



LUNDS
UNIVERSITET

Vad är viktigast, ditt namn eller dina meriter?

Undersökning av etnisk diskriminering i restaurangbranschen på den svenska
arbetsmarknaden

skriven av **Hanna Terovic**

Avdelningen för mänskliga rättigheter
Historiska institutionen
Kurskod: MRSG31
Termin: VT 19
Omfång: 10000 ord



Abstract

Syftet med denna uppsats är att undersöka och mäta förekomsten av diskriminering av personer med utländsk bakgrund på Malmös arbetsmarknad, specifikt restaurangbranschen. Uppsatsen belyser även diskrimineringen som de arbetssökande i sådana situationer utsätts för. Undersökningen genomförs med hjälp av metoden Correspondence testing där två fiktiva personer, en med svenskt namn och den andra med utländskt söker samma antal tjänster i restauranger runt om i Malmö. Deras CV som skickas är nästan identiska i samband med meriter och skickas med några timmars mellanrum. Följande frågeställningar besvaras i undersökningen: *Väger arbetsgivarna på den svenska arbetsmarknaden in ursprung i samband med rekrytering urvalsprocessen vid nyanställningar i restaurangbranschen? I sådana fall är detta etnisk diskriminering?*

Resultatet som experimentet kommer fram till påvisar att etnisk baserad diskriminering har förekommit eftersom personen med det svenska namnet får betydligt mer respons samt intervju kallelse jämfört med den andre. Det teoretiska ramverket som uppsatsen utgår från är Pierre Bourdieus human och kapital teori som talar om att det finns mycket annat som påverkar misslyckades på arbetsmarknaden, vad gäller personer med utländsk bakgrund. Erving Goffmans teori om stigmatisering används även för att ytterligare klargöra orsaken till förekomsten av diskriminering på arbetsmarknaden.

Nyckelord- Arbetsmarknad, etnisk diskriminering, rekryteringsprocess, restaurangbranschen, correspondence testing ,

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Problemformulering.....	4
1.2 Syfte och Frågeställning.....	4
1.3 Primärmaterial och avgränsningar.....	5
2. Metod.....	7
2.1 Correspondence testing.....	7
2.2 Metodens för-och nackdelar.....	8
2.3 Metoden i förhållande till undersökningen.....	9
3. Tidigare forskning.....	10
4. Teoretiska ramverk.....	13
4.1 Pierre Bourdieu kapital teorier.....	13
4.2 Erving Goffmans teori om stigmatisering.....	14
4.3 Teoretiska ramverk i förhållande till undersökningen.....	15
5. Nationell reglering.....	16
5.1 Diskriminering som begrepp.....	16
5.2 Strukturell diskriminering.....	17
5.3 Direkt diskriminering.....	17
5.4 Indirekt diskriminering.....	18
5.5 Etnisk tillhörighet.....	18
5.6 Diskriminering vid rekrytering.....	19
6. Internationell reglering.....	19
6.1 FN:s allmänna förklaring till de mänskliga rättigheterna.....	20
6.2 Europakonventionen.....	20
7. Analys.....	22
7.1 Analys del 1.....	22
7.2 Analys del 2.....	25
8. Diskussion.....	29
10. Referenser.....	32
11. Bilaga.....	34

1. Inledning

*Alla människor äro födda fria och lika i värde och rättigheter. De äro utrustade med förnuft och samvete och böra handla gentemot varandra i en anda av broderskap.*¹- det här är första paragrafen i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna. Det är meningen som inleder förklaringen av rättigheterna som varje individ oavsett kön, etnicitet, religion bör ha tillgång till. Det talas mycket om likvärdighet i Sverige ändå förtrycks det i våra vardagliga liv. Frågan är om människor diskrimineras när arbetsgivare beslutar om att inte anställa någon på grund av deras förutfattade meningar. Föreställ dig en situation där en arbetsgivare utifrån arbetssökandes för-och efternamn bedömer lämplighet för anställning oavsett personens meriter. En jobbsökans blir därmed bortsorterad p.g.a ens namn. I en sådan situation där namnet går före arbetssökandes meriter, oavsett kvalifikationer är det öppet för diskussion om det är arbetsgivaren som har förutfattade meningar om ursprung eller om det är andra faktorer som påverkar.

Många människor i Sverige har utsatts för diskriminering någon gång, diskriminering som begränsat tillgången till sina rättigheter: rätten till att inte bli diskriminerad, rätten till likabehandling och att få sin röst hörd och respekterad. När arbetsgivaren diskriminerar arbetstagaren på grund av förutfattade meningar utformar detta en stor problematik för individen och samhället. Detta sker dagligen, inte minst på den svenska arbetsmarknaden.

Äro alla människor födda fria och lika i värde och rättigheter?

Denna studie kommer att behandla etnisk diskriminering inom Malmös restauranger med hjälp av correspondence testing metoden. Det teoretiska perspektiv som används i undersökningen är Pierre Bourdieus kapitalteori, humankapitalteori och Erving Goffmans teoretiska perspektiv av stigmatisering.

¹ FN:s konventioner om mänskliga rättigheter

1.1 Problemformulering

Diskriminering i samhället utformar en problematik i sig där individen påverkas rejält. Det som kommer att uppmärksammas i denna studie är diskriminering av ursprung på arbetsmarknaden i Malmö. Denna typ av diskriminering påverkar arbetssökande ur flera aspekter som:

Sociala svårigheter- blir särbehandlad och får ekonomiska problem dvs blir begränsad till möjligheten att tjäna egna pengar och bli ekonomiskt oberoende av staten.

personliga svårigheter- får lågt självförtroende, blir hindrade till självutveckling och framgång.

Diskriminering av ursprung på arbetsmarknaden påverkar även samhället globalt genom att *personer inte kan bli självförsörjande-* då deras möjlighet till arbete är begränsat på grund av deras ursprung.

Kompetens och outnyttjade resurser förloras därmed pga förutfattade meningar och *mänskliga rättigheter förlorar sitt värde* i ett samhälle som inte främjar likvärdighet.

Ovan nämnda problem som uppstår som ett resultat av ursprungs diskriminering på arbetsmarknaden utformar en stor problematik som måste uppmärksammas. Diskriminering i alla sina former och grunder kan därmed fastställas som ett stort samhällsproblem.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med den här uppsatsen är att med hjälp av correspondence testing undersöka och mäta förekomsten av diskriminering av personer med utländsk bakgrund på Malmös arbetsmarknad samt belysa diskrimineringen som de arbetssökande i sådana situationer utsätts för. Tanken med uppsatsen är att öka kunskapen om etnisk baserad diskriminering som sker på arbetsmarknaden i Malmös restauranger. För att göra uppsatsen genomförbar avgränsas arbetet till Malmö stad och endast diskrimineringen som sker mot personer med utländsk bakgrund. Att kunna verkställa uppsatsens syfte besvaras nedanstående frågeställning:

- *Väger arbetsgivarna på den svenska arbetsmarknaden in ursprung i samband med rekrytering urvalsprocessen vid nyanställningar i restaurangbranschen, i sådana fall är detta etnisk diskriminering?*

1.3. Primärmaterial och avgränsningar

Primärmaterial består av ett experiment som heter correspondence testing där två fiktiva testpersoner, en med svenskt för och efternamn och den andra med utländsk för och efternamn används. Personerna har samma meriter, färdigheter, kön, ålder och de gör tio jobbansökningar var. Samtliga arbetsgivare var restauranger i Malmö och samtliga ansökningar gjordes via e-post med personligt brev och bifogat CV, som var grammatiskt korrekta och utan stavfel (*se bilaga 1 och bilaga 2*). Jobben som söktes utannonserades av restaurangerna alltså hade dessa restauranger akut personalbehov. Som avgränsning av hela svenska marknaden har jag valt att endast undersöka restaurangbranschen i Malmö. Därför har de fiktiva testpersonerna ansökt om servitörsjobb på tio olika restauranger. Testpersonerna sätts i relation till varandra för att göra en undersökning om arbetsgivaren väger in ursprung i samband med rekrytering urvalsprocessen vid nyanställningar i restaurangbranschen. Resultatet som jag kommer fram med kommer att visa om etnisk diskriminering av personer med samma meriter men olika ursprung sker i samband med

urvalsprocessen. För att ta reda på om etnisk diskriminering ägt rum under rekryteringsprocessen jämförs vem av dem fick respons från arbetsgivaren eller kallelse till en anställningsintervju.

Undersökningen har sina begränsningar i antal arbetssökande samt antal arbeten sökta. Endast en bransch och en av Sveriges städer används i denna undersökning vilket också kan tolkas som en begränsning. Om undersökningen hade baserats på fler arbetssökande där fler arbeten söktes i många olika branscher och även fler städer i Sverige, hade man kunnat komma fram till ett mer trovärdigt bransch- och rikstäckande slutsats.

Nedan redovisas resultat som jag fick efter att ha utfört experimentet.

	Antal sökta tjänster	Svar från arbetsgivare	Kallad till intervju
<i>Johan Karlsson</i>	10	6	4
<i>Mohammad Ahmad Suliman</i>	10	2	0

Båda fiktiva personerna ansökte totalt tio tjänster i restauranger runt om i Malmö. Personen med det svenska namnet (Johan) fick sex svar från samtliga arbetsgivare medan personen med det utländska namnet fick endast två svar. Angående vem av personerna fick kallelse till intervju så var det Johan som fick fyra kallelse, däremot fick Mohammad noll kallelse.

Resultatet som experimentet Correspondence testing gav kommer att användas som primärmaterial i denna undersökning och kommer analyseras i som del av analysen.

2. Metod

I detta kapitel kommer metoden som användes i denna undersökning att presenteras. Metoden är lämplig att använda i denna studie eftersom den kommer att användas i syfte till att få svar på frågeställningen. Med hjälp av denna metod kommer jag kunna undersöka Malmös arbetsmarknad och få mer kunskap om diskrimineringen som sker när arbetstagare med icke-svenska namn söker arbete. Icke-diskriminerings politiken på arbetsmarknaden spelar en viktig roll i allmänna diskussioner. Dock kan det vara svårt att kunna identifiera diskriminering på arbetsmarknaden i praxis. Något som har vuxit till att bli ett samhällsproblem är diskriminering som sker under rekryteringsprocessen. Metoden Correspondence testing är ett trovärdigt sätt att belysa diskriminering som sker under anställningsprocessen.

2.1 Correspondence testing

Metoden Correspondence testing (kommer att förkortas som “CT” framöver) är en form av experimentell metod som används med syfte att identifiera direkt diskriminering. CT är första steget i metoden “Situation testing” men har med åren blivit en självständig metod. Metoden används för att kartlägga diskrimineringen som sker under en anställningsprocess i förhållandet till arbetssökandes namn, ålder, kön eller andra givna förutsättningar, dock används metoden framförallt för att analysera etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. CT kan tillämpas på många områden där diskriminering kan äga rum, exempelvis under rekryteringsprocessen och val av personal, bostadsmarknaden eller låneansökning.²

Som sagt är CT första steget av metoden “Situation testing” metoden vilket innebär att ett antal arbetssökande skickar ut likvärdiga jobbansökningar via e-post eller applicerar online. Det enda som skiljer jobbansökningarna från varandra är en specifik egenskap som signalerar att personen tillhör en specifik grupp. Med egenskap avser metoden kön, ålder, namn- eller andra förutsättningar och med specifik grupp- menas det åldersgrupp, etnisk tillhörighet eller

²Mkcentrum.se, , 2019,

könsgrupp. Om man vill tillämpa hela metoden "Situation testing" måste man utföra ytterligare steg där personerna som blir kallade till intervjun även kommer för att träffa arbetsgivaren i syfte att utvärdera dennes beteende i samband med mötet med arbetstagaren. Correspondence testing är en separat, självständig metod och därför är det endast ansökningar som görs via e-post och vilka som blir kallade till intervju som undersöks.

CT ger möjlighet till att få unika resultat och kan därmed komma fram till egna slutsatser och göra egna bedömningar av den verkliga situationen. Metoden tillåter en att använda riktiga eller fiktiva personer, medan i "Situation testing" metoden måste det vara riktiga personer som går på intervjuer som de kallas till. Metoden "Correspondence testing" används generellt i olika sammanhang och har fyra primära syften:

1. Samla kvantitativ kunskap om diskrimineringens omfattning
2. Resultatet kan användas för att påverka opinionen
3. Resultatet kan ligga till grund för införandet och utvecklandet av policy insatser
4. Resultatet kan även användas i tillämpningen av lagar mot diskriminering³

2.2 Metodens fördelar och nackdelar

Metoden CT har en stor fördel eftersom den används i en verklig situation alltså är det ett levande experiment. Vilket ger trovärdigt resultat och metoden ger svar på vad som faktiskt händer istället för vad som kan tänkas hända. CT ger svar på om diskriminering har förekommit och det är något som inte går att förklaras bort då man har ett mer trovärdigt bevis för påståendet.⁴

Som alla andra metoder har CT också en nackdel. Metoden identifierar om diskriminering förekommer vid rekryteringsprocessen dock ger metoden inte kunskap om orsaken till varför

³ *Mkcentrum.se*, , 2019,s. 16

⁴ *Ibid.*

diskrimineringen uppstått. Detta kan försvåra eventuella åtgärder men med hjälp av andra metoder kan man undersöka ämnet vidare eftersom CT används enbart att identifiera om diskriminering uppstått under en specifik rekryteringsprocess. Ytterligare en nackdel med denna metod att den kan endast ge svar på specifika situationer där diskriminering uppstått. Detta innebär att metoden inte ger en allmän bild av alla rekryteringsprocesser och alla arbetsmarknader i alla länder, utan endast de som är testade. CT är heller ingen lösning på diskrimineringen som sker på arbetsmarknaden, istället är metoden ett sätt att bevisa eller mäta att diskrimineringslagen inte respekteras. Det är viktigt att påvisa att diskriminering förekommer vid rekryteringsprocesser och CT är ett perfekt bevis för det.

2.3 Metoden i förhållande till undersökningen

Correspondence testing används enbart i skriftliga ansökningar som skickas till arbetsgivaren, antingen via e-post eller online ansökning. Denna undersökningen kommer använda sig av CT metoden där två personer med samma kön, ålder och meriter samt kunskaper kommer att ställa sig i relation till varandra där det enda som de inte har samma är deras etniska bakgrund. Det som kommer stå i fokus är deras namn, där den ena har ett svenskt namn och efternamn medan den andra har ett utländskt för- och efternamn. De två testpersonerna kommer att göra identiska jobbansökningar, svaret de får av arbetsgivaren kommer vidare att undersökas för att se om etnisk baserad diskriminering ägde rum under rekryteringsprocessen. Jobbansökningarna kommer vara inom restaurangbranschen, mer specifikt kommer testpersonerna ansöka om arbete som servitör.

Syftet med metoden i förhållande till undersökningen är att undersöka om arbetsgivaren väger in arbetssökande ursprung vid nyanställningar när skriftliga ansökningar görs. Med hjälp av denna metod kommer jag förhoppningsvis kunna få svar på frågeställningen och se om etnisk baserad diskriminering förekommer under sådana rekryteringar.

3. Tidigare forskning

I det här kapitlet kommer det redogöras för den tidigare forskningen om diskriminering som sker när en arbetsgivare har förutfattade meningar om arbetstagaren vid nyanställningar. Att det finns ojämlikheter på den svenska arbetsmarknaden är något jag redan misstänkt genom mina vänners berättelser av sina upplevelser, dock har det genom åren varit svårt att bevisa att det har med diskriminering att göra. Det finns mycket statistik på att det faktiskt finns ojämlikheter på arbetsmarknaden i samband med löner eller arbetslösheten hos svenskfödda och utländska personer eller liknande men fortfarande lite fakta om att detta är på grund av diskriminering. Detta är ett väldigt omtalat ämne och det har tidigare forskats mycket om just diskriminering som äger rum under rekryteringsprocessen. Likt denna studie använder andra forskare sig av samma metod, Correspondence testing, för att identifiera diskriminering under rekryteringsprocessen. Denna studie lägger fokus på arbetsmarknaden i Malmö specifikt restaurangbranschen och etnisk baserad diskriminering, vilket gjorde det svårare att hitta liknande forskning som tidigare gjorts inom samma ämne, med samma avgränsningar och med hjälp av Correspondence testing.

Som tidigare forskning har jag valt tre undersökningar om etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Nedan kommer jag att redogöra för dem och sedan sätta dem i relation till min undersökning.

Den första är skriven *Magnus Carlsson och Dan-Olof Rooth* och heter "*Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data*". Undersökningen skrevs år 2007 och är den första undersökningen i Sverige som gjordes med hjälp av metoden Correspondence testing för att identifiera etnisk diskriminering under flera rekryteringsprocesser. Svenska namn sätts i relation till arabiska namn. I undersökningen används typiskt svenska namn och typiska arabiska namn för testpersonerna med samma kunskaper och meriter. Personerna är fiktiva och ansökningarna görs med en dags mellanrum. Undersökningens resultat är chockerande och skiljer sig åt markant mellan personerna som blev kallade till intervju och de som inte ens fick svar på sina ansökningar. Skribenterna

menar på att ett namn kan vara avgörande om personen får chans till intervju eller inte oavsett tidigare kunskap, meriter och färdigheter.⁵

Enligt en annan undersökning av etnisk diskriminering på den svenska marknaden skriver Jens Rydgren att han bevisat att det finns stora skillnader i arbetsmarknadsläget mellan migranter och infödda svenskar. Undersökningen heter "*Mechanisms of Exclusion: Ethnic Discrimination in the Swedish Labour Market*" och är skriven år 2004. Jens skriver även om att etnisk diskriminering under rekryteringsprocessen framstår som dold och indirekt men statistiken som framförs i undersökningen tyder på uppenbar etnisk diskriminering. Rydgren framför starka argument som antyder förekomsten av ganska omfattande etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Rydgrens experiment utfördes på 15 yrken och det var endast två stycken som inte påvisade diskriminering vilket var statistiskt signifikant. Faktumet att diskriminering förekommer i tretton av de största yrkena visar att en betydande del av arbetslöshets klyftan mellan personer som har svenska namn och personer med utländska namn kan återkopplas till arbetsgivarnas diskriminering på arbetsmarknaden. Vidare lyfter Rydgren en väldigt intressant fråga som även jag har reflekterat över under undersökningens gång. Att det finns tydliga bevis på etnisk diskriminering är ett faktum, det är dock mycket svårare att förklara varför denna typ av diskriminering förekommer. Rydgren tycker att det har mycket att göra med hur personerna behärskar det svenska språket och om det är vad arbetsgivaren tänker på när han/hon väljer att inte kalla någon med utländsk namn på intervju.⁶

Ytterligare finns det en undersökning som gjorts inom samma fält. Denna undersökningen är knappt fem år gammal vilket tyder på att diskrimineringen på den svenska arbetsmarknaden är högaktuell och att fördomarna inte har försvagats i nutid. Studien heter "*The Multiple Burdens of Foreign-Named Men—Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden*" och är skriven år 2014 av Moa Bursell. Studien går ut på att Bursell gör ett experiment där hon använder metoden Correspondence testing för att mäta diskrimineringen på den svenska marknaden. Det är de arbetssökandes namn som

⁵ Carlsson and Rooth, 2007

⁶ Rydgren, 2004

representerar deras etnicitet dvs att arbetstagarnas namn ställs mot varandra som urvalskriterium.

Arbetssökande skickar flera jobbsökningar via e-post eller laddar upp ansökningar direkt via annonsportalen så att diskrimineringen mäts genom att jämföra hur många och vilka det är som får respons från arbetsgivaren.

Bursell utvärderar även de arbetssökandes kön för att mäta skillnaden på diskriminering av kön och etnicitet. Även hon kommer fram till att arbetsgivarna i Sverige i dagsläget diskriminerar arbetssökande inte bara gällande etnicitet men även kön. Bursell menar att utifrån resultaten hon fick ger de tydliga bevis på att ett betydande stort antal arbetsgivare i Sverige diskriminerar sökande med utländska namn. Dock framställer Bursell även att diskrimineringen skiljer sig väsentligt åt mellan de olika yrken. Fastän diskriminering inte är statistiskt signifikant bland lärare exempelvis är det betydligt högre för sjuksköterskor. Utifrån detta kan vi alltså dra slutsatsen att risken för att vara utsatt för diskriminering under en rekryteringsprocess varierar mycket mellan yrken.⁷

Forskningsöversikten visar att det finns flera forskare som undersökt detta samhällsproblem och kommit fram till ganska liknande resultat. De äldre respektive den nyare studierna framför att etnisk diskriminering sker i stor grad under rekryteringsprocessen vid nyanställningar.

⁷ Bursell, 2014

4. Teoretiska ramverk

I det här avsnittet kommer det teoretiska perspektivet att presenteras. I denna undersökningen har jag utgått från Pierre Bourdieu och hans kapital teorier som avhandlar det sociala och kulturella kapitalet. Teorierna används som redskap och skapar ökad förståelse för varför den etniska diskrimineringen på den svenska arbetsmarknaden sker. Ytterligare en teori som används är Erving Goffmans teori kring stigmatisering. Denna teori ger mig möjligheten till att belysa att alla individer inte har samma möjligheter på arbetsmarknaden trots lika meriter.

4.1 Pierre Bourdieu- Kapital teorier

Enligt Bourdieu finns det olika typer av kapital med olika objekt. Tillsammans skapar dessa objekt ett mönster som klargör vilken social tillhörighet, levnadssätt och därmed status en individ har. Utifrån dessa mönster intar individer diverse platser i det sociala och även kulturella rummet. På så sätt känner de samhörighet med andra individer runt om.⁸

Bourdieu har många teoretiska perspektiv, ett av dessa är social kapital som också hade kunnats användas i denna undersökningen om frågeställningen undersökte arbetssökandes sociala nätverk och hur de hade underlättat för dem att hitta arbete. Dock tyckte jag att teorin om kulturell kapital och humankapital var mer lämplig att använda i denna studie, tillsammans med Goffmans teori kring stigmatisering.

Kulturellt kapital innebär enligt Bourdieu att tillgångar som kopplas ihop med kulturens olika aspekter. Exempelvis kan detta vara: musik, konst, utbildning, språk etc. Kulturellt kapital innebär enligt Bourdieu att tillgångar har kopplas ihop med kulturernas olika aspekter. Exempelvis kan detta innefatta musikstil, konstintresse, utbildning, språk etc. I Frankrike har begreppet *culture générale* blivit en typ av symbol för makt. Med detta menas det att människor med högre positioner har en koppling till varandra. Ett exempel på detta är överklassen som har liknande bakgrunder och livsstilar. Detta leder till att personer söker sig till andra personer med liknande kulturella kapital. Detta resulterar att det bildas ett "vi" mot

⁸ (Hammarén et al, 2009:34).

“dem” i samhället. Sådana situationer kan därför påverka individens sätt att agera på och vilket beteende denna har i olika situationer, beroende på vilken kultur personen präglats av.⁹

Inom forskning kring integration har det dykt upp många olika faktorer som sägs vara orsaken till misslyckande på arbetsmarknaden, framförallt för de utrikes födda. Ett utav teorierna som används i denna studie är humankapitalteorin. Humankapitalteorin innebär att individers produktiva egenskaper, kunskap, färdigheter och tillgång till nätverk. Individers framgång på arbetsmarknaden är inte enbart sammankopplat till deras tidigare erfarenheter och kunskaper, utan även till vilka erfarenheter och kunskaper det finns i deras omgivning, exempelvis var individen bor eller arbetar. Detta innebär att omgivningen gör att man antingen lyckas eller misslyckas integreras på arbetsmarknaden med utländsk bakgrund. Något som sägs kunna öka humankapitalet är nämligen det svenska språket och den svenska utbildningen.¹⁰

Det sociala kapitalet innebär att människans kontaktnät är relaterat till familjebandet, släkten och vänskapskretsen. Sociala kapitalet ger personen stora tillgångar utifrån kontaktnätet man har. Ett exempel på detta kan vara om en person har familj eller vänner som tillhör eliten ger det personen större möjligheter till att också kunna få en utbildning och bilda en bra karriär. Det sociala kapitalet visar möjligheter till nya arbetsmöjligheter och bättre miljöer, exempelvis får man information om arbeten som finns tillgängliga från sin släkt, familj eller vänner.¹¹

4.2 Erving Goffman- Stigmatisering

Erving Goffmans teoretiska perspektiv av stigmatisering talar om att människor tillskrivs olika egenskaper som gör att de avviker från det normala vilket resulterar i att de blir diskriminerade. Själva begreppet *stigma* är negativt laddat eftersom personer som stigmatiseras tillhör en specifik social kategori som nedvärderas av allmänheten. Detta orsakar att de blir stereotypiserade av individer i samhället, de blir därför offer för

⁹ Månson, 2007:389-400.

¹⁰ Sjögren & Zenou, 2007:7-10.

¹¹ Månson, 2007:397-407.

diskriminering på grund av deras egenskaper. Enligt Goffman används begreppet stigma för att beskriva egenskaper hos medlemmar som tillhör olika sociala kategorier som nedsätts av samhället.¹²

4.3 Teoretiska ramverk i förhållande till undersökningen

Med hjälp av det kulturella kapitalet har jag fått en mycket bättre uppfattning om varför de arbetssökande diskrimineras under rekryteringsprocessen. Enligt Bourdieu finns det kulturella skillnader som skapar ett "vi" och ett "de" som i sin tur leder till diskriminering av personer som inte tillhör "oss själva", alltså skiljer sig från den gruppen vi själva tillhör. Humankapitalet har jag däremot använt för att få förståelse kring möjliga faktorer som bidrar till att personer med utländsk bakgrund har mindre framgång på arbetsmarknaden än de svenskfödda. Goffmans teori kring stigmatisering har gett mig djupare förståelse av diskrimineringen som sker på arbetsmarknaden och vad det kan bero på.

Undersökningens syfte och frågeställning är att få reda på om arbetsgivarna väger in ursprung under en rekryteringsprocess vid nyanställningar. Under undersökningens gång fick jag svar på frågeställningen och vetskap om diskriminering förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Med hjälp av de ovan nämnda och förklarade teoretiska ramverk har jag kunnat förstå varför detta händer och på så sätt förklara studiens problematik ur Goffmans och Bourdieus perspektiv. Detta teoretiska perspektiv är även ett komplement till undersökningens metod; Correspondence testing. Eftersom metoden är ett experiment som utförs är det endast siffror som är svaret, tillsammans med detta teoretiska perspektiv kan jag förstå och förklara bakgrunden till arbetsgivarnas agerande.

¹²(Goffman, 2011:11).

5. Nationell lagstiftning-

Diskrimineringslagen (2008:567)

Lagens ändamål

1 § *Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.*¹³

1 januari 2009 trädde den nya diskrimineringslagen i kraft. Den identifierar sju grunder som är skyddade av lagen: kön, könsidentitet/könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion/annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.¹⁴ Detta innebär att dessa sju syddsgrunder enligt lagstiftaren är skyddsvärda. Det rör sig om arbetslivet, utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamheter, medlemskap i vissa organisationer, bostäder, hälso-sjukvård med mera. Om diskriminering eller missgynnande sker men inte omnämns i själva diskrimineringslagen, är detta juridiskt sett inte att betraktas som diskriminering.¹⁵

5.1. Diskriminering som begrepp

Diskriminering är ett väldigt omfattande begrepp och kan användas i många sammanhang. Det är viktigt att tydliggöra begreppet diskriminering och förstå dess innebörd i ett normativt sammanhang såväl strukturellt och juridiskt, i syfte att få en uppfattning om de underliggande normsystemet som själva diskrimineringslagen har. Diskriminering betyder helt enkelt att någon missgynnas och blir sämre behandlad i jämförelse med andra personer som är i samma situation. Personer blir behandlade orättvist och missgynnande. När diskriminering sker, krävs det att själva händelsen uppfyller några specifika faktorer för att missgynnandet ska anses vara olagligt. Detta innebär att ett fall där någon diskrimineras, särbehandlas eller

¹³ "Diskrimineringslag (2008:567) Svensk författningssamling 2008:2008:567 t.o.m. SFS 2017:1128 - Riksdagen", in *Riksdagen.se*, , 2019,

¹⁴ F Swanstein & K Henrikz, *Diskrimineringslagen*, in , 2nd ed., Johanneshov, MTM, 2017.sid 24

¹⁵ F Swanstein & K Henrikz, *Diskrimineringslagen*, in , 2nd ed., Johanneshov, MTM, 2017.sid. 28

missgynnas kan betraktas som både lagligt och olagligt, dvs rent juridiskt omfattas inte alla typer av diskriminering av lagen.¹⁶

5.2 Strukturell diskriminering

Strukturell diskriminering kan vara antingen synligt eller dold och själva handlingen kan göras medvetet eller omedvetet. Den här typen av diskriminering innebär att principen om att alla människor är likvärdiga inte respekteras och anses vara ett brott mot mänskliga rättigheter. Strukturell diskriminering bygger på att de normer och regler som finns i samhället hindrar åttlydande av diskrimineringslagen. I princip handlar strukturell diskriminering om normerna och reglerna inom samhällsstrukturer som hindrar människor att bli behandlade på ett likvärdigt sätt där de inte har tillgång till samma mänskliga rättigheter som majoritetssamhället besitter. När en handling är motsatsen av vad de strukturella ordningar råder, utmanas normerna. Normer och strukturer är olika i diverse sammanhang vilket gör att de aldrig kan ses som neutrala. Det är tolkningsföreträde och maktpositionen som normen alltid utgår från.¹⁷

5.3. Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är en diskrimineringsform och innebär att olika regler används i en jämförbar situation. Detta innebär att person 1 blir sämre behandlad än person 2 i en situation som går att jämföra. Huvudregeln för förbudet mot direkt diskriminering bygger på tre faktorer: missgynnande, jämförbar situation och orsakssamband. Om ett fall matchar alla tre faktorer som huvudregeln bygger på är det direkt diskriminering. Med missgynnande menas att någon har blivit utsatt för en förlust eller nackdel. Med jämförbar situation menas det att man jämför andra situationer där personer har behandlats, skulle ha behandlats som personen som anser sig blivit direkt diskriminerad. Det blir en rättvis jämförelse endast om personen

¹⁶ F Swanstein & K Henrikz, *Diskrimineringslagen*, in , 2nd ed., Johanneshov, MTM, 2017. sid 28

¹⁷ F Swanstein & K Henrikz, *Diskrimineringslagen*, in , 2nd ed., Johanneshov, MTM, 2017. sid. 25

befinner sig i en likvärdig situation.¹⁸ Till slut finns det orsakssamband, vilket innebär att det krävs inte att det fanns en diskriminerande avsikt, utan är det viktigare vad själva handlingen resulterade. Alltså måste det finnas ett orsakssamband mellan missgynnandet och någon av diskrimineringsgrunderna.¹⁹

5.4 Indirekt diskriminering

Ytterligare en diskrimineringsform är indirekt diskriminering och innebär att samma regel tillämpas i olika situationer. Med andra ord innebär detta att regler eller bestämmelser som framstår som neutrala kan komma att missgynna personer med en viss etnisk tillhörighet eller kön till exempel. Huvudregeln för förbud mot indirekt diskriminering bygger på tre faktorer: särskilt *missgynnande jämförelse* och *intresseavvägning*. Sådana bestämmelser skapar en negativ inverkan på grupper som anses vara utsatta och har svårt att uppfylla dessa bestämmelser eller regler jämfört med andra. Förbudet mot indirekt diskriminering består av två delar: rättsfaktum där klagande ska bevisa missgynnandet och jämförelsen. Det andra är vilka sakliga skäl svarande har för sina handlingar. Bestämmelsen/regeln som framställs som neutral särskilt missgynnar någon och en intresseavvägning görs.²⁰

5.5 Etnisk tillhörighet

I 1.kap. 5 § p. 3 fastställer diskrimineringslagen att etnisk tillhörighet innebär nationell, etnisk ursprung, hudfärg eller andra liknande förhållande. Begreppet *ras* har tagits bort från lagtexten eftersom termen är negativt laddat och kan orsaka obehag, därför används istället uttrycket “andra liknande förhållande”.²¹ I princip betyder etnisk tillhörighet det land en person är ifrån/ antas komma ifrån, eller personens etniska ursprung.²² Det finns ett starkt diskrimineringsförbud angående etnisk tillhörighet som skyddas starkt av

¹⁸ F Swanstein & K Henrikz, *Diskrimineringslagen*, in , 2nd ed., Johanneshov, MTM, 2017.sid. 29

¹⁹ F Swanstein & K Henrikz, *Diskrimineringslagen*, in , 2nd ed., Johanneshov, MTM, 2017.sid. 31

²⁰ F Swanstein & K Henrikz, *Diskrimineringslagen*, in , 2nd ed., Johanneshov, MTM, 2017.sid 32

²¹ Prop 2007/98:95, s. 119m

²² F Swanstein & K Henrikz, *Diskrimineringslagen*, in , 2nd ed., Johanneshov, MTM, 2017.sid 93

diskrimineringslagen. Ett bra exempel på direkt diskriminering på grund av etnicitet är om person inte blir kallad på arbetsintervju enbart för sitt icke svensk klingande namn oavsett personens meriter och kunskaper.²³

5.6 Diskriminering vid rekrytering

Enligt 3. kap. 5 § diskrimineringslagen (2008:567) fastställer att arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska inkludera tillvägagångssätt angående rekrytering och befordran. Avsikten med detta är att hindra att diskriminerande strukturer inom rekrytering av ny personal sker. Arbetsgivaren har en skyldighet att verka för samma rättigheter under rekryteringsprocessen oavsett, kön, könsidentitet, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, och självklart etnisk tillhörighet. Arbetsgivaren får inte medvetet ta reda på eller registrera något av det ovan nämnda om arbetstagaren. Istället är själva syftet att arbetsgivaren sköter rekryteringsprocessen utan särbehandling genom att inte ta hänsyn till ovanstående.²⁴

6. Internationell reglering

Detta experiment av etnisk diskriminering riktar sig på den svenska arbetsmarknaden, som tillhör ett av länderna som tillämpar förbud mot etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Det är viktigt att förstå att strukturell etnisk diskriminering är ett brott mot mänskliga rättigheter och bryter mot FN:s lag författning.

²³ F Swanstein & K Henrikz, *Diskrimineringslagen*, in , 2nd ed., Johanneshov, MTM, 2017.sid.94

²⁴ F Swanstein & K Henrikz, *Diskrimineringslagen*, in , 2nd ed., Johanneshov, MTM, 2017. sid. 164

6.1 FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna

I den Förenta nationernas (FN) allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från år 1948 finns det många artiklar som framlägger människors likvärdighet och de grundläggande rättigheter som varje individ bör kunna åtnjuta. Syftet med FN är att alla länder som är dess medlemmar har en skyldighet att fullfölja konventionerna om mänskliga rättigheter. Varje enskild stat som tillämpar FN:s lagstiftning har skyldigheten att aktivt arbeta för att uppnå och upprätthålla vad som står i den allmänna förklaringen så att deras medborgare ska kunna leva efter lika rättigheter.²⁵

6.2 Europakonventionen

Europarådet bildades efter andra världskriget och hade som avsikt att utforma någon typ av samarbete mellan Europas stater för att på så sätt befördra demokrati och stimulera främjandet av de mänskliga rättigheter. Ett år senare hade EKMR (Europakonventionen för de mänskliga rättigheterna) sammanställts och grundade sig i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. EKMR ratificerades och undertecknades av tio stater.²⁶ Syftet med EKMR är att respektive stat måste upprätthålla de fundamentala mänskliga rättigheter och är därmed den högsta och primära rättskällan i de stater som ratificerat. Gällande svenska domstolar, har högsta domstolen fastställt att svenska författningar måste följa EKMR.

FN:s artiklar talar om människors likvärdighet där förbud mot diskriminering stadgas enligt nedanstående.

*Artikel 1. Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap.*²⁷

²⁵ FN:s konventioner om mänskliga rättigheter

²⁶ Danelius, Hans, Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna, 5., Norstedts juridik, Stockholm, 2015, s. 17-18.

²⁷ FN:s konventioner om mänskliga rättigheter art. 1

Artikel 7. Alla är lika inför lagen och är berättigade till samma skydd av lagen utan diskriminering av något slag. Alla är berättigade till samma skydd mot alla former av diskriminering som strider mot denna förklaring och mot varje anstiftan till sådan diskriminering.²⁸

Likt FN:s artiklar talar kapitel 14 i EKMR om förbud mot diskriminering:

Artikel 14 - Förbud mot diskriminering Åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i denna konvention skall säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt.²⁹

²⁸ FN:s konventioner om mänskliga rättigheter art 7

²⁹ Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Artikel 14

7. Analys del 1

I det här avsnittet utförs analysen av resultatet som jag fick efter att experimentet correspondence testing genomfördes. Uppsatsens syfte var att undersöka och mäta befintligheten av diskriminering av personer med utländsk bakgrund på Malmös arbetsmarknad. Ytterligare var uppsatsens syfte att framställa diskrimineringen som dessa personer utsätts för. Med hjälp av metoden Correspondence testing utfördes ett experiment där två fiktiva personer med samma färdigheter, kunskaper och meriter ansökte om samma utannonserade jobb vid samma tillfälle. Meningen med experimentet var att räkna hur många och vilka av de två arbetssökande fick svar från samtliga arbetsgivare (restauranger i Malmö området) och vem av dem blev kallad till intervju. Undersökningens frågeställning är: *Väger arbetsgivarna på den svenska arbetsmarknaden in ursprung i samband med rekrytering urvalsprocessen vid nyanställningar i restaurangbranschen, i sådana fall är detta etnisk diskriminering?*

För att dokumentera om etnisk diskriminering har skett använde jag noggrant matchade ansökningar för två likvärdiga arbetssökande som skickade sina CV till arbetsgivare som var restauranger i Malmö. Samtliga arbetsgivare hade vid ansökningstillfället utannonserat ledig tjänst alltså hade de ett tydligt personalbehov. I denna undersökning, signaleras etnicitet genom de sökandes namn, och utfallsvariabeln är sannolikheten att bli kallad till en intervju.

Nedan bifogas resultatet som experimentet gav och analysen utförs med applicering av det valda teoretiska ramverket.

	Antal sökta tjänster	Svar från arbetsgivare	Kallad till intervju
Johan Karlsson	10	6	4
Mohammad Ahmad Suliman	10	2	0

Eftersom Correspondence testing går ut på att mäta diskrimineringen utifrån vem av testpersonerna fick respons och kallelse till intervju utifrån sammanfattningen av experimentets resultat kan vi då titta närmare på siffrorna i tabellen.

Som vi ser ovan ansökte båda fiktiva personerna om tio tjänster. Personen med det svenska för- och efternamnet, Johan Karlsson fick sex svar från arbetsgivaren medan personen med det utländska för- och efternamnet, Mohammad Ahmad Suliman fick endast två svar från samtliga arbetsgivare. Gällande vem av de fiktiva personerna blev kallade till intervju är det personen med det svenska namnet som fick kallelse till fyra intervjuer medan personen med det utländska namnet inte fick några kallelser till intervju. Mohammad fick två negativa svar som troligen skickades till av arbetsgivarens rekryteringsansvarige till samtliga arbetsökande som ett tack för att de har applicerat på den utannonserade tjänsten.

Siffrorna skiljer sig markant i denna undersökningen där vi kan klart och tydligt se att etnisk diskriminering vid rekryteringen i detta sammanhang har uppstått. Som tidigare sagt går CT ut på att de fiktiva personernas CV innehåller samma meriter och liknande färdigheter samt kunskaper, se *bilaga 1* och *bilaga 2*. Hur kommer det sig att personen med det svenska namnet fick fyra svar mer än personen med det utländska namnet? Däremot fick personen med det svenska namnet ytterligare fyra kallelser till intervju och personen med det utländska namnet fick inga kallelser. Detta är enligt Correspondence metoden ett klart och tydligt tecken på att etnisk diskriminering ägt rum. Meningen med testet är att mäta diskrimineringen utifrån resultatet på hur många och vem som fick svar, i denna undersökningen ser vi att personen med det svenska namnet har fått betydligt mer uppmärksamhet och värderats högre initialt än personen med det utländska namnet.

Correspondence testing går även ut på att personen som utför experimentet måste ta hänsyn till tiden när tjänsterna ansöks av de fiktiva personerna. I denna undersökningen skickades ansökningar via e-post med bifogat CV med endast två timmars mellanrum. Personen med det svenska namnet skickades först och två timmar senare skickades CV av personen med det utländska namnet till de utannonserade arbeten. Med detta sagt kan vi dra slutsatsen att skillnaden på responserna inte kan bero på ansökans tidsaspekt utan stärker ytterligare påståendet om att etnisk diskriminering ägt rum.

Med hjälp av Correspondence testing metoden har jag lyckats få fram ett resultat som gett svar på frågeställningen. Metodens syfte var att undersöka om arbetsgivaren väger in

arbetssökande ursprung vid nyanställningar när skriftliga ansökningar görs. Utifrån siffrorna som står i tabellen ovan kan jag dra slutsatsen att 40% av de tillfrågade arbetsgivarna i denna undersökning har vägt in ursprung i rekryteringsprocessen. Experimentets resultat talar för att personer med svenska namn ges företräde gentemot personer med utländska namn. Detta är en indikation på att etnisk baserad diskriminering förekommit hos vissa arbetsgivare. De arbetsgivare som inte har svarat eller inte kallat någon av våra två fiktiva arbetssökande har inte särbehandlade någon av våra arbetssökande.

Det som måste tas hänsyn till är metodens representativitet i sammanhanget. Metoden mäter enbart om diskriminering sker vid jobsökning och denna undersökning omfattar endast etnisk diskriminering. Alltså behandlar undersökningen inte kön, ålder, sexuell läggning eller andra förutsättningar som skulle kunna vara grund för diskriminering. Likt detta, omfattar denna studie endast restaurangbranschen på den svenska arbetsmarknaden, mer specifikt restauranger inom Malmö. Alltså, talar denna undersökningen att det endast förekommit etnisk baserad diskriminering under rekryteringsprocessen i Malmös restauranger. Den kan inte representera andra städer i Sverige, andra branscher eller andra typer av diskriminering.

7.1 Analys del 2

I denna delen kommer resultatet av Correspondence testing att utföras utifrån det valda teoretiska perspektivet. Jag kommer använda mig av lagar och artiklar som talar om allvarligheten av etnisk diskriminering för att fullgöra uppsatsens syfte; att framställa diskrimineringen som personerna i liknande situationer utsätts för. I denna delen av analysen vill jag även öka kunskapen om etnisk baserad diskriminering som sker på arbetsmarknaden i Malmö. Till viss mån appliceras även tidigare forskning.

Likt den tidigare forskningen där Carlsson, Rydgren och Bursell utförde sina Correspondence testing experiment på den svenska arbetsmarknaden fick jag också fram resultatet att det i denna undersökning förekommit etniskt baserat diskriminering. I deras undersökningar skildes siffrorna mellan arbetssökande markant, i resultattabellen som analyserats ovan kan vi konstatera att det även här är stora skillnader på intervju kallelse och respons.

Med hjälp av metoden Correspondence testing fick vi fram att responsen och även intervju kallelse som den fiktiva personen med det svenska namnet fick var betydligt högre än personen med det utländska namnet. Utifrån experimentets grundsats fick vi svar på att arbetsgivarna i Malmös restauranger väger in ursprung vid rekryteringen av nyanställda. Detta har jag konstaterat vara etnisk diskriminering. Detta betraktas som strukturell diskriminering som i detta fall är dold och har med störst sannolikhet varit medvetet av de arbetsgivare som har valt att kalla Johan till intervju före Mohammad. Den fiktiva personen med det utländska namnet har blivit utsatt för strukturell diskriminering vilket innebär att strukturerna och normerna som arbetsgivaren i detta fall följer hindrar denna person att bli behandlad på ett likvärdigt sätt som personen med det svenska namnet.

Personen med det utländska namnet missgynnas i denna undersökning och utsätts för direkt diskriminering. Direkt diskriminering innebär att olika regler används i en jämförbar situation. Med andra ord har personen med det utländska namnet blivit sämre behandlad än

personen med det svenska namnet i en situation som går att jämföras. Detta eftersom de fiktiva personerna hade väldigt lika och lätt jämförbara CV med likvärdiga meriter och kunskaper. Det som skiljde dem åt var deras namn, som signalerade etnisk tillhörighet. 1.kap. 5 § p.3 i diskrimineringslagen fastställer att etnisk tillhörighet grundar sig i nationell, etnisk ursprung, hudfärg eller andra liknande förhållande. I detta fallet var det namnet som avgjorde för arbetsgivaren vilken etnisk tillhörighet arbetsökande hade.³⁰

Enligt Pierre Bourdieu perspektiv om kulturell kapital ses denna typ av diskriminering som en symbol för makt. Detta innebär att människor med liknande bakgrunder och livsstilar söker sig till andra personer med liknande kulturell kapital. Detta i sin tur leder till att det bildas ett "vi" mot "dem" i samhället. Detta kan påverka individens sätt att agera på samt vilken tankesätt personen har, beroende av vilken kultur personen präglats av. Alltså spelar Bourdieus kapitalteori en stor roll till arbetsgivarens agerande i detta sammanhang. Arbetsgivaren som har maktpositionen och är en beslutsfattare i denna undersökning förmodligen präglats av den svenska kulturen och bildar per automatik ett "vi" tillsammans med den fiktiva personen som har ett svenskt namn. De arbetsgivare som hörde av sig till arbetsökande med svenskt namn men inte till personen med de utländska namnet har antagligen enligt Bourdieu en stark kulturell kapital och utgår från principen "vi och dem". Arbetsgivaren anser i detta fallet att en person med icke-svensk bakgrund inte bör anställas då denne faller under "dem".

Det är här Erving Goffmans teoretiska perspektiv av stigmatisering gör tillträde. Goffman menar att människor tillskrivs olika egenskaper som gör att de avviker från det normala vilket leder till att de blir diskriminerade. I denna undersökningen kan vi applicera Goffmans teoretiska perspektiv av stigmatisering eftersom personen med det utländska namnet som inte fick någon respons har blivit stigmatiserad. Detta innebär ur Goffmans perspektiv att arbetsgivaren anser att denna person har specifika egenskaper, i detta fall etnisk tillhörighet, som gör att de tillhör en specifik kategori som nedvärderas av allmänheten. Detta kan vara en förklaring varför arbetsgivaren inte vill anställa denna person som blivit stereotypiserade av individer i samhället. Personer som denne blir offer för diskriminering, i detta fall på grund av sitt namn som signalerar en specifik etnisk tillhörighet.

³⁰ Prop 2007/98:95, s. 119

Enligt 3. kap 5 § diskrimineringslagen (2008:567) är det arbetsgivarens skyldighet att verka för samma rättigheter under rekryteringsprocessen oavsett, kön, ålder, funktionsnedsättning, sexualläggning, religion och i detta fall etnisk tillhörighet. Arbetsgivaren har däremot inte skyldighet att varken ta reda på eller registrera något av ovanstående om arbetstagaren. Istället bör arbetsgivaren sköta rekryteringsprocessen utan diskriminering mot dessa samhällsområden.

Goffman säger i sin teori att det i alla samhällen finns olika individer som inte anses "passa in" på ett eller annat sätt. Detta eftersom dessa personer har djupt misskrediterande attributer och avviker från de som betraktas som "normalt". Dessa personer stigmatiseras av samhället. Goffman menar att varje gång vi möter en ny individ skapas det första intrycket och bilden skapas av vad vi anser att personen har för social identitet. Detta leder till att vi skapar förväntningar om hur individen är och hur denne fungerar. I själva interaktionen med varandra har vi redan från början kategoriserat den andre.³¹ I detta fallet är det arbetsgivaren som utifrån arbetssökande namn valt att kategorisera personen och gett denne ett stigma, vilket lett till ett misslyckande i detta sammanhang att personen mister chans till arbete på grund av egenskapen etnicitet. Det är karakteristiskt att vi inte blir medvetna om att vi själva ställt förväntningar på hur personen är. Enligt Goffman gör vi denna bedömmelse redan från början och om en främling har en egenskap som ses som mindre önskvärd i en situation, reduceras personen mycket enklare till att bli en utstött människa.³²

Ur Goffmans perspektiv kan detta ses som att personen med det utländska namnet skulle ha accepterats i det vanliga sociala samspelet dock har personen en egenskap, i detta fall etniskt tillhörighet som uppfattas som något mindre bra jämfört med den andra personen som har ett annat etniskt ursprung betraktas som mer värda.³³

Att se på resultatet ur Goffmans teoretiska perspektiv om stigmatisering kan vi ännu en gång konstatera att diskriminering förekommit under rekryteringsprocessen där en stor del av

³¹ Goffman 2008, s. 11.

³² Ibid, s. 12.

³³ Ibid. s. 13

arbetsgivarna väljer personen med det svenska namnet före den med utländskt namn. Detta är etnisk baserad diskriminering som strider mot nationella och internationella lagar. Som det ovan konstaterats visar experimentet att det personen med det utländska namnet blivit utsatt för direkt etniskt baserad diskriminering enligt den nationella lagstiftningen.

FN:s artiklar talar om likvärdighet och samma rättigheter förbud mot diskriminering stadgas i artikel 1 och artikel 7 i FN konventionen. Vi är alla födda fria och lika i värde och rättigheter samt är berättigade till samma skydd mot alla former av diskriminering.³⁴ Lik FN:s artiklar talar kapitel 14 i EKMR om förbud mot *nationellt eller socialt ursprung* diskriminering.³⁵

Enligt Pierre Bourdieus humankapitalteori kan orsaken till misslyckande på arbetsmarknaden för utrikes födda vara att det inte är enbart individens tidigare erfarenheter och kunskaper som är sammankopplade till misslyckandet. Det kan enligt Bourdieu bero på vilka erfarenheter och kunskaper det finns i individens omgivning. Detta innebär att omgivningen gör om man antingen lyckas eller misslyckas integreras på arbetsmarknaden som utrikesfödd.³⁶ Alltså, handlar det inte om att samtliga arbetsgivare valde att inte kalla personen med det utländska namnet till intervju för att personen inte hade tillräckligt bra meriter. Det kan istället bero på att personens omgivning har skapat hinder för denne att lyckas på arbetsmarknaden som utländsk. Detta är ytterligare ett tecken på att etnisk diskriminering förekommit i rekryteringsprocessen.

Däremot kan vi utifrån tidigare forskning se att Moa Bursell kommer fram med slutsatsen i sin undersökning att diskrimineringen som sker på arbetsmarknaden skiljer sig väsentligt mellan de olika yrken. Bursell menar att både den etniska och könsbaserade diskrimineringen som förekommer vid rekrytering av nyanställda varierar beroende på yrken som personerna ansöker om.³⁷ Restaurangbranschen som i denna studie undersöktes skiljer sig åt andra

³⁴ FN:s allmänna förklaringar om de mänskliga rättigheterna

³⁵ Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Artikel 14

³⁶ Månson, 2007:397-407

³⁷ Bursell, 2014

yrkesbranscher som de fiktiva personerna kunde ha sökt. Det hade enligt Bursell givit mig betydligt annorlunda resultat i samband med diskrimineringens förekomst.

8. Diskussion

Nedan presenteras först en sammanfattning av analysen som efterföljs av diskussion kring undersökningens resultat.

Undersökningens syfte var att med hjälp av metoden “Correspondence testing” undersöka och mäta förekomsten av diskriminering av personer med utländsk bakgrund på Malmös arbetsmarknad samt belysa diskrimineringen som de arbetssökande i sådana situationer utsätts för. Jag har lyckats utföra experimentet där två fiktiva personer med ett svenskt och ett utländskt namn sökt arbete inom restaurangbranschen i Malmö. Utifrån svaren personerna fick från samtliga arbetsgivare kunde diskrimineringen mätas. I denna undersökningen låg fokuset på etnisk baserad diskriminering, där etnicitet signaleras av personernas namn. Resultatet jag kom fram med presenterade jag i en tabell där vi klart och tydligt kan se att personen med det utländska namnet blivit utsatt för etnisk diskriminering. Utifrån den nationella lagstiftningen konstaterade vi att det är direkt etnisk diskriminering som förekommit och att arbetsgivaren har skyldighet att agera på ett sätt där inga av arbetstagare missgynnas under en rekryteringsprocess vid nyanställningar. FN:s artiklar och EKMRs kapitlen talar även om diskrimineringsförbud. Med hjälp av Pierre Bourdieus human och kapital teorier fick vi fram förklaringar till möjliga anledningar varför personer med utländsk bakgrund misslyckas på arbetsmarknaden. Ur Erving Goffmans teoretiska perspektiv är det stigmatisering som gör att personer med egenskaper som avviker från det normala faller offer för diskriminering på arbetsmarknaden.

Denna undersökning har uppenbarligen påvisat arbetsgivare väger in ursprung i samband med rekrytering urvalsprocessen vid nyanställningar i restaurangbranschen. Detta har lett till att vi konstaterat att etnisk diskriminering förekommer i Malmös restaurangbransch. De

frågorna som återstår att diskutera varför denna diskriminering förekommer trots att flera av arbetsgivarna som är i beslutsfattande ställning själva har utländsk ursprung och anser sig själva inte ha några fördomar. Kan det vara så att de tänker på sina kunders eventuella fördomar och att de inte tillåter att en kund med fördomar skulle välja bort just deras restaurang om restaurangpersonalen inte har svensk bakgrund? Kan det vara så att de inte har tid att intervjua arbetssökande som, av namnet att döma, skulle ha svårigheter med kommunikation på arbetsplatsen eller som av andra kulturella skillnader skulle skapa barriärer och eventuella konflikter på arbetsplatsen?

Är det ekonomin som styr som gör att man för samma lön hellre anställer en utan utländsk bakgrund för att man tror att detta skulle styra de generellt sätt bättre avlönade kunderna som spenderar mer pengar på deras restaurang om de inte blir serverade av personer med utländsk bakgrund? För vissa låter ovanstående som ett löjligt påstående men det tål att undersökas vidare. Detta skulle man kunna ta reda på genom att fråga arbetsgivarna som har valt bort arbetssökande med utländsk bakgrund och anställt de med svensk bakgrund.

En annan fördjupning inom ämnet är att undersöka hur ansökningar via telefonsamtal med en perfekt svenska i tal skulle påverka möjligheten till att bli kallad till anställningsintervju. Hur reagerar arbetsgivaren om de sedan vid själva fysiska mötet upptäcker att personen som i samband med det inledande telefonsamtalet presenterat sig med svenskt för- och efternamn och dessutom pratat utan brytning, visat sig i själva verket ha en typisk icke nordiskt utseende?

Jag har som avsikt att utveckla denna undersökning genom att tillämpa metoden "Situation testing" som nästa steg efter den valda metoden "Correspondence testing". I det fallet skulle det vara nödvändigt att använda sig av verkliga arbetssökande och inte fiktiva personer för att kunna fullfölja anställningsprocessen genom att kunna ställa upp på det fysiska mötet efter att personen blir kallad till en anställningsintervju.

Ytterligare var tanken med uppsatsen är att öka kunskapen om etnisk baserad diskriminering som sker på arbetsmarknaden i Malmös restauranger. Detta är någonting som under uppsatsens gång konstaterats och understrukits. Både den nationella och internationella lagstiftningen talar om förbudet mot all typer av diskrimineringsformer. I denna

undersökning ligger fokuset på etnisk diskriminering där samtliga arbetsgivare väljer personen med det svenska namnet före personen med det utländska namnet oavsett om de hade nästan identiska CV där likadana meriter presenterades. I sin tur har metoden Correspondence testing visat resultat på att etnisk diskriminering finns på Malmös arbetsmarknad inom restaurangbranschen. Det finns mycket tidigare forskning där liknande experiment gjorts på många branscher i fler städer runt om i Sverige. Undersökningar har visat väldigt lika resultat där i de flesta fall diskriminering i någon form förekommit. Testet tillåter dig att välja vad det är du ska undersöka var det sig kön, etnicitet eller andra förutsättningar. Dock kan inte enskilda test representera alla branscher och alla städer exempelvis, istället står de enbart för det som undersökts. Ytterligare är det viktigt att påpeka att det är möjligt att få olika resultat vid olika tillfällen, alltså kan vi inte med detta test konstatera att diskriminering förekommer på hela sveriges arbetsmarknad inom alla branscher. Jag har analyserat experimentets resultat utifrån Bourdieus och Goffmans teoretiska perspektiv och kommit fram med olika anledningar till varför arbetsgivarna agerat på ett diskriminerande sätt. Själva testet är ett bevis att etnisk diskriminering förekommit just i denna undersökning dock är det mycket svårare att bevisa varför sådan diskriminering förekommer över huvud taget. Detta är något jag kommer att undersöka i framtiden.

Referenser

Litteratur

Goffman, E. (2011). *Stigma: den avvikandes roll och identitet*. 3. Uppl. Stockholm: Nordstedt.

Hammarén, N. & Johansson, T. (2009). *Identitet*. 1. Uppl. Liber.

Månson, P. (2015). *Moderna samhällsteorier: traditioner, riktningar, teoretiker*. 9. Uppl. Lund: Studentlitteratur

Swanstein, F. and Henrikz, K. (2017). *Diskrimineringslagen*. 2nd ed. Johanneshov: MTM.

EU lagstiftning

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, E.T.S. No. 5, 4 November 1950

FN:s konventioner om mänskliga rättigheter

FN:s allmänna förklaringar om de mänskliga rättigheterna

Lagar och offentligt tryck

Diskrimineringslag (2008:567)

"Diskrimineringslag (2008:567) Svensk författningssamling 2008:2008:567 t.o.m. SFS 2017:1128

Prop 2007/98:95

Vetenskapliga artiklar

Bursell, M. (2014). *“The Multiple Burdens of Foreign-Named Men—Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden”*.

Carlsson, M. and Rooth, D. (2007). *Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data*.

Rydgren, J. (2004). *Mechanisms of Exclusion: Ethnic Discrimination in the Swedish Labour Market*.

Sjögren, A & Zenou, Y. (2007). *Integration eller utanförskap? En teoriöversikt*, s, 7-18.

Sjögren, A & Zenou, Y.(2007). *Vad förklarar invandrares integration på arbetsmarknaden. (2007:09) Norrköping: Elanders AB*.

Webbsidor

Mkcentrum.se, , 2019,
<https://mkcentrum.se/wp-content/uploads/2019/05/Situation-Testing.pdf>
(hämtad 2019-07-20)

Bilaga

Bilaga 1 Johan Karlsson CV

CV

Namn: Johan Karlsson

Adress: Rasmusgatan 14D 214 47

E-post: johan.karlsson-88@hotmail.com

Civilstånd: Ogift

Ålder 31

MÅL

Jag är en framgående person som värderar mina gäster/kunder och deras önskemål. Jag uppskattar ett arbete med varierande arbetsuppgifter, där jag får träffa nya människor. Jag vill skaffa mig så mycket arbetslivserfarenhet som möjligt för att kunna utvecklas som person.

ALLMÄN PROFIL

- Hjälpsam person som fokuserar på personlig samt yrkesmässig utveckling.
- Lättlärd, strukturerad, beslutsam, stresstålig och sätter arbete i fokus.
- Intresserad av mat och dryck, evenemang och musik.

ARBETSLIVSERFARENHETER

- **2018-2019**- Nuvarande anställd på O'learys Entrè. Arbetar som servitör.

Hanterar bordsservering, avdukning samt städning vid stängning. Arbetar med uppdukning under vanlig vardag drift samt under jul bordsbokningar. Stort fokus ligger på kundbemötande och trivsel, egna individuella arbetsituationer men mycket samarbete vid behov. Arbeta även inne i diskrummet under lugna dagar/kvällar. Användning av kassasystemet är Trivec.

- **2015-2018-** Arbetade på restaurangen/baren Kol i Helsingborg som servitör. Arbetade med bordsservering och avdukning stod även i baren vid behov. Arbetade långa pass och helger också.
- **2013-2015** - Anställd som servitör på Elyssé. Arbetade med allt inom servering, dukning och avdukning.
- **2012-2013-** Arbetade i kassan på Espresso House.
- **2012-06-11 - 2012-08-31** Sommarjobb på Mc Donalds. Arbetade i köket men var även kassaansvarig.

UTBILDNING

- **2010-2012-** Yrkeshögskola Malmö med inriktning Service.
- **2009-2010-** Studerade Komvux- läste Biologi 1 och Engelska B

ÖVRIGA MERITER

- Innehar B-körkort

Bilaga 2 Mohammad Ahmad Suliman CV

CV

Namn- Mohammad Ahmad Suliman

Adress- Per Albin Hanssons Väg 56 A

E-post- mohammad.A.suliman5@gmail.com

Civilstånd- Ogift

Ålder- 31

Mål

Mitt mål är att arbeta med människor. Jag är en driven person som sätter individen i fokus och utnyttjar mina förmågor och kunskaper sätta individens behov i fokus. Min personliga utveckling är sammanknuten med min strävan att arbeta hårt för det jag tror på och att bygga goda relationer, med mina kollegor och människor jag möter i arbete. Jag är väldigt serviceinriktad och tycker om att arbeta allt som har med det att göra.

Egenskaper

Som person är jag saklig och ansvarsfull. Jag är lättlärd och tappar sällan fokus på det jag arbetar med i stunden. Min styrka ligger i min flexibilitet och positiva inställningen till allt jag gör. Jag är pliktrogen och har förmågan till att hantera stressiga och svåra situationer på ett korrekt sätt. Jag arbetar som bäst i mindre grupper men har inga problem med att arbeta i större grupper eller ensam.

Utbildning

- ❖ 2010-2012 - Yrkeshögskola Helsingborg- **Restaurang grund, Kock/Kalkök & Servering**
- ❖ 2009-2010- Komvux- studerade företagsekonomi

Arbetslivserfarenheter

- ❖ 2018-2019- (pågående) Arbetar på Atmosfär i Malmö som servitör. Arbetar med bordsservering och avdukning.
- ❖ 2015-2018- Arbetade som servitör på Koi i Malmö.
- ❖ 2013-2015- Anställd som servitör på Fridays restaurang i Malmö.
- ❖ 2012-2013- Anställd på Waynes Coffee Gågatan Malmö.
- ❖ 2012-06-01- 2012-09-01- Sommarjobb på Burger King Mobilia i Malmö.

Övriga meriter

- ❖ B-körkort