande tror att namnet och etnicitet påverkar en arbetsansällning.¹⁷⁰ Det är ingen garanti att ha en högskoleutbildning, kvalifikationer och arbetslivserfarenhet för att få ett jobb som passar ens meriter. Rätt namn kan många gånger påverka en anställningsprocess. Detta styrks av många studier som gjorts i Sverige av bland andra Statens offentliga utredningar, Integrationsverket och LO som menar att etnisk diskriminering i anställningsförfarandet förekommer. Studier som gjorts har baserats på metoder såsom ”situation testing” och ”corresponding testing” för att bekräfta problematiken.¹⁷¹ Mohammed och Ashar, båda från Mellanöstern, är de som upplevt det som svårast att komma på anställningsintervju. Integrationsverket konstaterar att personer från Mellanöstern har det svårare än invandare med europeiskt ursprung.¹⁷² Den informant som diskuterade sin egen härkomst som en utsatt grupp är Mohammed och menar att svenskar ”är rasister, speciellt mot araber.”¹⁷³ Vissa etniska grupper, kanske till och med religiösa minoritetsgrupper, främst muslimer, ver-

¹⁶⁹ SOU 2005:56 S. 296.

¹⁷⁰ Arai, M. Schröder, L. Thoursie, S. P. Thoursie, A. 2006:11.

¹⁷¹ SOU:2005:15, Carlsson, M. Rooth, D-O. 2007:55f.

¹⁷² Rooth, D-O. 2001:536ff.

¹⁷³ Intervju med ”Mohammed”, 2010,05-07.

kar ha det svårare än andra, ju mörkare man är, desto svårare verkar det vara.¹⁷⁴ FN-organet Internationell Organization och forskare såsom Carlssons och Rooths, samt press som *Dagens Nyheter*, har undersökt arabisk klingande namn i samband med att bli kallad till en arbetsintervju. Samtliga resultat visade att personer med svenska namn har mycket högre möjlighet att kallas till arbetsintervju än de med arabiska namn.¹⁷⁵ Detta kan även förklara skälet till varför den största gruppen av invandrare som byter namn är utrikes födda från bland annat Mellanöstern.¹⁷⁶

I motsats till detta lyfter Svenskt näringsliv fram etnisk mångfald på arbetsmarknaden och hävdar att särbehandling av arbetssökande med utomeuropeiska namn inte förekommer.¹⁷⁷ Faktum är att det baserat på intervjuerna inte går att verifiera huruvida informanterna sökte tjänster där de uppfyllde samtliga kvalifikationer. I resultatet framgår inte om de hade goda avgångsbetyg, tidigare arbetslivserfarenhet, en korrekt utformad CV eller annan för arbetsgivaren relevant kompetens.

Tre av samtliga informanter diskuterar olika aspekter av språkets betydelse, antingen som en möjlighet respektive ett hinder för en arbetsanställning. Eftersom Elisabeth och Dragana talar flytande svenska, utan brytning och ser svenska ut, kan de därmed lättare assimileras i det svenska samhället. De menade att de till och med kunde välja att bli svenskar och därmed undvika frågor angående deras härkomst. Mohammed påpekade att eftersom han bryter i det svenska språket så låg det till hans nackdel. Han nämnde att han valde att behålla sitt utländska efternamn eftersom han vid en telefonintervju eller personligt möte ändå hade blivit tillfrågad var han kommer ifrån och därmed särbehandlas. Språkets betydelse kan därmed tolkas som maktfaktor som associeras med sociala och kulturella relationer och är en förutsättning för integration och acceptans.¹⁷⁸ Mina informanters utsagor bekräftar Lena Schröder och Roger Vilhelmssons teori om att huvudfaktorerna inte är språkbetingade utan snarare relateras till etnisk diskriminering. Alla fyra informanterna är födda och uppväxta i Sverige, har fått en

¹⁷⁴ SIV, 1997:2, citerad i SOU 2005:56. S. 219.

¹⁷⁵ Carlsson, M. Rooth, D-O. 2007:55f., SOU 2005:115. S. 50., *Rebin? Nej tack. Fredrik? Ja, välkommen!*, Dagens Nyheter, 2004-09-05.

¹⁷⁶ Arai, M. Schröder, L. Thoursie, S, P. Thoursie, A. 2006:05.

¹⁷⁷ Rezania, F. (2007) *Bortom etnicitet*. Svenskt näringsliv. 2007:1.

¹⁷⁸ Sjögren, A, Runfors, A och Ramberg, I, red. (2000) *En "bra" svenska" – Om språk, kultur och makt*. 2000:10.

svensk skolgång och tagit högskoleexamen, alltså behärskar de det svenska språket i tal och skrift.¹⁷⁹

Mohammed blev uppmuntrad av sina föräldrar att skaffa sig en högskoleutbildning, då de menade att det skapar bättre framtidsutsikter inför yrkeslivet. De menar att det är svårare för invandrare. Föräldrarnas yttrande stämmer överens med vad forskarna menar. Andelen arbetslösa bland andra generationens invandrare är en tredjedel högre än bland etniska svenskar.¹⁸⁰ Bland annat instämmer Hjerm och Helgessons empiriska forskning med högutbildade invandrare och menar att många blir uteslutna redan innan de blir kallade till arbetsintervju.¹⁸¹ Informanternas erfarenheter stämmer överens med statistiken även i detta fall. Dock är Mohammed den ende vars tidigare arbete på elektronikföretaget inte motsvarade hans högskolekompetens. Trots namnbytet uteblev det han förväntat sig uppnå, i hans fall, visa att han är integrerad i det svenska samhället och förhoppningsvis bli kallad till anställningsintervjuer och få ett jobb. Han valde att starta ett eget företag trots att han var utbildad elektrotekniker. Enbart det nya förnamnet är enligt Mohammed inte tillräckligt för att komma till anställningsintervjuer men han valde att behålla namnet då han startade upp resebyrån.

Han ansåg att med det svenska namnet ökade förfrågningar av kunder på svenska marknaden, som tar kontakt med resebyrån, än vad som varit fallet med ett helt arabiskt namn. Eftersom Mohammed endast presenterar sig med sitt nya namn till kunder och till arbetsrelaterade situationer anser han att namnbytet har haft ett positivt resultat.

Samtliga informanter gav sammanfattningsvis en bild av höga förväntningar i samband med namnbytet och diskuterade ökad möjlighet på arbetsmarknaden samt att lönen förväntades stiga i samband med namnbytet. Deras resonemang om löneförhöjning bekräftas av studier som baserats på metoden ”difference-in-difference ekvationer”, där inkomstutvecklingen för invandrare som gjort ett namnbyte till ett svenskliknande visat resultat att namnbytet påverkar löneutvecklingen.¹⁸² Tre av informanterna upplevde att deras förväntningar infriats, då de efter namnbytet kom in på arbetsmarknaden och är tillfreds med sina arbetsanställningar och löner.

¹⁷⁹ Schröder, L & Vilhelmsson, R. 1998: 600.

¹⁸⁰ Ibid.

¹⁸¹ Helgesson, L. 2002:17., Hjerm, M (2002) 2002:06. S. 46.

¹⁸² Integrationsverket (2006) *Måste alla heta som Svensson?* 2006:4.

5.2 Resultatanalys med en teoretisk referensram

Det finns ett polaritetstänkande mellan informanterna, som är ”icke-svenskar” och arbetsgivarna, som är ”svenskar”. Föreställningarna förekommer åt båda håll och ur denna polaritet uppstår hierarkier; informanternas föreställningar om att de svenska arbetsgivarna diskriminerar och arbetsgivarnas föreställningar om icke-etniskt svenskar. Hierarkierna blir synliga när grupperna möts och enligt Ehn och Löfgren handlar det om ”dominans och konfrontation”, om ”kultur och makt”. Författarna diskuterar hur vissa grupper och klasser skaffar sig kulturell dominans och makt och hur andra grupper försvarar sig mot detta.¹⁸³ Tecken på detta kan tydligt ses hos informanterna som upplevde sig som utestängda och förhindrade, eller att det utländska namnet var ett hinder på arbetsmarknaden. Upplevelsen av den större gruppens normer och värderingar, det vill säga majoritetssamhället eller arbetsgivarna som påverkade informanternas sätt att vara och vilka beslut som skulle tas.

Informanterna kände sig orättvist behandlade på arbetsmarknaden och upprörda över ojämlikheten, men måste samtidigt anpassa sig till den grupp som har makt i samhället. Konsekvensen blev att de bytte namn för att smälta in. Ehn och Löfgren diskuterar förhållandet mellan förtryckare och förtryckta som ”En maktlös pariagrupp som ständigt bombarderas med budskapet att den egna livsstilen är en negativ motpol till det rätta och naturliga liv som majoriteten lever kan mer eller mindre medvetet försöka ladda om polerna”.¹⁸⁴ Detta kan förklara varför informanterna tog till den drastiska åtgärd som ett namnbyte innebär. Informanterna vägrade ställa upp på majoritetssamhällets värderingar av den egna gruppen, men ändå tvingas de förhålla sig till dem. Ehn och Löfgren diskuterar denna strategi som undertryckta grupper använder som ”Representanter för en dominerande kultur förväxlar lätt motståndarnas kulturella anpassning med dessas strategiska reträtt från mindre viktiga områden.”¹⁸⁵. Kan man se namnbytet som en sådan reträtt från ett mindre viktigt område?

Polariteten är tudelad och som sagt, allmänmänsklig. Det innebär att såväl arbetsgivarna som informanterna står i ett polaritetsförhållande till varandra och bär på föreställningar om den andra gruppen. Informanterna har förmodligen lika många föreställningar om arbetsgivarna, eller arbetsmarknaden, som arbetsgivarna har, eller förmodas ha, om informanterna. Dock be-

¹⁸³ Ehn, B. Löfgren, O. 2001:69.

¹⁸⁴ Ibid. 2001:45.

¹⁸⁵ Ibid. 2001:82.

finner sig informanterna i en beroendeställning gentemot arbetsgivarna och drabbas därför hårdare av den polariserade gruppens förmodade föreställningar och åsikter.

6. SLUTDISKUSSION

Under denna studie har jag kommit fram till att man kan se en tendens av att arbetskraftinvandringen sedan andra världskriget utgör ett generellt mönster. De svenska arbetsgivarna fick möjlighet att rekrytera billig och även ibland välutbildad arbetskraft som kunde tillgodose den stora efterfrågan på den svenska arbetsmarknaden. Tyvärr kom invandrarna många gånger att etniskt diskrimineras på så sätt att de utnyttjades och blev behandlade orättvist samt fick utföra tunga och underordnade industriarbeten som svenskarna inte ville ha. Att detta kunde förekomma var för att invandrarna var en utsatt grupp och socialt underordnade svenskarna och därmed kunde lättare exploateras och tryckas ner i samhällsskikten.¹⁸⁶ Invandrarna generaliserades och deras etniska härkomst bestämde vilka yrken de tilldelades.¹⁸⁷ När många akademiskt utbildande invandrare kom till Sverige under 80- och 90-talet tenderade de ofta att förbli arbetslösa eftersom svenska arbetsgivare var osäkra på utbildningens innehåll, kvalitet och om det motsvarade de svenska utbildningarna. Många kompetenta och kvalificerade invandrare kom att vara tvungna att söka socialbidrag eller arbeta inom lågkvalificerade yrken såsom industrier, städfirmor och inom vårdsektorn. Än idag kan man se hur den utländska härkomsten är ett hinder på den svenska arbetsmarknaden och att etnisk diskriminering fortfarande existerar på allra högsta grad.

Min slutsats av denna studie är att föreställningar om den andra gruppen, har hämmat, både den större gruppen och den lilla individen. Föreställningar och fördomar riskerar att leda till diskriminering. Tecken på detta kan tydligt ses hos informanterna som upplever sig som utestängda och förhindrade på arbetsmarknaden. Diskrimineringsombudsmannen och vetenskapliga studier visar att det finns negativa attityder bland arbetsgivare gentemot invandrare och att det förekommer etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Föreställningar av de svenska arbetsgivarnas uppfattningar har påverkat informanternas sätt att vara och vilka beslut som tas. Informanterna kände sig orättvist behandlade på arbetsmarknaden och var upprörda över ojämlikheten. De löste ett stort samhällsproblem på en individnivå, genom att byta sitt utländska namn för ett svenskliknande, allt för att öka sina möjligheter på den svenska arbetsmarknaden. Samtliga informanter uttrycker frustration över att den etniska härkomsten hämmat deras möjligheter till lika rätt till inträde till arbetsmarknaden som etniskt svenskar. Den etniska härkomsten är en del av identiteten och inget de velat klassificeras från. De diskute-

¹⁸⁶ Frank, D. 2005: 33.

¹⁸⁷ Schierup, C. & Paulson, S. 1994:11.

rade att de blivit behandlade utifrån omgivningens fördomar, det vill säga, etnisk diskriminering.

Något som jag vill påpeka i min slutdiskussion är att jag reagerade på att samtliga informanter bytte namn i relativt ung ålder och tidsförloppet mellan högskoleexamen och genomförandet av namnbytet var kort. Därför kom jag att undra om det kunde vara så att deras föreställningar om den svenska arbetsmarkanden ändå redan var förutbestämd innan de började söka jobb. Många nyexaminerade, oavsett etnisk bakgrund, har svårt att komma in på arbetsmarknaden, varför namn, etnicitet och hudfärg inte nödvändigtvis är den avgörande faktorn till utebliven anställning.

Jag säger inte att etnisk diskriminering inte existerar, utan det finns det klara belägg för, men min farhåga är att många arbetssökande med utländska namn omedvetet bär på en rädsla för negativ särbehandling och etnisk diskriminering. Därmed har de en fördomsfull inställning till det svenska samhällslivet som blir en självuppfyllande profetia. Blir det en sorts internalisering där andras tankar, värderingar och reaktionssätt införlivats i den egna personen? Kan det vara så att antalet arbetsansökningar minskar efter ett antal avvisningar? Riskerar arbetssökande med utländska namn att sålla bort vissa tjänster där de misstänker att invandrare inte är önskvärda? För en del blir det en negativ spiral som är svår att ta sig ur och problemen riskerar att förstärkas.

Många invandrare upplever positiv effekt av det nyförskaffade svenska namnet, ökade möjligheter till inträde till arbetsmarknaden, högre löner och påtagligt bevis på integrering. Kan det vara så att ett namnbyte leder till ett ökat självförtroende och därmed söks fler tjänster? En diskussion kan föras kring innebörden av namnbyternas beslut för identiteten, självkänslan, självförtroendet och framför allt hur tilliten till samhället påverkats. Samtliga tog till åtgärder på individnivå för att lösa ett samhällsproblem. Med namnbytet vill de upplevas annorlunda och därigenom byta och stärka sin position. Uppstår nya problem med namnbytet när de får det "bekräftat" att deras utländska härkomst inte är välkommet på arbetsmarknaden? Att ge upp sitt namn, som är en stark identitetsmarkör är väl bara ett tecken på drivna människor som vill sina mål mot alla odds!

Jag vill nämna Anonymitetsutredningens, som ställt sig positiva till införandet av identifierade jobbansökningar. Tyvärr har metoden används i för liten utsträckning, därför finns inga

studier som visar på att det är en lösning på problemet. Att jag nämnde metoden i min slutdiskussion är för att säga att jag inte alls tror på metoden utan att den skapar större brister. Att de söker en arbetsställning anonymt ligger i underläge för dem som söker med namn. Att ta det säkra för det osäkra är ett ordspråk som gäller i alla tider och alltid kommer att gälla.

Det är viktigt att diskutera detta aktuella ämne, men framför allt att ta till åtgärder som ska fungera i verkligheten. Vi har sett bevis på att stärkta lagar inte fungerar för alla. Statens försöker hitta andra lösningar än att stärka lagstiftningen och genom ständiga åtgärdsprogram är vi ett steg närmre förbättring, förhoppningsvis.

6.1 Vidare forskning

Studien har gett upphov till nya intressanta frågeställningar särskilt när det gäller etnisk diskriminering. Fem intressanta idéer för vidare forskning:

- Göra två parallella undersökningar, ur ett genusperspektiv och undersöka den äldre generationens kvinnor respektive den yngre och undersöka graden av etnisk diskriminering och om erfarenheterna är lika. Samt vilka åtgärder åldersgrupperna tar till.
- Ur ett genusperspektiv studera svenska kvinnor vid ingående av äktenskap med utländska män och inte väljer att ta mannens på grund av det klingar utländskt. Vad är skälen och hur de tänker kring efternamnet.
- Göra en parallell undersökning där två individer talar det svenska språket flytande. Den ena med en bred ”landsortsdialekt” och den andra med en utländsk brytning. Hur mycket påverkar en dialekt/brytning vid en anställningsprocess?
- Finns det och i så fall *hur* uttrycker sig etnisk diskriminering bland invandrare gentemot svenskar?

6.2 Slutord

Segregering på den svenska arbetsmarknaden på grund av etnisk härkomst är inget som tillhör det förgångna, utan en verklighet även förekommer i 2000-talets moderna eller rätta sagt post-industriella samhälle. Etnisk diskriminering studeras inte för att ge oss människor skuldskänslor, utan genom att studera det förgångna och nuet kan vi motverka och hitta åtgärder för etnisk diskriminering, ett fenomen som bryter mot alla mänskliga lagar. Attityder bland männi-

skor måste förändras på alla plan. Begreppet välfärdssamhälle, ska gälla för alla, oavsett härkomst, ålder och kön. När minoriteter klassificeras som mindervärdiga och särbehandlas, vem är välfärdssamhället då för?

Jag hoppas att jag bidragit med något nytt och intresseväckande i denna studie som kanske skapar nya diskussioner och en större medvetenhet kring etnisk diskriminering. Jag är medveten om att min bakgrund och mina erfarenheter har speglats i uppsatsen och att det har varit svårt att vara objektiv, mestadels för att jag tillhörde samma urvalsgrupp som informanterna och framför allt för att jag själv upplevt etnisk diskriminering. Samtidigt vet jag också att rädslan för etnisk diskriminering, särbehandling, uteslutning och fördomar finns i åtankarna, kanske till och med oftare än nödvändigtvis, tragiskt nog.

7. KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

Muntliga källor

Informant ”Elisabeth”, intervju 2010-05-03.

Informant ”Dragana”, intervju 2010-05-05.

Informant ”Mohammed”, intervju 2010-05-07.

Informant ”Ashar”, intervju 2010-05-10.

Offentligt tryck

Statens offentliga utredningar: Tillgänglig: < <http://www.sou.gov.se>

SOU 2005:56 *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige.*

SOU 2005:115 *Avidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald.*

SOU 2006:79. *Integrationens svarta bok. Agenda för jämlikhet och social sammanhållning*

Svensk författningssamling: Tillgänglig: < <http://www.notisum.se>

Prop. 1999:130. *Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.*

Prop: 2003:308 *Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.*

Pårop: 2008:567 *Diskrimineringslag*

Litteratur

Angel, B. & Hjern, A. (2004) *Att möta flyktingar*. Studentlitteratur: Lund.

Arai, M. Schröder, L. Thoursie, S, P. Thoursie, A. (2006) *Måste alla heta Svensson?* Integrationsverket: Norrköping.

Borghol, L. (2010) *Du får kalla mig för blatte – En studie kring identitet och mellanförskap*. Religionsvetenskap och lärande. Examensarbete 15 högskolepoäng. Malmö Högskola.

Carlsson, M. Rooth, D-O. *Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad – resultat från ett fältexperiment*. Ekonomiskdebatt (2007) Nr 3, årgång 35.

Castells, M. (2000) *Informationsålder: ekonomi, samhälle och kultur*. Bd 2. Daidalos: Göteborg.

Departementserien, Ds. *Bilaga 1 Den svenska befolkningen och arbetskraften år 2015*. <http://people.su.se/~ma/ds2000-69.pdf>

Ehn, B. & Löfgren, O. (1982) *Kulturanalys*, Klippan: Gleerups Utbildning AB.

Ekberg, J. & Rooth, D-O. (2004) *Yrke och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad – Skillnader mellan inrikes och utrikes födda personer*, Rapport Integration 2003, Bilaga.

Frank, D. (2005) *Staten, företagen och arbetskraftsinvandringen: - en studie av invandringspolitiken i Sverige och rekryteringen av utländska arbetare 1960-1972*, Intellecta Docusys:Göteborg.

Hansson, L. & Thor, M. (red). (2006) *Muntlig Historia*. Studentlitteratur: Lund.

Helgesson, L. (2000) *Högutbildad, men diskvalificerad – Några invandrares röster om den svenska arbetsmarknaden och vägen dit*. Umeå universitet: Gerum Kulturgeografi.

Hjerm M (2002) *Ett förlorat 1990-tal. Invandrares situation på den svenska arbetsmarknaden under perioden 1990-1996*. Integrationsverkets rapportserie 2002:6. Integrationsverket: Norrköping.

Kjeldstadli, K. (1998) *Det förflutna är inte vad det en gång var*. Studentlitteratur: Lund.

Lundh, C. (2005) *Invandringen till Sverige*. Svenska Tryckcentralen: Alvesta.

Mulinari, D. Neergaard, A. (2004) *Den nya svenska arbetarklassen*, Umeå: Borea.

Rapport Integration. 2003. Integrationsverket.

Rezania, F. (2007) *Bortom etnicitet*. Svenskt Näringsliv.

Rooth, D-O. (2001) *Etnisk diskriminering och 'Sverige-specifik' kunskap – vad kan vi lära från studier av adopterade och andra generationens invandrare*, Ekonomisk Debatt, nr 8/2001.

Sanandaji, N. (2009) *Mellanförskap – mellan utanförskap och integration, mellan hinder och möjligheter*.

Schierup, C. & Paulson, S. (1994) *Arbetets etniska delning*, Eslöv: ECS Grafisk Produktion AB

Schröder, L. & Vilhelmsson, R. (1998) ”Sverigespecifikt” *humankapital och ungdomars etablering på arbetsmarknaden*” Ekonomisk debatt, 26:8.

Sjögren, A. Runfors, A. & Ramberg, I. red. (2000) *En ”bra” svenska” – Om språk, kultur och makt*. Mångkulturellt centrum & författarna: Stockholm.

Thor, M. ”Oral history – mer än en metod”, i *Historisk tidskrift* 2001:3. Svenska historiska föreningen: Stockholm.

Thor, M. & Hansson, L. (2003) *Oral History 1 – Teoretiska perspektiv på individuella och kollektiva möten*. Växjö University Press: Växjö

Thurén, T. (1986) *Orientering i källkritik*. Esselte Studium AB: Stockholm.

Trost, J. (2005) *Kvalitativa intervjuer*. Studentlitteratur: Lund.

Trost, J. (2009) *Kvalitativa intervjuer*. Studentlitteratur: Lund.

Elektroniska källor

<http://www.do.se/Documents/Material/Rapporter/Upplevelser%20av%20diskriminering%20Rapport.pdf>

2010-05-13, kl 10.52

<http://www.do.se/sv/Om-DO/>

2010-05-12, kl 11.42

<http://www.ne.se/j%C3%A4mst%C3%A4lldhetslagen>

2010-05-27, kl 12.15

http://www.mellanforskaret.se/Pages/nyheter/barn_i_mellanforskare/default.aspx

2010-05-04, kl 15.45

<http://www.ne.se/diskriminering>

2010-04-22, kl 14.30

http://www.ne.se/kockums-ab?i_h_word=Kockums+malm%C3%B6

2010-06-16, kl 11.35

http://www.ne.se/ab-skf?i_h_word=skf+g%C3%B6teborg

2010-06-16, kl 11.31

Rebin? Nej tack. Fredrik? Ja, välkommen!, Dagens Nyheter, 2004-09-05.

<http://www.dn.se/nyheter/sverige/rebin-nej-tack-fredrik-ja-valkommen-1.304276>

2010-05-20, kl 23.16

SCB databas, Ämnesområde befolkningsstatistik.

<http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/Produkt.asp?produktid=be0101>

2010-05-10, kl 11.48

<http://www.stingerfonden.org/documents/hsetikregler.pdf>

2010-05-16, kl 13.45

8. BILAGOR

8.1 Intervjuguide

Bakgrundsinformation

- Hur gammal är du?
 - Var kommer du ifrån?
 - Utbildning/utbildningsnivå
 - Vad arbetar du med?
-

Negativa erfarenheter av det utländska namnet

Innan du bytte namn:

- Har du fått kommentarer/reaktioner kring ditt namn?
 - Om ja, kan du berätta någon händelse?
- Har du under din uppväxt fått höra att det skulle vara svårt att få ett jobb med ett utländskt namn? (skolan, hemmet, vänner, media)
 - Om ja, vad har du fått höra? Hur har det påverkat dig?
- Har du känt dig diskriminerad under en process kring en arbetsansökan på grund av ditt ursprungliga namn?
 - Om ja, på vilket sätt och av vem? (Arbetsförmedlingen, arbetsgivare, kontaktperson på en arbetsplats)

Har du någonsin gjort en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (DO)?

Förväntningar inför namnbytet

- Vilka var dina förväntningar av ditt namnbyte?
- Vilka var dina farhågor?
- Varför tror du att ett svenskt namn påverkar:

- Ett CV
 - Arbetsintervju; mötet med arbetsgivare
 - Anställning
-

Beslutprocessen

- Var det någon särskild händelse som fick dig att vilja byta namn?
 - Rådfrågade du familj/vänner innan du gjorde namnbytet?
 - Hur reagerade de? Påverkade deras reaktioner dig?
 - Hur kändes det att ta det slutgiltiga beslutet att byta namn?
-

Följderna av namnbytet

Efter du bytte namn:

- Hur tror du att namnbytet underlättat för dig att få jobb?
 - Har du fått kommentarer/reaktioner kring ditt ”nya” namn?
 - Om ja, vilka?
 - Har det funnits negativa konsekvenser av ditt namnbyte?
 - Om ja, vilka?
 - Ångrar du någonsin namnbytet?
 - Om ja, varför?
 - Tror du att du hade fått det jobb du har idag oavsett namnbyte?
-

Är det något annat du vill tillägga eller berätta?