DIGITALES ARCHIV

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Boréus, Kristina (Ed.); Neergaard, Anders (Ed.); Sohl, Lena (Ed.)

Book

Ojämlika arbetsplatser : hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet

Provided in Cooperation with:
ZBW Open Access

Reference: (2021). Ojämlika arbetsplatser : hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet. Lund : Nordic Academic Press.

This Version is available at:
http://hdl.handle.net/11159/630852

Kontakt/Contact
ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: *rights[at]zbw.eu*
https://www.zbw.eu/econis-archiv/

Standard-Nutzungsbedingungen:
Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:
This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence.

https://zbw.eu/econis-archiv/termsofuse

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Kristina Boréus, Anders Neergaard & Lena Sohl (red.)

Ojämlika arbetsplatser

Hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet

Nordic Academic Press

OJÄMLIKA ARBETSPLATSER


KRITERIUM

Ojämlika arbetsplatser

Hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet

Kristina Boréus, Anders Neergaard
och Lena Sohl (red.)



NORDIC ACADEMIC PRESS

CHECKPOINT

© Nordic Academic Press och författarna 2021

Denna bok är en utgåva från Nordic Academic Press Checkpoint – en serie för böcker som genomgått peer review enligt specifika riktlinjer. Den är samtidigt utgiven inom Kriterium, ett konsortium som sakkunniggranskar svensk vetenskaplig litteratur. Samtliga böcker utgivna inom Kriterium finns tillgängliga open access via hemsidan www.kriterium.se.

Kopiering eller annat mångfaldigande av denna inlaga kräver förlagets särskilda tillstånd.

Nordic Academic Press
Lund
www.nordicacademicpress.se

Sättning: Aina Larsson/Sättaren
Omslag: Anette Rasmusson
Tryck: ScandBook, Falun 2021
ISBN 978-91-88909-63-3
ISBN 978-91-88909-65-7 (epdf)
ISSN 2002-2131 Kriterium (Online)
DOI 10.21525/kriterium.30

Innehåll

I
DET NYA SVENSKA ARBETSLIVET OCH OJÄMLIKHETEN

1. **Ojämlika arbetsplatser i ett förändrat arbetsliv** 11
Kristina Boréus, Anders Neergaard & Lena Sohl

2. **Ojämlikhet och polarisering i detaljhandeln 1990–2015** 35
Stefan Carlén & Paulina de los Reyes

II
OJÄMLIKA ARBETSPLATSER I ETT RASIFIERAT SAMHÄLLE

3. **”Vi är egentligen bara siffror”** 65
Kontinuitet och förändring i kvinnors arbetslivsberättelser från ett tvätteri
Lena Sohl

4. **Sjuksköterskors erfarenhet av vardagsrasism** 91
Rebecca Selberg

5. **”Jag skämtar mycket om mig själv!”** 115
Erfarenheter av vardagsrasism i äldreomsorgsarbetet
Linda Lill

6. **Marginaliserade människors upplevelse av rasism** 135
Migranters och etniska minoriteters erfarenheter av arbete i europeisk äldreomsorg
Nina Sahraoui

III

GENUS OCH INTERSEKTIONALITET

7. **Genusregimer och kvinnors identiteter som industriarbetare** 165
Röster från Volvofabriker i Sverige, Mexiko och Sydafrika
Diana Mulinari, Nora Räthzel & Aina Tollefsen

8. **Kvinnor i dataspelsindustrin** 193
”… kanske man inte får den uppmärksamheten som om man hade varit kille …”
Alexander Styhre

9. **Skilda ojämlikhetsregimer?** 211
Praktikerna på kvinno- och mansdominerade arbetsplatser
Kristina Boréus, Alireza Behtoui, Ulf Mörkenstam, Anders Neergaard & Soheyla Yazdanpanah

10. **”Jag är också kränkt …” – om förståelsen av diskriminering** 239
Ulla Eriksson-Zetterquist

IV

STRATEGIER OCH PRAKTIKER FÖR JÄMLIKHET

11. **Mångfaldsarbetets förändringspotential** 271
Insikter från sex engagerade företag
Charlotte Holgersson & Laurence Romani

12. **Infiltration som motståndstaktik** 295
Om att Rekrytera rätt
Mia Liinason

13. **Bland kanelbullar, Facebook och klasskamp** 323
Om en strejks vardagliga organisering
Paula Mulinari

V
BETYDELSEN AV ETT OJÄMLIKT ARBETSLIV

14. Är jämlika arbetsplatser ett relevant rättvisemål? 357
Simon Birnbaum

15. Ojämlika arbetsplatser i krisernas och möjligheternas era 383
Kristina Boréus, Anders Neergaard & Lena Sohl

Efterord. Mångfald, klass och ojämlikhet 399
Göran Therborn

Om författarna 403

Register 408

I

DET NYA SVENSKA ARBETSLIVET OCH OJÄMLIKHETEN

KAPITEL 1

Ojämlika arbetsplatser i ett förändrat arbetsliv

Kristina Boréus, Anders Neergaard & Lena Sohl

> När jag tittar på min mor idag, förlamad av värken som följde med detta tunga arbete, av de nästan femton år då hon stod vid monteringsbandet och skruvade på lock till glasburkar, med rätt att bli avbytt tio minuter på morgonen och tio minuter på eftermiddagen för toalettbesök, är det den sociala ojämlikhetens mest konkreta, rent fysiska innebörd som sticker ut. (Eribon 2018, 80)

När den franske sociologen Didier Eribon beskriver sin mammas arbetsliv och arbetsvillkor gör han det genom att ta upp de fysiska effekterna – den förlamande värken hon lever med – och hur arbetet var organiserat. Arbetsvillkoren hade hon själv ytterst lite kontroll över – någon annan hade bestämt de två toalettbesöken. ”Social ojämlikhet” är de ord Eribon använder för att beskriva detta. Hans mammas värk i kroppen och bristen på kontroll över de egna arbetsvillkoren kan inte beskrivas i andra termer.

Författaren Édouard Louis tar denna tanke ett steg längre i titeln på sin uppmärksammade bok *Vem dödade min far?* (2019). Där beskriver han hur hans familj åker till havet för att fira att skolstartsbidraget höjts med närmare 100 euro (s. 81): ”Hos de människor som har allt har jag aldrig sett någon familj åka till havet för att fira ett politiskt beslut, därför att politiken nästan inte förändrar något för deras del.” Det tas även andra politiska beslut, som Louis far inte kan påverka, han som fick sin rygg knäckt på fabriken när en last föll över honom. Beslut som

påverkar ersättningen han får efter att han blivit oförmögen att arbeta. Statens krav på ”återgång i arbete” innebär att fadern tvingas börja arbeta igen och Louis skriver (s. 81): ”Du var medveten om att politik i ditt fall var en fråga om liv och död.” Livet och döden är båda ojämlika. Livet, för att människors livsvillkor i hög grad påverkas av de ojämlikheter som finns i samhället. Döden, för att ojämlikheterna som vi lever med också dödar en del av oss.

Denna bok handlar framför allt om ojämlikhet på enskilda arbetsplatser – Eribons mammas arbetsplats vid löpande bandet eller fabriken där Louis pappa fick sin rygg knäckt skulle ha kunnat vara exempel. Den handlar alltså om arbetsplatser där klasskillnader sätter sin prägel på arbetet. Men den vidgar perspektivet på två sätt. För det första handlar den inte bara om ojämlikheter i industriarbetet; flera av antologins bidrag handlar om vårdarbetsplatser och några om tjänstesektorn.

För det andra tar boken upp även andra ojämlikhetsdimensioner än de klassmässiga, framför allt sådan ojämlikhet som råder på arbetsplatser i ett rasifierat samhälle. Ett rasifierat samhälle är ett samhälle där människor i många – men inte nödvändigtvis alla – sammanhang sorteras efter hudfärg, eller delas in efter var i världen de är födda eller efter vilken etnicitet eller religion de tänks ha. I *Jag har tänkt mycket på oss och våra utmattade kroppar* brevväxlar Fatuma Awil och Andrea Malešević om sina till Sverige invandrade mammor, om arbete och om otrygga anställningar som gör att det inte går att planera livet. Så här berättar en av dem om sin mamma (Awil & Malešević 2018, 24):

> Hon drog oss och de tunga matkassarna genom snön i flera år. Utbildade sig till undersköterska för att snabbt kunna få jobb. När hon blev klar trodde hon att lyckan skulle vända, men hon blev fast som vikarie i tio år, varje gång hon skulle få fast anställning kastades hon ut. Hon bet ihop för att hon hade två barn att ta hand om.

Den här boken är den första i Sverige som med ett brett perspektiv tar sig an rasifierad ojämlikhet inom flera sektorer av arbetslivet och därmed svarar upp mot en av svensk arbetslivsforsknings aktuella utmaningar. Många av kapitlen bidrar dessutom till intersektionalitetsforskningen, som tar sin utgångspunkt i att ojämlikhet produceras utifrån olika

maktdimensioner. Flera kapitel studerar ojämlikhet på arbetsplatser i dialog med sociologen Joan Ackers begrepp ”ojämlikhetsregim”.

I detta inledningskapitel kontextualiserar vi antologins bidrag. Vi börjar med att förankra boken i fältet arbetslivsforskning, framför allt svensk. Därpå diskuterar vi bokens mest centrala tema, fenomenet ojämlikhet, som under senare decennier fått förnyad aktualitet inom forskningen och den samhällspolitiska debatten. Vi redogör för aktuell forskning om ekonomisk ojämlikhet mer generellt och för forskning om ökad ekonomisk ojämlikhet i Sverige. Vi presenterar också de centrala begreppen: ”rasifiering” och ”rasism”, ”intersektionalitet” och ”ojämlikhetsregim”. Till sist presenterar vi alla bidragen i antologin.

Svensk arbetslivsforskning och forskning om ojämlikhet

Arbetslivsforskningen växte fram jämsides med industrikapitalismen, med speciellt fokus på tillverkningsindustrin och i viss mån byggsektorn. Med expansionen av den offentliga sektorn har arbetslivsforskningen alltmer kommit att intressera sig för offentlig tjänsteproduktion. De senaste tre decennierna av kraftig tillväxt inom privat tjänsteproduktion har också kommit att prägla arbetslivsforskningen.

Två antologier utgivna under de senaste åren får utgöra referenspunkt för vår diskussion om svensk arbetslivsforskning: dels *Arbetslivet* med Mattias Bengtsson och Tomas Berglund (2017)[1] som redaktörer, dels *Arbete & välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige* (2019) med Åke Sandberg som redaktör. Båda är omfattande volymer om 19 respektive 24 kapitel som presenterar forskning, teoretiska perspektiv och empiriska studier om arbetslivet med fokus på Sverige.

Båda antologierna kan ses som grundläggande läroböcker om arbetslivsforskning. De ger teoretiska perspektiv på en mängd aspekter av arbetslivet, ofta med empiriska exempel. Mellan dem finns dock en viktig och intressant skillnad. Medan Sandbergs antologi betonar den svenska modellen och förändringar i arbetslivet utifrån kontinuitet, så betonar Bengtsson och Berglund i högre grad en kvalitativ förändring. Vår antologi ligger närmare Bengtssons och Berglunds perspektiv, med betoning på den ökande ojämlikhet som under de senaste decennierna

förändrat arbetslivet generellt, inte minst i Sverige. Det finns skäl att tala om ett regimskifte i arbetslivet.

Regimskiftet märks på flera sätt. Bengtsson och Berglund (2017) pekar på några särdrag i svenskt arbetsliv. Ett är starka arbetsmarknadsparter i form av fackligt organiserade arbetare samt väl organiserade privata och offentliga arbetsgivare.[2] Vi har å ena sidan kollektiva former för stark klassorganisering, å andra sidan förhandlingar och samverkan. Ett annat särdrag är löneskillnaderna, som har varit relativt små i ett internationellt perspektiv och generellt sjönk fram till 1980-talet, för att under 1990-talet vända uppåt. Ett tredje särdrag är den övergripande ekonomiska politiken: sex decennier (1930–1990) av keynesiansk politik med full sysselsättning som prioriterat mål.

Begreppet ”svensk exceptionalism” (eller skandinavisk eller nordisk) har använts för att beteckna bland annat dessa särdrag. Det står dock klart att de senaste tre decennierna har inneburit stora institutionella och strukturella förändringar. Vi har sett en kraftig minskning i facklig organisationsgrad, vilket har påverkat möjligheterna till partssamverkan och förhandlingar. Löneskillnaderna ökar igen. Vi har också sedan 1990-talets början sett hur den ekonomiska politiken på olika sätt kommit att anta nyliberala former, där det överskuggande målet har varit låg inflation på bekostnad av full sysselsättning. Idén om en svensk exceptionalism är knappast rimlig längre. Sedan åtminstone 1990-talet har Sverige varit starkt präglat av först nyliberala (Ålund m.fl. 2017) och därefter etnonationalistiska globala strömningar (Bonacich m.fl. 2008), vilka båda påverkar arbetslivet (Meyer 2019). Bidragen i denna bok utgår från denna nya situation: det är en bok om ojämlikhet i det nya arbetslivet.

Bokens fokus och utvecklingen av svensk arbetslivsforskning

Arbetslivets utveckling i Sverige avspeglas naturligt nog i arbetslivsforskningen. I ett inledande kapitel i *Arbete & välfärd* (2019) presenterar Torsten Björkman och Åke Sandberg en periodisering av svensk arbetslivsforskning. Nedan knyter vi denna periodisering till studier av ojämlikhet längs olika dimensioner, vilket tydliggör vår boks bidrag till arbetslivsforskningen.

Den första period som Björkman och Sandberg urskiljer kallar de ”Trivsel och anpassning”, och den sträcker sig från 1940-talet till 1960-talet. Arbetslivsforskningen kännetecknades under denna period först och främst av ett funktionalistiskt perspektiv baserat på framstegsoptimism. Ojämlikhet och konfliktlinjer mellan skilda grupper var inte framträdande teman.

Inom samhällsvetenskap och humaniora växte det under slutet av 1960-talet fram en generation av marxistiskt, men även weberianskt, inspirerade forskare som studerade den samhälleliga betydelsen av klass. Inom arbetslivsforskningen kom klassbegreppet att spela en betydande roll i studier av såväl arbetsliv och arbetsmarknad som arbetets organisering och ledning. De förra handlade om hur arbetslivet och arbetsmarknaden genererade och reproducerade klassrelationer i arbetet, liksom om klassmässiga skillnader i löner, socialförsäkringar, hälsa med mera. Studierna om arbetets organisering och ledning fokuserade ofta på hur klass skapades genom uppdelningen i planerande (eller intellektuellt) och utförande (eller fysiskt) arbete. Hur arbetet var organiserat sågs som en effekt både av arbetsmarknadens sätt att fungera och av ledningen och styrningen på arbetsplatserna. Arbetets organisering förstods som en central aspekt av hur klassrelationer skapades, inte minst genom de två moderna klassikerna, Bravermans *Arbete och monopolkapital* (1985), som betonar arbetets degradering genom särskiljandet av planering och genomförande och Burawoys *Manufacturing consent* (1979), där arbetsplatsen och arbetsprocessen synliggörs som en politisk och ideologisk arena för kamp.

Klasskillnader var inte den enda ojämlikhetsdimension som började beforskas under denna tid. Den genusvetenskapliga arbetslivsforskningen växte fram under 1970-talet och kom att breddas såväl teoretiskt som empiriskt. Initialt låg fokus i hög grad antingen på kvinnors marginaliserade position inom industrin eller på deras centrala roll i den offentliga välfärdssektorn. Senare forskning har kompletterats med genusvetenskapliga perspektiv på privat tjänsteproduktion. Även om arbetslivsforskning med betoning på klass fortfarande var central så kom genusvetenskapliga perspektiv på makt att allt starkare komplettera arbetslivsforskningen. Detta var vad som skedde under den senare delen av perioden 1965 till 1974, ”Partssamverkan, omprövning och

motsättningar" och ännu tydligare under åren 1975 till 1990, "Arbetslivsforskningens guldålder med förändringsprojekt på arbetsplatserna", i Björkmans och Sandbergs (2019) periodisering.

Framväxten av en arbetslivsforskning med fokus på kön, genus och ojämlikhet speglade både ett samhällspolitiskt intresse för ett ökat arbetskraftsutbud och feministiska teoriers påverkan på forskningen under inledningen av en andra feministisk våg (Schmitz 2011). Medan radikalfeminismen huvudsakligen intresserade sig för aspekter av patriarkatet som var kopplade till genusrelationer utanför arbetslivet, inte minst inom familjen, så fokuserade liberalfeminismen på diskriminerande lagstiftning, och socialistisk och marxistisk feminism fokuserade på ojämlikheten i könat arbete. Den första avhandlingen inom arbetslivsforskning med ett uttalat genusperspektiv skrevs enligt Björkman och Sandberg (2019, 66) av Gunilla Fürst 1985. Feministisk arbetslivsforskning, ofta med marxistiska influenser, utvecklades till ett betydelsefullt fält där diskriminering, segregation och "glastak", liksom spänningen mellan obetalt och betalt arbete, mellan offentligt och privat, samt mellan tjänste- och tillverkningsproduktion, studerades.

Joan Acker, en sociolog från USA som under 1990-talet var verksam vid Arbetslivscentrum i Sverige, där en betydande del av den svenska arbetslivsforskningen bedrevs, spelade en viktig roll för feministisk organisationsteoretisk utveckling inom arbetslivsforskningen, såväl internationellt som i Sverige. Hon var en marxistisk feministisk arbetslivsforskare och visade med hjälp av begreppet "ojämlikhetsregim" hur maktrelationer kopplade till klass, kön och föreställningar om ras kan studeras inom arbetsorganisationer.

Forskning om etnisk arbetsdelning och rasifiering av arbetslivet är huvudsakligen nyare, även om forskare som Wuokko Knocke (1986), Carl-Ulrik Schierup (1991; 1994 tillsammans med Sven Paulson) samt Aleksandra Ålund (1985) var föregångare i slutet av 1980-talet och början av 1990-talet. Begrepp som "etnicitet", "etnisk arbetsdelning" och "etnifiering" etablerades. Även om begreppet "intersektionalitet" inte nämns finns i flera av dessa tidiga studier en ambition att fånga hur etnifiering förhåller sig till kön och i viss mån även till klass. Denna forskning etablerades i slutet av den period som Björkman och Sandberg kallar "Den svenska modellen ifrågasätts" (1991 till 2005), och den utgjorde

ett betydande inslag i arbetslivsforskningen under den femte perioden, ”Arbetslivsforskningen utmanad, och tvärvetenskaplig samverkan eller konkurrens mellan specialvetenskaper” (2006–2017). Ojämlikhet i rasifierade samhällen är den dimension av ojämlikhet som är mest närvarande i denna bok. Bidragen berör frågor om etnicitet, migranter och föreställningar om ras, ofta utifrån intersektionella perspektiv där genus och klass är viktiga.

Sammanfattningsvis utgår studierna i denna antologi från ett arbetsliv som har blivit mer ojämlikt under de senaste decennierna. Bokens bidrag kan placeras i de två senaste perioderna av arbetslivsforskning enligt Björkmans och Sandbergs periodisering, men de har också djupare rötter, framför allt i 1970-talets forskning. Bidragen relaterar även till ett återuppväckt forskningsintresse för ojämlikhet, internationellt och i Sverige. Detta är temat för nästa avsnitt.

Kritisk forskning om ojämlikhet

Om lönearbete och arbetslivet utgör fältet för denna antologi så är fokus på ojämlikhet ingången till analyserna. Forskning om ojämlikhet har fått en renässans under de senaste decennierna. Det speglar dels nyliberalismens effekter, som generellt ökat ojämlikheten mellan dem med stora resurser och dem med små, dels en breddning av intresset för ojämlikheternas sociala effekter.

Forskning om ökande ekonomiska klyftor inom länder

Det finns ett flertal övergripande böcker om ojämlikhet på samhällsnivå som förhåller sig kritiskt till senare decenniers nyliberala utveckling. I boken *Ojämlikhet dödar* beskriver Göran Therborn ”ojämlikhet” som ”ett normativt begrepp, som betecknar frånvaro eller avsaknad av något, nämligen jämlikhet” (2016, 17). Ojämlikhet gör många saker. En är att den – vilket både Therborn och Louis, som citerades i början av kapitlet, säger i sina boktitlar – dödar.

Ekonomisk ojämlikhet och ojämlikhet i hälsa hör ihop. En studie av hälsa och livslängd i Göteborg visade att skillnaderna mellan det ekonomiskt mest och minst privilegierade området i staden var så stora

att de motsvarade skillnaden i medellivslängd mellan Sverige och Nicaragua (Lundquist 2014). Men inte bara det. I Richard Wilkinsons och Kate Picketts välkända *Jämlikhetsanden* (2010; först utgiven på engelska 2009) ger författarna belägg för att samhällen med stora löneskillnader är dåliga för alla. Även de mer välbärgade har det sämre. Nivån av fysisk och psykisk ohälsa, ohälsosam övervikt, oönskade tonårsgraviditeter och flera andra negativa förhållanden ökar på samhällsnivå i ojämlika samhällen, inte bara för dem som har det sämre ekonomiskt, hävdar de. Samtidigt som denna kunskap om ojämlikhetens problem existerar, betonar annan forskning att ojämlikheten generellt ökar globalt, om än oregelbundet och med betydande variationer (Saez m.fl. 2018).

Den mest uppmärksammade studien av den ekonomiska ojämlikhetens historiska utveckling är utan tvekan Thomas Pikettys *Kapitalet i tjugoförsta århundradet* (2017; först utgiven på franska 2013). Piketty har studerat en rad länder i olika världsdelar. En av hans poänger är att minskade klyftor var en historisk parentes. Numera kan ojämlikhetsnivåerna jämföras med dem som rådde före första världskriget. Piketty beskriver förmögenhetsfördelningens historia som djupt politisk och framhåller att den minskning av ojämlikhet som skedde i de flesta rika länder åren 1910–1950 var en följd av krigen och den politik som fördes för att hantera krigens påfrestningar. Detta innebar även att ärvda förmögenheter förlorade en stor del av sin betydelse, och Piketty framhåller att det kan vara första gången i historien som det skedde. Istället blev utbildning och arbete vägar till högre positioner i samhället (2017, 29–30). På samma sätt ligger politiska beslut bakom att ojämlikheten har ökat betydligt sedan 1970- och 1980-talen (Piketty 2017, 29). Jesper Roine framhåller i sin sammanfattning av Pikettys forskning på svenska (2014) att de förändringar som skedde efter 1980 framför allt var konsekvenser av avregleringar inom finanssektorn och förändrade skattesystem.

Ojämlikhet i Sverige

Det finns en berättelse om att Sverige har varit ett jämlikt land sedan Gustav Vasas tid (Berggren & Trägårdh 2006). Men berättelsen är romantiserad. Jämlikhet är något som de missgynnade alltid har fått

kämpa för. Erik Bengtsson framhåller i *Världens jämlikaste land?* (2020) att det var breda folkrörelser samt arbetarrörelsens politiska och fackliga grenar som lade grunden för jämlikhetens utveckling i Sverige från 1940-talet till 1990. Även Therborn (2016) betonar arbetarrörelsens betydelse för utvecklingen, och han pekar ut 1980-talet som en vändpunkt, det ”industrikapitalistiska samhällets slut” (2016, 44). Han menar att arbetarrörelsen förlorade i kraft och att en annorlunda kapitalism började utvecklas under socialdemokratins period vid makten 1982–1991. En nyliberal politik tog form. Den var förankrad i ett ideologiskifte som inleddes vid övergången mellan 1970- och 1980-talet, frampressad av arbetsgivarnas starka organisationer som fångade upp nygamla ekonomiskpolitiska idéer från framför allt USA och Storbritannien och lanserade dem i svensk tappning (Boréus 1994). Det ideologiska hegemoniskiftet befästes under de borgerliga regeringarna 1991–1994 och 2006–2014 (Therborn 2018, 44). Den förändrade politiken möjliggjorde framväxten av ett starkt finanskapital och vidgade de ekonomiska klyftorna i samhället.

Fördelningen av såväl inkomster som förmögenheter präglas av växande ojämlikhet. Jesper Roine och Daniel Waldenström (2009) har studerat perioden 1873–2006 i Sverige och gör en uppdelning i tre perioder vad gäller hur förmögenhetskoncentrationen sett ut: Före första världskriget förändrades förmögenheterna inte särskilt mycket. I den andra fasen, cirka 1910–1980, blev förmögenheterna betydligt mindre koncentrerade. Mellan 1950 och 1980 spreds förmögenheterna gradvis till en bredare del av befolkningen, och toppdecilen tappade i förhållande till resten (2009, 153). Under det tidiga 1980-talet avstannade utjämningen av förmögenheter, vilket författarna kopplar till bland annat slopad kapitalkontroll. Under 1980-talet började ojämlikheterna öka (igen). En OECD-rapport (2017) slog fast att Sverige under de senaste decennierna hade haft en snabbare ökning av ojämlikhet än andra OECD-länder, men från en jämförelsevis låg nivå av ojämlikhet, en poäng som Piketty (2020) också gör.

Den ojämlikhet som finns på svenska arbetsplatser existerar alltså i ett samhälle där den ekonomiska ojämlikheten har ökat under senare decennier, och ledande ojämlikhetsforskare hävdar att politiska beslut är en viktig förklaring till den ökande ojämlikheten.

Therborn påpekar att klass alltid handlar om ojämlikhet, men att det även finns andra former av ojämlikhet, grundade i bland annat patriarkala och rasistiska strukturer (2016, 22). Den ojämlikhet som växer fram i dagens Sverige ser annorlunda ut än tidigare. Den handlar inte bara om de ökade förmögenhets- och inkomstklyftor som Piketty och andra analyserat. I denna bok studeras främst ojämlikhet grundad i rasifierande strukturer.

Ojämlikhet i rasifierade samhällen

Ett begrepp som används av flera författare i boken, men inte nödvändigtvis med exakt samma innebörd, är ”rasifiering”. Begreppet har en lång historia i USA, Storbritannien, Kanada, Australien och Sydafrika. Idé- och lärdomshistorikern Bernt Skovdahls användande av ordet ”rasialisering” (1996) och kulturgeografen Irene Molinas (1997) bruk av ”rasifiering” var startpunkten i Sverige för begreppets utbredning. Såväl Skovdahl som Molina hämtade inspiration från den brittiska forskaren Robert Miles. Miles är av särskild relevans för denna bok genom sitt fokus på arbetslivet och på rasifiering och rasism som centrala praktiker i organiseringen av en viss form av ojämlikhet. Han förklarar termen ”rasifiering” så här (1993, 44; vår översättning):

> Vid vissa historiska konjunkturer och under specifika materiella omständigheter tillskriver människor vissa biologiska egenskaper betydelse. Detta syftar till att särskilja, utesluta och dominera: genom att reproducera föreställningen om ”ras” skapar de en rasifierad Andre samtidigt som de rasifierar sig själva.

Miles väver samman klassanalysen med en förklaring av hur strukturell rasism verkar och hävdar att rasifierade grupper har kommit att ”inta en strukturellt distinkt position i de ekonomiska, politiska och ideologiska relationerna i den brittiska kapitalismen, men inom arbetarklassens gränser. De utgör därför en fraktion av arbetarklassen vilken kan särskiljas som en rasifierad fraktion” (1982, 165; vår översättning).

Miles fokuserar på rasifierad ojämlikhet på makronivå. Flera av hans studier synliggör kolonialism och neokolonialism samt migrantarbete.

I artikeln ”The racialization of global labor” (Bonacich m.fl. 2008) argumenterar författarna för vikten av att se den globala karaktären av rasifiering. Miles har dock huvudsakligen analyserat rasifieringsprocesser inom nationalstaten.

Med begreppet ”rasifiering” riktar vi ljuset mot hur föreställningar om ras och etnicitet får betydelse och konsekvenser i ett samhälle, på en arbetsplats eller i något annat sammanhang. Miles talar om ”vissa biologiska egenskaper” i citatet ovan, men ofta används termen på ett vidare sätt. Så är fallet i några av bidragen i denna bok. Ett samhälle där exempelvis kategoriseringar som bygger på religion och språk, det som brukar kallas etnicitet, är centrala kan då kallas rasifierat. Vi menar att Sverige 2021 är ett rasifierat samhälle i den bemärkelsen och att människor därför tenderar att rasifieras. Människor sorteras ofta som ”invandrare” till skillnad från ”svenskar”, muslimer avskiljs från den övriga befolkningen och mer renodlad rasism som handlar om hudfärg drabbar många människor i Sverige (se t.ex. Länsstyrelsen Stockholm 2018). Det betyder inte att rasifieringslogiker styr i alla sammanhang, men de påverkar livet för många människor, inte minst på deras arbetsplatser.

Forskning från Tyskland (Lutz 2011) och USA (Muñoz 2008) samt internationella jämförelser (Schierup m.fl. 2015) har visat att arbetare har olika villkor beroende på vad de sorteras in i för kategori, till följd av migrationsregimer samt informaliseringen av ekonomin. En migrationsregim är ett visst sätt att organisera invandring: reglering och diskurser som påverkar villkoren för att invandra till, leva i och arbeta i landet samt hur invandrade personer uppfattas i relation till nationen (Ålund m.fl. 2017). Informalisering, det vill säga borttagandet av politiska eller fackligt framförhandlade regleringar av arbetslivet, skapar större utrymme för det slags sortering som hänger samman med rasifiering. Det uppstår speciella segment inom arbetsmarknaden för invandrade arbetare och andra som tenderar att missgynnas i rasifierade samhällen.

Att vissa arbetare underordnas inte bara som arbetare, utan också genom att placeras i en grupp som betraktas som inte riktigt tillhörande nationen, möjliggör överexploatering, det vill säga en förstärkt exploatering där lönerna och arbetsvillkoren är betydlig sämre än vad som är brukligt på arbetsmarknaden (Balibar & Wallerstein 2002; Neer-

gaard 2015). Utvecklingen finns även i Sverige (Dahlstedt & Neergaard 2019), men en stor del av den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av en högre grad av formalisering än i många andra länder. Invandrade arbetare och andra anställda med permanent uppehållstillstånd eller medborgarskap åtnjuter även i ett delvis rasifierat Sverige formellt samma rättigheter som de anställda som betraktas som svenskar. Ändå finns ojämlikhetsregimer på många arbetsplatser som missgynnar de invandrade. Flera av bokens bidrag handlar om det förhållandet.

Termen ”rasism” används också i boken, inte heller med exakt samma innebörd hos alla författare och ibland kanske liktydigt med ”rasifiering”. Enligt Reisigl och Wodak (2000, 10) baseras rasism på en hierarkisk konstruktion av grupper, vilka betraktas som karaktäriserade av något som är nedärvt och tillskrivs vissa kollektiva egenskaper. Dessa egenskaper betraktas som i princip oföränderliga. Ett begrepp som återkommer i flera av bidragen är ”vardagsrasism”, som utvecklades av Philomena Essed (1991): en rasism som manifesteras i små vardagliga handlingar som vi är så vana vid att vi kanske inte ens uppfattar dem som rasistiska.

Begreppet ”intersektionalitet” i forskning om ojämlikhet

Arbetslivsforskningen har med tiden intresserat sig för allt fler dimensioner av ojämlikhet: från klass, till kön, till grupper i rasifierade samhällen. Hur hänger sådana sorterings- och maktmekanismer samman, och hur förstärker eller motverkar de ojämlikhet?

Marxistiskt och weberianskt inspirerad forskning kom under senare delen av 1980-talet att i ökad utsträckning, ofta i och med ankomsten av en ny generation kvinnliga och feministiska forskare, studera ojämlikhet och maktskillnader som resultatet av en kombination av klass- och genusdimensioner.

Intersektionalitetsperspektivet började utvecklas bland svarta feministiska forskare i USA. Ordet ”intersektionalitet” användes första gången av Kimberlé Crenshaw 1991, när hon kritiserade frånvaron av erfarenheter från *women of color* i feministiska och antirasistiska analyser. Förståelsen av hur olika slags förtryck, men också olika privilegier, hänger samman går att härleda till *black feminism* och den kamp som

kvinnor förde mot slaveriet i USA under mitten av 1800-talet (Brah & Phoenix 2004). Avtar Brah och Ann Phoenix (2004, 76 ff.) beskriver hur Combahee River Collective redan i slutet av 1970-talet visade betydelsen av intersektionella analyser. Med utgångspunkt i svart lesbisk feminism menade författarna inom kollektivet att det var viktigt att se hur ras, kön, klass och sexualitet förtryckte människor eller placerade dem i privilegierade positioner.

I Sverige introducerades intersektionalitetsbegreppet 2002 i boken *Maktens (o)lika förklädnader*, där Paulina de los Reyes, Irene Molina och Diana Mulinari kritiserar de de tongivande feministiska analyserna i Sverige för deras oförmåga att förklara hur rasism hängde samman med sexism. De argumenterade för vikten av att förstå hur strukturer som patriarkatet, kapitalismen och rasismen hänger samman – och de ville förändra dessa strukturer. I boken *Intersektionalitet* (2005) skrev de los Reyes och Diana Mulinari, med utgångspunkt i Paula Mulinaris forskning om serviceanställda i Malmö (Mulinari 2007), att de anställda exploaterades på grund av att de var arbetarklass men också på grund av kön och föreställningar om ras (2005, 109):

> Arbetslivets organisering innebär för såväl arbetsgivare som anställda ett skapande av klassmässig, etnisk och bekönad underordning där de anställda förväntas tillhandahålla inte bara sin arbetskraft utan även tillgodose förväntningar om en exotisk och bekönad andra.

Utifrån den svenska debatten om intersektionalitet lyfte de los Reyes (2016, 37 f.) fram rasismen – och den tystnad om rasism som den breda fåran av feministiska krav på jämställdhet har inneburit – som central när det gällde varför intersektionalitetsbegreppet behövs här. I Sverige fanns en medvetenhet om kapitalismen och klassförtrycket med när begreppet ”intersektionalitet” introducerades, bland annat eftersom klass hade varit centralt för Combahee River Collective och Crenshaw, vilka i sin tur var viktiga för de forskare som introducerade begreppet i Sverige. Dock finns en kritik mot att klass senare har fallit bort ur många internationella intersektionella analyser. Till exempel menar Beverley Skeggs (i Tornhill & Tollin 2008, 41) att ”förhållandet till det kapitalistiska systemet” har hamnat i bakgrunden i intersektionella analyser.[3]

Ojämlikhet är ett stort forskningsfält. De exempel på ojämlikhetsforskning vi presenterat ovan har i huvudsak behandlat ojämlikhet på ett samhälleligt plan. Nu flyttar vi sökarljuset mot hur ojämlikhet skapas och upprätthålls på enskilda arbetsplatser.

Ojämlikhetsregimer – arbetsplatser i fokus

Ett övergripande mål med antologin har varit att samla forskning om ojämlikhet i framför allt svenskt arbetsliv, på enskilda arbetsplatser. Majoriteten av antologins bidrag fokuserar på arbetsorganisationer och konkret på en eller flera arbetsplatser. Ett centralt begrepp är ”ojämlikhetsregim”. Det är hämtat från Joan Ackers forskning (2006, 2009) och syftar på sammanhängande praktiker, processer, betydelser (mer om dessa tre faktorer nedan) och handlingar som förekommer på en arbetsplats och som skapar och upprätthåller ojämlikhet (Acker 2006, 443). Ackers förståelse av arbetets ojämlikhet ligger nära de analyser som gjorts av Donald Tomaskovic-Devey (se bl.a. Tomaskovic-Devey 2014).

För Acker är ojämlikhetsregimsbegreppet ett sätt att förstå hur exploatering, idéer och praktiker som har sin grund i klass, genus och föreställningar om ras fungerar, men begreppet kan även användas för att analysera andra former av ojämlikhet (se t.ex. Healy m.fl. 2018). En poäng med Ackers begrepp är att det syftar till att beskriva hur olika former av ojämlikhet fungerar, ett intersektionellt sätt att betrakta ojämlikhet. Att ojämlikhet av olika slag skapas och omskapas i relation till varandra är en utgångspunkt för förståelsen av hur ojämlikhetsregimerna fungerar (Acker 2006, 442; vår översättning):

> De flesta studier av skapandet av klassbaserad, genusbaserad och rasbaserad ojämlikhet i organisationer har fokuserat på en eller annan av dessa kategorier och sällan försökt studera dem som komplexa, ömsesidigt förstärkande eller motverkande processer.

Ojämlikhetsregimsbegreppet förutsätter en strukturell syn på ojämlikhet. Ojämlikheten är kopplad till inordnandet av de anställda i olika kategorier. På en arbetsplats kanske kvinnor och män ges olika uppgifter utifrån föreställningar om att vissa uppgifter är kvinnliga, andra

manliga. På en annan kanske mörkhyade personer får lägre lön än ljushyade utan att det kan förklaras av olikheter i utbildningsbakgrund eller arbetslivserfarenhet. På i princip alla arbetsplatser har de anställda olika lön och inflytande beroende på vilket yrke de har.

I allmänhet är den ojämlikhet som råder på arbetsplatser av samma slag som i det samhälle där arbetsplatserna finns. De ojämlikhetsskapande praktiker, processer och betydelser som finns på en arbetsplats speglar det omgivande samhället. Praktiker på samhällsnivå påverkar praktiker på arbetsplatserna: om diskriminering behandlas som ett samhällsproblem, motarbetas och lagförs när det förekommer inom utbildningssystemet, på bostadsmarknaden eller i krogkön, är chansen större att den också bekämpas på arbetsplatserna. Om den osynliggörs är risken större att det också är vad som sker i arbetslivet.

Med ”processer” menar Acker de organisatoriska ordningar som reproducerar ojämlikhet, såsom grundläggande krav för rekrytering och anställning, lönesättning och arbetsledning samt informella interaktioner mellan kolleger på jobbet, men även större förändringar, exempelvis i organisationens ägarskap eller personalens sammansättning. Förändringar som pågått under flera decennier på många svenska vårdarbetsplatser är att en större andel av de anställda har invandrat och att kommunalt ägda vårdinrättningar utsätts för konkurrens från privata. Sådana processer är i högsta grad ett resultat av samhälleliga processer: invandring och privatisering.

De ”betydelser” som Acker menar bidrar till att skapa och upprätthålla ojämlikhet är exempelvis de som allmänt i ett samhälle tillskrivs vissa sysslor (vissa betraktas som mer lämpade för kvinnor än för män) och vissa grupper (”invandrare” kan uppfattas vara bättre på vårdande uppgifter än ”svenskar”). Många sådana föreställningar som kan bidra till ojämlikhet förekommer på flera av de arbetsplatser som undersöks i de studier som presenteras i boken. Eftersom dessa knappast har spridits direkt mellan arbetsplatserna är de sannolikt uttryck för mer allmänna föreställningar i samhället.

Flera av bokens studier kopplar de komplexa praktiker och processer som genererar ojämlikhet till diskriminering. Diskrimineringslagstiftning fokuserar, utöver aktiva åtgärder, på det som Loury (2002) kallar ”diskriminering i kontrakt”, det vill säga ojämlik behandling på

grundval av föreställningar om ras (eller kön eller sexualitet) i formella transaktioner: rekrytering, befordran och lönesättning men även fördelning av arbetsuppgifter, arbetstider och en mängd små vardagliga beslut. Samtidigt menar Loury att allt inte kan reduceras till formella transaktioner. Med begreppet ”diskriminering i kontakt” synliggör han den diskriminering som sker i livets informella, privata sfärer, inklusive vilka människor väljer att umgås med privat och på arbetet (Loury 2002). Moderna former av diskriminering tenderar att vidmakthållas genom informella nätverk som systematiskt missgynnar medlemmar av historiskt uteslutna och underordnade grupper.

Bokens uppläggning och bidrag

Detta är framför allt en bok om ojämlikhet i arbetslivet i Sverige på 2000-talet. Fokus ligger på ojämlika arbetsplatser i ett rasifierat Sverige, men bland bidragen finns också ett par jämförande studier som behandlar arbetsplatser i andra länder. Vi har velat föra samman resultaten från ett antal empiriska studier av ojämlikhetsregimer på enskilda arbetsplatser för att utvidga kunskapen om hur dessa fungerar. Vi har också velat samla bidrag om försök att motverka ojämlikhet på svenska arbetsplatser.

Boken består av fem delar. Den första delen, ”Det nya svenska arbetslivet och ojämlikheten”, utgörs av två kapitel som ger en bakgrund till de efterföljande. Det första är denna inledning.

I kapitel 2, ”Ojämlikhet och polarisering i detaljhandeln 1990–2015”, analyserar Stefan Carlén och Paulina de los Reyes hur ojämlikheten har utvecklats i den svenska detaljhandeln och vilken roll osäkra anställningsformer har spelat. Ökande sysselsättningsgrad har tidigare brukat leda till minskande klyftor, men de senaste decennierna har visat hur sysselsättning kan hänga samman med ökad ojämlikhet. En orsak är att en stor del av de nya anställningarna varit osäkra och icke-standardiserade visstids- och deltidsanställningar. Författarna visar hur tidsbegränsade anställningar varierar med faktorer som de anställdas kön, klass och etniska bakgrund.

Bokens andra del, ”Ojämlika arbetsplatser i ett rasifierat samhälle”, fokuserar på vardagsrasism och rasifierad ojämlikhet på arbetsplatser med exempel från sjukvården och sjuksköterskeyrket, industri-

arbetsplatsen tvätteriet samt, i två kapitel, äldreomsorgen. I kapitel 3, "'Vi är egentligen bara siffror'. Kontinuitet och förändring i kvinnors arbetslivsberättelser från ett tvätteri", belyser Lena Sohl kontinuitet och förändring i arbetsvillkoren på ett tvätteri, med utgångspunkt i de kvinnliga tvätteriarbetarnas erfarenheter. Teoretiskt undersöks hur klass, rasifieringsprocesser och exploatering har betydelse. Kvinnorna beskriver både villkor som för samman arbetarna på tvätteriet och villkor som splittrar. Det finns en spänning mellan upplevelser av att vara gemensamt exploaterade och uppdelningar inom gruppen arbetare. Uppdelningen inom gruppen arbetare har sin grund i primär rasifiering, vilket innebär en överexploatering av underordnade rasifierade gruppers lönearbete.

I bokens fjärde kapitel, "Sjuksköterskors erfarenhet av vardagsrasism", analyserar Rebecca Selberg rasism inom sjuksköterskors arbete. En utgångspunkt är att rasism skapas och återskapas på arbetsplatser genom organiseringsprocesser som rekrytering och lönesättning samt genom informella interaktioner mellan anställda och mellan arbetsgivare och underordnade. Selberg argumenterar därför för att det är viktigt att rasism utforskas som en vardaglig aspekt av livet på arbetsplatser. Hon framhåller att erfarenheter av rasism bör tas på allvar och börja betraktas som ett problem för hela yrkeskollektivet.

Linda Lill analyserar i kapitel 5, "'Jag skämtar mycket om mig själv!' Erfarenheter av vardagsrasism i äldreomsorgsarbetet", hur rasism kommer till uttryck inom äldreomsorgsarbete. Kapitlet visar på en metod som den drabbade personalen använder för att hantera sådana situationer: skämt och självironi. Redogörelsen utgår från en enskild undersköterskas erfarenheter och hennes sätt att med skämtsamhet försöka hantera den utsatthet hon upplever i arbetet på grund av sitt utseende. En slutsats är att kvinnorna hanterar rasism och utsatthet på arbetsplatserna genom att ta stort moraliskt ansvar för den rasistiska kontext de arbetar i.

I det sjätte kapitlet, "Marginaliserade människors upplevelse av rasism. Migranters och etniska minoriteters erfarenheter av arbete i europeisk äldreomsorg", skriver Nina Sahraoui om hur utomeuropeiska migranter och medlemmar av etniska minoriteter skildrar sina erfarenheter och upplevelser av rasism och diskriminering inom äldreomsorgen i London, Paris och Madrid. Hon analyserar olika former av rasism och

diskriminering, liksom de anställdas skiftande strategier för att hantera sådant förtryck. Deras erfarenheter existerar i ett sammanhang av bredare institutionell rasism. Det visar sig bland annat att antidiskrimineringslagstiftning ofta är otillgänglig för människor i prekära yrken som missgynnas av rasifieringsprocesser.

Bokens tredje del, ”Genus och intersektionalitet”, består av fyra kapitel. Den inleds med kapitel 7, ”Genusregimer och kvinnors identiteter som industriarbetare. Röster från Volvofabriker i Sverige, Mexiko och Sydafrika”, i vilket Diana Mulinari, Nora Räthzel och Aina Tollefsen analyserar likheter och skillnader mellan kvinnors landsspecifika erfarenheter av industriarbete i en manligt dominerad industri: Volvos fabriker i Umeå, Tultitlán (Mexiko) och Durban (Sydafrika). Kapitlet fokuserar på villkoren för industriarbetare med arbetsvillkor enligt den ”gamla” anställningsmodellen, det vill säga fasta heltidsjobb. Det gör att forskarna kan studera ”normaliteten” i de kapitalistiska produktionsförhållandena. Trots stora skillnader mellan länderna uppskattar kvinnorna, som förvärvsarbetar under ett kapitalistiskt företags exploaterande styrning, att kunna göra ett gott jobb och vara produktiva, samtidigt som de slits mellan å ena sidan möjligheten att stärka sitt självförtroende och å andra sidan nödvändigheten av att uppoffra sig i och med att de ansvarar för att försörja sin familj.

I bokens åttonde kapitel, ”Kvinnor i dataspelsindustrin ’… kanske man inte får den uppmärksamheten som om man hade varit kille …’”, låter Alexander Styhre kvinnliga och manliga anställda och chefer komma till tals, och analyserar deras resonemang om hur dataspelsindustrin borde arbeta för att uppnå ökad jämställdhet. De kvinnliga dataspelsutvecklarna ser jämställdhet som viktigt, samtidigt som såväl kvinnliga som manliga spelutvecklare undviker att driva jämställdhetsfrågor. En slutsats är att kön och dataspelsutveckling är sammankopplade på komplicerade sätt. Å ena sida skapar den manliga dominansen utmaningar och svårigheter för den enskilda kvinnliga spelutvecklaren, å andra sidan har det på senare tid växt fram ett tryck, såväl inifrån dataspelsindustrin som från samhället i stort, på att prioritera jämställdhetsarbete.

I kapitel nio, ”Skilda ojämlikhetsregimer? Praktikerna på kvinno- och mansdominerade arbetsplatser”, jämför Kristina Boréus, Alireza Behtoui, Ulf Mörkenstam, Anders Neergaard och Soheyla Yazdanpanah

ojämlikhetsregimer på en mansdominerad arbetsplats (ett bostadsföretag) och flera kvinnodominerade arbetsplatser (inom vården). Resultaten visar att kvinnor är förlorare vad gäller bland annat löner på den mansdominerade arbetsplatsen, medan motsvarande inte gäller för män på de kvinnodominerade arbetsplatserna. Invandrade anställda från länder i det globala syd är förlorare på båda typerna av arbetsplats. För att förklara ojämlikheterna undersöker författarna utestängningsmekanismer samt möjligheterna för olika grupper att ställa krav.

I det tionde kapitlet, "'Jag är också kränkt …' – om förståelsen av diskriminering", analyserar Ulla Eriksson-Zetterquist hur personal inom Försvarsmakten förstår diskriminering på arbetsplatsen. Hon studerar hur diskriminering tar sig uttryck i vardagliga sammanhang, och det visar sig att de kränkningar som personalen upplever ofta har att göra med andra slags orättvisor än dem som klassas som diskrimineringsgrunder enligt lagen. En sådan orättvisa är att militär personal överordnas civil, en annan att många i personalen upplever att de är ersättningsbara.

I antologins fjärde del, "Strategier och praktiker för jämlikhet", behandlas olika försök att motverka ojämlikhet på svenska arbetsplatser. I det elfte kapitlet, "Mångfaldsarbetets förändringspotential. Insikter från sex engagerade företag", belyser Charlotte Holgersson och Laurence Romani både hur ojämlikhetsregimer kan förändras och hur de kan bestå trots förändringsförsök. De studerar och problematiserar det så kallade mångfaldsarbete som pågår på många arbetsplatser. En slutsats är att tre dimensioner av mångfaldsarbete är centrala för att öka jämlikheten: en uttalad vilja att skapa mångfald och motarbeta ojämlikhet, nyckelpersoners kunskap om ojämlikhet och ojämlikhetens konsekvenser samt kunskap om hur förändringsarbete bäst kan bedrivas.

I kapitel 12, "Infiltration som motståndstaktik. Om att Rekrytera rätt", undersöker Mia Liinason hur Interfem, ett feministiskt och antirasistiskt resurscentrum, söker utmana ras- och könsdiskriminering genom att underminera reproduktionen av ojämlikhet på arbetsmarknaden. Hon lägger särskild tonvikt vid Interfems förståelse av likabehandling och social kompetens i rekryteringsprocesser. I kapitlet betonas att krav på rättigheter endast är meningsfulla i en bredare kamp för social rättvisa. En slutsats är att Interfem i sitt motstånd mot reproduktion

av ojämlikhet i organisationer kan dra fördel av glapp eller svagheter i etablerad förståelse av mångfald.

Bokens trettonde kapitel, ”Bland kanelbullar, Facebook och klasskamp. Om en strejks vardagliga organisering” av Paula Mulinari, baseras på ett fältarbete vid Öresundstågen 2014 under tiden före och under en strejk. Författaren diskuterar begränsningarna hos Ackers förståelse av motstånd och drar slutsatsen att strejken visade att omsorg och reproduktivt arbete är viktiga aspekter av den kamp som utkämpas på arbetsplatser, men också att kampen är bärare av visioner om andra sätt att organisera arbetet, det dagliga livet och omsorgen om varandra.

I bokens femte och avslutande del, ”Betydelsen av ett ojämlikt arbetsliv”, ställs den centrala frågan varför ojämlikhetsregimer egentligen är orättvisa, och bokens bidrag sammanfattas och kommenteras. I kapitel fjorton, ”Är jämlika arbetsplatser ett relevant rättvisemål?”, undersöker Simon Birnbaum om ojämlika arbetsplatser också är orättvisa och i så fall varför. Han jämför och värderar tre angreppssätt som har varit särskilt betydelsefulla i den rättviseteoretiska litteraturen om jämlikhet: rawlsiansk socialliberalism, libertarianism och relationell jämlikhet. En slutsats är att frågorna om fördelningsrättvisa bäst grundas i en analys av relationell jämlikhet som fokuserar på maktrelationer och frihet från godtycklig maktutövning. Birnbaum diskuterar också på vilka sätt någon typ av basinkomst skulle kunna motverka ojämlikhet i arbetslivet.

I kapitel 15, ”Ojämlika arbetsplatser i krisernas och möjligheternas era”, sammanfattar vi redaktörer vad vi menar att bidragen sammantaget lär oss om svenska ojämlikhetsregimer. Vi föreslår också hur forskningen om ojämlikhetsregimer skulle kunna gå vidare.

I bokens efterord konstaterar Göran Therborn att volymens fokus på ojämlika arbetsplatser är ett tankeväckande inslag i samhällsvetenskapens nyvakna intresse för (o)jämlikhet. Ett sådant fokus är av stor betydelse, eftersom arbetsplatser är centrala i ett samhälles produktion av ojämlikhet. Therborn menar att arbetsplatsen troligen är den viktigaste strukturella generatorn av ojämlikhet i hälsa och livslängd, den som gör att arbetarklassens män och kvinnor inte lever lika länge som andra – klassgap som håller på att vidgas, i Sverige liksom i många andra länder.

Noter

1 Utkom första gången 2002. 2017 års upplaga är den tredje uppdaterade, reviderade och utvidgade.
2 Vi använder den etablerade termen ”arbetsgivare” sparsmakat då den osynliggör relationen mellan att köpa och sälja arbetskraft. Den mer korrekta och analytiska benämningen är ”arbetsköpare”.
3 Resonemangen om intersektionalitet i de tre styckena ovan baserar sig på Sohl (2014).

Referenser

Acker, J. (2006) ”Inequality regimes gender, class, and race in organizations”, *Gender and Society*, 20(4): 441–464.
Acker, J. (2009) ”From glass ceiling to inequality regimes”, *Sociologie du Travail* 51(2):199–217. https://doi.org/10.1016/j.soctra.2009.03.004.
Awil, F. & Malešević, A. (2018) ”Ett brev om mammor och arbete”. I A. Jörgensdotter & H. Johansson (red.). *Jag har tänkt mycket på oss och våra utmattade kroppar*. Mölltorp: Föreningen Arbetarskrivare.
Balibar, E. & Wallerstein, I. (red.). (2002) *Ras, nation, klass. Mångtydiga identiteter*. Stockholm: Daidalos.
Bengtsson, E. (2020) *Världens jämlikaste land?* Lund: Arkiv förlag.
Bengtsson, M. & Berglund, T. (2017) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
Berggren, H. & Trägårdh, L. (2006) *Är svensken människa? Gemenskap och oberoende i det moderna Sverige*. Stockholm: Norstedts.
Björkman, T. & Sandberg, Å. (2019) ”Arbetslivsforskningen i Sverige – En historia om fem perioder”. I Å. Sandberg (red.) *Arbete & välfärd: Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur.
Bonacich, E., Alimahomed, S. & Wilson, J.B. (2008) ”The racialization of global labor”, *American Behavioral Scientist*, 52(3):342–355. https://doi.org/10.1177/0002764208323510.
Boréus, K. (1994) *Högervåg. Nyliberalismen och kampen om språket 1969–1989*. Stockholm: Tidens förlag.
Brah, A. & Phoenix, A. (2004) ”Ain’t I a woman? Revisiting intersectionality”, *Journal of International Women’s Studies* 5(3):75–86.
Braverman, H. (1985) *Arbete och monopolkapital. Arbetets degradering i det tjugonde århundradet* (Andra upplagan). Stockholm: Rabén & Sjögren.
Burawoy, M. (1979) *Manufacturing consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
Crenshaw, K. (1991) ”Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color”, *Stanford Law Review* 43(6):1241–1299.
Dahlstedt, M. & Neergaard, A. (2019) ”Crisis of solidarity? Changing welfare and migration regimes in Sweden”, *Critical Sociology* 45(1):121–135. https://doi.org/10.1177/0896920516675204.
de los Reyes, P. & Mulinari, D. (2005) *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämlikhetens landskap*. Malmö: Liber.

de los Reyes, P. (2016) ”When feminism became gender equality and anti-racism turned into diversity management”. I L. Martinsson, G. Griffin & K. Giritli Nygren (red.), *Challenging the myth of gender equality in Sweden*. Bristol: Policy Press.

de los Reyes, P., Molina, I. & Mulinari, D. (2002) *Maktens (o)lika förklädnader. Klass, kön & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas akademi.

Eribon, D. (2018) *Tillbaka till Reims*. Stockholm: Verbal.

Essed, P. (1991) *Understanding everyday racism. An interdisciplinary theory*. London etc.: SAGE.

Fürst, G. (1985) *Reträtten från mansjobben: En studie av industriarbetande kvinnor och arbetsdelningen mellan könen på en intern arbetsmarknad*. Göteborg: Göteborgs universitet.

Healy, G., Tatli, A., Ipek, G., Özturk, M., Seierstad, C. & Wright, T. (2018). ”In the steps of Joan Acker: A journey in researching inequality regimes and intersectional inequalities”, *Gender, Work and Organization*, 26(12):1–14. https://doi.org/10.1111/gwao.12252.

Knocke, W. (1986) *Invandrade kvinnor i lönearbete och fack*. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Louis, É. (2019) *Vem dödade min far?* Stockholm: Wahlström & Widstrand.

Loury, G.C. (2002) *The anatomy of racial inequality*. Cambridge, Mass.: Harvard UP.

Lundquist, Å. (2014) *Skillnader i livsvillkor och hälsa i Göteborg*. Göteborg: Göteborgs stad.

Lutz, H. (2011) *The new maids: Transnational women and the care economy*. London: Zed.

Länsstyrelsen Stockholm (2018) *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden. Skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i bruttolön, disponibel inkomst och möjlighet att göra karriär på den svenska arbetsmarknaden*. Rapport 2018: 21. Stockholm: Länsstyrelsen.

Meyer, B. (2019) ”Left to right: Labour market policy, labour market status and political affinities”, *Journal of Public Policy* 39(4):637–654.

Miles, R. (1982) *Racism and migrant labour*. London: Routledge & Kegan Paul.

Miles, R. (1993) *Racism after ”race relations”*. Abingdon-on-Thames: Routledge.

Molina, I. (1997) *Stadens rasifiering. Etnisk boendesegregation i folkhemmet*. Uppsala: Uppsala universitet.

Mulinari, D. & Räthzel, N. (2009) ”The promise of the ’Nordic’ and its reality in the south: The experiences of Mexican workers as members of the ’Volvo Family’”. I S. Keskinen, S. Tuori, S. Irni & D. Mulinari. *Complying with colonialism: Gender, race and ethnicity in the Nordic region*. Farnham, England, Burlington: Ashgate: 67–84.

Mulinari, D., Räthzel, N. & Tollefsen, A. (2011) ”Everyday working lives in a transnational corporation in Mexico: The contradictory cooptation of trade unionists”, *Economic and Industrial Democracy* 32(3): 379–399. https://doi.org/10.1177/0143831X10377811.

Mulinari, P. (2007) *Maktens fantasier och servicearbetets praktik – arbetsvillkor inom hotell-och restaurangbranschen i Malmö*. Linköping: Linköpings universitet.

Muñoz, C.B. (2008) *Transnational tortillas: Race, gender, and shop-floor politics in Mexico and the United States*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Neergaard, A. (2015) ”Migration, racialisation and forms of unfree labour – dilemmas of union solidarity in Sweden”. I C.-U. Schierup, R. Munck, B. Likic-Brboric & A. Neergaard (red.), *Migration, precarity and global governance: Challenges for labour*. Oxford: Oxford University Press.

OECD (2017) *OECD Economic surveys Sweden* February 2017. OECD.

Piketty, T. (2017) *Kapitalet i tjugoförsta århundradet*. Stockholm: Karneval.

Piketty, T. (2020) *Kapital och ideologi*. Stockholm: Karneval.

Reisigl, M. & Wodak, R. (2000) *Discourse and discrimination: Rhetorics of racism and antisemitism*. London: Routledge.

Roine, J. (2014) *Thomas Pikettys Kapitalet i det tjugoförsta århundradet*. Stockholm: Volante.

Roine J. & Waldenström, D. (2009) ”Wealth concentration over the path of development: Sweden, 1873–2006”, *The Scandinavian Journal of Economics*, 111(1):151–187.

Räthzel, N., Mulinari, D., Tollefsen, A., Molina, I. & Mählck, P. (2008) ”Unvollendete transformationen: Widerstreitende Zugehörigkeiten, aufbrechende Geschlechterverhältnisse, Stadt Land-Beziehungen. Arbeitsalltag in einem europäischen transnationalen Unternehmen in Mexiko”. *Forum Kritische Psychologie*. 52: 29–51.

Räthzel, N., Mulinari, D. & Tollefsen A. (2014) *Transnational corporations from the standpoint of workers*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Saez, E., Zucman, G., Piketty, T., Alvaredo, F. & Chancel, L. (2018) *The world inequality report 2018*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Sandberg, Å. (red.) (2019) *Arbete & välfärd: Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur.

Schierup, C-U. (1991) ”’The duty to work’: The theory and practice of Swedish refugee policy”. I A. Ålund & C-U. Schierup (red.), *Paradoxes of multiculturalism: Essays on Swedish society*. Aldershot: Avebury.

Schierup, C-U. & Paulson, S. (red.) (1994) *Arbetets etniska delning: Studier från en svensk bilfabrik*. Stockholm: Carlsson.

Schierup, C-U., Munck, R., Likic-Brboric, B. & Neergaard, A. (2015) *Migration, precarity, and global governance: Challenges and opportunities for labour*. Oxford: Oxford University Press.

Schmitz, E. (2011) *Den nya kvinnorörelsen under 1970-talet*. I B. Backlund & A. Sjödahl Hayman (red.) *Kvinnohistoria i Sverige*. Göteborg: Kvinnsam.

Skovdahl, B. (1996) *Skeletten i garderoben. Om rasismens idéhistoriska rötter*. Tumba: Mångkulturellt centrum.

Sohl, L. (2014) *Att veta sin klass: Kvinnors uppåtgående klassresor i Sverige*. Diss. Stockholm: Atlas akademi.

Therborn, G. (2016) *Ojämlikhet dödar*. Lund: Arkiv.

Therborn, G. (2018) *Kapitalet, överheten och alla vi andra*. Lund: Arkiv.

Tomaskovic-Devey, D. (2014) ”The relational generation of workplace inequalities”, *Social Currents* 1(1):51–73. http://dx.doi.org/10.1177/2329496513514032.

Tornhill, S. & Tollin, K. (2008) ”Intervju med Beverley Skeggs. Om moralismens ekonomi och arbetarklassens värdighet”, *Fronesis* 25–26:38–50.

Wilkinson, R.G. & Pickett, K. (2010) *Jämlikhetsanden: Därför är mer jämlika samhällen nästan alltid bättre samhällen*. Stockholm: Karneval.

Ålund, A. (1985) *Skyddsmurar: Etnicitet och klass i invandrarsammanhang*. Solna: Liber Förlag.
Ålund, A., Schierup, C-U. & Neergaard, A. (red.) (2017) *Reimagineering the nation. Essays on twenty first century Sweden*. Frankfurt am Main & New York: Peter Lang.

KAPITEL 2

Ojämlikhet och polarisering i detaljhandeln 1990–2015

Stefan Carlén & Paulina de los Reyes

Inledning

Den ökade ojämlikheten i arbetslivet är nära kopplad till den kraftiga ökningen av mer osäkra och flexibla anställningsförhållanden. I Sverige har denna utveckling, ofta kallad prekarisering, accelererat sedan 1990-talet. I många andra kapitalistiska länder inleddes utvecklingen tidigare, redan under 1970-talet. I ett globalt perspektiv har reglerade arbetsvillkor och stabila anställningar snarast varit ett undantag.

I det här kapitlet kommer vi att titta närmare på den svenska utvecklingen av ojämlikhet i arbetslivet och vilken roll osäkra anställningsformer har spelat i denna. Fokus ligger på detaljhandeln, som är en av de största privata branscherna inom svenskt näringsliv. Det finns flera skäl till att detaljhandeln är viktig att studera. Ett skäl är att det är den privata bransch där antalet tillfälliga anställningar och deltidsanställningar är störst (LO 2017). Ett annat är att handeln har vuxit och fått större betydelse i denna fas av kapitalismen. Handelns stora transnationella företag har de senaste decennierna spelat en avgörande roll i ett större ekonomiskt skifte som påverkat kapitalismens funktion, organisering och sociala maktrelationer. Den industriella produktionen har gått från att vara producentdriven till att vara detaljhandelsdriven (Chan 2011; Coulter 2014). Skiftet kan illustreras med Wal-Mart, som i kraft av sin starka maktposition inom detaljhandeln kunde sätta press på industriföretag, bestämma vem som skulle få leverera samt till vilken kostnad. Detsamma gäller de flesta dominerande globala detaljhandelsföretag.

På så vis spelar handelskapitalet en betydande roll i polariseringen av löner och arbetsvillkor globalt och nationellt – inte bara inom handeln, utan dess nya dominans har påverkat även andra sektorer i ekonomin (Lichtenstein 2006).

Vi kommer att kartlägga och analysera utvecklingen inom den svenska detaljhandeln mellan 1990 och 2015 och diskutera såväl orsakerna till den ökade ojämlikheten som de konsekvenser för arbetsliv och hälsa som den fört med sig. Vi förväntar oss att utvecklingen har påverkat olika grupper i samhället olika mycket, och det kommer vi att belysa med statistik. Vi är väl medvetna om att de siffror vi använder endast ger en grov approximation till kategoriseringar som rör klass, kön eller ras och etnicitet. Den socioekonomiska indelningen mellan arbetare och tjänstemän utgår från en taxonomisk förståelse av klass och problematiserar inte relationer mellan klasser. I brist på andra alternativ använder vi kategorin ”utlandsfödda” för att illustrera den utsortering som drabbar anställda som har migrerat till Sverige, men vi vet att även barn till migranter är föremål för rasistiskt särskiljande i arbetsmarknadssituationer. Risken är därför stor att vi underskattar den ojämlikhet som skapas i och genom rasifieringsprocesser i arbetslivet. Trots dessa förbehåll hoppas vi att vårt bidrag kan leda till en bättre förståelse av ojämlikhetens olika dimensioner under den undersökta perioden.

Kapitlet inleds med en presentation av generella förändringar i anställningsformer under perioden 1990–2015. Vi kopplar den kraftiga ökningen av tidsbegränsade anställningar till konjunkturväxlingar och förändrade regelverk.

I kapitlets andra avsnitt belyser vi polariseringen mellan arbetare och tjänstemän och mellan kvinnor och män inom detaljhandeln utifrån anställningsform.

Det tredje avsnittet handlar om butiksanställdas inkomster och betydelsen av osäkra anställningskontrakt för lönespridningen inom sektorn. Effekterna av tidsbegränsade anställningar varierar med strukturella faktorer som de anställdas kön, klass och etniska bakgrund. Vi analyserar dessa skillnader utifrån data från 2015 och på basis av befintliga kategorier i statistiken (socioekonomisk indelning, kön och födelseland).

I kapitlets näst sista avsnitt ger vi en inblick i hur tidsbegränsade anställningar påverkar arbetsmiljön och de anställdas hälsa på arbets-

platsnivå. För att belysa situationen inom Handels utgår vi från två enkäter som riktades till ett slumpmässigt urval medlemmar 2015 och till alla skyddsombud 2016.

Vi avslutar kapitlet med en kort summering av våra resultat och en reflexion om vad de säger om relationen mellan tidsbegränsade anställningar och ojämlikhetsutvecklingen i arbetslivet.

Bakgrund och utgångspunkter

Ur ett längre ekonomisk-historiskt perspektiv är ökningen av osäkra jobb inget unikt för Sverige. Även under tidigare faser av kapitalismen har det funnits perioder då oregelbundna och otrygga anställningar har varit vanligt förekommande. Exempelvis var det vanligt i början av 1900-talet att anställningar inom jordbruket, industrin och tjänstesektorer var otrygga och tidsbegränsade. Under efterkrigstiden – i samband med att fackföreningarna växte, sociala åtaganden ökade och välfärdsstaten byggdes ut – kom dock arbetslivet att förknippas med ökad anställningstrygghet. Det skedde i så stor utsträckning att arbeten som inte kan beskrivas som fasta anställningar på heltid fortfarande kallas ”icke-standardiserade anställningar”. Merparten av de gifta kvinnorna var vid denna tid hemarbetande eller arbetade deltid. Invandrade kvinnor och män arbetade oftast heltid och rekryterades till specifika branscher. Trots dessa skillnader var normen – åtminstone den manliga normen för inrikes födda arbetare – en fast anställning på heltid.

Men efter 1970-talets ekonomiska kriser skedde en större förändring. I sin kända studie över prekariatets uppkomst i USA visar Arne Kalleberg att 1970-talet blev en historisk vändpunkt och markerade ett slut för efterkrigstidens ökande trygghet för arbetare. Prekariatet växte bland alla grupper men bestod främst av kvinnor, icke-vita medborgare och nyinflyttade invandrare. När Kalleberg skrev detta, trettio år efter vändpunkten, var fortfarande afroamerikaner, latinamerikaner och immigranter koncentrerade till de mest osäkra och lågkvalificerade arbetena.

Kalleberg ger många förklaringar till förändringen, som industrins minskade betydelse, tjänstesektorns framväxt och fler tvåförsörjarhushåll. Men särskilt fanns förklaringarna i avregleringar och försämrade

institutionella skydd för arbetare: urholkade minimilöner, försvagade fackföreningar och ökad marknadsmakt hos företagen (Kalleberg 2011).

Förändrade maktförhållanden lyfts också fram i antologin *Precarious employment in perspective. Old and new challenges in working conditions in Sweden* (Thörnquist & Engstrand 2011), som belyser prekariseringsprocesser i ett svenskt sammanhang. Författarna visar den historiska kontinuiteten mellan den etniska och könsmässiga segregeringen på arbetsmarknaden under efterkrigstiden och en ökad prekarisering i nyliberalismens spår. Arbetsorganisatoriska förändringar har inte enbart att göra med ekonomiska incitament, institutionellt regelverk och förändrade styrkeförhållanden mellan arbete och kapital, menar författarna. Förändringarna ska också ses i ljuset av den strukturella ojämlikhet som historiskt har skilt mellan olika sorters arbetskraft och gett dem olika möjligheter att påverka den fackliga agendan. Uppfattningen om en ”ideal” arbetskraft utifrån klass, kön, ålder och födelseland är därför starkt kopplad till en norm som naturaliserar ojämlikheten i arbetslivet.

Debatten om hur tendenserna mot en ökad prekarisering ska tolkas är omfattande, och det finns skilda uppfattningar om dess orsaker och långsiktiga konsekvenser för ojämlikheten i arbetslivet. Medan vissa författare fokuserar på bristande regelverk eller effekter av en heterogen arbetskraft, lyfter andra fram följderna av en kapitalackumulationsmodell som maximerar sina vinster genom att minimera kostnaderna för arbetskraften (Neilson & Rossiter 2008; Standing 2011; Virno 2011). Instabila arbetsvillkor innebär inte bara försämrade försörjningsmöjligheter för individen utan också en splittrad arbetsgemenskap och självcensur bland de anställda.

Oavsett ståndpunkt har forskare sett prekariteten som ett generellt samhällsproblem. Att vissa grupper drabbas hårdare och att utsattheten sammanfaller också med en underordnad position i samhället. Det finns dock en skiljelinje mellan studier som använder dessa underordnade positioner som en förklaring till prekära arbetsvillkor och studier som i stället riktar sökarljuset mot processer som gör vissa människor mer utsatta än andra. Begrepp som ”rasifiering” och ”feminisering” problematiserar de utsorteringsmekanismer som skapar och vidmakthåller ojämlikheten i arbetslivet utifrån föreställningar om ett essentiellt (och oföränderligt) annanskap.

Under de senaste åren har intersektionella perspektiv på arbetslivet lyft fram hur särskiljande processer konstruerar varandra och bidrar till att normalisera ojämlikheten och öka utsattheten för vissa grupper på arbetsmarknaden (se t.ex. Mulinari & Selberg 2011; Sjöstedt Landén m.fl. 2015). För att kunna analysera hur dessa processer är kopplade till ökad ojämlikhet i ett svenskt sammanhang behövs empiriska studier som belyser specifika branscher och utvecklingen över tid.

Den svenska arbetsmarknaden och jobbens kvalitet 1990–2015

Under 1970- och 1980-talen rådde på den svenska arbetsmarknaden hög sysselsättning och låg arbetslöshet i jämförelse med exempelvis i USA och Västeuropa.[1] I slutet av 1980-talet hade vi i det närmaste full sysselsättning och brist på arbetskraft. De anställdas position på arbetsmarknaden var därmed stark: när företagen hade svårt att få tag på arbetskraft måste de erbjuda tryggare anställningsvillkor vid rekryteringar. Antalet fast anställda ökade medan antalet tidsbegränsat anställda minskade kraftigt. Första kvartalet 1990 var knappt 3,7 miljoner personer fast anställda, och endast 381 000 hade en tidsbegränsad anställning, i huvudsak vikariat och provanställningar, det vill säga övergående former av tidsbegränsade anställningar.

Tjugofem år senare, 2015, var antalet fast anställda – trots en befolkningstillväxt på 1,3 miljoner – lägre än 1990 och uppgick till knappt 3,5 miljoner, medan antalet tidsbegränsat anställda hade ökat till drygt 636 000 (SCB 2018). Vad var det som hade hänt under denna period? Hur hade det påverkat jämlikheten i arbetslivet, och vilka förklaringar kan vi hitta till denna utveckling?

En delförklaring är vissa ändringar i lagstiftningen, vilka i sin tur avspeglade förändrade styrkeförhållanden mellan arbete och kapital. Tidsbegränsade anställningar regleras sedan 1974 i lagen om anställningsskydd (LAS). Innan LAS tillkom fanns inga generella lagliga inskränkningar för att visstidsanställa, utan det reglerades i kollektivavtal. LAS 1974 var framför allt inriktat på att stärka skyddet för tillsvidareanställda, men lagen innebar även juridiska möjligheter att anställa personer för

viss tid, viss säsong eller visst arbete. Bortsett från en smärre förändring 1982 var regelverket i stort sett intakt fram till 1990-talet.

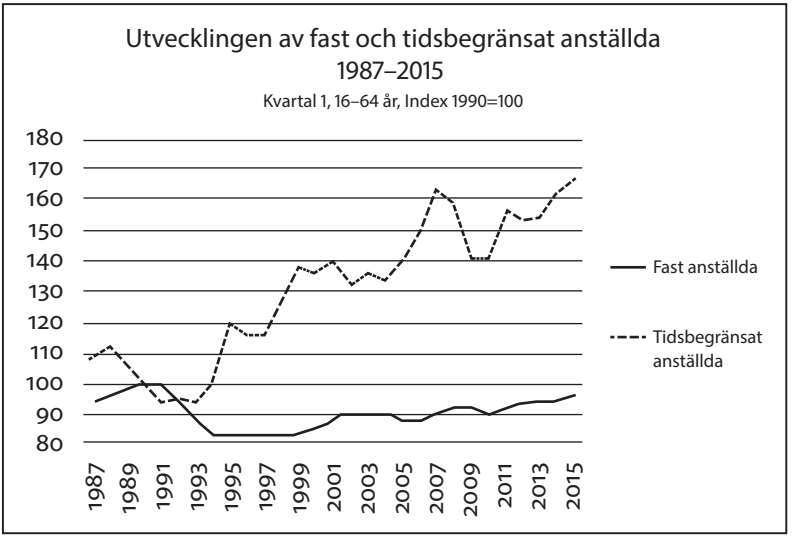
Efter 1990 utökades möjligheterna till mer instabila anställningsformer. Under den borgerliga regeringen 1991–1994 genomfördes flera förändringar. En sådan var den lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft som började gälla 1 januari 1992. Det blev tillåtet för bemanningsföretag att hyra ut arbetskraft, något som ytterligare underlättades 1993. Beträffande tidsbegränsade anställningar gjordes flera förändringar i LAS 1994. Bland annat förlängdes den längsta tillåtna tiden i provanställning från sex till tolv månader, och kravet på tillfällighet slopades för anställning vid arbetstoppar. Denna förändring gav betydligt större möjligheter för företag att visstidsanställa.

Efter regeringsskiftet återställde den socialdemokratiska regeringen lagstiftningen, som i princip fick samma utformning som före förändringen 1994. Men redan 1 januari 1997 införde regeringen en ny anställningsform: överenskommen visstidsanställning. Den gav företagare rätt att anställa personer på tidsbegränsade kontrakt utan några särskilda skäl. Det fanns vissa restriktioner: anställningen fick omfatta sammanlagt tolv månader under en treårsperiod och anställningskontrakten skulle vara på minst en månad. Vidare fick en företagare ha högst fem anställda med överenskommen visstidsanställning samtidigt.

Tio år senare, 2007, införde den nytillträdda alliansregeringen allmän visstidsanställning, vilket ytterligare ökade möjligheterna att anställa på tidsbegränsade kontrakt.

Sammanfattningsvis kan man säga att lagstiftningen under hela perioden som vi undersöker rörde sig i riktning mot underlättande av visstidsanställningar. Vilka konsekvenser har det haft? Figur 2.1 visar fördelningen mellan fasta och tidsbegränsade anställningar under perioden 1987–2015.

I figur 2.1 ser vi att antalet fasta jobb ökade medan antalet tidsbegränsade sjönk under det senare 1980-talets högkonjunktur.[2] Det är förväntat med tanke på att de anställdas position stärktes och det i praktiken rådde näst intill full sysselsättning. Den goda konjunkturen höll i sig men började långsamt mattas av under sista kvartalet 1990. Därefter drabbades Sverige av 1990-talskrisen, en internationell lågkonjunktur som övergick i en svår svensk kris. Totalt försvann drygt 600 000 jobb



Figur 2.1. Källa: SCB 2018.

och sysselsättningsgraden sjönk från sin topp på 84 procent ner till 71,5 procent (SCB 2018). Denna kris förändrade den svenska arbetsmarknaden på ett sätt som fortsatt haft stor påverkan på arbetslivet.

Mellan 1991 och 1993 minskade både fasta och tidsbegränsade anställningar. Men 1994 fortsatte de fasta anställningarna att minska medan de tidsbegränsade istället ökade. Det sammanföll med den arbetsrättsliga förändring som infördes 1 januari 1994 och trenden fortsatte även under 1995. Därefter skedde en minskning mellan 1995 och 1997, vilket sammanföll med återställningen av LAS. Den kraftiga ökningen efter 1997 sammanföll i sin tur med den socialdemokratiska regeringens vändning och införandet av överenskommen visstid.

Under det svaga konjunkturläge som följde efter it-kraschen 2001 fram till 2005 var antalet tidsbegränsade anställningar relativt konstant. I samband med att konjunkturen vände efter 2005 ökade de tidsbegränsade anställningarna. De nådde sin kulmen i toppen av högkonjunkturen under 2007 och 2008. Därefter kom finanskrisen hösten 2008 och höll i sig under 2009 och 2010. Då minskade de tidsbegränsade anställningarna kraftigt.

En intressant iakttagelse är att visstidsanställningarna tycks ha följt ett annat konjunkturmönster än tidigare. I högkonjunkturen i slutet av 1980-talet minskade de, men i högkonjunkturen före finanskrisen ökade de kraftigt. I den efterföljande lågkonjunkturen efter finanskrisen minskade de. I den förbättrade konjunktur som följde har de dock ökat igen. Det verkar som att visstidsanställningar blev en konjunkturregulator mot slutet av den period vi undersöker.

Den allmänna visstidsanställning som infördes 1 juli 2007 gav arbetsgivare större möjligheter att visstidsanställa utan motivering i 24 månader under en femårsperiod. Korta timanställningar utan särskild motivering eller objektiva skäl blev möjliga. Den tidigare formen överenskommen visstid hade krävt minst en månads kontrakt och maximalt fem personer anställda på sådana kontrakt per arbetsplats. Det går inte att i den övergripande statistiken se några tydliga effekter av denna förändring. En möjlig förklaring är att många visstidsanställda sades upp i samband med finanskrisen 2008. En annan förklaring kan vara att gränsen för hur många tillfälligt anställda en arbetsplats kunde ha för att fungera redan var uppnådd. Men som vi ska se längre fram påverkade lagstiftningen vilken typ av tidsbegränsad anställning som erbjöds samt innehållet i anställningen.

Om det vi kallar ”jobbens kvalitet” kan man i internationell forskning använda begreppen *good jobs* och *bad jobs* (Kalleberg 2011; Ton 2014). Vad som är bra och dåliga jobb är relativt och kontextberoende. Jobb är alltid inbäddade i formella och informella institutionella sammanhang, och de påverkas av lagar, kollektivavtal, uppfattningar, normer och regler. De vanligaste kriterierna inom samhällsvetenskaplig arbetslivsforskning för om något är ett bra jobb eller inte är ekonomisk ersättning (lön, förmåner, avsättningar till pension och försäkringar med mera), arbetstider, anställningstrygghet, delaktighet och medbestämmande, makt och kontroll över arbetets innehåll och utförande, makt över arbetstider och schemaläggning, karriärmöjligheter samt möjligheter att kombinera arbetsliv med familjeliv. Många uppfattar goda anställningsvillkor som avsaknaden av ojämlikhet, diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen (se vidare Behtoui m.fl. 2017, Sjöstedt Landén m.fl. 2015).

Vissa ojämlikhetsaspekter är enklare att mäta än andra, exempelvis löner och inkomster, arbetstider och typer av anställningskontrakt. Makt och kontroll kan vara svårare att utforska. Vi har därför valt att tillämpa en enkel kategorisering av jobbens kvalitet som bygger på anställningsform och/eller arbetstider.

En första grov åtskillnad gör vi mellan tillsvidareanställning (fast jobb) och tidsbegränsad anställning (anställning på viss tid). En tillsvidareanställning på heltid betraktas i Sverige som normen för anställningar och kallas i internationell litteratur ”standardkontraktsanställning”. Visstids- och deltidsanställningar kan kallas ”icke-standardiserade anställningar”. Inom kategorin visstid ryms långvariga projektanställningar, vikariat och provanställningar inför en fast anställning. De kan vara på heltid och ha liknande drag som fasta anställningar, även om de generellt sett inte har samma anställningstrygghet. Det är viktigt att kunna skilja dem från mer otrygga visstidsanställningar, såsom korta timanställningar där de anställda kallas in vid behov per telefon eller sms och inte vet om, när eller hur mycket de kommer att få arbeta.

Om vi kombinerar anställningsformen med arbetstider får vi ytterligare en dimension av arbetets kvalitet. En fast anställning kan vara på deltid men omfatta 30–35 timmar per vecka enligt ett fast schema. Men den kan också omfatta 1–19 timmar per vecka och kräva att man är tillgänglig för att ta extra timmar för att kunna försörja sig. Sådana anställningar påminner till sin karaktär om visstidsanställningar där man kallas vid behov.

De som har fasta heltidsanställningar kan betraktas som kärnarbetskraft och har den tryggaste formen av anställning. Fasta deltidsanställningar med mycket arbetstid kan ha liknande karaktär men ger vanligen inte lika mycket inflytande som heltidsanställningarna. Inom andra branscher har dessa anställningsformer ofta kodats med könsbaserade och rasistiska stereotyper och därmed bidragit till att cementera informella hierarkier i arbetslivet (se bland annat Sohl, kapitel 3; Sjöstedt Landén m.fl. 2015; Thörnquist 2013). Visstidsanställningar som vikariat och provanställningar ger vanligen mindre inflytande, och mest utsatta är visstidsanställda som kallas vid behov. Till detta kommer att arbetsplatser kan ha inhyrd arbetskraft från bemanningsföretag eller

i vissa fall egenföretagare. Dessutom förekommer praktikanter och subventionerade anställningar.

Hur arbetsorganisationen är uppbyggd med avseende på anställningskontrakt skiljer sig åt mellan olika branscher, men även inom branscher och inom företag i samma koncern.

Polarisering av anställningskontrakt i detaljhandeln 1990–2015

Mellan 1990 och 2015 minskade antalet fasta anställningar på hela arbetsmarknaden med 3 procent medan antalet visstidsanställningar ökade med 67 procent. I detaljhandeln var utvecklingen än mer extrem. Där minskade antalet fasta anställningar med 12 procent medan antalet visstidsanställningar mer än fördubblades.

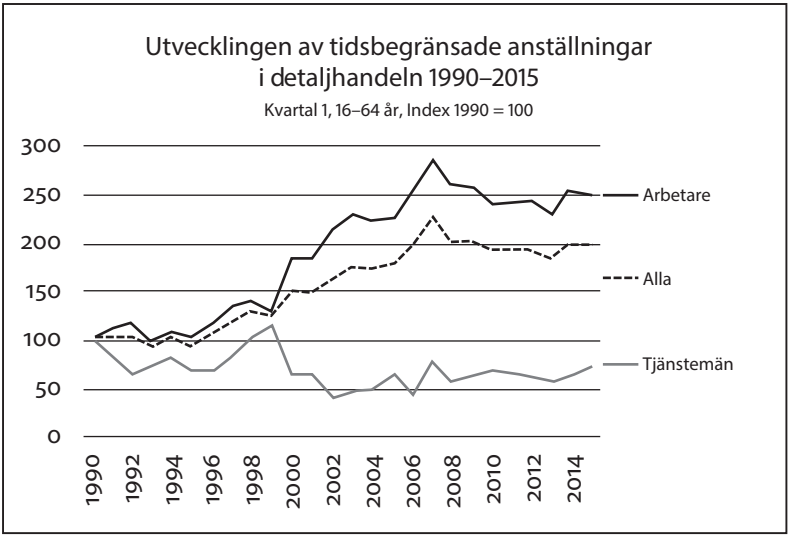
När vi analyserar detaljhandeln utifrån SCB:s socioekonomiska indelning i arbetar- och tjänstemannayrken ser vi en tydlig polarisering av anställningskontrakten. Bland arbetare ökade antalet visstidsanställningar med hela 152 procent, bland tjänstemän minskade det med drygt 25 procent.

Men tidsbegränsad anställning är inte det enda kriteriet för ojämlika anställningskontrakt. Lägger vi till deltidsarbetet får vi ett liknande mönster. Av tabell 2.1 framgår att deltidskontrakten ökade från 53 procent till 64 procent för arbetaryrken och minskade från 40 till 21 procent för tjänstemannayrken. Genom att kombinera tidsbegränsad

Tabell 2.1. Icke-standardiserade anställningskontrakt i detaljhandelsyrken 1990–2015 (procent).

		1990	2015
Tidsbegränsade kontrakt	Arbetare	12	28
	Tjänstemän	10	9
Deltidskontrakt	Arbetare	53	64
	Tjänstemän	40	21
Icke-standardkontrakt	Arbetare	57	69
	Tjänstemän	42	26

Källa: SCB 2015.



Figur 2.2. Källa: SCB 2015.

anställning med deltid får vi ett annat kriterium för icke-standardiserade anställningskontrakt. Dessa ökade från 57 till 69 procent för arbetaryrken, men minskade från 42 till 26 procent för tjänstemannayrken inom detaljhandeln.

Det är allmänt känt att kvinnodominerade sektorer har större andel osäkra anställningar. Av tabell 2.2 framgår det att kvinnor hade en större andel icke-standardkontrakt och deltidskontrakt genom hela perioden.

Tabell 2.2. Tidsbegränsade, deltids- och icke-standardkontrakt i arbetaryrken inom detaljhandeln 1990–2015. Män och kvinnor (i procent).

		1990	2015
Tidsbegränsade kontrakt	Arbetare	10	30
	Tjänstemän	14	28
Deltidskontrakt	Arbetare	22	52
	Tjänstemän	65	70
Icke-standardkontrakt	Arbetare	27	59
	Tjänstemän	69	74

Källa: SCB 2015.

Män inom arbetaryrken i detaljhandeln fick försämrade positioner mellan 1990 och 2015: kvinnor hade redan från början en hög grad av osäkra anställningar och de ökade något, men för män mer än fördubblas de, från 27 procent till hela 59 procent.

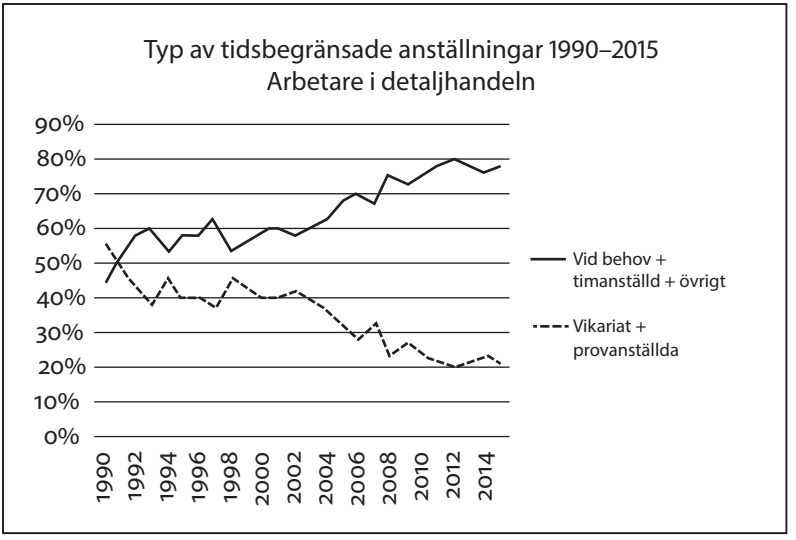
Olika typer av tidsbegränsade kontrakt skiljer sig åt med avseende på hur trygga de kan förväntas vara. Vikariat och provanställningar är generellt mer trygga former. Det som i statistiken heter ”kallas vid behov” och ”timanställning” är mindre trygga.

I figur 2.3 kan vi se att det utöver en total ökning av tidsbegränsade anställningar inom arbetaryrken i detaljhandeln också skett en kraftig förskjutning i typ av anställning.

Mellan 1990 och 2015 minskade de mer trygga formerna, vikariat och provanställning, från 56 procent till 22 procent. Anställningarnas egenskaper eller villkor förändrades också på grund av förändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen, men det syns inte i statistiken. Innan lagen om allmän visstid infördes 2007 fanns krav på att anställningen skulle vara i minst en månad, och det fanns en gräns för maximalt fem personer i denna form på arbetsplatsen. Med allmän visstid blev det tillåtet att kalla in ett obegränsat antal personer från dag till dag utan särskild motivering eller någon annan framförhållning. Det är också viktigt att komma ihåg att statistiken över tidsbegränsade anställningar kan vara missvisande och underdriven. Det förekommer att anställda erbjuds fast deltidsanställning med 5–10 timmars arbetstid och därutöver anställs på visstidskontrakt för att få fler timmar. I statistiken räknas dessa personer som tillsvidareanställda. Sådana aspekter av jobbkvalitet behöver undersökas vidare eftersom de inte syns i den offentliga statistiken.

Polarisering i inkomster för butikssäljare 1990–2015

Intresset för polariseringstendenser i arbetslivet har ökat under senare tid. Med polarisering avses här främst processer som leder till ökad ojämlikhet i arbetslivet. Här koncentrerar vi oss på fenomenet att sysselsättningen minskar i medellönejobb medan den ökar i låglönejobb och i höglönejobb, vilket leder till ökad ojämlikhet i arbetslivet. Flera



Figur 2.3. Källa: SCB 2015.

studier har visat på detta fenomen (Autor 2013; Fernández-Marcías m.fl. 2012; Goos m.fl. 2014).

Svenska forskare har visat på en allmän polariseringstrend. Rune Åberg visade utifrån registerdata i lönestrukturstatistiken att den svenska arbetsmarknaden utvecklades i polariserande riktning mellan 1997 och 2012 (Åberg 2013, 2015). Adrian Adermon och Magnus Gustavsson visade utifrån LINDA-databasen på polariseringsmönster på den svenska arbetsmarknaden mellan 1975 och 2005 (Adermon & Gustavsson 2015).

De studier som genomförts har utgått från medianlöner. Fördelen med medianlönemåttet är att det är enhetligt och möjliggör jämförelser. Nackdelen är att lönen bara är ett av flera mått på ojämlikhet (se t.ex. Behtoui m.fl. 2017). Utöver övergripande statistiska studier på hela arbetsmarknaden finns därför också ett behov av att fördjupa analysen genom att mer utförligt studera enskilda branscher och yrken.

Vi presenterar i detta avsnitt uppgifter och resultat som fördjupar och utvidgar tidigare analyser av ojämlikhet i arbetslivet. Fördjupar i bemärkelsen att vi i detalj undersöker vad som hänt i en sektor och i ett dominerande yrke – butikssäljaryrket, vilket är det största kvinno-

yrket inom privat sektor. Utvidgar såtillvida att vi utöver timlöner också undersöker andra villkor för arbetet i form av anställningsform, arbetstider samt månatliga löneinkomster.

Det material vi använder i detta avsnitt är individdata som arbetsmarknadens parter har samlat in och som ligger till grund för den offentliga lönestatistiken. I materialet ingår inte arbetsplatser där det saknas kollektivavtal, och det kan tänkas att det på just dessa arbetsplatser finns tydliga polariseringsmönster. Dock är täckningsgraden för kollektivavtalen så pass hög att de sannolikt påverkar även de få arbetsplatser som saknar avtal.[3]

En närmare undersökning av hur löne- och arbetsvillkoren för butikssäljaryrket har förändrats ger några intressanta resultat. I tabell 2.3 framgår skillnaderna mellan olika sätt att beräkna timlöner. Lönen blir högre när man summerar hela områdets löner och timmar och sedan delar dem, vilket är det sätt som timlöner för arbetaryrken beräknas på i Sverige. Om man tvärtom räknar ut lönen för varje individ och sedan tar ett medelvärde innebär det att varje individ får samma vikt oberoende av hur många timmar hen har arbetat. Eftersom de som arbetar flest timmar vanligen har högre timlön blir lönen något lägre med denna beräkningsmetod.

I en första överblick kan vi konstatera att lönespridningen minskade bland butiksförsäljarna: 1990 hade de 10 procenten med högst lön 40 procent mer än de 10 procenten med lägst lön, men 2015 endast 30 procent mer. Det kan uttryckas som att 90/10-kvoten minskade från nästan 1,40 till 1,30. Om vi bara ser till timlöner finner vi alltså inga polariseringstendenser inom yrket butikssäljare.

Tabell 2.3. Butikssäljare i detaljhandeln, timlöner och spridning.

	1990	2015
Timlöner, summa lön/summa arbetad tid	59,29	139,46
Timlöner, medel	57,86	136,52
Timlöner, median	57,52	134,58
Spridning 90/10	1,396	1,300

Källa: Partsgemensam lönestatistik och egna beräkningar.

Men det har också skett en förändring i typerna av anställningskontrakt, med en ökning av tillfälliga jobb och deltidsjobb. För att kunna fånga detta behöver vi titta på hur löneinkomsterna per månad utvecklades.

Tabell 2.4. Butikssäljare i detaljhandeln, månatliga löneinkomster och spridning.

	1990	2015
Månatliga löneinkomster, median	7 436	15 975
Månatliga löneinkomster, medel	7 918	17 735
Spridning 90/10	5,189	9,55

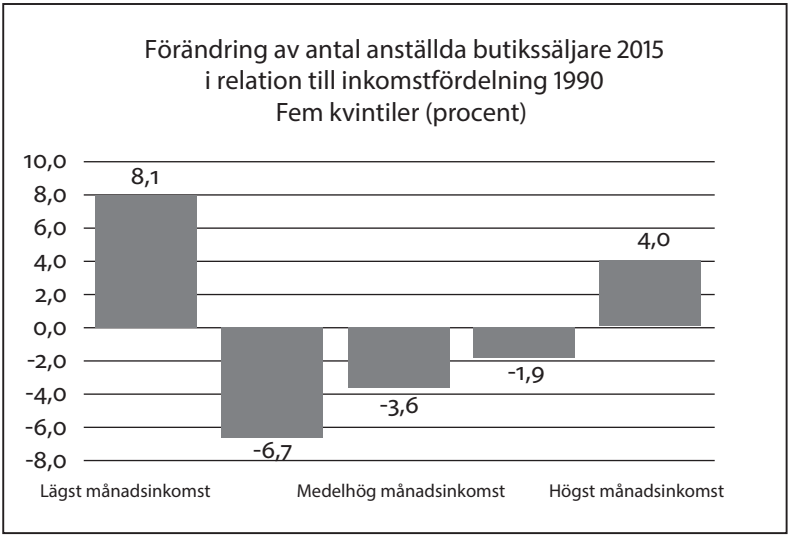
Källa: Partsgemensam lönestatistik och egna beräkningar.

Spridningen i månatlig löneinkomst ökade kraftigt. År 1990 hade de 10 procenten med högst lön 5 gånger så hög månatlig löneinkomst som de 10 procenten med lägst lön, och 25 år senare hade nästan 10 gånger så hög inkomst. Det är en mycket stor förändring.

Om vi delar in individerna i 1990 års statistik i fem lika stora grupper (kvintiler) efter månadsinkomst och analyserar förändringen av andelen individer 2015 ser vi att antalet individer ökade i de yttersta kvintilerna (1 och 5) och minskade i mellankvintilerna. Det är ett tydligt polariserande mönster.

Det visar sig vara viktigt att skilja mellan timlön och månatlig löneinkomst om man vill analysera utvecklingen av ojämlikhet i branscher som har en hög grad av flexibel bemanning. Den centrala lönebildningen har under perioden huvudsakligen avtalats så att löneökningarna årligen höjts med fasta kronor och inte i procent på avtalsområdet detaljhandel. Samtidigt har minimilönerna oftast höjts med minst samma belopp som de allmänna löneökningarna under perioden. De år som de har höjts med lägre belopp har höjningen procentuellt varit lika stor som de allmänna löneökningarna. Dessa båda faktorer minskade lönespridningen, och skulle ha kunnat fungera som en motkraft mot polariseringen.

Men under perioden ökade de osäkra anställningskontrakten kraftigt. När vi tar det i beaktande ser vi en tendens till ökande ojämlikhet. Det visar att timlöneanalyser måste kompletteras med löneinkomstanalyser för att kartlägga ojämlikhet.



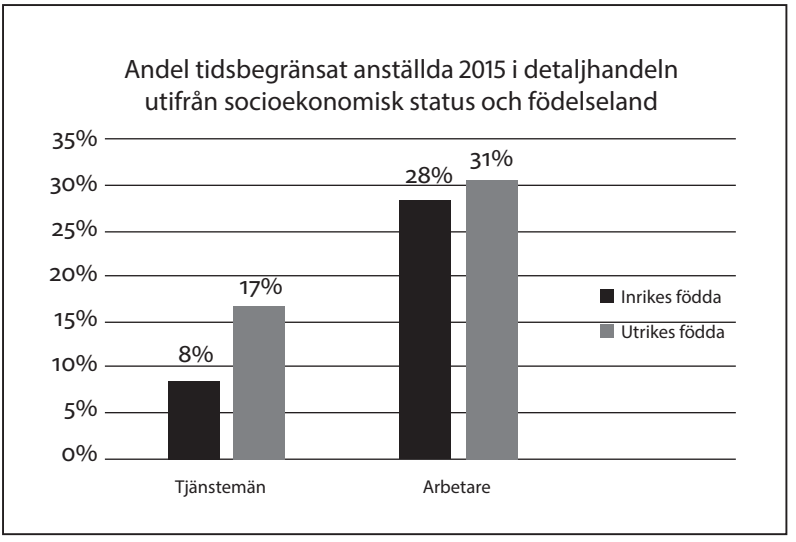
Figur 2.4. Källa: Partsgemensam lönestatistik och egna beräkningar.

Klass, kön och födelseland

Den ojämlikhet på arbetsmarknaden som tillfälliga och osäkra anställningar ger upphov till förstärks av att den drabbar grupper som utsätts för olika former av strukturell ojämlikhet. Vi vill därför granska de tidsbegränsade anställningarna och deras effekter ur ett intersektionellt perspektiv och koppla dem till de anställdas o(jäm)lika ställning – inte bara på arbetsmarknaden som helhet utan också nedbrutet på branscher och arbetsplatser.

På aggregerad nivå – hela arbetsmarknaden – är tidsbegränsade anställningar tydligt kopplade till socioekonomisk position, kön och födelseland. Osäkra anställningar är vanligare bland arbetare än bland tjänstemän, bland utrikes födda än bland inrikes födda, bland kvinnor än bland män och bland unga än bland äldre (Sohl, kapitel 3; Neergaard 2018; SCB 2015; Thörnquist 2013; Vedin 2015).

Det finns inga studier som har tittat närmare på tidsbegränsade anställningar ur ett intersektionellt perspektiv inom detaljhandeln. En orsak är att det är svårt att bryta ner data om anställningsform på branschnivå och social nivå. Med en så begränsad urvalspopulation är

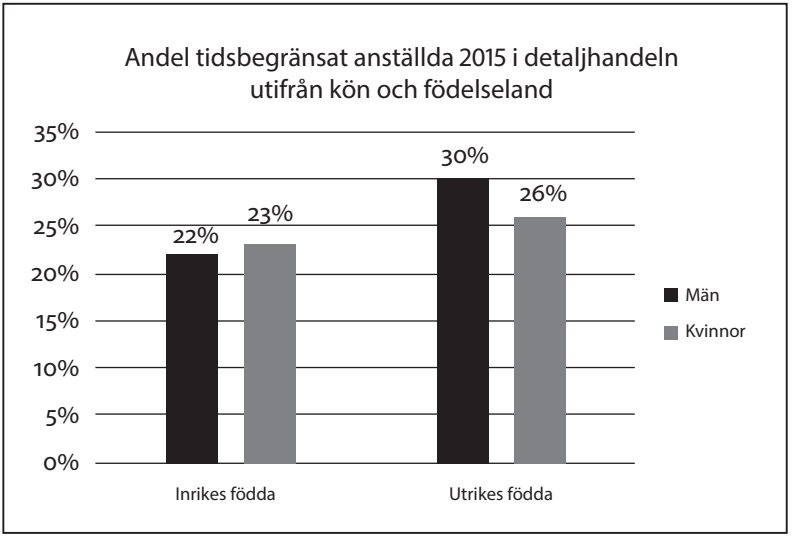


Figur 2.5. Källa: SCB 2018.

det svårare att få statistiskt säkra data på branschnivå som också ska täcka delbranscher, med avseende på klass, kön, födelseland och ålder. Den enda källa som finns i Sverige om tidsbegränsade anställningar är AKU (Arbetskraftsundersökningar). Med hjälp av särskilt beställd statistik är det dock möjligt att analysera med hänsyn till socioekonomisk bakgrund och födelseland samt kön och födelseland.

Andelen tidsbegränsade anställningar bland tjänstemän är generellt låg. Men tidsbegränsade anställningar är mer än dubbelt så vanliga bland utrikes födda tjänstemän (17 procent) som bland inrikes födda tjänstemän (8 procent). För arbetare är andelen tidsbegränsade anställningar totalt sett större, däremot är skillnaden mellan inrikes födda (28 procent) och utrikes födda (31 procent) inte särskilt stor. En tänkbar förklaring kan vara att andelen tidsbegränsade anställningar totalt sett är hög för arbetare och att det kan finnas en gräns för hur många tidsbegränsat anställda en arbetsplats kan ha innan den slutar fungera.

Att instabila anställningar är vanligare bland arbetare har att göra med deras underordnade position i arbetsorganisationen och i samhället. Skillnaden mellan utrikesfödda och inrikesfödda bland tjänstemän



Figur 2.6. Källa: SCB 2018.

indikerar också att det finns högre trösklar för att utrikesfödda ska få en fast anställning inom tjänstemannayrken. Det tål att påpekas att vi saknar uppgifter om de anställdas ålder och vilka som är barn till migranter (ibland felaktigt och problematiskt kallade ”andra generationen”), uppgifter som skulle kunna fördjupa analysen av ojämlikheten inom detaljhandeln.

Om vi ser till kön och födelseland framträder ett annat mönster. Bland utrikes födda är andelen tidsbegränsat anställda högre än bland inrikes födda, och bland utrikesfödda män är andelen än större än bland utrikesfödda kvinnor. Det återstår att förklara varför utrikesfödda kvinnor har fast anställning i högre utsträckning än utrikesfödda män.

Det saknas idag mer detaljerade branschspecifika undersökningar om hur såväl utrikesfödda som inrikesfödda med utländsk bakgrund fördelas i olika tidsbegränsade anställningar. En studie om övergångar från tidsbegränsad anställning på den svenska arbetsmarknaden som helhet visade dock att av personer som vid en viss tidpunkt hade en tidsbegränsad anställning hade endast 38 procent fått en fast anställning två år senare. Störst chans till fast anställning hade de som hade

haft någon av de tryggare tidsbegränsade anställningsformerna, vikariat eller provanställning. För utrikes födda var risken att åter hamna i arbetslöshet eller helt hamna utanför arbetskraften högre än för inrikes födda. Chansen att övergå till ett fast jobb var också något lägre (Berglund m.fl. 2017).

Att utrikes födda generellt sett har en mer utsatt position på arbetsmarknaden är inget nytt. Men vi vet att det är en heterogen grupp och att faktorer som födelseland, kön, socialt nätverk, utbildningsbakgrund, vistelsetid och arbetslivserfarenhet påverkar möjligheterna att få ett arbete. Det finns omfattande studier som utifrån olika perspektiv och med skilda metoder visar att diskriminering förekommer i rekryteringsprocesser och även i Arbetsförmedlingens hantering av utrikesfödda (Arai m.fl. 2016; Larsson 2015).

Från politiskt håll har begreppet ”utanförskap” använts för att beskriva den ojämlikhet som finns mellan dem som har ett arbete och dem som inte har det. Vår undersökning indikerar dock att ojämlikhet inte bara skapas av exkludering och utestängning utan av en organisatorisk logik som skapar sårbara villkor för en växande andel av arbetskraften.

Konsekvenser för arbetsmiljön och de anställdas hälsa

Personer som har visstidsanställningar är i en mer utsatt position än dem som har fasta anställningar. De kan ha svårt att få lån, kunna skaffa egen bostad eller planera sin tillvaro. Men det finns också en särskild utsatthet på arbetsplatsen. Det finns en ständig press att vara tillgänglig och att kunna ställa upp på kort varsel. Annars riskerar man att inte längre bli erbjuden extra timmar. Beroendeställningen till arbetsgivaren medför att det kan vara svårt att säga ifrån vid till exempel sexuella trakasserier. Att visstidsanställda upplever större otrygghet i sitt liv och har en sämre arbetssituation än fast anställda är väl belagt i forskningen (Aronsson m.fl. 2000; Waenerlund m.fl. 2011; Waenerlund 2013).

En fråga som inte fått lika stor uppmärksamhet är hur valet av arbetsorganisation påverkar hela arbetsplatsen. Är arbetsmiljön sämre på arbetsplatser som i större utsträckning använder sig av flexibel bemanning? Kan det vara så att graden av anställningstrygghet smittar av sig och påverkar hela arbetsplatsen? Det finns studier som tyder på

att anställningsotrygghet påverkar även dem som har en trygg anställning (Låstad 2015).

För detaljhandeln finns inte någon statistik över detta. Men vi har tagit del av två större enkätundersökningar rörande medlemmar respektive skyddsombud i Handels som tyder på att valet av arbetsorganisation påverkar arbetsklimatet på hela arbetsplatsen.[4] Den första undersökningen utfördes 2012. En slumpmässigt rekryterad panel av medlemmar i Handelsanställdas förbund fick frågan ”Hur vanligt är det att kollegorna på din arbetsplats har en tidsbegränsad/tillfällig anställning?” Svarsalternativen gavs i en fyrgradig skala (väldigt vanligt, ganska vanligt, ganska ovanligt, väldigt ovanligt) plus ett vet ej-alternativ. Utöver detta ställdes traditionella frågor om arbetsmiljön och arbetsklimatet på arbetsplatsen, exempelvis om man upplevde att det fattades personal, om man kom hem utmattad, om man upplevde stress, med mera. Här gavs svarsalternativen i en femgradig skala (alltid, ofta, ibland, sällan, aldrig) plus ett vet ej-alternativ.

Genom att kombinera svaren om hur vanligt det var med tillfälliga anställningar på arbetsplatsen med svaren om arbetsmiljö går det att få en bild av hur valet av arbetsorganisation kan påverka arbetsklimatet. För att göra det än tydligare väljer vi att endast använda svaren från fast anställda.

Tabell 2.5. Andel fast anställda som svarade ”alltid” eller ”ofta”, efter förekomst av visstidsanställda på arbetsplatsen (procent).

	Låg grad av visstids-anställningar	Hög grad av visstids-anställningar
Upplever du att det fattas personal på din arbetsplats?	35	65
Upplever du stress på grund av dålig arbetsledning?	32	58
Upplever du att du kommer hem utmattad från arbetet?	36	58
Upplever du extra ansvar för ny eller tillfällig personal?	29	52
Upplever du ansvar för att lära upp ny eller tillfällig personal?	15	35
Upplever du stress på grund av schemaläggning och brist på planering?	19	37
Upplever du konkurrens om timmar på arbetsplatsen?	36	70

Källa: Handels/Novus medlemsundersökning om arbetsmiljö 2012.

Även om detta är självskattningar i en enkät så framträder ett tydligt mönster. På arbetsplatser med många visstidsanställda upplevde fler fast anställda arbetsmiljörelaterade problem: personalbrist, stress på grund av dålig arbetsledning och planering, att komma hem utmattad efter jobbet och att få ta extra ansvar för att lära upp ny eller tillfällig personal.

Den andra enkätundersökningen som Handels genomförde riktades till skyddsombud på arbetsplatserna. En fördel är att skyddsombud är specialister på arbetsmiljöfrågor. En nackdel är att undersökningen blir begränsad till arbetsplatser där det finns skyddsombud – som sannolikt är bättre arbetsplatser. Vi kan förvänta oss att resultatet är mer positivt än om arbetsplatser utan skyddsombud hade funnits med, men vårt syfte är att se om det finns skillnader mellan arbetsplatser med stor och liten förekomst av visstidsanställningar.

Till skyddsombuden ställdes frågan ”I hur hög utsträckning förekommer det visstidsanställda?” De fick sex svarsalternativ (förekommer inte alls, förekommer i låg utsträckning, förekommer i viss utsträckning, förekommer i ganska hög utsträckning och förekommer i hög

Tabell 2.6. Andel skyddsombud som svarade ”förekommer i ganska hög utsträckning” eller ”förekommer i hög utsträckning”, efter förekomst av visstidsanställda på arbetsplatsen (procent).

	Arbetsplatser med låg grad av visstidsanställningar	Arbetsplatser med viss grad av visstidsanställningar	Arbetsplatser med hög grad av visstidsanställningar
Förekommer sjukskrivning på grund av stressrelaterad ohälsa?	15	29	45
Förekommer konkurrens om timmar mellan anställda?	10	23	41
Förekommer brist på bemanning/personal?	20	42	50
Förekommer att personal kallas in efter behov?	31	51	71
Förekommer jobberbjudanden med sms och kort svarstid?	11	20	42
Förekommer missnöje bland anställda för att de inte får fler timmar?	20	38	51
Förekommer nyanställning trots att det finns personal som vill ha mer tid?	18	33	57
Förekommer det att deltidsanställda arbetar mertid?	33	42	71
Förekommer att relationen mellan personal och chefer är dålig/mycket dålig?	14	22	26

Källa: Handels skyddsombudsenkät 2015.

utsträckning) plus ett vet ej-alternativ. I vår redovisning av resultaten har vi slagit ihop svarsalternativen ”förekommer inte alls” och ”förekommer i låg utsträckning” till ”låg grad av visstid”; svarsalternativet ”förekommer i viss utsträckning” motsvarar ”viss grad av visstid”; och ”förekommer i ganska hög utsträckning” och ”förekommer i hög utsträckning” motsvarar ”hög grad av visstid”. De arbetsmiljörelaterade frågorna hade samma sex svarsalternativ.

En närmare analys av resultaten av skyddsombudsenkäten visade i princip samma mönster som i undersökningen av fast anställda. I samtliga frågor visade det sig att skyddsombud på arbetsplatser med

hög grad av visstidsanställningar upplevde större arbetsmiljörelaterade problem. Sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa var tre gånger så vanligt. Det var vanligare att det rådde brist på personal, att anställda konkurrerade om timmar, att anställda kallades in med sms med kort varsel, att deltidsanställda fick arbeta mer än vad som angavs i kontraktet samt att anställda var missnöjda. Även relationen mellan personal och chefer upplevdes sämre.

Avslutande diskussion

Den internationella ekonomiska samarbetsorganisationen OECD har under senare år alltmer intresserat sig för ojämlikhet och dess effekter för samhällsekonomin. Forskare knutna till organisationen har i studier framhållit att den ökande ojämlikheten inte bara är ett socialt problem i sig utan också något som hämmar den ekonomiska utvecklingen. En viktig faktor bakom den ökande ojämlikheten är enligt OECD den kraftiga expansionen av tillfälliga och osäkra anställningar. Trots tider av ökande sysselsättning, som normalt brukar leda till minskade klyftor, ökade ojämlikheten i flertalet länder. En orsak är att en stor del av de nya anställningarna är osäkra och icke-standardiserade visstids- och deltidsanställningar. Det har bidragit till att ojämlikheten i inkomster ökat trots ökad sysselsättning. Enligt OECD måste politiken fokusera på att öka både kvantiteten och kvaliteten på jobben. Osäkra anställningar skapar fattigdom och för alltför många anställda är de inte några språngbrädor till en fastare etablering på arbetsmarknaden utan snarare fällor som ger en osäker tillvaro, låga inkomster, sämre möjligheter till utbildning och kompetensutveckling – sådant som hämmar framtida ekonomisk tillväxt (OECD 2015).

När OECD tar upp ojämlikhet som ett socialt problem med tillväxthämmande effekter kan det tolkas som en öppning för nya fördelningspolitiska förhandlingar och konsensuslösningar mellan parterna. Men om vi vill belysa prekaritetens maktdimensioner behöver vi också analysera hur osäkra anställningar är kopplade till andra former av strukturell ojämlikhet.

De flesta studier om tillfälliga och osäkra anställningar har ett makroperspektiv på arbetsmarknaden. Men det finns skillnader mel-

lan olika sociala grupper och inte minst mellan olika branscher. Vår undersökning om detaljhandeln understryker detta.

Under perioden 1990–2015 ökade de tidsbegränsade anställningarna med 67 procent på arbetsmarknaden som helhet. I detaljhandeln var ökningen 102 procent. En närmare analys av detaljhandeln visar att utvecklingen inte var jämn. Bland arbetare ökade de tidsbegränsade anställningarna med hela 152 procent, bland tjänstemännen minskade de med drygt 25 procent. Samma mönster ser vi när vi kombinerar tidsbegränsade anställningar med deltidsanställningar: bland arbetare ökade dessa anställningar kraftigt, bland tjänstemän minskade de. Kvinnor hade under hela perioden en betydligt större andel icke-standardiserade anställningskontrakt än män. Däremot var ökningen större bland arbetarmän än bland arbetarkvinnor under perioden.

När vi ser till olika typer av tidsbegränsade anställningar ser vi att de som anses vara tryggare former – vikariat och provanställningar – minskade medan behovs- och timanställningar ökade. Innehållet i de sistnämnda försvagades genom införandet av allmän visstid 2007, då det inte längre krävdes objektiva skäl, minst en månads kontrakt och begränsning till maximalt fem sådana anställningar per arbetsplats.

Vår undersökning av inkomstfördelningen inom det dominerande yrket butikssäljare visade att analyser som utgår från endast lönefördelning kan bli grovt missvisande. När vi tittade på timlönernas utveckling 1990–2015 såg inkomstspridningen ut att ha minskat. Men när vi tog hänsyn till de timmar som fanns på anställningskontraktet och undersökte den faktiska månatliga löneinkomsten så fann vi att inkomstspridningen nästan hade fördubblats inom detta yrke. Resultatet ger stöd åt OECD:s slutsats att förekomsten av olika anställningskontrakt (tidsbegränsade kontrakt och deltidskontrakt) är en viktig faktor för att förklara den ökande ojämlikheten på arbetsplatserna.

Det är från såväl svensk som internationell litteratur känt att tillfälliga och osäkra anställningar är ojämnt fördelade utifrån klass, kön och födelseland. I detaljhandeln återkommer detta mönster. Utrikes födda har i högre grad tidsbegränsade anställningar än inrikes födda – det gäller för såväl tjänstemannayrken som arbetaryrken inom detaljhandeln. Vårt material har inte medgett någon djupare analys av detta. För framtida studier vore det önskvärt att få fram mer detaljerade individdata för att

kunna studera ojämlikhetens utveckling inom olika branscher och olika sociala grupper. Dessvärre saknas det dataunderlag för de systematiska intersektionella analyser som nationell och internationell forskning efterlyser (se t.ex. Thörnquist & Engstrand 2011; Kalleberg & Vallas 2017).

Vi ställde oss frågan om osäkra anställningar påverkade klimatet på hela arbetsplatsen. Kan graden av anställningstrygghet smitta av sig på en hel arbetsplats? Mycket tyder på det. Vi har utgått från två enkätstudier som Handels genomförde bland sina medlemmar. De byggde visserligen på självskattning, men visade ett tydligt mönster: på arbetsplatser med hög andel visstidsanställda var den psykosociala arbetsmiljön betydligt sämre – bland annat förekom fler sjukskrivningar till följd av stressrelaterad ohälsa, högre konkurrens mellan anställda om timmar, sämre relationer mellan anställda och chefer och högre upplevd grad av personalbrist. Vi efterlyser mer forskning om hur valet av arbetsorganisation – utifrån val av olika flexibilitetsstrategier – påverkar hälsan hos olika sociala grupper av anställda.

På ett makroplan handlar den ökande ojämlikheten om att en rubbad maktbalans mellan arbete och kapital har försvagat de anställdas positioner på arbetsmarknaden. Men orsakerna till denna rubbade maktbalans är komplicerade. I internationell litteratur brukar man lyfta fram 1970-talets ekonomiska kriser och den tilltagande finansialiseringen med en ny företags- och ägarstyrning som en startpunkt för expansionen av mer osäkra anställningar. Med finansialiseringen av ekonomin flyttade företagens fokus från att göra långsiktiga investeringar i produktionen till att bejaka finansmarknadernas behov av mer kortsiktiga finansiella vinster. Fokus på aktieägarnas intressen (*share holder values*) ledde till ökad kortsiktighet och ökad benägenhet att dra ner på kostnader för att driva fram högre avkastning. Med outsourcing, offshoring och mer slimmade arbetsorganisationer kunde kostnaderna hållas nere. Mer flexibla och osäkra anställningsformer är ett annat sätt att slimma arbetsorganisationen och därmed hålla ner kostnaderna. Det är också vanligt att tillskriva utvecklingen en försvagad fackföreningsrörelse och därav ökande problem med att ta till vara löntagarnas intressen. Denna försvagning kan i sin tur bero på den ökade arbetslöshet som finansialiseringen har medfört samt på slimmade organisationer med alltmer osäkra anställningar (Kalleberg & Vallas 2017).

I Sverige inträffade expansionen av tillfälliga anställningar senare än i flertalet västländer – under 1990-talet snarare än 1970-talet. Den underliggande orsaken för svensk del var den kraftiga ökning av arbetslösheten som 1990-talskrisen utlöste. På liknande sätt som 1970-talets kriser i andra delar av västvärlden rubbade 1990-talskrisens höga arbetslöshet maktbalansen mellan arbete och kapital. Ett uttryck för detta var de institutionella förändringar som inträffade under perioden. Anställningsskyddslagstiftningen ändrades några gånger och trenden var att underlätta alltmer för företagen att anställa på viss tid, på bekostnad av de anställdas trygghet. Ett vanligt argument för att underlätta visstidsanställningar är att de skulle vara ett sätt att öka sysselsättningen. Även om det är svårt att vetenskapligt visa att så skulle vara fallet kan sådana argument ljuda starkare när det råder hög arbetslöshet och det inte finns något tillräckligt starkt organiserat motstånd. Först ökar arbetslösheten och därefter kommer förslag för att försvaga anställningsskyddet. Dessa båda faktorer samverkar och bidrar till ökningen av tidsbegränsade anställningar, dock i olika utsträckning för olika grupper av anställda. Ur ett längre tidsperspektiv finns det därför anledning att problematisera kontinuiteten mellan arbetsmarknadens etniska och könsmässiga differentiering och framväxten av ett splittrat och försvagat arbetarkollektiv.

Noter

1 Full sysselsättning är här ett relativt begrepp, merparten av de förvärvsarbetande inrikes födda kvinnorna arbetade deltid. Invandrade kvinnor hade inte bara en högre förvärvsfrekvens än inrikes födda utan arbetade dessutom oftare heltid.

2 För att fånga denna utveckling använder vi oss av kvartalsdata för första kvartalet varje år. Genom att använda första kvartalet får vi dels en naturlig säsongrensning, dels ett kvartal med så få tillfälliga säsongsanställningar som möjligt.

3 I underlaget för år 1990 och 2015 utgår vi från det dominerande kollektivavtalet för detaljhandel på arbetarsidan, som omfattade 66 866 personer 1990 och 113 352 personer 2015. För att kunna jämföra utvecklingen inom ett yrke behöver vi förhålla oss till förändringar i yrkeskoderna: 1990 användes NYK 83 och 2015 användes SSYK 2012.

4 Medlemsundersökningen 2012 är utförd av Novus på en slumpmässigt rekryterad panel av medlemmar i Handelsanställdas förbund. Inom detaljhandeln var antalet svarande 1 024 individer och undersökningens resultat är viktade efter bortfallsanalys. Skyddsombudsundersökningen 2015 är en undersökning till alla skyddsombud i organisationen. Resultaten har tidigare publicerats av Handelsanställdas förbund.

Referenser

Adermon, A. & Gustavsson, M. (2015) ”Job polarization and task-biased technological change: Evidence from Sweden, 1975–2005”. *Scandinavian Journal of Economics* 117(3):878–917.

Arai, M., Gartell, M., Rödin M. & Özcan, G. (2016) *Arbetsförmedlares beslutsfattande och stereotyper kopplade till utseende*. IFAU, Rapport 2016:17. Uppsala: IFAU.

Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2000) *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv*. Rapportserie Arbete och hälsa 2000:9. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Autor, D. (2013) ”The ’task approach’ to labor markets: An overview”, *Journal of Labour Market Research* 46(3):185–199.

Behtoui, A., Boréus, K., Neergaard, A. & Yazdanpanah, S. (2017) *Att verka för jämlika arbetsplatser. En studie av jämlikhet och ojämlikhet mellan anställda i äldrevården*. Linköping: Linköping University Electronic Press.

Berglund, T., Håkansson, K., Isidorsson, T. & Alfonsson, J. (2017) ”Tidsbegränsat anställdas framtida arbetssituation”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(2).

Chan, A. (red.) (2011) *Wal-Mart in China*. Ithaca & London: ILR Press/Cornell University Press.

Cingano, F. (2014) ”Trends in income inequality and its impact on economic growth”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nr 163, Paris: OECD Publishing.

Coulter, K. (2014) *Revolutionizing retail: Workers, political action and social change*. New York: Palgrave Macmillan.

Daunfeldt, S-O., Johansson, D. & Seerar Westerberg, H. (2018) ”Which firms provide jobs for unemployed non-Western immigrants?”, HUI Working Paper Series, nr 133.

Fernández-Marcías, E., Hurley, J. & Storrie, D. (red.) (2012) *Transformation of the employment structure in the EU and USA, 1995–2007,* Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Goos, M., Manning A. & Salomons A. (2014) ”Explaining job polarization: routine-biased technological change and offshoring”, *American Economic Review*, 104(8):2509–2526.

Handels (2015) *Skyddsombudsenkät*.

Handels/Novus (2012) *Medlemsundersökning om arbetsmiljö*.

Kalleberg, A. (2011) *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.

Kalleberg, A. & Vallas, S. (2017) ”Probing precarious work: Theory, research, and politics”, I A. Kalleberg & S. Vallas (red.) *Precarious work*. Research in the sociology of work, vol. 31. Bingley: Emerald Publishing Limited.

Larsson, J.K. (2015) *Integrationen och arbetets marknad: hur jämställdhet, arbete och annat ”svenskt” görs av arbetsförmedlare och privata aktörer*. Falun: Atlas akademi.

Lichtenstein, N. (2006) ”Wal-Mart: A template for twenty-first century capitalism”, I N. Lichtenstein (red.) *Wal-Mart: The face of twenty-first century capitalism,* New York: The New Press.

LO (2017) *Anställningsformer och arbetstider 2017*. Stockholm: LO.
Låstad, L. (2015) *Job insecurity climate. The nature of the construct, its associations with outcomes, and its relation to individual job insecurity*. Stockholm: Stockholms universitet, Psykologiska institutionen.
Mulinari, P. & Selberg, R. (red.) (2011) *Arbete – Intersektionella perspektiv*. Malmö: Gleerups.
Neergaard, A. (2018) *Klassamhällets rasifiering i arbetslivet*, Rapport 14 i Klass i Sverige. Stockholm: Katalys.
Neilson, B. & Rossiter, N. (2008) "Precarity as a political concept, or, Fordism as exception", *Theory Culture Society* 25(7–8):51–72.
OECD (2015) *In it together: Why less inequality benefits all*. Paris: OECD Publishing.
SCB (2015) AKU *Specialbeställd länkad statistikserie 1990–2015*.
SCB (2018) AKU *Sysselsättningsstatistik*.
Sjöstedt Landén, A., Olofsdotter, G. & Bolin, M. (2015) *Sprickor, öppningar & krackeleringar – nya perspektiv på arbetsmiljö*. Sundsvall: Mittuniversitetet, Forum for Gender Studies.
Standing, G. (2011) *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
Thörnquist, A. (2013) *Mångfaldens marknad och arbetets villkor. Om följder av kundval (LOV) i hemtjänsten*. Lund: WTS, Arbetsliv i omvandling.
Thörnquist, A. & Engstrand Å-K. (red.) (2011) *Precarious employment in perspective. Old and new challenges to working conditions in Sweden*. Bryssel: Peter Lang.
Ton, Z. (2014) *The good jobs strategy. How the smart companies invest in employees to lower costs & boost profits*. Cambridge, Mass.: MIT Sloan School of Management.
Waenerlund, A-K. (2013) *Temporary employment and illness*. Umeå: Umeå universitet, Institutet för folkhälsa och klinisk medicin.
Waenerlund, A-K., Gustafsson, P., Virtanen, P. & Hammarström, A. (2011) "Is the core-periphery labour market structure related to perceived health? Findings of the Northern Swedish Cohort". *BMC Public Health* 11:956.
Waenerlund, A-K., Virtanen P. & Hammarström A. (2011) "Is temporary employment related to health status?: Analysis of the Northern Swedish Cohort", *Scandinavian Journal of Public Health* 39(5):533–539.
Vedin, U. (2015) *I skuggan av hög arbetslöshet – om flykting- och anhöriginvandrares arbetsmarknadsetablering*, Delrapport 20: Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik. Stockholm: LO.
Virno, P. (2011) *Multitudens grammatik*. Hägersten: Tankekraft.
Åberg, R. (2013) "Tjugohundratalets arbetsmarknad: fortsatt uppkvalificering eller jobbpolarisering?" *Ekonomisk Debatt* 6–15.
Åberg, R. (2015) *Svensk arbetsmarknad och polarisering efter millennieskiftet*, Umeå: Umeå universitet, Sociologiska institutionen.

II

OJÄMLIKA ARBETSPLATSER I ETT RASIFIERAT SAMHÄLLE

KAPITEL 3

”Vi är egentligen bara siffror”

Kontinuitet och förändring i kvinnors arbetslivsberättelser från ett tvätteri

Lena Sohl

> Dom ökar hastigheten med maskinerna. Dom städar inte ordentligt maskinerna. Jag säger det, dom tänker inte på folk i alla fall. Jag säger, om vi inte jobbar, företaget tjänar inte pengar. […] Min arbetsledare klagar på mig när jag inte gör siffrorna han bestämmer. […] Jag sa till honom, ”jag jobbar med lön, jag har inte ackordjobb. Du kan öka hastigheten, säga till dom att ’jag vill ha 200’. Du bestämmer, men jag är inte en maskin.”

Kate arbetar på ett stort tvätteri. Hon är en av de som jag intervjuat inom ramen för min studie ”När fabrikerna inte tystnat: Kvinnliga fabriksarbetares röster”, som kapitlet bygger på.[1] Kate började på tvätteriet för flera decennier sedan, och återkommer till att det blev stora förändringar när tvätteriet gick från att vara landstingsägt till att bli privatägt. Hon säger att arbetstakten har ökat sedan hon började på 1990-talet. Kate berättar att hon säger emot sin arbetsledare när hon får höra att hon inte når målen som andra satt upp för hur mycket hon ska hinna med – Kate säger att hon inte är en maskin. Av hennes berättelse framgår också att hon är medveten om att det är hennes och arbetskamraternas arbete som gör att företaget tjänar pengar.

I studien intervjuade jag kvinnor som arbetade, eller hade arbetat innan de gick i pension, på ett stort tvätteri.[2] En del av dem hade arbetat där i nästan hela sina arbetsliv. Jag gjorde även arkivstudier av tvätteriets historia på ett regionarkiv.[3] Tvätteriet ligger på en mindre

ort och har historiskt haft övervägande kvinnliga anställda. Enligt en jämställdhetsplan från senare delen av 1990-talet var 77 procent av de 168 anställda tvätteriarbetarna kvinnor.[4] Många som är uppväxta på orten har arbetat på tvätteriet, och flera kvinnor i studien började där genom att sommarjobba. Jag var intresserad av arbetarkvinnors erfarenheter och ett skäl till att jag ville forska om tvätteriet var att jag sedan tidigare kände till kvinnodominansen på arbetsplatsen. Utgångspunkten för studien var att jag ville undersöka kontinuitet och förändring genom arbetslivsberättelser från olika generationer av kvinnor på en mindre ort som dominerats av tvätteriet.

Vid min första kontakt med fackföreningen på tvätteriet 2019 fick jag vetskap om att jämfört med tidigare hade betydligt fler av de anställda kvinnorna migrationsbakgrund, och allt fler män med migrationsbakgrund hade också anställts. Denna tendens ser vi även i andra låglönearbeten, exempelvis inom hemtjänsten, där det tidigare mest arbetat kvinnor med svensk bakgrund (Sörensdotter 2008; Thörnquist 2014). På tvätteriet är nu cirka 60 procent av de anställda män och 40 procent kvinnor, enligt siffror från fackföreningen.

Att personer med migrationsbakgrund rekryterades var inget nytt; tidigare hade arbetare från Finland, forna Jugoslavien och Chile anställts (se Knocke 1986 om rekrytering av kvinnor från dessa länder som arbetskraft i svensk industri). Att tvätteribranschen länge hade önskat anställa migranter framgår bland annat av arkivmaterial. En reseräkning från slutet av 1980-talet gällde en resa till en flyktingförläggning, där representanter från flera landstingstvätterier var med. Syftet med resan uppgavs vara att ”försöka rekrytera arbetskraft till tvätterierna” genom att erbjuda ”flyktingar arbete och bostad”.[5] Numera framhålls tvätteribranschen som en bransch som erbjuder jobb som är möjliga att få utan att ha utbildning eller längre arbetslivserfarenhet och tvätteriet betonar att de anställda har bakgrund i stora delar av världen.[6]

Fackföreningen har undersökt vilka som har tillsvidareanställning respektive tidsbegränsad anställning och har, baserat på namn, uppskattat om arbetarna har nordisk eller utomnordisk bakgrund.[7] Av samtliga anställda hade 2010 drygt 54 procent nordisk bakgrund och drygt 45 procent utomnordisk bakgrund, och 2019 var motsvarande siffror drygt 28 procent respektive drygt 71 procent. Andelen av de tills-

vidareanställda som hade utomnordisk bakgrund ökade från cirka 42 procent 2010 till cirka 64 procent 2019. Bland personer med tidsbegränsade anställningar ökade andelen med utomnordisk bakgrund än mer: från 55 procent 2010 till 93 procent 2020.[8] Under perioden 2017–2020 skedde också en kraftig ökning av tidsbegränsat anställda på tvätteriet som har samordningsnummer.[9] Fackföreningens uppskattning visar att andelen utomnordiska anställda har ökat, framför allt bland dem med osäkra anställningar (se också Carlén & de los Reyes, kapitel 2).

Som Joan Acker (2006) belyste när hon introducerade begreppet ”ojämlikhetsregim” är alla organisationer präglade av dessa regimer, som består av praktiker, processer, handlingar och betydelser. Regimerna upprätthåller ojämlikheter baserade på klass, kön och föreställningar om ras. Min studie utgår från kvinnors arbetslivsberättelser från en enskild arbetsplats, men de villkor som råder där kan även finnas på andra arbetsplatser. Anställningsvillkoren på tvätteriet speglar i flera avseenden utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden för arbetare.

I kapitlet kommer jag att belysa kontinuitet och förändring i arbetsvillkoren på tvätteriet, med utgångspunkt i de kvinnliga tvätteriarbetarnas erfarenheter av klass, rasifiering och exploatering. Teoretiskt vill jag undersöka hur arbetarkvinnors erfarenheter struktureras av klass och rasifieringsprocesser. Frågeställningarna i kapitlet är: Hur resonerar kvinnorna kring sitt arbete och de arbetsvillkor som råder på tvätteriet? Hur beskriver kvinnorna arbetsgivarens praktiker när det gäller anställningar? Hur synliggörs klass och rasifieringsprocesser i kvinnornas berättelser?

I nästa del går jag igenom tidigare forskning, främst svenska kvalitativa arbetsplatsstudier. Därefter beskriver jag de teoretiska utgångspunkterna, som innefattar klass, rasifieringsprocesser och exploatering, samt redogör för hur jag gick tillväga för att göra de intervjuer som studien i huvudsak bygger på. I de följande två avsnitten visar jag hur kvinnorna resonerar kring sitt arbete, kring anställningsvillkoren för olika grupper av arbetare samt kring vilka arbetare som anställs på tvätteriet. Till sist diskuterar jag kvinnornas erfarenheter från tvätteriet mot bakgrund av frågorna om kontinuitet och förändring, med särskilt fokus på exploatering.

Arbetsplatsstudier: maktförhållanden och olika maktordningar

Under 1980-talets högkonjunktur minskade andelen tillfälliga anställningar, för att sedan öka kraftigt under 1990-talets lågkonjunktur, en ökning som fortsatte även när konjunkturen vänt uppåt (Håkansson & Isidorsson 2017. Se även Carlén & de los Reyes, kapitel 2). Enligt Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson (2017) förändrades maktbalansen på den svenska arbetsmarknaden under 1990-talets lågkonjunktur, och arbetsgivarna erbjöd i högre grad än tidigare tillfälliga anställningskontrakt. De strukturella förändringar som har skett sedan 1980-talets privatiseringar och avregleringar har inneburit att arbetet organiseras för att öka ”flexibiliteten” (Yazdanpanah 2013). All flexibilitet betyder inte ökad exploatering, däremot öppnar den nya flexibiliteten för större exploateringsmöjligheter. Flexibilisering eller informalisering på arbetsmarknaden är inte något nytt vare sig för arbetarklasskvinnor eller för grupper som rasifieras som de Andra, som Nora Räthzel, Diana Mulinari och Aina Tollefsen (2014) framhållit.

Den svenska arbetarklassen består i dag till stor del av andra än vita män, den grupp som traditionellt ansetts utgöra arbetarklassens kärna. Den ”nya svenska arbetarklassen” består, som Diana Mulinari och Anders Neergaard (2004) beskrivit, i hög grad av kvinnor och utlandsfödda. Nära var fjärde arbetare i Sverige år 2016 var utlandsfödd (Neergaard 2018). Utlandsfödda är överrepresenterade i de skikt inom arbetarklassen som har sämst villkor och har exempelvis mindre trygga anställningar än personer födda i Sverige (Behtoui & Neergaard 2017). Arbetslösheten bland utlandsfödda steg dessutom under perioden 2006–2017, samtidigt som den sjönk för personer födda i Sverige (Kjellberg 2019).

Wuokko Knocke (1986, 1990) belyste villkoren för kvinnor med bakgrund i Finland, Grekland, forna Jugoslavien och Chile i arbetaryrken, bland annat inom industrin. I dåtidens termer beskrev hon det som att de utsattes för ”det tredubbla strukturella förtrycket – som kvinnor, som arbetare, som invandrare” (1986, 203). Hon konstaterade att det inte var möjligt att dra tydliga analytiska gränser mellan de olika formerna av underordning, eftersom de ofta sammansmälte. Även Miriam Glucksmann undersökte i sin klassiska fabriksetnografiska studie *Women*

on the line (1982/2009) de olika maktordningar som formade arbetslivet och livet för arbetarkvinnor på en brittisk bilfabrik där många av kvinnorna hade migrationsbakgrund.[10] Hon visade att kvinnornas liv och möjligheter utanför arbetet var nära sammanlänkade med de hårda villkor som fabriksarbetet innebar. När hon i en artikel 2012 blickade tillbaka på sin tidigare studie såg hon två avgörande förändringar som skett sedan dess. Den första var att migrantarbetare i dagens Storbritannien kommer från hela världen, vilket speglar den globala kapitalismens expansion. Den andra var att könsuppdelningen vid löpande bandet hade upphört – men arbetet utfördes fortfarande av migranter.

Fabriksetnografiska studier var en del av den framväxande arbetslivsforskningen såsom den tog form under industrikapitalismen (se Boréus, Neergaard & Sohl i kapitel 1), men den expanderande tjänstesektorn har alltmer hamnat i forskningens fokus (se exempelvis Kvist 2006; Mulinari 2007, 2019 samt flera av denna antologis bidrag). Bland de tidigare fabriksetnografiska svenska studierna finns flera undersökningar av Volvos olika företag. Dit hör en av de tidiga och mest kända studierna av arbete i Sverige, antologin *Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik* (1994), som gjordes efter den stora arbetskraftsinvandringen under efterkrigstiden. Carl-Ulrik Schierup (1994) fann att på Volvo Torslanda flyttades anställda med svensk bakgrund upp i hierarkin medan de monotona arbetsuppgifterna, där också arbetstakten ökade, övertogs av invandrade arbetare. Knocke (1994, 105) framhöll att det finns en klassaspekt i att majoriteten av kvinnorna som invandrat hade lågkvalificerade arbeten och att invandrare på Volvo ”i första hand har exploaterats som lönearbetare”.

Björn Ohlssons studie *Vi som stannade på Volvo* (2008) tog sin utgångspunkt i industriarbetarnas erfarenheter och belyser maktförhållandena mellan ledningen och arbetarna. Ohlsson menade att kapitalets makt är viktigt att beakta i studier av arbetsförhållanden, eftersom denna makt begränsar arbetarnas handlingsutrymme och inflytande över arbetet. Han visade att facket inte hade kunnat påverka förändringar som gjorts under åren, förändringar som ofta inneburit försämringar för arbetarna. Detsamma gäller på tvätteriet, trots att många av arbetarna är fackanslutna.

En annan Volvostudie är gjord av Nora Räthzel, Diana Mulinari och Aina Tollefsen (2014; se även kapitel 7) och innefattar fyra fabriker. På fabriken i Umeå talade arbetarna om två större förändringar som skett sedan mitten av 1990-talet. Den ena var att företaget inte längre såg arbetarna som centrala för företaget på det sätt som de hade gjort från sent 1970-tal till tidigt 1990-tal. Även inställningen till facket hade ändrats – från att tidigare ha blivit inbjudna till riktiga förhandlingar blev de nu informerade i efterhand, något som känns igen från Ohlssons Volvostudie. Den andra förändringen som arbetarna upplevde var att det fanns en större distans från den lokala fabriksledningens sida. Liknande tendenser framkommer i min studie, där kvinnorna talar om att cheferna inte lyssnar på dem, att det är större distans till cheferna som leder arbetet och även till företagets huvudkontor.

Kvinnors erfarenheter av industriarbete undersökte även Paavo Bergman i *Kvinna bland stålmän* (2009) som handlar om kvinnor som arbetar vid det mansdominerade stålverket i Luleå. Flera av kvinnorna var fackligt engagerade och hade intresse för fackliga frågor. På grund av förslitningsskador hade en del av dem blivit sjukpensionärer, andra hade fått byta arbetsuppgifter eller gått ner till deltid. Även om kvinnornas kroppar hade tagit stryk av arbetet framhöll de kamratskap och sammanhållning som skäl till att de trivdes på jobbet. Också kvinnorna på tvätteriet sade att kamratskapet och sammanhållningen var avgörande för att de hade stannat på arbetsplatsen och att de hade trivts.

Klass, rasifiering och exploatering

Karl Marx identifierade i *Kapitalet* (1867/1970) ägande och exploatering som utmärkande för de klassrelationer som kapitalismens produktionsförhållanden ger upphov till. Huvudmotsättningen inom kapitalismen står enligt Marx mellan dem som äger produktionsmedlen och dem som endast äger sin arbetskraft. Att klassrelationerna av Marx sågs som exploaterande har att göra med produktionsförhållandena, där arbete är det enda som skapar värde och genom att exploatera arbetskraften drar kapitalägarna vinning av det mervärde som lönearbetarna skapar. Med utgångspunkt i Marx värdebegrepp kan vi förstå hur exploatering sker. Det bytesvärde som arbetskraften har innefattar ”det tidigare arbete,

som döljes i arbetskraften” och bruksvärdet ”det levande arbete, som den kan prestera” (Marx 1867/1970, 167). Här är det viktigt att hålla isär arbetskraftens värde och det värde som skapas genom arbete. Exploateringen består i att det levande arbete som arbetskraften innefattar producerar mer värde än det bytesvärde som kapitalisterna betalar för (se också Sohl 2014).

Det var i relation till arbete och klass som Robert Miles (1982, 1993) började använda begreppet ”rasifiering” (se Boréus, Neergaard & Sohl för en introduktion till begreppet, kapitel 1). Bland annat betonade han att en ”rasifierad Andre” (Miles 1993, 44) skapas genom att föreställningar om ras reproduceras, i en process där människor också rasifierar sig själva. Rasifiering kan alltså förstås som en relationell process som inbegriper alla i ett samhälle. Miles menade, som Irene Molina (1997) lyft fram, att det utöver klassfragmentariseringen sker en rasifiering på arbetsmarknaden som bibehåller stratifieringen av arbetskraften. Hur rasistiska logiker samverkar med klassexploateringen inom kapitalistiska produktionsförhållanden har analyserats av Edna Bonacich (1972). Bonacich, Sabrina Alimahomed och Jake B. Wilson (2008, 343) menar att en anledning till att rasifiering sker på arbetsmarknaden är att vissa grupper lyckas ”exploatera underordnade rasifierade gruppers lönearbete” (min översättning). De skiljer mellan primär och sekundär rasifiering. Den primära grundar sig i vita kapitalisters exploatering av arbetare som rasifieras som de Andra, vilka de kan exploatera mer än vita arbetare. Den sekundära uppkommer bland vita arbetare och riktar sig mot arbetare som rasifieras som de Andra. På grund av exploateringen av arbetare som rasifieras som de Andra är vita arbetare rädda för att bli undanträngda och kan därför medverka i arbetsgivarens överexploatering av arbetare som rasifieras som de Andra (Bonacich, Alimahomed & Wilson 2008). Detta innebär att arbetarkollektivet splittras till följd av kapitalisternas primära rasifiering (se Svensson 2019).

Begreppet ”exploaterande rasism” (*exploitative racism*) har introducerats av Diana Mulinari och Anders Neergaard (2017, 92) för att förklara hur en exploaterbar rasifierad arbetskraft skapas av dem som befinner sig i privilegierade klasspositioner och har möjlighet att exploatera andra, genom direkt eller indirekt rasism.[11] Den exploaterande rasismen har blivit en normalitet och har förstärkts under nyliberalismen. Denna

typ av rasism synliggörs sällan i klassteoretiska termer, till skillnad från arbetarklassens rasism, som ofta förklaras utifrån klassposition (se exempelvis Roediger 1991/2007). Tidigare klassteoretiska förklaringar till rasism har, som Mikael Svensson (2019) påpekat, ofta handlat om arbetarklassen. Marxistisk teori ser arbetarklassens rädsla att mista sitt arbete eller få försämrade arbetsförhållanden som viktiga orsaker till exempelvis rasistiska praktiker gentemot utländsk arbetskraft. Mot samma teoretiska bakgrund går det att förstå hur kapitalister istället kan tjäna på att anställa utländsk arbetskraft: det gör att de kan hålla lönerna nere som en del av exploateringen av arbetare.

Det är den primära rasifieringen och den exploaterande rasismen som jag främst är intresserad av i det här kapitlet. Det innebär inte att det inte finns uttryck för sekundär rasifiering eller exkluderande rasism i mitt intervjumaterial, men dessa processer och praktiker är inte främst i fokus här. En anledning att rikta blicken mot den exploaterande rasismen och den primära rasifieringen är att den är mindre utforskad än den exkluderande rasismen och den sekundära rasifieringen.

Att intervjua kvinnor som är tvätteriarbetare

Inom ramen för studien ”När fabrikerna inte tystnat: Kvinnliga fabriksarbetares röster” har jag genomfört tolv individuella semi-strukturerade intervjuer som kapitlet baseras på.[12] Intervjuerna varade i mellan en och tre timmar. De kvinnor jag intervjuade har arbetat på tvätteriet mellan några år och flera decennier.[13] Två av kvinnorna är nu pensionärer. Den yngsta intervjupersonen är född på 1990-talet och den äldsta på 1930-talet. Av intervjupersonerna är sex födda i Sverige, liksom deras föräldrar, och sex i andra länder: tre i ett annat nordiskt land, en i ett sydeuropeiskt land, en i ett sydamerikanskt land, en i ett afrikanskt land.[14] I relation till frågorna om kontinuitet och förändring är tidpunkten för migrationen av betydelse: de tre kvinnor som har nordisk bakgrund kom alla till Sverige under 1960-talet, två av dem i vuxen ålder och en som barn. Av de andra tre utlandsfödda kom en kvinna till Sverige på 1990-talet och två på 2010-talet. Urvalet är inte representativt när det gäller hur fördelningen mellan utlands- och svenskfödda ser ut på tvätteriet i dag, och avser inte heller att vara det. Mitt syfte är inte att enbart

studera den nuvarande situationen, utan kontinuitet och förändring i kvinnornas arbetsliv på tvätteriet.

Intervjufrågorna handlade främst om kvinnornas arbetsvillkor, men även om livet utanför arbetet. Intervjuerna berörde teman som kvinnornas tidigare och nuvarande arbetsliv samt villkoren på arbetsplatsen (bland annat fackligt engagemang, kontakten med arbetskamraterna, vad kvinnorna skulle vilja förändra).[15] Jag ställde frågor som rörde om och hur kvinnorna identifierade sig klassmässigt, hur villkoren för män och kvinnor var på arbetsplatsen och, liksom Schierup (1994), hur relationerna på arbetsplatsen var mellan anställda med olika födelseland.

Fackanslutningen på företaget är hög, vilket är anmärkningsvärt med tanke på att många har tillfälliga anställningar. Möjliga anledningar till detta kan vara att arbetsplatsen är relativt stor med många anställda och att tvätteriet har en egen fackklubb. Arbetsgivaren har flera gånger fått betala skadestånd efter att frågor gått till lokala eller centrala förhandlingar, vilket gör att klubben har budget för att erbjuda en hel del aktiviteter för medlemmarna. Att facket organiserar en majoritet av de anställda speglas i intervjumaterialet, där alla utom en är eller har varit (de som är pensionerade) med i facket. Flera av kvinnorna är eller har varit fackligt aktiva, vilket gör att de har erfarenhet av fackligt vardagsarbete. Av hänsyn till anonymiteten anger jag inte vilka kvinnor som arbetar fackligt idag, utan skriver genomgående att de *har* arbetat fackligt.

Några intervjupersoner rekryterade jag med hjälp av en fackföreningsrepresentant, men det visade sig vara svårt att nå intervjupersoner den vägen. Genom fackföreningen fick jag tillåtelse av företaget att själv komma till arbetsplatsen. Vid det första tillfället gick jag runt tillsammans med fackföreningsrepresentanten på tvätteriets olika avdelningar för att prata med kvinnorna, sedan fick jag också möjlighet att gå runt på egen hand. En del av intervjupersonerna rekryterade jag vid dessa besök, andra hörde talas om projektet via fackföreningen eller via arbetskamrater som redan blivit intervjuade. Andra intervjupersoner fick jag när jag var på plats i samhället och genom kontakter jag hade i samhället sedan tidigare.

Alla intervjuade som idag arbetar på tvätteriet har fast anställning, men Sara och Leila har tidigare haft tillfälliga kontrakt under länge

perioder. Det var svårt att få kvinnor med tillfälliga anställningar att ställa upp för intervjuer, så berättelserna om tillfälliga anställningar kommer från kvinnor som idag har fasta anställningar. Många med utländsk bakgrund hör till dem som har tillfälliga anställningar, vilket kan vara en förklaring till att det var svårt att få kvinnor med utländsk bakgrund att ställa upp. När jag gått runt på tvätteriet har jag dock haft samtal med kvinnor som har tillfälliga anställningar, och som arbetat på tvätteriet en kortare tid. En kvinna som jag pratade med i matsalen sade att hon inte hade jobbat där tillräckligt länge för att kunna uttala sig. Utifrån de samtalen tror jag att en förklaring till att de med tillfälliga anställningar inte ville delta i studien var att de inte känner sig bekväma med att tala om villkoren på en arbetsplats där de inte har en stabil position. Under tiden som studien pågått har det förekommit att små förseelser har gjort att kontrakten inte förnyats för personer som har haft tillfälliga anställningar, vilket också kan ha påverkat kvinnornas villighet att ställa upp. Att jag, som enbart talar svenska och engelska, har varit begränsad när det gäller att prata med kvinnor som talar andra språk än dessa kan också ha haft betydelse.[16]

Det har också varit svårt att få kvinnor som är födda i Sverige att ställa upp, liksom kvinnor med tillsvidareanställningar. Flera av dem som jag har pratat med när jag varit på plats på tvätteriet har i ett senare skede tackat nej till att bli intervjuade. Även en del av kvinnorna som ingår i studien och har fasta anställningar har varit tveksamma till att ställa upp på en intervju. En kvinna sade vid intervjutillfället att hon oroat sig för att det skulle kunna få negativa konsekvenser för henne på arbetsplatsen om hon lät sig intervjuas, om hon till exempel var kritisk mot företaget. Hon hade frågat en av sina chefer hur han ställde sig till att de anställda intervjuades för forskningsprojektet och fått svaret att det inte skulle medföra några negativa konsekvenser. Efter att ha fått veta det tackade hon ja.

”Ibland glömmer dom att vi är bara människor”

Kvinnornas erfarenheter av arbetet på tvätteriet spänner över flera decennier, vilket gör att de har djupgående kunskaper både om vad arbetet innebär och om arbetsvillkoren – den kontinuitet som finns

och de förändringar som skett. Det finns ett motstånd mot de förhållanden som råder på arbetsplatsen, som tydligt artikuleras i kvinnornas berättelser. Att arbetare är kritiska till arbetsorganisation, arbetsförhållanden, chefer, enskilda beslut och personalpolitik framgår i tidigare studier (Ohlsson 2008; Schierup 1994). De Volvoarbetare som Ohlsson (2008, 225) intervjuade hade erfarit ”den underordnade ställning de har på arbetsplatsen” många gånger under sitt arbetsliv, något som också artikuleras av kvinnorna i min studie.

Kvinnorna återkommer, i sina berättelser om arbetet och villkoren, till att de trivs på arbetsplatsen och att det har varit roligt att arbeta på tvätteriet, samtidigt som deras berättelser är starkt präglade av beskrivningar av hårdnande arbetsvillkor: arbetet är stressigare, arbetsgivaren övervakar dem och lyssnar inte på dem. Gunhild, Maria och Johanna har jobbat på tvätteriet i decennier. När jag frågar Gunhild vad hon tycker om sitt jobb svarar hon: ”Det är kul.” Maria, som nu är pensionär, säger att hon har trivts på tvätteriet. Hon har trivts med människorna som jobbat där, med sammanhållningen och med själva jobbet. Johanna uttrycker sig på ett liknande sätt: ”Med arbetet har jag trivts.” Men när hon svarar på min fråga om vad som är det bästa med jobbet beskriver hon en förändring:

> Johanna: Vi har inte lika roligt som vi har haft förr, då var det mer skratt och stoj och … Det var ett helt annat sätt.
> Lena: Mm. Vad har det att göra med då? Alltså, att det var roligare? Är det det där att ni inte känner varandra lika bra?
> Johanna: Nej, vi får ju inte prata lika mycket längre [skratt]. […] Nu är det bara produktionen som gäller, nu ska man bara producera …

I likhet med Johanna gör flera av kvinnorna distinktioner mellan ett då och ett nu, när det gäller hur stämningen är på arbetsplatsen. Att de har trivts på arbetsplatsen och tyckt att det har varit roligt att gå till jobbet är något som framkommer i flera av intervjuerna. I beskrivningarna av de hårdnande villkoren återkommer kvinnorna till att de inte längre får prata med varandra när de vill utan att bli tillsagda av arbetsledare. Kate, som har arbetat i decennier på tvätteriet, tar upp att arbetsgivaren har infört en rad förbud för de anställda: ”förbjuder att

prata, förbjuder telefon, allt är förbjudet [skratt]". Att både Johanna och Kate skrattar när de berättar om att de inte längre får prata så som de gjorde tidigare kan ses som ett sätt att distansera sig från, och kanske i viss mån tona ner, den ökade makt som arbetsgivaren utövar över kvinnornas arbetsvillkor. Förbudet att prata med arbetskamraterna kan, förutom som en del i övervakningen av arbetarna, också ses som en exploaterande praktik, i den meningen att det handlar om att få ut så mycket arbetstid som möjligt från arbetarna.

Kvinnorna pratar framför allt om att det har skett en förändring när det gäller att produktionen och produktiviteten har blivit allt viktigare för företaget. Gunhild, som har varit fackligt engagerad, säger att förskjutningen av maktrelationerna har att göra med att tvätteriet först privatiserades och sedan började drivas som en industri, och att produktiviteten då hamnade i fokus. En annan förändring som Gunhild belyser är att fackförbundet på arbetsplatsen har gått från att tillhöra Kommunalarbetarförbundet till att tillhöra IF Metall, en förändring som flera av kvinnorna beskriver som en försvagning av fackets inflytande. Gunhild beskriver hur hon upplevde övergången till att tvätteriet började drivas som en privat industri:

> Där blev det ledningsstyrt. Inte för att vi på golvet någonsin har styrt Tvätten men alltså, man brydde sig mer, man kunde följa upp och "ja, men det är klart att ni ska ha en sån". Då fanns pengar, det var liksom ingen tvekan.

Det Gunhild berättar om kan ses som en del av den övergripande förändring på arbetsplatsen som innebär att detaljstyrningen har ökat. Det avspeglas i villkoren för kvinnor i arbetarklassen under de senaste decennierna: 1993/1995 kunde 61 procent av arbetarkvinnorna inte bestämma när de skulle utföra olika arbetsuppgifter, 2013/2015 var andelen 71 procent (Larsdotter 2017, 28).

Det vore lätt att tolka Gunhilds och Johannas uttalanden ovan som nostalgiska berättelser om en dåtid med en mindre exploaterande kapitalistisk produktion som ställs mot nuets mer oförblommerade exploatering. Men utifrån kvinnornas berättelser skulle jag inte säga att utsagorna främst handlar om en längtan till något som var bättre

förr. Snarare kan berättelserna ses som ett uttryck för kvinnornas medvetenhet om den maktförskjutning som har skett på tvätteriet, till arbetarnas nackdel. Både Gunhilds och Johannas berättelser går att förstå som beskrivningar av en kamp om tid och mervärde.

Leila och Sara är de intervjupersoner som har jobbat kortast tid på tvätteriet, och de har enbart erfarenhet av att arbeta där under den tid då tvätteriet drivits som en privat industri. Leila tar upp en dimension som återkommer i flera av intervjuerna, och som rör de mål för arbetarnas produktionstakt som företaget har satt upp:

> Vi har mål som man ska nå, så det betyder att du kan inte … Du behöver alltid kämpa på och jobba hårt för att du ska komma till det här målet. […] Man är inte en maskin, man kan inte varje dag jobba med samma kraft.

Leila uttrycker sig på ett liknande sätt som Kate i citatet som inledde kapitlet: de motsätter sig båda att betraktas som maskiner, men deras sätt att uttrycka sig implicerar att arbetsvillkoren förutsätter att de är det. I Leilas beskrivning framstår arbetet som en kamp, hon talar om att ”kämpa på” och att ”jobba hårt”, även om hon också betonar att det inte är möjligt att göra det varje dag, trots att produktionstakten egentligen kräver det. På ett liknande sätt som Leila beskriver Sara att produktiviteten och målen som arbetarna förväntas uppnå är det viktigaste för företaget:

> Och dom vill inte att man ska stanna … För man kan ju stanna bandet. Men då förlorar man på produktionen och det är ju … Siffror är det viktigaste för dom. Ibland glömmer dom att vi är bara människor och vi kan ha dåliga dagar och vi kan ha … Att man har extra ont och man inte är lika snabb. Men det känns som att dom ibland glömmer det, att målet måste nås.

Det Sara talar om när hon säger att företaget inte vill att arbetarna ska stanna det löpande bandet kan ses som ett bristande inflytande över arbetssituationen. I Saras berättelse finns tre begrepp som återkommer även i intervjuerna med andra kvinnor: ”produktion”, ”siffor” och

”mål”. Mot dessa tre ställer Sara sin utsaga ”vi är bara människor”, en betoning av ett annat perspektiv än det som är företagets: företaget glömmer bort arbetarnas mänsklighet. Hon gör en distinktion mellan företaget (”dom”) och arbetarna (”vi”), som kan tolkas som att de har olika intressen.

Saras berättelse återspeglar villkoren i arbetslivet för arbetarklassen i stort: arbetarklassen är den klass som har minst inflytande över sin arbetssituation (Berglund 2008). Arbetsgivarnas makt och kontroll på arbetsplatserna har intensifierats sedan 1990-talet, bland annat i form av målstyrning (Hörnqvist 2019). I tidigare forskning har andra arbetarkvinnor uttryckt liknande erfarenheter som Sara gör, som när kvinnorna på Volvo Torslanda tyckte att företaget behandlade dem som ”kuggar i maskineriet, som utbytbara produktionsfaktorer” (Knocke 1994, 105).

Kvinnorna är kritiska till vad de uppfattar som företagets ensidiga fokus på siffror, vilket de ställer mot den mänskliga arbetskraft de själva bidrar med för att siffrorna ska uppnås. Av kvinnornas berättelser framgår att de motsätter sig att objektifieras i arbetet och att berövas sitt agentskap. Ett exempel kommer från intervjun med Gunhild, som säger: ”Du ska ju inte tro att jag är en person, utan jag är 7,6 timmar.” Hon återkommer flera gånger till att hon tycker att det är siffror som styr på tvätteriet, som när hon beskriver arbetarnas roll: ”Vi är ju egentligen bara siffror.” Hon säger att ledningen bara ser siffror, men inte personen som utför siffrorna åt dem. Gunhild kontrasterar det mot hur det var när hon började på tvätteriet, innan det hade privatiserats. Då kunde arbetarna när de hade manglat klart för dagen själva bestämma att de skulle gå hem, men det har de inte makt att bestämma över längre. Kvinnornas berättelser om att produktion och produktivitet har blivit allt viktigare för företaget och att arbetarna reduceras till siffror, till det mervärde de skapar för företaget, kan förstås som erfarenheter av exploatering.

När jag intervjuar Molly frågar jag om hon känner igen sig i Gunhilds beskrivning. Hon instämmer i att det har skett en förändring i synen på de anställda, som yttrar sig i både arbetstempot och övervakningen:

> Dom som står där nere och galgar [hänger upp plagg] … Jag har gjort det någon gång men jag säger att dom skulle ha Nobelpriset. Stått där

> i tjugo år, beundransvärt alltså, och galga då trehundra i timmen och så titta på den där teveapparaten, är den röd eller är den grön? Men grannens är grön och min är röd, vad ska jag göra liksom?

I vissa arbetsmoment övervakas de anställda på tvätteriet på ett sätt som de inte gjorde tidigare. Flera av kvinnorna tar upp den skärm som Molly kallar teveapparaten, som finns utplacerad vid galgningen. Skärmen visar hur det går för varje arbetare på de olika galgstationerna, men också hur mycket gruppen galgat totalt och vad det uppsatta målet är. Den lyser rött eller grönt beroende på om arbetarna har nått de uppsatta målen eller inte. När Molly säger att de som utför det monotona, stressiga och övervakade arbetet med galgningen borde belönas med ett Nobelpris är det ett synliggörande av ett arbete som, utöver övervakningen, annars sällan blir synligt.

När jag frågar Molly, som har varit fackligt engagerad, vad facket har gjort när det gäller övervakningen på arbetsplatsen säger hon: ”Nej, men alltså vi har väl försökt hela tiden att opponera oss mot saker som de ska försöka göra som blir mycket sämre.” På tvätteriet är det tydligt att även om arbetarna i hög grad är fackligt anslutna och flera av intervjupersonerna är eller har varit fackligt aktiva har arbetsgivaren ändå kunnat genomföra förändringar som kvinnorna är kritiska till. Det gäller inte minst övervakningen och de arbetsvillkor som kvinnorna menar reducerar dem till maskiner och siffror. Det kan ses mot bakgrund av vad Räthzel, Mulinari och Tollefsen (2014) har tagit upp: att den höga organisationsgraden präglar självbilden hos svenska fackföreningar, men att vara många medlemmar betyder inte att styrkan hos arbetarna är likvärdig med den som kapitalet har. Erfarenheten av att inte bli lyssnade på, trots att de återkommande använder sina röster och säger ifrån, både som en del av sitt fackliga arbete och som enskilda anställda, går igen i kvinnornas arbetslivsberättelser.

I kvinnornas berättelser framträder också en allt tydligare motsättning mellan arbetarna och de villkor som råder för produktionen. I kvinnornas erfarenheter finns tydliga uttryck för klassexploatering, som när de talar om att de förväntas producera enligt mål som ledningen satt upp och att det som styr produktionen är siffror. Att kvinnornas mänsklighet åsidosätts synliggörs genom att de talar om hur de betraktas

som siffror, som när Gunhild säger att hon inte längre ses som en person när hon kliver in på tvätteriet, utan som sin arbetstid på 7,6 timmar. Exploateringen av kvinnorna, av arbetets tid och mervärde, synliggörs i kvinnornas berättelser. Men där syns också deras motstånd, som när Kate och Leila betonar att de inte är maskiner, utan människor.

Vilka arbetare och vilka villkor? Distinktioner mellan olika arbetare

Den kapitalistiska produktionen bygger på konstruerade distinktioner mellan människor, vilka grundar sig i bland annat rasifieringsprocesser (Sahraoui, kapitel 6). Kapitalismens nya former av exploatering har fått effekter för hur arbetet organiseras, enligt Paulina de los Reyes och Diana Mulinari (2005), som visar att den normalisering av instabiliteten som skett inte är jämnt fördelad mellan olika grupper. Immanuel Wallerstein (1997/2004, 56) betraktar kapitalismen som ett system som är med och skapar rasism: ”Etnifieringen av arbetskraften existerar för att det ska vara möjligt att ge mycket låga löner åt hela segment av arbetskraften.” Som Boréus, Neergaard och Sohl (kapitel 1) belyser uppstår segment på arbetsmarknaden för invandrade arbetare, och det möjliggör överexploatering eftersom dessa arbetare har svårare än andra att hävda rättigheter som andra har på arbetsmarknaden.

Kvinnorna jag intervjuade gör inte distinktioner mellan olika grupper när de talar om detaljstyrning och övervakning eller när det gäller synen på arbetare som maskiner eller siffror, som jag skrev om ovan. I dessa delar av kvinnornas berättelser framstår alla arbetare på tvätteriet som exploaterade. När det däremot gäller vilka arbetare som anställs och på vilka kontrakt, samt i viss mån vilka föreställningar arbetsgivaren har om människors arbetsförmåga, framkommer distinktioner; vissa grupper av arbetare framställs som överexploaterade.

En av de intervjupersoner som arbetat längst tid på tvätteriet är Maria, som kom till Sverige på 1960-talet. Hon berättar om sin första arbetsdag på tvätteriet:

> Ja, jag kunde inte svenska, jag blev kastad till sorteringen på Tvätten. Och vad ska man göra? Man kunde inte säga ja eller nej, bara jobba,

> och då var det ackord på sorteringsbandet. Och det är bara jobba, ingenting annat. Och sen tänkte jag alltid så här att ”nej, jäklar anamma, nu ska jag börja prata svenska”.

Maria säger att sorteringen, den avdelning där smutstvätten tas om hand vid ett löpande band, var det ”skitigaste” stället på tvätteriet och den tyngsta avdelningen. Hon använder ordet ”kastad” när hon beskriver hur hon hamnade på sorteringen. Ohlsson (2008, 226) menar att arbetet vid ett löpande band ”tvingar dem som står där att arbeta med en viss hastighet och på ett förutbestämt vis”, vilket är ett av de tydligaste exemplen på ”vardaglig regelbunden underordning i arbetslivet”. På ett liknande sätt berättar Kate om när hon började på sorteringen på 1990-talet. Hon säger att ”dom skickade” dit henne och nämner att hon då inte kunde tala svenska. I Marias beskrivning är språket kopplat till att ha makt över sin arbetssituation. Att hon inte kunde svenska innebar att hon inte hade möjlighet att säga sin mening, utan hon blev hänvisad till att arbeta. På sorteringen arbetade många som kom från samma land som hon själv, så dem kunde hon prata med.

Maria berättar vidare att den dåvarande chefen för tvätteriet gärna ville anställa personer som kom från samma land som hon själv: ”han tyckte att dom var bra”. Etniska stereotyper behöver inte ha ett negativt innehåll (se Schierup, Paulson & Ålund 1994). Knocke (1994) visar att etniska skiktningar samt etniskt baserade fördomar försvårade för vissa grupper av arbetare (jugoslaviska män), medan den stereotypa bilden av finska män som tysta och hårt arbetande inte hade samma negativa effekter. Jag menar att sådana stereotyper och fördomar ändå kan bygga på rasifierade föreställningar om vilka arbetare som platsar var i organisationens hierarki och vilken arbetsförmåga de har. Tidigare har Svensson (2019, 192) visat att ett uttryck för primär rasifiering är att ”invandrarungdomar” konstrueras som en grupp som ”särskilt exploaterande organisationspraktiker” kan riktas emot när det gäller vilka tjänster och villkor de erbjuds.

Molly, som är född i Sverige och har jobbat länge på tvätteriet, beskriver dagens situation på arbetsplatsen på ett liknande sätt som Maria, när det gäller att cheferna gärna anställer personer med utländsk bakgrund med hänvisning till deras arbetsförmåga: ”Nej, men man har hört att

cheferna har sagt att vi anställer hellre utlänningar för att de är mycket duktigare att arbeta." Hon fortsätter:

> Jag har hört det, sen så är det inte så att jag går i korridoren varje dag, men jag menar, vi märker ju själva. Men det är klart att dom suger ju ut det bästa av den här personen då som kommer och jobbar här i 11 månader och 29 dagar. Och då har han gjort sitt bästa för att han tror att han ska få fortsätta jobba.

Likt Maria säger Molly att cheferna gör distinktioner mellan arbetare och att de har en föreställning om att människor med utländsk bakgrund har förmågan att arbeta hårdare än personer med svensk bakgrund. Molly talar om att tvätteriet suger ut de arbetare med utländsk bakgrund som erbjuds tillfälliga anställningar. Marias och Mollys berättelser belyser en kontinuitet i chefernas syn på personer med utländsk bakgrund som hårt arbetande, enligt vad kvinnorna uppfattar och förmedlar. Det finns dock en avgörande skillnad i deras berättelser. Maria säger att hon, i likhet med andra kvinnor jag intervjuat som anställdes under 1960- och 1990-talen, fick fast anställning direkt. Det är en kontrast till den situation som Molly beskriver idag, när det i regel är tillfälliga anställningar som erbjuds. Kontinuiteten som går att spåra genom deras berättelser består i en uttalad vilja från arbetsgivaren att anställa arbetare med utländsk bakgrund, samt föreställningar om denna arbetskrafts arbetsförmåga. Förändringen består i vilka anställningsformer dessa arbetare erbjuds.

Leila, som har universitetsutbildning och kom till Sverige under 2010-talet, berättar att hon sökte ett "kontorsjobb" när hon först kontaktade tvätteriet, men fick veta att företaget inte hade några sådana tjänster på orten. Hon tackade först nej till att arbeta där, men efter att ha sökt jobb som motsvarade hennes utbildning utan att bli erbjuden något började hon arbeta på tvätteriet, i vad hon kallar ett "kroppsjobb". "Det betyder du ska inte prata mycket så du kan bara köra maskin", säger Leila. Hon var vikarie under två års tid och säger att hon i början fick anställning för några dagar eller en vecka, sedan en månad och därefter fast: "Men nu jag vet inte, nu det blir annorlunda. […] Vikarierna, de jobbar bara elva månader." Leila kontrasterar sin egen situation, att gå från olika kortare och längre tillfälliga anställningar till fast, mot

villkoren som erbjuds idag. Liksom flera andra kvinnor talar hon om de elvamånaderskontrakt som vikarierna erbjuds, och som i regel inte övergår i fasta anställningar.

Sara kom också till Sverige på 2010-talet. Hon hade ett elvamånaderskontrakt och i likhet med Leila fick hon en fast anställning senare. Båda talar om arbetskamrater som inte erbjuds fasta anställningar efter att deras vikariat har tagit slut. Sara beskriver hur hon ser på arbetsgivarens anställningspraktiker, och nämner kvinnor med utländsk bakgrund:

> Och för kvinnor, om man tänker att vi är många utlänningar, dom kan inte språket och Tvätten utnyttjar dom för att dom kan inte sina rättigheter, och då är det lättare.

Sara beskriver att kvinnor med utländsk bakgrund – dit hon räknar sig själv och hon använder ordet ”vi” – kan utnyttjas av arbetsgivaren. Hon talar också om ”de” som inte, till skillnad från henne själv, talar svenska och som hon menar inte känner till sina rättigheter. I Saras resonemang framstår (vissa) kvinnor med utländsk bakgrund som möjliga för arbetsgivaren att överexploatera. Hon är kritisk till de tillfälliga anställningarna eftersom hon menar att människor ställer upp och jobbar övertid på övertid, för låg lön, när företaget behöver arbetskraft: ”Och inget fast till slut, man ger sitt allt och så får man inget tillbaka av företaget, alltså, det är fel.”

Ett annat exempel på distinktioner som kvinnorna gör mellan olika grupper av arbetare kommer från intervjun med Gunhild, som har jobbat på tvätteriet i flera decennier. Hon pratar om de tidsbegränsade anställningarna och beskriver vilka arbetare som företaget vill anställa, som hon ser det: ”Alltså, nu är vi nästan så att de tar dem från Arlanda och de har knappt ett samordningsnummer, så illa är det.” Hon lägger till att det är hennes personliga åsikt att ”arbetsgivaren väljer att nyttja dem för att de är en svagare grupp”. Att utrikesfödda som befunnit sig i landet under kort tid ofta får anställning i låglöneyrken har belysts i tidigare forskning (se exempelvis Storm 2018). I likhet med Sara, som tycker det är fel att företaget anställer personer med utländsk bakgrund på tidsbegränsade anställningar, uttrycker Gunhild kritik mot att företaget drar nytta av vad hon kallar ”en svagare grupp”.

Detta visas även i hennes, lite tillspetsade, beskrivning av att företaget ”nästan” anställer personer så fort de satt sin fot på svensk mark. Samtidigt talar Gunhild i termer av ”vi” när hon beskriver de anställningspraktiker som arbetsgivaren har, trots att hon är tydligt kritisk till dessa praktiker. Hon distanserar sig dock från företaget genom att säga ”de tar dem från Arlanda”, men hon talar om människorna som hon menar att arbetsgivaren vill anställa som ”dem”. Som Paulina de los Reyes och Masoud Kamali (2005) visat reproduceras de socialt konstruerade kategorierna ”vi” och ”de” genom att ”invandrarskap” konstrueras i motsats till en föreställd ”svenskhet”. Samtidigt som Gunhild uttrycker kritik mot det hon ser som exploatering, gör hon en uppdelning som pekar mot att hon inte ser dessa arbetare som del av samma arbetarkollektiv som hon själv identifierar sig med.

De arbetsvillkor som förenar många av dem som har arbetarklasspositioner på arbetsmarknaden skulle kunna leda till att en solidaritet byggs mellan olika delar av arbetarklassen. Samtidigt kan diskrimineringen på arbetsmarknaden av personer som rasifieras som de Andra leda till att det skapas en klyfta mellan dem och personer som betraktas som svenskar (Neergaard 2018). Neergaard skriver (2018, 23): ”effekterna av diskriminering riskerar att skapa olika erfarenheter av klass och därmed olika klassidentiteter, vilket försvårar för fackföreningsrörelsen i formerandet av ett kollektivt ’vi arbetare’.” I flera av kvinnornas beskrivningar från tvätteriet framstår detta inte bara som en risk, utan som ett faktum.

Kvinnornas berättelser om arbetsgivarens praktiker kan ses som beskrivningar av en exploaterande rasism (Mulinari & Neergaard 2017) som grundar sig i primär rasifiering (Bonacich, Alimahomed & Wilson 2008). I Marias och Mollys berättelser framstår personer med utländsk bakgrund som attraktiv arbetskraft på grund av arbetsgivarens föreställningar om deras arbetsförmåga. Sara talar om andra skäl till att företaget vill anställda personer med utländsk bakgrund och nämner kvinnor som hon menar inte känner till sina rättigheter och de ses som ”flexibel” arbetskraft som arbetar övertid för låga löner.

Exploatering, kontinuitet och förändring

Arbetare är, menar Räthzel, Mulinari och Tollefsen (2014), den grupp som mest direkt påverkas av de nyliberala kapitalistiska produktionsstrategierna, samtidigt som de sällan blir lyssnade på. Genom att utgå från kvinnornas arbetslivsberättelser från tvätteriet har jag i det här kapitlet belyst kontinuitet och förändring i arbetsvillkoren, men också i den exploatering som framkommer i kvinnornas beskrivningar. Av deras berättelser framgår att förbud och övervakning, att bli berövad sitt agentskap genom att betraktas som en siffra och att styras av mål som arbetsgivaren har satt upp är något som gäller arbetare som grupp på tvätteriet. Dessa villkor kan beskrivas som exploaterande i den meningen att de rör kamp om mervärde och arbetarnas tid, där företaget och arbetarna har olika intressen. Kvinnorna är kritiska till arbetsgivarens övervakning och de arbetsvillkor som har gjort arbetet hårdare och mer detaljstyrt, men också till den förskjutning när det gäller inflytande som de menar har skett under åren som de arbetat på tvätteriet. I kvinnornas berättelser återkommer en kritisk syn på hur chefer och arbetsledning agerar, exempelvis att arbetarna inte ses som människor, utan som maskiner.

Kvinnorna framhåller arbetare med utländsk bakgrund som en grupp som är mer utsatt och som därför kan bli föremål för överexploatering. Arbetsgivarens praktiker, så som de framställs i kvinnornas berättelser, när det gäller arbetare med utländsk bakgrund kan förstås som uttryck för en exploaterande rasism, som har sin grund i primär rasifiering. I kvinnornas berättelser visar sig de olika uttryck som den exploaterande rasismen, som riktas mot arbetare med utländsk bakgrund, tar sig. En av dess grunder är föreställningar om att arbetare med utländsk bakgrund är hårt arbetande som mot låg lön kommer att producera mer värde än vad företaget betalar för. Att producera mer värde för företaget än vad man får betalt för ligger i arbetets natur, men arbetare med utländsk bakgrund framställs som att de kan vara ännu mer lönsamma för arbetsgivaren. En förändring som kvinnornas berättelser belyser är att arbetare med utländsk bakgrund numera ofta anställs på tillfälliga kontrakt.

Kvinnorna beskriver villkor som för samman arbetarna på tvätteriet, men också villkor som splittrar. Det finns en spänning i intervjuerna mellan upplevelser av att vara gemensamt exploaterade och uppdelningar inom gruppen arbetare baserat på primär rasifiering, där arbetarna på tvätteriet splittras i olika grupper. Av kvinnornas berättelser framgår det att arbetare som grupp exploateras på tvätteriet, och att primär rasifiering från arbetsgivarens sida gör att vissa arbetare placeras i delar av produktionen som är ”skitiga”, som Maria beskrev arbetet vid det löpande bandet på sorteringen, eller att de anställs på tillfälliga kontrakt, vilket kvinnorna genomgående är kritiska till. Men kvinnorna riktar inte bara kritik mot villkoren på arbetsplatsen, de har också förslag på vad som skulle kunna göras annorlunda. När jag frågade Molly vad hon skulle förändra på tvätteriet om hon skulle få bestämma svarade hon: ”Att vi skulle ha en personalpolitik igen så att man får jobba kvar här. Det skulle förändra mycket.”

Noter

1 Studien inleddes 2019 och är etikprövad. Projektet har fått stöd från Helge Ax:son Johnsons stiftelse och Åke Wibergs stiftelse. Även medel från KK-stiftelsen har bidragit till delar av denna forskning. Jag har dock främst arbetat med det på ofinansierad forskningstid. Tack till Paulina de los Reyes och Mikael Svensson som bidragit med värdefulla kommentarer på en tidigare version av detta kapitel.

2 Eftersom tvätteriet är en industritvätt använder jag ord som industri och fabrik.

3 Av anonymitetsskäl anger jag inte vilket arkiv det gäller och inte heller serienummer. Bland materialet finns bland annat personaltidningar, informationsblad till anställda, fotografier, broschyrer, protokoll (bland annat från en arbetsmiljögrupp, från skyddsronder och från styrelsemöten), minnesanteckningar från möten, jämställdhetsplan, befattningsbeskrivningar och årsbokslut. Det material som har varit av störst intresse för min studie är personaltidningarna och informationsbladen till anställda.

4 Regionarkiv.

5 Regionarkiv.

6 Annonsmaterial. Av anonymitetsskäl anger jag inte var annonsen är publicerad.

7 Siffrorna baseras på en genomgång av de som var anställda vid lönerevisionerna de senaste åren.

8 Den fasta tidsgränsen i LAS, Lagen om anställningsskydd, innebär att för den som varit anställd fler än 360 dagar de senaste tre åren måste arbetsgivaren föra upp namnet på en företrädeslista, som sedan måste följas när anställningar erbjuds. Efter två års total anställning så övergår anställningen i en tillsvidaretjänst. Detta vill en del företag undvika, och ”lasar” därför ut all personal innan de når 361 dagar.

I det avtal som gäller för tvätteriet är det tillåtet att anställa för enstaka dagar, men det finns en begräsning: sex månader efter det första tillfället då en anställning var kortare än en månad, måste följande anställningar gälla minst en månad.

9 Samordningsnummer kan ges till personer som inte är folkbokförda i Sverige och som inte kan få personnummer samt visats i Sverige under kortare tid än ett år (Skatteverket 2020).

10 Under pseudonymen Ruth Cavendish gav hon ut den första utgåvan av boken.

11 De använder även begreppet ”exkluderande rasism” (*exclusionary racism*), som som mer är knutet till att befinna sig i underordnande klasspositioner (Mulinari och Neergaard 2017).

12 Insamlandet av empiri skulle ha avslutats under 2020, men fick avbrytas på grund av coronapandemin. Intervjupersonernas namn är fingerade, och de fick själva välja vilka namn de ville ha. För en person spelade inte namnet någon roll och jag gav henne namnet Maria.

13 Av hänsyn till kvinnornas anonymitet anger jag inte det exakta antalet anställningsår.

14 Länderna anges inte med hänsyn till kvinnornas anonymitet.

15 I intervjucitaten i kapitlet har jag gjort smärre redigering av småord och språk för att underlätta läsbarheten.

16 Jag planerade att under 2020 besöka tvätteriet tillsammans med tolkar som kan några av de många språk som talas på tvätteriet, men på grund av coronapandemin kunde inte detta genomföras.

Referenser

Acker, J. (2006) ”Inequality regimes. Gender, class and race in organizations”, *Gender & Society* 20(4):441–464.

Behtoui, A. & Neergaard, A. (2017) ”Arbetslivet, etnicitet och ’dom andra’”. I M. Bengtsson & T. Berglund (red.) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Berglund, T. (2008) ”Klass och arbete”. I M. Oskarson, M. Bengtsson & T. Berglund (red.) *En fråga om klass – levnadsförhållanden, livsstil, politik*. Malmö: Liber.

Bergman, P. (2009) *Kvinna bland stålmän*. Lund: Arkiv.

Bonacich, E. (1972) ”A theory of ethnic antagonism: The split labor market”, *American Sociological Review* 37(5):547–559.

Bonacich, E., Alimahomed, S. & Wilson, J.B. (2008) ”The racialization of global labor”, *American Behavioral Scientist* 52(3):342–355.

de los Reyes, P. & Mulinari, D. (2005) *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämlikhetens landskap*. Malmö: Liber.

de los Reyes P. & Kamali, M. (2005) ”Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering”. I P. de los Reyes & M. Kamali (red.) *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. SOU 2005:41. Stockholm: Fritzes.

Glucksmann, M. (2012) ”Reflecting on ’Women on the line’: Continuities and change in women’s work”, *International Labour and Working-class History* 81:168–173.

Glucksmann, M. (Ruth Cavendish) (1982/2009) *Women on the line*. London & New York: Routledge.

Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2017) ”Flexibilitet och nya bemanningsstrategier”. I M. Bengtsson & T. Berglund (red.) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
Hörnqvist, M. (2019) ”Klasstruktur och arbetets organisering”. I Å. Sandberg (red.) *Arbete & välfärd: Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur.
Kjellberg, A. (2019) ”Den svenska partsmodellen utmanad – facket, arbetsgivarna och lönebildningen”. I Å. Sandberg (red.) *Arbete & välfärd: Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur.
Knocke, W. (1986) *Invandrade kvinnor i lönearbete och fack. En studie om kvinnor från fyra länder inom Kommunal- och Fabriksarbetareförbundets avtalsområde*. Stockholm: Arbetslivcentrum.
Knocke, W. (1990) ”How to be a woman, a worker, and an immigrant”, *International studies of management and organization* 19(4):77–103.
Knocke, W. (1994) ”Kön, etnicitet och teknisk utveckling”. I C-U. Schierup & S. Paulson (red.) *Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik*. Stockholm: Carlssons.
Kvist, E. (2006) *Stormarknadens nya maktordningar. Från kassörskor och butikschefer till (o)demokratiska arbetslag*. Umeå: Umeå universitet.
Larsdotter, F. (2017) *Sjuk av jobbet? En klass- och könsanalys av relationen mellan arbete och hälsa*. Stockholm: LO.
Marx, K. (1867/1970) *Kapitalet*. Första boken. Staffanstorp: Bo Cavefors/Clarté.
Miles, R. (1982) *Racism and migrant labour*. London: Routledge & Kegan Paul.
Miles, R. (1993) *Racism after ”race relations”*. London: Routledge.
Molina, I. (1997) *Stadens rasifiering. Etnisk boendesegregation i folkhemmet*. Uppsala: Uppsala universitet.
Mulinari, D. & Neergaard, A. (2004) *Den nya svenska arbetarklassen. Rasifierade arbetares kamp inom facket*. Umeå: Boréa.
Mulinari D. & Neergaard, A. (2017) ”Theorising Racism: Exploring the Swedish racial regime”, *Nordic Journal of Migration Research* 7(2):88–96.
Mulinari, P. (2007) *Maktens fantasier och servicearbetets praktik – arbetsvillkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö*. Linköping: Linköpings universitet.
Mulinari, P. (2019) ”Weapons of the poor: Tipping and resistance in precarious times”, *Economic and Industrial Democracy* 40(2):434–451.
Neergaard, A. (2018) *Klassamhällets rasifiering i arbetslivet*. Stockholm: Katalys.
Ohlsson, B. (2008) *Vi som stannade på Volvo – en etnologisk studie om äldre bilindustriarbetares arbetsliv och framtidsplaner*. Göteborg: Arkipelag.
Roediger, D.R. (1991/2007) *The wages of whiteness. Race and the making of the American working class*. London & New York: Verso.
Räthzel, N., Mulinari, D. & Tollefsen, A. (2014) *Transnational corporations from the standpoint of workers*. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
Schierup, C-U. (1994) ”Etnicitet och arbete – studier från en svensk bilfabrik”. I C-U. Schierup & S. Paulson (red.) *Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik*. Stockholm: Carlsson.
Schierup C-U., Paulson, S. & Ålund, A. (1994) ”Den interna arbetsmarknaden – etniska skiktningar och dekvalificering.” I C-U. Schierup & S. Paulson (red.) *Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik*. Stockholm: Carlssons.

Skatteverket (2020). https://www.skatteverket.se/privat/skatter/internationellt/bosattutomlands/samordningsnummer.4.53a97fe91163dfce2da80001279.html, hämtad 2020-11-03.

Sohl, L. (2014) *Att veta sin klass. Kvinnors uppåtgående klassresor i Sverige*. Stockholm: Atlas akademi.

Storm, P. (2018) *Betydelsen av kön och hudfärg i äldreboendets vardag under olika organisatoriska villkor.* Stockholm: Stockholms universitet.

Svensson, M. (2019) *Hur klass gör skillnad. Klasspositionens betydelse för rasistiska och negativt särskiljande praktiker.* Uppsala: Uppsala universitet.

Sörensdotter, R. (2008) *Omsorgsarbete i omvandling. Genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten.* Göteborg & Stockholm: Makadam.

Thörnquist, A. (2014) ”Mångfaldens retorik och arbetets praktik. Konkurrensutsättning och jämställdhet i hemtjänsten”. I P. de los Reyes (red.) *Inte bara jämställdhet. Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. SOU 2014: 34. Stockholm: Fritzes.

Wallerstein, I. (1997/2004) ”Kapitalismens ideologiska spänningar: Universalism kontra rasism och sexism”. I É. Balibar & I. Wallerstein *Ras, nation, klass*. Göteborg: Daidalos.

Yazdanpanah, S. (2013) ”Den ojämlika jämställdheten – om arbetarkvinnors minskade möjlighet till jämställdhet i Sverige”. I O. Fumarola Unsgaard & K. Thorasdotter (red.) *Den feministiska utmaningen. Mot en jämställd arbetsmarknad*. Stockholm: Premiss.

Övrigt material

Annonsmaterial från tvätteriet
Arkivmaterial från regionarkiv

KAPITEL 4

Sjuksköterskors erfarenhet av vardagsrasism

Rebecca Selberg

Inledning

Helena är chef över en kirurgavdelning. Hon är stolt över att arbetsstyrkan hon basar över har sådan mångfald av nationaliteter. Djupt upprörd över högerextrema valframgångar identifierar hon sig som antirasist. Men nästa gång hon rekryterar, då kommer hon att anställa en svensk sjuksköterska, det har hon bestämt. ”Det måste vara lite lugn och ro här nu”, säger hon. Sjuksköterskor som bryter det minsta lilla får nämligen ofta problem med patienterna, eller med läkarna, eller med sköterskekollegor, enligt hennes erfarenhet. När ekonomin är ansträngd ökar kraven på smidiga arbetsprocesser, och därför finns inte utrymme för mer ”mångfaldstänkande” på avdelningen just nu, förklarar Helena.

Trots att Hanin har fått gå ner i lön trivs hon bättre som sjuksköterska inom slutenvården än som undersköterska i den kommunala omsorgen, för hon känner sig mer uppskattad av patienterna och skyddad från vårdtagares rasism av kollegorna och av själva platsen i sig. Inom hemtjänsten upplevde hon återkommande rasism från vårdtagarna, ibland i sådan utsträckning att hon blev rädd. ”Här är det jag som bestämmer, och det vet patienterna”, säger hon – ingen ger henne problem, ”trots min slöja”.

Azime är sjuksköterska på en medicinavdelning och hon försöker bekämpa vardagsrasism på ett ”diskret” sätt. Att uttrycka sig klart och tydligt mot sexism är inga problem på en kvinnodominerad arbetsplats, säger hon, men att påpeka att en kollega bör fundera över sitt ordval

för att inte låta rasistisk är värre. Då gäller det att vara smart med hur man trycker tillbaka rasism. På samma sätt försöker Sissi skydda såväl kollegor som patienter från rasism, genom att vara ”smart” och ”diskret”.

Exemplen ovan, hämtade från två omgångar av fältarbete på tre svenska sjukhus (2006–2011 och 2018), är glimtar av de komplexa och ibland motsägelsefulla positioner och erfarenheter som sjuksköterskor hanterar inom den offentliga sjukvården. I detta kapitel kommer jag att utforska vardagsrasism (begreppet introducerades av Philomena Essed 1991) och de rasifierande praktiker som skapar och återskapar rasism inom organisationer (Joan Ackers begrepp, 2006) inom sjuksköterskors arbete. Rasifierande praktiker kan vara organiseringsprocesser som rekrytering och lönesättning – men också informella interaktioner mellan anställda och mellan arbetsgivare och underordnade. Av just det skälet, att rasifierade praktiker finns i organisationens praxis liksom i utbyten mellan anställda, är det viktigt att rasism utforskas som en vardaglig aspekt av livet på arbetsplatser (Acker 2006, 448 ff.). Jag analyserar specifikt hur ojämlikhet baserad på rasistiska föreställningar och strukturer formar arbetsprocesser och arbetsvillkor för sjuksköterskor, som utgör en stor del av den offentliga sektorns anställda.

De exempel som jag lyfter fram använder jag för att illustrera tre aspekter av vardagsrasism och rasifierande praktiker i yrkessammanhang. Den första är att yrken i sig kan ses som rasifierade. Den andra är att inkludering i en yrkesgemenskap kan ge visst skydd mot rasism. Den tredje är att dessa två aspekter kräver att de anställda utför en ständig balansakt, något som samtidigt gör att rasismen inom yrket, inom organisationen och i samhället i stort inte benämns.

Sociologen Eduardo Bonilla-Silva (2010) skriver att rasismen i det omgärdande samhället alltid smyger sig in på arbetsplatserna, ungefär som dålig luft gör om vi öppnar ett fönster. Bonilla-Silva hävdar att ojämlikheter byggda på föreställningar om ”ras” eller etnicitet på en arbetsplats formar sociala hierarkier och får rent kroppsliga effekter, i form av såväl uppfattningar om vilka kroppar som ska göra vad (inta vissa positioner och professioner) som normaliseringen av de ojämlikheter som finns på arbetsplatserna. Rasism kan ur det här perspektivet ses som en social, kulturell och politisk praktik som utifrån godtyckliga kriterier skapar vad som ser ut att vara orubbliga distinktioner mellan

människor och grupper, vilka påverkar fördelningen av resurser, möjligheter och arbete (Jonsson & Behtoui 2013). Den förekommer i olika former och med olika argument. Den behöver analyseras i sin samhälleliga och institutionella kontext.

Joan Acker (2006, 443 ff.) konstaterar i sin diskussion om ojämlikhetsregimer att rasism skapas och återskapas på arbetsplatser genom praktiker, processer, handlingar och tolkningar som resulterar i och återskapar ojämlikheter baserade på ”ras” eller etnicitet. Det kan bestå i allmänna krav på arbetstagarna vad gäller kvalifikationer, språkkunskaper eller livsstil; det kan bestå i lönesättning och rekryteringsprofiler eller för den delen informella interaktioner. Det här sättet att tänka kring rasism, att den utgörs av praktiker som oftast sker i det vardagliga, är kopplat till tidigare feministiska förståelser av ”vardagen som problematisk” i betydelsen att interaktioner på mikronivå alltid påverkas av de omgivande och mer övergripande maktrelationerna i samhället (Essed 1991; Smith 1987). Philomena Essed är en av flera postkolonialt influerade feministiska forskare som har utforskat och teoretiserat om vardagen som en arena för ”systematiska, återkommande och bekanta praktiker” av rasism (Essed 1991, 3). Essed definierar rasism i vardagen som återkommande rasistiska uttryck och handlingar som skjuts in i bekanta situationer och praktiker. Essed har fokus på individen och utforskar vardagliga uttryck för rasism som ”ideologiskt genomsyrade fördomar” (1994, 44). Fördomar definierar hon i enlighet med Blumer (1958) som kognitiva komponenter av gruppdifferentiering, som baseras på känslor av överlägsenhet, att vara berättigad och att ha rätt, samt på rädsla. Gruppdifferentieringar erkänns inte nödvändigtvis som rasism, och oavsett om de erkänns eller inte så handlar enligt Essed vardagsrasism inte om individer som är eller inte är rasister. Esseds definition av begreppet ”vardagsrasism” är också den definition jag använder mig av när jag i detta kapitel analyserar sjuksköterskors erfarenheter av rasism på arbetet.

Acker diskuterar det hon beskriver som ”rasifierande klasspraktiker” på arbetsplatser och använder sitt regimbegrepp för att diskutera hur dessa praktiker uppstår och upprätthålls. Hon påpekar att medan klass för det mesta förstås som en legitim form av ojämlikhet (kanske, menar Acker, för att ett klasslöst samhälle just nu betraktas som otänkbart,

2006, 453) så uppfattas öppet rasistiska attityder oftast som mindre acceptabla. Fördomar och känslor av antipati ses dock oftast inte som rasism av den individ som uttrycker dem (Bonilla-Silva 2010). Essed förklarar att eftersom explicit rasism oftast betraktas som omoralisk kräver uttryck för och handlingar förknippade med fördomar ett ”flexibelt användande av rationella argument som ett försvar av specifika attityder om en annan grupp” (1991, 45). Vardagsrasism består alltså inte i enskilda handlingar utan i upprepning; precis som att ”vardagen” definieras som det som ständigt upprepas blir vissa former av rasistiska uttryck vardagsrasism därför att de är ständigt återkommande. Men eftersom uttryckssätten varierar är det omöjligt för den som utsätts att veta hur rasismen kommer att te sig i en given situation – även om det är upprepningen som gör handlingen till något vardagligt för både dominerande och underordnade grupper (Essed 1991, 288).

Jag analyserar i detta kapitel sjuksköterskors erfarenheter av rasism inom sjukvården. Syftet är att ge exempel på hur den institutionella nivån länkas samman med vardagliga utbyten på ett sätt som legitimerar och återskapar maktasymmetrier i mänskliga möten. Jag vill också visa hur vardagsrasismen bjuds motstånd genom lika vardagliga handlingar, som måste upprepas av antirasister med samma flexibilitet som utmärker vardagsrasismen.

Rasism och sjukvård

Rasism i organisationer upprätthålls genom olika sorters praktiker, och kvarstår trots ”sofistikerad policyutveckling” (Healy m.fl. 2011, 467) och trots att stora delar av arbetsmarknaden, som den offentliga sektorn, inte hade kunnat fungera om det inte vore för kvinnor och invandrade arbetare. I Sverige finns det ett statistiskt samband mellan att vara utlandsfödd och att må sämre – och det har att göra med levnadsvillkoren i Sverige (så kallade postmigrationsfaktorer). År 2019 konstaterade Folkhälsomyndigheten att utlandsfödda har delvis sämre hälsa och generellt sämre livsvillkor (Folkhälsomyndigheten 2019). Enligt en rapport från Stockholms läns landsting (SLL 2014) har utlandsfödda kvinnor nästan dubbelt så hög risk att rapportera en sämre självskattad hälsa jämfört med kvinnor födda i Sverige. Förklaringen, enligt båda

rapporter, är exkluderingsmekanismer i samhället i stort, inte minst vad gäller möjligheten att få en stabil inkomst. Den stress som det ger att behöva ”kämpa för att klara av vardagliga behov ökar risken för ohälsa bland kvinnor” (SLL 2014, 2).

En grupp folkhälsovetare har i en studie visat att personer som upplevt diskriminering avstår från att söka vård, oavsett ålder, utbildningsnivå och hälsostatus (Wamala m.fl. 2007). Vidare finns det skillnader mellan hur olika grupper behandlas av sjukvården. Under 1970-talet fanns inga belagda samband mellan sannolikheten för perinatal död (att ett barn avlider strax före, under eller efter förlossningen) och moderns socioekonomiska status eller etnicitet. På 1990-talet kunde dock forskning visa att kvinnor från Afrika söder om Sahara i högre utsträckning än andra förlorade sina barn under förlossningar i Sverige (se t.ex. Essen m.fl. 2003). Studier har visat att utlandsfödda mer sällan än infödda (personer födda i Sverige; ”utlandsfödda” och ”infödda” är de termer som används i den offentliga statistiken) får tillgång till breda behandlingsarsenaler när de drabbas av hjärtsjukdomar (Socialstyrelsen 2008). Kommunikationsproblem mellan invandrade patienter och vårdpersonal förklarar varför utlandsfödda personer med höftledsproblem mår sämre än infödda såväl före som efter sin operation (Krupic m.fl. 2013). Personer födda utomlands tenderar att lita mindre på sjukvården, och de känner sig mindre nöjda med den information de får och med de medicinska behandlingarna. Att det finns skillnader i hur effektiv svensk sjukvård är när det gäller att behandla olika patientgrupper lika är alltså tydligt.

Det finns gott om studier om så kallad tvärkulturell kommunikation inom vården, och många av dem fokuserar på sjuksköterskors kommunikationskompetens. Dessa studier tenderar att utgå från en problemformulering som handlar om den ”kulturkompetens” som sjuksköterskor antas behöva besitta för att kunna hantera ”invandrarpatienter” (Salmonsson 2014, 68). Lisa Salmonsson konstaterar i en översikt över litteraturen att studierna ofta betonar behovet av förbättrad kommunikationskompetens, behovet av tolkar eller mer generellt effekten av ”kultur” på olika former av interaktion mellan vårdgivare och patienter. Enligt Salmonsson lyfter den här typen av litteratur ofta fram patienter med ”invandrarbakgrund” som en utmaning (Salmonsson 2014, 69).

Det finns ett antal svenska studier som utforskar rasism inom sjukvårdens arbetsplatser. En av dem är Håkan Jönsons artikel (2007) om vårdtagares rasism mot anställda inom äldreomsorgen. Personalen inom äldreomsorgen har en mer etniskt blandad sammansättning än sjuksköterskor anställda på sjukhus. Jönson beskriver i sin artikel den spänningsfyllda maktrelationen mellan personal och vårdtagare. Å ena sidan är rasifierad vårdpersonal i en underordnad position i den etniska hierarkin – å andra sidan befinner de sig ofta i en reellt överordnad position gentemot institutionaliserade och sårbara vårdtagare. Forskare har beskrivit det som ett möte mellan två sårbara grupper (Eliasson 1995, citerad i Jönson 2007, 81). Jönson visar att rasism riktad mot omsorgspersonal är vanligt, men att krav som grundar sig i rasism (till exempel att få slippa bli omhändertagen av en person som inte uppfattas som ”svensk”) kopplas ihop med vårdtagares rätt till integritet. Rasismen bemöts med pragmatism, enligt Jönson. Pragmatismen härrör ur en syn på vårdtagarnas rasism som en effekt av deras hälsotillstånd – en form av patologisering. Samtidigt ställs krav på vårdgivarnas professionalism: de förväntas tåla ett visst mått av såväl verbalt som fysiskt våld eftersom det ses som ett utslag av vårdtagarnas ohälsa. Att bli upprörd eller göra motstånd mot rasism betraktas, visar Jönson, som bristande professionalism.

Akhavan och Karlsen undersökte i en artikel (2013) hur patienter och läkare själva förklarade varför utlandsfödda patienter inte fick lika god vård som infödda. De visade att det fanns en osäkerhet från båda hållen när utlandsfödda sökte vård; såväl vårdpersonalen som patienten kände sig osäkra på kommunikationen och den andra partens fattningsförmåga. Läkarna och patienterna betraktade ojämlika hälsoutfall som huvudsakligen grundade i antingen strukturella villkor eller kulturella villkor och beteenden. Båda grupperna betonade bristande kommunikation som en viktig faktor, och båda identifierade ett behov av ökade kunskaper om å ena sidan olika patientgruppers behov, å andra sidan den svenska sjukvårdens praktiker.

Sjuksköterskans roll i vården

Medan läkaryrkets arbetsprocesser har präglats av en betoning av neutralt avstånd och objektiva och systematiska, likformiga bedömningar (Davies 1996, 672), har sjuksköterskornas yrke snarare präglats av en medierande position inom arbetsorganisationen. Det är sjuksköterskor som utför de rutinartade sysslor som syftar till att notera och vidarebefordra faktiska omständigheter kring den vårdsökande personen, och sedan förädlar dessa omständigheter till för sjukvården relevanta kategoriseringar och begrepp så att patienten kan bedömas professionellt (eller ”vetenskapligt”) av läkarna. Det är ofta sjuksköterskor som först möter patienten, det är sköterskor som överser och utför mycket av omvårdnaden av patienter, liksom det är sjuksköterskor som möter anhöriga och medlar i kontakten mellan olika aktörer (till exempel olika läkare eller annan inblandad vårdpersonal) och instanser (som exempelvis hemkommunen, särskilt boende eller dylikt).

I Sverige har sjuksköterskeyrket traditionellt dominerats av vita, etniskt svenska kvinnor (Selberg 2012). Även om yrkets sammansättning har ändrats något de senaste åren stämmer detta fortfarande i hög utsträckning, och sjuksköterskekåren är långt mer homogen än läkarkåren och undersköterskegruppen. Detta faktum utmanar Essed och Goldbergs (2002) påstående att så kallad kulturell kloning, tendensen att rekrytera och välja in människor som liknar de som redan är ”inne” och som uppfattas tillhöra ett dominerande ”vi”, förstärks högre upp i statushierarkier.

En förklaring till yrkets sociala sammansättning står att finna i hur professionen utvecklades. Sjuksköterskeyrket etablerades under 1860-talet och sprang då ur den borgerliga ”filantropiska maternalismen” (Emanuelsson 1990, 59 f.), som påbjöd att kvinnor ur de övre skikten skulle tillföra samhället kvinnliga egenskaper och erfarenheter genom exempelvis välgörenhet. Det borgerliga hemmet och familjen skulle stå modell för samhällets institutioner, och sjuksköterskornas uppgift var att respektera den medicinska hierarkin och sin egen relativa underordning, skapa ordning och reda inom sjukvården samt ansvara för upprätthållandet av rutiner och gränser inom organisationen. När yrket etablerades i Sverige var det med ambitionen att utifrån kristna

ideal bereda medelklassens kvinnor möjlighet att tjäna nationen och samtidigt förbättra sjukvården på sätt som kunde kväsa den gryende socialistiska rörelsen (Selberg 2021). Till sjuksköterskeutbildningarna antogs endast ogifta kvinnor som haft åtta års skolgång, och vid till exempel den ledande utbildningen på Sophiahemmets skola ställdes också krav på att de skulle vara protestanter. Yrkesföreningarna undvek i stor utsträckning att driva frågor om löner och arbetsförhållanden, eftersom de inte ville associeras med arbetarrörelsen (Bohm 1961). Först vid slutet av 1930-talet, då sjukvårdsbiträdena hade börjat organisera sig fackligt och driva fram kollektivavtal, började sjuksköterskornas fackliga kamp formeras.

Professionens historia präglas alltså av ett slags könat och rasifierat medelklasshabitus som betonat disciplin, gränshållande och respekt för rangsystem (Gamarnikow 1972). Jag har i min forskning beskrivit detta som en form av normativ femininitet (Selberg 2012) som sedan sjuksköterskeyrkets formering under 1860-talet bidragit till att forma yrket och dess utövare.

Vardagsrasism i sjuksköterskeyrket

Analysen i detta kapitel bygger på två perioder av fältarbete på tre svenska sjukhus och intervjuer med 22 sjuksköterskor. Den första perioden (2006–2011) utmynnade i en avhandling om relationen mellan normativ femininitet och nya styrmekanismer inom svensk sjukvård (framför allt *new public management*). Jag intervjuade då 18 sjuksköterskor, flera av dem i två omgångar. Parallellt med intervjuerna genomförde jag observationer på åtta avdelningar i sammanlagt cirka 150 timmar. Intervjuerna var semistrukturerade och följde en intervjuguide som framför allt fokuserade på arbetsprocesser, upplevelser av arbetsvillkor och stress samt erfarenheter av och föreställningar om kompetenskrav. Under den andra perioden (2018–2019) intervjuade jag fem sjuksköterskor och en avdelningschef på tre olika sjukhus. Intervjuerna var också här semistrukturerade och följde en intervjuguide som fokuserade på frågor om sorti, protest och lojalitet mot bakgrund av sjuksköterskors benägenhet att ofta byta arbetsplats. I båda omgångarna varade intervjuerna mellan en och en och en halv timme och spelades in.

Att prata rätt: förväntningar på den ideala sjuksköterskan

En nyckelkompetens inom sjuksköterskeyrket har alltid varit kommunikation. Det är sjuksköterskor som ges (och tar) ansvaret för att förmedla kunskap, resultat och regler mellan personal med medicinsk kompetens, sjukvårdsbyråkratin, patienter, anhöriga och andra inblandade parter. Sjuksköterskor har på så sätt en nyckelroll som organisationens ansikte både utåt och inåt, och som ett slags medlare mellan olika positioner. På många sätt är sjuksköterskornas arbete mer *front stage* än till exempel läkarnas, eller för den delen städpersonalens eller chefernas (Goffman 1959).

Helena var avdelningschef för en kirurgavdelning, och i sin intervju 2008 talade hon mycket om kommunikationen som både en styrka och en svaghet bland avdelningens sjuksköterskor. Hon beskrev de spänningar som kunde uppstå anställda emellan och mellan patienter och sjuksköterskor när den ena parten bröt på ett annat språk. Kommunikation sågs på avdelningen som en viktig kompetens och lyftes ofta fram för att definiera sjuksköterskors förmågor – eller brister. Språkförbistring kan leda till att vårdpersonal undviker att interagera med personer med annat modersmål; sådana strategier har bland annat lett till att invandrade patienter fått mindre uppmärksamhet och hjälp än andra (Pergert m.fl. 2007). Men den intervjuade avdelningschefen Helena menade att sådana strategier ibland var ett uttryck för rasism. Vid flera tillfällen under flera intervjuer återkom Helena till problemet med kommunikationssvårigheter anställda emellan och mellan anställda och patienter. Ofta fick hon säga åt kollegor att anstränga sig mer för att förstå den som bröt på ett annat språk, och ibland fick hon säga till den som bröt att försöka tala långsammare. Forskning indikerar att det i Sverige finns en låg tolerans för att bryta på ett annat språk. Medan de flesta är öppna för att lyssna på olika svenska dialekter är färre beredda att acceptera när människor talar med brytning (de los Reyes & Wingborg 2002, 23).

Också i den politiska debatten har språkkunskaper stått i centrum de senaste decennierna, inte minst när det gäller integration på arbetsmarknaden. Det speglar dels förändrade krav på arbetskraften efter 1990-talets strukturomvandling, dels förändrade diskurser om vad som utgör anpassning och inlemmande (Schierup 2006, 49). Viljan att

acceptera brytningar har varierat över tid, men ska också förstås som ett uttryck för olika typer av hierarkiska relationer och arbetsdelningar. På det sjukhus där Helena arbetade var brytningsfri svenska framför allt ett krav som ställdes på sjuksköterskorna – inte på läkarna:

> Om det kommer en doktor hit och ingen fattar ett skit av vad han säger, då har vi ingen chans. Men om det är en doktor som inte förstår en av våra sjuksköterskor, då är det en katastrof direkt. Då kommer dom till mig, ringer mig, då har dom åsikter om det, och jag ska sitta med på ronden, jag måste få ordning på den här personen och se till att hon talar tydligt och allt det här. Om det var en läkare – aldrig. Aldrig. Alltså aldrig. Inte här, i alla fall. Så det är väldigt ojämlikt. Och då tänker jag att om jag gör det jag förväntar mig att dom ska göra – att om det är en doktor som sköterskorna inte förstår då förväntar jag mig att doktorerna ska hjälpa den personen och sen hjälpa sköterskorna med det. [Men det] gör de inte. Nej, nej, nej, nej. Aldrig. Det är en enorm skillnad. … Men om nån klagar här [på en sköterska som bryter], då känner jag ansvar för henne, för jobbet, att det ska funka, du måste kunna kommunicera, och om du inte vet hur, då får jag hjälpa dig. Du lyssnar och du anstränger dig. Ibland måste du kolla så att personen verkligen fattat.

Citatet fångar de skilda krav och förväntningar som finns på olika yrkesgrupper inom en och samma organisation. Sjuksköterskor som bröt på andra språk berättade i sina intervjuer att patienter kunde klaga trots att de förstått utmärkt väl vad som sagts – de uppskattade bara inte, och litade inte på, när sjuksköterskor talade med brytning. Helena bekräftade detta och beskrev att utländska brytningar ständigt var en källa till oro och spänning, också mellan kollegor. Ofta tolkades en bruten svenska som tecken på inkompetens – ”de tror att [den som bryter] inte förstår eller kan” – även om det aldrig kom något formellt klagomål på slarv eller fel. Kataryna, som flyttat till Sverige som vuxen, uttryckte i en intervju 2011 att hon kände sig tvungen att ”vara försiktig och visa att jag kan” eftersom patienter ”inte brukar lita på” henne. Hon förstod att hennes brytning kunde skapa osäkerhet – men hon hade

30 års erfarenhet i yrket och sörjde att hon inte längre kunde ”skämta och skratta” med patienter som hon kunnat i det land hon växte upp i.

Jag frågade några år senare (2018) en avdelningschef på ett annat sjukhus om hon kände igen bilden som Helena och Kataryna hade målat upp i intervjuerna 2011. Hon sa:

> Jag tycker inte det blir några direkta slitningar [av stor mångfald]. Nu har jag ju finsk härkomst så jag är ju också av en annan etnisk bakgrund, fast det inte syns. Men jag tycker bara det är positivt, det tillför saker, det blir intressanta diskussioner, man pratar om mat och kultur och man har en annan förståelse för patienterna. Man kan ge tolkhjälp och – nä, det är bara positivt. Men visst, jag kan känna att sjukvården är ganska hård vad det gäller förståelse. Man ska kunna prata flytande svenska, det är liksom ett krav. Och du ska kunna skriva perfekt svenska och gör du inte det så har man det lite tuffare. Och det finns inte riktigt nån förståelse för eller acceptans att det behöver kanske inte vara fullständigt korrekt språkligt, bara du kan göra dig förstådd och du förstår, men det har vi haft en del diskussioner om: ”Hon fattar inte”, ja men då får du ju fråga henne. Har du säkerställt att hon inte förstår, eller hon kanske bara inte gör precis som du tycker att man ska göra? Det kan jag känna, att sjukvården är hård där.

Helena uppfattade att hårdheten inte drabbade lika. Om en läkare tyckte att en sköterska bröt kunde det hända att hen ringde till Helena för att klaga. Men när det var läkare som bröt hade sjuksköterskor ingen möjlighet att klaga. Konflikter om kommunikation speglade således skillnader inte bara vad gällde etnicitet utan också klass, status och inflytande. Läkarna förväntades inte bära kommunikationen inom organisationen; det var sjuksköterskornas ansvarsområde. En sjuksköterska som inte förstod en läkare var en icke-händelse, men en läkare som inte förstod en sjuksköterska beskrevs som en organisatorisk katastrof. Helena försökte hantera detta på ett pragmatiskt sätt: det gäller att få arbetsprocessen att fungera, och alla borde anstränga sig för att se till att arbetet går så smidigt som möjligt. Hon hade själv ingenstans att vända sig när konflikter av det här slaget uppstod. Samtidigt var Helena övertygad om att det hon kallade mångfald var bra och nyttigt

för organisationen. Hon hade medvetet rekryterat sjuksköterskor med olika bakgrunder av just den anledningen. Samtidigt hade hon bestämt sig för att nästa rekryteringsärende, ”då blir det en svensk”:

> Ibland säger jag till mig själv: Okej, inga mer nationaliteter nu. Vi måste ha lite ordning. Multikulturalism är jättebra, jag ser det som en av styrkorna på den här avdelningen. Samtidigt skapar det problem. Och det är inte dom här människorna då, om du förstår vad jag menar, utan det är dom andra som inte accepterar dom. Om du inte pratar perfekt svenska – alltså det är väldigt låg tolerans vad gäller språket. … Jag har sett tendenser till mobbing där. Så nu när jag behöver anställa en ny sköterska så vill jag bara ha nån som har energi och är glad och liksom jordnära. Så det är det jag letar efter den här gången.

Boogaard och Roggeband (2010) lyfter fram intersektionella perspektiv som viktiga i organisationsanalyser därför att de bidrar till en mer komplex förståelse av hur grupper kan agera i en organisation, där strategier kan få olika utfall för olika grupper. Helena hade använt sin position för att främja det hon såg som en ökad mångfald på avdelningen, och hennes berättelse visar att individers agerande kan få stor betydelse: kirurgavdelningen hon basade över hade en långt mer heterogen arbetsstyrka än många andra avdelningar på sjukhuset, inklusive kirurgavdelningen i korridoren intill. Men Helenas berättelse visar också på trögheten i inkluderings- och exkluderingsprocesser kopplade till ”ras” eller etnicitet, som inte enkelt följer av en ökad närhet mellan rasifierade minoriteter och majoritetsgrupper. Konflikter med rasistiska undertoner kan överleva också när de inte legitimeras av chefer eller andra på maktpositioner inom organisationen. Helenas beslut att (i strid med diskrimineringslagstiftningen) på förhand exkludera utlandsfödda sökande öppnar också upp för diskussioner om komplexiteten i organisationsprocesser som återskapar rasistisk exkludering. Helena förklarade sitt beslut med behovet av lugn i personalgruppen, som var hårt drabbad av nedskärningar och arbetsintensifiering (Selberg 2013). Hon uppfattade att det inte fanns utrymme för de konflikter som uppstått – spänningar inom personalgruppen, spänningar mellan olika yrkesgrupper och klagomål

från patienter. I den slimmade vårdorganisationen fanns inte resurser för att i praktiken följa den mångfaldsstrategi som Helena var anhängare av.

Vidare fungerar Helenas berättelse som en illustration över hur vardagsrasism kommer till uttryck i att kraven på språkkunskaper varierar med position och status. Vi kan också ana i hennes berättelse att klass påverkar möjligheten till kollektiv mobilisering av vardagsrasism på en arbetsplats.

Intervjun med Helena illustrerar vikten av att se att frågor om rasism berör hela organisationen, inte bara dem inom organisationen som drabbas av rasismen. Det finns ett stort behov av att höra rasifierades röster i organisationsforskningen, men som Frankenberg (1994) konstaterat är rasism ett relationellt fenomen, inte ett fenomen som enbart rör de som drabbas. Problemet var enligt Helena de ”svenska” sjuksköterskornas rasism – men de som drabbades av hennes lösning var jobbsökande rasifierade sjuksköterskor. På så sätt bidrog Helena till exkluderingen av rasifierade personer från den svenska arbetsmarknaden. Hur personer på beslutsfattande positioner, grindvakter, agerar har betydelse för hur en ojämlikhetsregim förändras eller återskapas, men de agerar inte i ett vakuum: förändring kräver resurser, och om det är knappt med resurser ökar risken för att ojämlikhetsregimens drag cementeras. Liksom i Håkan Jönsons studie (2007) om äldreomsrorgen fick pragmatismen – behovet av att hålla organisationen flytande och arbetet löpande – prioritet.

I detta stycke har jag visat några exempel på sjuksköterskeyrkets rasifiering. Med detta menar jag sjuksköterskeyrkets specifika plats inom sjukvården och dess betydelse för hur rasism erfars och återskapas. Jag hävdar att förståelsen av vardagsrasismens uttryck och effekter inom ett arbete eller i en arbetsorganisation fördjupas när analysen tar hänsyn till saker som ett yrkes organisatoriska position och historiska framväxt.

Sjuksköterskan: överordnat underordnad

Många av de sjuksköterskor jag intervjuade hade erfarenheter av arbete inom hemtjänsten. Flera nämnde att det arbetet är mer utsatt än arbetet på vårdavdelning, inte minst vad gällde rasistiska påhopp. Jag träffade

Hanin när jag gjorde fältarbete på ett sjukhus 2011, och hon hade gått ner i lön när hon bytte arbete från undersköterska i den kommunala hemtjänsten till sjuksköterska på kirurgavdelning. Hon tyckte arbetet var stressigare nu, med mer ansvar och högre tempo. Ändå trivdes hon mycket bättre på sjukhuset. Dels för att hennes arbetsuppgifter var roligare, dels för att hon kände sig bättre behandlad, mer respekterad. Hon hade aldrig upplevt rasism från kollegor, sa hon, däremot från patienter – men bara när hon arbetade i hemtjänsten:

> När jag jobbade som undersköterska och man gick hem till patienter – det är inte som på sjukhuset. När du är i deras hem, då tvingas du höra allt dom säger – jag vet inte, jag kan inte svara på alla deras kommentarer, men du måste svara på nåt sätt i alla fall. Jag hörde mycket konstigt. Varför kommer jag in i deras hem med min slöja, dom vill inte ha mig i sitt hem om jag har slöja, såna saker.

Hanin berättade i intervjun om flera tillfällen som vårdtagare hade vägrat låta henne röra vid dem för att hon bar slöja. Hon hanterade detta genom att fokusera på deras behov av hjälp:

> Jag bestämde mig för att dom beter sig så för att dom är sjuka, och dom behöver min hjälp. Jag fokuserar på deras sjukdom, problemen som dom har som jag måste hjälpa dom med. Jag tänkte inte mycket på vad dom sa, om jag gjorde det skulle jag bli sjuk själv.

Här återkommer de argument som Jönson (2007) lyfte fram, nämligen att rasism från vårdtagares sida förklaras som ett uttryck för deras ohälsa. Men Hanins citat visar också att professionalism är en strategi som åtminstone delvis fungerar för att kunna hålla rasismen ifrån sig; via yrkets kärna hittade Hanin en förklaringsmodell som hjälpte henne att hantera angreppen och stärkte hennes ställning som professionell. Samtidigt innebar denna förklaringsmodell att hon inte kunde protestera, gå hem eller skälla ut den som verbalt attackerade henne; det hade gjort henne till en sämre vårdgivare. Patologiseringen och professionalismen både skyddade henne från och låste fast henne vid förövaren.

Citatet visar också hur drabbande rasism är. Hanins strategi att inte tänka på sin utsatta situation syftade till att skydda henne själv från att bli sjuk. Att rasism kan leda till såväl fysiskt som psykiskt lidande är väl belagt i forskningen (t.ex. Freeman Anderson 2012).

Hanins erfarenheter speglas av forskning om den utsatta situation som arbetare som har andras hem som arbetsplats befinner sig i. Forskare i flera länder (Salzinger 1991; Anderson 2000; Gavanas 2013) har visat att så kallade hushållsnära tjänster leder till en extrem sårbarhet för inte minst kvinnliga arbetare. Sjukhusarbete är mindre utsatt därför att platsen är mer neutral och den anställda har mer kontroll över arbetsprocessen. Att tillhöra en tydligt definierad yrkesgrupp innebär också att kollegor bidrar med så kallad intraprofessionell lojalitet. Sjuksköterskans roll har historiskt sett varit, och är i hög utsträckning fortfarande, att lägga grunden för, förmedla och verkställa läkarens medicinska bedömning. På så sätt befinner sig sjuksköterskan i en både underordnad och överordnad position: underordnad läkaren, överordnad patienten. Vidare har sjuksköterskans roll varit att reglera kontakten mellan institutionen och den individuella patienten, till exempel genom att hålla ordning på avdelningen och fungera som ett relä mellan individens önskningar, farhågor och känslor och institutionens krav, interna logik och resurser. ”Här är det jag som bestämmer, och det vet patienterna”, säger Hanin, och därför upplever hon inte längre rasismen som ett problem i sitt arbete:

> [Också i hemtjänsten får man] hjälp från kollegorna. Det var en som inte ville att jag skulle lägga om hans sår för att jag har slöja. Chefen ringde upp honom och sa: ”Här har vi ingen rasism, vill du ha hjälp så tar du det du blir erbjuden, och vi kränker ingens religion.” … Jag har aldrig blivit illa behandlad av kollegor, aldrig. Tvärtom. Häromdagen var det en [patient] som kom fram till mig i korridoren och pratade om min slöja. Min kollega sa: ”Bry dig inte om henne, hon ska alltid hålla på så där.” Så mina kollegor och mina chefer, dom visar att ingen ska kränka oss.

På samma sätt uttryckte sig Nela i en intervju 2010. Hon upplevde att hon ofta blev ombedd att agera tolk. Efter en särskilt upprörande hän-

delse, då hon hade satts att tolka mellan en patient och Migrationsverket, gick hon till sin chef och bad att få slippa denna extrauppgift. Chefen agerade genom att understryka Nelas yrkesroll:

> Hon sa till hela resten av divisionen att Nela är inte en tolk, hon är en sjuksköterska. Det är det som är hennes jobb, inget annat. Och det kändes bra, det kändes så bra att chefen stöttade mig i detta. Jag är sjuksköterska!

Flerspråkiga sjuksköterskor var generellt positiva till att tala med patienter på andra språk, men ville inte gärna att det skulle betraktas som ett extra ansvarsområde. ”Jag vill bli sedd som sjuksköterska, inte som en tolk”, sa en sjuksköterska till mig bara en kort tid efter att hon i lunchrummet uttryckt glädje över att kunna kommunicera med en patient på deras gemensamma hemspråk. I en studie om ojämlikhetsregimer inom den brittiska offentliga sektorn visade Healy m.fl. (2011, 472) att anställda med migrantbakgrund hölls tillbaka i befordringsprocesser och att skälet som angavs ofta var deras brytning. Samtidigt betraktades förmågan att kommunicera på flera språk som en gratis, förgivettagen resurs som organisationen kunde utnyttja hur som helst. En del av de sjuksköterskor jag intervjuade som ombads tolka uppfattade också den extra arbetsuppgiften som något som destabiliserade vårdare–patient-relationen och i någon mån avprofessionaliserade dem. ”Det blir för privat på något sätt”, som Nela uttryckte det. Men sammanfattningsvis illustrerar Hanins och Nelas berättelser att organisationens fysiska rum, professionell inkludering och en stark kollektiv yrkesidentitet kan bidra till att skydda gruppmedlemmar såväl från rasism som från arbetsuppgifter som uppfattas ligga utanför sjuksköterskans område.

Att krav på att kunna hantera språket perfekt riktas mot sjuksköterskor mer än mot läkare är ett uttryck för att det i sjuksköterskans roll ingår att fronta organisationen. Det är också därför sjuksköterskor i större utsträckning än läkare får ta emot patienters och anhörigas missnöje och ilska; över 60 procent av Sveriges sjuksköterskor har blivit utsatta för hot eller våld (Vårdförbundet 2017). Sjuksköterskan är inte bara formellt underordnad i organisationen, utan befinner sig också på en mer utsatt position. Samtidigt har sjuksköterskan viss makt och

visst skydd, jämfört med exempelvis undersköterskor i hemvården. Mina intervjupersoners erfarenheter av rasism illustrerar vikten av att ta in det organisatoriska sammanhanget i analysen och visar att en yrkesgemenskap där kontrollen över rummet ingår kan utgöra ett skydd mot rasism.

Att vara proffsigt diskret

I sjuksköterskans medierande roll ingår att ansvara för att gränser upprätthålls, inte minst mellan patienter och vårdgivare (Menzies Lyth 1960). Det finns en stark historisk koppling mellan sjuksköterskeyrket och normativ femininitet, och ett uttryck för detta är yrkets fokus på gränshållning, ordning och korrekthet. Historikern Judith Bessant (1992, 159) hävdar att en central aspekt av att växa in i sjuksköterskerollen har varit att lära sig att ”förstärka korrekta vanor och attityder, ansvarskänsla, detaljfokus och respekt för sjukhusets och de överordnades regler och förhållningsorder”. Detta förhållningssätt förklarar, menar jag, att många sjuksköterskor betonar att rasistiska uttryck bör hanteras på ett diskret sätt. Sissi är sjuksköterska på en medicinavdelning och berättade i en intervju 2018:

> Jag skulle ta prover på en patient och han skulle dra upp ärmen, men så blev det så att han tog av sig skjortan. Han hade legat inne på avdelningen ett tag men jag hade inte haft hand om honom, fast jag kände att det här är en skum person. Jag lämnade dörren öppen för jag kände liksom … usch. Så tog han av sig skjortan i alla fall och på bröstet har han ett fett jävla hakkors. Direkt går jag och stänger dörren. Jag bara kände: ingen annan ska behöva se detta, inte patienterna och inte mina kollegor. Sen gick jag tillbaka och började fixa. Jag sa ingenting. Bara gjorde. Så säger han: ”Det är en historisk tatuering.” Jag svarade: ”Jag sa inget.” Sen säger han: ”Ja jag har inget att skämmas för.” Men jag pratade inte med honom. Bara gjorde. Fy fan.

Jag frågade Sissi om hon berättade om tatueringen för resten av personalen och hur de hanterade situationen. ”Jag nämnde det för några så

klart", sa hon, men inte för alla. "Om du inte ska jobba med personen behöver du kanske inte veta, det blir nog bara värre", resonerade hon.

Jag tolkar Sissis berättelse som ett uttryck för den pragmatism som dominerar sjukvårdens förhållningssätt till rasism: det viktiga är att få saker att funka, snarare än att konfrontera de spänningar som uppstår som ett resultat av samhällets ojämlikheter och organisationens egen ojämlikhetsregim. Inte ens ett hakkors hos en mentalt helt frisk person uppfattas som något som är ett problem för organisationen att hantera. Sissi hanterade problemet genom att dölja det, i syfte att skydda patienter och kollegor. Själv kunde hon därmed inte få något skydd, och övervägde heller inte att be om det. När jag frågade henne om hon inte tyckte att det var obehagligt, och om hon aldrig övervägde att fråga exempelvis chefen om stöd, svarade hon att det "absolut" var obehagligt – "jättejobbigt" – men att det var hennes uppgift att vårda alla människor och att inget annat fanns att göra. Det är ett svar som ligger i linje med det övergripande uppdraget för svensk hälso- och sjukvård: att ge "vård på lika villkor för hela befolkningen" med "respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans värdighet" (Lag [1992:567]). Detta mål är viktigt och progressivt, och kan i sig fungera som en motkraft mot rasism (Mulinari 2016). Sissis berättelse illustrerar samtidigt att de intressekonflikter som uppstår i ett samhälle där rasism är vanligt förekommande i vardagen inte hanteras organisatoriskt och kollektivt, utan individer tvingas i sin vardag hantera rasismen utan att få något erkännande för det eller utlopp för de känslor detta väcker. Det är en aspekt av arbetsmiljön för anställda som inte ryms inom vidare samtal om arbetsvillkor.

I sjuksköterskors egna erfarenheter av rasism från kollegor, som jag har utforskat i en tidigare studie (Selberg 2012), återkommer hur obehagligt det är att prata öppet om rasism. Azime, som jag intervjuade 2011, beskrev hur hon försökte att göra motstånd så fort någon sa något rasistiskt på jobbet, även om hon inte personligen tog åt sig av kommentaren:

> En av dom andra syrrorna skulle beställa kakor till eftermiddagsfikat. Jag frågade vad hon hade beställt. Hon sa "kanelbullar och wienerbröd och n-bollar". Jag sa: "Kom igen, va fan, det är väl ingen som säger

> n-bollar längre, eller?" "Å, nä, jag menade bara, blablabla", sa hon. Det är extra svårt att säga till om rasism. Om det handlar om sexism, då håller alla med. Om en manlig läkare eller en manlig sjuksköterska säger nåt sexistiskt, inför en arbetsplats full av kvinnor, då skulle mer än en säga ifrån. Han hade varit i underläge. Men när det kommer till rasistiska kommentarer – eller kommentarer som kanske inte alla fattar är rasistiska, men andra uppfattar det så – det är så mycket värre. För jag menar, jag blir inte personligen – som turk, jag har levt i Sverige i 25 år men ändå, som etnisk turk – jag tar inte åt mig om nån säger n-ordet, men jag har kollegor som är svarta. Jag känner att jag måste säga nåt så att dom inte känner sig ensamma i detta. Så … ja. Och sen har jag varit på andra avdelningar där folk hade jävligt märkliga idéer, men man måste välja sina strider.

Azime balanserar alltså sina protester, sitt motstånd mot vardagsrasismen. Notera hur Azime protesterade mot att kollegan använde ett rasistiskt uttryck. Istället för att säga "detta är rasistiskt", ställde hon en fråga på temat "Så där säger man väl inte längre, eller?" Också här märks balansakten, eller pragmatismen. Den återkom i berättelser från andra yrkesgrupper. Läkaren Maria beskrev sin strategi för att bemöta kollegors rasism mot patienter så här:

> Jag kanske inte säger det som "vilken rasistisk sak att säga", utan mer som "Vad menar du? Varför ska vi inte lita på henne? Jag fattar inte vad du menar."

Enligt Sara Ahmed (2017) blir den som pekar på rasism eller sexism inom en organisation ofta själv betraktad som ett problem. Paula Mulinari tog upp detta i sin artikel (2016) om sjukvårdspersonal som protesterade mot Sverigedemokraternas arbetsplatsbesök på akuten i Malmö. En del av personalen ville ta tillfället i akt när partiet skulle komma på besök och diskutera rasismen inom vårdorganisationen, men för att skapa en så bred enighet som möjligt valde de engagerade anställda att endast ta ställning mot rasismen i samhället. När diskussionen kom att handla om rasismen utanför sjukhuset kom vårdorganisationen indirekt att framstå som befriad från rasism. Den rasism som de anställda

på akuten protesterade mot beskrevs som oförenlig med uppdraget att vårda befolkningen, men kom därmed också att placeras helt och hållet utanför vården som organisation och som arbetsplats. Mulinari fångar hur samtalen om rasism inom arbetsplatsen som ändå drogs igång i samband med Sverigedemokraternas besök beskrevs av ledningen som en politisk fråga – och därmed på tvärs mot professionalismen. Också här fick personalen balansera frågan om rasism med föreställningar om professionalism, på ett sätt som gjorde det omöjligt att konfrontera de ojämlikheter som personalen ville diskutera.

Vardagsrasism och rasifierande praktiker i sjuksköterskans vardag – några slutsatser

”Organisationsprocesser som återskapar hierarkier och ojämlikhet innefattar den medvetna konstruktionen och dekonstruktionen av hierarkier, yrken och arbetsprocesser”, skriver Acker (2006, 112). En historisk blick på sjuksköterskeyrket blottar ett professionellt projekt som byggts kring en medveten rasifiering av den ideala sjuksköterskan som vit (Selberg 2012). Sjuksköterskans position i mitten av organisationen stärker en kulturell kloning som tycks starkare än i läkaryrket (Selberg 2012). Det är för att sjuksköterskorna har till uppgift att fronta organisationen och medla mellan det vetenskapliga, det praktiska och det vardagliga språket. Läkarna äger det vetenskapliga språket som är mer globalt och anses ligga bortom sådant som kulturella eller organisatoriska normer – men en skicklig sjuksköterska måste vara lyhörd, på grund av sin mittenposition, för just kulturella och organisatoriska normer som sjukvården står för. Sjuksköterskeyrket i Sverige är, menar jag, i sig rasifierat, med starka förväntningar på en särskild kommunikationskompetens som (oavsett betydelse för själva arbetsuppgifterna) förutsätter saker som brytningsfri svenska. I många andra länder är sjuksköterskekåren etniskt heterogen, inte minst därför att många länder har gjort sig beroende av globala omsorgskedjor som innebär att migrantkvinnor bär stora delar av vården. I Sverige är undersköterskor och vårdbiträden långt mer heterogen arbetskraft. Dessa yrken rasifieras på andra sätt, exempelvis med föreställningar om att ”utländska kvinnor” är mer naturligt lämpade för omsorgsarbete (Selberg 2012).

Sjuksköterskornas yrkesgemenskap och intraprofessionella solidaritet kan ge ett visst skydd mot rasism. Samtidigt tycks kombinationen av yrkets rasifiering och professionsprojektets inneboende homogenisering innebära att rasismen inte konfronteras öppet. Istället måste sjuksköterskor hantera vardagsrasismen på ett ”pragmatiskt” sätt, det vill säga genom att manövrera den enskilt, neutralisera den eller dölja den – och ibland konfrontera den, fast på ett avgränsat sätt.

Joan Ackers regimbegrepp sätter både det organisatoriska sammanhanget och organisationens inre liv i centrum, och visar att rasism skapas och återskapas genom olika typer av såväl formella som informella processer och interaktioner. I det här kapitlet har jag visat att formaliserade processer som rekrytering hänger samman med informella interaktionsmönster inom en organisation. Diskriminering uppstår inte i ett tomrum utan utförs och legitimeras alltid av någon aktör (jfr Ahrne 1994), och motiven kan se olika ut. När vardagsrasism inom en organisation inte konfronteras utan istället hanteras ”pragmatiskt”, då återskapas och förstärks rasifierande praktiker.

I diskussioner om arbetsrätt och arbetsmiljö har forskare lyft fram behovet av att utgå från konkreta problem, så som de ter sig i vardagen på arbetsplatser (Selberg 2019). Med ökad kunskap om hur människor har det på jobbet i ”mötet mellan samhällsstrukturen och vardagslivet” (Hydén 1989 citerad i Selberg 2019) kan vi vidta åtgärder för att minska konflikter och orättvisor. Det är först när något identifieras och formuleras som ett problem som vi kan söka lösningar och åstadkomma förändringar. Men som Ahmed (2017, 110) har konstaterat innebär inte det faktum att en organisation erkänner ett problem och antar en policy att den också är villig att förändras. För detta krävs långsiktigt, strategiskt arbete av människor som är villiga att vara glädjedödare – att framstå som bråkiga och kanske dogmatiska. Sjuksköterskeyrket har en sådan sida också: vid sidan om den normativa femininiteten finns också det faktum att sjuksköterskekåren sedan 1970-talet varit protestbenägen. En förhoppning för framtiden är att erfarenheter av rasism tas på allvar och börjar betraktas som ett faktiskt problem för hela yrkeskollektivet. Om samtal om rasism sprider sig och ges utrymme kan de lärdomar vi drar av människors erfarenheter av vardagsrasism på jobbet användas

för att förändra yrkesgemenskapen och motarbeta rasismen såväl inom yrket som inom sjukvården och samhället i stort.

Referenser

Acker, J. (2006) ”Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations”, *Gender & Society*, 20(4):441–464.

Ahmed, S. (2017) *Att leva feministiskt*. Stockholm: TankeKraft förlag.

Ahrne, G. (1994) *Social organizations: Interaction inside, outside and between organizations*. London: Sage.

Akhavan, S. & Karlsen, S. (2013) ”Practitioner and client explanations for disparities in health care use between migrant and non-migrant groups in Sweden: A qualitative study”, *Journal of Immigrant Minority Health*, 15(1):188–197.

Anderson, B. (2000) *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London: Palgrave Macmillan.

Bessant, J. (1992) ”Good women and good nurses: Confliting identities in the victorian nurses strike, 1985–86” *Labour History* 63:155–173.

Blumer, H. (1958) ”Race prejudice as a sense of group position”, *Pacific Sociological Review*, 1(1):3–7.

Bohm, E. (1961) *Okänd, godkänd, legitimerad: Svensk Sjuksköterskeförenings första 50 år*. Stockholm: Svensk sjuksköterskeförening.

Bonilla-Silva, E. (2010) *Racism without racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in the United States*. Lanham: Rowman & Littlefield.

Boogaard, B. & Roggeband, C. (2010) ”Paradoxes of intersectionality: Theorizing inequality in the Dutch police force”, *Organization* 17(1):53–75.

Davies, C. (1996) ”The sociology of professions and the profession of gender”, *Sociology* 30(4):661–678.

de los Reyes, P. & Wingborg, M. (2002) *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige. En kunskapsöversikt*. Integrationsverkets rapportserie 2002: 13. Norrköping: Integrationsverket.

Emanuelsson, A. (1990) *Pionjärer i vitt: Professionella och fackliga strategier bland svenska sjuksköterskor och sjukvårdsbiträden, 1851–1939*. FoU Rapport 34. Huddinge: Svenska hälso- och sjukvårdens tjänstemannaförb.

Essed, P. (1991) *Understanding everyday racism: An interdisciplinary theory*. London: Sage.

Essed, P. & Goldberg, D.T. (2002) ”Cloning cultures: The social injustices of sameness”, *Ethnic & Racial Studies* 25(6):1066–1082.

Essen, B., Bödker, B., Sjöberg, N-O., Langhoff-Roos, J., Greisen, G., Gudmundsson, S. & Östergren, P.O. (2003) ”Are some perinatal deaths in immigrant groups linked to suboptimal perinatal care services?”, *BJOG International Journal of Obstetrics and Gynaecology* 109(6):677–682.

Folkhälsomyndigheten (2019) *Hälsa hos personer som är utrikes födda – skillnader i hälsa utifrån födelseland*. Stockholm: Folkhälsomyndigheten.

Frankenberg, R. (1994) *White women, race matters: The social construction of whiteness*. London: Routledge.

Freeman Anderson, K. (2012) ”Diagnosing discrimination: Stress from perceived racism and the mental and physical health effects”, *Sociological Inquiry* 83(1):55–81.

Gamarnikow, E. (1972) ”Sexual division of labor: The case of nursing”. I A. Kuhn & A-M. Wolpe (red.) *Feminism and materialism*. London: Routledge.

Gavanas, A. (2013) *Who cleans the welfare state? Immigration, informalization, social exclusion and domestic services in Stockholm*. Stockholm: Institutet för framtidsstudier.

Goffman, E. (1959) *The presentation of self in everyday life*. New York: Doubleday.

Healy, G., Bradley, H. & Forson, C. (2011) ”Intersectional sensibilities in analysing inequality regimes in public sector orgnizations”, *Gender, Work & Organization* 18(5):467–487.

Jonsson, S. & Behtoui, A. (2013) ”Rasism: Särskiljandets och rangordningens praktik”. I M. Dahlstedt & A. Neergaard (red.). *Migrationens och etnicitetens epok: Kritiska perspektiv i etnicitets- och migrationsstudier*. Stockholm: Liber.

Jönson, H. (2007) ”Is it racism? Skepticism and resistance towards ethnic minority care workers among older care recipients”, *Journal of Gerontological Social Work*, 49(4):79–96.

Krupic, F., Eisler, T., Garellick, G. & Kärrholm, J. (2013) ”Influence of ethnicity and socioeconomic factors on outcome after total hip replacement”. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 27(1):139–146.

Lill, L. (2007) *Att göra etnicitet inom äldreomsorgen*. Malmö universitet: Malmö Studies in International Migration and Ethnic Relations no. 5, 2007.

Menzies Lyth, I. (1960) ”Social systems as defence against anxiety: An empirical study of nursing service of a general hospital”, *Human Relations* 13(65):95–121.

Mulinari, P. (2016) ”To care and protect: Care workers confronting Sweden democrats in their workplace”, *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 26(2):84–98.

Pergert, P., Ekblad, S. & Enskär, K. (2007) ”Obstacles to transcultural caring relationships: Experiences of health care staff in pediatric oncology”, *Journal of Pediatric Oncology Nursing* 24(6):314–328.

Salmonsson, L. (2014) *The ”other” Doctor: Boundary work within the Swedish medical profession*. Uppsala: Uppsala University.

Salzinger, L. (1991) ”A maild by any other name: The transformation of ’dirty work’ by Central American immigrants”. I M. Burawoy m.fl. (red.) *Ethnography unbound: Power and resistance in the modern metropolis*. Berkeley: University of California Press.

Schierup, C-U. (2006) ”Den sociala exkluderingen i Sverige. Migration, arbetsmarknad och välfärdsstat i förändring”. I P. de los Reyes (red.) *Arbetslivets (o)synliga murar*. SOU 2006: 59. Stockholm: Fritzes.

Selberg, N. (2019) ”Empirisk arbetsrättsforskning, rättsrealism och rättssociologi – från välfärdsstat till gig-ekonomi”. I R. Banakar, K. Dahlstrand & L. Ryberg Welander (red.) *Festskrift till Håkan Hydén*. Lund: Juristförlaget i Lund.

Selberg, R. (2012) *Femininity at work: Gender, labour, and changing relations of power in a Swedish hospital*. Lund: Arkiv.

Selberg, R. (2013) ”Nursing in times of neoliberal change: An ethnographic study of nurses’ experiences of work intensification”, *Nordic Journal of Working Life Studies* 3(2):10–35.
Selberg, R. (2021) ”Sjuksköterskeyrket som professionellt projekt: en feministisk analys av en vårdprofession”. I C. Franssén & D. Tzimoula (red.) *Genus och professioner*. Lund: Studentlitteratur.
SLL (Stockholms läns landsting) (2014) ”Ojämlikhet i hälsa – vad förklarar den sämre hälsan bland utlandsfödda kvinnor i Stockholms län?”. SLL Faktablad 2014.
Smith, D. (1987) *The everyday world as problematic: A feminist sociology*. Toronto: University of Toronto Press.
Socialstyrelsen (2008) *Hälso- och sjukvård: Lägesrapport 2007*. Stockholm: Socialstyrelsen.
Vårdförbundet (2017) ”Framtidens karriär: Sjuksköterska”, tillgänglig på https://sjukskoterskekarriar.se/wp-content/uploads/2017/10/framtidens_karriar_ssk_se_ht17_44s-1.pdf (20190619).
Wamala, S., Merlo, J., Boström, G. & Hogstedt, C. (2007) ”Perceived discrimination, socioeconomic disadvantage and refraining from seeking medical treatment in Sweden”, *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(5):409–415.

KAPITEL 5

”Jag skämtar mycket om mig själv!”

Erfarenheter av vardagsrasism i äldreomsorgsarbetet

Linda Lill

Inledning

Det finns kvinnor inom äldreomsorgen som ställs inför en vardag fylld av rasism utöver den ojämlikhet som detta arbete generellt präglas av. I tidigare studier har jag undersökt hur språk och språkkunskaper blir en central fråga för arbetsvillkoren i äldreomsorgen, särskilt som utlandsfödda i personalgrupperna ofta får i uppgift att agera tolkar (Lill 2010). Jag har på olika sätt lyft hur migrationsrelaterade aspekter påverkar arbetet i form av utsatthet och diskriminering (Lill 2015) samt vilken betydelse slöjan (hijab) har i arbetet (Lill 2017). I detta kapitel kommer jag att lägga fokus på rasifierande arbetslivserfarenheter, hur rasism kommer till uttryck inom äldreomsorgsarbetet och på vilket sätt personalen hanterar de uppkomna situationerna.

Jag har genomfört en forskningscirkel med åtta kvinnor som arbetar inom äldreomsorgen, varav sju är utlandsfödda och flyttade till Sverige som vuxna. Vi möttes vid flera tillfällen under en fyramånadersperiod.

Forskningscirkeln, studiecirkeln eller den demokratiska dialogen, som den också kallas, är en beprövad form av kunskapsutveckling som bygger på ett ömsesidigt utbyte mellan forskare och praktiker. Vid sammankomsterna sker ett utbyte av synsätt, idéer och argument. Men kanske viktigast är att alla som deltar får utgå från sina egna erfarenheter (Holmer & Starrin 1993, 142). Forskningscirkeln betraktas

som en demokratisering av forskningen eftersom mötena bygger på ett ömsesidigt kunskapsutbyte mellan forskare och praktiker (Svenning 1990). Ingen är mer expert än den andre på det ämne som ska avhandlas. Forskarens roll är att vara katalysator, en intresserad och lyssnande deltagare (Holmstrand & Härnsten 2003, 258).

Cirkelträffarna har bidragit med insikter, förståelser och kunskaper om hur personalen ser på sina arbetsvillkor, vad som utgör ojämlika situationer och hur deras erfarenheter också kan bidra till en förändrad syn på sitt arbete inom äldreomsorgen. Kvinnorna i forskningscirkeln resonerade tillsammans om hur olika aspekter av ojämlikhet och utsatthet påverkade deras arbete. De aspekter som kvinnorna i cirkeln lyfte var hur utsatthet på grund av utseende och hudfärg kommer till uttryck på jobbet. I cirkeln fick de utrymme att berätta om vad de gör när de upplever svårigheter i arbetet som kan kopplas till deras ursprung. Mitt syfte var att få äldreomsorgspersonal att reflektera över och resonera om de konkreta handlingar som de dagligen hanterar i sitt arbete. Två frågor som diskuterades var ”Vad gör du när du uppmärksammar utsatthet och ojämlika förhållanden på arbetsplatsen?” och ”Vad gör du när du hamnar i svåra situationer?”

Jag redogör för i synnerhet en undersköterskas erfarenheter och hur hon med skämtsamhet och självförlöjligande genom stereotypa föreställningar hanterar den utsatthet hon erfar i arbetet på grund av sitt utseende. Jag kallar henne Ariel.

Feminiserat känsloarbete

Arbetet inom äldreomsorgen präglas ofta av arbetsvillkor som på flera sätt sätter press på personalen. Med kort utbildning i kombination med kravfyllda arbetsuppgifter blir personalen både fysiskt och känslomässigt belastad (Szebehely 2017). Känslodimensionen är central och påverkar arbetsvillkoren; personalen förutsätts använda sin empatiska förmåga och sitt sunda förnuft i mötet med de äldre (Harrington Meyer 2000; Rodriquez 2014). Personalen som arbetar närmast de äldre i vardagen har dessutom ofta ansvar för att ge medicinsk omvårdnad på delegering av legitimerad personal. Det är komplexa arbetsuppgifter och samtidigt bär personalen ansvaret för att skapa värdiga liv för de äldre, något som

ytterst regleras genom skrivningar i socialtjänstlagen. För att skapa värdighet inom äldreomsorgen förväntas inställningen till arbetet vara baserad på individens rätt till självbestämmande, individanpassning, privat och kroppslig integritet, gott bemötande, god kvalitet samt de äldres rätt till delaktighet (Forsman 2014). Personalen ska visa respekt för individen och de äldre ska kunna känna trygghet och meningsfullhet under livet med äldreomsorg. Kraven är högt ställda samtidigt som äldreomsorgsarbetet kännetecknas av låga löner, låg status och ofta dåliga arbetsförhållanden.

En mycket stor majoritet av de anställda inom äldreomsorgen är kvinnor (Regeringens skrivelse 2017/18:280), vilket gör yrket till ett av Sveriges mest enkönade. Detta har stor betydelse för hur arbetet förstås och värderas, inte minst av de äldre. Könsuppdelningen på arbetsmarknaden kan sägas utgå från föreställningar, normer och värderingar om genus och sexualitet och de förväntningar på individer som de ger upphov till (Gunnarsson & Szebehely 2017). För att vara en trovärdig medarbetare i äldreomsorgsarbetet måste individen framställa sig i enlighet med gemensamma föreställningar om femininitet och leva upp till dessa föreställningar. Beverley Skeggs, som har studerat hur brittiska arbetarklasskvinnor under vårdutbildningen formas till att bli respektabla vård- och omsorgsarbetare, menar att det formandet framför allt går ut på att göra kvinnorna respektabla genom att förmedla typiskt kvinnliga egenskaper (Skeggs 1997). Enligt Skeggs ingår det i föreställningen om kvinnlig respektabilitet att vara omhändertagande, ansvarsfull och osjälvisk.

Äldreomsorgsarbetet är underordnat andra yrkessektorer i allt från arbetsvillkor till löner (Behtoui m.fl. 2017). Det kan hänföras till patriarkala strukturer och en könsmaktsordning som inte värderar arbetet. Denna underordning är gemensam för all personal i äldreomsorgen. Men det finns ytterligare faktorer som kan skapa svårigheter i arbetet. En sådan är att vara utlandsfödd. Arbetsplatsen riskerar då att bli en arena för etnisk diskriminering och rasism (SOU 2014:34).

Att fler och fler personer med migrationsbakgrund arbetar inom äldreomsorgen är en följd av att personer med migrationsbakgrund helt enkelt får ta arbete där det finns (Jönson & Giertz 2013). Men det kan även tolkas som en konsekvens av en alltmer etniskt kodad arbetsmark-

nad, där migranter som kategori antas besitta mer vårdande egenskaper (Neergaard 2006).

Etnisk diskriminering och rasism har en avgörande betydelse för arbetsförhållandena inom vård- och omsorgssektorn (Mulinari 2014; Storm 2018; Stevens, Hussein & Manthorpe 2012; Sörensdotter 2008; Thörnquist 2011; Wondmeneh 2012), och verbala angrepp är den vanligaste formen av rasism på arbetsplatser (Burford-Rice & Augoustinos 2018). Med tanke på att många med migrationsbakgrund arbetar inom äldreomsorgen blir en viktig fråga i det här kapitlet hur rasism och diskriminering kan ta sig uttryck på jobbet.

Erfarenheter som görs till vardagsrasism

För att förstå äldreomsorgspersonalens berättelser om etnisk diskriminering och rasism analyserar jag deras erfarenheter genom Philomena Esseds (1991) teori om vardagsrasism. Enkelt uttryckt är vardagsrasism de välbekanta, till synes små, men viktiga, sätten på vilka icke-vita människor möter rasism under sina dagliga interaktioner. Rasism är mer än struktur och ideologi, säger Essed: den kommer till uttryck i vardagliga och rutinmässiga handlingar. Till skillnad från öppen rasism, som är uppenbar och lätt identifierbar, är den vardagliga rasismen inte alltid omedelbart synlig och ofta inbäddad i vardagslivet. Begreppet ”erfarenhet” är grunden för Esseds konceptualisering av vardagsrasism, med betoning på rasifierade personers erfarenheter.

Vardagsrasism handlar inte om några extrema incidenter, utan mer subtila företeelser som att undvika någon eller behandla dem som luft. För dem som utsätts är rasismen kännbar, men den kan ibland vara svår att sätta fingret på, särskilt i arbetsrelaterade situationer.

Jag har velat förstå personalens erfarenheter i termer av vad de gör och hur de gör när de uppmärksammar eller själva hamnar i besvärliga situationer på sin arbetsplats. Därför anlägger jag ett görande-perspektiv (*doing*). Verbformen signalerar någonting pågående. Det finns en rörelse i handlingen som fortsätter in i framtiden. Ur detta perspektiv analyserar jag kvinnornas beskrivningar av konkreta situationer för att förstå deras erfarenheter. Begreppet har framför allt utvecklats och använts inom den feministiska teorin och genusforskningen (se bl.a.

Butler 1990; Fenstermaker & West 2002; West & Zimmerman 1987). I korthet går teorin om *doing gender* ut på att genus och genusrelationer inte är statiskt förutbestämda, utan skapas, uppstår och fortlever genom ständigt pågående interaktioner i det dagliga livet där åtminstone två individer är inblandade (Davies 2001). Diskurser om manlighet såväl som om kvinnlighet bidrar till att forma genus och genusrelationer.

Görande-perspektivets fokus på sociala och hierarkiserande relationer kan synliggöra rasism och etnisk diskriminering (White 2010). När rasism görs får det ett antal konsekvenser. Det skapar på olika sätt underordning, ojämlikhet och dominans, vilket kommer till uttryck i exkludering och diskriminering i arbetslivet. Effekten blir att särskilt utsatta personer lever under helt andra villkor än majoriteten. Att göra rasism är att genom handlingar på mikronivå skapa social underordning och dominans. Mikronivån är dock avhängig de rasistiska strukturer som finns på makronivå. Görandet förutsätter att de båda nivåerna är totalt integrerade. Nivåerna förstärker varandra i en växelverkan och på så sätt reproduceras vardagsrasismen hela tiden.

I undersköterskan Ariels berättelse om en episod i fikarummet urskiljer jag samspelet mellan makro- och mikronivåerna. Ariel, som är mörkhyad, visade skämtsamt och provokativt sina tänder i ett brett leende och alla skrattade: ”Alla skrattar när jag visar tänderna, och jag skrattar själv.” Situationen innebär en mikrohandling, men för att den ska få en skämtsam innebörd måste den förstås mot bakgrund av en rasistisk kolonial historia där mörkhyade som visar tänderna ses som komiska. Det är makronivån.

När deltagarna i forskningscirkeln fick diskutera sina konkreta vardagliga erfarenheter förmedlade de kunskap, och samtidigt synliggjorde de förtryckande handlingar som var svåra att hantera på arbetet. Ett sådant erfarenhetsutbyte kan fungera stärkande i en arbetsplatskultur som så tydligt präglas av underordning och utsatthet.

Görande-perspektivet och dess fokus på pågående handlingar smälter väl samman med Esseds teori om vardagsrasism och får utgöra ramen för min analys av kvinnornas berättelser om sina arbetslivserfarenheter. Jag utgår från antagandet att när rasifiering blir överordnad i en organisation riskerar vi att missbedöma och feltolka situationer, vilket

leder till diskriminering och rasism (Jönson & Giertz 2013; Timonen & Doyle 2010).

Begreppet ”ras” har en laddning i Sverige, men inte nödvändigtvis samma laddning eller betydelse som i andra delar av världen, såsom Sydafrika, Sydamerika, Australien, Storbritannien eller USA, där det talas om *race relations* och det som akademiskt utvecklats som *race theory*. ”Race relations” och ”race theory” används för att beteckna sammanhang där det skapas sociala hierarkier baserade på människors olika fenotypiska drag. När kategoriseringar baseras på utseende anpassas de identitetsmarkörer som finns för att hålla de utpekade Andra på avstånd. Ett sådant avståndstagande vidgar klassklyftor och andra sociala gränser och utgör tillsammans ett komplicerat fält av sociala praktiker och strukturer där skillnader av olika slag betonas och hierarkiseras. Enligt den franske filosofen och samhällsvetaren Étienne Balibar (Balibar & Wallerstein 1991) är rasismen en diskursiv praktik som döljer klassintressen, sociala privilegier och politisk makt. Rasismens yttringar återfinns på strukturell, institutionell och vardaglig nivå.

Rasifiering är det som händer när människor kategoriseras efter hudfärg och utseende och ses som annorlunda eller avvikande. ”Rasifiering betecknar explicita och/eller outtalade kategoriseringar, tankemodeller och associationer som gör rangordningen mellan människor till ett naturligt inslag i såväl sociala relationer som maktstrukturer” (de los Reyes, Molina & Mulinari 2002, 296). Ord som ”rasifierad” och ”etnifierad” belyser det faktum att vissa individer eller grupper på grund av föreställningar om ras och etnicitet förväntas bete sig på ett visst sätt eller stå för vissa värderingar (Lewis 2000).

Att prata om etnisk diskriminering och rasism i äldreomsorgsarbetet

Jag har studerat vårdbiträdens och undersköterskors erfarenheter av det dagliga arbetet med äldre genom att hålla en forskningscirkel med åtta kvinnor som arbetade inom äldreomsorgen i en större stad i södra Sverige. Jag rekryterade deltagarna hösten 2012 via vård- och omsorgschefer, med kriteriet att den som medverkade i forskningscirkeln skulle vara intresserad av och tycka om att diskutera i grupp. Deltagandet var

frivilligt, och av informationen framgick att deltagarnas namn och arbetsplatstillhörighet inte skulle komma att röjas. Cirklarna hölls på arbetstid. Ekonomisk ersättning för vikarier utgick på samtliga arbetsplatser.

Det var viktigt, både för mig som forskare och för deltagarna själva, att vi i forskningscirkeln samtalade om hur det var just då och hur personalen praktiskt arbetade i sina organisationer. För att skapa praktiknära samtal tillämpade vi *case*-metoden (Egidius 1999): deltagarna beskrev situationer för varandra som de hade upplevt på arbetsplatsen och sedan diskuterade och analyserade vi vad som hänt, vad som gjorts och hur vi hade kunnat göra annorlunda. Kvinnorna resonerade om sitt arbete och om hur de hanterade svåra situationer som uppstod på arbetsplatsen.

Jag uppmanade deltagarna att berätta om situationer på sina arbetsplatser där de ansåg att föreställningar om ursprung och utseende hade haft betydelse för händelseförloppet. Vi utgick från begreppet ”etnicitet”, vilket jag definierade för deltagarna som något som kan ha att göra med religion, kultur, språk, nationellt ursprung, hudfärg och utseende. För att göra uppgiften praktiknära och begriplig bad jag deltagarna att berätta om en klientrelaterad och en kollegierelaterad händelse eller situation där de menade att utsatthet på grund av etnicitet hade haft en avgörande betydelse.

I resultatredovisningen har de intervjuade fått fingerade namn och i vissa fall har jag redigerat meningsbyggnaden i citat. Sju av de åtta deltagarna var födda utomlands, hade flyttat till Sverige som vuxna och hade inte svenska som modersmål. Endast en av deltagarna var mörkhyad.

Erfarenheter av rasism i äldreomsorgsarbetet

När kvinnorna i forskningscirkeln talade om sina upplevelser av arbetet i äldreomsorgen framkom det tydligt att samtliga hade erfarenheter av rasistiskt bemötande från de äldre och av vardagsrasism. Det stod klart att det inte enbart handlade om verbala uttryck utan också känslor av att bli totalt ignorerad, särskilt när det fanns en ”svensk” (läs ljushyad) kollega närvarande. Ariel berättade:

> När man kommer in så markerar [de äldre] tydligt att: Du finns inte. Du är luft! Det är bara hon [”svensk” kollega]! Den känslan har jag bearbetat under åren, så nu tänker jag inte på det. Men det är så tydligt och man mår inte bra.

Essed (1991) säger om vardagsrasism att en av de bärande grundreglerna om uttryck för rasfördomar är känslan av att mötet genomsyras av maktobalanser. Hon menar att den mörka huden inte bara uppfattas som en olikhet utan ytterst signalerar underordning i en ständig jämförelse med den dominerande gruppen av ljushyade. Esseds förståelse av rasism utgår från följande:

– att värdesätta individuella erfarenheter
– att erkänna gruppens historiska erfarenheter
– att förstå gruppens historiska och samtida upplevelser när det gäller ras och etnisk dominans
– att bekräfta sambandet mellan den personliga erfarenheten och gruppupplevelsen
– att det återfinns ett personligt ansvar i processen.

Hur vi förstår rasistiska händelser beror på vår allmänna kunskap om rasism och vår värdering av vad som är orättvis behandling eller diskriminering.

Ariel utsätts för rasism på arbetet och mår inte bra av det. Hon har genom åren arbetat med sina känslor av att bli ignorerad och inte erkännas som en jämställd vårdare och kollega inom äldreomsorgen. Det hon har upplevt är det som Essed talade om som bärande grundregler för rasfördomar: brukarnas känsla av överlägsenhet som kommer till uttryck i tydliga markeringar som att helt enkelt inte låtsas om att Ariel befinner sig i rummet.

Gaby är den enda i forskningscirkeln som är född i Sverige. Hon är undersköterska och har ett samordningsansvar i sin hemtjänstgrupp. Hon bekräftade Ariels berättelse genom att ta upp situationer där utlandsfödda på hennes arbetsplats hade blivit illa behandlade och ignorerade av de äldre på grund av sitt ursprung. De äldre kunde avfärda hennes utlandsfödda kollegor redan innan dessa hade kommit innanför dörren,

och det ”kan inte vara för att man gör ett dåligt arbete, för det har du ju inte påbörjat ännu”.

Cirkeldeltagarnas allmänna hållning till de äldres rasistiska handlingar var att dessa situationer inte var så allvarliga. De såg inte de äldres beteende som ett problem utan snarare som en tråkig del av sitt arbete. Rasistiska yttranden från de äldre sågs ofta som ofarliga och oavsiktliga, särskilt som de äldre på grund av sin ålder, ohälsa och sårbarhet inte riktigt tänkte på vad de sa. De äldre ansågs inte veta bättre, ofta med förklaringen att de hade växt upp under en annan tid. Personalen menade att de klarade av de svåra situationerna och försökte att inte låta sig påverkas genom att inte låtsas om de äldres beteende. Denna låt gå-attityd hos personalen överensstämmer med vad andra studier har visat (Jönson 2005; Ryosho 2011; se också Selberg, kapitel 4).

Personalen avfärdar det som en tråkig del av arbetet att utsättas för rasism, men denna tråkiga del är en del av personalens vardag och därför är den central att lyfta fram. Vardagsrasism existerar inte som enstaka händelser utan skapas kumulativt genom upprepade tillfällen. Enstaka händelser får endast mening i förhållande till summan av upplevelser av vardagsrasism. Vardagsrasismen infiltrerar vardagen och blir en del av det som den överordnade gruppen ser som normalt.

Orsakerna till ojämlikhet på arbetsplatsen finns på många nivåer. Det är inte en enda handling som ligger bakom känslor av utanförskap och utsatthet. Gaby reflekterade över reproduktionen av en sorts mikrohandling som upprätthöll skillnader mellan personalen:

> Sen upplevde jag många gånger att vi förstärker när vi frågar vårdtagaren om vem som var där igår och de svarar: ”Hon med slöjan!” Det skulle man aldrig säga om oss [med ljus hudfärg]: ”Hon med de blåa byxorna!” Utan då säger man namnet. De [kollegorna] blir alltid benämnda fel …

Gaby menar att när personalen kommunicerar med de äldre och med varandra bidrar de till föreställningar om att en person med invandrarbakgrund kan identifieras med hjälp av sin slöja och sin hudfärg istället för att nämnas vid namn.

Rasifiering handlar inte enbart om de Andra, utan precis lika mycket om dem som så att säga speglar sig i de Andra.

Ariel berättade om en situation som hon varit med om hemma hos en kvinna:

> Vi hade en brukare, där hennes dotter också bodde, och de är jättepedanta och allt är så kliniskt rent så man kan spegla sig i diskbänkar och se mitt mörka ansikte där [fniss]. Så när jag kommer in där, då jobbade jag som praktikant och gick med en ordinarie, och när jag kom in ville de inte ta min hand. Den andra var svensk och ljus och fin och hade gått där i ungefär sex månader. Men det var en tvåmansinsats, med lyft och allt som skulle skötas. Så när vi kom in såg jag att det var den gamla sortens lift. Inte en sån som man trycker, utan man hänger på ett visst sätt, därför att man pumpar och man måste vara två. Men vad jag än gjorde så skrek hon: ”Aaahhh!” och jag kunde inte göra någonting. Den andra sa att jag skulle försöka och dottern hörde ju hur hon skrek. Kvinnan vände sig till min kollega och sa: ”Titta hur svart hon är!”

Hudfärgen är ofrånkomligt synlig och en uppenbar markör för föreställda rasskillnader. De fenotypiska skillnaderna blir extra tydliga i och med de äldres bestämda avvisande, ignorerande och avståndstagande.

Citaten ovan visar att personalen är medveten om de utbredda och ständigt återkommande händelserna av vardagsrasism. Rasifieringsprocesserna förstärker underordningen i arbetet när de inblandade är de enda vittnena till rasismen (Hughes & Dodge 1997). Händelserna utspelar sig i de äldres privata hem och personalen arbetar ofta ensamma. Men även om en kollega finns med så stannar erfarenheten av rasism vid att vara en isolerad händelse där och då. Den som utsätts får bära och bearbeta erfarenheten i ensamhet och tysthet eftersom det varken talas om dem på arbetsplatsen eller görs något åt situationen. Ariel får gå till vårdtagare som öppet diskriminerar henne och det verkar vara hennes eget ansvar att bära erfarenheten och att stå ut med att bli utsatt för rasism i sitt arbete.

Samtidigt som de äldre tar sig rätten att visa öppen rasism befinner de sig i underläge i det att de är i behov av hjälp och stöd för att klara sin dagliga livsföring. De får många gånger finna sig i att ta emot hjälp av den personal som kommer till dem. Ariels vårdtagare fick helt enkelt vänja sig vid att hon i stort sett dagligen kom hem till henne. Ariel fortsatte:

> Efter ett tag blev det så att jag kom med en mörk kille och det som var fascinerande var att hon sa till mig: ”Titta hur svart han är! Rör inte mig!” Man vet inte hur hon tänker. Hon var inte dement.

Rasistiska föreställningar är ständigt närvarande. Rasifiering som social praktik kan inte ignoreras eftersom hudfärgen av allt att döma spelar en avgörande roll i mötet med vissa av de äldre. Vad de äldre har för anledning att bemöta rasifierad personal så som de gör vet vi inget om, men de ger uttryck för negativa föreställningar om personalen och de äldre ser dem som icke önskvärda vårdare. Detta är alarmerande för hur arbetsmiljön ser ut inom äldreomsorgen.

Humor, självironi och maktlöshet

I samtalen i forskningscirkeln betonade Ariel betydelsen av sin hudfärg och talade om hur hon upplevde att vara ”den svarta” på arbetsplatsen. Hon berättade om hur hudfärg placerar en person i den rasifierade kategorin ”svart” med allt vad det innebär för yrkesidentiteten som undersköterska i ett samhälle som domineras av vithet.

Ariel gav uttryck för en speciell jargong i hur hon framställde sig själv. Den visade sig i citatet ovan där Ariel kommenterade den noggranna städningen hos en av vårdtagarna genom att småskrattande påpeka att ”man kan spegla sig i diskbänkar och se mitt mörka ansikte där”. Genom att själv ta upp det faktum att hon för det mesta är den enda mörkhyade på arbetsplatsen försöker Ariel föregripa det hon misstänker att de andra vill säga. Hon tror att skämt och skoj om hennes hudfärg kan verka förmildrande:

> Jag skämtar mycket om mig själv. Jag säger det de sitter och tänker, så kan de inte säga det. När jag kommer in så säger jag: ”Sitter du här i mörkret? Då ser du ju inte mig!” Och då skrattar alla. Det funkar bra. Så jag tar upp det själv.

Ariel skämtar på sin egen bekostnad för att hantera vardagsrasismen på arbetsplatsen. Hon säger att det inte gör henne något och att hon gärna bjuder på det. Min tolkning av Ariels sätt att hantera sin hudfärg och

den sociala status som den sammankopplas med är att hon genom att få de andra att skratta kan avdramatisera situationen.

Att trivas och att kunna skoja och ha roligt på arbetet är en mycket viktig del av arbetsmiljön. Henriette Fress Esholdt analyserade i sin avhandling *Når humor, leg og lyst er på spil. Social interaktion på en multietnisk arbejdsplads* (2015) sociala interaktioner på en livsmedelsfabrik i Danmark där humor, lek och skoj var i fokus. Den huvudsakliga frågan var: Hur kan vi förstå den multietniska arbetsplatsen som en social mötesplats? Det visade sig att mycket av samspelet i de kollegiala relationerna på livsmedelsfabriken var lustfyllt och roligt, men humorn innebar även stora risker. När anställda med invandrarbakgrund var självironiska och anspelade på etniska stereotyper skrattade deras infödda danska kollegor högljutt. Berättelserna från arbetsplatsen beskrev hur utlandsfödda kollegor ofta använde etnisk stereotyp humor, och det som ofta inramades som något trivsamt blev plötsligt obehagligt och det roliga ersattes av situationer som präglades av rasism (Esholdt 2015).

Humorn har alltid ett förhållande till makten och formen av en metakommunikation gör det möjligt att reflektera över humorns produktivitet. Humorn förflyttar samtalet till den sociala kritikens sfär, vilket kan skapa relationer men på samma gång håller relationerna på ett kritiskt avstånd. Den nordamerikanske forskaren Cris Mayo analyserade i en artikel 2008 afroamerikanska komikers humorstrategier för att leka med publiken och störa deras passiva åskådning. De framhävde ojämlikhet för att blotta rasistiska praktiker. I en annan nordamerikansk studie, om hur afroamerikanska kvinnor påverkades i sitt arbetsliv av arbetsrelaterade stressorer, framkom det att rasism var en stor del av deras vardag på arbetet. Kvinnorna hanterade detta med både känslomässiga och problemlösningsfokuserade metoder – ett effektivt sätt var att förändra sitt talmönster och sitt beteende för att inte uppfylla de stereotyper som deras brukare och kollegor gav uttryck för (Hall m.fl. 2012).

När Ariel berättade om då hon log och visade tänderna i fikarummet sa hon:

> Alla skrattar när jag visar tänderna och jag skrattar själv. Jag tar inte det personligt. Men det är jag själv som tar upp det. De kan säga: ”Åhh, din lilla svart-[n-ordet].” Men jag tar inte det personligt, på ett konstigt sätt.

Ariel hanterade sin situation genom att förstärka de stereotypa bilderna genom självironi, precis som de invandrade arbetarna på den danska fabriken. Ariel berättade:

> Igår hade det regnat och min chef kom med kommunens regnkappa, en poncho som man cyklar med. Då kom hon med en till mig och jag sa: ”Är den röd?” ”Nej det är den inte. Den är så [Ariel pekar på sin hud] med reflex på.” Jag sa: ”Eva, tänk på när du köper såna grejer. Säg till dem grön, röd, orange, för tänk på mig!”

Ordet ”ironi” kommer från grekiskan, där det betyder ”omkasta” eller ”förställa”. Vad är det egentligen Ariel förställer? Hon menar att hon säger det alla tänker, men är det egentligen roligt eller något att skoja om? Det är dock uppenbart att Ariel upplever att hon måste hantera det faktum att hon är mörkhyad när hon är på arbetsplatsen. Hon utsätts dessutom obestridligen för rasism. Självironin är inte enbart ett sätt att demonstrera underordning, utan den visar också Ariels maktlöshet inför att förändra sin position. Men att Ariel yttrar sig, att hon genom att vara självironisk framhäver sig själv, kan också tolkas som ett sätt för henne att bli ett subjekt. Hon ”pratar tillbaka”. Som feministen bell hooks skriver i boken *Talking back. Thinking feminist, thinking black* (2014, 29; min översättning):

> Att gå från tystnad till tal är för de förtryckta, koloniserade, exploaterade och de som står och kämpar sida vid sida, en gest av motstånd som läker, vilket gör det möjligt att skapa nytt liv och ny tillväxt. Det här uttrycket, att ”prata tillbaka”, är inte enbart en gest av tomma ord, det är uttrycket för vår rörelse från objekt till subjekt – till det fria ordet.

Stefancic och Delgado (2013) har undersökt hur rasistisk humor är kopplad till rasideologier och funnit en skämtpraxis som bidrar till att legitimera, stärka och främja rasism. Den rasistiska humorn rasifierar

och avhumaniserar människor genom att förstärka och popularisera diskursen om rasöverlägsenhet och -underlägsenhet.

Raúl Pérez (2017) vänder sig emot att rasistisk humor och förlöjligande på grund av föreställningar om ras skulle fungera som en mekanism för att främja den sociala sammanhållningen i samhället i stort. Han menar att skämten enbart fungerar sammanhållande för ljushyade, som får sitt övertag bekräftat av en rasistisk struktur. Rasistisk humor är en diskurs som befäster rasistiska ideologier.

Majoriteten av deltagarna i forskningscirkeln var utlandsfödda och kvinnorna hade erfarenheter av vad de beskrev som en kamp för att bli accepterade i det svenska samhället. För alla deltagarna var arbetet en mycket viktig del av deras liv och det som hade gett dem störst möjlighet att känna meningsfullhet i livet. De trivdes väldigt bra både med kollegorna och med de äldre som de vårdade. De önskade dock en stabilare situation på arbetsplatserna, med färre vikarier och mer tid för reflektion och utveckling på jobbet. De var mycket stressade av att i första hand gå till vårdtagarna och hade inte mycket tid för kollegiala samtal. Rasism var inget som de diskuterade specifikt på arbetsplatserna, men heta debatter om specifika ordval hade blossat upp ibland. Undersköterskan Darin gav uttryck för att alla borde tänka på vad de säger:

> Det har varit diskussioner om ”n-bollar” hos oss och jag säger aldrig det, jag har aldrig sagt det. […] Det är bra om alla tänker efter vad de säger. Speciellt på arbetsplatsen. Vi går så mycket på olika utbildningar och cirklar och allting och då vet man att man ska respektera och se var och en som individ. Men ibland gör man inte det.

Sällan har väl benämningen av ett bakverk vållat så mycket diskussioner och debatter, högt och lågt, under så lång tid som just chokladbollen. Det är inte konstigt att sådana diskussioner dyker upp på arbetsplatser inom äldreomsorgen. Ord får sin innebörd i de kontexter där de uttalas, och därför spelar det stor roll om vi använder ordet ”n-boll”. Vardagsrasismen är en verklighet som många omsorgsarbetare ständigt måste bemöta och hantera, och n-ordet i sig är starkt nedsättande och förolämpande.

Arbetsplatsrasismen måste bekämpas

Min undersökning visar att kvinnorna hanterar rasism och utsatthet på sina arbetsplatser genom att ta stort moraliskt ansvar för den rasistiska kontext de verkar i. En av undersköterskorna utnyttjar skrattets och humorns kraft: hon skämtar självironiskt och utsätter därmed sig själv för förnedring. Kvinnorna berättar om möten med människor som förödmjukar dem och om hur de klarar av att arbeta under ibland mycket svåra förhållanden. Deras utsagor demonstrerar delar av arbetslivets kamp för att upprätthålla såväl yrkets status som sitt eget mänskliga värde.

Omsorgssituationen är för den ena parten en del i ett arbetsliv, för den andra parten en del i privatlivet. Mötet mellan vårdare och klient handlar i stor utsträckning om maktrelationer och samspelet dem emellan är centralt i arbetet. Personalen kan inte arbeta utan känslorelationer och det är omöjligt att utföra omsorgsarbetet utan känslor. Hur dessa känslor tillåts komma till uttryck beror på arbetsplatskulturen och möjligheter till ett moraliskt uppförande. I det moraliska utövandet *att föra sig* konstituerar individen sig själv som ett moraliskt subjekt. Foucault (2002) ser det individuella i termer av subjektivitet och här blir Jaget en effekt av diskurser som alltid är sociala (kollektiva). Detta sätt att se på saken garanterar ett socialt subjekt, där subjektiviteten aldrig är stabil eller enhetlig utan motsägelsefull och i ständig förvandling. Uppförandemoralen är beroende av de diskurser som äldreomsorgsarbetet omges av. Sättet att bete sig, ett förhållningssätt till andra människor som regleras i gemensamma föreställningar om förbud, värderingar, ideal och vad som är roligt och inte.

Personalen tar ett stort moraliskt ansvar i relationerna till de äldre och står ut med att vara utsatta med hjälp av föreställningen att det är deras jobb men också genom att infantilisera de äldre. Men är det verkligen rimligt att ansvaret för att hantera rasismen ska ligga på dem som är utsatta? Vi är alla moraliskt ansvariga för att överbrygga ojämlika relationer på arbetet. Rasism är något som vi formar tillsammans, både i våra tankar och i våra handlingar via kollektiva diskurser. Rasifieringsprocesserna och görandet av ras har ett antal allvarliga konsekvenser: underordning, ojämlikhet och former av dominans, som leder

till exkludering och diskriminering. Vissa individer tvingas leva under sämre villkor än majoriteten.

Görandet av rasifierande processer på mikronivå är beroende av en växelverkan med makronivån. De båda nivåerna förstärker varandra och på så sätt reproduceras diskursen. Rasismen inom äldreomsorgen speglar ojämlikheten i samhället. Personalen bidrar till rasifieringsprocesserna när de pekar ut eller förstärker varandras etniska identiteter, vilka är grundade i historieskrivningar, representationer och vardagsföreställningar i samhället. I ett samhällsklimat där ursprung tillmäts större och större betydelse, där rasistiska organisationer ökar och hatbrotten ligger på en oroväckande hög nivå, blir frågor om rasism viktiga för att förstå villkoren inom äldreomsorgsarbetet och hur dessa handlingar skapar fördjupad ojämlikhet. För att skapa jämlikhet i arbetet krävs väl genomtänkta insatser.

Hur kan vi undvika rasism på arbetsplatserna? Personalens erfarenheter gör oss medvetna om hur deras arbetsvillkor ser ut och den kunskapen är grundläggande för att kunna förbättra och kunna skapa jämlika arbetsplatser. De nordamerikanska forskarna Tina Opie och Laura Morgan Roberts skriver i artikeln ”Do black lives really matter in the workplace? Restorative justice as a means to reclaim humanity” (2017) att organisationerna behöver upprätta ytterligare rättsliga ramverk för att motverka rasismen på arbetsplatserna. De bör också försöka reparera de skador som arbetsplatsrasismen förorsakat, för att på så sätt återuppbygga förtroendet bland de anställda.

Essed (1991) anser att rasism är ett vardagligt problem. Vardagsrasismen måste bekämpas genom kulturen i en vidare bemärkelse såväl som genom strukturella faktorer i samhällssystemet. För att komma åt rasismens komplexa mekanismer räcker det inte med fragmentariska policyer. Det går inte att ta itu med dolda förutsättningar om inte den dominerande arbetsplatskulturen är mottaglig för förändring. Men med de arbetsrättsliga ramverk som redan finns i Sverige borde organisationer kunna göra sig medvetna om och uppmärksamma rasismen inte minst genom att ta del av de erfarenheter som personalen själva besitter. Med den kunskapen kan arbetsplatser inom äldreomsorgen aktivt försöka utveckla arbetsmetoder som främjar ett antirasistiskt arbetsliv och jämlikhet på arbetsplatserna.

Referenser

Balibar, E. & Wallerstein, I.M. (1991) *Race, nation, class: ambiguous identities*. London: Verso.

Behtoui, A., Boréus, K., Neergaard, A. & Yazdanpanah, S. (2017) *Att verka för jämlika arbetsplatser: En studie av jämlikhet och ojämlikhet mellan anställda i äldrevården*. Linköping: Linköping University Electronic Press.

Burford-Rice, R. & Augoustinos, M. (2018) "'I didn't mean that: It was just a slip of the tongue': Racial slips and gaffes in the public arena", *British Journal of Social Psychology*, 57(1): 21–42.

Butler, J. (1990) *Gender trouble. feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.

Davies, K. (2001) *Disturbing gender: on the doctor-nurse relationship*. Lund: Dept. of Sociology [Sociologiska institutionen].

de los Reyes, P., Molina, I. & Mulinari, D. (2002) *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas.

Egidius, H. (1999) *PBL och casemetodik: hur man gör och varför*. Lund: Studentlitteratur.

Esholdt, H. (2015) *Når humor, leg og lyst er på spil – social interaktion på en multietnisk arbejdsplads* (avhandling/docmono). Lund: Lunds universitet.

Essed, P. (1991) *Understanding everyday racism: an interdisciplinary theory*. Newbury Park: Sage Publications.

Fenstermaker, S. & West, C. (2002) *Doing gender, doing difference: inequality, power, and institutional change*. New York: Routledge.

Forsman, M. (2014) *Äldreomsorgens värdegrund: handbok i vardagen*. Stockholm: Gothia Fortbildning.

Foucault, M. (2002) *Sexualitetens historia*. Göteborg: Daidalos.

Gunnarsson, E. & Szebehely, M. (red.) (2017) *Genus i omsorgens vardag*. Malmö: Gleerups.

Hall, J., Everett, J. & Hamilton-Mason, J. (2012) "Black women talk about workplace stress and how they cope", *Journal of Black Studies* 43(2):207–226.

Harrington Meyer, M. (2000) *Care work: gender, class, and the welfare state*. New York: Routledge.

Holmer, J. & Starrin, B. (red.) (1993) *Deltagarorienterad forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Holmstrand, L. & Härnsten, G. (2003) *Förutsättningar för forskningscirklar i skolan. En kritisk granskning*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.

hooks, B. (2014) *Talking back: thinking feminist, thinking black*. London: Routledge.

Hughes, D. & Dodge, M.A. (1997) "African American women in the workplace: Relationships between job conditions, racial bias at work, and perceived job quality", *American Journal of Community Psychology* 25(5):581–599.

Jönson, H. (2005). *Är detta rasism?: skepsis och motstånd till personal av utländsk härkomst bland äldre omsorgstagare*. Norrköping: Tema Äldre och åldrande, Linköpings universitet.

Jönson, H. & Giertz, A. (2013) "Migrant care workers in Swedish elderly and disability care: Are they disadvantaged?", *Journal of Ethnic and Migration Studies* 39(5):809–825.

Lewis, G. (2000) *"Race", gender, social welfare: encounters in a postcolonial society*. Cambridge, UK; Malden, MA: Polity Press.
Lill, L. (2010) "Föreställningar om invandrarskap bland äldreomsorgspersonal". I S. Torres & F. Magnússon (red.) *Invandrarskap, äldrevård och omsorg*. Malmö: Gleerups.
Lill, L. (2015) "Etniska relationer och lärande i äldreomsorgen". I N. Montesino & E. Righard *Socialt arbete och migration*. Malmö: Gleerups.
Lill, L. (2017). "Att göra etnicitet inom äldreomsorgen" I Johansson S. *Social omsorg i socialt arbete. Grunder och fördjupningar*. Malmö: Gleerups utbildning AB.
Mayo, C. (2008) "Being in on the Joke: Pedagogy, Race, Humor". *Philosophy of Education Yearbook*, 244.
Mulinari, P. (2014) "Tystnad och osynlighet. Hur hanteras diskriminering inom organisationer?". I P. de los Reyes (red.) *Inte bara jämställdhet: intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet,* SOU 2014:34. Stockholm: Fritzes.
Neergaard, A. (red.) (2006) *På tröskeln till lönearbete: Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*, SOU 2006:60. Stockholm: Fritzes.
Opie, T. & Roberts, L.M. (2017) "Do black lives really matter in the workplace? Restorative justice as a means to reclaim humanity", *Equality, Diversity and Inclusion,* 36(8):707–719.
Pérez, R. (2017) "Racism without hatred? Racist humor and the myth of 'color-blindness'", *Sociological Perspectives* 60(5):956–974.
Regeringens skrivelse 2017/18:280 *Framtidens äldreomsorg – en nationell kvalitetsplan*.
Rodriquez, J. (2014) *Labors of love: Nursing homes and the structures of care work*. New York: New York University Press.
Ryosho, N. (2011) "Experiences of racism by female minority and immigrant nursing assistants", *Affilia* 26(1):59–71.
Skeggs, B. (1997) *Formations of class & gender: Becoming respectable*. London: SAGE Publications.
SOU (2014) *Inte bara jämställdhet: intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. (red.) P. de los Reyes. 2014:34. Stockholm: Fritzes.
Spetz, J. (2016) "The nursing profession, diversity, and wages", *Health Services Research* 51(2):505–510.
Stefancic, J. & Delgado, R. (2013) *Critical race theory: The cutting edge*. Philadelphia: Temple University Press.
Stevens, M., Hussein, S. & Manthorpe, J. (2012) "Experiences of racism and discrimination among migrant care workers in England: Findings from a mixed-methods research project", *Ethnic and Racial Studies* 35(2):259–280.
Storm, P. (2018). *Betydelsen av kön och hudfärg i äldreboendets vardag under olika organisatoriska villkor*. Stockholm: Stockholms universitet.
Svenning, M. (1990) *Forskningscirklar och facklig förnyelse: en studie av TCOs forskningscirklar i samarbete med Lunds Universitet*. Lund: Kontaktgruppen för arbetslivsfrågor.
Szebehely M. (2017) "Nordic eldercare – weak universalism becoming weaker?", *The European Journal of Public Health*.

Sörensdotter, R. (2008) *Omsorgsarbete i omvandling: genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten*. Göteborg & Stockholm: Makadam.
Thörnquist, A. (2011) *En svensk hjemmetjenste*. I H.C. Farsethås, K. Hoftun Johnsen & K. Venneslan (red.) *Arbeidsmiljø for innvandrere på flerkulturelle arbeidsplasser*. Bergen: Universitetet i Bergen.
Timonen, V. & Doyle, M. (2010) ”Migrant care workers’ relationships with care recipients, colleagues and employers”, *European Journal of Women’s Studies* 17(1):25–41.
West, C. & Zimmerman, D.H. (1987) ”Doing gender”, *Gender & Society* 1(2):125–151.
Vetenskapsrådet (2017). *Rasism på arbetsmarknaden: En inventering av forskningsläget.* Stockholm: Vetenskspådet.
White, C. (2010). Racial realities in the twenty-first century. *Du Bois Review: Social Science Research on Race* 7(2): 423–430. doi:10.1017/S1742058X10000408
Wondmeneh, Y. (2012) *Det räcker inte att göra rätt: Kommunals medlemmar med utländsk bakgrund berättar om arbetslivet*. Stockholm: Kommunal.

KAPITEL 6

Marginaliserade människors upplevelse av rasism

Migranters och etniska minoriteters erfarenheter av arbete i europeisk äldreomsorg

Nina Sahraoui

Introduktion

> Om du ser någon förtrycka någon annan måste du säga ifrån, och om du inte kan göra något måste du ta ställning mot det inombords. Men om du bara sitter bredvid och tittar på så gör det också dig till en syndare. Fattar du? Om du utstår förtryck och inte gör motstånd begår du också en stor synd. Därför måste vi alltid göra motstånd, vi måste. Var du än befinner dig så är livet inte lätt. Det är alltid, alltid en kamp. Det kommer att göra dig starkare. Hur är det med dig, är du en kämpe? (Sameera, 32, Mauritius, London)

När vi träffades hade Sameera levt i Storbritannien i tolv år. Hon kom från Mauritius, där hon hade arbetat på ett apotek. När hon anlände till Storbritannien fick hon jobb på ett apotek, men i en lägre befattning. Under fyra år hade hon inte en enda dags ledighet. Hon kände sig utmattad, sade upp sig och började leta efter något annat. Hon fick en tjänst som sjukvårdsbiträde på ett äldreboende. På sitt nya jobb upplevde hon andra svårigheter: hon trakasserades av sina arbetskamrater och upplevde att hon blev diskriminerad av sin chef. Sameera fällde ovanstående replik när hon var försjunken i dessa obehagliga minnen. Om den betraktas som ett uttryck för en individuell erfarenhet fram-

står Sameeras berättelse som personlig och specifik. Om den däremot analyseras som en del i en institutionell kontext, formad av arbetsrätt, migrationspolitiska antidiskrimineringslagar och -praktiker, skildrar en berättelse av detta slag erfarenheter av skiftande former av institutionell rasism. Att konfronteras med rasism är en del av arbetslivets vardagliga ojämlikheter. Rasismens funktioner är inte bara sammanvävda med socioekonomiska ojämlikheter utan är en essentiell del av dem, vilket har belagts i tidigare forskning om hur arbetsmarknaden differentieras utifrån genus och rasifiering (Samers 2008).

Genom att analysera hur utomeuropeiska migranter och medlemmar av etniska minoriteter som arbetar inom sjukvårdssektorn skildrar sina erfarenheter och upplevelser av rasism och diskriminering inom äldreomsorgen i London, Paris och Madrid, visar jag i detta kapitel att antidiskrimineringslagstiftningen ofta är oåtkomlig för rasifierade människor i prekära yrken. Arbetskraftens rasifiering inom omsorg och hushållsnära tjänster har utforskats i många etnografiska studier, vilka ofta fokuserat på hushållsarbete utfört i arbetsgivarens privata bostad (Anderson 2000; Marchetti 2014; Scrinzi 2013). Detta kapitel bidrar med ytterligare förståelse genom att också inkludera vårdhem och undersöka vårdarbetarnas erfarenheter av rasism i ett institutionellt sammanhang.

Efter en kort beskrivning av studiens metodologi situerar jag i den första delen av kapitlet begreppen ”rasism”, ”rasifiering” och ”rasistisk diskriminering”, så som jag använder dem i detta sammanhang. Jag avhandlar också i korthet de politiska antidiskrimineringsstrategier som implementerats i de tre länder som behandlas i kapitlet. Denna översiktliga beskrivning kontextualiserar de specifika miljöer där erfarenheter av rasism och diskriminering utspelar sig. I den andra delen av texten utforskar jag empiriska fall av rasistiskt bemötande från kollegor och trakasserier eller diskriminering från arbetsgivare. Eftersom samtida uttryck för rasism i mellanmänskliga relationer ofta är mindre uppenbara blir offren för rasism osäkra på om och hur de kan bemöta sådana former av rasism. I de fall som jag har studerat kunde arbetsledarna dessutom ofta tolerera uttryck för rasism, eller sluta upp bakom den dominerande gruppen. I denna del utforskar jag också arbetsledarnas agerande, som emellanåt kunde vara direkt diskriminerande på olika sätt, från orättvis arbetsfördelning till mobbning och stigmatisering. I

den sista delen av artikeln utforskar jag hur arbetarna hanterade rasism och rasistisk diskriminering och varför dessa situationer ofta var särskilt svåra att bemöta med rättsliga medel.

Metodologi

Kapitlet grundar sig på fältarbeten genomförda i London, Paris och Madrid mellan december 2013 och januari 2015. Det är tre urbana centrum av betydande storlek, som i många avseenden har drabbats osedvanligt hårt av det moderna samhällets ”vårdkris” (Fraser 2016). Samtidigt är dessa tre platser underkastade olikartade migrations-, arbetslivs- och omsorgsregimer (Williams 2012, se nedan).

De slutsatser som jag presenterar bygger på 83 intervjuer med utomeuropeiska migranter och medlemmar av etniska minoriteter som arbetar i äldreomsorgen i dessa tre europeiska huvudstäder. Även om utomeuropeiska migranter och etniska minoriteter möter olika rasifieringsprocesser i arbetslivet är det motiverat att sammanföra dessa två grupper i en studie av postkolonial migration, eftersom de tillsammans belyser en historisk kontinuitet som ett ensidigt fokus på migrantarbetare skulle förbise.

I London kom deltagarna från Filippinerna (8), Bangladesh (2), Indien (2), Somalia (2), Mauritius (2), Kina (1), Rwanda (1), Nigeria (1), Uganda (1), Ghana (1) och Sierra Leone (1), och tre av dem var födda i Storbritannien. I Paris kom deltagarna från Kamerun (6), Elfenbenskusten (4), Senegal (4), Guinea (2), Algeriet (1), Tunisien (1), Marocko (1), Myanmar (1) och de franska departementen Guadeloupe, Martinique och Réunion (8), och två var födda i franska storstäder. I Madrid kom deltagarna från Ecuador (11), Peru (5), Colombia (2), Marocko (2), Kamerun (1), Nicaragua (1), El Salvador (1), Kap Verde (1), Paraguay (1) och Kuba (1), och en var född i Spanien.

Även om jag berör vissa skillnader mellan hur rasism i arbetslivet yttrar sig i de tre städerna, så fokuserar jag främst på att finna kopplingar mellan respondenternas erfarenheter för att förstå de gemensamma mönster som kapitlets övergripande argument vilar på. Berättelserna från de tre platserna behandlas i skiftande utsträckning i kapitlets tematiska sektioner. Det avspeglar att olika teman framträdde i varierande

grad på olika platser. Genom att utgå från respondenternas erfarenheter bidrar detta analytiska perspektiv till att blottlägga hur olika regimer interagerar.

Termen ”välfärdsregim” är ursprungligen hämtad från Gøsta Esping-Andersen (1990/2013) och avser, med Lutz formulering, ”den sociala politikens och praktikens samverkande organisatoriska och kulturella koder genom vilka relationen mellan olika aktörer (staten, arbetsmarknaden och familjen) artikuleras och förhandlas” (Lutz 2008). En omsorgsregim innefattar ”kluster av politiska strategier, praktiker, traditioner, diskurser, sociala relationer och konfliktytor” (Williams 2012, 371). Med utgångspunkt i Fiona Williams (2014, 17, kursivering i originaltexten) betonar jag hur olika regimer artikuleras: ”ett lands *omsorgsregim* interagerar med dess *migrationsregim* och dess *arbetslivsregim* vilket skapar det institutionella sammanhang som formar hur de migrantkvinnor som arbetar med vård och omsorg och deras chefer upplever sin situation, liksom även de mönster av migration och omsorgsarbete som finns i olika länder.” En migrationsregim omfattar både ”regulativa och mobila migrationspraktiker” (Rass & Wolff 2018, 22). I begreppet ”omsorgsregim” innefattar Fiona Williams både migrationspolitik, nationella normer och praktiker som styr relationer mellan majoritets- och minoritetsgrupper, migranters mobilisering samt relevanta nationella och transnationella historier (Williams 2012, 371 ff.).

Även om detta kapitel fokuserar på rasism behöver dess relation till genus belysas (se Sahraoui 2019). Det är föga förvånande att merparten av respondenterna i alla tre länderna var kvinnor, men könsfördelningen varierade: i London var det 19 kvinnor och 6 män; I Paris 26 kvinnor och 4 män; i Madrid 23 kvinnor och 4 män. I samtida europeiska samhällen uppfattas omsorgsarbete alltjämt som en kvinnosyssla och ett kall (Folbre 2012). Feministiska sociologer har dekonstruerat distinktionen mellan offentligt och privat, utforskat dess funktion i patriarkala, kapitalistiska samhällen och blottlagt dess betydelser för könsrelationer (Delphy 2013; Federici 2012). Överrepresentationen av kvinnor i sjukvårdssektorn – 84 procent i île-de-France (Pardini 2013); 87,9 procent i Storbritannien och över 90 procent i Spanien (León 2010) – är en konsekvens av djupt rotade kulturella normer. Oaktat de marginella skillnaderna mellan länderna

återspeglar denna massiva kvinnodominans inom vårdyrkena könsrollernas sociala betydelse och inverkan på arbetsmarknadens uppdelning.

I Storbritannien och Spanien arbetade informanterna som sjukvårdsbiträden (i vissa fall bodde de i vårdtagarnas hemmiljö). I Frankrike motsvaras denna position av tre olika yrkesroller med olika dagliga arbetsuppgifter: personlig assistent (*auxiliaire de vie*), vårdbiträde (*aide médico-psychologique*) och sjukvårdsassistent (*aide-soignant*). I London arbetade alla respondenterna på privata sjukhem. I Paris och Madrid var en minoritet av respondenterna anställda av privata företag som erbjuder hemsjukvård eller direkt av vårdtagarnas familjer (5 respektive 8 personer) medan merparten var anställda av privata sjukhem (25 respektive 19 personer). Jag genomförde intervjuerna på caféer och på sjukhemmen, vanligtvis bakom stängda dörrar. Vid mina besök på sjukhem stannade jag vanligtvis i flera timmar, tog in arbetsplatsens atmosfär och observerade hur det dagliga arbetet sköttes i korridorer och allmänna utrymmen. De respondenter jag intervjuade på arbetsplatsen valdes ut slumpmässigt och de jag träffade utanför arbetsplatsen kontaktades genom snöbollsurval. Intervjuerna kunde vara i mellan 35 minuter och över två timmar, men pågick oftast i omkring en och en halv timme. Alla intervjuer spelades in och transkriberades. Intervjuguiden inkluderade en fråga om rättvisa på arbetsplatsen och de flesta erfarenheter av rasism återgavs som svar på denna fråga, men respondenterna kunde också föra rasism på tal i anslutning till frågor om sitt välbefinnande på jobbet eller i allmänhet. Efter den tematiska analysen använde jag mjukvara för kvalitativ dataanalys för att koda och analysera den insamlade datan (Boyatzis 1998).

Rasifiering, institutionell rasism och politiska antidiskrimineringsstrategier

I linje med den intersektionella forskningens idéer om interkategoriell komplexitet (McCall 2005) gör jag i detta kapitel strategiskt bruk av begreppet ”etnisk minoritet” (Aspinall 2002). Begreppen ”rasifieringsprocess” och ”rasifierade grupper” är å andra sidan att föredra för att fånga de sociala processerna i fråga, eftersom det inte ger ”etnicitet” eller ”ras” materiell existens men ändå beaktar deras sociala betydelse i kampen

för erkännande och som uttryck för särskilda former av förtryck. Produktionen av rasifiering, såväl som den diskriminering och ojämlikhet som emanerar ur den, kan hänvisa till ”ras”, ”etnicitet”, kultur, religion, nationalitet eller andra socialt konstruerade kategorier. Robert Miles hävdar att termen ”rasifiering” är att föredra framför termen ”ras”, eftersom den bygger på en förståelse av ”ras” som socialt konstruerat (Miles 1993). Rasifiering är en process, och det finns ingen fast definition av vad som utgör rasism. ”Rasism är inte en statisk mänsklig egenskap som bara väntar på att utlösas under gynnsamma omständigheter”, skrev Stuart Hall (1978, 26). Gilroy varnar på ett liknande sätt för tolkningar som inte erkänner att rasism ”existerar i pluralis, och jag har hävdat att den kan förändras och anta olika former och uttrycka olika politiska relationer” (Gilroy 1987/2002, 42). Balibars föreställning om ett ”totalt socialt fenomen” belyser vidare att rasism återfinns i vardagliga praktiker, diskurser och föreställningsvärldar (Balibar & Wallerstein 1988). Rasistisk diskriminering är att betrakta som en praktik, vilket skiljer den från rasism, som kan ta sig ett brett spektrum av möjliga uttryck. Rasistisk diskriminering är ett av dessa uttryck.

Förhållandet mellan ideologi och praktik, eller frågan om uppsåt, måste också förtydligas. Fram till 1970-talet tenderade den brittiska sociologiska ”rasrelationsmodellen” att fokusera på personliga fördomar. På liknande sätt tenderade filosofiska tolkningar av rasism att basera definitionen av rasism på frågan om uppsåt, exempelvis genom att hänvisa till ”målmedveten rasism” (Headley 2000). Detta kapitel vilar emellertid inte på det antagandet. Med stöd hos Anthias och Yuval-Davis antar jag i stället att ”rasistiska praktiker inte förutsätter ett strukturerat rasistiskt uppsåt […]. Praktiker kan vara rasistiska i sina konsekvenser” (1992, 13). I korthet kan rasistisk diskriminering uppstå ur politiska strategier och praktiker som kanske, eller kanske inte, är präglade av rasistisk ideologi. I detta avseende är begreppet ”institutionell rasism” – som är mer framträdande i anglosaxisk litteratur än i franska eller spanska studier av rasism – särskilt användbart för att förstå rasistiska konsekvenser utan systematiska rasistiska uppsåt.

Tidiga tankar om institutionell rasism återfinns i Black Power-rörelsen, och särskilt i Carmichaels författarskap (Carmichael & Hamilton 1967/1992). Senare skilde Sivanandan (1985) mellan vad han kallade ”rasi-

alism", definierat som fördomar som individer uttryckte, och "rasism", med vilket han menade strukturell rasism. Som Ikuenobe (2010, 162) hävdar vilar detta rasistiska förtryck på maktförhållanden: "All slags rasdiskriminering eller fördomar kan inte betecknas som rasism. För att rasdiskriminering eller fördomar ska kunna definieras som rasism måste de innefatta ett socialt och politiskt maktförhållande." Jag analyserar de rasifierade arbetarnas levda erfarenheter som rasistiska mot bakgrund av att "xenofobi, eller motviljan mot främlingen eller utbölingen, […] blir rasistisk när maktförhållanden är inblandade. Dessa kan omsätta känslan av antipati i praktik och skapa rasistiska konsekvenser" (Anthias & Yuval-Davis 1992, 12).

Antagandet att vi lever i ett samhälle bortom rasdistinktioner döljer det faktum att "ras" fortlever som en organiserande dynamik i europeiska samhällen. Den västerländska världens politiska ekonomi formas i allt större utsträckning av nyliberala värden, och under nyliberal governmentalitet "förväntas alla ta fullt personligt ansvar" och riskerar att "förlora sina rättigheter om de lever sitt liv på ett felaktigt sätt" (Lentin & Titley 2011, 163). Den kapitalistiska produktionens strukturer vilar i grunden på socialt konstruerade distinktioner mellan människor – däribland rasifieringsprocesser – men governmentaliten (Foucault 2004) skapar en illusion av neutralitet och döljer dessa stratifieringar. Nyliberalismen uppfattas inte som "en uppsättning särintressen och politiska interventioner, utan som en form av ickepolitik" (Duggan 2003, 10). Detta skyler över rådande maktförhållanden, skapar det förtryck som nyliberalismen vilar på och formar kvinnors, rasifierade gruppers och andra minoriteters levda, vardagliga erfarenheter.

Ur detta perspektiv framstår det faktum att antidiskrimineringsstrategier implementeras parallellt med institutionellt förtryck inte som så paradoxalt som det först kan ge sken av. Det nyliberala värdesystemet underbygger på ett effektivt sätt privilegierade människors ignorans. Individualism och meritokrati förutsätter att lika möjligheter råder och avfärdar resursomfördelning som ett medel att stävja social ojämlikhet. Antidiskrimineringslagstiftningen blir ett sätt att skapa lika möjligheter genom att helt enkelt tillerkänna alla individer samma rättigheter. Men medan sådana regleringar kan vara användbara för att bekämpa vissa former av rasism lämnar de också utrymme för en normalisering

av ojämlikheter inom samhället. Om antidiskrimineringslagar garanterar att *vem som helst* kan motsätta sig diskriminering så innebär det också att *alla* ansvarar för sin egen ställning på arbetsmarknaden och i samhället som helhet. Detta kapitel är en kritisk granskning av brisserna i antidiskrimineringslagstiftningen och den tillhörande diskursen om lika möjligheter. Ett perspektiv som utgår från rasifierade arbetare inom äldreomsorgen belyser hur antidiskrimineringsambitionerna kan vara starka på policynivå, samtidigt som samhällets politiska ekonomi reproducerar allvarliga ojämlikheter som utgår från rasifierade och könsmässiga distinktioner.

Under 2013–14 registrerade Storbritanniens arbetsdomstolar 3 064 fall som gällde rasdiskriminering (BBC 2015). Antalet fall minskade sedan regeringen infört ansökningsavgifter för rättsfall 2013; under 2009–10 registrerades 5 700 fall (Ministry of Justice 2012). Diskrimineringsärenden hör till de dyraste fallen där ansökningsavgifterna kan uppgå till 1 200 pund, att jämföra med exempelvis 410 pund för fall som gäller obetalda löner (Department for Business Innovation and Skills 2014). Till detta kommer att bara en mindre andel av fallen i arbetsdomstolarna tas upp till rättegång: de flesta fall avgörs av The Advisory, Conciliation and Arbitration Service (33 procent under 2010–11), dras tillbaka (27 procent) eller läggs ner (13 procent) (Ministry of Justice 2012). Om de väl når rättegång har diskrimineringsfallen lägst andel fällande domar: 16 procent under 2010–11 (Renton 2013). I en artikel publicerad av The Institute of Race Relations (ibid.) frågar Renton varför det är så svårt att vinna rasdiskrimineringsfall, inte bara i jämförelse med fall som rör uppsägningar och lönefrågor, utan också i jämförelse med andra diskrimineringsfall, såsom könsdiskriminering (37 procent) och diskriminering av sexuella minoriteter (26 procent). Efter att ha granskat flera fallstudier menar han att domarna ofta utgår från att rasdiskriminering förutsätter rasistiska avsikter. Att enbart diskutera institutionell rasism inom ramen för politiska antidiskrimineringsstrategier – vilket är praxis i Storbritannien – är således inte tillräckligt för att rätten ska beakta dess betydelse i enskilda fall. Rasdiskriminering knyts ofta till förövarnas rasistiska uppsåt och rättsfall tenderar att kretsa kring att bevisa eller motbevisa rasistiskt uppsåt i stället för att klarlägga förekomsten eller frånvaron av diskriminering.

I Frankrike grundades 2005 den statsfinansierade myndigheten för jämlikhet och bekämpande av diskriminering (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, HALDE), efter krav från EU. Myndigheten har till uppgift att bistå offer för diskriminering och stödja deras rättsliga kamp i de fall då HALDE har granskat deras fall och kunnat konstatera att diskriminering har skett. Enligt siffror som myndigheten publicerade 2010 hade antalet ärenden ökat från 1 410 under 2005 till 12 467 under 2010. Ungefär hälften av dessa ärenden gällde anställningsfrågor, och i 28,5 procent av fallen mellan 2005 och 2009 nämndes "diskriminering grundad på etniskt ursprung" (HALDE 2010, 21). Rattansi (2011) noterar emellertid att denna nya myndighet tilldelades betydligt mindre resurser än den tidigare brittiska motsvarigheten, British Commission for Racial Equality. Dessutom existerade HALDE bara under några år innan den 2011 integrerades i en myndighet med ett bredare mandat, Défenseur des Droits (rättigheternas försvarare), som under ledning av en "ombudsman" också hade ansvar för barns rättigheter, medborgares rättigheter gentemot offentliga verksamheter samt etik och säkerhet. Nedläggningen av HALDE kritiserades hårt av gräsrotsorganisationer; det verkar som att offer för diskriminering har fått sämre tillgång till information och att rättsfall inte längre publiceras online. Tvärt emot HALDE:s tidigare rutiner är statistik rörande framgångsrika diskrimineringsfall inte tillgänglig.

Liksom i Storbritannien och Frankrike finns det i Spanien en djup klyfta mellan hur utbredd diskrimineringen är och hur ofta den tas upp i rätten, vilket har belysts i tidigare studier (Actis m.fl. 2003). Antidiskrimineringslagstiftning har införts först under det senaste decenniet, och den ekonomiska krisen har begränsat statens förmåga att implementera antidiskrimineringsprogram. Rådet för befrämjade av lika möjligheter och bekämpande av diskriminering på etniska eller rasmässiga grunder (El Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico) som grundades 2007 registrerade exempelvis bara 167 fall av diskriminering under 2010 (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad 2011) och fick snart krympande anslag enligt en rapport som European Network Against Racism (ENAR) publicerade 2013 (Spitálszky 2013). ENAR betonar också att Spanien inte lyckats publicera en transparent

databas med alla diskrimineringsfall, vilket gör det omöjligt att granska hur effektiv lagstiftningen varit (ENAR 2013).

Antidiskrimineringslagstiftningen mobiliseras i allmänhet i ett begränsat antal fall i alla de tre länderna. Denna översikt visar att ett fokus på individuella rättigheter tycks erbjuda begränsade möjligheter att bemöta djupt rotade ojämlikheter som kräver större social förändring. Antidiskrimineringslagstiftning har dessutom olika konsekvenser för olika individer, beroende på deras klass och könstillhörighet. De mest privilegierade av de rasifierade arbetarna, som exempelvis har tillräckliga resurser för att driva rättsprocesser, har bättre möjligheter att förlita sig på dessa lagar. Osynliggörandet av rasifieringsprocessernas bestående relevans i dagens samhälle, och deras sociala implikationer för rasifierade individer, gör det svårare att identifiera, förstå och utmana institutionell rasism. I det följande stycket belyser jag särskilda aspekter av den rasism som migranter och medlemmar ur etniska minoriteter som jobbar inom sjukvårdssektorn upplever på sin arbetsplats, och diskuterar varför vissa upplevelser utgör institutionell rasism.

Maktförhållanden och vardagsrasism på arbetsplatsen

En ansenlig andel av mina respondenter vittnade om att de har utsatts för rasism och diskriminering, av antingen vårdtagare, arbetskamrater eller ledningen inom äldreomsorgen: 41 procent i London, 47 procent i Paris och 44 procent i Madrid. Respondenterna hade skiftande erfarenheter av både öppna och förtäckta former av rasism. De fick utstå systematiska rasistiska kommentarer från vårdtagare, och några av dem blev även diskriminerade eller trakasserade av sina arbetskamrater och chefer. Individuella berättelser avslöjar också att olika former av rasism ofta utövas simultant. I sin etnografiska studie över svarta hushållsarbetare och hemsjukvårdare i Nederländerna beskriver Sabrina Marchetti mötena inom hemsjukvården som ”scenarier av rasism” (2014, 151). Hennes beskrivningar av deltagarnas upplevelser avslöjar att rasistiska attityder från patienter och boende påverkade i stort sett alla rasifierade arbetare. Eftersom merparten av detta material samlades in utan att Marchetti ställde direkta frågor om rasism kan de fall då informanterna

inte vittnade om rasistiska erfarenheter inte nödvändigtvis tolkas som att de inte mött rasism.

Genom att fokusera på fall av rasistiskt bemötande från kollegor och diskriminering eller trakasserier från chefer kopplar jag i denna empiriska del av kapitlet individuella interaktioner till en institutionell ordning i syfte att fördjupa förståelsen av hur politiska strategier och institutionella sammanhang hänger samman med rasistisk diskriminering och exkludering på arbetsplatsen så väl som med strategier för att hantera sådan rasism.

Rasistiska attityder bland kollegor: Kränkande arbetsmiljöer

Respondenter i Madrid och London hade erfarenheter av kollegors rasistiska attityder på arbetsplatsen. I Paris klagade inga av respondenterna över rasistiska attityder bland medarbetarna, vilket delvis kan bero på att rasifierade arbetare utgjorde en betydande majoritet av arbetskraften på de vårdhem där fältarbetena ägde rum (omkring 70–90 procent enligt de sjuksköterskor i arbetsledande position som jag intervjuade). Att möta samma typ av rasism från vissa vårdtagare kan ha skapat en solidaritet bland arbetarna.[1]

Kränkande kommentarer från kollegor till arbetare med migrantbakgrund utgjorde ett uppenbart uttryck för rasistiska hierarkier. Isabel, som hade påbörjat en masterutbildning i Filippinerna,[2] kände sig djupt förolämpad av kollegornas kommentarer:

> På mitt tidigare jobb har jag upplevt att det finns vissa människor som är … du vet … rasister. När jag började där sa dom, en av vårdarna frågade, eftersom jag läste en tidning i en boendes åsyn, så frågade hon mig: ”Så du kan läsa engelska?” Jag svarade: ”Ja, jag hade inte kunnat komma hit om jag inte kan läsa engelska.” ”Jaha, jag förstår”… och sedan använde jag fjärrkontrollen för att en av vårdtagarna bad mig slå på teven. ”Jaså, du vet hur man använder den där?” Det är som att dom tror att jag är dum eller analfabet bara för att jag är utlänning. Jag vet inte … dom bara nedvärderar dig. (Isabel, 37, Filippinerna, London)

Isabel upplevde att hennes kollegor försökte förminska henne. Ofta uttryckte respondenterna likartade känslor inför mer förtäckta attityder som inte nödvändigtvis kom till uttryck i explicita interaktioner men inte desto mindre fick långtgående konsekvenser. Pedro, som var född i Spanien av föräldrar från Guinea, beskrev det spanska samhället som djupt rasistiskt och förklarade hur han hade tvingats lära sig att navigera bland sociala relationer som var genomsyrade av rasistiska fördomar:

> Även om du hatar mig kommer jag att klara mig. Det är något jag lärde mig redan som liten pojke – att ignorera, kämpa på och fortsätta leva. Man kan inte göra något annat, det är inte värt det för det är inte ett möjligt alternativ. Man kan inte kämpa hela livet mot något så stort. Så jag ser det på jobbet, man ser en hel del av det. Vad som händer är att det blir upp till var och en hur man hanterar det. Om man är en person som inte kan ta det, och man inte kan hantera eller ignorera det för att kunna fokusera på vad som är verkligt viktigt … ja, då kan man få problem. Men tyvärr så kommer dom aldrig att säga det till en. Mycket sällan säger dom något öppet så att man kan bemöta det, frågan är hur man bevisar det. Så dom säger: ”Jag sa inget.” Så det är bäst att bara ta det, skaka av sig det och förvandla det till något bra. (Pedro, 25, född i Spanien av föräldrar från Guinea, Madrid)

I Pedros berättelse är de rasistiska fördomarna diffusa, ständigt närvarande men sällan möjliga att bevisa. De genomsyrar så många delar av hans vardagliga sociala relationer att även om han är högst medveten om de rasistiska undertonerna i vissa attityder han möter så upplever han att han knappast kan göra något åt det. Fördomarna kommer inte till uttryck i förolämpningar eller aggressiva utspel utan i mindre uppenbara handlingar, vars betydelser dock lämnar föga utrymme för tvivel. Även Sameera, som citerades i början av detta kapitel, vittnar om hur svårt det är att hantera förtäckta former av rasistiska trakasserier:

> Och när jag arbetade upplevde jag att dom inte tittade på mig när jag satt där, dom bara gick när jag kom in i personalrummet. Man sätter sig bredvid dom och dom flyttar på sig. Jag tänkte … Vad hände? Jag tänkte att kanske luktar jag … du vet? Kanske är det nåt fel med mig,

> kanske är mina kläder smutsiga. Jag som duschar varje dag … Sakta, sakta kände jag av deras attityd. Nu börjar jag känna vad det här är – du vet. Och det var en tjej där som jag aldrig kommer att glömma, hur hon behandlade mig. Vad ska jag säga … Det var som om jag inte fanns. (Sameera, 32, Mauritius, London)

Allteftersom Sameeras marginalisering blev mer uppenbar fick dessa rasistiska attityder starka konsekvenser för hennes välbefinnande. Hennes kollegors beteende var inte, så som det kan framstå, en passiv attityd utan utgjorde en aktiv form av mobbning. Detta slags interpersonella interaktion illustrerar rasistiska fördomar på individuell nivå. Sameeras kollegors attityd kan beskrivas som en form av aversiv rasism (Byrd 2011; Gawronski m.fl. 2008). Genom sådant beteende uttrycks negativa känslor gentemot en rasifierad person utan någon uttalad kritik mot egalitära värderingar. Pedros och Sameeras berättelser avspeglar hur manifestationer av rasism i interpersonella relationer idag tenderar att vara mindre uttalade på grund av att rasistiska uttryck har stigmatiserats i dominerande politiska och sociala diskurser och löper större risk att beivras. Offer för rasism är ofta osäkra på om och hur de kan bemöta en typ av rasism som inte uttrycks öppet. På grund av detta riskerar antidiskrimineringslagstiftning att inte kunna bemöta de sociala fenomen den är tänkt att hantera.

I Madrid klagade Claudia, som hade arbetat vid samma vårdhem i tio år, över de spanska kollegornas diskriminering av arbetare av latinamerikanskt ursprung (*latinos*):

> På jobbet förekommer en del diskriminering. Dom som tar rast först är spanjorerna, och om *latinos* dyker upp: ”Vad gör du här?” Så vad händer? Dom tar alltid rast först – spanjorerna. Det är bäst för dom. Och *latinos* får komma senare. (Claudia, 53, Peru, Madrid)

Rasistiskt beteende bland kollegorna borde få arbetsgivarna att ta sitt ansvar för att skapa en rättvis arbetsplats eftersom arbetsledarnas förbiseende är skadligt och skapar kränkande miljöer. Arbetsgivarna hade emellertid inte givit något stöd till de utsatta respondenterna i något av de nämnda fallen. I alla de fall då respondenterna anmälde tongivande,

diskriminerande attityder bland kollegorna till sina chefer, blev cheferna delaktiga såtillvida att de antingen tolererade diskrimineringen eller slöt upp bakom den dominerande gruppen. Arbetare som hade blivit diskriminerade till förmån för en favoriserad grupp vågade inte protestera formellt eftersom de var rädda för vedergällning. Denna rädsla utgjorde en mycket vanlig avskräckande faktor från att förlita sig på antidiskrimineringslagstiftning.

Diskriminering och trakasserier från chefer och anställda

I detta avnitt behandlar jag respondenternas berättelser om upplevelser av rasism från handledare, chefer eller andra anställda (erfarenheter som liknar dem som undersköterskor i Sverige berättar om i Boréus m.fl., kapitel 9). I dessa berättelser samverkar prekära anställningar och arbetsvillkor med diskriminering, vilket ger upphov till särskilda erfarenheter och situationer. Min analys av det empiriska materialet visar att rasifiering får konkreta, materiella konsekvenser för arbetarna när olika regimer interagerar. I såväl Storbritannien som Frankrike och Spanien skapar migrations-, arbetslivs- och omsorgsregimer sårbarheter som drabbar arbetare som tillhör etniska minoriteter eller har migrationsbakgrund.

Olika omsorgsregimer och migrationsregleringar skapar viktiga skillnader i hur utsatta de som arbetar i omsorgssektorn är för arbetsgivarnas kränkningar. I Madrid gjorde det faktum att arbetarna ofta arbetade och levde i arbetsgivarnas hem deras situation mer prekär eftersom arbetarna var beroende av att arbetsgivarna upprätthöll deras rättsliga status. De flesta respondenterna arbetade inom hemsjukvård och hade bott i Spanien i åtminstone tio år. Merparten av dem kunde således få spanskt medborgarskap enligt postkoloniala regler för latinamerikanska migranter. I London riskerade de som hade studentvisum att förlora sin rättsliga status även om de fortsatte att arbeta inom sjukvårdssektorn eftersom de inte tjänade tillräckligt mycket. I Paris hade de flesta antingen ett långvarigt uppehållstillstånd (tio år) eller franskt medborgarskap. Ändå belyser respondenternas berättelser om chefers och medarbetares diskriminering varför politiska antidiskri-

mineringsstrategier i praktiken har mycket begränsad betydelse när en stor andel av arbetskraften sitter fast i en segmenterad arbetsmarknad där de arbetar under prekära anställningsvillkor.

Till att börja med kan de sätt på vilka några chefer hanterade (eller underlät att hantera) diskriminering i sig utgöra rasistisk diskriminering under vissa omständigheter. Flera respondenter berättade till exempel att deras chef hade förflyttat dem till en annan enhet eller våning när de hade utsatts för rasistiska bemötanden från kollegor eller vårdtagare. Det sände fel signaler angående vem som kan hållas ansvarig och bidrog till att ytterligare marginalisera den utsatta arbetaren. I dessa fall omformade institutionella praktiker uttryck för individuella fördomar till en form av institutionell rasism i det att cheferna utnyttjade sin maktposition för att förstärka diskrimineringens konsekvenser. Sådana exempel illustrerar att det krävs en medvetenhet från chefernas sida för att kunna bemöta och rättsligt beivra rasism på arbetsplatsen. När Balibar kräver att ”rasisterna måste förändra sig själva” (Balibar & Wallerstein 1988, 29) förutsätter det att den dominerande gruppen, i detta fall cheferna och de övriga anställda, ändrar sitt eget beteende. Därför är det nödvändligt att analysera hur maktrelationer genomsyrar interaktionen mellan dessa grupper. I det följande stycket diskuterar jag hur samverkande faktorer såsom den kommersiella vårdens förutsättningar, migranternas skiftande status och villkoren för dem som bor hemma hos sin arbetsgivare skapar maktförhållanden som formar rasistiskt präglade mellanmänskliga relationer.

Att det vinstdrivande sammanhang som merparten av respondenterna arbetade inom förvandlar vårdtagare till konsumenter förstärker den spänning som finns i relationen mellan sårbara brukare och prekära arbetare. Den utsatthet som migrationspolitiken och arbetsmarknadens fragmentering skapade, som försvagade arbetarnas position, förvärrades av relationernas ekonomiska inramning. Bacar är tydlig med att detta sammanhang förstärker arbetarnas sårbarhet:

> I vinstdrivande vårdhem är de boende kunder, ”kunden är kung”. Så kunderna premieras framför vårdare. Eftersom det är kunden som drar in pengar, medan arbetsgivaren betalar pengar för vårdaren. Han betalar för vårdaren i slutet av varje månad, medan kunderna betalar,

> så han föredrar kunderna som drar in pengar. Det är logiskt. Så om en vårdare har problem med en patient, boende eller en familjemedlem är det per automatik vårdaren som blir bestraffad. Kunden har alltid rätt. (Bacar, 35, Senegal, Paris)

Dessutom agerade cheferna emellanåt på sätt som var direkt diskriminerande; från orättvis arbetsfördelning till mobbning och stigmatisering. I många fall förekom flera av dessa former av diskriminering samtidigt. Som Cangiano med flera har visat är orättvis arbetsfördelning samt orättvis fördelning av arbetspass och semesterperioder vanliga former av diskriminering i vårdsektorn i Storbritannien (Cangiano m.fl. 2009, 137). Jade, som arbetade i Paris, klagade på att arbetspassen och de lediga dagarna fördelades godtyckligt:

> Jag skulle säga att det är orättvist. Jag kan till exempel be om en dags ledighet, ena gången får jag det, andra gånger får jag avslag. Det enda jag vet är att det inte är rättvist. Semester, frånvaro, nej, det är inte rättvist. (Jade, 46, Elfenbenskusten, Paris)

Sådant ledarskap skapade dålig stämning och hade i skiftande utsträckning negativ inverkan på arbetarnas välbefinnande. Orättvis fördelning av arbetsuppgifter kunde få allvarliga hälsoeffekter för de arbetare som fick de fysiskt tunga uppgifterna. Migrantarbetare var dessutom tveklöst utsatta för särskilda former av diskriminering och exploatering till följd av den institutionella osäkerhet (Anderson 2010) som migrationspolitiken skapar inom den bredare gruppen av rasifierade arbetare. Ju mer beroende arbetarna var av sina arbetsgivare, exempelvis för att få boende eller att få sina arbetstillstånd styrkta, desto mer utsatta var de för kränkningar. Bristande språkkunskaper och begränsad kunskap om vilka rättigheter de hade bidrog till att ytterligare försämra deras situation. Isabels första arbetsgivare i Storbritannien försökte hålla kvar henne i ett arbete där hon utsattes för kränkningar: hon tvingades arbeta alla skift som passade arbetsgivaren, han gav henne bostad i ett rum i anslutning till vårdhemmet och betalade inte ut hennes lön.

> Arbetsmiljön är verkligen inte bra. Dom trycker ned och kränker oss eftersom dom vet att vi är nya och att vi är utlänningar. Så vi lämnade in vår avskedsansökan, men dom accepterade inte det. Dom ville att vi skulle stanna trots att vi har rätt att sluta om vi inte trivs, eller hur? Vi bad om tillstånd. Vi bad snällt om att inte behöva stanna här men dom accepterade inte det, så vi gav oss bara av. (Isabel, 37, Filippinerna, London)

Sameera utsattes också för kränkningar. Hon kände sig förtryckt på arbetsplatsen där hon blev mobbad men kände sig maktlös och oförmögen att bemöta denna behandling. Stigmat av att vara en migrant gick bortom hennes rättsliga status. Som Guillaumin (1972/2002, 247) skrev för många år sedan: ”Varje individ som har varit utlänning, alienerad, förtryckt bär med sig spåren av det för all framtid, och hans/hennes nivå av integration och tillhörighet förblir oklar och utlämnad till den form av välvilja som den tysta majoritetens tolerans utgör.” Sameera förväntade sig inte att hennes framtida brittiska medborgarskap skulle påverka hur hon uppfattades av chefer och kollegor på arbetsplatsen eller förändra deras kränkande attityder gentemot henne.

> Och jag, som invandrare, jag kan inte ens öppna munnen, förstår du? Hur skulle jag kunna det? För dessa människor är mäktigare än jag […] Trots att jag varit här i tio år nu, jag är gift, min status har förändrats. Imorgon ansöker jag om brittiskt medborgarskap och jag kommer att få det eftersom min man är britt. Men jag kommer ändå att betraktas som på en annan nivå, fattar du? På grund av min bakgrund, var jag kommer ifrån och min hudfärg […] Detta är något som alltid, vad ska jag säga, finns inom mig, men jag kan inte prata om det. Ibland känns det som att jag bara vill tiga, och explodera. Men vad kan jag göra? Man är rädd, man gör sitt jobb. (Sameera, 32, Mauritius, London)

Migrantarbetarnas utsatta läge skapade utrymme för arbetsgivarnas godtycke, eftersom det var mycket osannolikt att deras handlingar skulle beivras på något sätt. I London talade Jenifer, som är född i England av asiatiska föräldrar, om hur utlänningar trakasserades på hennes arbetsplats:

> Och flera vittnen har berättat om hur hon [chefen] gick omkring på övervåningen, där mest filippinier och asiater arbetade och sa till arbetarna att: ”Ni har tur som har era jobb här, annars skulle ni vara hemma. Om ni inte trivs där ni arbetar kan ni åka tillbaka till era hemländer.” (Jenifer, 24, Filippinerna, London)

Detta fall, där en chef trakasserade de anställda, handlar om mer än xenofobi. Det möjliggjordes av det utrymme för godtycke som uppstår när migrationspolitik förstärker ojämlikheten i relationen mellan arbetsgivare och anställda. Grace, som arbetade på samma vårdhem, framhöll att översitteriet var en konsekvens av ett maktförhållande:

> Hon [chefen] beter sig inte på det sättet gentemot dom vita som arbetar där, som – du vet – bara kan säga upp sig och gå därifrån. Hon gör inte så mot dom. Det är skillnaden, att hon inte kan förolämpa dom på samma sätt. Hon gör så mot utlänningarna. (Grace, 61, Filippinerna, London)

De migrantarbetare som levde i vårdtagarnas hem i Madrid var mest utsatta för trakasserier och rasistiska tillmälen. Deras arbetsvillkor skapade en extrem obalans mellan arbetsgivare och anställd där den anställdes rättigheter var synnerligen kringskurna av å ena sidan migrationsregler och arbetsrättslagstiftning, å andra sidan arbetssituationens materiella villkor. Ett typiskt exempel är Lucias berättelse om hur hennes arbetsgivare, en av vårdtagarens familjemedlemmar, angrep henne när hon berättade att hon av hälsoskäl inte kunde följa med familjen till Mallorca som planerat:

> Hon förolämpade mig. Hon sa att vi bara kom hit för att stjäla, att jag var en tjuv för att hon hade köpt en uniform åt mig. Hon hade köpt förnödenheter åt mig eftersom dom anställda som arbetade i huset inte åt där. Dom hade ett litet separat hus där hushållsarbetarna åt. Innan dom [arbetsgivarna] hade ätit klart fanns det arbete som behövde göras, men sen kunde vi gå till det mindre huset och äta något. Det var en väldigt svår situation där. (Lucia, 56, Nicaragua, Madrid)

Maktobalansen mellan arbetsgivare och anställd tenderar att förstärkas under vissa omständigheter, särskilt när privatisering skapar ökade krav på att minska arbetskostnaderna eller när relationen mellan arbetsgivare och anställd utspelar sig i arbetsgivarens hemmiljö. Respondenternas vittnesmål om direkt diskriminering påminner om antidiskrimineringsstrategiers bristande inverkan på en verklighet där en stor andel av arbetsstyrkan är utlämnad till en segmenterad arbetsmarknad med begränsade rättigheter och prekära anställningsvillkor. Även när de har medborgarskap och legitim anställning har få migrantarbetare råd att på egen hand investera pengar och tid i långdragna rättsprocesser. Dessutom visar brittisk statistik att sådana rättsprocesser sällan är framgångsrika i Storbritannien, och frånvaron av statistik i Spanien och Frankrike vittnar om en brist på transparens och svagt politiskt intresse. Medan det finns avsevärda skillnader mellan antidiskrimineringslagstiftningens retorik och praktik i dessa länder skapar de strukturella sårbarheter som växer ur interaktionen mellan migrations- och rasifieringsregimer, arbetsregimer och omsorgsregimer likartade vardagliga upplevelser bland de rasifierade arbetare som ingick i denna studie. Arbetarna bemötte emellertid dessa negativa erfarenheter med olika former av individuellt eller kollektivt motstånd. I det följande avsnittet tittar jag på kollektiva strategier för att hantera och bemöta arbetsgivarnas trakasserier och diskriminering.

Kollektivt motstånd mot rasistiska praktiker

Att söka stöd utanför arbetsplatsen är ännu svårare när de utsatta arbetarna är invånare utan medborgarskap, det vill säga befinner sig i en rättslig och ekonomisk position som ger dem svagare rättigheter än arbetare med medborgarskap (De Genova 2013; Standing 2011). På grund av skiftande sätt att hantera relationerna till näringslivet och olika syn på migrantarbetares plats inom arbetarklassen har fackföreningar hanterat migrantarbetare på olika sätt i olika delar av Europa. Forskning om fackförbunds motstånd mot att ta emot rasifierade medlemmar (Virdee 2000) och deras tvekan inför att se och bekämpa rasism på arbetsplatsen (Jefferys & Ouali 2007) illustrerar fackföreningsrörelsens historiska ambivalens inför rasism. Merparten av deltagarna i denna studie var inte

medlemmar i en fackförening när intervjuerna genomfördes: 56 procent i London, 93 procent i Paris och 85 procent i Madrid. I Paris nämndes inte fackföreningar i diskussionerna om hur rasism och diskriminering kan bemötas. Det kan ha berott på att de erfarenheter av rasism som respondenterna i Paris hade mestadels handlade om rasistiska attityder bland vårdtagare och tystades ned med hänvisning till att det hör till jobbet (Sahraoui 2018).

Det verkar som att de flesta arbetare i Madrid hanterade trakasserier genom att vända sig till informella stödgrupper och sällskap, medan fackföreningar fick kämpa hårt för att vara närvarande på den kvinnliga delen av arbetsmarknaden där många migranter arbetar. Fackföreningarnas svaga närvaro berodde delvis på att deras metoder för att organisera arbetarna var dåligt anpassade för denna grupp (de höll exempelvis möten vid tidpunkter då arbetarna inte kunde närvara och prioriterade frågor som inte svarade mot vårdarbetarnas behov) och delvis på att vårdarbetarna som jobbade i arbetsgivarnas hem var isolerade. Ofta uppstod sådana föreningar som en förlängning av en befintlig informell grupp som strävade efter att minska hushållsarbetarnas isolering. Sådana organisationer spelade en viktig roll i Madrid där det var vanligt att arbetarna bodde hos vårdtagarna. Victoria, som hade grundat en förening för sjukvårdsarbetare med migrantbakgrund, berättade att de hade kunnat ge stöd till migrantarbetare som hade blivit utkastade från de familjer de arbetade för, ibland efter att ha blivit förolämpade och kränkta:

> Vi hade kollegor som hade det väldigt svårt. Dom fick höra ”Vad gör du här? Åk hem till ditt eget land” […] Dom lämnade sina jobb och var mycket deprimerade. Vi har fått hjälpa många kvinnor som dök upp och berättade: ”Dom behandlade mig så här, dom sa så här till oss.” Och jag: ”Nej, du måste rycka upp dig. Det där är inte du, du måste fortsätta.” Och eftersom vi alltid har haft turen att arbeta med professionella kollegor – vi har en kollega som arbetar som psykolog, andra som har gjort det. Så dom har hjälpt oss att få kvinnorna att förstå att det dom har fått höra inte är sant. (Victoria, 54, Ecuador, Madrid)

Mayra, som också kommer från Ecuador, gick med i en grupp för hushållsarbetare i Madrid som träffades två gånger i månaden. Dessa kontakter gav henne ett starkt stöd:

> Vi har en förening, en grupp kvinnor där vi stärker oss själva genom att lära oss tekniker och knep för att kunna stå ut med arbetssituationen. Det är ingen annan som kan lära oss, utan det är de gemensamma erfarenheter vi alla delar som gör att vi tillsammans kan skapa metoder för att hantera vår situation och saker som påverkar oss på jobbet. (Mayra, 52, Ecuador, Madrid)

Sådant stöd var avgörande för arbetarnas välbefinnande, och även om dessa organisationer ibland också kunde bistå vid rättsprocesser var det inte deras huvudsakliga funktion. Medan fackföreningar teoretiskt kunde spela den rollen nämndes de sällan av respondenterna i Madrid och var inget betydande stöd när någon utsatts för trakasserier. Medlemmarna i den förening Mayra nämner var exempelvis ganska kritiska till fackföreningarna, som de uppfattade som föråldrade organisationer som var oförmögna att hantera de särskilda utmaningar som präglade de starkt kvinnodominerade sektorerna för hälsovård och hemarbete. En respondent som hade blivit utsatt för trakasserier i Madrid funderade på att vända sig till en fackförening, men fackföreningsrepresentanterna själva avrådde henne från att inleda en rättsprocess:

> NS: Funderade du i denna situation på att exempelvis söka stöd från en fackförening?
> Rita: Ja, javisst.
> NS: Vad kunde de göra i den situationen?
> Rita: Jag sa att jag var beredd att anmäla henne för trakasserier eftersom jag visste att facket skulle backa upp mig. Vad som hände var – det här är vad facket sa till mig – att om jag skulle ta fallet till domstol måste jag vara modig. Dom sa: ”Om du tar det till domstol måste du vara modig, för den här kvinnan kommer att trakassera dig mer än du kan föreställa dig, hon kommer att fortsätta trakassera dig tills hon kan bevisa att du är arrogant, och hon kommer att vinna i stället för dig. Tar du risken att gå till domstolen?” Han sa att eftersom rättegången

> skulle ta åratal så kunde jag ha lämnat vårdhemmet men rättegången skulle ta ytterligare två, tre år, eller mer. Så jag sa: ”Nä, jag har inte kommit till den punkten att … jag är inte så utsvulten att jag måste ta det till domstolen.” (Rita, 54, Ecuador, Madrid)

Denna berättelse visar att fall rörande rasistisk diskriminering är särskilt svåra att driva i domstol, till och med för fackföreningar. Att det finns en antidiskrimineringslag stärker i sig inte rasifierade arbetare, eftersom vägen till arbetsdomstolen är kantad av fallgropar. Fackföreningarnas motvilja mot att inleda rättsprocesser avspeglar en medvetenhet om hur begränsade de är. Samtidigt belyser det återigen att de flesta fall av diskriminering aldrig bestrids (åtminstone i rättslig bemärkelse) och därmed aldrig beivras.

Respondenterna i London beskrev fackföreningarna som ett potentiellt stöd, men i praktiken sökte inga av dem hjälp från en fackförening, i vissa fall trots att de hade gått med i en fackförening på grund av att de haft problem på jobbet. Isabel, sjukvårdsarbetaren från Filippinerna som blev kränkt på sin första arbetsplats i Storbritannien, trodde att en fackförening hade kunnat ge bra stöd om hon hade bett om det:

> Eftersom rasism och mobbning är ett stort problem i det här landet så accepterar dom det inte. Det är inte ett brott, men det är en stor sak för dom […] Jag kunde ha fått stort stöd från facket om jag varit medlem […] eftersom det jag upplevt här verkligen är rasism, mobbning och kränkningar. (Isabel, 37, Filippinerna, London)

I praktiken ställdes fackföreningarna inför liknande svårigheter som de gjort i Madrid, trots att Storbritannien har strängare bestämmelser. Arbetarna upplevde att det var svårt att bevisa att diskriminering hade förekommit, särskilt när det rörde sig om förtäckta former av rasism. Dessutom var många respondenter i Storbritannien rädda för att ledningen skulle se det som negativt om de gick med i en fackförening. När det kunde bli aktuellt att ta hjälp av fackföreningar för att bemöta fall av diskriminering växte denna oro. En rädsla för att hennes framtida situation skulle förvärras om hon framförde en anklagelse om diskriminering avskräckte Sameera från att söka stöd från facket:

> NS: Och tog du kontakt med facket?
> Sameera: Nej, jag gjorde inte det eftersom jag tänkte att jag hade löst problemet. Tack och lov så gick det bra och jag behövde inte blanda in facket, för det hade kunnat ligga mig i fatet. Om något inte kan lösas över huvud taget så blandar jag in dom, men annars … För tillfället så är det okej. (Sameera, 32, Mauritius, London)

Kommersialiseringen av fackföreningarnas tjänster, särskilt i Storbritannien, bidrog till att undergräva arbetarnas förtroende för fackföreningar: om medlemskap i en fackförening var en fråga om vinst och förlust för fackföreningen (och för arbetarna) så uppfattades det som mindre troligt att en fackförening skulle stödja dyra och osäkra rättsprocesser. Denna paradox var mest framträdande i Storbritannien: trots en välutvecklad antidiskrimineringslagstiftning som omfattar en mängd former av diskriminering begränsas möjligheterna att väcka talan i arbetsdomstolen av strukturella egenheter i Storbritanniens arbetsrätt, såsom svagare anställningsskydd än i andra europeiska länder, dyra rättsprocesser och en bristande vilja från fackföreningar att driva diskrimineringsfall eftersom chanserna att vinna är små. I sina försök att stödja kollegor som trakasserades av chefen på vårdhemmet där de arbetade såg Grace ingen större potential hos fackföreningarna:

> Alla tjänar pengar, till och med facken tjänar pengar ibland. Dom samlar in medlemsavgifter men dom stöder dig inte när du behöver dom. Dom samlar in pengar. Allt är business idag. Så när det gäller att driva fall, när det gäller att lägga så mycket pengar på att kämpa för din rätt. Tack och hej, dom vill inte ha dig. […] Om du inte är en stark person som kan stå ut med alla dessa besvär och bekymmer, glöm det. För det är en mycket långdragen process och du behöver starka bevis för att bevisa det. (Grace, 61, Filippinerna, London)

När arbetare utsätts för diskriminering och kränkningar har de ofta svårt att åberopa sina rättigheter, även i synbart välutvecklade rättsstater såsom Storbritannien, där dyrbara rättsprocesser och prekära arbetsvillkor kraftigt begränsar arbetarnas möjligheter att driva sådana fall. Rådande maktförhållanden gör det svårt för arbetare att utmana chefer

och arbetsgivare. Svårigheten att bevisa diskriminering och trakasserier bidrar till problemet, och till oron inför att inleda en fruktlös process och därmed riskera att utsättas för ytterligare kränkningar.

Slutsatser

I detta kapitel har jag analyserat hur lika former av rasism och diskriminering och de skiftande strategierna för att hantera dem hänger samman med en bredare institutionell rasism. Situationer där arbetare trakasserats och kränkts av sina kollegor ger prov på vanligt förekommande uttryck för rasism och diskriminering och visar hur detta påverkar arbetarnas välbefinnande.

I den första delen av kapitlet visade jag att respondenternas upplevelser av rasism var kopplade till maktförhållanden på arbetsplatsen och belyste den roll chefer och arbetsgivare spelade i olika situationer. Mobbning eller trakasserier från kollegor har inte resulterat i disciplinära eller rättsliga åtgärder i något enda av de fall som ingår i denna studie.

I den andra delen visade jag att direkt diskriminering eller trakasserier från chefer underströk hur migrationsregimer, omsorgsregimer och arbetslivsregimer interagerade och skapade en ökad prekaritet som bidrog till kränkningar på arbetsplatsen. Migrantarbetare var mer utsatta för direkta trakasserier från sina chefer, en konsekvens inte bara av det fundamentalt ojämlika förhållandet mellan migranter och icke-migranter utan också av rasifieringsprocesser och bristande rättigheter för de som saknar medborgarskap.

På det hela taget illustrerar detta kapitel hur arbetslivs- och migrationsregimer definierar arbetares rättigheter och exponerar dem för rasistisk diskriminering, trakasserier och kränkningar. Det är svårt att hantera dessa situationer och ingen enskild strategi kan på egen hand förbättra arbetares villkor i alla dessa avseenden. Antidiskrimineringslagstiftning tycks ha en mycket begränsad betydelse för prekära arbetare: trots de otaliga vittnesmål som respondenterna i denna studie avgav hade ingen av dem förlitat sig på antidiskrimineringslagstiftning. Det stora flertalet av dessa fall beivras aldrig, vilket antyder att det är svårt att åtgärda strukturellt ojämlika maktförhållanden genom individuella rättsfall. Dessutom skapas eller förstärks kränkande situationer ofta av

det godtycke som migrations- och anställningspolitik ger utrymme för. Därför riskerar en överskattning av antidiskrimineringslagstiftningens betydelse att likställa antirasism med offentliga antidiskrimineringsstrategier i stället för att analysera den politiska ekonomin bakom de materiella förutsättningar som göder rasism och diskriminering. Att bekämpa rasism och rasistisk diskriminering kan inte enbart vila på antidiskrimineringslagstiftning. Svagt anställningsskydd och de ojämlika maktförhållanden det skapar försämrar förutsättningarna för att hålla en arbetsgivare ansvarig för trakasserier. Möjligheterna till integration för arbetare som har migrantbakgrund eller tillhör etniska minoriteter kräver i grund och botten att arbetarnas ställning stärks genom att anställningsskyddet förbättras, migrantarbetarnas situation blir mindre prekär och ökat administrativt och ekonomiskt stöd gör det lättare att förlita sig på rättssystemet.

Noter

1 Det är viktigt att notera att dessa data inte innebär att rasistiska attityder inte kan uppstå bland rasifierade arbetare. Rasifieringsprocesser är mångfacetterade och skapar klyftor som lika väl kan manifesteras mellan rasifierade arbetare.

2 En skiftande men alltjämt signifikant andel av respondenterna med migrantbakgrund var formellt överkvalificerade: 8 av 10 migranter i London, nästan hälften i Paris och en tredjedel i Madrid. För en analys av överkvalifikation inom denna studie, se Sahraoui 2019.

Referenser

Actis, W., Pereda C. & Ángel de Prada, M. (2003) *Experiencias de Discriminación de Minorías Étnicas en España*. Madrid: Colectivo Ioé. URL, hämtad juli 2018: http://www.colectivoioe.org/uploads/edb969a5b5bb4f6aaf3f9afb865cf396533d9315.pdf.

Anderson, B. (2000) *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. London: Palgrave Macmillan.

Anderson, B. (2010) ”Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers”, *Work, Employment & Society* 24(2):300–317.

Anthias, F. & Yuval-Davis N. (1992) *Racialized boundaries: Race, nation, gender, colour and class and the anti-racist struggle*. London & New York: Routledge.

Aspinall, P.J. (2002) ”Collective terminology to describe the minority ethnic population: The persistence of confusion and ambiguity in usage”, *Sociology* 36(4):803–816.

Balibar, E. & Wallerstein, I.M. (1988) *Race, nation, classe: les identités ambiguës*. Paris: Ed. La Découverte.

BBC (2015) ”Are race discrimination laws still needed in the workplace?” URL, hämtad juli 2018: http://www.bbc.com/news/uk-31856147.
Boyatzis, R.E. (1998) *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Thousand Oaks, London & New Delhi: Sage.
Byrd, C. (2011) ”Conflating apples and oranges: Understanding modern forms of racism”, *Sociology Compass* 5(11):1005–1017.
Cangiano, A., Shutes, I., Spencer, S. & Leeson, G. (2009) *Migrant care workers in ageing societies : Research findings in the United Kingdom*. Report. Oxford: COMPAS, University of Oxford.
Carmichael, S. & Hamilton, C.V. (1967/1992) *Black Power. The Politics of Liberation*. New York: Vintage Books.
De Genova, N. (2013) ”Spectacles of migrant 'illegality': the scene of exclusion, the obscene of inclusion”, *Ethnic and Racial Studies* 36(7):1180–1198.
Delphy, C. (2013) *L'ennemi principal. Economie politique du patriarcat*. Paris: Editions Syllepse.
Department for Business Innovation and Skills. (2014). *Findings from the survey of tribunalemployment applications 2013*. Research series no. 177. Hämtad augusti 2018: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/316704/bis-14-708-survey-of-employment-tribunal-applications-2013.pdf
Duggan, L. (2003) *The twilight of equality. Neoliberalism, cultural politics and the attack on democracy*. Boston: Beacon Press Books.
ENAR (2013) *Racism and related discriminatory practices in employment in Spain*. http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/spain.pdf.
Esping-Andersen, G. (1990/2013) *The three worlds of welfare capitalism*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
Federici, S. (2012) *Revolution at Point Zero: Housework, reproduction, and feminist struggle*. New York: PM Press.
Folbre, N. (2012) ”Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality”, *British Journal of Industrial Relations* 50(4):597–619.
Foucault, M. (2004) *Naissance de la biopolitique. Cours au Collège de France 1978–1979*. Paris: Seuil/Gallimard.
Fraser, N. (2016) ”Contradictions of capital and care”, *New Left Review* July–August 100:99–117.
Froy, F. & Pyne, L. (2011) ”Ensuring labour market success for ethnic minority and immigrant youth”. OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2011/09, Paris: OECD Publishing.
Gawronski, B., Peters. K.R., Brouch, P.M. & Strack, F. (2008) ”Understanding the relations between different forms of racial prejudice: a cognitive consistency perspective”, *Personality & Social Psychology Bulletin* 34(5):648–665.
Gilroy, P. (1987/2002) *There ain't no black in the Union Jack*. London: Routledge.
Guillaumin, C. (1972/2002) *L'idéologie raciste*. Paris: Editions Folios Essais.
HALDE (2010) *Rapport Annuel HALDE 2010*. Paris: La Documention Française. Hämtad juli 2018: http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000234.pdf.
Hall, S. (1978) ”Racism and reaction”. I *Five views of multi-racial Britain*. London: Commission of Racial Equality.

Headley, C. (2000). ”Philosophical Approaches to Racism: A Critique of the Individualistic Perspective”. *Journal of Social Philosophy*, 31(2):223–257.
Ikuenobe, P. (2010) ”Conceptualizing racism and its subtle forms”, *Journal for the Theory of Social Behaviour* 41:(2):161–181.
Jefferys, S. & Ouali, N. (2007) ”Trade unions and racism in London, Brussels and Paris public transport”, *Industrial Relations Journal* 38(5):406–422.
Lentin, A. & Titley, G. (2011) *The crises of multiculturalism: Racism in a neoliberal age*. New York: Zed Books Ltd.
León, M. (2010) ”Migration and care work in Spain: The domestic sector revisited”, *Social policy and society* 9(3):409–418.
Lutz, H. (red.) (2008) *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme*. Aldershot: Ashgate.
Marchetti, S. (2014) *Black girls. Migrant domestic workers and colonial legacies*. Leiden, Boston: Brill.
Martiniello, M. (2013) *Penser l'ethnicité. Identité, culture et relations sociales*. Liège: Presses Universitaires de Liège.
McCall, L. (2005) ”The complexity of intersectionality”, *Journal of Women and Culture in Society* 30(3):1771–1800.
Miles, R. (1993) *Racism after ”race relations*”. London: Routledge.
Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011) *Informe anual sobre la situación de la discriminación y la aplicación del principio de igualdad de trato por origen racial o étnico en España. Madrid*. Hämtad juli 2018: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/2010_Informe_Anual_Consejoigualdad_Accesible.pdf.
Ministry of Justice (2012) *Employment Tribunals and EAT Statistics, 2011–12*. Hämtad juli 2018: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/218497/employment-trib-stats-april-march-2011-12.pdf.
Pardini, B. (2013). *Diagnostic emploi formation relatif aux aides-soignants, aides médico-psychologiques et auxiliaires de vie sociale*. Paris: Défi Métiers. http://www.defi-metiers.fr/sites/default/files/docs/rapports-etudes/diagnostic_emploi_formation_as_amp_avsl_0.pdf.
Rass, C. & Wolff, F. (2018) ”What is in a migration regime? Genealogical approach and methodological proposal”. I A. Pott, C. Rass & F. Wolff (red.), *Was ist ein Migrationsregime? What is a migration regime?*. Osnabrück: Springer VS.
Rattansi, A. (2011) *Multiculturalism: A very short introduction*. Oxford: Oxford University Press.
Renton, D. (2013) ”Culture of disbelief? Why race discrimination claims fail in the employment tribunal”. http://www.irr.org.uk/news/culture-of-disbelief-why-race-discrimination-claims-fail-in-the-employment-tribunal/.
Roy, O. (2008) *La sainte ignorance*. Paris: Seuil.
Sahraoui, N. (2018) ”De la segmentation du marché du travail comme discrimination structurelle aux expériences individuelles de discriminations racistes”, *Les Mondes du Travail*, nr 21.
Sahraoui, N. (2019) *Racialised workers and European older-age care. From care labour to care ethics*. Cham: Palgrave Macmillan.
Samers, M. (2008) ”At the heart of 'migration management': immigration and labour markets in the European Union”. I C. Gabriel & H. Pellerin (red.) *Gover-*

ning international labour migration: current issues, challenges and dilemmas. London & New York: Routledge.
Scrinzi, F. (2013) *Genre, migrations et emplois domestiques en France et en Italie*. Paris: Editions Petra.
Sivanandan, A. (1985) "RAT and the degradation of black struggle", *Race & Class* 26(4):1–33.
Smith, D.E. (2005) *Institutional ethnography: A sociology for people*. Oxford: Altamira Press.
Spitálszky, A. (2013) *Racism and related discriminatory practices in employment in Spain*. European Network Against Racism. URL: http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/spain.pdf.
Standing, G. (2011) *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
Tronto, J.C. (2011) "Privatizing neo-colonialism: Migrant domestic care workers, partial citizenship and responsibility". I M.H. Dahl, M. Keränen & A. Kovalainen (red.) *Europeanization, care and gender*. London: Palgrave Macmillan.
Williams, F. (2012) "Converging variations in migrant care work in Europe", *Journal of European Social Policy* 22(4):363–376.
Williams, F. (2014) "Making connections across the transnational political economy of care". I B. Anderson & I. Shutes (red.) *Migration and care labour theory, policy and politics*. London: Palgrave Macmillan.
Virdee, S. (2000) "A marxist critique of black radical theories of trade-union racism", *Sociology* 34(3):545–565.
Yinger, J.M. (1981) "Towards a theory of assimilation and dissimilation", *Ethnic Studies* 4(3):249–264.

Tillkännagivanden: Denna forskning har finansierats av projektet FP7-PEOPLE-2012-ITN, "Changing Employment" (The changing nature of employment in Europe in the context of challenges, threats and opportunities for employees and employers", projektnummer 31732). En annan version av detta kapitel publicerades i Nina Sahraoui (2019), *Racialised workers and european older-age care. From care labour to care ethics*. Cham: Palgrave Macmillan. Kapitlet är översatt till svenska av Martin Fredriksson.

III

GENUS OCH INTERSEKTIONALITET

KAPITEL 7

Genusregimer och kvinnors identiteter som industriarbetare

Röster från Volvofabriker i Sverige, Mexiko och Sydafrika

Diana Mulinari, Nora Räthzel & Aina Tollefsen

Inledning

Omfattande och viktig forskning har gjorts om så kallade exportproduktionszoner (EPZ) i länder i det globala syd där vinster genereras under våldsamma former av överexploatering (Fernandez Kelly 1984; Salzinger 2003; Tornhill 2011). Vår forskning om anställdas arbetsliv i det transnationella bolaget Volvo är ett försök att förstå den globaliserande kapitalismens ”normalitet”, till skillnad från den situation som råder i sammanhang av våldsam överexploatering.

Med ”normalitet” (se vidare nedan) menar vi en situation där industriell produktion ”fungerar som den ska” i ett kapitalistiskt system. ”Normala” produktionsförhållanden bör innefatta att de anställda får en lön som går att leva på (*a living wage*), att de skyddas mot hälso- och säkerhetsrisker och att deras företrädare accepteras. Vad det konkret innebär varierar naturligtvis (vad som är en lön som går att leva på skiljer sig mellan länder och tidsepoker), men principen är densamma. Vi menar att en analys av kapitalismen i en situation där den antas fungera ”normalt”, enligt sina egna regler, kan vidga vårt perspektiv på dess inneboende motsättningar.

Vi ville analysera om, och i så fall hur, ett transnationellt företag som gjort sig känt för att betala rättvisa löner och tillämpa jämställdhetsprinciper i nord upprätthåller denna princip i det globala syd. Är det möjligt för ett företag i en globaliserad ekonomi att undvika att tillämpa överexploatering? Volvokoncernen har historiskt i Sverige och internationellt uppfattats som en bra arbetsgivare, och den var en av de första som ersatte löpande bandet med arbete i grupp för att ge arbetstagarna större flexibilitet och kontroll över arbetsplatsen (Berggren 1992; Wallace 2007).

Vi har studerat Volvos fabriker i Umeå, Tultitlán (Mexiko), Durban (Sydafrika) och Bengaluru (Indien), men vi behandlar i det här kapitlet inte fabriken i Indien, där endast en kvinna arbetade i produktionen. Syftet var att analysera Volvoanställdas erfarenheter och försöka fånga hur erfarenheterna formades av företagets transnationella profil och det nationella och sociopolitiska sammanhanget. Mer specifikt undersökte vi vilken roll genus spelade som symbol, identitet (Hall 1996) och social relation i konstruktionen av Volvoarbetare i olika samhällen.

Vi utgår från Raewyn Connells definition av genusregim (Connell 2005, 6; vår översättning): ”Med en institutions ’genusregim’ menar vi mönstret av könsrelationer i institutionen, särskilt det fortlöpande mönster som utgör det strukturella sammanhanget för specifika relationer och individuella praktiker.” En genusregim innefattar enligt Connell arbetsfördelning och maktförhållanden mellan könen, känslor och mänskliga relationer liksom identitet, språk och symbolism. Vårt främsta fokus var de ojämlika arbetsrelationerna mellan manliga och kvinnliga anställda och hur de formades av olika genusregimer. Vi undersökte de former av ojämlikhet som skapades utifrån de skilda positioner som manliga och kvinnliga arbetare intog på de arbetsplatser vi studerade. Vad finns det för likheter och skillnader mellan länder i det globala syd och nord vad beträffar kvinnors erfarenheter som industriarbetare i en manligt dominerad industri?

Under de senaste decennierna har feministiska forskare undersökt hur genus artikuleras som social relation, som identitet och som en appropiering av nyliberala ideologier och praktiker. Å ena sidan har forskarna identifierat den roll kvinnor ofta intar inom osäkra, prekära arbeten. Å andra sidan har både transnationella företag och statliga

aktörer associerat det kvinnliga med flexibilitet och förmåga att anpassa sig till nya tider, i en diskurs där det manliga (och fackliga) ofta konstrueras som stelt och fixerat.

Enligt ILO (International Labour Office 2018) är kvinnors ökade förvärvsarbete en av de viktigaste och största förändringarna i den globala arbetskraftens struktur. Samtidigt har kvinnors mer omfattande integration i betalt arbete sammanfallit med en ökad prekarisering av arbetet eller, som Guy Standing uttryckt det, en ”feminisering” (Standing 1989). Kvinnors inträde på arbetsmarknaden har präglats av villkor som är typiska för kvinnors arbete: deltid (tidsflexibilitet) och låga löner. Samtidigt har feministiska forskare visat att trots att kvinnor främst anställts i prekära arbeten har de utvecklat nya identiteter som arbetare (Chant 2014; Darkwah 2007; Eraydin & Erendil 1999; Ong 2006). Vi tar avstamp i det när vi diskuterar kvinnliga industriarbetares erfarenheter i det globala syd och nord. En viktig skillnad från de ovan citerade studierna är att de kvinnor vi intervjuade inte hade ”feminiserade” arbeten utan tvärtom var industriarbetare och utförde vad som betraktas som ”manligt arbete”, och de var fast anställda på heltid i enlighet med den traditionella fordistiska modellen. Som vi kommer att förklara nedan så var detta en del av vårt försök att undersöka ”normaliteten” i de kapitalistiska produktionsförhållandena.

Teoretiska reflektioner

Kapitalismens normalitet

Vi härleder begreppet ”normalitet” från Marx analys av kapitalismen. I sitt förord till första utgåvan av *Kapitalet. Bok 1* förklarade han sin metod genom att jämföra den med fysikerns sätt att arbeta (1867/1998):

> Fysikern observerar naturprocesserna, antingen där de framträder i den mest pregnanta formen och minst grumlade av störande inflytelser, eller också gör han, om möjligt, experiment under sådana betingelser, att processens renhet garanteras. I detta verk är det min uppgift att utforska det kapitalistiska produktionssättet och de däremot svarande produktions- och utbytesförhållandena.

Marx preciserar kapitalismens normalitet och funktionssätt under arbetets gång och inleder med penningens förvandling till kapital (1867/1998, 239): ”Penningens förvandling till kapital måste förklaras utifrån varubytets inneboende lagar, så att utbyte av lika stora värden gäller som utgångspunkt.” Att analysera kapitalismen under antagandet att den fungerar helt enligt sina egna lagar och regleringar (även om så aldrig är fallet) var viktigt för Marx. Han såg det som en förutsättning för att kunna granska systemet kritiskt och synliggöra dess centrala strukturer. Om man bara analyserar avvikelser från det kapitalistiska produktionssättets egna lagar kan man få uppfattningen att det går att lösa dess problem genom att återgå till ”normaliteten”. Om däremot problemen finns när systemet fungerar ”normalt” visar det att systemet i sig är ett problem. Om till exempel ”feminiseringen” av arbetet uppfattas som ett problem skulle en lösning kunna vara att skapa stabila, långsiktiga heltidsarbeten.

Även vår användning av begreppet ”överexploatering” utgår från Marx, och vi har inspirerats av en rad latinamerikanska forskare som har identifierat att arbetsintensivt produktivt arbete ofta placeras i syd till låga löner. Under kapitalismen är exploatering en normalitet och en förutsättning. Arbetare ersätts till bytesvärdet för arbetskraften, det vill säga de medel som krävs för att producera den (mat, kläder, bostäder, utbildning, säkerhet, hälsa etcetera), samtidigt som de på arbetet producerar mer värde än så. Under ”normal” exploatering får arbetarna en lön som ersätter dem för bytesvärdet. Överexploatering innebär att lönen inte täcker bytesvärdet.

Det transnationella företaget Volvo AB är på många sätt emblematiskt för fordismen. Gramsci (1971) och andra har betraktat fordismen som en form av massproduktion och masskonsumtion som byggde på rationalitet och effektivitet och som syftade till att organisera inte bara arbetsprocessen utan också arbetarnas liv utanför arbetet, inklusive fritidsaktiviteter och relationerna mellan könen. Fordismen utvecklades under industrialismens glansperiod, och arbetarnas maskinella underordning i fabrikerna ackompanjerades i idealfallet av säkra arbetsförhållanden och relativt höga löner för arbetskraften. Under den ekonomiska nyliberalismen har Volvo emellertid infört ett postfordistiskt

produktionssystem baserat på *lean production* och *takt time* (se Räthzel, Mulinari & Tollefsen 2014).

Många feministiska forskare har analyserat klass, genus och etnicitet under den globala kapitalismen (Enloe 2004; Federici 2014; Gibson-Graham 2006; Mohanty 1997, 2003; Nagar m.fl. 2002), inklusive de sätt på vilka intersektionella sociala relationer positionerar kategorin kvinnor i olika kombinationer av dominans och exploatering (Ferguson 2016; Glenn 1992; Grabham m.fl. 2009; Hennessy 2000).

Vi vill bidra till det forskningsfält som undersöker länkar mellan finanskapitalets globala hegemoni, genusarbetsdelningens förändringar som en effekt av nyliberala ekonomiska anpassningar och den nyliberalistiska ideologi som legitimerar dessa processer.

Genusregimer

När vi använder begreppet ”genusregim” i vår analys anknyter vi inte bara till Raewyn Connells definition som vi återgav i inledningen, utan även till hennes tidigare tillämpningar av begreppet. I boken *Om genus* (2002) använde hon det för att fånga heterogenitet och specificitet i organisationer och institutioner (familj, skola, arbetsplatser) inom ramen för en samhällelig genusordning. I sin analys av staten i en artikel 1990 förklarade hon begreppet så här (1990, 509): ”Kvinnor och män tenderar att inta specifika positioner inom staten, och arbeta på sätt som struktureras av institutionella genusrelationer, vilka kan analyseras genom en strukturell kartläggning.” De positioner som kategorierna kvinnor och män intar i en institution är beroende av, men inte en direkt spegling av, genusordningen i samhället. En genusregim skapas av alla medlemmar i en institution eller organisation, inte bara av dem som innehar ledningsfunktioner. Män och kvinnor för med sig socialt konstruerade bilder av genus till arbetsplatsen och förhandlar sina positioner inom givna maktrelationer både i samhället och på arbetet. Vi frågade oss vilka genusregimer som utvecklades på de olika Volvofabrikerna mot bakgrund av deras sociohistoriska sammanhang och de ledningsstrategier som tillämpades.

Betydelsen av plats

I och med att vi undersökte fabriker som tillhörde samma transnationella företag i olika länder var Doreen Masseys (2005) insikt att ”lokal/global” inte är en dikotomi speciellt viktig för oss. Faktum är att samband mellan skilda nivåer och skalor (det lokala, det nationella, det globala) blev uppenbara när vi talade med arbetarna. De förklarade sina livssituationer i termer av att tillhöra ett transnationellt bolag och samtidigt hade de erfarenheter av hur detta påverkade deras ställning bland vänner och släktingar. De gav uttryck för vad företagets närvaro innebar för det egna landet, för dem själva och för den plats där de bodde. De kände samhörighet med Volvoanställda över hela världen på olika och ibland ambivalenta vis. De upplevde definitivt en global platskänsla (*a global sense of place*) (Massey 1994) som innebär att den egna platsen konstitueras av både nära och fjärran relationer. Det visar att vi måste ifrågasätta uppfattningar om att identiteter är bundna till nationella stereotyper eller ”nationella arbetskulturer”, samtidigt som lokala platser också fordrar att globala företag anpassar sig. Vi uppmärksammade hur nationella, lokala och globaliserande arbetskulturer skar igenom tider och platser. Hur dessa processer formade och formades av kvinnors subjektiviteter står i centrum för denna text.

Genusregimer, plats och kvinnors subjektiviteter

Den feministiska kulturteoretikern Angela McRobbie (2009) menar att nyliberala ideologier har appropierat diskursen om kvinnors befrielse och jämlikhet genom att omstöpa den till en diskurs om individualistiskt ”entreprenörskap”. Kvinnor, särskilt unga kvinnor, blir till ideala entreprenörer. Kvinnorna i vår studie hade vanliga anställningar, men de identifierade sig med arbetet på ett sätt som påminde om detta resonemang – dock utan att se sig själva som chefer över arbetet. Volvos företagskultur uppmanade till individuella prestationer och bejakade anställdas individuella ansvar och förmåga att vidareutveckla produktionen. För kvinnorna var det en utmaning de gärna antog, i synnerhet som det innebar en framgång för dem att kunna utföra det som ansågs vara ”mansjobb” och de ville visa att de var värda det.

Liksom andra feministiska forskare vill vi utveckla en förståelse för kvinnors identiteter som identifierar strukturella sociala relationer såväl som den mänskliga förmågan att överträffa, utmana och till och med förändra dem. Den feministiska politiska filosofen Lois McNay (2000) konstaterar att en omformulering av agentskapets roll inom feministisk teori bör undvika både determinism och voluntarism. Feministisk forskning har på senare tid analyserat hur genus och identitet förbinder språk, kropp och makt, och McNay framhåller behovet av att också förstå handlingar och sociala förändringar på den vardagliga nivån. Det är på den nivån vår forskning rör sig. Vi visar att ”erkännande” och ”förkroppsligad erfarenhet” är grundläggande för hur kvinnor ser på sig själva och sin ställning på arbetet. Liksom McNay menar vi att en intersektionell analys som syftar till att förstå subjektivitet och kvinnors agentskap behöver engagera sig i en bredare läsning av könsrelationer, utöver fokuset på sexualitet och femininitet. Kvinnliga industriarbetare utmanar uppfattningar om både vad en kvinna är och vad en industriarbetare är. Vilka former för genuskodad kvinnlighet utvecklas när kvinnor överskrider de traditionella formerna för arbetsdelning mellan könen på arbetsplatsen? Hur påverkas relationerna mellan de anställda av det faktum att kvinnor är närvarande som industriarbetare i fabrikerna?

Om metodologi och metod

Arbetstagarnas berättelser om sina erfarenheter av att vara anställda i ett och samma transnationella bolag hjälper oss att förstå globala processer. Erfarenheterna filtreras emellertid genom berättarens syn på världen och under den process då den intervjuade och intervjuaren gemensamt sammanfogar erfarenheterna. Vi som författare gör dessutom en extra filtrering när vi väljer vilka delar av berättelserna vi ska förmedla vidare och hur. Vi tillämpade den tredelade strategi som sociologen Dorothy Smith (2005) argumenterar för: a) vi utgår ifrån Volvoarbetarnas berättelser om sina arbetserfarenheter, b) vi identifierar några av de institutionella processer som format dessa erfarenheter och c) vi undersöker dessa institutionella processer för att analysera hur de fungerar som sammanhang för erfarenheterna.

Metodologiskt är vi inspirerade av feministisk institutionell etnografi (Smith 2005) och Burawoys (1998) så kallade utökade fallstudiemetod (*extended case method*). Både institutionell etnografi och den utökade fallstudiemetoden bygger på en marxistisk tradition där tonvikten ligger på att förstå handlande utifrån människors egna berättelser men också inom ramen för den historiska sociopolitiska kontexten, vilken öppnar för vissa subjektspositioner och stänger andra.

Vi intervjuade 97 Volvoanställda (90 arbetare och 7 chefer) i Mexiko, Sydafrika, Indien och Sverige. I Mexiko valde fabriksledningen ut personer till våra intervjuer, enligt våra kriterier: variation med avseende på kön, ålder, ställning på arbetsplatsen och anställningstid på fabriken. Utifrån samma kriterier valde fackföreningen i Umeå ut de arbetstagare vi intervjuade där (ledningen avböjde att medverka). I Sydafrika gjorde vi själva urvalet av arbetare, medan det i Indien var fackföreningen som hjälpte oss att hitta arbetstagare.

Urvalet är inte statistiskt representativt, men sammansatt för att möjliggöra samtal med arbetare från olika sociala och arbetsspecifika positioner i varje land. I alla länder utom Mexiko fick vi banda intervjuerna. I Mexiko kunde vi likafullt fånga upp ett antal formuleringar och meningar som vi citerar i kapitlet.

Vi följde en gemensam intervjuguide, transkriberade intervjuerna och använde programmet Max QDA för att koda materialet. I huvudsak genomförde vi intervjuerna på tu man hand, men att vi alla tre var närvarande på de olika arbetsplatserna under forskningsprocessen möjliggjorde ett produktivt vetenskapligt samtal där vi kritiskt kunde granska olika tolkningar av det empiriska materialet. Vi reste gemensamt till alla Volvofabriker och samtalade med varandra efter varje arbetsplatsbesök. På så sätt kunde vi analysera våra första intryck och våra olika tolkningar konfronterades med varandra. Givet de skilda geografiska lokaliseringarna blev vi överraskade av de förhållandevis stora likheterna i de anställdas erfarenheter och de sätt de berättade om dem i de olika sociala, politiska och ekonomiska sammanhangen.

Under läsningen av intervjuerna och fältanteckningarna kodade vi uttalanden som anknöt till vår centrala forskningsfråga om hur arbetet formar sociala relationer inom och utanför arbetsplatsen samt människors identiteter som anställda i ett transnationellt företag. Det innebar

att vi uppmärksammade hur de intervjuade konstruerade sig själva och hur de konstruerades av ledningen. Berättelserna berörde ämnen som arbetsvillkor, horisontella och vertikala samarbetsformer, könsspecifika relationer på och utanför arbetsplatsen, familjerelationer, resor mellan hemmet och arbetet samt migrationsprocesser.

Förutom intervjuerna bestod vårt empiriska material av observationer, fältanteckningar och företagets egna dokument.

I det här kapitlet analyserar vi utsagor om hur könsrelationer erfors och skapades horisontellt mellan män och kvinnor på arbetsplatsen såväl som vertikalt genom ledningens praktiker och policyer. Vi gjorde ytterligare läsningar utifrån vissa grupper av arbetare (kvinnor, unga män och äldre män) och utifrån olika teman.

I vår monografi (Räthzel, Mulinari & Tollefsen 2014) och i artiklar (Mulinari & Räthzel 2009; Mulinari, Räthzel & Tollefsen 2011; Räthzel, Mulinari, Tollefsen m.fl. 2008) har vi analyserat andra relationer på arbetet vid Volvofabrikerna i de fyra länderna.

Tre fabriker, tre genusregimer

En kvinnas dag

> Jag vaknar klockan 4.30, sätter på värmen, gör i ordning frukost och barnens lunch. Jag ringer barnen när jag sitter på bussen så att de stiger upp och går till skolan. På eftermiddagen när jag kommer från jobbet måste jag hjälpa dem med läxorna, gå igenom vad de inte förstått i skolan [...]. Min dag slutar klockan 23.30. Jag går och lägger mig 00.30. Jag sover mellan tre och en halv och fyra timmar per natt. (Olga, Tultitlán, Mexiko)

> Det är det största problemet. Jag måste gå upp väldigt tidigt. Det är inget problem med den äldre, hon klarar sig själv. Men den lille: Jag måste göra mig i ordning och klä på honom medan jag förbereder deras lunchpaket. Sedan måste han in i mitt rum, eftersom jag måste låsa rummet. Det är det som är det svåra. Han måste vänta där påklädd i mer än en timme. Vi måste vara på jobbet före sju. Man blir trött. Jag blir trött efter teet, efter två. Nästa vecka kommer vi att jobba övertid,

> vi pratade om det. Det är svårt att arbeta från sju till sju. Men vi ska försöka. (Lesedi, Durban, Sydafrika)

> När vi kommer hem från jobbet klockan 16.30 går vi genom hallen och lämnar våra jobbväskor och sen går vi ut genom trädgårdsdörren och börjar prata. Och sen när vi klarat av det viktigaste, då går jag in och fixar maten. (Maya, Umeå, Sverige)

Olga i Tultitlán, Lesedi i Durban och Maya i Umeå är industriarbetare på mansdominerade arbetsplatser. De är kodade som kvinnor inom dessa industriella relationer och lever i samhällen med genusarbetsdelning. Var och en av dem har två arbetsplatser: fabriken och hemmet. Deras sätt att prata om sin arbetsdag belyser skillnaderna mellan de tre arbetsplatserna och genusregimerna. Olga och Lesedi har arbetsdagar som omfattar långa och tröttsamma transporter i form av två timmars resa mellan arbetsplatsen och hemmet. I en annan del av intervjun talar Olga om telefonen som ett grundläggande verktyg för att kunna förena sina dubbla roller som mamma och arbetare, vilket illustrerar spänningen mellan privatliv och arbetsliv. Lesedis kamp för att hantera obekväma arbetstider åskådliggör det existentiella behovet av att ha ett avlönat arbete i ett land med ökande arbetslöshet där en lön måste räcka till en hel familj. Olgas arbetsförhållanden förbättras av bussen som den mexikanska fabriken ställer till förfogande, medan Lesedi måste ta dyra privata minibussar till jobbet. Frånvaron av företagstransport förstärker ras- och klasshierarkier i den segregerade staden Durban. En av de kvinnliga arbetare vi pratade med i Durban reste nästan elva mil om dagen för att komma till fabriken. Klasshierarkierna överskuggade rashierarkierna när det gällde bostäder; vi kunde konstatera att personer i Volvofabrikens ledning, oavsett om de definierades som vita, svarta eller indiska, bodde precis i närheten av fabriken.

I berättelserna om problemen med resorna till jobbet fann vi också könsbestämda sätt att föreställa sig möjliga lösningar. Nästan alla unga svarta män i den sydafrikanska fabriken såg det som en prioriterad lösning att köpa bil, medan kvinnorna önskade en bostad närmare fabriken. Olga och Lesedi ville ha lösningar som primärt utgick ifrån deras roller som mödrar, vilket belyste en källa till konflikt mellan Volvo och dess

anställda kvinnor. Mayas historia var annorlunda. Hennes beskrivning av dagen börjar med att hon och hennes man kommer från jobbet tillsammans och kopplar av i trädgården. Många arbetare vi pratade med i Umeå hade egna hus i närheten av fabriken, flera med stora trädgårdar. Den svenska välfärdsstaten erbjuder offentlig barnomsorg, vilket har gjort det möjligt för Maya att under sina tjugo år i företaget uppfostra två barn medan hon kombinerat familj och arbete. Men trots jämställdhetspolitiken i Sverige har Maya, liksom de flesta kvinnor i Sverige, huvudansvaret för hushållsarbetet (för mer om kategorin kvinnors roll i omsorgsarbete, se Benería 2008; Brenner 2000; Farris & Rottenberg 2017; Nilsen m.fl. 2017; SOU 2004). På Volvo i Umeå arbetar ofta makar och flera familjemedlemmar, vilket skapar ett särskilt förhållande mellan könen utanför och i fabriken. Spänningarna mellan arbete och familj finns i det ”vi” som Maya hänvisar till när hon kommer hem med sin partner, och det ”jag” som går in och lagar mat, ett gängse kvinnojobb.

Två gemensamma förhållanden överskuggar nord–syd-klyftan: kvinnorna i alla tre fabrikerna fortsatte att vara ansvariga för det reproduktiva arbetet och i alla tre fabrikerna betraktades de som malplacerade, eller *out of place*.

Mexiko: Nyliberal ekonomisk utveckling och genusrelationer i förändring

Skiftet från en nationell utvecklingsstrategi baserad på importsubstitution till en nyliberal modell inriktad på exportdriven tillväxt i Mexiko under 1980-talet innebar en djupgående ekonomisk och social omstrukturering i landet, med förändrade genus- och arbetsrelationer som följd (Cortés 2000; Gutierrez Arriola 2006). Under de följande decennierna skedde en intensifiering av kvinnors lönearbete, i omsorgs- och servicearbeten, i privatiserad tidigare nationell industri och i *maquiladoras* (Benería 1992; de la Rocha 2001; de la Garza 2006). *Maquiladoras* är transnationella företag i Latinamerika, inte minst i Mexiko och Nicaragua, som verkar under ett särskilt avtal inom ramen för North American Free Trade Agreement (NAFTA) och kännetecknas av låga löner och osäker arbetsmiljö (se Funari & de la Torre 2006). Hushållet som enhet har blivit allt viktigare som buffert vid ekonomisk kris, med tanke på

att alla familjemedlemmar måste bidra till försörjningen (Latapi & de la Rocha 2009). Samtidigt arbetar endast 17 procent av de kvinnliga förvärvsarbetarna inom industrin (Arciniega 2012; Vanguardia 2017).

Ett huvudtema i kvinnornas berättelser var den centrala betydelse kvinnors betalda arbete har för de mexikanska hushållens och samhällets överlevnad (de la Rocha 2015). Vi pratade med åtta kvinnor, varav tre hade män som migrerat för att arbeta i USA.

> Min man har varit i USA i ett år. Han har jobbat på olika ställen, han skulle komma tillbaka i december men det kommer inte att gå. […] Han har ettårskontrakt nu. Man måste ha tålamod. Situationen är svår överallt. Den ekonomiska situationen i Mexiko är instabil. Man måste göra det för sina barn. Man måste uppoffra sig för sina barn. I USA är jobben mindre stabila än här. Han är tvungen att jobba i en fabrik med väldigt låga löner, han skickar varje öre han tjänar. Men det har inte gett oss några fördelar. (Gaby)

Gaby beskriver den könsbestämda arbetsmigrationen utifrån sina erfarenheter som en av dem som stannar kvar. Hon betonar betydelsen av ”uppoffring”, ett begrepp som kvinnorna använde både i Mexiko och i Sydafrika. Att uppoffra sig var en förutsättning för att uthärda orättvisa arbetsvillkor, uppoffringen var nödvändig för barnens och deras framtids skull. Men vi förstod att kvinnornas identifikation med det reproduktiva arbetet var tveeggad, vilket annan forskning också visat (Lagarde de los Ríos 2011). Identifikationen kunde få kvinnorna att acceptera en högre grad av exploatering, men den kunde även leda till en medvetenhet om att lönearbetet stod i konflikt med deras roll som mödrar (Solis de Alba 1990).

För de flesta kvinnor är ”hemmafru” (*ama de casa*, bokstavligen ”husets själ”) en identitet från det förflutna när arbetarklassens män kunde tjäna tillräckligt för att försörja en familj. Det framkom tydligt när kvinnorna beskrev sitt arbete. Oftare än männen betonade de hur stolta de var över att arbeta i produktionsprocessen, och över att kunna hantera arbetet bättre än sina manliga arbetskamrater.

> Han sa att ”det här är perfekt”. Han var förvånad. Och jag förstod att jag kan utföra vilket arbetsmoment som helst. Jag har hört kommentarer om personer som tillverkat delar som sedan varit obrukbara. (Olivia)
>
> Jag känner mig nöjd över att göra ett jobb som två personer gjorde tidigare, nu gör jag det helt ensam, jag hanterar det själv. Det ger mig tillfredsställelse, jag kan det här. Vi kvinnor slutför vad vi påbörjar. Vi är smidigare och snabbare. Som hemma. Kvinnor kommer hem, fixar det som måste göras och planerar för morgondagen. Vi har en rytm. Det har inte männen. (Elena)

I kvinnornas berättelser om sitt arbete i och utanför fabriken framkom att lönearbetet inte bara var ett sätt att tjäna pengar utan även ett sätt att utveckla ett nytt självförtroende och en ny identitet – en identitet som ”kvinnor som kan”, det vill säga kvinnor som kan göra ett jobb som definieras som ett mansjobb. Samtidigt beskrev de hushållsarbetet som något de snabbt och effektivt klarade av. Förändrade genusrelationer medförde förändringar i hur kvinnorna såg på sig själva, de uppskattade att hela tiden vidareutbilda sig, att utveckla självständighet genom att inse att de var kompetenta. Med de villkor de arbetade under hade detta självförtroende emellertid ett högt pris: en arbetsdag som sträckte sig från gryning till solnedgång och en konstant kamp för erkännande på arbetsplatsen:

> De [de manliga arbetskamraterna] tror att vi är ute efter att ragga, men hur kan man vilja det när det enda man vill är att åka hem och sova? Man vill göra ett bra jobb, helt enkelt. Men de kommer att behöva förändra sitt synsätt eftersom vi visar dem vad vi är värda. (Inez)

En viktig skillnad blev emellertid uppenbar i samtalen om kvinnors avlönade arbete med manliga arbetare från olika generationer: ett generationsgap i mäns syn på kvinnors betalda arbete (tidigare påvisat i Gutmann 1996; Szasz & Amuchástegui 2007). De flesta män i trettioårsåldern pratade på ett självklart sätt om sina fruars lönearbete, medan de över femtio uttryckte sin respekt för fruarna genom att beteckna dem som ”goda administratörer” av männens inkomster. De menade att om kvinnor är ”goda administratörer” och om män och kvinnor

lever disciplinerat (ingen öl, ingen lyx) är det inte nödvändigt för (gifta) kvinnor att bli Volvoarbetare.

Sydafrika: Svarta kvinnor i industriellt arbete – stolthet och vårdansvar

Iris Bergers (1992) forskning om kvinnliga industriarbetare i Sydafrika fann inte bara samband mellan kön och ras och vissa ekonomiska branscher, utan visade också att kvinnor spelade en central roll i facklig organisering och i kampen mot apartheid. Vi träffade svarta kvinnliga industriarbetare som var helt utarbetade, samtidigt som de var stolta över att arbeta i produktionen och bygga lastbilar. De såg sig som överlevare och fighters, men i en situation med en frånvarande (nyliberal) stat (Darkwah 2007; Mosoetsa 2005) innebar de höga kraven som arbete och familj ställde på dem att livet blev svårt.

> Jag har ett mycket bättre jobb nu. Mina småsyskon kan inte arbeta. Ibland är jag den enda som försörjer familjen. Det är min plikt. De försörjde mig tills jag var tjugotvå. Jag gör mitt bästa. Min mamma jobbar inte och min pappa är sjuk. Så jag måste ta hand om dem, de är min familj. […] Jag är äldst. Och jag måste ge mina bröder en framtid. Efter det kanske jag får min chans. Jag ser på den minste som mitt eget barn. Han är min förste son. För en mor har den förste sonen högsta prioritet. Så min fästman förstår. Han ville gifta sig 2007 men då sa jag att vi måste vänta tills jag har gjort allt för mina föräldrar och mina bröder. (Cebile)

Cebile beskriver spänningen mellan sina egna önskningar och de många kraven. Hon slits mellan en önskan att ta hand om sin familj och en önskan att skapa en egen familj. Hon försöker lösa spänningen genom att behandla sin lillebror som sin son. Cebile accepterar sin roll som familjeförsörjare och ser det som en plikt, men är ledsen över att inte kunna bilda en egen familj. I Sydafrika är arbetslösheten bland svarta kvinnor 34,2 procent, och bland svarta kvinnor i åldern 15–34 år så hög som 40,0 procent, samtidigt som arbetslösheten generellt ligger

på 27,7 procent (Stats.sa 2018). Cebiles roll som hushållets försörjare är ett undantag och vi uppfattade att hon kände stolthet över att kunna inneha den positionen i sin familj.

För våra intervjuade var ”hushållet” ett brett begrepp. Några bodde tillsammans med eller hade vuxit upp med mostrar och mor- eller farföräldrar och tog hand om syskon och föräldrar och även mer avlägsna släktingar. Utan välfärdsordningar blir i många fall de unga familjemedlemmarna det enda skyddsnätet, speciellt de unga som haft möjlighet att få en anställning. Diskursen om en rättvis moralisk ekonomi med omfattande skyldigheter och rättigheter utgör en ideologisk grund för människors handlande. I de sydafrikanska berättelserna var begreppet ”ömsesidighet” starkt närvarande: föräldrarna hade offrat sina liv och resurser för att ta hand om dem, nu var det deras tur, deras ”plikt”, som Cebile uttryckte det. Hushållens moraliska ekonomi har historiskt reglerats av värderingar och normer som definierar rättigheter, skyldigheter och former av ömsesidigt utbyte.

Bördan att ta hand om en storfamilj kan vila på unga människors axlar. Det gör att människor kan överleva, men för vissa familjemedlemmar sker det på bekostnad av den egna framtiden. Berättelserna synliggör erfarenheter av att växa upp i hushållsekonomier baserade på ömsesidigt beroende och solidaritet. Enligt den feministiska forskaren Obioma Nnaemeka är samarbete, förhandlingar och kompromisser viktiga inslag i det afrikanska könsuppdelade livet (Nnaemeka 1998; Tshoaedi 2012). I samband med den ekonomiska omstruktureringen och nya osäkra relationer på arbetsmarknaden bryts de mönster som reglerat hushållsekonomierna. Det skapar en särskild stress för familjemedlemmar som förväntas fördela resurser till olika medlemmar av hushållet och prioritera andra än sig själv (Gibson & Rosenkrantz Lindegaard 2003).

Intervjuerna förmedlade en bild av den äldre generationen som utsliten, sjuk eller oförmögen att hitta ett arbete. De vi intervjuade uttryckte en tilltro till att de tack vare sina anställningar äntligen skulle kunna ta hand om sina familjer. Dock visade det sig att deras jobb inte var så säkra och inte heller tillräckligt välbetalda för att försörja familjerna. När vi återvände till fabriken i Durban två år senare fick vi veta att majoriteten av de arbetare vi intervjuat hade blivit avskedade efter att ha strejkat

för högre löner. Vi undrade vad det hade blivit av dem, deras syskon, föräldrar och syskonbarn. Vardagen för de unga arbetarna genomsyrades av ett omfattande ekonomiskt och känslomässigt ansvar för andra.

Trots att många kvinnliga arbetare, och även flera av de unga manliga anställda, tyngdes av bördan av att försörja andra familjemedlemmar och samtidigt utföra ett krävande jobb går det inte att reducera deras subjektiviteter till denna aspekt. Varken de mexikanska eller de sydafrikanska kvinnorna passar in i bilden av att vara kuvad under den dubbla bördan av lönearbete och ansvar för hushållet.

> Jag har bra hand med lastbilarna. När jag är med mina vänner och en Volvolastbil passerar kan jag säga: ”Hallå, jag har byggt den där.” Och då säger de: ”Kvinnor kan inte göra sånt.” [...] Du vet hur killar är, när jag berättade att jag sökte jobb på Volvo sa de: ”Nej du kan inte, det är för killar.” Varför säger de det, att jag inte kan göra ett mansjobb? Kanske inte. Men jag försöker. Och när det ordnades en fest och togs bilder på fabriken var det jag som fotades och byggde lastbilen. Vi är kvinnor och vi kan göra mäns jobb. (Emana)

Emana, en ung zulukvinna, beskrev hur kulturella produkter och teknologi är könade. När hon säger ”du vet hur killar är” bygger hon en bro mellan den unga sydafrikanska arbetaren och den medelålders intervjuaren med bakgrund i Sverige och Sydamerika. Oavsett klass och nationell bakgrund finns det något gemensamt: vetskapen om genusskillnader och ojämlika könsrelationer. Emana utmanar mäns auktoritet och motstånd mot hennes ambitioner på arbetet genom att hänföra det till att ”det är så män är”. Män hävdar att de vet sanningen, men inte i kraft av att besitta kunskap utan bara genom vilka de är. I nästa mening utmanar hon fördomarna med fakta: fotot av henne och lastbilen. Genusregimen på fabriken i Durban var emellertid mer fientlig mot kvinnor som ville utvecklas i sitt arbete än vad den var på bussfabriken i Mexiko. I den senare arbetade flera kvinnor direkt i produktionen, även om det fanns ett visst motstånd från männen, men i Durban fick endast ett fåtal göra det:

> Nej, du är kvinna, sa de … Men säg inte till mig att jag inte kan, för det kan jag. Här på fabriken säger de att jag inte kan göra det för att det är för tungt. Vid bandet säger jag till killarna: ”Låt mig försöka, och om jag misslyckas säger jag till. Vänta och se. Jag gör det igen, jag gör det bättre. Jag kan göra det.” (Emana)

De flesta manliga arbetare i Durban hävdade i intervjuerna att arbetet vid bandet var ”för tungt” för kvinnor. Det var ett argument som syftade till att förmedla en speciell omtanke om de kvinnliga arbetarna. Men det fanns en uppenbar motsättning mellan hur männen beskrev kvinnornas arbete i fabriken – som endast mindre arbetsuppgifter – och hur kvinnorna beskrev att de utförde samma jobb som männen. I Mexiko liksom i Durban utmanade kvinnorna genusregimer som stängde dem ute från manligt kodade arbetsuppgifter och moment. I detta var kvinnorna mer framgångsrika i Mexiko, delvis på grund av ledningens strategi, vilken gick ut på att utnyttja kvinnors entusiasm för sina nyvunna positioner för att spela ut dem mot deras manliga kollegor.

Sverige: Jämställdhet som könssegregering – kvinnor i industrin och flykten från vården

Sverige beskrivs ofta som ett pionjärland för jämställdhet. Uppbyggnaden av välfärdsstaten har syftat till att göra det möjligt att kombinera familjeliv med betald anställning. Trots detta och trots kvinnors långvariga närvaro på svensk arbetsmarknad (Askegård 2002) är glastaket intakt och kvinnor är överrepresenterade inom vissa sektorer med låga löner, som vård och offentlig sektor. Dessutom, trots många viktiga förändringar, fortsätter kvinnor att ha huvudansvaret för hushållsarbetet (Lundqvist 2011; Martinsson m.fl. 2016).

I kontrast till kvinnorna i Mexiko, som förklarade sin närvaro i industrin med att de till varje pris behövde ett jobb och att de var mer kvalificerade för jobbet än männen, gav oss kvinnorna i Sverige förklaringar som hade att göra med varför de inte arbetade inom vården. Vi tolkar det som ett resultat av ett nationellt sammanhang där kvinnlighet, särskilt arbetarklassens kvinnlighet, historiskt har kopplats till vårdyrkena. I våra intervjuer på Volvo i Umeå jämförde de kvinnliga

arbetstagarna sina anställningar inom industrin med de traditionella sysselsättningsmönstren inom omsorgs- och vårdyrkena (Selberg 2012; andra studier om Volvo och dess anställda är t.ex. Ohlsson 2008 och Wallace 2004). Carina berättar:

> Jag var utbildad som svetsare men jag tog jobb inom vården eftersom det inte fanns några jobb som svetsare på landsbygden. Och när jag hade jobbat som personlig assistent under nästan ett år kände jag att ”Nej, om jag inte kommer in på akutsjukvården så gör jag något annat.” Och då var det en kompis som sa: ”Men du är ju svetsare. De behöver svetsare på Volvo. Sök. Du är kvinna. Du kommer att få jobbet.” Så jag sökte och fick jobbet. (Carina)

Genus som ett system för social organisation framträder på olika nivåer i detta citat. Carina blev svetsare, ett arbete som kodas som manligt, men hennes första jobb var som personlig assistent inom vården, ett arbete som kodas som kvinnligt och tillgängligt för personer utan högre kvalifikationer. Det är kanske inte överraskande att Carina ville lämna det jobbet, men däremot att hennes första steg var att söka sig till ett mer utmanande jobb inom vården, i stället för att återgå till sitt ursprungliga kompetensområde som svetsare. I det läget var det Volvos rekryteringspolitik som gjorde det möjligt för henne att byta från ett ”kvinnojobb” till ett ”mansjobb”, just för att hon var kvinna. Volvo ville anställa kvinnliga svetsare för att uppfylla kraven på jämställdhet.

I den vardagliga arbetsprocessen verkar jämställdhet inte betyda att ha samma rättigheter samtidigt som man kan vara olika. Snarare tycks det finnas en press på att bli lika, med mannen som måttstock för hur kvinnor bör vara:

> Ja, jag fick en skada. Min handled måste opereras. Det var ett stort stycke i betong. Så jag protesterade och sa att ”Det där är för tungt för killarna också.” Och han som stod där sa bara att ”Nej, det där är ingenting.” Men om det är för tungt för oss så tar det bara lite längre tid för killarna att slitas ut. Jag tror det var det som hände. Två av dem skadade axeln och var tvungna att sjukskriva sig. Det tog bara längre

> tid. Men för mig gick det ganska fort. Vi är svagare, så är det bara. Vi slits ut snabbare. (Barbro)

Att acceptera sina svårigheter innebär för Barbro att erkänna att män och kvinnor är olika när det gäller fysisk förmåga. Men hon kunde göra det till en fördel i och med att kvinnors kroppar kan fungera som en sorts seismografer som känner av fara tidigare, ett argument som hon kan använda för att kräva arbetsförhållanden som också skyddar mäns kroppar. Fackföreningsrepresentanten Ana uppmuntrar det perspektivet:

> Vi måste hela tiden kämpa för arbetsförhållanden som är anpassade för alla. Man ska helt enkelt inte behöva slita ut sig. Och det är där regler om lika möjligheter kommer in, att kvinnor och män ska behandlas lika. Både män och kvinnor har problem. Det är inte tänkt att du ska vara en alfa-person, helt frisk, hundra procent, för att du ska kunna göra jobbet utan att få problem med axlar, ryggen, fötterna. Du måste kunna göra ditt jobb även när du inte är hundra procent frisk. (Ana)

Att tränas i omsorg under hela livet och i många fall ha erfarenheter från vården kan bli en tillgång för kvinnor på manligt dominerade arbetsplatser. Även om jämställdhet kan sägas definiera genusordningen i det svenska samhället talar det faktum att kvinnor är överrepresenterade inom vårdsektorn ett annat språk. Samma språk präglar genusregimen i Volvofabriken. Även om Carina var anställd som svetsare fanns en arbetsdelning i fabriken där kvinnor i produktionen främst arbetade i måleriet och var underrepresenterade i sektioner med ”tunga jobb”:

> Det har varit få kvinnor och på svetsstationen var först vi fem, sedan var vi tjugo och nu är vi tretton av 350. Så vi är väldigt få. Alla kvinnor som har varit här har stannat endast en kort period och sedan lämnat. Men vi är fyra som har kunnat hålla oss kvar. (Kristina)

Kristinas förklaring till att kvinnor lämnar branschen skiftar mellan biologiska förklaringar (kvinnors fysiska konstitution) och psykologiska (den tuffa miljön).

> Det är tungt. Det är tungt att jobba som svetsare. Inte att hålla i och dra en svets, det är inte tungt. Men allting runtomkring. Arbetet, lyften, att stå i svåra fysiska positioner, att jobba med punktsvetsning. […] Även om du är stark som tjej är du fortfarande svagare. Det finns killar som inte kan lyfta ett papper, men de är få. Om man jämför kvinnor som grupp med män som grupp är vi svagare, hur stark du än är. Sen är det saker som att vissa unga tjejer hamnar i grupper där det kan vara psykiskt tufft att vara. (Kristina)

Å ena sidan tycks Kristina bekräfta den bedömning som de sydafrikanska manliga arbetarna gjorde, att kvinnor är för svaga för att arbeta i produktionen. Å andra sidan konstruerar hon en liknande självständig subjektivitet som industriarbetare som vi kunde se i både Mexiko och Sydafrika när hon beskriver hur tufft arbetet som svetsare är och säger att hon är en av få kvinnor som kunnat hålla sig kvar i yrket.

Avslutande reflektioner

Vår studie av kvinnors närvaro i ett transnationellt företag öppnar för olika tolkningar av deras erfarenheter. På ett övergripande plan kunde vi se en sorts allians mellan det transnationella företaget och kvinnornas intressen, när företaget bedrev en aktiv jämställdhetspolitik eller när de anställde kvinnor för att underminera manliga arbetares högre krav. I de tre fabrikerna reglerades kvinnornas integration av olika genusregimer: i Mexiko förkroppsligade kvinnorna förändringar i arbetsorganisationen i ett sammanhang där nyliberala satsningar utlovade fördelar för dem. I Sydafrika anställdes kvinnorna, och unga män, som alternativ till fackligt organiserade och erfarna manliga arbetare. I Sverige uttryckte kvinnorna tveksamhet angående sin identifikation som industriarbetare. Vid samtliga tre anläggningar positionerades kvinnor på en och samma gång som hemarbetande och industriarbetare.

I Mexiko och Sydafrika inkluderade inte de manliga arbetarna kvinnorna i sina klassorganisationer eller i gemenskapen på fabriksgolvet, utan såg dem som ojusta konkurrenter. Om en kvinna blev stolt över att hon kunde göra ett arbete som två arbetare hade gjort tidigare kan man föreställa sig varför männen inte såg det som en framgång att

kvinnor anställdes i fabriken. I stället för att inkludera kvinnorna och förhandla utifrån deras gemensamma intressen marginaliserade de dem och ifrågasatte deras lämplighet. Eftersom kvinnorna ville ha jobb och vidareutveckla sin kompetens kunde ledningen agera som deras supportrar och på så vis spela ut män och kvinnor mot varandra. I Sverige fungerade industriarbetet som en väg bort från omsorgsarbete både i och utanför hushållet. Samtidigt kunde arbete i vården vara en viktig källa till kvinnors identitet och till deras kunskaper och strategier för att införa förbättringar av arbetsmiljön på manligt dominerade arbetsplatser.

Man måste förstå kvinnors motsägelsefulla position i fabrikerna som på samma gång stolta arbetare och en marginaliserad grupp mot bakgrund av de socioekonomiska förhållandena i de tre länderna. Ålder och ras var centralt i Sydafrika, där unga svarta kvinnor och män kämpade för att bidra till försörjningen av stora hushåll och ansvara för hemarbetet. Mexikos stigande arbetslöshet och förändrade genusrelationer gjorde det möjligt för kvinnor, även gifta, att komma in på arbetsmarknaden, vilket gav dem vidgade yrkeserfarenheter men också innebar ytterligare bördor. I båda dessa länder baserades Volvos ”modernitet” och ”normalitet” paradoxalt nog på exproprieringen av de anställdas självförsörjningsresurser och informella ekonomier, det vill säga på ”överexploatering” i marxistiska termer. Den tillfredsställelse över sitt arbete som de mexikanska och sydafrikanska arbetarna uttryckte stod i kontrast till den känsla av övermäktigt ansvar som försörjningsbördan innebar. Det här spänningsförhållandet blottlägger motsägelserna i de rådande kulturella normerna: å ena sidan det nyliberala konsumtionssamhällets krav på individualitet, självutveckling och att satsa på sin karriär; å andra sidan traditionella krav på att kvinnor inte bara ska ta huvudansvaret för sin närmaste familj utan i allmänhet känna sig ansvariga för andra.

De kulturella normernas motsägelsefulla krav kan knytas till allmänmänskliga önskningar, behov och förmågor att bry sig om andra och leva i samarbetsinriktade och solidariska samhällen. Att kapitalistiska produktionsformer har lyckats med att kolonisera människors önskan att göra gott och ta hand om andra är kanske den mest tragiska dimensionen av kapitalismens och nyliberalismens framgångshistoria. Inte bara utnyttjas mänskliga behov genom morot-och-piska-strategier

där exempelvis kvinnliga arbetstagare får möjlighet att utveckla sina förmågor samtidigt som de hotas av arbetslöshet och fattigdom om de inte underordnar sig företagets önskemål. Kapitalet har också kunnat skilja behoven från varandra och därigenom omvandla dem från att vara konstruktiva till att bli destruktiva: lusten att skapa något användbart och göra ett bra jobb för den egna sakens skull avskiljs från förmågan att bry sig om andra arbetstagare och arbeta under jämställda villkor. Lusten blir en individualistisk privatiserad önskan om framgång på andras bekostnad och på så sätt blir den självdestruktiv. Kvinnorna i Mexiko som var stolta över att de kunde göra ett jobb som tidigare hade krävt två personer medverkade till att göra arbetare överflödiga, och förr eller senare kommer det att drabba dem själva. Önskan att ge omsorg blir avskuren från praktiken, och förmågan att göra någonting till nytta för andra förvandlas till en självuppoffrande praktik som kräver andras beroende och underordning.

De kvinnliga industriarbetare vi intervjuade delade kön och klass och många gemensamma erfarenheter. Men deras berättelser visar också viktiga skillnader i hur den ekonomiska globaliseringen har tagit sig uttryck i de nationella och lokala sammanhangen, vilket har skapat olika förutsättningar för kvinnors arbete, vardagsliv och subjektsformationer. I motsats till sina kollegor i det globala syd har Volvoarbetare i Sverige fortfarande privilegiet att få en lön som går att leva på, även om arbetsvillkoren har försämrats. Vår studie visar vidare att kategorierna ”klass”, ”ras” och ”kön” är nödvändiga men inte tillräckliga för att förstå möjligheterna och motsättningarna i de anställdas vardagsliv. Förutom i de historiska och rumsliga sammanhangen behövs insikter i de vardagliga praktiker på arbetsplatserna genom och inom vilka kvinnors subjektiviteter konstrueras.

Kvinnor som förvärvsarbetar och som under ett kapitalistiskt företags exploaterande styrning uttrycker tillfredsställelse över att göra ett gott jobb och vara produktiva, slits mellan möjligheten att utveckla ett nytt självförtroende och nödvändigheten att uppoffra sig i och med att de ansvarar för familjeförsörjningen. Under de skoningslösa nyliberala regimerna pågår den oändliga diskussionen om balans mellan arbete och liv, även formulerat som kvinnors dubbla eller tredubbla börda (Lewis 2009; Nilsen m.fl. 2017). Dessa abstrakta och till och med

eufemistiska begrepp fångar inte kvinnors djupa splittring mellan två önskningar och två former av självförverkligande: önskan att bli skicklig på att producera någonting bra för dess egen skull, och den samtidiga önskan att ge omsorg till sina familjemedlemmar. Berättelserna om de samtidiga känslorna av tillfredsställelse och otillräcklighet visar att två halva liv inte kan summeras till ett helt liv som uppfyller mänskliga behov (Benería m.fl. 2016).

Vad säger vår studie om kapitalismens ”normalitet”? Volvos olika ansikten i Sverige, Mexiko och Sydafrika visade att en ”normalitet”, en kapitalism ”med mänskligt ansikte”, som betalar rättvisa löner, tillåter anständiga arbetstider och gör det möjligt för de anställda att försörja barn och gamla, bara finns där arbetarna har tillräckligt med makt (Silver 2003). I Mexiko och Sydafrika fick vi höra fackliga röster om att Volvo och svenska företag i allmänhet var de värsta arbetsgivarna. Ett och samma företag agerade som en relativt rättvis arbetsgivare i det globala nord och som en överexploaterande arbetsgivare i det globala syd. Det speglar ett känt kolonialt mönster av paternalism mot egna medborgare och överutnyttjande och underordnande av andra. Samhällsstrukturerna tvingade företaget att vara rättvist i nord, medan andra samhällsstrukturer tillät det att vara överexploaterande i syd. Det enda sättet att övervinna detta vore gemensam kamp bland anställda i det globala syd och det globala nord för att stärka positionerna för arbetstagarna, män och kvinnor, och skapa globalt rättvisa spelregler.[1]

Noter

1 Det här kapitlet är ett omarbetat utdrag från några av de resultat vi publicerat i vår bok *Transnational corporations from the standpoint of workers* (Räthzel, Mulinari & Tollefsen 2014). Projektet finansierades av VR (Vetenskapsrådet) https://www.umu.se/en/research/projects/globalisation-and-everyday-working-life/.

Referenser

Arciniega, R.S. (2012) ”Participación de Mujeres en el Mercado Laboral del Estado de México”, *Journal of Latin American Geography* 11(1):121–141. https://doi.org/10.1353/lag.2012.0022.

Askegård, J. (red.) (2002). *Kvinnor tar plats: arbetsmarknad och industriarbete på 1900-tal*et. Stockholm: Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek.

Benería, L. (1992) ”Accounting for women’s work: the progress of two decades”, *World Development*. 20(11):1547–1560. https://doi.org/10.1016/0305-750X(92)90013-L.
Benería, L. (2008). ”The crisis of care, international migration, and public policy”, *Feminist Economics* 14(3):1–21.
Benería, L., Berik, G. & Floro, M. (2016) *Gender, development, and globalization: economics as if all people mattered*. New York & London: Routledge, Taylor & Francis.
Berger, I. (1992) *Threads of solidarity: women in South African industry, 1900–1980*. Bloomington & Indianapolis: Indiana University Press.
Berggren, C. (1992) *The Volvo experience: Alternatives to lean production in the Swedish auto industry*. London: Macmillan.
Brenner, J. (2000) *Women and the politics of class*. New York: Monthly Review.
Burawoy, M. (1998) ”The extended case method”, *Sociological Theory* 16(1):4–33. https://doi.org/10.1111/0735-2751.00040.
Chant, S. (2014) ”Exploring the ’feminisation of poverty’ in relation to women’s work and home-based enterprise in slums of the Global South”, *International Journal of Gender and Entrepreneurship,* 6(3):296–305.
Connell, R. (1990) ”The state, gender, and sexual politics: Theory and appraisal”, *Theory and Society* 19(5):507–544.
Connell, R.W. (2002) *Om genus*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos.
Connell, R. (2005) ”Advancing gender reform in large-scale organisations: A new approach for practitioners and researchers”, *Policy and Society* 24(4):5–24. https://doi.org/10.1016/S1449-4035(05)70066-7.
Cortés, F. (2000) *La evolución de la Desigualdad del Ingreso Familiar durante la decada de los Ochenta*. Ciudad de México: Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de Méjico.
Darkwah, A. (2007) ”Making hay while the sun shines: Ghanaian female traders and their insertion in the global economy”. I N. Gunewardena & A.E. Kingsolver (red.) *The gender of globalization: Women navigating cultural and economic marginalities*. Santa Fe, NM: School for Advanced Research Press.
de la Garza Toledo, E. (2006) (red.). *Teorías sociales y estudios del trabajo. Nuevos enfoques. Anthropos*. Mejico, D:F: Universidad Autónoma Metropolitana.
de la Rocha, G. (2001) ”From the resources of poverty to the poverty of resources?: The erosion of a survival model”, *Latin American Perspectives* 28(4):72–100. https://doi.org/10.1177/0094582X0102800405.
de la Rocha, M.G. (2015) ”From the resources of poverty to the poverty of resources: The erosion of a survival model”. I S. Chant & G. Beetham (red.) *Gender, poverty, and development, critical concepts in development studies*. London: Routledge.
Enloe, C.H. (2004) *The curious feminist: searching for women in a new age of empire*. Berkeley: University of California Press.
Eraydin, A. & Erendil, A. (1999) ”The role of female labour in industrial restructuring: New production processes and labour market relations in the Istanbul clothing industry”, *Gender, Place & Culture*. 6(3):259–272. https://doi.org/10.1080/09663699925024.
Farris, S. & Rottenberg, C. (2017) ”Introduction: Righting feminism”, *New Formations* 91:5–15.
Federici, S.B. (2014) *Caliban and the witch*. New York: Autonomedia.

Ferguson, S. (2016) ”Intersectionality and social-reproduction feminisms: Toward an integrative ontology”, *Historical Materialism* 24(2):38–60. https://doi.org/10.1163/1569206X-12341471.

Fernandez Kelly, M-P. (1984) *For we are sold, I and my people: Women and industry in Mexico's frontier.* New York: SUNY Series in the Anthropology of Work.

Ferrant, G., Pesando, L.M. & Nowacka, K. (2014) *Unpaid care work. The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes.* OECD Development Centre. https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf, hämtad december 2018.

Funari V. & de la Torre, S. (2006) *Maquilapolis. City of factories.* http://www.maquilapolis.com/project_esp.htm.

Gibson, D. & Rosenkrantz Lindegaard, M. (2003) ”South African boys with plans for the future: Why a focus on dominant discourses tells us only part of the story”. I T. Schefer, K. Ratele, N. Strebel, N. Shabala & R. Nuikema (red.) *From boys to men: Social constructions of masculinity in contemporary society.* Capetown: University of Capetown.

Gibson-Graham, J.K. (2006) *The end of capitalism (as we knew it): a feminist critique of political economy.* Minneapolis: University of Minnesota Press.

Glenn, E.N. (1992) ”From servitude to service work: Historical continuities in the racial division of paid reproductive labor”, *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 18(1):1–43. https://doi.org/10.1086/494777.

Grabham, E., Cooper, D., Krishnadas, J. & Herman, D. (red.) (2009) *Intersectionality and beyond: law, power and the politics of location.* Abingdon: Routledge-Cavendish.

Gramsci, A. (1971) *Prison notebooks.* New York: International Publishers.

Gutierrez Arriola, A. (2006) *La empresa transnacional en la reestructuración del capital, la producción y el trabajo.* México: Casa Juan Pablos.

Gutmann, M. (1996) *The meanings of macho: Being a man in Mexico City.* Berkeley: University of California Press.

Hall, S. (1996) ”Who needs 'identity'?”. I S. Hall & P. du Gay (red.) *Questions of cultural identity. Subject, self and idenity in cultural studies.* London: Sage.

Hennessy, R. (2000) *Profit and pleasure: sexual identities in late capitalism*. New York: Routledge.

ILO (2018) International Labour Office. *World employment social outlook. Trends for women*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf.

Lagarde de los Ríos, M. (2011) *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas.* Madrid: Horas y Horas.

Lapati, A. & de la Rocha, M. (2009) ”Girls, mothers and poverty reduction in Mexico”. I S. Razavi (red.). *The gender impact of liberalisation. Towards ”embedded liberalism”?.* New York: Routledge.

Lewis, J. (2009) *Work-family balance, gender and policy.* Northampton: Edward Elgar Publishing.

Lundqvist, Å. (2011) *Family policy paradoxes: Gender equality and labour market regulation in Sweden, 1930–2010.* Bristol: Bristol University Press. https://doi.org/10.2307/j.ctt9qgqx7.

Martinsson, L., Griffin, G. & Giritli Nygren, K. (red.) (2016) *Challenging the myth of gender equality in Sweden*. Bristol, Il: Policy Press.
Marx, K. (1998) *Kapitalet*. Första boken. Kapitalets produktionsprocess. Förord till första upplagan. https://www.marxists.org/svenska/marx/1867/23-d100.htm.
Massey, D. (1994) *Space, place and gender*. Cambridge: Polity Press.
Massey, D.B. (2005) *For space*. Thousand Oaks & London: SAGE.
McNay, L. (2000) *Gender and agency: reconfiguring the subject in feminist and social theory*. Cambridge, UK: Polity Press.
McRobbie, A. (2009) *The aftermath of feminism: gender, culture and social change*. Los Angeles & London: Sage.
Mohanty, C.T. (1997) "Women workers and capitalist scripts: Ideologies of domination, common interests and the politics of solidarity". I M.J. Alexander & C.T. Mohanty (red.) *Feminist genealogies, colonial legacies, democratic futures*. New York: Routledge.
Mohanty, C.T. (2003) *Feminism without borders: decolonizing theory, practicing solidarity*. Durham & London: Duke University Press.
Mosoetsa, S. (2005) *Micro-level responses to macro-economic changes: Urban livehoods and intra-household dynamics in South Africa*. Diss. Johannesburg, S.A: Faculty of Humanities, University of Witwatersrand.
Mulinari, D. & Räthzel, N. (2009) "The promise of the 'Nordic' and its reality in the south: The experiences of mexican workers as members of the 'Volvo family". I S. Keskinen, S. Tuori, S. Irni & D. Mulinari (red.) *Complying with colonialism*. Farnham, England; Burlington: Aldershot:Ashgate.
Mulinari, D., Räthzel, N. & Tollefsen, A. (2011). "Everyday working lives in a transnational corporation in Mexico: the contradictory co-optation of trade unionists". *Economic and Industrial Democracy* 32(3):379–399. https://doi.org/10.1177/0143831X10377811.
Nagar, R., Lawson, V., McDowell, L. & Hanson, S. (2002) "Locating globalization: Feminist (re)readings of the subjects and spaces of globalization", *Economic Geography* 78(3):257–284.
Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K.A. & Mykletun, A. (2017) "Examination of the double burden hypothesis — a systematic review of work–family conflict and sickness absence", *European Journal of Public Health* 27(3):465–471. https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx054.
Nnaemeka, O. (1998) "This women's studies business: Beyond politics and history (Thoughts on the first WAAD conference)". I O. Nnaemeka (red.) *Sisterhood, Feminisms and Power*. Trenton, NJ: Africa World Press.
Ohlsson, B. (2008) *Vi som stannade på Volvo: en etnologisk studie om äldre bilindustriarbetares arbetsliv och framtidsplaner*. Göteborg: Arkipelag.
Ong, A. (2006) *Neoliberalism as exception: mutations in citizenship and sovereignty*. Durham NC: Duke University Press.
Räthzel, N., Mulinari, D., Tollefsen, A., Molina, I. & Mählck, P. (2008) "Unvollendete Transformationen: Widerstreitende Zugehörigkeiten, aufbrechende Geschlechterverhältnisse, Stadt-Land-Beziehungen. Arbeitsalltag in einem europäischen transnationalen Unternehmen in Mexiko", *Forum Kritische Psychologie* 52:29–51.

Räthzel, N., Mulinari, D. & Tollefsen, A. (2014) *Transnational corporations from the standpoint of workers*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
Salzinger, L. (2003) G*enders in production: making workers in Mexico's global factories*. Berkeley: University of California Press.
Selberg, R. (2012) *Femininity at work: gender, labour, and changing relations of power in a Swedish hospital*. Lund: Arkiv.
Silver, B. (2003) *Workers' movements and globalization since 1870: Forces of labour*. Cambridge: Cambridge University Press.
Smith, D. (2005) "Institutional ethnography". I T. May (red.) *Qualitative research in action: An international guide to issues in practice*. London: Sage.
Solis de Alba, A.A. (1990) "Las trabajadoras y el movimiento obrero en México, 1982–1988", *Revista Iztapalapa* 19:125–142.
SOU. Statens offentliga utredningar (2004) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. 2004:43. https://www.regeringen.se/49bb92/contentassets/b46b81ff8ea142fcb535f70d3919d696/makt-att-forma-samhallet-och-sitt-eget-liv-kapitel-6-9-del-2-av-4-sou-200566. Hämtad december 2018.
Standing, G. (1989) "Global feminization through flexible labor", *World Development* 17(7): 1077–1095. https://doi.org/10.1016/0305-750X(89)90170-8.
Statistics South Africa (2018). How do women fare in the South African labour market. http://www.statssa.gov.za/?p=11375. Publicerad 1 augusti 2018, hämtad i december 2018).
Szasz I. & Amuchástegui A. (2007) *Sucede que me canso de ser hombre... Relatos y reflexiones sobre hombres y masculinidades en México*. México: El Colegio de México.
Tornhill, S. (2011) "Capital visions: Scripting progress and work in Nicaraguan free-trade zones", *Latin American Perspectives* 38(5):74–92.
Tshoaedi, M. (2012) "Women in the forefront of workplace struggles in South Africa: From invisibility to mobilization", *Labour, Capital and Society* 45(2):58–83.
Vanguardia (2017). "Solo el 17 % de las mujeres trabajan en la industria." https://vanguardia.com.mx/articulo, hämtad december 2018.
Wallace, T. (2004) "Innovation and hybridization: Managing the introduction of lean production into Volvo do Brazil", *International Journal of Operations & Production Management* 24(8): 801–819. https://doi.org/10.1108/01443570410548239.
Wallace, T. (2007) "Is that something we used to do in the 1970s? The demise of 'good work' in the Volvo corporation". I S. Bolton (red.) *Dimensions of Dignity at Work*. London: Elsevier.

KAPITEL 8

Kvinnor i dataspelsindustrin

”… kanske man inte får den uppmärksamheten som om man hade varit kille …”

Alexander Styhre

Introduktion: Att studera dataspelsutveckling

Den som forskar om dataspelsutveckling eller om dataspelande, eller undersöker relationer inom svensk dataspelsindustri, inser snabbt att medarbetarna och avnämarna inom denna industri är innerligt trötta på att betraktas på ett visst sätt. De är trötta på att få ikläda sig rollen som en industri eller verksamhet som med fördel kan exemplifiera eller illustrera negativa samhälleliga förhållanden. Dataspelande är enligt denna skeptiska syn i sig passiverande, resulterar i stillasittande med icke önskvärda hälsoeffekter och är ett manligt privilegium. Spelen är alltför våldsamma (Mantello 2017), eskapistiska (Molesworth & Watkins 2014) eller sexistiska (Thornham 2008), eller avviker på något sätt från den så kallade gemensamma värdegrund som bland annat statsmakter och myndigheter aktivt har utvecklat och argumenterar för i ett flertal sammanhang (Styhre m.fl. 2016).

Ett normkritiskt perspektiv på dataspel skulle kunna betona att dessa kulturella uttryck epaterar den medelklass från vilken akademiska forskare ofta rekryteras och att forskarna utnyttjar sin position till att misstänkliggöra och kritisera populärkulturella yttringar som dataspelande på oklara grunder. Det finns även forskare som omfamnar dataspel som kulturfenomen (se exempelvis McGonigal, 2011), men det är ett mer sentida fenomen. Möjligen kommer attityden till dataspel att

förändras med tiden i takt med att branschen mognar och att spelandet blir mer utbrett i fler samhällsgrupper.

Trots detta förhållande är det viktigt att belysa relationer mellan kvinnor och män inom dataspelsindustrin på både teoretisk och empirisk grund. Detta kapitel handlar om hur anställda och ledare inom denna industri betraktar sitt arbete och sina arbetsplatser: Är de jämställda eller är kvinnor diskriminerade? Och om kvinnor upplever sig som diskriminerade, på vilket sätt hanterar de detta förhållande?

Kvinnor och män i dataindustrin och inom spelutveckling

Dataspelsutveckling har sina rötter i *computer science*, som i sin tur har sin historiska hemvist dels i militär grundforskning inom det ramverk som ibland kallas *cold war rationality* (Erickson m.fl. 2013; Amadae 2003), dels i denna militära världs diametrala motsats, den *counter-culture*-miljö i bland annat Kalifornien under 1960- och 1970-talen som såg datorer och datateknologi som en nyckel till ett mer liberalt och jämlikt samhälle. Dessa två miljöer var inte ursprungligen associerade med män och manliga intressen. Bland annat var den första generationen programmerare kvinnor, de så kallade *computers* som utförde beräkningar (se exempelvis Hayles 2005). Programmering var under denna period relativt sett ett lågstatusjobb, och medan manliga ingenjörer arbetade med att utveckla de protokoll och dataspråk som de nya datorerna (”datamaskinerna”) styrdes med, så uppfattades själva programmerandet som en form av implementering av redan fattade beslut (Ensmenger 2015, 43):

> I motsats till en spridd uppfattning var dataindustrin inledningsvis tillgänglig för kvinnliga medarbetare. De var ytterligt välrepresenterade inom datorprogrammering. Faktum är att yrket var feminiserat i stor omfattning. Den manlige datanörden är långt ifrån datoranvändarens naturliga eller essentiella form – han var i flera avseenden de tidiga datorprogrammernas svar på den osäkerhet som rådde angående yrkets status och genusidentitet och i förlängningen hela datorindustrins anseende.

Att kvinnors engagemang i datorindustrin gradvis minskade var paradoxalt nog en följd av att IBM 1981 utvecklade en persondator med målsättningen att skapa en produkt för vanliga hushåll – en traditionellt kvinnlig sfär. Under 1970-talet bildades på amerikanska universitet olika former av datorcenter (*university computer centers*) som en del av den hobbykultur som utvecklades runt denna nya tekniska landvinning (Ensmenger 2015, 54). En effekt av det var att datoranvändandet så att säga gick under jorden: persondatorn approprierades av yngre män, medan yngre kvinnor aldrig riktigt utvecklade detta intresse i samma omfattning. Fram till åtminstone 1983–1984 ökade andelen kvinnor som utbildade sig inom datorvetenskap vid amerikanska universitet, men därefter började den att sjunka (Ensmenger 2015, 62). Datorvetenskaperna blev en alltmer mansdominerad disciplin.

En studie av dataspelsutveckling med avseende på jämställdhetsfrågor

Det är mot bakgrund av denna mer än fyrtioåriga dominans av män inom datorbaserade och datorrelaterade verksamheter som dataspelsindustrin bör förstås. Under de senaste fem åren har branschorganisationen Svenska Dataspelsbranschen genomfört ett omfattande arbete för att se till att fler kvinnliga medarbetare rekryteras till industrin. I såväl absoluta som relativa mått har kampanjen varit framgångsrik. Dataspelandet har dessutom ökat i ett flertal grupper som historiskt sett varit underrepresenterade, såsom kvinnor över fyrtio års ålder, vilket kan ses som ett ökat samhälleligt intresse för datorspel. Detta kan i sin förlängning gynna en jämställd rekrytering i branschen.

I ett intersektionellt perspektiv har representation och jämställdhet fler parametrar än kön, men i detta fall finns det historiska skäl till att kön är en viktig analysparameter (Holgersson & Romani, kapitel 11 i denna volym; Birnbaum, kapitel 14).

Dataspelsföretag framställs ofta som en exemplariskt professionell och kunskapsintensiv näringsverksamhet där entreprenörskap och nyföretagande är viktiga komponenter (Svenska Dataspelsbranschen 2018; Storz, Riboldazzi & John 2015; Zackariasson & Wilson 2012). Den är därmed i många avseenden representativ för den innovationsdrivna

ekonomiska tillväxt som ekonomiska bedömare ofta framhåller som en nyckel till framtida ekonomiskt välstånd (se exempelvis Aghion & Roulet 2014). Men ger branschen yngre kvinnor möjlighet att göra karriär inom datorspelsutveckling? Kritiker antyder att det finns sexistiska strukturer som inte fullt ut diskuteras eller problematiseras (Salter & Blodgett 2012), medan vissa av branschens företrädare hävdar att branschen inte har större problem med sexism och ojämställdhet än andra jämförbara industrier eller verksamheter (Styhre m.fl. 2016).

Den svenska akademiska forskningen om genusfrågor i dataspelsbranschen är begränsad (jag använde sökorden ”video game development”, ”gender” och ”Sweden” på Google Scholar; utan sökordet ”gender” fick jag fler träffar), men en rik flora av examensarbeten har presenterats, bland annat vid Högskolan i Skövde, som erbjuder en av landets mest välrenommerade dataspelsutvecklingsutbildningar på akademisk nivå (jag använde sökorden ”dataspelsutveckling” och ”genus”). Det ger vid handen att en yngre generation tillmäter dessa frågor stor betydelse och att forskningsfältet kan komma att växa och utvecklas.

Jag låter i detta kapitel kvinnliga och manliga dataspelsutvecklare komma till tals och diskutera hur de anser att dataspelsindustrin skall arbeta för att uppnå ökad jämställdhet. Ingenjörsarbete, som datavetenskapen härrör från, bygger på en rationalistisk och instrumentell kunskapssyn som ser vetenskaplighet som matematiskt baserad, fri från personliga intressen och preferenser samt möjlig att uttrycka i värdeneutrala termer (Downey & Lucena 1995). Det råder ett meritokratiskt ideal som säger att den mest kvalificerade individen bör utföra de mest komplicerade uppgifterna, och individens kön är av underordnat intresse. Att kön ses som irrelevant medför att individer inte kan åberopa kön som en parameter för att peka på ojämlika förhållanden. Framgång eller misslyckande är en fråga om personlig kompetens, oberoende av andra parametrar. Kvinnliga ingenjörer upplever dock inte alltid att denna förmenta värdeneutralitet med avseende på kön efterlevs i det dagliga arbetet (Hatmaker 2013; Cech m.fl. 2011; Watts 2009; Küskü, Özbilgin & Özkale 2007; Faulkner 2007).

Oviljan att acceptera den förgivettagna idén om en värdeneutral instrumentalism kan ses som en form av motstånd. De kvinnor som jag intervjuade i min studie argumenterade för att deras kön inte gick att

skilja från deras identitet som dataspelsutvecklare eller deras roll som medarbetare i olika projekt. Samtidigt upplevde de att det var svårt att tala om kön och jämställdhet i meningsfulla termer och utan att det uppfattades som en anklagelseakt riktad mot de manliga medarbetarna eller arbetsgivaren i stort (se exempelvis Harvey & Fisher 2013, 371). För att både kunna konstruera en meningsfull identitet som kvinnlig dataspelsutvecklare och undvika en animerad debatt varje gång frågor om kön och jämställdhet aktualiserades såg ett flertal av de kvinnliga dataspelsutvecklarna det som sin roll att utgöra att komplement till de manliga dataspelsutvecklarna. I denna roll ingick bland annat att vara bättre på att förstå kvinnliga spelares intressen och behov och att bidra till en mer mångfacetterad och dynamisk företagskultur där män och kvinnor samarbetar och drar nytta av varandras styrkor. Är detta upplevda behov hos kvinnliga spelutvecklare att motivera sitt karriärval en effekt av diskriminering (dock adresserat i andra, mindre känsloladdade termer), eller är det ett pragmatiskt förhållningssätt till faktiska och upplevda förhållanden? Jag diskuterar denna fråga nedan.

Kön, jämställdhet och motstånd

Det finns mycket forskning om ojämlikhet och brist på jämställdhet i arbetslivet. Av intresse för detta kapitel är studier av jämställdhetsarbete i ingenjörsprofessionen (Hatmaker 2013; Watts 2009; Powell, Bagilhole & Dainty 2009; Küskü, Özbilgin & Özkale 2007) och entreprenörskap (Lewis 2006), områden som historiskt har varit nära förbundna med manligt arbete och färdigheter som traditionellt associeras med manliga egenskaper. Detta är utmaningar även inom branscher och verksamheter som ligger nära eller överlappar dataspelsutveckling, såsom mjukvaruutveckling (Ruiz Ben 2007), arbete med digitala medier (Proctor-Thomson 2013; Simon & Peppas 2005) och it-arbete mer generellt (Kelan 2008). Även studier om dataspelsutveckling pekar på genusbaserad ojämlikhet (Taylor, Jenson & de Castell 2009), samt på att de dataspel som produceras tenderar att associeras med pojkar och mäns intressen (Thornham 2008). Fortsatt forskning är önskvärd, inte minst om branscher som historiskt sett har dominerats av män.

På svenska dataspelsföretag är kvinnor alltjämt i numerärt underläge och är en ganska nyligen tillkommen kategori av medarbetare. Våra kvinnliga intervjupersoner påtalade att de i ett flertal fall hade haft andra förutsättningar än män att tillskansa sig en position i dataspelsindustrin och hade mött svårigheter som deras manliga kollegor kanske hade sluppit. I den gängse instrumentalismen inom ingenjörsvetenskaperna betraktas kön som en icke-fråga eller en fråga som lätt får alltför stor uppmärksamhet och förbrukar tid och resurser utan rimlig nytta. De kvinnliga medarbetare vi intervjuade vände sig mot denna inställning och menade att kön spelar roll, att jämställdhet gagnade såväl individen som industrin samt att jämställdhet borde diskuteras som en bland många andra frågor som dataspelsindustrin måste lära sig att hantera. Deras motstånd mot en förment könsneutral rationalitet hade sin grund i konkreta arbetslivserfarenheter men de eftersträvade inte att omkullkasta den reguljära verksamheten eller att skapa konflikter som saknade värde för verksamheten. Deras mål var att kunna föra en dialog utan att inblandade parter kände sig marginaliserade eller missförstådda. Huruvida sådan mer indirekt kritik av ojämlikhet i arbetet är effektiv, eller om den innebär en form av självmarginalisering, är en fråga som forskare eller personer med ansvar för marknads- och industrireglering kan ha åsikter om, men det var den väg som de kvinnor i dataspelsbranschen vi talade med hade valt.

Studiens metodik

Forskargruppen (bestående av fyra personer) genomförde under perioden 2014–2017 en intervjustudie om den svenska dataspelsindustrin. Studien finansierades av forskningsrådet FAS och syftet var att undersöka dels dataspelsutvecklingsarbetet inom industrin, dels huruvida andelen kvinnliga medarbetare hade ökat i dataspelsindustrin och vad det hade fått för konsekvenser. Studien var explorativ och bland annat var jag intresserad av att förstå hur jämställdhetsarbetet i en tillväxtindustri gestaltades.

I detta kapitel belyser jag den del av det empiriska materialet som berör hur dataspelsindustrin aktivt arbetade med att rekrytera fler kvinnor och hur manliga och kvinnliga medarbetare såg på dessa för-

ändringar i branschen. Vi genomförde 53 intervjuer med representanter för företag inom dataspelsindustrin, så kallade indieutvecklare (mindre bolag och verksamheter som inte inkluderas i Svensk Dataspelsindustris årliga ekonomiska rapportering och översikt), representanter för branschorganisationen, representanter för utbildningsväsendet (bland annat Högskolan i Skövde), samt dataspelsjournalister.

Forskargruppen lade stor vikt vid att ha en balanserad könsfördelning bland intervjupersonerna, vilket innebär att kvinnliga informanter är överrepresenterade i relation till andelen anställda kvinnor i dataspelsindustrin.

Intervjuerna genomfördes på informanternas arbetsplatser samt i ett fåtal fall på ett kafé eller annan offentlig plats, eller per telefon. Vi spelade in intervjuerna digitalt, och vid några tillfällen skrevs en sammanfattning direkt efter intervjun. Vi kodade de transkriberade intervjuerna, och i nästa fas kodades materialet utifrån först empiriska och därefter teoretiska kategorier.

Kvinnor och män inom dataspelsproduktion

Kvinnors upplevelse av marginalisering

Få av de kvinnor inom dataspelsindustrin som intervjuades upplevde att de blev diskriminerade i sin yrkesutövning. Samtidigt upplevde de att de behövde motivera både för sig själva och för andra varför de hade valt detta yrke, på samma sätt som kvinnliga ingenjörer förväntas ”ha en berättelse till hands” för att motivera sitt karriärval (Faulkner 2007). Såväl kvinnliga som manliga informanter framförde argument för att kvinnor var värdefulla för dataspelsindustrin och talade om hur kvinnor kunde komplettera och ”pacificera” männen inom industrin. Följande citat från en kvinnlig spelutvecklare vittnar dock om kvardröjande sexistiska uppfattningar (indieutvecklare 1):

> Jag tycker inte alls att det är så att man upplever diskriminering, det skulle jag inte säga. Det närmaste var väl någon fransk kille som på spelkonferensen, det är många år sedan nu, men på festen så sade han till oss att ”Ni tjejer ni borde ju inte vara i den här branschen, den är

> alldeles för hård för er" … Det tycker jag inte var diskriminering … Men annars så märks den bara i att man kanske inte får den uppmärksamheten som man tror att man kanske hade fått om man hade varit kille.

Även denna spelutvecklares kollega diskuterade upplevelsen av att inte få den cred som en manlig spelutvecklare skulle ha fått (indieutvecklare 2): "Det är lite, som sagt, svårt att verifiera det, för det är en känsla vi har, men det är inte att någon har sagt det rakt ut till oss. Det är bara att jag kan få den känslan att vi blir ignorerade ibland." Att inte uppleva att det förekommer direkt diskriminering kan ses som tecken på en ambition eller en vilja att komma förbi etablerade föreställningar om relationen mellan män och kvinnor. I tomrummet efter dessa idéer finns det emellertid kvar en känsla av att vara på en plats där kvinnor inte historiskt har haft en självklar roll och position – en upplevelse som delas av många kvinnor inom yrken som har dominerats av män eller anses vara manliga till sin karaktär. En kvinnlig programmerare som jobbade med spel, det område som anses vara svårast och har högst prestige, och där kvinnor är påfallande underpresenterade, talade om en brist på solidaritet bland andra kvinnor:

> Intervjuaren: Men tycker inte folk att det är rätt coolt när du säger att du jobbar med spel?
> Programmerare: Killar brukar oftast tycka det är coolt. Tjejer tycker att det är lite konstigt.

Ett flertal av de kvinnliga spelutvecklarna nämnde upplevelsen att känna att de inte fullt ut passade in i verksamheten: "Vi har pratat med en del tjejer som har valt att sluta för att de verkligen har känt sig … ja, 'inte hemma' liksom, men sen om det skulle hända en själv, det går inte att förutse", sa en av informanterna. En kvinnlig konsult, specialist på jämställdhetsfrågor, hade stor kännedom om vidden av detta problem och hade erfarenhet av att arbeta med dessa frågor med företagen och deras ledningsgrupper och styrelser:

> Intervjuaren: Varför ger de [kvinnliga spelutvecklare] upp?
> Konsult och organisatör av dataspelsmässa: Därför att de inte pallar att vara ensamma kvinnor bland [män] … Men om du vill in och jobba på något av de större bolagen, [då är] det är en hård jargong. Ja, du känner dig ensam eller vad det nu är, så tror jag det kan vara tufft.

Många kvinnliga spelutvecklare hade hamnat i denna bransch efter diverse beslut och tillfälligheter som inte alltid varit tydligt orienterade mot en karriär som dataspelsutvecklare. Åtminstone trodde den kvinnliga programmeraren som jag intervjuade att så kunde vara fallet: ”Jag tror att de flesta som hamnar här går en ganska krokig väg, och det har jag också gjort.”

Kvinnornas upplevelse av att inte fullt ut känna sig hemma i dataspelsindustrin ska dock kontrasteras mot de faktiska landvinningar med avseende på jämställdhet och ökad anställning av kvinnliga medarbetare som branschen gjort under den senaste femårsperioden. En kvinnlig konsult talade om att dataspelsföretag gärna ville framhålla att de var en jämställd arbetsplats: ”Jag tycker det visar väldigt mycket på vart branschen befinner sig […] att man vill skryta om sina kvinnor. Man tror att det är bra, något slags framgångsrecept.” Hon fortsatte:

> Det är ju ett liksom stigma runt det här [jämställdhetsfrågor], och det är många som känner sig anklagade när man försöker ta upp de här frågorna. Det är inte det, det handlar om … Om jag är ute på företag så säger de: ”Titta, där sitter det faktiskt en kvinna!” Jag bara: ”Ja, men det är inte riktigt det det handlar om.”

En av de grundläggande idéerna inom dataspelsindustrin, menade konsulten, är självbilden att deras verksamhet ligger i teknisk, social och populärkulturell framkant, och att det i sig är en garanti för att branschen inte är, eller ens skulle kunna vara, sexistisk eller ojämställd: ”De tänker såhär: ’Vi är unga och moderna, vi *kan* inte vara ojämställda.’ … Mycket såhär kreativa hipsterkillar som startar företag och förstår inte – ’Men jag är ju föräldraledig liksom, så *jag* kan ju inte vara ojämställd!’” Företagets representanter hade dock inte alltid förståelse för vad

kvinnliga medarbetare syftade på eller ville uppnå när medarbetarna diskuterade jämställdhet.

Strukturella faktorer

Den kritiska syn på en upplevd jämlikhet som den kvinnliga konsulten gav uttryck för kan dock nyanseras av uttalanden från andra intervjupersoner. En manlig vd för ett dataspelsföretag som inriktat sig på att göra pedagogiska spel för yngre barn i åldern från tre till tio år, som även hade erfarenhet från mer konventionellt dataspelsutvecklingsarbete, betonade att frågan om diskriminering var felställd, eller åtminstone vilade på missvisande antaganden:

> Intervjuaren: Har du sett att det kan finnas problem med diskriminering eller sådant?
> Vd, dataspelsföretag: Om man lägger fram frågan så, då kan det tolkas som att män vill hålla kvinnor ute. Jag tror att det är ett större dilemma att många kvinnor inte har lust att ta sig in … Men du skulle teoretiskt sett kunna ha extremt insläppande *communities* som säger: ”Men kom, alla kvinnor, vi gillar er! Kom hit!” men problemet är att många kvinnor känner att ”Det där vill inte jag associeras med för det är någonting som jag inte representerar och står för.”

Vd:n menade att diskriminering i legal bemärkelse inte var den primära problematiken, utan att utmaningen var att dels göra dataspelsutveckling till något som är relevant för yngre, ambitiösa och högutbildade kvinnor, dels få det omgivande samhället att aktivt uppmuntra denna kategori av presumtiva medarbetare att satsa på en karriär i branschen. Det är lätt att en utomstående bedömare uppfattar branschens *geekiness* (Thornham 2008) som en form av sexism eftersom relativt få kvinnor delar dessa mäns intressen och passioner: ”Däremot så kan man stöta på män som jobbar med actionspel som bara så här: ’Kolla vilken cool pistol!’ Men det är ju inte diskriminerande – det är bara töntigt.” Det fanns enligt vd:n ett utbrett missförstånd om vad kvinnor tycker är meningsfullt att arbeta med och hur de skulle vilja utveckla dataspels-

industrin om de fick mandat att göra det. Han använde ett exempel från universitetsvärlden för att illustrera problemet:

> Jag satt med i en ledningsgrupp för en utbildning där de ville rekrytera studenter, och så var dom så förbryllade att dom bara fick män som sökte. Och så tittar man på deras affischer och sånt där, och då var det så här: ”Vill du jobba med morgondagens spel?” och så var det gevär och action, och så där. ”Ni tänker ju inte riktigt där, därför att då rekryterar ni ju folk som ska hålla på med actionspel, och då rekryterar ni ju en manlig publik.” [De svarade:] ”Men vadå? Tycker inte kvinnor om action?”

Synen att dataspelsbranschen i första hand ägnar sig åt att utveckla nya generationers *first-person shooter*-spel, stereotypa actionspel baserade på standardiserade format och narrativ, är alltför begränsad och endimensionell. Utomstående betraktare har svårt att förstå branschens verksamhet och inriktning. En akademisk forskare som var ansvarig för en av landets ledande utbildningar och hade tydliga kopplingar till den svenska dataspelsbranschen berättade att föräldrar, inte minst mödrar, kunde kontakta henne för att förhöra sig om karriärmöjligheterna inom detta för dem okända område. Samtalen präglades ofta av en uttalat negativ syn på dataspelsbranschen:

> Jag har haft mammor som har ringt, och [sagt]: ”Varför ska min begåvade dotter slösa bort sin begåvning på att läsa hos er?” Du vet. ”Men skämtar du med mig nu eller? Du pratar med programansvarige. Tror du att jag tycker att hon slösar bort sin begåvning hos oss? Prata istället med någon som kanske håller med dig, jag kommer ju aldrig hålla med dig.”

Denna avoga inställning till dataspelsutveckling var knappast gynnsam för att skapa en mer positiv syn på branschen bland presumtiva kvinnliga medarbetare. Strukturella och historiska faktorer – det sociala livets inneboende trögheter – var faktorer som både branschrepresentanter och medarbetare var tvungna att förhålla sig till.

Kvinnor som en komplementär men värdefull resurs

Ett flertal av de kvinnliga medarbetare som jag intervjuade motiverade sitt karriärval bland annat med att kvinnliga dataspelsutvecklare kunde komplettera sina manliga kollegor. De nämnde tre saker som kvinnor kunde bidra med. För det första har dataspelandet ökat bland nya grupper, bland annat kvinnor över fyrtio års ålder, och kvinnliga spelutvecklare kan bättre förstå denna växande och därmed ekonomiskt intressanta kundgrupps intressen och behov. För det andra kan kvinnliga medarbetare reagera på och påtala sexistiska inslag och stereotypa representationer av kvinnor i dataspel (en manlig dataspelsutvecklare beskrev den stereotypa kvinnliga dataspelskaraktären som ”ett offer liksom, med stora bröst”). Om endast män utvecklar spel, menade de kvinnliga informanterna, finns det en överhängande risk att de kvinnliga karaktärerna i spelen blir endimensionella eller stereotypa, vilket dels kan avskräcka kvinnliga *gamers* från att köpa produkten, dels kan göra att företaget får ta emot kritik eller negativ uppmärksamhet i media. För det tredje bidrar kvinnliga medarbetare till att göra arbetsmiljön mer harmonisk och neutralisera ”grabbigheten” (*laddishness*; se Phipps och Young 2015). En kvinnlig spelutvecklare betonade denna tredje aspekt. Hon ville inte överbetona skillnaderna mellan könen, men hon ansåg att fler kvinnor faktiskt bidrog till att skapa en bättre arbetsmiljö (kvinnlig spelutvecklare 1):

> I grund och botten så är ju alla människor. Alltså, det behöver inte betyda att det blir annorlunda bara för att man tar in en tjej istället för en kille. Men min uppfattning om grupperna är ändå ”någorlunda könsjämna”, det blir ofta lite bättre stämning, det blir inte för fnissigt och det blir inte för bröligt, som är nackdelen med att ha dominans av [endera] könet.

En annan kvinnlig spelutvecklare menade att vissa av de manliga medarbetarna var omogna, men upplevde inte det som något större problem. Det gällde att låta udda vara jämnt i en miljö där en förflugen kommentar lätt skulle kunna resultera i utdragna och tröttsamma diskussioner (kvinnlig spelutvecklare 2):

> Det är klart, det är alltid någon [på en spelmässa] som: ”Oh, it is a girl!” Den reaktionen kommer väldigt ofta, men det är inget jag tänker på. Sådana fula ord som slängs överallt, slängs ju mellan killarna också. Om någon är dålig liksom, då blir folk irriterade och det slängs verbala … Omogenheten syns liksom, men jag har aldrig tagit åt mig som just tjej, får jag väl säga. Man får tänka på det, hur mycket respekt man får också, och hur många som faktiskt bara tar en för en spelare, så jag har aldrig lagt så mycket energi på att bli irriterad på just det.

Att inte lägga energi på att bli irriterad var en överlevnadsstrategi i miljöer där kvinnor är ett relativt nytt inslag och där ett visst mått av ”grabbighet” lever kvar som ett spår av en lång historia. Kvinnliga dataspelsutvecklare tyckte att grabbigheten var särskilt problematisk i rekryteringsprocessen, och några informanter upplevde att dataspelsbranschen avkrävde dem en hängivenhet till dataspel som inte de själva eller de flesta andra kvinnor kunde leva upp till. En kvinnlig programmerare påtalade känslan av att bli avfärdad som en dilettant om man inte hade ett helt uppslukande intresse för dataspel (kvinnlig programmerare 2, multinationellt dataspelsföretag):

> Det finns ju alltid ställen på nätet dit man kan gå för att få tips om hur man ska göra, och överallt stod det, liksom ”Du får inte ge upp, du måste vara extremt ihärdig, passionerad.” Du måste ju älska spel över allt annat, liksom. Du kan ju inte komma in i spelindustrin och säga: ”Det är väl sådär kul att spela spel.” Då blir det inte så roligt för dig när alla andra är helt galna i just det intresset.

En annan kvinnlig dataspelsutvecklare förde ett liknande resonemang. Hon betraktade förväntan på en livsstil hängiven åt dataspel som exkluderande och i viss mån irrelevant (indieutvecklare 1):

> Man ska vara expert på allt, man ska vara *gamer* och man ska ha varit det sedan man var liten, man ska kunna hela spelhistorien. Det är många tjejer som känner att de inte passar in i de här beskrivningarna. Och redan då sållar de ju redan bort massor av kvinnor som säkert skulle kunna ha de här positionerna.

De kvinnliga dataspelsutvecklarna i mitt material ansåg sig inte vara utsatta för diskriminering, men de hade en känsla av att inte fullt ut höra hemma i miljön – en miljö där kvinnor historiskt sett inte har haft en självklar plats. De tyckte sig behöva motivera varför de hade valt denna karriär, dels på grund av erfarenheter av att bli diskriminerade när de spelade online, dels på grund av strukturella faktorer såsom en allmänt spridd uppfattning om dataspelsutveckling som en perifer verksamhet inom nöjesindustrin, inte en avancerad professionell verksamhet av näringspolitiskt intresse. De kunde kompensera för känslan av att utgöra ett undantag genom att anföra på vilka sätt de kunde utgöra komplement till sina manliga medarbetare: (1) bidra med erfarenheter och kunskap om vad andra kvinnor vill spela för spel, (2) påtala avsteg från policyer och riktlinjer med avseende på spelens innehåll och estetik samt (3) bidra till en mer harmonisk och produktiv arbetsmiljö och motverka de tendenser till *male geekiness* som dröjde sig kvar som spår av branschens historia. Kvinnliga medarbetare kan vara ekonomiskt lönsamma att rekrytera och bidra till företagets och branschens utveckling, samtidigt som de kvinnor som söker sig till branschen måste hantera etablerade föreställningar om dataspel och digitala medier i allmänhet för att kunna konstruera en funktionell och stödjande professionell identitet som gör att de känner sig trygga och uppskattade i sin yrkesutövning och därmed kan tjäna som förebilder för en ny generation av dataspelsutvecklare av olika kön.

Avslutande diskussion

Det finns mycket forskning, inte minst den utifrån feministisk teori, om strukturellt betingad ojämlikhet i näringsliv och förvaltning (Rivera & Tilcsik 2016; Ridgeway m.fl. 2009; Ridgeway 1997). Forskare har påvisat problem med ojämlikhet bland exempelvis advokater (Philips 2005), arkitekter (Adams & Tancred 2000), läkare (Barker 1998) och präster (Bagilhole 2002). Samtidigt finns det mycket forskning som visar att denna ojämlikhet går att hantera med reformer, lagstiftning, nya normer och värderingar samt inte minst förändringsarbete på arbetsplatsnivå (Rivera & Tilcsik 2019; Botelho & Abraham 2017; Castilla 2015, 2008).

Huruvida de framsteg som har gjorts är tillräckliga, eller om det krävs större satsningar, är föremål för en pågående diskussion.

Svensk dataspelsindustri är i mångt och mycket en exemplarisk industri vad gäller att uppvisa ekonomisk tillväxt, skapa arbetstillfällen och starta nya företag, och den har initierat och bedrivit ett framgångsrikt jämställdhetsarbete (Styhre m.fl. 2016). Datorer och dataspel har åtminstone sedan början av 1980-talet associerats med en maskulin subkultur och en form av *geekiness* som har få motsvarigheter i andra tillväxtbranscher. Det är mot denna bakgrund som dataspelsbranschens landvinningar måste bedömas. Vår studie har visat att kvinnor inom dataspelsutveckling konfronteras med en bild av vad dataspelsutveckling är eller borde vara, och att de försöker forma en professionell identitet som ryms inom denna bild. Det råder inom ingenjörsarbetet en instrumentell kunskapssyn enligt vilken personliga egenskaper, som kön, är av underordnad betydelse. Att konstruera broar eller mekaniska system är möjligen historiskt sett ett manligt privilegium, men broarnas och de mekaniska systemens funktionalitet är i sig oberoende av könet hos den som utförde arbetet. Frågan om kön är väsentligen irrelevant men likväl ständigt närvarande. Dataspelsutveckling har en mer teknisk sida, som främst består i programmering, och en mer estetisk och social sida. Karaktärer och berättelser är viktiga för spelupplevelsen, och relationen till slutanvändarna, spelarna, är viktig för dataspelsföretagen (Cohendet & Simon 2007, 587). Kvinnliga dataspelsutvecklare värderar sig själva och värderas av manliga kollegor i första hand utifrån sin estetiska och sociala kompetens. Det är i sig ett tecken på ojämlikhet i branschen, samtidigt som det finns en risk att såväl branschmedarbetare som externa bedömare underskattar det långsiktiga värdet av de framsteg med avseende på jämställdhet som faktiskt har uppnåtts under det senaste decenniet.

De kvinnliga dataspelsutvecklare som jag intervjuade ville inte särskilja sitt kön från det professionella arbete de utförde och såg jämställdhet som en viktig fråga, men de drev inte frågan aktivt. De lyfte fram sin könsidentitet och sina personliga erfarenheter som en viktig komponent i det arbete de utförde, dels för att kunna vidareutveckla branschen mot en allt högre grad av jämställdhet, dels för att visa värdet av kvinnors ökade deltagande i denna kommersiella verksam-

het. Kvinnor har förmågor, preferenser och erfarenheter som manliga spelutvecklare inte nödvändigtvis har, och kvalificerade arbetsgivare i dataspelsbranschen förstår att värdesätta detta.

Kön och dataspelsutveckling är sammankopplade på ett sätt som skapar utmaningar och svårigheter för enskilda kvinnliga spelutvecklare, men samtidigt skapar förutsättningar för en vidareutveckling av verksamheten och gör jämställdhetsarbete till en högprioriterad fråga. Historiska och strukturella faktorer samt personliga erfarenheter innebär att kvinnliga dataspelsutvecklare väljer, eller tvingas till, att sälja in och legitimera sig själva utifrån en föreställning om en kvalitativ skillnad mellan könen – att motivera sitt karriärval med att de kan komplettera sina manliga kollegor på olika sätt. Det är en indikation på att ojämställdhet har varit och alltjämt är ett problem i dataspelsbranschen.

Referenser

Adams, A. & Tancred, P. (2000) *"Designing women": Gender and the architectural profession*. Toronto, Buffalo & London: The University of Toronto Press.

Aghion, P. & Roulet, A. (2014) "Growth and the Smart State", *Annual Review of Economics* 6:913–926.

Amadae, S.M. (2003) *Rationalizing capitalist democracy: The Cold War origins of rational choice liberalism*. Chicago & London: The University of Chicago Press.

Bagilhole, B. (2002) "Prospects for change? Structural, cultural, and action dimensions of the careers of pioneer women in the Church of England", *Gender, Work and Organization* 10(3):361–377.

Barker, K. (1998) "Women physicians and the gendered system of professions", *Work and Occupations* 25:229–255.

Botelho, T.L. & Abraham, M. (2017) "Pursuing quality: How search costs and uncertainty magnify gender-based double standards in a multistage evaluation process", *Administrative Science Quarterly* 62(4):698–730.

Castilla, E. J. (2008) "Gender, race and meritocracy in organizational careers", *American Journal of Sociology* 113(6):1479–1526.

Castilla, E.J. (2015) "Accounting for the gap: A firm study manipulating organizational accountability and transparency in pay decisions", *Organization Science* 26(2):311–333.

Cech, E., Rubineau, B., Silbey, S. & Seron, C. (2011) "Professional role confidence and gendered persistence in engineering", *American Sociological Review* 76(5):641–666.

Cohendet, P. & Simon, L. (2007) "Playing across the playground: Paradoxes of knowledge creation in the video game industry", *Journal of Organizational Behavior*, 28(5):587–605.

Downey, G.L. & Lucena, J.C. (1995) ”Engineering studies”. I S. Jasanoff, G.E. Markle, J.C. Peterman & T. Pinch (red.) *Handbook of science and technology studies.* Thousand Oaks, London & New Delhi: Sage.

Ensmenger N. (2015), ”'Beards, sandals, and other signs of rugged individualism': Masculine culture within the computing professions”, *Osiris* 30(1):38–65.

Erickson, P., Klein, J.L. Daston, L., Lemov, R., Sturm, T. & Gordin, M.D. (2013) *How reason almost lost its mind: The strange career of Cold War rationality.* Chicago & London: The University of Chicago Press.

Faulkner, W. (2007) ”'Nuts and bolts and people': Gender-troubled engineering identities”, *Social Studies of Science* 37(3):331–356.

Harvey, A. & Fisher, S. (2013) ”Making a name in games”, *Information, Communication & Society* 16(3):362–380.

Hatmaker, D.M. (2013) ”Engineering identity: Gender and professional identity negotiation among women engineers”, *Gender, Work and Organization* 20(4):382–396.

Hayles, N. K. (2005) *My mother was a computer: Digital subjects and literary texts.* Chicago & London: The University of Chicago Press.

Kelan, E.K. (2008) ”Emotions in a rational profession: The gendering of skills in ICT work”, *Gender, Work and Organization* 15(1):49–71.

Küskü, F., Özbilgin, M. & Özkale, L. (2007) ”Against the tide: Gendered prejudice and disadvantage in engineering”, *Gender, Work and Organization* 14(2):109–129.

Lewis, P. (2006) ”The quest form invisibility: Female entrepreneurs and the masculine norm of entrepreneurship”, *Gender, Work and Organization* 13(5):453–469.

Mantello, P. (2017) ”Military shooter video games and the ontopolitics of derivative wars and arms culture”, *American Journal of Economics and Sociology* 76(2):483–521.

McGonigal, J. (2011) *Reality is broken: Why games make us better and how they can change the world*. London: Jonathan Cape.

Molesworth, M. & Watkins, R.D. (2014) ”Adult videogame consumption as individualised, episodic progress”, *Journal of Consumer Culture* 16(2):510–530.

Nordenflycht von, A. (2010) ”What is a professional service firm? Towards a theory and taxonomy of knowledge-intensive firms”, *Academy of Management Review* 35(1):155–174.

Philips, D.J. (2005) ”Organizational genealogies and the persistence of gender inequality: The case of Silicon Valley law firms”, *Administrative Science Quarterly* 50(3):440–472.

Phipps, A. & Young, I. (2015). ”Neoliberalisation and 'lad cultures' in higher education”, *Sociology* 49(2):305–322.

Powell, A., Bagilhole, B. & Dainty, A. (2009) ”How woman engineers do and undo gender: Consequences for gender equality”, *Gender, Work and Organization* 16(4):411–428.

Proctor-Thomson, S.B. (2013) ”Gender disruptions in the digital industries?”, *Culture and Organization*, 19(2): 85–104.

Ridgeway, C.L., (1997) ”Interaction and the conservation of gender inequality: Considering employment”, *American Sociological Review* 62(2):218–235.

Ridgeway, C.L., Li, Y.E., Erickson, K.G., Backor, K. & Tinkler, J.E. (2009) ”How easily does a social difference become a status distinction?: Gender matters”, *American Sociological Review* 74(1):44–62.
Rivera, L.A. & Tilcsik, A. (2016) ”Class advantage, commitment penalty: The gendered effect of social class signals in an elite labor market”, *American Sociological Review* 81(6):1097–1131.
Rivera, L.A. & Tilcsik, A. (2019) ”Scaling down inequality: Rating scales, gender bias, and the architecture of evaluation”, *American Sociological Review* 84(2):248–274.
Ruiz Ben, E. (2007) ”Defining expertise in software development while doing gender”, *Gender, Work and Organization* 14(4):312–332.
Salter, A. & Blodgett, B. (2012) ”Hypermasculinity & dickwolves: The contentious role of women in the new gaming public”, *Journal of Broadcasting & Electronic Media* 56(3):401–416.
Simon, S.J. & Peppas, S. C. (2005) ”Attitudes towards product website design: A study of the effects of gender”, *Journal of Marketing Communications* 11(2):129–144.
Storz, C., Riboldazzi, F. & Moritz, J. (2014) ”Mobility and innovation: A cross-country comparison in the videogames industry”, *Research Policy* 44(1):121–137.
Styhre, A., Szczepanska, A-M., Remneland-Wikhamn, B. & Ljungberg, J. (2016) ”Masculine domination and gender subtexts: The role of female professionals in the renewal of the Swedish video game industry”, *Culture & Organization* 24(3):244–261.
Svenska Dataspelsbranschen (2018) *Spelutvecklarindex 2018* [Video Game Development Index 2018] (URL: https://dataspelsbranschen.se/spelutvecklarindex/) (Hämtad 2018-10-16).
Taylor, N., Jenson, J. & de Castell, S. (2009) ”Cheerleaders/booth babes/ Halo hoes: pro-gaming, gender and jobs for the boys”, *Digital Creativity* 20(4):239–252.
Thornham, H. (2008) ”’It’s a boy thing’: Gaming, gender, and geeks”, *Feminist Media Studies* 8(2):127–142.
Watts, J.H. (2009) ”’Allowed into a man’s world’ meanings of work-life balance: perspectives on women civil engineers as ’minority’ workers in construction”, *Gender, Work and Organization* 16(1):37–57.
Zackariasson, P. & Wilson, T.L. (red.) (2012) *The video game industry: Formation, present state, and future*. New York: Routledge.

KAPITEL 9

Skilda ojämlikhetsregimer?

Praktikerna på kvinno- och mansdominerade arbetsplatser

Kristina Boréus, Alireza Behtoui, Ulf Mörkenstam, Anders Neergaard & Soheyla Yazdanpanah

Ojämlikhet på kvinno- och mansdominerade arbetsplatser

> Nej, för att det är orealistiskt du vet, du själv har ju varit där på [huvud]kontoret, du ser, det finns inga invandrare som jobbar där. Så jag snackar inte skit, så är det, det är verkligheten. […] Jag försöker inte, för att varför ska jag söka när jag kommer att få nej.

Citatet kommer från en intervju med en fastighetsskötare på ett kommunalt bostadsföretag, Bostadsbolaget som vi kallar det, där vi genomförde en studie om ojämlikhet (Boréus & Mörkenstam 2010, 2015). Denne fastighetsskötare hade lång erfarenhet av administrativt arbete från sitt tidigare hemland i Latinamerika och ville nu byta till ett liknande arbete. Men han hade inte sökt någon sådan befattning eftersom han var inställd på att få nej. Han hade iakttagit att ”invandrare” helt enkelt inte fick vissa slags tjänster.

I en studie[1] på ett äldreboende i en större svensk stad berättade en undersköterska som invandrat från ett land i Asien för forskaren om hur dåligt hon mådde på jobbet och att hon var trött på att behandlas ”som skit”. ”Jag är trött på att gå och be för att få extra timmar”, sa hon. Hon menade att invandrad personal diskriminerades, till exempel genom att svenskfödda undersköterskor som ville ha extratimmar gavs företräde (Behtoui m.fl. 2016, 2017).[2]

Gemensamt för fastighetsskötaren och undersköterskan var deras bakgrund i det globala syd. De tillhörde en minoritet i förhållande till de svenskfödda anställda. Oavsett vilken utbildningsväg de gått innan de utvandrade hade de numera även det gemensamt att de befann sig i arbetarklassyrken. De hade tillsammans med svenskfödda anställda i samma jobb en arbetarklassposition på sin arbetsplats, med allt vad det innebär av underordning under chefer och mellanchefer (se Hörnqvist 2019 om klasskillnader på arbetsmarknaden och på arbetsplatser). En skillnad mellan dem var att fastighetsskötaren arbetade på en mansdominerad och undersköterskan på en kvinnodominerad arbetsplats, det vill säga arbetsplatser där män respektive kvinnor dominerade antalsmässigt.

Genomgående visar den internationella forskningen att vissa minoritetsgrupper missgynnas i arbetslivet: invandrade till länder i det globala nord, religiösa minoriteter, grupper med rötter i andra delar av världen liksom minoriteter med en historia av förtryck, såsom afroamerikaner i USA. Ofta har dessa grupper lägre löner, sämre arbetsvillkor och sämre arbetstrygghet (Behtoui & Neergaard 2010; Rödin 2011). I Sverige har invandrade från det globala syd lägre löner än infödda personer (le Grand & Szulkin 2002) och tenderar att ha lägre befattningar (Åslund & Nordström Skans 2010). Utlandsfödda är också överrepresenterade bland anställda med tidsbegränsade anställningar (Bursell 2019).

En annan genomgående ojämlikhet i arbetslivet är den mellan kvinnor och män. Kvinnor är överrepresenterade i lågbetalt arbete, tjänar mindre än män i samma yrke eller i yrken som kräver motsvarande kompetens och stöter på fler hinder för att göra karriär. O'Reilly m.fl. (2015, 301) jämförde lönegapet mellan kvinnor och män i en rad länder: gapet varierade starkt men var år 2012 exempelvis 30 procent i Estland och kring 20 procent i flera andra europeiska länder samt USA. Som en förklaringsfaktor nämner författarna arbetsmarknadens segregering – kvinnor återfinns i lägre betalda yrken. Samtidigt visar forskning att de jobb som innehas av kvinnor värderas lägre (Reskin & Bielby 2005).

Detta kapitel handlar om båda dessa typer av ojämlikhet: mellan anställda födda i olika länder och mellan kvinnor och män. Vi undersöker hur sådana ojämlikheter uppstår och består på arbetsplatser. Enskilda arbetsplatser inkorporerar praktiker och föreställningar från

det omkringliggande samhället. Men där utvecklas också lokala sätt att agera och tänka. Ojämlikhet på enskilda arbetsplatser mellan personer som tenderar att kategoriseras i olika grupper kan analyseras med hjälp av begreppet ”ojämlikhetsregim”. Som framgått av bokens inledningskapitel är ojämlikhetsregimer system av praktiker, agerande och föreställningar som leder till och upprätthåller ojämlikhet exempelvis mellan kvinnor och män, mellan människor med olika hudfärg eller kulturell bakgrund och mellan personer i olika samhällsklasser (Acker 2006, 2009). Vi har studerat vilka typer av ojämlikhet arbetsplatsernas ojämlikhetsregimer rymmer och vad i arbetsorganisationen som ger upphov till dessa ojämlikheter.

Syfte och forskningsfrågor

Vi kommer i detta kapitel att jämföra ojämlikhetsregimerna på en mansdominerad arbetsplats med dem på några kvinnodominerade arbetsplatser. Samtliga arbetsplatser hade en minoritet invandrade anställda. Syftet med jämförelsen är att öka kunskapen om hur ojämlikhet (re)produceras inom olika typer av ojämlikhetsregimer på svenska arbetsplatser.

Vår första forskningsfråga är om det fanns skillnader i vilka typer av ojämlikhet som återfanns på den mansdominerade arbetsplatsen och de kvinnodominerade arbetsplatserna. Med ”typer av ojämlikhet” syftar vi både på mellan vilka grupper ojämlikhet råder (till exempel mellan kvinnor och män) och vad det är som är ojämlikt (exempelvis löner).

Vår andra forskningsfråga är hur den ojämlikhet mellan olika grupper vi funnit kan förklaras. Vi utgår från ett relationellt synsätt som utvecklats av bland andra Charles Tilly, Joan Acker och Donald Tomaskovic-Devey. Framför allt använder vi oss av två analysbegrepp. Dels ”resursanspråk” (*claims-making*): individer och grupper gör anspråk på löner, arbetsvillkor och annat i en arbetsorganisation. Dels ”social stängning” (*social closure*): anställda i vissa grupper stänger andra ute och monopoliserar förmåner på arbetsplatsen.

I nästa avsnitt presenterar vi tidigare forskning om ojämlikhet på kvinno- respektive mansdominerade arbetsplatser samt den relationella utgångspunkten för att analysera ojämlikhet i arbetslivet. Sedan

presenterar vi de empiriska studierna. Därefter redogör vi för vår empiriska studie och för de ojämlikheter vi fann, jämför de två typerna av arbetsplatser och söker förklara de mönster vi iakttog med hjälp av begreppen ”resursanspråk” och ”social stängning”. Slutligen reflekterar vi över vad resultaten kan säga oss om olika slags ojämlikhetsregimer.

Glastak och glasrulltrappor

Vad innebär det att vara kvinna på en mansdominerad arbetsplats – såsom kvinnlig fastighetsskötare på Bostadsbolaget – eller att vara man på en kvinnodominerad arbetsplats – såsom manlig undersköterska inom äldreomsorgen? Enligt teorin om *tokenism* riskerar en minoritet i en arbetsorganisation att utsättas för tryck på grund av sin synlighet och avvikelse och pressas mot assimilering (Moss Kanter 1977/1993).

Tokenismteorin har dock ifrågasatts. Ackers (1990) och flera andra feministiska forskares (Martin 2003; Ott 1989; Williams 1993; Yoder 1991) kritik handlar om att Moss Kanter betraktar organisationer som könsneutrala. I själva verket är arbetsorganisationer viktiga samhällsarenor för att konstruera och praktisera ojämlika könsrelationer (Martin 2003; Reskin & Bielby 2005). Budig (2002) prövade tokenismen empiriskt på ett longitudinellt enkätmaterial från arbetslivet i USA. Resultaten pekade mot att teorin inte stämde: män var privilegierade i såväl lön som löneutveckling vare sig de arbetade på mansdominerade, könsbalanserade eller kvinnodominerade arbetsplatser. På motsvarande sätt visade Malin & Wise (2018) utifrån ett tyskt material att män med större sannolikhet än kvinnor får ledande positioner i en rad yrken, oavsett om dessa är kvinno- eller mansdominerade eller har en jämn könsfördelning. I en studie av manliga avdelningschefer i svensk äldreomsorg konstaterade Hagerman m.fl. (2015) att ingen av de intervjuade männen nämnde någon nackdel med att vara i minoritet.

Dessa resultat ifrågasätter alltså idén att minoritetsgrupper på en arbetsplats alltid missgynnas, men de är förenliga med idéerna om glastak (*glass ceiling*) och om glasrulltrappor (*glass escalator*). Glastaket är de strukturella hinder som gör det svårt för kvinnor att få ledande positioner i arbetsorganisationer. Glasrulltrappan gör det lättare för män än för kvinnor att stiga i befattning eller höja sin lön på kvinno-

dominerade arbetsplatser; begreppet lanserades av Williams (1992) i en artikel om dolda fördelar för män på kvinnodominerade arbetsplatser. Yavorsky m.fl. (2016) sammanställde forskning som visade att män har svaga incitament att välja lågbetalda kvinnodominerade yrken men att de som gör det ofta får fördelar gentemot kvinnorna på dessa arbetsplatser – de kan ta glasrulltrappan uppåt. Forskarna pekar dock även på att män från etniska minoriteter återfinns i lågstatusjobb i USA, medan majoritetsmän tenderar att ha bättre betalda jobb och att minoritetsmännen arbetar på arbetsplatser med fler kvinnor. Även om män kanske åtnjuter vissa dolda fördelar på kvinnodominerade arbetsplatser väger det inte upp nackdelarna med att arbeta i ett kvinnodominerat yrke (Yavorsky m.fl. 2016). Woodhams m.fl. (2015) konstaterade i en studie av brittiskt arbetsliv att män från etniska minoritetsgrupper mer sannolikt än andra män återfanns inom kvinnodominerade lågstatusyrken.

Williams (2013) har senare justerat föreställningen om glasrulltrappan genom att peka på att den inte är tillgänglig för män från etniska minoritetsgrupper (vilket alltså Yavorsky m.fl. (2016) hävdar att den är i begränsad utsträckning) och att den bara finns att tillgå i vissa jobb, nämligen de där det alls går att göra karriär.

Forskningen pekar alltså mot att män som inte tillhör någon utsatt minoritet gynnas på kvinnors bekostnad på både mans- och kvinnodominerade arbetsplatser. Den pekar också mot att både kvinnor och män som inte anses tillhöra den majoritetsetniska gruppen missgynnas. Det är det övergripande mönstret, men Tomaskovic-Devey & Avent-Holt (2019) påpekar att det finns stora variationer både mellan länder och mellan arbetsorganisationer. Mönstret är till och med det omvända i vissa organisationer, det vill säga att kvinnor och anställda från etniska minoritetsgrupper privilegieras.

En relationell ansats för att studera ojämlikhetsregimer

Tomaskovic-Devey (2014) samt Tomaskovic-Devey & Avent-Holt (2019) presenterade ett relationellt sätt att analysera hur ojämlikhet produceras, återskapas och förändras inom arbetsorganisationer, en utveckling av en

modell som hade presenterats av Charles Tilly (1998) och var besläktad med Joan Ackers (2006) beskrivning av ojämlikhetsregimer.

Ojämlikhetsregimerna formas för det första av vilka resurser som finns att fördela. På de arbetsplatser vi studerade, ett kommunalt bostadsbolag samt kommunalt och privat ägda äldreboenden som ingår i kommunens äldreomsorg, är det i huvudsak politiskt fördelade skatteintäkter som utgör resurserna. För det andra formas de av arbetsplatsens uppgiftsbaserade relationer (vem gör vad?) samt klass- och statusbaserade sociala relationer (Tomaskovic-Devey & Avent-Holt 2019). För det tredje formas de enligt Tomaskovic-Devey & Avent-Holt (2019) liksom Acker (2006) av de formella och informella praktiker som följs på arbetsplatserna, och för det fjärde av ”kulturella modeller av människor, arbete och ojämlikhet” (Tomaskovic-Devey & Avent-Holt 2019, 70) i samhället i stort.[3]

Inte minst den fjärde punkten pekar på hur livet på arbetsplatsen samspelar med det omgivande samhället. Centrala här är så kallade kategoriska distinktioner, det vill säga indelningar som har stor samhällelig betydelse: kvinnor skiljs från män, samhällsklasser från varandra, invandrade från infödda, personer med olika religion från varandra och så vidare (Tomaskovic-Devey 2014). Vilka kategoriska distinktioner som görs skiljer sig åt mellan tider och platser. Stainback m.fl. (2010) lyfter fram betydelsen av den omgivning som en arbetsorganisation verkar i och postulerar att denna, tillsammans med den tröghet som finns i varje organisation och den relativa makten hos olika aktörer på arbetsplatsen, förklarar varför ojämlikhet upprätthålls eller förändras.

På arbetsplatsen gör olika grupper och individer anspråk på de samlade resurserna. Resursanspråken kan uttryckas under lönesamtal, när någon söker en befordran och så vidare. De kan framföras på gruppbasis, såsom när en fackförening förhandlar om löner eller arbetsvillkor, eller individuellt, som när en chef beordrar en underlydande att utföra en viss uppgift och därmed gör anspråk på dennas arbetskraft (Tomaskovic-Devey & Avent-Holt 2019). Resursanspråk framförs inom ramen för en lokal kultur som härbärgerar föreställningar om vad som gör någon mer eller mindre förtjänt. Individer med lägre status har svårare att få igenom sina resursanspråk.

Social stängning är den process där en grupp gör kategoriska distinktioner mellan sig själva och andra för att exkludera de andra från resurser. Diskriminering utifrån kön, hudfärg, födelseland och andra föreställda eller verkliga egenskaper ger upphov till exkludering (Tomaskovic-Devey & Avent-Holt 2019). Exkludering på arbetsplatser kan påverka tillgången till högre löner, eftertraktade arbetsuppgifter och förmånligare arbetsscheman.

Studierna av Bostadsbolaget och äldreomsorgen

Studien av den mansdominerade arbetsplatsen Bostadsbolaget (ett kommunalt bostadsföretag i en större svensk kommun) genomförde vi i flera faser under perioden 2005–2009. Bostadsbolaget hade 110 anställda, varav en tredjedel arbetade på huvudkontoret och de övriga på bolagets fem områdeskontor i olika bostadsområden. På huvudkontoret jobbade mest tjänstemän, medan flertalet anställda vid områdeskontoren var fastighetsskötare. Arbetet på respektive områdeskontor leddes av en områdeschef och arbetet styrdes övergripande av en vd och en ledningsgrupp.

Fastighetsskötarna hade ansvar för skötseln av lägenheterna och deras omgivning, liksom för kontakten med hyresgästerna. I deras uppgifter ingick att utföra reparationer; se till att tvättstugor, hissar och garage var i ordning; hålla rent utomhus kring byggnaderna samt visa upp lägenheterna för potentiella hyresgäster. När vi inledde studien hade alla fastighetsskötare generellt samma uppgifter, även om de tillämpade viss arbetsdelning.

Fastighetsskötarna stod i centrum för vår studie, men vi undersökte också fördelningen av befattningar och löneskillnader på hela företaget. Vi jämförde för det första arbetsvillkoren för kvinnor och män. För det andra jämförde vi villkoren för anställda som fötts och vuxit upp i Sverige med villkoren för anställda som invandrat till Sverige efter femton års ålder. Av de utlandsfödda fastighetsskötare som ingick i studien var alla utom två födda i Afrika, Asien eller Latinamerika, det vill säga i det globala syd. Det fanns bland fastighetsskötarna endast en utlandsfödd kvinna. Därför talar vi om tre grupper i studien: svenskfödda män, svenskfödda kvinnor och utlandsfödda män.

Intervjuer genomfördes vid fyra av de fem områdeskontoren. Sammantaget intervjuade vi där 10 av 11 invandrade manliga fastighetsskötare, 10 av 12 kvinnliga fastighetsskötare och 10 av 24 svenskfödda manliga fastighetsskötare, samt tre områdeschefer. Vi genomförde även tre fokusgruppssamtal med fastighetsskötare.[4]

I den empiriska undersökningen ingick även deltagande observation. Under två dagar gick vi med två fastighetsskötare som visade oss sitt arbete, och vi deltog i sexton arbetsplatsträffar där fastighetsskötarna och deras områdeschefer gick igenom och diskuterade arbetet. Utöver detta genomförde vi en enkät med 89 anställda från olika yrkesgrupper vid några arbetsplatsträffar samt analyserade interna och externa dokument som jämställdhetsplaner, lönelistor, arbetsbeskrivningar och företagets egna enkäter om hur de anställda trivdes på sin arbetsplats.

Studien av de kvinnodominerade arbetsplatserna i äldreomsorgen genomförde vi 2012–2014 vid äldreboenden i en större svensk kommun. I likhet med många andra kommuner hade staden där vår studie genomfördes lagt ut äldreomsorgen på entreprenad, vilket innebar att privata vårdföretag och kommunens egna boenden måste konkurrera i upphandlingar (Erlandsson m.fl. 2013). Både sorters boenden ingår i studien.

På dessa arbetsplatser arbetade vårdbiträden, med enbart grundskola bakom sig, samt undersköterskor, som gått treårigt omvårdnadsprogram på gymnasiet. Det dagliga arbetet på boendenas olika avdelningar leddes av en teamledare som var undersköterska. På boendena fanns också sjuksköterskor som ansvarade för två eller tre avdelningar. Varje boende styrdes av en verksamhetschef.

Vi fann inga formella skillnader mellan vårdbiträdenas och undersköterskornas uppgifter. De var ansvariga bland annat för att förbereda och servera måltiderna (samt att mata vissa boende), dela ut mediciner och hjälpa de boende med deras personliga hygien. Dessutom hade de andra arbetsuppgifter, såsom köksarbete, tvätt, städning av gemensamma lokaler och dagliga aktiviteter med de äldre. Nästan alla var kontaktperson gentemot de anhöriga för minst en boende, vilket innebar att de hade ansvar för städningen av den boendes rum samt inköp av hygienartiklar, underkläder med mera och att de följde med den boende till sjukhus och tandläkare vid behov. De flesta undersköterskor och vårdbiträden

hade ett eller flera extraansvar såsom miljöombud, kostombud, aktivitetsombud, brandombud, palliativt ombud eller inkontinensombud. En annan arbetsuppgift var att digitalt dokumentera det dagliga arbetet och de boendes situation.

Studien fokuserade på vårdbiträden samt undersköterskor. Vi jämförde kvinnors och mäns arbetsförhållanden. I ytterligare en jämförelse delade vi in de anställda i fyra grupper: svenskfödda med svenskfödda föräldrar; födda i Västeuropa och Nordamerika; födda i Österuropa; födda i Afrika, Asien eller Latinamerika (det globala syd).

Vi intervjuade 30 anställda, i huvudsak undersköterskor och sjukvårdsbiträden, varav vissa var teamledare. Av de 30 var 15 svenskfödda kvinnor, 10 utlandsfödda kvinnor, 4 utlandsfödda män och en svenskfödd man. Utöver detta intervjuade vi dessa anställdas verksamhetschefer.[5]

En forskare ägnade sig åt deltagande observation under sju–åtta dagar på vardera tre avdelningar på två äldreboenden, det ena privat och det andra kommunägt. Liksom i studien av Bostadsbolaget gjorde vi observationer vid ett antal arbetsplatsträffar och studerade olika typer av dokument.

I studien ingick även en telefonenkät med 304 anställda vid samtliga äldreomsorgsenheter i kommunen. Vi tog fram frågorna men intervjuerna genomfördes av intervjuare från SCB. Enkäten kompletterades med registeruppgifter från SCB.

Ojämlikheter på de studerade arbetsplatserna

Resultaten av studierna visade på systematiska ojämlikheter mellan infödda anställda och (vissa av) de invandrade anställda, liksom vissa ojämlikheter mellan kvinnliga och manliga anställda. Ojämlikheterna var av flera slag.[6]

Fördelning av befattningar

På alla de undersökta arbetsplatserna var könsfördelningen alltså ojämn med en majoritet anställda av det ena könet och en majoritet av de anställda födda i Sverige.

Av de 62 fastighetsskötarna var 79 procent män och på Bostadsbolaget i sin helhet var andelen män 64 procent. Arbetsdelningen var traditionell: de befattningar där administration och HR-uppgifter var centrala arbetsuppgifter innehades till 80 procent av kvinnor, medan de befattningar där tekniska uppgifter var centrala till 85 procent innehades av män. I andra befattningar där kontakt med människor var viktig, såsom receptionsarbete och felanmälan, var nio av tio anställda kvinnor. Lika många kvinnor som män innehade ledningsfunktioner – kvinnor var alltså överrepresenterade i förhållande till sin andel i företaget – men vd för företaget var en man. Vi tolkade inte könsarbetsdelningen i sig som ett uttryck för ojämlikhet mellan kvinnor och män eftersom den inte uppenbart missgynnade någon av grupperna.

Av fastighetsskötarna var 73 procent födda i Sverige och av de anställda på hela företaget 82 procent. Även etnisk arbetsdelning rådde. Invandrade anställda var underrepresenterade i arbetsledande positioner men överrepresenterade i arbetaryrket fastighetsskötare. Ingen i ledningen hade invandrat till Sverige. Detta betraktar vi som en ojämlik befattningsfördelning.

På äldreomsorgsarbetsplatserna var könsasymmetrin ännu starkare: 88 procent av de anställda var kvinnor, enligt telefonenkäten. Till skillnad mot på Bostadsbolaget fann vi här ingen yrkesmässig könsarbetsdelning mellan de anställda. På ledningspositioner var exempelvis 88 procent kvinnor, det vill säga samma andel som bland samtliga anställda.

De infödda utgjorde 67 procent av de anställda på äldreomsorgsarbetsplatserna. Liksom på Bostadsbolaget rådde etnisk arbetsdelning: anställda från det globala syd var underrepresenterade i de mer kvalificerade befattningarna, såsom sjuksköterska, men överrepresenterade i den minst kvalificerade befattningen, sjukvårdsbiträde. Svenskfödda anställda innehade 89 procent av ledningspositionerna. Personer födda i det globala syd utgjorde nästan 27 procent av de anställda men endast 11 procent innehade någon ledningsposition. En bearbetning av enkät- och registerdata visade att utbildning och att ha svenska betyg (till skillnad från kvalifikationer från ett annat land) förklarade en del av befattningsojämlikheten, men inte hela.

Löner

Bostadsbolaget jämförde löpande löneutvecklingen för kvinnor och män i samma befattningar, och personer i ledningen uttryckte stolthet över att kvinnor inte var lönediskriminerade. När vi delade in fastighetsskötarna i tre kategorier – infödda män, infödda kvinnor och utlandsfödda män – framträdde dock en ojämlikhet: de svenskfödda manliga fastighetsskötarna låg över övriga. De hade en medellön på 22 959 kr, medan de kvinnliga fastighetsskötarnas medellön var 22 642 kr. Lägst låg de invandrade manliga fastighetsskötarna med medellönen 22 308 kr. Dessutom missgynnades utlandsfödda anställda lönemässigt av den ojämlika befattningsfördelningen. De tre typer av befattningar där de var underrepresenterade – inom ledningen, ekonomiadministrationen och personalavdelningen – var de högst avlönade på Bostadsbolaget.

Lång tid i Bostadsbolaget var ingen garanti för de kvinnliga eller invandrade fastighetsskötarna att deras löner skulle vara i paritet med de infödda manliga fastighetsskötarnas. De utlandsfödda manliga fastighetsskötarna hade de lägsta medellönerna vare sig de varit anställda mer än 10 år, i 6–10 år eller mindre än 6 år. Löneskillnader kan också motiveras med utbildningsbakgrund. Här saknar vi fullständiga data. De data vi har pekar dock inte mot att högre lön motiverades av längre utbildning. Bland de 29 fastighetsskötare vi intervjuade hade de invandrade männen i genomsnitt något längre utbildning än kvinnorna, vilka i sin tur hade något längre utbildning än de infödda männen. (Utbildningarnas precisa innehåll saknar vi också kunskap om.)

På de kvinnodominerade arbetsplatserna fann vi efter kontroll för utbildning, total arbetserfarenhet och arbetserfarenhet inom vården inga statistiskt säkerställda skillnader mellan kvinnors och mäns löner. Däremot fann vi en sådan skillnad mellan anställda från det globala syd och övriga. Anställda från det globala syd hade cirka 9 procent lägre lön än de svenskfödda med samma utbildning och arbetslivserfarenhet, vilket motsvarade mer än 2 000 kr i månaden.

Rädsla för att framföra kritik

Vår undersökning blottlade en ojämlikhet som troligen hade att göra med hur säkra eller osäkra personer i olika kategorier kände sig på arbetsplatsen. Meningarna gick isär bland de intervjuade fastighetsskötarna om hur pass öppet klimatet på Bostadsbolaget var. Många, framför allt infödda manliga anställda, uppfattade att det var högt i tak och att man inte var rädd för att ta upp vad som helst på arbetsplatsträffarna. Många kvinnliga och utlandsfödda fastighetsskötare var mindre positiva. Som en utlandsfödd fastighetsskötare uttryckte det: ”Jag har ingen kritik mot företaget, men om jag skulle framföra kritik kan det bli svårt. Kanske får jag sparken!” Enkäten med 89 anställda visade också att infödda män kände sig säkrare vad gällde att uttrycka kritik än både kvinnor och utlandsfödda män.[7]

Även på de kvinnodominerade äldreomsorgsarbetsplatserna fann vi en signifikant skillnad mellan anställda från det globala syd och andra vad gällde i vilken utsträckning man kände sig bekväm med att framföra kritik till sina chefer.[8] Bland de svenskfödda respondenterna valde 60 procent svarsalternativet ”Ja, i hög grad”, bland respondenterna från det globala syd bara 42 procent. Till skillnad från på Bostadsbolaget fann vi ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan kvinnor och män på denna punkt.

Vår första forskningsfråga kan nu besvaras. Det fanns en likhet mellan den mansdominerade arbetsplatsen och de kvinnodominerade i att invandrade anställda, i synnerhet från det globala syd, missgynnades på flera sätt. En skillnad var att kvinnor enbart missgynnades på den mansdominerade arbetsplatsen, och där endast i relation till svenskfödda män. Jämförelsen redovisas mer detaljerat i tabell 9.1 (sid 231).

Relationella förklaringar till ojämlikheterna

Hur kan de ojämlikheter vi fann förklaras? I detta avsnitt analyserar vi dem med hjälp av begreppen ”resursanspråk” och ”social stängning”. Här rör vi oss närmare livet på arbetsplatserna och använder oss av våra transkriberade intervjuer och fältanteckningar.

Resursanspråk

”Både möjligheten att göra anspråk på något och anspråkets legitimitet reflekterar de sociala status- och maktrelationer som är associerade med individuella kompetenser, individuell makt och gruppmakt”, skriver Donald Tomaskovic-Devey och Dustin Avent-Holt (2019, 164).

Det fanns en specifik individuell kompetens som var ojämnt fördelad mellan infödda och invandrade och som spelade roll för ojämlikheten: såväl på Bostadsbolaget som på äldreboendena tillmättes förmågan att tala och skriva god svenska stor betydelse. På Bostadsbolaget uppgav flera invandrade fastighetsskötare som vi intervjuade att ett argument som företaget använde för att bemöta deras löneanspråk var att de hade brister i sina svenskkunskaper. Det argumentet kunde kritiseras även av deras svenskfödda kolleger:

> Men jag har en arbetskamrat här som är… Bara för att han inte pratar och skriver så bra svenska så har han mycket sämre lön än vi andra har men han kan fan så mycket mer än vad jag kan om det, det här vi behöver skruva på och var grejer finns och allt sånt här.

På äldreomsorgsarbetsplatserna kom frågan om svenska språket upp i flera intervjuer och i den deltagande observationen. Den bristande förmåga att uttrycka sig på svenska som de överordnade tillskrev vissa anställda kunde direkt påverka befattningsfördelningen. Två personer som under flera år arbetat som undersköterska respektive sjukvårdsbiträde tilldelades städuppgifter istället för att få fortsätta arbeta med de gamla. Den ena ställdes inför ett ultimatum att förlora jobbet om hon inte förbättrade sin svenska.

En annan individuell kompetens som var ojämnt fördelad mellan infödda och invandrade var relevant på Bostadsbolaget, nämligen förmågan att kommunicera med hyresgäster på andra språk än svenska. Praktiskt taget alla utlandsfödda fastighetsskötare vi intervjuade uppgav att de använde sina kunskaper i andra språk mer eller mindre ofta i sitt arbete. De använde dessa språk i sin egen kommunikation med hyresgäster men blev också regelbundet kontaktade av kolleger som inte lyckades kommunicera med hyresgäster med svaga svenskkunskaper.

Ingen av dessa invandrade informanter uppfattade att dessa för Bostadsbolaget användbara språkkunskaper belönades i lönekuvertet. Hade de gjort det hade löneojämlikheten motverkats.

Resonemangen om hur de språkliga kompetenserna värderades gäller resursanspråk på individuell nivå. Men för lönesättningen spelade gruppmakt en viktig roll, uttryckt i de återkommande löneförhandlingarna mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivarna, och organiseringsgraden är lägre bland utrikes än bland inrikes födda (Kjellberg 2019). Vad gäller löneskillnader är det även relevant att se till lagstadgade krav. Sedan 1994 är arbetsgivare skyldiga att göra en årlig lönekartläggning för att finna eventuella skillnader mellan kvinnors och mäns löner (Diskrimineringsombudsmannen 2020). Detta hade Bostadsbolaget och äldreomsorgen att ta hänsyn till. Det finns dock inget motsvarande krav för att säkerställa lönejämlikhet mellan anställda med bakgrund i olika länder. Det verktyg de invandrade anställda hade för att bekämpa löneojämlikhet var diskrimineringslagen, ett ytterst trubbigt instrument. Som Sahraoui visade i kapitel 6 var det i princip omöjligt för hennes informanter i Frankrike, Spanien och Storbritannien att kämpa mot orättvisor med hjälp av diskrimineringslagstiftningen. Mulinari (2015) beskriver att det finns en större beredvillighet i samhället att utmana könsojämlikhet än etnisk ojämlikhet. Kvinnors gemensamma strukturella position torde vara mer synlig och lättare att mobilisera kring än ”invandrarskap”.

Att göra relationella resursanspråk är den interaktiva process som sätter social exkludering i rörelse, skriver Tomaskovic-Devey & Avent-Holt (2019). I nästa avsnitt redogör vi för sådant vi funnit på arbetsplatserna som visar på social stängning, kategorisk gränsdragning och monopolisering av resurser.

Social stängning

Social stängning är ”en process genom vilken vissa grupper, implicit eller explicit, drar kategoriska gränser runt sig själva och andra för att monopolisera resurser” (Tomaskovic-Devey & Avent-Holt 2019, 134).

På både Bostadsbolaget och äldreboendena kunde vi iaktta mer eller mindre kategoriska gränsdragningar mellan människor. Människor

sorteras som kvinnor eller män överallt i samhället, inklusive på arbetsplatserna. Frågan är i vilken utsträckning upprätthållandet av dessa kategorigränser ledde till monopolisering av resurser.

På Bostadsbolaget fann vi alltså ojämlikheter mellan svenskfödda kvinnor och svenskfödda män: de kvinnliga fastighetsskötarna tjänade mindre än de manliga och upplevde det som svårare att framföra kritik till företaget. Föreställningar om skillnader mellan kvinnor och män kan ha bidragit till ojämlikheten. Exempelvis ifrågasatte ett par manliga fastighetsskötare sina kvinnliga kollegers tekniska förmåga. Det berättades också att hyresgäster ibland betvivlade de kvinnliga fastighetsskötarnas tekniska kompetens. En informant tog upp en annan förment skillnad mellan manliga och kvinnliga anställda: ”Killar är mer ärliga, det är lättare att säga vad man tycker och tänker […] Med tjejer är det inte lika lätt att ta kritik, kanske […] Det är lite mer skitsnack, som jag kallar det.” Vi hörde aldrig chefer eller andra anställda uttrycka att de gärna skulle se fler kvinnor i de traditionellt manliga yrkena.

På vårdarbetsplatserna fann vi inga signifikanta skillnader mellan kvinnors och mäns befattningar, löner eller övriga arbetsvillkor, men kategoriseringen i ”kvinnor” och ”män” hade likafullt betydelse. På dessa arbetsplatser uttryckte flera av dem vi intervjuade en positiv inställning till att ha män anställda inom traditionella kvinnoyrken och uttryckte att ”blandade” grupper var att föredra framför grupper med enbart kvinnor. Flera informanter talade om fördelar med manliga anställda: de ansågs vara fysiskt starkare, och de boende ansågs uppskatta dem: ”Dom boende tycker att det är roligt med män många gånger, dom gamla tanterna.” Det fanns dock kvinnliga boende som inte accepterade att manliga anställda hjälpte dem med deras personliga hygien.

En annan uppfattad könsskillnad liknade den som en informant på Bostadsbolaget tog upp i citatet ovan, nämligen att det var bättre att jobba med män därför att de var ”rakare”, medan kvinnor ofta var ”tjafsiga”. Kvinnliga anställda nämnde bland annat ”baktal och rykten” i samarbetet mellan kvinnor, att det inte var ”lika mycket tjafs” när de jobbade med en man, att killarna inte var ”tjafsiga som vi kvinnor är” och att vissa kvinnor var ”kärringar”. Flera manliga undersköterskor och sjukvårdsbiträden instämde i denna negativa bild av kvinnors sätt

att kommunicera, refererade till ”mycket skitsnack”, ”tjafs” och ”kärringsnacket” eller hävdade att män var ”mer raka mot varandra”.

Vi fann även andra mönster. Flera intervjupersoner framförde att det inte fanns någon skillnad mellan hur kvinnor och män jobbade eller vad de gjorde, och det förekom också viss kritik mot män i allmänhet, framför allt om att de skulle vara slarviga. Några informanter menade, med irritation, att män favoriserades genom att de sågs som duktiga bara de skötte sina normala arbetsuppgifter. Sammantaget fanns dock på vårdarbetsplatserna en tydlig tendens att på vissa sätt höja upp män över kvinnor. Detta gjordes av både kvinnor och män.

Gränsdragningen mellan ”svenskar” och ”invandrare” förekommer i många sammanhang i Sverige. Den aktualiserades i vissa diskussioner på Bostadsbolaget. När informanterna talade om andra anställda delade de inte in dem i ”svenskar” och ”invandrare”. Dock återkom kommentarer om vad vissa uppfattade som invandrade kollegers bristande språkkunskaper. De ansågs skapa merarbete; en fastighetsskötare sa: ”Min närmaste kollega […] pratar jättedålig svenska och så får jag mycket samtal som har med [kollegans] jobb att göra.” Språket medförde också att de utlandsfödda kollegerna hamnade utanför arbetsplatsens gemenskap, menade några. Invandrade från samma språkområde blev emellanåt kategoriserade som ”x-talande” och när de talade sitt modersmål på arbetsplatsen kunde det väcka starkt negativa känslor:

> Vi gillar inte att dom pratar [sitt modersmål] här på jobbet […] Det tycker inte jag är schyst [när några talar om jobbet på ett annat språk än svenska], det är dålig respekt på ett sätt […] Han har varit här i 25 år och pratar väldigt dålig svenska, det tycker jag är skämmigt.

Vanligare på Bostadsbolaget var att de anställda talade om hyresgäster som ”invandrare” och om de olika bostadsområdena som mer eller mindre ”invandrartäta”. När intervjuaren bad en fastighetsskötare att beskriva hur det var i ett visst bostadsområde, vilka människor som bodde där, blev svaret: ”Det är ju inte så stor blandning här. Det finns ju invandrarinslag, det gör det.” En annan svarade: ”Det finns invandrare men det är inte invandrartätt.” Ibland betraktades ”invandrartäthet” som något problematiskt, ibland inte. Denna gränsdragning kan ha

spillt över på relationerna mellan fastighetsskötare från olika delar av världen. Vi såg dock inga tydliga tecken på att de svenskfödda anställda utnyttjade kategoriseringen för att monopolisera resurser.

Gränsdragningen mellan ”invandrare” och ”svensk” kom till tydligare uttryck på äldreomsorgsarbetsplatserna. De flesta av vårdbiträdena och undersköterskorna svarade nej på vår intervjufråga om ifall det var någon skillnad mellan att jobba tillsammans med en svenskfödd eller en utlandsfödd kollega. Flera uttryckte att de varken föredrog det ena eller det andra. Men det fanns också en annan tendens. Vissa svenskfödda undersköterskor och vårdbiträden talade om viktiga olikheter:

> Det finns kulturella skillnader. Det finns det. Man kan inte komma ifrån det, förstår du. Det finns djupt inom en, om man är född i ett annat land. Då är man liksom ändå den personen och har dom värderingarna, från början.

Denna informant berättade också om känslan av samhörighet med andra ”svenskar”: ”Alltså … vi behöver inte säga så mycket till varandra, vi som är svenskar, så att säga. Vi förstår varandra ändå.”

En annan anställd svarade på frågan varför hon helst jobbade med ”svenskar”: ”För att det är dom som kan språket och det är dom som kan kulturen. Tyvärr, det är faktiskt så. Det är enorma kulturskillnader fast man inte tror det.”

Citaten ovan är hämtade från intervjuerna, men kategoriseringen i ”svenskar” och ”invandrare” kom också till uttryck i vardagliga interaktioner mellan de anställda, som denna fältanteckning visar:

> A [en invandrad kvinna] vänder sig till B [en svenskfödd] och frågar: ”Visst vi invandrare är knäppa, eller hur?” ”Nej, nej … inte alls”, understryker B [som är den enda i samtalet som är svenskfödd]. Skämten fortsätter.

Flera svenskfödda anställda gjorde inte bara skillnad mellan sig själva och andra, utan intog också en negativ attityd till invandrade kolleger. Oftast gällde det att de ansåg att vissa kolleger hade otillräckliga

språkkunskaper och att det försvårade arbetet. Men flera andra negativa generaliseringar framkom:

> Jag har ingenting emot utlänningar, eller invandrare, får man kanske säga. Jag har ingenting emot dom men här är bara nästan utländsk arbetskraft. Och dom lever ju sina liv. Det är familjer och släkten. Dom lever ju mest med sin släkt och sina barn. Dom är inte lika mycket utåtriktade som vi svenskar är och kanske vill träffas utanför jobbet och gå ut och äta, gå på teater och gå ut och dansa. Eller exempelvis åka iväg på en kryssning tillsammans. Då ska dom ha tillåtelse, jag antar det, från sin man och släkten också.

En svenskfödd man menade att utrikesfödda inte ville erkänna när de gjort fel, till skillnad från ”svenskar”. En av de svenskfödda kvinnor som vi har citerat ovan hävdade att de som ”kommer från Iran och såna länder, dom har mer temperament än vad vi har”, vilket hon menade ledde till konflikter.

Gränsdragningen var märkbar för den invandrade personalen. En informant från ett land i det globala syd kände att de på arbetsplatsen var ”två grupper: en grupp svenskar och en grupp utländska”. Flera informanter berättade om tillfällen då de pekats ut på ett negativt sätt eller hånats för att de inte kunde tala eller skriva svenska som modersmålstalarna:

> Ibland sitter man och läser rapporter på [den elektroniska plattform som användes på avdelningen]. Om någon har skrivit lite fel, något stavfel … ”Ha ha ha”, sitter dom och skrattar. […] Man blir jätteledsen, du vet. Dom säger ”utländskarna”. Jag hatar det här ordet. Visst är jag utlänning, men dom behöver inte påpeka hela tiden, eller dom säger att ”Ni har konstiga namn”.

I beskrivningen drar den svenskfödda personalen gränsen tydligare kring sig själva genom att markera att det är de som kan svenska ordentligt, till skillnad från ”utlänningarna”, som även har konstiga namn. Under den deltagande observationen observerade vi situationer då infödda svenskar använde språket som en relativt fientlig skillnadsmarkör gent-

emot utlandsfödda kolleger som mycket väl kunde göra sig förstådda men inte alltid uttryckte sig helt ”korrekt”.

Oavsett om de svenskfödda anställda som drog kategoriska gränser mellan sig själva och andra avsåg att monopolisera resurser eller inte, fick det ibland den konsekvensen. En anställd hade blivit flyttad från en avdelning till en annan, där hon blev teamledare med det viktiga ansvaret att planera personalens arbetsschema. Fältarbetet och intervjuerna visade att flera informanter kritiserade henne för att diskriminera invandrad personal. En anklagelse gällde att hon särbehandlade de svenskfödda undersköterskorna och vårdbiträdena positivt genom att ge dem bättre möjligheter att byta tider och få extratimmar när de så önskade. Hon anklagades också för rasistiska uttalanden. Det skapade oro och upprördhet på avdelningen. Att kvinnan sedan tidigare var känd för detta slags beteende var inget den svenskfödda avdelningschefen betraktade som ett hinder för att låta henne bli teamledare. Tvärtom såg hon det som en bra lösning på ett problem:

> Passar man inte i en grupp måste man få prova någon annan, för att jag tror att alla människor passar någonstans. […] Jag kan bara ta ett exempel: I huset så hade vi en person, hon har varit på flera avdelningar, och det var jättenegativt kring henne, det var en hel del bråk, hon har varit negativ mot vår invandrade personal och framför allt mot yngre invandrare. Och så helt plötsligt fick hon en annan position på en annan avdelning. Alltså, det strålar av den här kvinnan nu. Man ser att hon tycker att det är roligt nu.

Om kritiken mot den nya teamledaren hade fog för sig bidrog denna avdelningschef till att dra en gräns kring den ”svenska” kategori som hon själv ansåg sig tillhöra och till att den svenskfödda personalen kunde monopolisera bättre schematider och extrainkomster. (Jämför beskrivningarna av hur chefer agerar när rasism eller diskriminering kommer på tal i Selberg, kapitel 4 och Sahroui, kapitel 6.)

En annan typ av monopolisering var ännu viktigare. Anställda från det globala syd, som hade signifikant lägre löner och befattningar, hade även sämre tillgång än andra anställda till socialt kapital på arbetsplatsen. Med det avser vi de relationer som kan hjälpa en anställd att få bland

annat viktig information, tips om möjligheter till interna utbildningar och hjälp att göra karriär. Viktigast för ens sociala kapital på arbetsplatsen är vanligen relationer med personer som har högre befattningar.

Denna skillnad framkom när vi i enkäten bad respondenterna ange vilken utbildningsnivå och vilka positioner de kolleger hade som de kände störst förtroende för och vars råd de litade på. Det visade sig att anställda från det globala syd hade en mindre andel personer i högre befattningar (såsom sjuksköterskor och läkare) i sina sociala nätverk. Det påverkade deras löner. Enligt vår statistiska analys av materialet förklarade tillgången till arbetsplatsspecifikt socialt kapital en del av löneskillnaden mellan anställda från det globala syd och övriga anställda. Eftersom gruppen svenskfödda innehade en oproportionerligt hög andel av de högre befattningarna var personalen från det globala syd också relativt utestängd från de nätverk där infödda umgicks. Att de anställda från det globala syd led brist på resursstarka kontakter på sin arbetsplats hängde därför med stor sannolikhet samman med den kategoriska gränsdragningen. Det fanns alltså svenskfödda anställda som kände sig främmande inför eller ogillade sina invandrade kolleger, vilket säkert stod klart för de senare, inte minst om de drabbats av diskriminerande beteende. Detta bidrog sannolikt till att svenskfödda och invandrade anställda tenderade att umgås i skilda grupper.

Nu kan vi sammanfatta svaret på den andra forskningsfrågan, hur ojämlikhet mellan olika grupper upprätthölls på arbetsplatserna, tillsammans med svaret på den första frågan i tabell 9.1. Vi kallar de relationella förklaringarna för ”troliga” eftersom det är mycket svårt att säkert fastställa samband mellan relationer på en arbetsplats och typer av ojämlikhet.

Tabell 9.1. Ojämlikheter på mans- och kvinnodominerade arbetsplatser och troliga relationella förklaringar

	Bostadsbolaget: mansdominerad arbetsplats	**Äldreomsorgen: kvinnodominerade arbetsplatser**
Ojämlikheter mellan kvinnor och män	Svenskfödda kvinnliga fastighetsskötare tjänade mindre än svenskfödda manliga fastighetsskötare. Kvinnor kände större osäkerhet än män ifråga om att framföra kritik på arbetsplatsen.	
Troliga relationella förklaringar	Kategorisk gränsdragning mellan kvinnor och män och viss nedvärdering av kvinnor.	
Ojämlikheter mellan invandrade och infödda anställda	Invandrade anställda var underrepresenterade i högre och överrepresenterade i lägre befattningar. Invandrade fastighetsskötare tjänade mindre än infödda. Invandrade anställda kände större osäkerhet än infödda ifråga om att framföra kritik på arbetsplatsen.	Anställda från det globala syd var underrepresenterade i högre och överrepresenterade i lägre befattningar. Anställda från det globala syd tjänade mindre än andra i samma befattningar. Anställda från det globala syd kände större osäkerhet än andra anställda ifråga om att framföra kritik på arbetsplatsen.
Troliga relationella förklaringar	Lönemässig premiering av den individuella kompetensen att behärska svenska väl. Icke-premiering av den individuella kompetensen kunskaper i andra språk som utnyttjas i arbetet. Avsaknad av krav på lönekartläggning ger sämre möjlighet för invandrade att driva lönekrav på gruppbasis.	Anställda med föregivet bristande individuell kompetens i svenska riskerar att förlora anställning eller omplaceras. Avsaknad av krav på lönekartläggning ger sämre möjlighet för invandrade att driva lönekrav på gruppbasis. Kategorisk gränsdragning mellan infödda och invandrade, ibland med negativ behandling av invandrade och positiv av infödda. Monopolisering av arbetsplatsspecifikt socialt kapital.

Likheter och skillnader mellan ojämlikhetsregimerna

Vi fann betydande likheter mellan den mansdominerade arbetsplatsen och de kvinnodominerade arbetsplatserna i de aspekter av ojämlikhetsregimerna som gällde missgynnandet av utlandsfödda anställda, i synnerhet av personer som invandrat från det globala syd. Dessa anställda missgynnades befattnings- och lönemässigt och de kände större osäkerhet när det gällde att framföra kritik på sina arbetsplatser. Ifråga om ojämlikhet mellan kvinnor och män fann vi däremot en viktig skillnad: endast på den mansdominerade arbetsplatsen fanns tecken på att kvinnor var missgynnade, och då endast i relation till svenskfödda män.

Vi har sökt förklara ojämlikheterna ur ett relationellt perspektiv. De invandrades sämre ställning i båda typer av ojämlikhetsregim kunde vi delvis förklara genom att analysera resursanspråk och social stängning. På båda typerna av arbetsplats värderades kompetensen goda svenskkunskaper på ett sätt som synbarligen missgynnade invandrade anställda. På vårdarbetsplatserna iakttog vi hur den brist i svenska som cheferna uppfattade hos några anställda förpassade dem till befattningar med lägre lön. På Bostadsbolaget var det tydligt att kunskaper i andra språk – som flitigt användes i arbetet – inte premierades (för andra relevanta beskrivningar av språkfrågornas roll på svenska arbetsplatser, se Lill, kapitel 3 och Selberg, kapitel 4). I avsnittet om gruppmakt pekade vi på bristen på lagstadgade åtgärder utöver diskrimineringslagstiftningen för att stävja ojämlikhet mellan anställda från olika delar av världen.

På båda typerna av arbetsplats fann vi också att gränser drogs mellan invandrade och infödda. Kategorisk gränsdragning kring svenskhet såg vi speciellt i äldreomsorgen, där vi också fann en möjlig koppling till exkludering från bättre schematider och extrapass samt till exkludering från sociala nätverksresurser som var kopplade till högre lön. Kategorisering och monopolisering som missgynnade anställda från det globala syd framstod tydligare där än på Bostadsbolaget. Har det att göra med att Bostadsbolaget var mansdominerat och vårdarbetsplatserna var kvinnodominerade?

Möjligen är det så, men vi ser även andra, kanske troligare, förklaringar. Vi kan ha fångat upp olika mycket av de sociala processer som

pågick på de olika arbetsplatserna. Vi använde delvis olika intervjufrågor i de båda studierna och vi gjorde mer omfattande deltagande observationer i äldreomsorgen än på Bostadsbolaget. Intervjuareffekter kan också ha påverkat resultatet: i studien av Bostadsbolaget var vi två svenskfödda forskare, medan i studien av vårdarbetsplatserna även ingick forskare från det globala syd. Invandrade anställda kan ha varit mer benägna att berätta om upplevelser av diskriminering för intervjuare de kanske tänkte sig hade liknande erfarenheter själva.

Men det är också möjligt att diskriminering och ojämlikhet faktiskt var större problem i äldreomsorgen. Det skulle kunna vara en effekt av att arbetsmiljön var hårdare där. På båda typerna av arbetsplats talade många informanter om stress och tidspress, men fastighetsskötaryrket beskrev de flesta som fritt. Fastighetsskötarna planerade själva och la upp sin egen arbetsdag. Undersköterskorna och sjukvårdsbiträdena var däremot hårt styrda i sina arbetsuppgifter och hade strikta och ofta obekväma scheman. I äldreomsorgen krävdes dessutom att kollegerna samarbetade mer om uppgifterna, något som kan leda till större slitningar mellan människor.

Vi har funnit det svårare att förklara varför kvinnor missgynnades på vissa sätt på Bostadsbolaget. Gränsdragning mellan kvinnor och män förekom, liksom i resten av samhället, på alla de undersökta arbetsplatserna. Både på den mansdominerade arbetsplatsen och på de kvinnodominerade förekom det att kategoriseringen användes i sammanhang där kvinnor ifrågasattes (de kvinnliga fastighetsskötarnas förmåga att reparera ifrågasattes och kvinnliga anställdas sätt att kommunicera kritiserades), men det var bara på den mansdominerade vi iakttog att kvinnor missgynnades mer konkret. Kanske har teorin om tokenism ändå något för sig när den grupp som missgynnas både utgör en minoritet på arbetsplatsen och är missgynnad i samhället i stort.

Det analysen inte alls förklarar är varför män inte hade signifikant bättre villkor på de kvinnodominerade arbetsplatserna. Utifrån den tidigare forskning vi presenterade i avsnittet om glastak och glasrulltrappor förmodade vi att de skulle ha det. Varför tog inte svenskfödda manliga anställda glasrulltrappan uppåt på de kvinnodominerade arbetsplatserna? I synnerhet som vi fann inslag i relationerna som skulle ha kunnat bidra till att förklara manliga privilegier: vissa förment man-

liga egenskaper upphöjdes över kvinnors sätt att vara och män ansågs speciellt nyttiga för att utföra tekniska uppgifter, medan inga specifika nyttiga ”kvinnliga” färdigheter framhävdes.

Svaret på frågan har att göra med de olika arbetsplatsernas specifika normer och historia, men kanske också med mer generella förhållanden, såsom den minskning av lönegapet mellan kvinnor och män som pågår sedan flera år på svensk arbetsmarknad (Medlingsinstitutet 2019). En förklaring till löneutjämningen är att fler kvinnor blir chefer och att män i större utsträckning kommit in i kvinnodominerade yrken, en annan kan vara de lagstadgade kraven på lönekartläggningar för att uppdaga omotiverade skillnader mellan mäns och kvinnors löner. Ojämlikhetsregimer kan förändras både inifrån arbetsplatserna och med påverkan av det större samhälle där de ingår.

Vad gäller de ojämlikhetsregimer som missgynnar anställda från det globala syd (och i mindre utsträckning andra invandrade personer) ser vi när detta skrivs inga tecken på samhällsförändringar som skulle verka för större jämlikhet på enskilda arbetsplatser. Tvärtom finns det många tecken på att rasismen växer i Sverige. Desto viktigare är det att forska vidare om hur ojämlikhetsregimerna upprätthålls och att påminna om det som Birnbaum slår fast i kapitel 14: ojämlika arbetsplatser är orättvisa arbetsplatser.

Noter

1 Den studie av äldrevårdsarbetsplatser som omtalas i texten är genomförd inom ramen för ett projekt bekostat av Vetenskapsrådet: ”Jämlika arbetsplatser i en ojämlik värld. En studie av vad som befrämjar könsmässig och etnisk jämlikhet på svenska arbetsplatser”. (VR-projekt 421-2010-1499)

2 Vi använder genomgående ordet ”invandrad” hellre än ”invandrare” för att tydliggöra att det handlar om något som hänt, inte en pågående process. På det sättet synliggör vi också hur de som invandrat blir till kategorin ”invandrare”, och deras barn ofta till kategorin ”andra generationens invandrare” trots att de aldrig själva invandrat (för diskussion se t.ex. Brune 2004, Knocke 2006).

3 Alla översättningar från engelska i kapitlet är författarnas.

4 Alla intervjuer och fokusgruppsamtalen transkriberades, och vi bearbetade transkriberingarna med hjälp av dataanalysprogrammet Max QDA. I analysen tematiserade vi intervjusvaren utifrån våra forskningsfrågor, och tillämpade också en mer induktiv ansats där vi noterade oförutsedda teman som dök upp i materialet.

5 Alla intervjuer, liksom fältanteckningarna från den deltagande observationen, transkriberades, och vi bearbetade dem med hjälp av dataanalysprogrammet NVivo11. Analysen var snarlik den vi genomförde på materialet från Bostadsbolaget.
6 Detaljerat sifferunderlag till uppgifterna i detta avsnitt och tabeller som preciserar uppgifterna finns i Boréus & Mörkenstam (2010) och Behtoui m.fl. (2017, 2020).
7 Enkätfrågan lydde: ”Händer det i din nuvarande situation på arbetsplatsen att du är rädd för att uttrycka dig kritiskt mot något på Bostadsbolaget på möten eller till chefer?”
8 Enkätfrågan lydde: ”Känner du att du kan framföra kritik av förhållanden på din arbetsplats till din chef?”

Referenser

Acker, J. (1990) ”Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organization”, *Gender & Society* 4(2):139–158.
Acker, J. (2006) ”Inequality regimes. Gender, class and race in organizations”, *Gender & Society* 20(4):441–464.
Acker, J. (2009) ”From glass ceiling to inequality regimes”, *Sociologie du Travail* 51(2):199–217.
Behtoui, A., & Neergaard, A. (2010) ”Social capital and wage disadvantages among immigrant workers”, *Work, Employment and Society* 24(4):761–779.
Behtoui, A., Boréus, K., Neergaard, A. & Yazdanpanah, S. (2016) ”Valet mellan protest, sorti och tystnad för invandrade och infödda anställda i äldrevården”. I M. Holmqvist (red.) *Makt och inflytande i arbetslivet*. Stockholm: Premiss förlag.
Behtoui, A., Boréus, K., Neergaard, A. & Yazdanpanah, S. (2017) ”Speaking up, leaving or keeping silent: Racialized employees in the Swedish elderly care sector”, *Work, Employment and Society* 31(6):954–971.
Behtoui, A., Boréus, K., Neergaard, A. & Yazdanpanah, S. (2020) ”Why are care workers from the global south disadvantaged? Inequality and discrimination in Swedish elderly care work”, *Ethnic and Racial Studies* 43(16):155–174.
Boréus, K. & Mörkenstam, U. (2010) *Spjälorna i buren. En arbetsplatsstudie av ojämlikhet mellan kvinnor och män, invandrade och infödda*. Lund: Studentlitteratur.
Boréus, K. & Mörkenstam, U. (2015) ”Patterned Inequalities and the Inequality Regime of a Swedish Housing Company”, *Nordic Journal of Working Life Studies* 5(4):105–124.
Brune, Y. (2004). *Nyheter från gränsen: Tre studier i journalistik om ”invandrare”, flyktingar och rasistiskt våld*. Göteborg: Göteborgs universitet, Institutionen för journalistik och masskommunikation.
Budig, M. (2002) ”Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator?”, *Social Problems* 49(2):258–277.
Bursell, M. (2019) ”Arbetsmarknaden – integration, segregation och diskriminering”. I Å. Sandberg (red.) *Arbete & välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur.
Diskrimineringsombudsmannen (2020), *Gör en lönekartläggning varje år.* https://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/lonekartlaggning/.

Erlandsson S., Storm P., Stranz A., Szebehely M. & Trydegård G. B. (2013) ”Marketising trends in Swedish eldercare: competition, choice and calls for stricter regulation”. I G. Meagher & M. Szebehely (red.) *Marketisation in Nordic eldercare: a research report on legislation, oversight, extent and consequences*. Stockholm: Stockholms universitet.

Hagerman, H., Engström, M., Häggström, E., Wadensten, B. & Skytt, B. (2015) ”Male first-line managers’ experiences of the work situation in elderly care: an empowerment perspective”, *Journal of Nursing Management* 23:695–704.

Hörnqvist, M. (2019) ”Klasstruktur och arbetets organisering”. I Å. Sandberg (red.) *Arbete & välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur.

Kjellberg, A. (2019) ”Den svenska partsmodellen utmanad – facket, arbetsgivarna och lönebildningen”. I Å. Sandberg (red.) *Arbete & välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur.

Knocke, W. (2006). ”Den strukturella diskrimineringens försåtlighet: Ett historiskt och nutida perspektiv”. I A. Neergaard (red.), *På tröskeln till lönearbete: Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund,* SOU 2006:60. Stockholm: Fritzes.

le Grand, C. & Szulkin, R. (2002) ”Permanent disadvantage or gradual integration: Explaining the immigrant–native earnings gap in Sweden”, *Labour Studies Journal* 16(1):37–64.

Malin, L. & Wise, R. (2018) ”Glass ceilings, glass escalators and revolving doors”. I G. Ritschard & M. Studer (red.) *Sequence analysis and related approaches. Innovative methods and approaches*. Cham: Springer Open.

Martin, P. Y. (2003) ”’Said and done’ versus ’saying and doing’: gendering practices, practicing gender at work”, *Gender & Society* 17(3):342–366.

Medlingsinstitutet (2019) *Löneskillnader mellan kvinnor och män 2018. Vad säger den officiella statistiken?* Stockholm: Medlingsinstitutet.

Moss Kanter, R. (1993/1977) *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Mulinari, P. (2015) ”Exploring the experiences of women and migrant medical professionals in Swedish hospitals: Visible and hidden forms of resistance”, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal,* 34(8):666–677.

O’Reilly, J., Smith, M., Deakon, S. & Burchell, B. (2015) ”Equal pay as a moving target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap”, *Cambridge Journal of Economics* 39:299–317.

Ott, M. E. (1989) ”Effect of the male/female ratio at work: Policewomen and Male Nurses”, *Psychology of Women Quarterly* 13:41–57.

Reskin, B. F. & Bielby, D. D. (2005). ”A sociological perspective on gender and career outcomes”, *The Journal of Economic Perspectives*, 19(1):71–86.

Rödin, M. (2011) *Gender, ethnicity and labor market disparities*. Stockholm: Stockholms universitet.

Stainback, K., Tomaskovic-Devey, D. & Skaggs, S. (2010) ”Organizational approaches to inequality: Inertia, relative power, and environments”, *Annual Review of Sociology* 36:225–247.

Tilly, C. (1998) *Durable inequality*. Berkeley: University of California Press.

Tomaskovic-Devey, D. (2014) ”The relational generation of workplace inequalities”, *Social Currents* 1(1):51–73.
Tomaskovic-Devey, D. & Avent-Holt, D. (2019) *Relational inequalities: An organizational approach*. Oxford Scholarship Online: January 2019 DOI: 10.1093/oso/9780190624422.001.0001.
Williams, C. L. (1992) ”The glass escalator: Hidden advantages for men in the ”female” professions, *Social Problems* 39:253–267.
Williams, C. L. (red.) (1993).”*Doing ”women's work”: men in nontraditional occupations*. Newbury Park: Sage.
Williams, C. L. (2013) ”The glass escalator revisited: Gender inequality in neoliberal times, SWS Feminist Lecturer”, *Gender & Society*, 27(5):609–629.
Woodhams, C. (2015) ”The presence of ethnic minority and disabled men in feminised work: Intersectionality, vertical segregation and the glass escalator”, *Sex Roles* (72)7–8:277–293.
Yavorsky, J.E., Cohen, P.N. & Qian, Y. (2016) ”Man up, man down: Race-ethnicity and the hierarchy of men in female-dominated work”, *The Sociologist Quarterly* 57(4):733–758.
Yoder, J. D. (1991). ”Rethinking tokenism: looking beyond numbers”, *Gender & Society* 5(2):178–192.
Åslund, O. & Nordström Skans, O. (2010) ”Will I see you at work? Ethnic workplace segregation in Sweden, 1985–2002”, *ILR Review* 63(3):471–493.

KAPITEL 10

”Jag är också kränkt …” – om förståelsen av diskriminering

Ulla Eriksson-Zetterquist

Inledning

Sedan många decennier arbetar Försvarsmakten aktivt med att motverka kränkningar och att utveckla en jämställd och jämlik organisation. Anledningen är ytterst att Försvarsmaktens uppgift är att försvara demokratins värderingar och mänskliga rättigheter vid händelse av hot i form av kris, konflikt eller krig (Försvarsmakten 2018). För att omsätta detta arbete i praktiken använder de sig till exempel av olika handlingsplaner, de har interna så kallade *gender centers*, de arbetar med projekt till exempel inom området genus och säkerhet tillsammans med andra myndigheter och de deltar aktivt i festivalen Stockholm Pride sedan år 2008. I samband med den nya diskrimineringslagstiftningen 2009 fick myndigheten också en specifik uppmaning i regleringsbrevet, i form av att undersöka hur kränkningar som kunde knytas till de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder) tog sig uttryck inom verksamheten. I regleringsbrevet stod att verksamheten skulle främja ”jämlikhet, jämställdhet och motverkande av diskriminering”, att de skulle vidta åtgärder för att uppnå det ”samt motverka diskriminering med målsättningen att antal händelser ska minska” (Ekonomistyrningsverket 2008). De skulle också öka antalet kvinnor i den militära grundutbildningen samt öka antalet kvinnor som antogs som officerare och deltog i internationella

insatser. Resultaten av åtgärderna skulle kartläggas och återrapporteras till regeringen.

Det blev upptakten till en webbaserad enkät som Rolf Solli, Alexander Styhre och undertecknad utvecklade (Eriksson-Zetterquist, Solli & Styhre 2011; Eriksson-Zetterquist & Solli, 2016). Försvarsmakten hanterade enkäten och skickade ut den till alla myndighetens anställda vid två tillfällen, 2010 och 2015. Både civila och officerare ingår således i studien.

Enkäten syftade till att undersöka om de svarande själva hade utsatts för kränkning eller varit med om att kollegor utsatts, i vilket sammanhang kränkningen i så fall hade ägt rum och hur anställda och myndigheten hade reagerat. Den sistnämnda delen undersöktes i så kallade öppna svarsalternativ där de som besvarat enkäten kunde berätta mer om vad som hänt. En av frågorna som ställdes var således ”Om du har upplevt kränkning, beskriv här gärna sammanhanget och vad som hände.” År 2010 fick vi in 1 283 kommentarer i detta fält och 2015 fick vi in 761. Analyser av dessa öppna svar visade att medan majoriteten av svaren kunde hänföras till diskrimineringslagstiftningens definition av kränkning, var det fortfarande en betydande del av det som upplevdes som kränkning som inte passade in i den lagstadgade definitionen. Diskrimineringslagstiftningens definitioner av kränkning, som både är allmänt spridda och använda i samhällsdebatten och som angetts tydligt och upprepande för varje diskrimineringsgrund i den genomförda enkäten, var inte till hjälp för att tolka en stor del av de berättelser som delades i de öppna svarsalternativen.

Medan de kvantitativa analyserna av materialet gav en överblick av förekomsten av diskriminering (de presenteras närmare längre fram i kapitlet), bidrog svaren i de öppna svarsalternativen således till att ge en annan bild. De berättelser vi delgavs där – både om fördefinierad diskriminering och om sådant som faller utanför – beskriver upplevelser i den dagliga praktiken, hur man förhandlar diskriminering och hur man som anställd skapar förståelse kring diskriminering. Med andra ord, hur diskriminering tar sig uttryck i det vardagliga sammanhanget (Zilber 2007, 2009).

För att undersöka hur olika former av kränkning uppfattas kommer jag att i detta kapitel analysera svaren till dessa öppna svarsalternativ, både med fokus på det som faller inom lagstiftningens grunder och

det som faller utanför. Med grund i detta belyser jag i detta kapitel hur personal inom Försvarsmakten skapar förståelse av diskriminering på arbetsplatsen (och som en del av diskrimineringslagstiftningen innefattar texten således ett genusperspektiv, och likaså perspektiv som innefattar de övriga sex diskrimineringsgrunderna). Kapitlets bidrag är således att belysa olika former av upplevd kränkning. Genom att närmare analysera berättelserna om upplevda kränkningar som inte var kopplade till någon av diskrimineringsgrunderna kan vi fördjupa förståelsen av de förutsättningar för jämlikhet och ojämlikhet som oundvikligen skapas i byråkratiska organisationers hierarkier.

Med utgångspunkt i organisering av byråkrati tar kapitlet ett särskilt avstamp i frågan om (o)jämlikhet. Samtidigt som organisationer som Försvarsmakten strävar efter att skapa jämlikhet med grund i mänskliga rättigheter, finns en annan ojämlikhet inbyggd i hierarkierna. Enligt Webers (1922/1983) idealtyp för byråkrati har chefen mest kunskap och är också den som leder och fördelar arbetet. Det innebär att man i frågor om beslutsfattande inte möts på jämlika grunder (även om det har problematiserats utförligt av bland andra Niklas Luhmann (2005), som pekade på att chefen inte kan fatta beslut utan den detaljerade information och kunskap som bara de underordnade kan ha). I förlängningen relaterar det till klassperspektiv då det belyser hur beslutandeordningen inte är jämlik i organisering (Hörnqvist 2019). Sammantaget gör det att organisering i form av byråkratier är extra viktig att undersöka med utgångspunkt i frågor om (o)jämlikhet.

I nästa avsnitt beskriver jag organisatoriska praktiker, till exempel hur diskriminering kan förstås och legitimeras på olika sätt i organisering. Därefter redogör jag för studiens metodologiska utgångspunkter och kvantitativa resultat samt för analysen i denna studie. Det ger en förståelse för de olika berättelser av kränkning som framkom i enkäterna, vilka därefter presenteras. I kapitlets avslutande del diskuteras hur olika uppfattningar om vad som är en kränkning förstås och legitimeras i den vardagliga praktiken, och hur denna förståelse och legitimering i vissa fall samspelar med den ojämlikhet som skapas i byråkratiska organisationer.

Att studera diskriminering

Sedan 1950-talet har man i Sverige drivit en aktiv politik för att förändra genusrelationer på arbetsplatsen. Inledningsvis handlade det om att få ut fler kvinnor på arbetsmarknaden för att öka den totala arbetskraften under 1950-talets produktionsboom. På 1970- och 1980-talen kom den formella lagstiftningen kring jämställdhet och 2009 förändrades denna till att innefatta sju grunder för diskriminering. Man kan beskriva det som att det har introducerats nya sätt att motverka arbetsmarknadens ojämlikhetsregimer (se också diskussionen om Acker 2006 i kapitel 1), vilka tar sig uttryck som idéer om förändring som därefter behöver omsättas i organisatoriska praktiker (Eriksson-Zetterquist & Renemark 2016). När aktörer i organisationer översätter en sådan idé om förändring till sina praktiker kommer de också att tillskriva den olika betydelser, det vill säga tolka den på olika sätt. De fortsätter därmed att agera i linje med sin tolkning av idén, så kallad *enactment*, och om detta fortsätter och blir förgivettaget, blir således också den nya förståelsen av idén institutionaliserad i det nya organisatoriska sammanhanget (Czarniawska 2009; Czarniawska & Joerges 1996).

I den vardagliga organiseringen kommer olika typer av aktörer – personalgrupper, arbetssituationer och lagstiftningar – att påverka hur idén kommer att praktiseras, förtydligade Dobbin (2009). Ibland stöder dessa aktörer, deras praktiker och den nya idén varandra, ibland blir den nya idén ifrågasatt av aktörerna och av deras etablerade praktiker. När olika praktiker krockar uppkommer frågor om hur idén bakom respektive tolkning kan rättfärdigas och ges legitimitet. Som förklarats av Boltanski och Thévenot (1991/2006) hänvisar rättfärdigande – *justification* – till hur (ut)värderingar av sociala fenomen blir logiskt sammanhängande, och också värderade och klassificerade i relation till termer av rättvisa – *justice*. Klassifikationen bakom dessa värderingar avser en nomenklatur – en systematisk terminologi – som är logiskt sammanhängande och kollektivt förhandlad. Den föregås i sin tur av klassificering av personer och av saker. Genom klassificeringen avgörs hur lämpliga olika handlingar och situationer anses vara, och med grund i detta blir handlingarna och situationerna generaliserade och sorterade.

Det medför att det finns olika värdesystem – *orders of worth*. Enligt Boltanski och Thévenot finns sex olika värdesystem – ”världar för rättfärdigande” (*worlds of justification*) –med olika övergripande principer. För detta kapitel är främst två av dessa av intresse: den medborgerliga världen som relaterar till kollektiva intressen, där kollektiva handlingar, mänskliga rättigheter och juridiska former föredras och den industriella världen som relaterar värde till professionalism, effektivitet, produktivitet och inre effektivitet i produktionsprocesser.[1]

I vart och ett av dessa värdesystem finns överordnade principer som avgör om en enskild situation är värdig det specifika systemet eller ovärdig (och därmed istället värdig i ett annat värdesystem) (Cloutier & Langley 2013), vilka handlingar som kvalificerar och ingår i just detta system, vad som vinner respekt inom detta system och vad som ses som legitimt (Boltanski & Thévenot 1991/2006). I till exempel den medborgerliga världen är det kollektiva intressen som är en övergripande princip. Dessa värdesystem är både utvärderande och koordinerande, och är det som aktörer använder för att rättfärdiga både det de tror på, sina åsikter och sina handlingar (Mair, Battilana & Cardenas 2012). Det vill säga, rättfärdigande avser här att något ges giltiga skäl, och att dessa skäl skiljer sig åt beroende på vilket värdesystem man hänvisar till.

Dessa sex värdesystem är kvasi-universella, det vill säga, de är så gott som universella, menade Boltanski och Thévenot (1991/2006), vilket innebär att de återfinns i alla organisationer i dess vidaste mening (från familj till arbetsorganisation) (jfr Stark 2017). Värdesystemen är också potentiellt ständigt i konflikt med varandra, då det som ger moralisk legitimitet i ett system inte är legitimt i ett annat. Som följd av detta blir de personer som hanterar dessa system över tid alltmer insatta i hur de olika systemen samspelar vid bedömning av olika situationer. Till exempel kan man betala för sig i enlighet med ett pris i marknadsvärlden, men i den medborgerliga världen där kollektiva intressen förhandlas har pengar ingen moralisk legitimitet. Vid organisering används de olika värdesystemen på olika sätt för att löpande förhandla och skapa moralisk legitimitet.

Varför är då vissa utvärderingskriterier mer legitima än andra i processen för rättfärdigande? Anledningen är att principerna för värdesystemet måste delas av en definierad grupp av personer (Lamont 2000).

Inom denna grupp kommer formerna för rättfärdigande också att forma respektive värdesystem. Vidare kommer principerna för rättfärdigande, och förändringar av dessa, också att relateras till särskilda institutioner och grupper som delar förståelse (Lamont & Thévenot 2000). De kännetecken som följer med rättfärdigandet kommer därmed att dra gränser mellan de som anses tillhöra en viss kategori (i ett värdesystem) och de som inte anses tillhöra den (Lamont & Molnár 2002).

Ett exempel på hur diskriminering förstås på olika sätt givet de olika värdesystem som Boltanski och Thévenot särskilde och som beskrevs ovan, har getts av den USA-baserade sociologen och genusforskaren Abigail Saguy. Hon studerade hur sexuella trakasserier förstods i USA respektive Frankrike med inspiration från Boltanski och Thévenots teoribildning. Först ska påtalas att i båda sammanhangen är sexuella trakasserier ett uttryck för diskriminering. Skillnaden ligger i vilken högre princip respektive land använder för att rättfärdiga – ge giltiga skäl för – att denna diskriminering är felaktig, det vill säga vad den anses strida mot. I USA kom sexuella trakasserier att strida mot marknadsvärldens princip med dess betoning på professionalism och den industriella världen med dess betoning på produktivitet. I Frankrike däremot relaterade sexuella trakasserier till ”politiska och legala begrepp rörande mänskliga rättigheter, våld och maktmissbruk” (Saguy 2000, 56). Den juridiska grunden – som är skapad av människor – blir på det viset viktig för den symboliska mening som kommer att tillskrivas den diskriminerande handlingen. Det bidrar också till att förståelsen av vad som klassificeras – i det här fallet vad som är diskriminering – blir förgivettaget och institutionaliserat.

Genom att studera hur en idé (här mänskliga rättigheter och jämlikhet) översätts till vardagliga praktiker (att inte diskriminera), finns också möjlighet att illustrera hur den möjligen kommer att relatera till olika värdesystem (Thévenot, Moody & Lafaye 2000). I det här fallet blir det olika erfarenheter av diskriminering, och framför allt berättelserna om dessa, som är i fokus.

Metod

En enkät som ska undersöka sju diskrimineringsgrunder med utgångspunkt i vad de svarande både själva har upplevt och har sett andra utsättas för, med ett stort antal underfrågor om åtgärder som vidtagits eller inte vidtagits av myndigheten et cetera, blir lätt mycket omfattande. Den enkät vi utvecklade tog cirka 30 minuter att fylla i, vilket är lång tid i enkätsammanhang (jfr Galesic & Bosnjak 2009). I inledningen av enkäten förtydligade vi vad som utgjorde en kränkning enligt lagstiftningens definition, och vi upprepade och specificerade det vid delfrågorna om de olika diskrimineringsgrunderna.

Enligt DO:s definition är diskriminering ett övergripande begrepp som innefattar upplevelser av kränkning eller missgynnande, som relateras till diskrimineringsgrunderna (Diskrimineringsombudsmannen 2019). Kränkningen kan således innefatta allt från att undanhålla information till sexuella trakasserier. En central del i lagstiftningen om diskriminering är att det är den utsatta som avgör vad som är kränkande eller som skapar osäkerhet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren är skyldig att förhindra fall av diskriminering och att hantera dem om de uppstår. Denna reglerade förståelse av diskriminering är också vägledande i denna studie, eftersom det är den enskilda anställdas erfarenhet och uppfattning av diskriminering som blir den giltiga grunden för hur en nedlåtande handling ska förstås.

Vår enkät gick ut till Försvarsmaktens anställda 2010 och 2015, och vi presenterade resultaten i rapporter (Eriksson-Zetterquist, Solli & Styhre 2011; Eriksson-Zetterquist & Solli, 2016) vilka vi i forskargruppen därefter diskuterade med ansvariga vid Försvarsmakten. Vid det första undersökningstillfället förväntade vi oss, efter samtal med uppdragsgivarna, att många skulle uppge att de blev diskriminerade till följd av sådana funktionshinder som ofta uppkommer som en konsekvens av Försvarsmaktens fysiskt utsatta arbetsmiljö, till exempel knäproblem och nedsatt hörsel. Kön och sexuell läggning var andra områden där vi efter diskussioner med uppdragsgivarna förväntade oss en relativt hög frekvens av upplevd diskriminering. Medan nästan en fjärdedel (24 procent) av de kvinnliga anställda hade upplevt diskriminering på grund av kön fick dock varken funktionshinder eller sexuell läggning

något större genomslag. Åldersdiskriminering hade dock så många som 14 procent av alla anställda upplevt, och det var därmed den typ av diskriminering som flest personer hade upplevt, såväl yngre som äldre. Det var bara anställda mellan 30 och 45 års ålder som inte hade upplevt kränkningar med ålder som grund.

Inför år 2015 upprepades studien, men här visade resultaten att personer som upplevde kränkning på grund av kön ökat något (2010 upplevde 24 procent av kvinnorna och 3 procent av männen kränkning på grund av kön, 2015 var motsvarande siffror 27 procent för kvinnorna och 4 procent för männen), medan ålder som grund hade minskat något, från 14 procent till 11 procent.

Vid det första undersökningstillfället, 2010, gick enkäten enbart ut till fast anställda. Försvarsmakten som verksamhet hade förändrats mellan de två undersökningstillfällena. 2015 ingick till exempel alla som gjorde värnplikt (som räknas som visstidsanställda), medan enbart fast anställda omfattades 2010. År 2010 skickades enkäten i månadsskiftet maj–juni medan den andra enkäten gick ut sent i december 2014 med sista datum i mitten av januari 2015. Detta slog även igenom i svarsfrekvensen, som 2010 var 57 procent av 17 555 anställda (där var drygt 2 300 icke nåbara, vilket är konsekvensen av att som anställd inom Försvarsmakten befinna sig i fält) och 2015 var 33 procent av 19 390 anställda. Möjligtvis kan den senare låga svarsfrekvensen också förklaras med den allmänt ökande enkättrötthet som präglar samhället (se t.ex. SOM-undersökningen[2]) samt på att vi 2015 drabbades av tekniska problem. En fördjupad bortfallsanalys finns i de respektive rapporterna (Eriksson-Zetterquist, Solli & Styhre 2011; Eriksson-Zetterquist & Solli 2016). I detta kapitel analyseras material från de som besvarat de öppna svarsalternativen, och de procentsatser som presenteras i tabell 10.1 nedan anger således andel av berättelser.

Här fokuseras de öppna svarsalternativ som avser berättelser om personligt upplevd diskriminering. Studier av hur enskilda personer uppfattar diskriminering på sin arbetsplats kan belysa hur de olikheter som finns på ett strukturellt plan påverkar enskilda personers situation (Gee m.fl. 2007; Sanchez & Brock 1996). Lamont med flera använde ett liknande angreppssätt i sin studie (2016) om de skilda erfarenheter

som personer i USA, Brasilien och Israel hade av stigmatisering och diskriminering.

Definitionen av en berättelse är enligt Burke (1969) att den svarar på frågorna vem, var, när, hur och vad. Några av de berättelser som jag återger i kapitlet är mycket summariska. I våra fall svaras alltid på ”vem” – här anonymiserat till år, genus och ett nummer – och ”var” är tämligen klart då det sker inom Försvarsmakten. ”När” ingår i de flesta berättelser, men inte alla. I nästan alla belyses ”hur” och ”vad”, även om det ibland är framställt mycket kortfattat. De kommentarer som getts i de öppna svarsalternativen återges här i sin helhet.

Materialet har analyserats i ett antal steg. I vår andra rapport framkom att vissa personers upplevelser av kränkning kunde relateras till lagstiftningen inom området medan andra erfarenheter av kränkning verkade ha annan grund. Därefter utvecklades en kodningsguide för att särskilja olika typer av diskriminering i de öppna svarsalternativen. Utgångspunkten för denna kodning var att alla exempel som på något sätt hänvisade till en av de sju diskrimineringsgrunderna sorterades för sig, de som hänvisade till andra anledningar för sig, och resterande (nio procent) för sig. En översikt av svarsfördelningen ges i nedanstående tabell:

Tabell 10.1. Fördelning av olika erfarenheter av diskriminering 2010 och 2015, kvinnor och män.

	Anger ingen erfarenhet av diskriminering	Synpunkter på enkätens utformning	Anger upplevd diskriminering kopplad till laglig diskrimineringsgrund	Anger annan anledning till kränkning än de som anges i diskrimineringslagstiftningen
2010				
Män	13%	2%	46%	38%
Kvinnor	8%	1%	58%	34%
2015				
Män	2%	2%	63%	33%
Kvinnor	0%	0%	73%	26%
Totalt fördelat per alla svar	1%	8%	56%	35%

Tabell 10.1 är en översikt av alla de berättelser som förmedlats i de öppna svarsalternativen. De som inte kommenterat något ingår inte i detta material. Som framgår av denna tabell var det 1 procent som i de öppna svarsalternativen angav att de inte upplevt något (angav att de inte upplevt diskriminering), 8 procent som klagade på enkätens utformning, 35 procent angav annan grund för kränkning än den lagstadgade, och 56 procent av svaren kunde härledas till lagstiftningens definitioner. I de fall då någon angav både en diskrimineringsgrund (exempelvis ”funktionshinder”) och annan anledning av kränkning, sorterades det i enlighet med diskrimineringslagstiftningen, det vill säga som en del av de 56 procenten. Det är självklart inte överraskande att man får andra svar än de efterlysta i en enkät. Till exempel kan en del av berättelserna inom ramen för de åtta procent som klagar på enkätens utformning hänföras hit. Däremot är det överraskande att så många som 35 procent hänvisar till andra anledningar.

Då kön är den första grunden som lagstadgades (1979) i det som idag ingår i diskrimineringslagstiftningen, sorterades materialet i män och kvinnor. För att följa förändringar över tid analyserades vidare erfarenheter från 2010 och 2015 för sig.

De 35 procenten av berättelserna som inte kunde relateras till diskrimineringsgrunder som de beskrivs i lagstiftningen analyserades därefter ytterligare. Dessa visade sig kunna relateras till erfarenheter av att vara i en byråkrati, och uttryckte erfarenheter av befordringar (eller inte), att befinna sig i en viss hierarkis position, eller att tillhöra olika grupper av professionella. De 56 procenten som sorteras in som de berättelser som är relaterade till diskriminering enligt lagstiftningen och de övriga 35 procenten kom därefter att analyseras med utgångspunkt i förståelsen av andra erfarenheter av kränkning (övriga anger annat i svar på öppen fråga).

Berättelser om diskriminering i enlighet med lagstiftningen

Som vid många andra myndigheter har lagstiftningens principer om jämställdhet och jämlikhet översatts till en rad praktiker inom Försvarsmakten. Frågorna om jämställdhet diskuteras i ledarskapsprogram,

hanteras av personalavdelningarna, beaktas vid procedurer för befordran, finns beskrivna i formella dokument och i de beskrivningar som ges till nyanställda och finns också sammanfattade och väl tydliggjorda i korta instruktioner för hur man ska genomföra ett möte. Gemensamt för alla dessa praktiker är att de 1) beskriver hur man ska agera för att följa lagstiftningens principer, men också att de 2) beskriver hur man ska gå till väga om man själv upplever kränkning eller om man upplever att någon i ens omgivning blir diskriminerad.

Det ”rätta” sättet att förstå och hantera kränkningar och missgynnande, det vill säga det som är föreskrivet i lagstiftningen om diskriminering, finns således väl tillgängligt och väl beskrivet för alla anställda. I den enkät som vi genomförde följde vi också lagstiftningens definitioner. Medan inledningen av enkäten förtydligade vad som kunde utgöra en kränkning i relation till lagstiftningen, upprepades också detta och specificerades för varje delfråga kring specifik diskrimineringsgrund. När vi analyserade berättelserna i de öppna svarsalternativen förväntade vi oss således berättelser om diskriminering i relation till kön, etnicitet, ålder, funktionsnormalitet, religion, sexuell orientering och sexuell identitet.

I de följande tabellerna ges exempel på olika uttryck för upplevda kränkningar som lagstiftningen försöker förhindra. Då materialet är omfattande har jag här valt att ge exempel från upplevelse av diskriminering från respektive diskrimineringsgrund. De svarande är uppdelade i kvinnor och män från respektive undersökningsår, 2010 och 2015. Exemplen är valda då de är representativa för materialet. (Siffrorna i parentes efter respektive citat relaterar till fältmaterialet, det vill säga materialet som hämtats från de öppna svarsalternativen.)

Berättelserna delar en rad kännetecken: det är relativt tydligt vem (vilken person) som har blivit kränkt, personens könstillhörighet är tydlig. De som relaterar till kön är till exempel kvinnor som inte får delta i alla övningar, som ”viftas” bort i relation till män, och även män som reagerar på nedsättande uttryck och handlingar mot just kvinnor:

Tabell 10.2. Erfarenheter av diskriminering avseende kön.

Diskrimineringsgrund	Kvinnor 2010	Män 2010	Kvinnor 2015	Män 2015
Kön	Ett exempel är att inte få åka med ut på provskjutningar eftersom det låter för mycket och jag är kvinna och tål inte sådant. (299)	Plumpa uttryck i fikarummet. (10)	Vid olika tillfällen upplever jag att kvinnors åsikter inte tas på samma allvar som mäns och ”viftas” bort lite. Det upplever jag som en kränkning både mot mig själv och mina kvinnliga kollegor. Organisationen styrs till största del av män. (15)	Kollegor som blivit kränkta när vi varit på evenemang ute i samhället, framför allt kvinnliga kollegor. (54)

Diskriminering med grund i kön kan jämföras med berättelser om diskriminering i relation till sexuell läggning. Även här återfinns reaktioner mot nedsättande kommentarer om personer med annan sexuell läggning och olika sätt att ge uttryck för att homosexuella och personer med könsöverskridande identitet finns inom Försvarsmakten och att det är något som man står för internt och externt.

Tabell 10.3. Erfarenheter av diskriminering avseende sexuell läggning.

Diskrimineringsgrund	Kvinnor 2010	Män 2010	Kvinnor 2015	Män 2015
Sexuell läggning	Inte kränkning, det är ett mycket starkt ord. Men däremot motstånd för andra än ”normala” officerare när det gäller att tillvarata kompetens när man kommit upp på hög stabsnivå. (”Normala” = icke homosexuella eller med utländsk bakgrund). (562)	Arbetskamrater pratar nedsättande om kollegor som är av annan sexuell läggning, könsöverskridare mm. (51)	Personer nekades anställning pga sin sexualitet/ könstillhörighet. Nån läkare som ”tyckte till”. Det ska inte spela någon roll om personen är kompetent. Under mission nekades vi att få skicka en offentlig bild hem under Pride som dels en hälsning, dels visa att vi homosexuella faktiskt finns inom utlandsstyrkan. Vi nekades trots att vi hade mängder av straighta kollegor bakom oss. Motiveringen från chefen var ”att då blir det en försvarsmakten angelägenhet” vilket det väl i allra högsta grad verkligen är. (232)	Vissa personer hade vid insats svårt att acceptera att den fanns homosexuella personer i förbandet. Det kan förstås hänga på åldern eftersom attityden till homosexuella ändrats. (51)

Ett annat kännetecken i dessa berättelser är att diskrimineringsgrunden är tydlig. Vad gäller religion kan det både handla om att vara kristen och uppleva diskriminering på grund av det, men också att avkrävas deltagande vid kristna ceremonier trots att man inte delar den kristna tron, och således uppleva diskriminering på grund av att man antas tillhöra en viss religion:

Tabell 10.4. Erfarenheter av diskriminering avseende religion.

Diskrimineringsgrund	Kvinnor 2010	Män 2010	Kvinnor 2015	Män 2015
Religion	Pratar nedsättande om muslimer -mat-kultur i allmänt prat om detta från vissa arbetskamrater. (985)	Att behöva vara med om kristna gudstjänster vid olika ceremonier såsom examen, övningar etc. (57)	När man är ute I fält och beställer mat så ”glömmer” någon att beställa mat till muslim. Dåligt! Gäller även vegetarian. (256)	En allmänt spridd icke-acceptans för att vara en öppet troende kristen.

Även här återkommer att man reagerar på nedlåtande uttryck, men också att diskriminering upplevs både av dem som utövar respektive inte utövar någon form av religion. På motsvarande sätt upplevs diskriminering av ålder både i situationen att vara ung och gammal:

Tabell 10.5. Erfarenheter av diskriminering avseende ålder.

Diskrimineringsgrund	Kvinnor 2010	Män 2010	Kvinnor 2015	Män 2015
Ålder	I en arbetsgrupp där individer arbetar med likvärdiga arbetsuppgifter, ses högre ålder som en komponent för att ge äldre individer högre lön. (475)	Att alltid uppleva min ålder som en belastning och att man inte istället fokuserar på min kompetens, förmåga och vilja. (54)	Ålder … ung så räknas man inte. Äldre arbetskamrater får ej vara med och avpolleteras för att de är ”för gamla”. Som tjej räknas man inte alltid. Lägre rang på något sätt. Som civilanställd detsamma … lägre rang. (135)	Äldre officer med fullmakt som tillåts arbeta kvar till 67 med otydliga, obefintliga uppgifter. Han ägnar sig åt att sprida skitprat, intriger och att försöka sabotera verksamheten, och det tillåts i flera år utan åtgärd från ledning. Ett arbetsmiljöproblem som tydligt försvårat andras uppgifter och gränsar till kränkning av andra. (44)

De unga upplever inte att de räknas, men likaså upplever äldre att de ses som en belastning. Andra uppfattar hur ålder också innebär att vissa äldre får högre lön. Här kan också noteras att en rad av exemplen visar hur diskriminering relaterar till flera grunder och till andra arbetssituationer. Just diskrimineringsgrunden ålder/man/2015 visar till exempel

hur kränkning på grund av ålder, i den meningen att personen nämner ålder som ett första skäl, snarare rör sig om ett arbetsmiljöproblem. Det är ett exempel där en äldre kollega får vara kvar efter 65 års ålder, trots att han ”saboterar verksamheten”, försvårar andras arbete och på det sättet upplevs kränka sin omgivning. Gränsdragningen är dock inte helt tydlig, och givet att personen svarat på en enkät om diskriminering har ”ålder” som skäl för kränkning fått avgöra kategoriseringen av exempel.

Exemplen under diskrimineringsgrunden etnicitet visar att etnisk tillhörighet kan upplevas som en grund för ett missgynnande, i fall där det är oklart varför vederbörande missgynnas. Även här är grunden för det som kan skapa upplevelser av kränkning mångfasetterad. Således kan en traditionell klädsel som folkdräkt i Sverige dra åt sig förolämpande kommentarer, och vanligt förekommande stereotyper om olika nationaliteter (som verkar uttryckas i samtal) kommer också att uppfattas negativt.

Tabell 10.6. Erfarenheter av diskriminering avseende etnicitet.

Diskrimineringsgrund	Kvinnor 2010	Män 2010	Kvinnor 2015	Män 2015
Etnicitet	Bar folkdräkt och blev kallad för rasist. (307)	Allt jag kan säga är att bland vissa så känner jag mig en oälkommen invandrare, vissa hälsar inte tillbaka när man hälsar på dem och detta leder till en dålig stämning på jobbet. (40)	Jag har passande erfarenhet, utbildning och praktiska kunskaper som var tydliga för alla på avdelning/enheten (tack de blev jag vald att delta i projektet) dock jag fick inte vara med i projektet som riktas på systeminförande & systemutveckling. Jag fått ingen återkoppling om orsaken trots jag har frågat muntligt och skriftligt. Fick ingen förklaring till NEY. Jag tror och detta är bara min hypotes att orsaken ligger i min etnisk bakgrund. Då kände jag att det är orättvist. (70)	Stereotyper om olika nationaliteter är rätt vanligt. (33)

Könsöverskridande identitet mötte enligt de öppna svaren mer intoleranta attityder, och personer med dessa erfarenheter var försiktiga med att tala öppet om det.

Tabell 10.7. Erfarenheter av diskriminering avseende könsöverskridande identitet.

Diskrimineringsgrund	Kvinnor 2010	Män 2010	Kvinnor 2015	Män 2015
Könsöverskridande identitet	Inte jag. Men det finns en intolerant attityd inom FM. Nedvärderande jargong om homosexuella, transsexuella, muslimer mm är vanligt. Normen inom FM är (fortfarande) outtalat: ung, man, frisk, välträ nad, heterosexuell. (561)	Ett fall där en en transsexuell person baktalades! (300)	Jag identifierar mig som HBTQ-person, men är inte öppen med detta på min arbetsplats/komp. Att jag inte är öppen beror till stor del på att min komp ledning har satt en nivå på komp yngre befäl där det är helt OK att dra grova bögskämt och våldtäktsskämt. Som enda kvinnliga officer på komp väljer jag mina fajter med övriga kollegor och att ta fajten om grova bögskämt är inte min fajt. Jag tar de grövsta kvinnoskämten och våldtäktsskämten. Jag anser att det är ett problem att personal ur komp ledning beter sig på detta sätt. Men jag tycker också att övriga kollegor som låter det ske är lika skyldiga … (226)	Att jag är en transperson talar jag inte om öppet ombord. Det man hör av övriga ombord gör att man inte vill att de ska veta att man är en transperson. Det är ibland mycket kränkande saker som övriga ombord säger om personer med könsöverskridande identitet eller sexuell läggning. Det gör att man inte vill komma ut på sitt jobb. (128).

I vissa av berättelserna om arbetsplatsens jargong nämns en rad olika grunder för diskriminering (till exempel sexuell läggning, religion, etnicitet och könsöverskridande identitet). I berättelserna om diskriminering på grund av funktionsvariation är det dock synnerligen påtagligt och tydligt vilken sorts diskriminering det rör sig om.

Tabell 10.8. Erfarenheter av diskriminering avseende funktionsnedsättning.

Diskrimineringsgrund	Kvinnor 2010	Män 2010	Kvinnor 2015	Män 2015
Funktionsnedsättning	Hörseln kraftigt nedsatt. Jag behövde en telefon som förstärker ljudet! Det tog 11 (elva) månader för att få telefonen! (472)	Avsatt av min flottiljchef som fartygschef p g a diabetes. (97)	Person med MS vars rehabutredning pågått i flera år. Utsatt för okunnighet och oförståelse. (19)	Vid förslitningsskador och allergier. Uppmanades att söka annat jobb för att man upptog en plats. (34)

Sammantaget är berättelserna exempel på erfarenheter som stämmer överens med den formella förståelsen av diskriminering, det vill säga de ges legitimitet och rättfärdigas genom lagstiftningens definitioner. Som framgår avser de flesta berättelserna en enskild person, där diskrimineringen individualiseras med en allmän hänvisning till lagstiftningens kategorier.

Andra berättelser om diskriminering

Med tanke på att enkäten tog 30 minuter att fylla i, vilket är lång tid för en webbaserad enkät (Galesic & Bosnjak 2009), så är varje kommentar som respondenterna tog sig tid att skriva i de öppna svarsfälten extra värdefull. Trots att vi i enkäten förklarade vad som utgjorde en kränkning i diskrimineringslagstiftningens mening var det överraskande många – över 35 procent av dem som svarade på den öppna frågan – som berättade om kränkningar som inte gick att koppla till de sju diskrimineringsgrunderna. Jag vill hävda att de som tog sig tid att lämna dessa kommentarer hade något som de var mycket angelägna om att föra fram. Deras svar är därför särskilt intressanta att analysera.

Gemensamt för svaren är att de ifrågasätter innebörden av diskriminering och kränkning så som termerna är allmänt kända, och istället berättar om kränkningar som förekommer i andra aspekter av den vardagliga organiseringen.

I berättelserna finns några exempel som förtydligar varför man ser kränkning som något annat än det som definieras i diskriminerings-

lagstiftningen. En man från enkäten 2010 förklarade det till exempel med följande:

> Min uppfattning är att kränkningar i FM oftast är av hierarkisk karaktär och inte alltid tar utgångspunkt i någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Det är lika fullt en fråga om att uttrycka makt där grad och till viss del ålder blir de grunder som används. (Man 2010: 819)

En annan man från 2010 skrev på liknande sätt att det var gradsystemet och de olika kompetensnivåerna som var det huvudsakliga problemet:

> Den primära diskrimineringsgrunden i Försvarsmakten anser jag vara gradsystemet. Kompetens likställs med grad och individer med lägre grad marginaliseras. (Man 2010: 178)

På liknande sätt är det flera som anger att myndighetens arbetssätt och rutiner innehåller andra versioner av diskriminering och kränkning. Det kan handla om det som sker i mötet mellan olika professioner, i befordringar och i chefers agerande. Eftersom detta är berättelser om kränkning som faller utanför den ram som diskrimineringslagstiftningen har definierat, kommer jag här att presentera och analysera dem mer ingående.

Mellan professioner – civila och officerare

Så mycket som 9,4 procent av alla berättelser om kränkning rörde de formella relationerna mellan civila och officerare. Av kategorier som belyses i det här avsnittet (mellan professioner – civila och officerare respektive i befordran) är det kanske den som mest tydligt belyser en intersektionalitet mellan kön, ålder och profession.[3]

En kvinna, som verkade vara anställd som civil, förklarade hur man aldrig tog hänsyn till hennes kompetens:

> Jag blir nonchalerad, lyssnar inte på vad jag säger trots att jag har 40 år i statlig tjänst varav 20 i försvarsmakten därmed en hel del kunskaper i ryggsäcken. (Kvinna 2010: 596).

Uppdelningen mellan civila och officerare verkade drabba kvinnor extra hårt, det observerade både män och kvinnor. En man som också skrev om civila och officerare noterade:

> Det finns en klyfta mellan civila och officerare som ibland leder till kommentarer om de civilas kunskaper. Personligen har jag dock inte råkat ut för det. (Man 2010: 185).

I det här fallet var det oklart om vederbörande var civilanställd eller inte. En annan man som berättade att han var civilanställd förklarade:

> Som civilanställd är min uppfattning att jag inte kunnat inneha vissa tjänster trots kompetens på grund av att jag är [just] civilanställd. (Man 2015: 110).

Kompetens och uppfattningar om kollegornas förmåga att genomföra vissa arbetsuppgifter var också i fokus. En kvinna konstaterade:

> Stor skillnad på min arbetsplats mellan civila och militärer samt mellan män och kvinnor. Många med synen att civila ej kan utföra visa arbetsuppgifter. (Kvinna 2015: 260).

Både civila och officerare, män och kvinnor uppmärksammade denna fråga om civila anställda. Det var också framträdande i materialet att det främst var kvinnliga anställdas kompetens och skicklighet som verkade ifrågasättas.

I befordran

Ett annat område som innefattade kränkningar och diskriminering var befordringar. Inom den ideala versionen av byråkrati – det vill säga den organisationsform som också präglar Försvarsmakten – utgår

befordringar från tankarna kring meritokrati (Courpasson 2000; Weber 1922/1983). Byråkratin innefattar också standarder för vem som ska rekryteras, hur det ska rekryteras, och, på motsvarande sätt, vad man kan förvänta sig när man inte blir rekryterad. Det är på sitt sätt ett tämligen transparent system som genom sin byråkratiska tydlighet också innefattar en förklaringsgrund för de som inte gör karriär. Inom Försvarsmakten var det dock flera som påtalade att upplevelsen vid befordringar närmast var att jämföra med diskriminering, om än på sätt som inte relaterar till diskrimineringsgrunderna. Ett sådant exempel kom från befordringar till internationella uppdrag. Som en man påtalade:

> När jag blev utpekad att åka till Afghanistan av FM-logsec chefen och enligt honom enda sättet att slippa var att gå i pension. När mina egna förberedelser var gjorda (ensam med hus) och jag med kort varsel var klar att börja utbildningen (2 dagar) kom inget besked från min chef. Har fortfarande inte fått besked. Har frågat förschef chef FM-log i Afghanistan kopplat in facket … helt dött … Känns mycket förnedrande. (Man 2015: 8)

Förutom upplevelsen av personlig förnedring vittnar dessa upplevelser om situationer där de formella principerna för organisering såsom idealtypen av byråkrati föreskriver, verkar ersättas med något annat. När någon ansöker om en ny position, och på det viset föregår vad den närmaste chefen tänkt sig, kan denne chef hitta sätt att utesluta den anställda från kurser och olika typer av utbildningar. Det blir en social uteslutning från de kurser och utbildningar som den anställda enligt reglementet ska gå, men inte bjuds in till på grund av den väntande befordran. Förfarandet leder både till ojämlik behandling i relation till kollegor, och är inte vad som kan förväntas givet myndighetens byråkratiska principer. Ett annat exempel på chefer som inte följde manualen för personlig utveckling är följande:

> Jag har under flera år varit utfryst av direkt högre chef som ej velat att utveckla mig som individ. Jag har fått kritik som många gånger varit ogrundad. Jag har inte kunnat att överklaga denna eftersom den inte funnits i skriftlig form. Jag har inte fått utvecklingssamtal eller vits-

> ord. Andra individer särbehandlas positivt eftersom (min mening) eftersom de ej ger negativa konsekvensbeskrivningar och i princip alltid är ”ja-sägare”. Kränkningen av mig består mao i att jag hindras i min karriär och utveckling genom en tyst ”mobbing”. Kanske jag är konspiratorisk eller det är mig det är fel på? Kanske men jag är inte ensam på enheten, minst tre personer till har haft samma problem med ”chefen” i fråga. Alla har gemensamt att vi öppet ifrågasatt ”chefens” beslut och ledning. Som tur är chefen borta, han blev inte utbytt utan fick en ny befattning på annan plats. (Man 2010: 637)

Ur ett diskrimineringsperspektiv kan man diskutera huruvida personens könstillhörighet var avgörande för upplevelsen av situationen. Hur är en sådan upplevelse relaterad till att vara man inom Försvarsmakten och förväntningarna på en sådan roll? Medan personen inte hänvisar till sin könstillhörighet – vilket förvisso män inte förväntas göra på mansdominerade arbetsplatser (Elliott & Stead 2018; Kanter 1977) – är det samtidigt en beskrivning som relaterar till förståelsen av organisering och dess effekter som framträder. Den byråkratiska utformningen av myndigheten med dess hierarkier, och vidhängande meritokratiska karriärvägar, skapar som sociologen Weber (1922/1983) påtalade, förväntningar om att regler, rutiner och roller ska utvecklas enligt idealtypen.

Inom Försvarsmakten finns det också kvinnor som beskriver upplevelser när den byråkratiska idealtypen för organisering inte fungerar. En berättelse av en sådan upplevelse var:

> Blev erbjuden jobb på morgonen och sedan på em fråntagen jobbet på grund av att rekryterande chef hade gjort fel och fel person, alltså jag, hade blivit erbjuden. Blev även lovad att få stå kvar som sökande och få frågan om intresse fortfarande fanns. Detta hände aldrig. (Kvinna 2010: 114)

Tonen i denna berättelse återspeglar både någon som är ledsen och bortvald. Hennes besvikelse liknar mannens ovan (2010: 637). Upplevelsen av kränkning uppstod här när öppningar för nya positioner inte följer de förutbestämda procedurerna. Ett annat exempel kom från en man

som berättade att han hade blivit fråntagen sin position som chef utan att få någon förklaring till det:

> Att suttit på chefsposition och efter omorganisation bli bortplockad utan att få ett svar på varför! (Man 2010: 83)

Vid dessa tillfällen framstår det som avgörande att organisationen kan bistå med ett tydligt argument för varför personen inte fick möjlighet att fortsätta. Stöd från överordnade chefer som följer den byråkratiska hierarkin verkade vara en annan central del för att personen skulle ha lättare att hantera situationen (se också Eriksson-Zetterquist, Solli & Styhre, 2011). En man som blev ersatt av sina kollegor utan tidigare förvarning skrev följande:

> I samband med omplacering från min befattning som […] i Afghanistan. Där min ställföreträdande chef tillsammans med kolleger i hemlighet samlades för att få mig avsatt som chef. Jag hade dess förinnan låtit genomföra APT och medarbetarsamtal utan att det framkom kritik mot min person eller mitt ledarskap. Jag lät mina chefer förstå min situation utan att mina överordnade vidtog några som helst åtgärder, för att få ordning på situationen. I stället valde man att utse mig som ensam ansvarig för skälet till omplaceringen. (Man 2015: 179)

En annan version av dessa befordringsärenden berör kompetens. Att uppleva att ens kompetens inte värdesätts kan vara kränkande. En person med lång erfarenhet berättade:

> Att jag inte längre fick vara förrådsmästare, trots att jag ville fortsätta som det. Det kränkte mej djupt eftersom jag aldrig gjort annat än det bästa för fm genom 37 år och har ett mycket gott rykte om mig. (Kvinna 2010: 64)

En del berättelser handlar om anställda som berättade att de noga upprätthållit sina positioner i hierarkin, och att de varit respekterade, och agerat som centrala personer i den dagliga organiseringen. Deras

lojalitet med uppgiften kunde också bli en nackdel för dem när de sökte till nästa tjänst:

> I org 13 flyttades jag till en annan enhet inom förbandet. Den nya personen, som skulle ta över mina arbetsuppgifter, visade sig att inte ha den rätta kompetensen. Personen var dock 15 år yngre. Mina dåvarande chefer tog inte tag i problemet, det var de själva som hade bestämt att byta ut mej mot en yngre förmåga. Det tog ett helt år innan jag kunde lämna över de gamla arbetsuppgifterna till andra personer (mina arbetsuppgifter fördelades på 2–3 personer). Detta gjorde att jag inte kunde påbörja mina nya arbetsuppgifter i den nya enheten, vilket gjorde att jag halkade efter lönemässigt. (Kvinna 2015: 114)

Befordringar, förväntningar om befordringar och eventuella uteblivna befordringar verkar således vara en känslig fråga inom myndigheten. Det är något överraskande med tanke på att Försvarsmakten är något av idealmodellen för en byråkrati (jfr Weber 1922/1983), där sådana processer ska vara förutsägbara och fungera väl. Även om processerna finns där, så verkade de anställda reagera starkt när den byråkratiska processen inte följdes på det sätt som de förväntat sig.

Diskussion: diskriminering som något annat

Ett framträdande resultat från denna studie är den brett spridda alternativa förståelse av vad som kan kvalificeras och ges giltiga skäl (rättfärdigas) som diskriminering. Denna verkar också leva kvar över tiden, det vill säga återfinns både i berättelser och exempel från den enkät som genomfördes år 2010 och den som genomfördes år 2015. Inte bara är det slående givet hur enkäten i sig upprepat presenterat vad som här definieras som diskriminering, utan också givet hur Försvarsmakten förstår, arbetar med och förklarar vad som räknas som kränkning. Som presenterades under metodavsnittet tidigare i detta kapitel är diskriminering ett överordnat begrepp för upplevelser av kränkningar och missgynnande, vilka kan relateras till diskrimineringslagstiftningen. Dessa definitioner följer Försvarsmakten, och så även vi i vår enkät. Mest tydligt var det bland de 9,4 procent av de svarande som hävdade

att diskriminering ägde rum mellan civila och officerare. Andra grupper som påtalade annan form av diskriminering påtalade det hierarkiska systemets brister, procedurer kring befordran eller hur de såg på hur chefer agerade i relation till de formella riktlinjer som var uppställda av organisationen.

Ett sätt att förstå de olika berättelserna om kränkning är att knyta dem till de värdesystem som presenterades av Boltanski och Thévenot (1991/2006). Vad gäller diskriminering enligt lagstiftningens definition är den medborgerliga världen mest relevant. Enligt den medborgerliga världens högre princip som Boltanski och Thévenot (1991/2006) beskrev den, så kommer den moraliska legitimiteten från att vara en del av mängden, där den kollektiva samlingen kvalificerar för att något ges värde. Är en person del av detta kollektiv, så kan denna också uppleva känslan av att vara av värde. Det innebär att personen inte längre är en enskild individ, utan kan förenas tillsammans med andra i ett gemensamt intresse av att befrias från förtryck, och också agera som representant för detta kollektiv. Den som ingår i till exempel gruppen ”personer med viss sexuell läggning” eller gruppen ”funktionshindrade personer” är inte längre ensam, utan är en del av ett kollektiv som strävar efter att befria alla sina medlemmar från förtryck.

Vid en första anblick verkade berättelserna om diskriminering framför allt handla om situationer som personerna upplevt inom Försvarsmakten. Men när berättelserna klassificerades och kategoriserades framträder en annan bild. När diskriminering utvärderas och ges giltiga skäl görs det på två sätt: 1) i relation till lagstiftningen, det vill säga i enlighet med diskrimineringslagstiftningens definition av kränkning, alternativt 2) till andra erfarenheter av att vara kränkt, bli förödmjukad, bli icke-respekterad, inte vara sedd eller hörd, eller inte bli behandlad som en person. På det viset framstår även en skillnad mellan rättfärdigandet av den officiella versionen för diskriminering, och den alternativa versionen.

Berättelserna om kränkningar enligt lagstiftningens definition nämner hur och var det hände och vem som drabbades. Ttill skillnad från berättelserna om andra kränkningar (ovan 2), nämner de som upplever kränkningar inom det som definieras av lagstiftningen (ovan 1), inte känslan av att vara värdelös. De är snarast delar av ett kollektiv, vilket enligt Boltanski och Thévenots definition av tillhörighet i den

medborgerliga världen också förklarar frånvaron av känsla av värdelöshet. Lagstiftningen, de principer som används mot diskriminering i myndigheten, och enkäten i sig, är alla delar av och aktörer för detta kollektiv, och ger därmed dem som upplever diskriminering i relation till diskrimineringslagstiftningen *a right of presence*, det vill säga en rätt till närvaro (Boltanski & Thévenot 2006, 189).

Arbetsmiljölagstiftningen, som på senare tid har kommit att kopplas tätare till frågor om kränkning på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket 2015), öppnar upp detta ytterligare. Vid tiden för den studie som rapporteras här var det diskrimineringslagstiftningen som var i fokus. Som arbetsmiljölagstiftningen är utformad, finns motsvarande tillhörande till medborgerlig värld där, då lagstiftningen gör att man blir del av ett kollektiv som upplevt kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

När diskrimineringen däremot rör förväntningarna om meritokrati och på att de formella rutinerna och principerna inom organisationen följs – det som förmedlas i den alternativa förståelsen av diskriminering (ovan 2) – verkar det påverka de svarandes självbild på ett annat sätt. Denna del kan relateras till Boltanski och Thévenots (1991/2006) industriella värld. Här rättfärdigas värden som relateras till de vetenskapliga idealen som präglar byråkrati, det vill säga de värden som betonar effektivitet, produktivitet, möjligheterna att förutsäga och förespå det som ska hända, samt verksamhetens operativa effekter. Här är det den mänskliga potentialen för aktivitet, det vill säga arbete, och förutsättningarna att använda sina kompetenser och krafter på det mest optimala sättet som lägger grunden för personers uppfattning av värdighet (Boltanski & Thévenot 2006, 205–206). Genom att en person integrerar sig med maskinerna, med organisationernas kugghjul, och blir en del av det som är förutsägbart kan personen anses ha ett värde (2006, 205). Med detta följer hotet om att inte ses som värdefull, utan människor kommer som Boltanski och Thévenot uttrycker det (2006, 211) att komma att kopplas samman med värdet för ting, ”till den grad att det suddar ut mänsklighetens gränser”.

När värde rättfärdigas i enlighet med den industriella världen, och när anställda utvärderas med utgångspunkt i vilken potential man har för aktivitet och för kapacitet i arbetet i relation till det som kan förutsägas i en byråkrati, framstår en annan grund som rättfärdigar

upplevelsen av kränkning för de 35 procent i denna studie som anger just andra grunder än diskrimineringslagstiftningens. Om en person uppfattas som en kugge i hjulet, det vill säga ersättningsbar om denna inte lever upp till kraven, då kommer utmaningar av ens mänsklighet – som när någon ryter till en, personen inte blir lyssnad på, eller att denna inte upplever sig rättvist värderad i relation till de byråkratiska riktlinjerna – att skapa känslor av *unworthiness*, det vill säga känslor av att inte vara uppskattad, att inte räcka till (Boltanski & Thévenot 1991/2006). *Unworthiness* (otillräcklighet) kommer också att tillskrivas de chefer som agerar på vad som framstår som ett amatörmässigt sätt i relation till de byråkratiska riktlinjerna (Coultier & Langley 2013). Inom den industriella världen är sådana känslor av ovärdighet subjektiva och kommer också med risken för att ”mitt subjektiva jag som person” inte fungerar på ett tillfredsställande sätt (Boltanski & Thévenot 1991/2006).

Det kan noteras att varje ”värld”, i det här fallet den medborgerliga och den industriella, innefattar former för att socialiseras in i den och lära sig vad som är rätt och fel. Därmed lär man sig även vad som bör uppfattas som en kränkning och inte. Vissa inslag i en meritokrati, som det faktum att alla anställda inte kan befordras, kommer man lära sig att hantera. Som Kanter (1977) visade kommer den som inte uppmärksammas inom organisationen att istället lägga sin kraft och sina intressen utanför den och istället ägna tid åt sina fritidsintressen. En organisation som den militära smalnar oundvikligen av i sin hierarkiska struktur då det blir allt färre platser att meritera sig för ju högre upp i hierarkierna man kommer. Det finns därmed en ojämlikhet mellan personer som är legitim, given organisationens struktur. Medan diskrimineringslagstiftningen omfattar både individuell och kollektiv ojämlikhet, till exempel ska varken enskilda kvinnor eller kvinnor som grupp riskera att utsättas för diskriminering, handlar de alternativa berättelserna här om att enskilda individer inte upplever sig rättvist behandlade. I den industriella världen (Boltanski & Thévenot 1991/2006) där de alternativa berättelserna låter sig sorteras in, blir dock kränkning främst en individuellt orienterad fråga.

En fördel med att hämta ett exempel från Försvarsmakten är att det är en tydlig hierarki, som därmed också klart exemplifierar olika erfarenheter av diskriminering och (o)jämlikhet. Eftersom Boltanski

och Thévenots sex värdesystem återfinns i många olika organisationer och sammanhang – de själva kallar den kvasi-universell – finns anledning att misstänka att personer riskerar att känna sig kränkta i många former av organisationer. Som titeln på detta kapitel antyder, kan känslan av att vara missgynnad i ett organisatoriskt sammanhang ha många olika anledningar. Diskrimineringslagstiftningen är dock (relativt) tydlig med vilka grunder för kränkning i arbetslivet som formellt sett inte är accepterade.

Slutsatser

Som tydliggjorts i detta kapitel förstås upplevelsen av kränkning och diskriminering på en arbetsplats inte enbart i relation till diskrimineringslagstiftningens indelning, utan det finns också en rad andra relationer som skapar upplevelse av kränkning. Det avser relationer som upplevs bryta mot byråkratins riktlinjer om rättvisa arbetssätt och procedurer. Mer precist innebär det att civila känner sig undervärderade i relation till officerare, att befordringsärenden inte går som den anställda förväntar sig, eller för att det finns ett byråkratiskt gradsystem för karriär som verkar viktigare än andra grunder för inflytande i verksamheten.

Här har dessa upplevelser tolkats som ett rättfärdigande av diskriminering i enlighet med Boltanski och Thévenots beskrivning av den medborgerliga världen för fall som relaterar till diskrimineringslagstiftningen, respektive den industriella världen för fall som relaterar till förståelsen och erfarenheten av myndigheten som en byråkrati. Som Boltanski och Thévenot (1991/2006) påpekade kan rättfärdigandet av ett värdesystem, som i det här fallet görs genom med lagstiftningen som form, ses som ett sätt att nedvärdera andra grunder för rättfärdigande av diskriminering. Den person eller grupp som upplevt en kränkning som kan relateras till diskrimineringslagstiftningen kan rättfärdiga sin upplevelse av att vara del av ett kollektiv (som del i Boltanski och Thévenots medborgerliga värld), medan alternativa upplevelser av kränkning visar sig bli individuella (som en del i Boltanski och Thévenots industriella värld).

När verksamheten som i det här fallet låter genomföra en enkät om diskriminering, skapas samtidigt en aktivitet som kommer att bygga vidare på alla relationer mellan de som kvalificerar värdesystemet – i

det här fallet lagstiftningen – och de forskare respektive olika aktörer inom den organisation som studeras. De ger legitimitet åt frågan om att diskriminering som den definieras av lagstiftningen ska motverkas och i förlängningen kan de ses som en del av lagstiftningens experter (se t.ex. Dobbin & Kelly 2007). Genom att som i detta kapitel visa på ett alternativt rättfärdigande av upplevelsen av diskriminering, kommer således också andra värdesystem att engageras, bli rättfärdiga och ges legitimitet. Som arbetsgivare, arbetstagare och facklig representant kan det finnas anledning att fundera på hur upplevelsen av kränkning kan förstås ur andra perspektiv än enbart diskrimineringslagstiftningens. För anställda är inte diskriminering enbart en fråga om det som ryms i lagstiftningen, utan kan också omfatta upplevelser som relateras till andra orättvisor inom arbetsplatsen, och också upplevelsen av att vara relativt enkelt ersättningsbar.

Noter

1 De övriga fyra är: Marknadsvärlden som ser hur varor är begränsade och som förespråkar konkurrens och rikedom samt förmåga att hitta nya marknadsmöjligheter. Inspirationsvärlden som har just inspiration som främsta gemensamma princip och med grund i den förespråkar skapande visionärer, drömmar och rebelliska handlingar. Hushållsvärlden som ser till handlingar som bevarar förtroende och respekt för traditioner, släktskap och etikett, och framhåller de överordnade i till exempel en familjesituation. Berömmelsevärlden där värdet baseras på den offentliga uppskattningen som ges av allmän opinion, vad andra personer tycker och där förebilden är kända stjärnor och deras följare. (Se även Mair m.fl. 2012, 356; Reinecke, van Bommel & Spicer 2017, 45–46.)

2 Den årliga SOM-undersökningen genomförs av SOM-institutet vid Göteborgs universitet och undersöker frågor om samhälle, opinion och medier i Sveriges befolkning.

3 Se till exempel Eriksson-Zetterquist & Styhre (2007) för en diskussion om intersektionella analyser. En svårighet med dem är vilken kategori som ska ställas före de andra. Den svårigheten är ytterligare ett skäl till att detta kapitel istället utgår från Boltanski och Thévenots värdesystem för att fördjupa analysen.

Referenser

Arbetsmiljöverket (2015). *Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna* (AFS 2015:4). Stockholm: Arbetsmiljöverket. https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/, hämtad 2019-03-25.

Boltanski, L. & Thévenot, L. (1991/2006) *On justification. Economies of worth.* Princeton & Oxford: Princeton University Press.
Burke, K. (1969) *A grammar of motives.* Berkeley & Los Angeles: University of California Press.
Cloutier, C. & Langley, A. (2013) ”The logic of institutional logics: insights from French pragmatist sociology”, *Journal of Management Inquiry* 22(4):360–380.
Courpasson, D. (2000) ”Managerial strategies of domination: power in soft bureaucracies”, *Organization Studies* 21(1):141–161.
Czarniawska, B. (2009). ”Emerging institutions: pyramids or anthills?”, *Organization Studies* 30(4):423–441.
Czarniawska, B. & Joerges, B. (1996) ”Travels of ideas”. I B. Czarniawska & G. Sevón (red.) *Translating organizational change.* Berlin: Walter de Gruyter.
Diskrimineringsombudsmannen (2019) *Vad är diskriminering?* http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/. Hämtad 2019-01-10.
Dobbin, F. (2009) *Inventing equal opportunity.* Princeton & Oxford: Princeton University Press.
Dobbin, F. & Kelly, Erin L. (2007) ”How to stop harassment: professional construction of legal compliance in organizations”, *American Journal of Sociology.* 112(4):1203–1243.
Ekonomistyrningsverket (2008), *Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Försvarsmakten*, www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?RBID=10939. Uppdaterad 2008-12-24, hämtad 2019-01-11.
Elliott, C. & Stead, V. (2018) ”Constructing women’s leadership representation in the UK press during a time of financial crisis: gender capitals and dialectical tensions”, *Organization Studies* 39(1):19–45.
Eriksson-Zetterquist, U. & Renemark, D. (2016) ”Can changes to gender equality be sustained?”, *Gender, Work and Organization* 23(4):363–378.
Eriksson-Zetterquist, U. & Solli, R. (2016) *Försvarsmakten och diskriminering – en jämförelse mellan 2010 och 2015*. Göteborg: Gothenburg Research Institute.
Eriksson-Zetterquist, U., Solli, R. & Styhre, A. (2011) *Diskriminering inom Försvarsmakten – en intersektionell analys*. Göteborg: Göteborgs universitet.
Försvarsmakten. www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/jamstalldhet. Hämtad 2018-08-06.
Galesic, M. & Bosnjak, M. (2009) ”Effects of questionnaire length on participation and indicators of response quality in a web survey”, *Public Opinion Quarterly* 73(2):349–360.
Gee, G.C., Pavalko, E.K. & Long, J.S. (2007) ”Age, cohort and perceived age discrimination, using the life course to assess self-reported age discrimination”, *Social Forces* 88(6):265–290.
Hörnqvist, M. (2019) ”Klasstruktur och arbetets organisering”. I Å. Sandberg (red.) *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige.* Lund: Studentlitteratur.
Kanter, Moss, R. (1977) *Men and women of the corporation.* New York: Basic Books.
Lamont, M. (2000) ”The rhetorics of racism and anti-racism in France and the United States”. I M. Lamont. & L. Thévenot (red.) *Rethinking Comparative Cultural Sociology. Reportoires of Evaluation in France and the United States.* Cambridge: Cambridge University Press.

Lamont, M. (2012) ”Toward a comparative sociology of valuation and evaluation”, *Annual Review of Sociology* 38:201–221.
Lamont, M. & Molnár, V. (2002) ”The study of boundaries in the social sciences”, *Annual Review of Sociology* 28:167–195.
Lamont, M. & Thévenot, L. (2000) *Rethinking Comparative Cultural Sociology. Reportoires of Evaluation in France and the United States.* Cambridge: Cambridge University Press.
Lamont, M., Moraes Silva, G., Welburn, J. S., Guetzkow, J., Mizrachi, N., Herzon, H. & Reis, E. (2016) *Getting respect. Responding to stigma and discrimination in the United States, Brazil & Israel.* Princeton & Oxford: Princeton University Press.
Latour, B. (1987) *Science in action: How to follow scientists and engineers through society.* Cambridge, MA: Harvard University Press.
Luhmann, N. (2005) *Risk. A sociological theory.* New Brunswick, NJ: Aldine Transaction.
Mair, J., Battilana, J. & Cardenas, J. (2012) ”Organizing for society: a typology of social entrepreneuring models”, *Journal of Business Ethics* 111:353–373.
Reinecke, J., Van Bommel, K. & Spicer, A. (2017) ”When orders of worth clash: negotiating legitimacy in situations of moral complexity”, *Research in the Sociology of Organizations* 52:33–72.
Saguy, A.C. (2000) ”Sexual harassment in France and the United States: activists and public figures defend their definitions”. I M. Lamont & L. Thévenot (red.) *Rethinking Comparative Cultural Sociology. Reportoires of Evaluation in France and the United States.* Cambridge: Cambridge University Press.
Sanchez, J.I. & Brock, P. (1996) ”Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees, is diversity management a luxury or a necessity”, *Academy of Management Journal* 39(3):704–719.
Stark, D. (2017) ”For what it’s worth”. I Cloutier, C., Gond, J-P. & Leca, B. (red.) *Justification, evalutation and critique in the study of organizations.* Research in the Sociology of Organizations 52. Bingley: Emerald Group Publishing.
Thévenot, L., Moody, M. & Lafaye, C. (2000) ”Forms of valuing nature: arguments and modes of justification in French and American environmental disputes”. I M. Lamont & L. Thévenot (red.) *Rethinking Comparative Cultural Sociology. Reportoires of Evaluation in France and the United States.* Cambridge: Cambridge University Press.
Weber, M. (1922/1983), *Ekonomi och samhälle: Förståelsesociologins grunder.* Lund: Argos.
Zilber, T. (2007) ”Stories and discursive dynamics of institutional entrepreneurship: the case of the Israeli high-tech after the bubble”, *Organization Studies* 28(7):1035–1054.
Zilber, T. (2009) ”Institutional maintenance as narrative acts”. I T. Lawrence, R. Suddaby & B. Leca (red.) *Institutional Work: Actors and Agency in Institutional Studies of Organizations.* Cambridge: Cambridge University Press.

IV

STRATEGIER OCH PRAKTIKER FÖR JÄMLIKHET

KAPITEL 11

Mångfaldsarbetets förändringspotential

Insikter från sex engagerade företag

Charlotte Holgersson & Laurence Romani

Inledning

Allt fler företag i Sverige försöker öka mångfalden bland sina anställda utifrån en övertygelse om att grupper bestående av olika personer är mer kreativa och innovativa och utifrån värderingar som är baserade på allas lika värde. Till exempel skriver en detaljhandelskoncern på sin hemsida: ”Mångfald är nödvändigt för att vi ska kunna skapa inkluderande och innovativa företag. Mångfald och integration är en av de viktigaste samhälls- och hållbarhetsfrågorna just nu.” Detta kapitel handlar om det mångfaldsarbete som bedrivs i svenska företag och förändringspotentialen i detta arbete.

Även om svenskt arbetsliv i olika mätningar framstår som mer jämlikt och jämställt än i många andra länder pekar forskning på att det förekommer strukturell diskriminering utifrån en rad olika dimensioner (t.ex. SOU 2004:43, SOU 2006:60, SOU 2017:92). Det är tydligt att organisationer i samhällets alla sektorer präglas av olika typer av det Joan Acker (2006) kallar ”ojämlikhetsregimer”, det vill säga strukturer och kulturer som återskapar ojämlika villkor utifrån maktdimensioner såsom kön, klass och etnicitet (för en mer utförlig genomgång av begreppet, se Boréus, Neergaard & Sohl, kapitel 1). Som Acker påpekar är ojämlikhet inbyggd i organisationer via den hierarkiska ordningen, där chefer har högre lön och mer makt och inflytande än exempelvis assistenter till chefer eller arbetare inom produktionen. Dessutom är

själva idén om arbete utformad utifrån ett ideal där arbetaren är flexibel och tillgänglig utan några andra åtaganden i livet, ett ideal som främst gynnat män (Acker 1990). Ojämlikhetsregimer utvecklas även i organisationer som har som explicit mål att motverka ojämlikhet. Därmed kan organisationer ses som en arena där ojämlika maktrelationer i samhället upprätthålls.

Sociala rörelser har fört upp frågor om ojämlikhet på den politiska agendan, och i Sverige liksom i andra demokratiska länder finns det en politisk vilja att motverka ojämlikhet och sträva efter att individers mänskliga rättigheter respekteras. Denna vilja finns också i arbetslivet, på organisationsnivå, och kommer bland annat till uttryck i det förändringsarbete som äger rum under rubriken ”mångfaldsarbete”. Detta förändringsarbete sker emellertid under de villkor som råder, vilka i sig är ojämlika.

För att förstå vilken potential mångfaldsarbetet har att förändra är det viktigt att beskriva de praktiker som ingår i förändringsarbetet och synliggöra på vilka sätt förändringsarbetet dels återskapar, dels utmanar ojämlikhetsregimer. I det följande kommer vi att diskutera mångfaldsarbetets potential att förändra ojämlikhetsregimer i organisationer utifrån forskning om mångfaldsarbete och en studie av sex företag i Sverige som bedriver ett engagerat mångfaldsarbete.

Från jämställdhetsarbete till mångfaldsarbete

Med ”jämlikhet” menas ”rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet med mera” (SCB 2018, 2), medan ”jämställdhet” syftar specifikt på rättvisa förhållanden mellan könen. Jämlikhet och jämställdhet är politiska mål och som ett led i att nå dessa mål har lagar mot diskriminering stiftats. I Sverige stiftades den första lagen om jämställdhet i arbetslivet 1978, och 1994 kom lagen mot etnisk diskriminering. Sedan 2009 har Sverige en sammanhållen diskrimineringslag (SFS 2008:567) vars ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, i skolan samt på universitet och högskolor (om

diskrimineringslagen, se även Eriksson-Zetterquist, kapitel 10). Lagen omfattar sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning samt ålder. Lagen innebär inte bara förbud mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier utifrån de sju diskrimineringsgrunderna utan har också proaktiva inslag: arbetsgivare med minst 25 anställda ska genomföra aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering i arbetslivet utifrån diskrimineringsgrunderna.

På andra sidan Atlanten, i USA, antogs en lag om lika möjligheter (*equal opportunities*) 1964 som en del av Civil Rights Act för att säkerställa lika möjligheter till anställning oavsett ras, hudfärg, kön, religion och nationalitet. Denna lag kompletterades med krav om att organisationer som deltar i federala upphandlingar ska upprätta planer som beskriver hur de ämnar öka minoriteters och kvinnors deltagande på arbetsplatsen, så kallade *affirmative action plans* (Holvino & Kamp 2009).

Lagstiftningen har påverkat det förändringsarbete som bedrivs av arbetsgivare och arbetstagare. I USA lanserade näringslivet *diversity management* som en reaktion mot lagstiftningen, som uppfattades vara alltför inriktad på att kompensera minoritetsgrupper och kvinnor för historiska oförrätter. *Diversity management* ska fokusera på att ta vara på skillnader mellan individer och grupper istället för behandla alla som om de vore lika. Ett argument är att det leder till bättre resultat för näringslivet. Detta affärsnyttoargument (*business case*) för mångfald har kommit att bli vanligt (Litvin 2000).

I Sverige började begreppet ”mångfald” dyka upp under 1990-talet i samband med att frågor om invandring och integration hamnade på den politiska agendan. En diskurs som mer liknade den amerikanska *diversity*-diskursen blev mer framträdande mot slutet av 1990-talet. I en tidig rapport från Näringsdepartementet om mångfald i arbetslivet från år 2000 konstaterades det att Sverige var ”ett land med en heterogen befolkning sammansatt av kvinnor och män, från olika samhällsklasser, med olika etniska bakgrunder, i alla åldrar, med olika sexuell läggning, utan eller med funktionshinder”. Rapportförfattarna skrev att alla mänskliga resurser måste tas tillvara på arbetsmarknaden för att trygga den ekonomiska tillväxten och välfärden i samhället, och att

”samma möjligheter” också var en viktig rättvisefråga eftersom villkoren i arbetslivet har stor inverkan på människors livsvillkor i övrigt (Näringsdepartementet 2000). Under början av 2000-talet handlade mångfaldsarbetet i många svenska organisationer främst om integrering av första och andra generationens svenskar (Omanović 2009), men i och med den nya diskrimineringslagen har det blivit vanligare med en definition av mångfald som omfattar alla diskrimineringsgrunder som omfattas av lagen. På så sätt har mångfaldsarbete kommit att kopplas ihop med det antidiskrimineringsarbete som den svenska diskrimineringslagen påbjuder (Wahl m.fl. 2018).

Mångfaldsarbete i Sverige är inte lika institutionaliserat som *diversity management* i den nordamerikanska kontexten, men det har blivit allt vanligare (Leiva 2019). Till exempel framgick det i en undersökning 2015 bland 400 chefer i privat och offentlig sektor att 80 procent arbetade aktivt med mångfald, vilket var en ökning från 69 procent år 2013 (Proffice 2015). Idag går det till och med att tala om en internationell marknad inom mångfald, med konsulter, metoder, utbildningar, konferenser och handböcker (Holvino & Kamp 2009; Oswick & Noon 2014; Wahl m.fl. 2018).

Forskning om mångfaldsarbete

Forskningen om mångfald och mångfaldsarbete kan delas upp i två breda ansatser. Den första studerar hur en viss sammansättning av människor påverkar exempelvis innovation, kreativitet och problemlösning, i syfte att tillhandahålla bevis för att mångfald ger affärsnytta. Dessa studier har påvisat positiva resultat på flera nivåer. Özbilgin och kollegor konstaterade i en översikt (2014) av så kallade affärsnyttostudier att de positiva resultaten av mångfald kan avläsas på individnivå, exempelvis i form av ökat engagemang och större tillfredsställelse på jobbet, på gruppnivå i form av ökad kreativitet och mer effektivt beslutsfattande, och på organisationsnivå i form av bättre resultat, bättre rykte och ökat engagemang från det omgivande samhället. Samtidigt påpekade de att det finns studier som visar att mångfald också kan ha negativa konsekvenser på dessa nivåer: kommunikationsproblem, brist

på sammanhållning och konflikter. Dessa negativa resultat förklaras ofta med att det inte räcker med mångfald vad gäller sammansättningen av människor för att det ska ge positiva effekter på affärsnyttan. Det behövs också en kultur som är inkluderande. Med ”inkludering” menas vanligtvis att individer upplever att de får vara del av viktiga processer i organisationen eller att de kan bidra fullt ut och på ett effektivt sätt till organisationen (Roberson 2006).

Den andra ansatsen pekar på utmaningar i själva arbetet för att åstadkomma mångfald och inkludering. Exempelvis har forskning om mångfaldsarbete i en nordamerikansk kontext visat att mycket av detta arbete inte har varit så framgångsrikt (Kalev m.fl. 2006; Kulik & Roberson 2008), och ibland till och med har motverkat jämlikhet genom att stereotypa föreställningar om minoritetsgrupper har förstärkts och majoritetsgruppens negativa inställning till minoritetsgrupper har underblåsts (Bond & Pyle 1998; Linnehan & Konrad 1999). Denna ansats brukar gå under benämningen ”kritisk mångfaldsforskning” (*critical diversity studies*).

Enligt kritisk mångfaldsforskning handlar en av utmaningarna i mångfaldsarbetet om hur vi pratar om mångfald och hur vi formulerar problemet. Det saknas ett maktperspektiv i de två dominerande sätten att se på olikheter (Holvino & Kamp 2009), att olikheter antingen är individuella eller kopplade till sociodemografiska kategorier. Utan ett maktperspektiv framstår skillnader mellan olika sociodemografiska kategorier som resultat av essentiella skillnader i attityder, personlighet och beteende som individer som tillhör dessa grupper delar. Därmed reduceras individer till att vara medlemmar i en viss sociodemografisk kategori, såsom ”kvinna”, ”lågutbildad” eller ”migrant”, utan någon större hänsyn till individuella skillnader eller variationer inom kategorierna. Förändringsstrategier som utgår från stereotypa föreställningar om olika kategorier cementerar snarare än förändrar maktojämlikheter. Om fokus istället ligger på individuella skillnader, utan hänsyn till maktstrukturer, leder det till förändringsstrategier som syftar till att göra systemet tillgängligt för alla men inte nödvändigtvis till att problematisera eller förändra systemet i sig (Janssens & Zanoni 2014).

Kritisk mångfaldsforskning vänder sig också mot att mångfaldsarbetet ofta motiveras av att olikheter ska generera affärsnytta. Om olikheterna

dessutom ses som essentiella finns det inga incitament att förändra villkoren, och exempelvis kvinnor och minoritetsgrupper riskerar att fastna i branscher, positioner och uppgifter där anställningsvillkoren och möjligheterna till utveckling kan vara sämre (Holvino & Kamp 2009). Jakten på affärsnytta inbjuder också till en tro på att mångfald kan uppnås på samma sätt som andra affärsmål, med hjälp av en mer eller mindre standardiserad uppsättning metoder (se t.ex. Ashcraft 2009; Kelly & Dobbin 1998; Lorbiecki & Jack 2000; Zanoni & Janssens 2004).

Kunskap utvecklad i samarbete

Detta kapitel handlar om mångfaldsarbetets potential att förändra ojämlikhetsregimer i organisationer. Vi utgår från empiriskt material från sex svenska företag som anser att mångfald är en strategiskt viktig fråga för verksamheten: ett medelstort logistikföretag, ett stort it-företag, ett medelstort it-företag, ett stort finansföretag, ett medelstort kemiföretag, en stor detaljhandelskoncern och en stor handelskoncern. Vi vill dels ge en bild av hur mångfaldsarbete kan se ut i svenskt näringsliv idag, dels förmedla insikter om vad som kan främja arbetet för förändring och vad som kan försvåra det.

I de följande avsnitten kommer vi först att introducera utgångspunkterna för vår studie och därefter de studerade företagen och deras mångfaldsarbete. Vi presenterar företagens olika sätt att definiera mångfald, deras mångfaldsstrategier och motiv samt de vanligaste metoderna som används. Med utgångspunkt från kritisk mångfaldsforskning kommenterar vi löpande på vilka sätt detta förändringsarbete kan bidra till att återskapa och motverka ojämlikheter. Vi är dock inte ute efter att utvärdera de studerade företagens mångfaldsarbete, utan tar deras arbete som en utgångspunkt för en mer allmän diskussion om vad som kan främja respektive motverka förändring. I en slutdiskussion lyfter vi fram tre aspekter som påverkar mångfaldsarbetets förändringspotential: vilja till förändring, kunskap om ojämlikhet och förändringsarbete.

Våra utgångspunkter

Vår diskussion bygger på empiriskt material som samlats in inom ramen för ett forskningsprojekt som finansierades av Ragnar Söderbergs Stiftelse och som involverade fem forskare och ett tiotal organisationer, främst företag, i Sverige och Danmark. Materialet samlades in genom dokumentanalyser, intervjuer och deltagande observationer. Organisationerna är myndigheter i Sverige och Danmark samt företag i branscher såsom it, logistik, kemi, utbildning och bank och finans. Det organisationerna har gemensamt är en stark ambition att aktivt arbeta för mångfald och inkludering. Det innebär inte att de nödvändigtvis präglas av jämlikhet, har lång erfarenhet av mångfaldsarbete eller har en välutvecklad mångfaldsstrategi. Däremot går deras ambition bortom att bara ha några väl valda ord om mångfald på hemsidan. Eftersom vår diskussion i detta kapitel fokuserar på svenskt näringsliv har vi valt att utgå från de företag i studien som är baserade i Sverige.

Vårt förhållningssätt som forskare hämtar inspiration från Meyersons och Scullys (1995) begrepp *tempered radicals*, på svenska ”lagomrebeller” (Callerstig 2011). Lagomrebeller vill förändra systemet på dess egna villkor och arbetar inom en organisationsstruktur som de samtidigt ifrågasätter och försöker förändra på en grundläggande nivå. För oss som forskare har det inneburit att vi ingick i samarbeten med organisationer och att vi eftersträvade en dialog och gemensamt lärande. Vi har agerat som empatiska samtalspartner när vi tillsammans har undersökt de svårigheter som våra kontaktpersoner upplever. I dessa samtal har vi ställt förtydligande frågor och på ett vänligt sätt även kunnat ställa utmanande frågor som därigenom potentiellt öppnat för nya riktningar i förändringsarbetet (jfr King & Learmonth 2015; Wickert & Schaefer 2015).

I analysen av vårt material har vi utgått från kritiska mångfaldsstudier. Vi vill ta vara på insikter från den kritiska mångfaldsforskningen för att hitta nya infallsvinklar på mångfaldsarbete och därigenom bidra till kunskap om hur organisationer kan verka för ökad jämlikhet inom en kontext som i sig är ojämlik (jfr Janssens & Zanoni 2014).

Definitioner av mångfald

Företagen i vårt material definierar mångfald på olika sätt men genomgående är definitionerna breda. Detaljhandelskoncernen definierar mångfald utifrån identitetsgrupper som återfinns bland deras anställda samt mindre tydliga dimensioner såsom lärstil och förmågor. Finansföretaget definierar mångfald utifrån lagstiftningens diskrimineringsgrunder, medan kemiföretaget väljer att inte definiera vad som menas med mångfald eftersom de inte vill riskera att stereotypisera någon.

En bred definition som omfattar alla typer av individuella skillnader kan framstå som tilltalande. Breda definitioner kan få alla i organisationen att känna sig inkluderade eftersom varje medarbetare identifieras som annorlunda och organisationen framstår som en plats där skillnader och kompetenser värderas. Det kan minska motståndet mot mångfaldsarbete hos dominerande grupper i en organisation (Janssens & Zanoni 2014). Men det kan också lätt leda till att kulturella skillnader, kognitiva skillnader och skillnader i makt behandlas som om de vore samma sak, vilket osynliggör ojämlika maktstrukturer. Det kan också ge intrycket att diskriminering handlar om individuella fördomar snarare än om strukturell förfördelning (Holvino & Kamp 2009). Därmed minskar mångfaldsarbetets förändringspotential, eftersom det inte blir tydligt för medarbetare och chefer på vilket sätt organisationens rådande strukturer och kulturer är problematiska.

Det är också vanligt att de breda definitionerna förmedlar en syn på mångfald som ett gruppfenomen utifrån vissa utvalda dimensioner kring vilka ojämlikheter historiskt har formats, såsom kön, etnicitet och sexuell läggning. Flera av de företag vi studerade kopplar sin definition av mångfald till de diskrimineringsgrunder som identifieras i lagstiftningen, vilket tycks hjälpa dem att se bristen på mångfald inte bara som ett resultat av individuella skillnader utan som något mer strukturellt. Den nära kopplingen till diskrimineringsgrunderna kan dock vara begränsande med tanke på att det finns dimensioner som inte omfattas av lagstiftningen, exempelvis klass. Samtidigt visar forskning att en bred definition av mångfald kan göra det möjligt för organisationer att lägga till ytterligare dimensioner, såsom just klass (Leiva 2019). Vidare finns det en risk för att en syn på mångfald som ett gruppfenomen gör

att anställda som tillhör historiskt underordnade grupper reduceras till sin grupptillhörighet och fråntas sin subjektivitet och sitt agentskap (Zanoni & Janssens 2004).

Holvino och Kamp (2009) lyfter fram att ett fokus på individuella skillnader leder till strategier för att säkerställa att alla har samma tillträde till positioner, exempelvis individuell kompetensutveckling genom utbildning och mentorskap, medan ett fokus på gruppbaserade skillnader leder till ett diskriminerings- och rättviseperspektiv där målet är att bli av med strukturella ojämlikheter som drabbar historiskt förfördelade grupper, exempelvis genom att göra särskilda rekryteringssatsningar och skapa allianser mellan olika historiskt förfördelade grupper för att öka deras representation och ge dem mer makt.

Av de sex företag som vi studerar i detta kapitel är det visserligen flera som erbjuder utbildningar samt trainee- och mentorprogram för underrepresenterade grupper såsom kvinnor och personer med utländsk bakgrund, men flera satsar också på att utbilda chefer och anställda om omedvetna fördomar och diskriminering exempelvis i samband med rekryteringar. Det tycks alltså som om de ser skillnader som såväl individuella som gruppbaserade.

En väg ur dilemmat med individuella kontra gruppbaserade skillnader skulle kunna vara att betrakta skillnader som sociala konstruktioner, det vill säga som något som vi skapar gemensamt, som har en flytande innebörd och som varierar beroende på kontext. Detta förhållningssätt inbjuder till frågor om varför skillnader förstås på ett visst sätt i en viss kontext och vad det får för konsekvenser för skapandet och upprätthållandet av ojämlikheter (Holvino & Kamp 2009; Schwabenland & Tomlinson 2015). Men eftersom dessa frågor kan vara svåra att besvara och det finns en förkärlek för snabba lösningar i arbetslivet framstår inte förhållningssättet alltid som så attraktivt för chefer (Noon 2007).

Företagens mångfald och strategier

Ett vanligt sätt att identifiera var det föreligger problem med mångfald och att följa upp sitt förändringsarbete är att kartlägga exempelvis olika könsfördelningar. Det kan dock vara en utmaning att kartlägga en organisations mångfald eftersom det dels är svårt att definiera mångfald, dels

finns lagstiftning som begränsar möjligheten att kartlägga anställdas sexuella läggning, etnicitet och andra diskrimineringsgrunder. Kartläggningar utifrån kön är emellertid vanligt förekommande. I vårt material kan vi konstatera att kemiföretaget, finansföretaget, detaljhandelsföretaget och handelskoncernen har en jämn könsfördelning bland sina anställda, medan de båda it-företagen är mansdominerade. Dessa fördelningar överensstämmer med hur det allmänt ser ut i deras respektive branscher. Samtidigt präglas alla företag av en vertikal könssegregering, det vill säga att kvinnor och män återfinns på olika funktioner och i olika roller. På högre chefspositioner har dock alla företag utom kemiföretaget och it-företagen en så kallad balanserad könsfördelning som ligger inom spannet 40–60 procent för vardera kön.

Vi har inte lika mycket information vad gäller andra diskrimineringsgrunder. Personuppgiftslagen (PUL) tillåter inte att uppgifter som indikerar ”ras”, etnisk bakgrund eller religiös övertygelse samlas in utan medarbetares samtycke. Dessutom finns ingen entydig definition av ”etnicitet” (jfr resonemangen om möjligheterna att lönekartlägga för att motverka ojämlikhet i Boréus m.fl., kapitel 9). I Sverige ses etnicitet vanligtvis som ett samlingsbegrepp för synliga drag såsom hudfärg eller synliga religiösa symboler, samtidigt som det också kan syfta på aspekter såsom födelseort, nationalitet samt kultur- och språkfärdigheter. En del svenska organisationer kartlägger sin etniska sammansättning genom att anlita Statistiska Centralbyrån (SCB), som kan tillhandahålla information om andelen anställda som är inrikes eller utrikes födda. Andra sätt att kartlägga etnicitet är att kategorisera och räkna förekomsten av olika typer av namn, eller så får chefer uppskatta variationen i etnisk tillhörighet bland medarbetarna (Wahl m.fl. 2018). Några av de företag vi har studerat har kartlagt andelen utrikes- och inrikesfödda, andra har tittat på de anställdas namn för att uppskatta den etniska sammansättningen. Vi ser dock att samtliga företag har etniskt homogena ledningsgrupper och högre chefsled men att det endast är det stora it-bolaget, kemiföretaget och detaljhandelskoncernen som har etnisk mångfald bland sina anställda.

Samtliga sex företag har någon form av dokument som förtydligar företagets förhållningssätt till mångfald. Som Wahl m.fl. (2018) konstaterar liknar mångfaldsarbete andra former av organisatoriskt för-

ändringsarbete, och i detta arbete ingår det att formulera långsiktiga och kortsiktiga mål samt att identifiera, implementera, följa upp och utvärdera åtgärder som ska hjälpa organisationen att nå målen. Ibland sammanfattar organisationer sina övergripande målsättningar, ansatser och tillvägagångssätt i ett policydokument som får utgöra ett ramverk för arbetet. Policyn kan vara separat eller integreras i andra regelverk såsom personalpolicyn eller arbetsmiljöpolicyn, och även i företagets mål-, visions- och värdegrundsdokument. I de studerade företagens policydokument om mångfald finns det tydliga referenser till diskrimineringslagen och formuleringar om att företaget motsätter sig alla former av diskriminering och trakasserier utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

På logistikföretaget har mångfald inte funnits på den strategiska agendan så länge, medan de andra företagen har arbetat längre med mångfald. Särskilt jämställdhet har varit i fokus i många år på båda it-företagen, på finansföretaget, i detaljhandelskoncernen och i handelskoncernen. På några av företagen är mångfald en tydlig del av strategin och har kopplats till företagets värdegrundsarbete, det vill säga företagets aktiva arbete med att utveckla företagskulturen och fastställa vilka värderingar de vill ska prägla denna kultur. Det verkar underlätta för chefer och medarbetare att förstå varför mångfald är viktigt för verksamheten och hjälpa dem motivera olika initiativ och handlingar om mångfald har kopplats till ett aktivt värdegrundsarbete. Till exempel berättade en chef i logistikföretaget att hen hade anställt en person som inte talade så bra svenska, men väl engelska, till sin enhet och motiverade detta med att företaget värderade mångfald och att ett av de tre ledorden för företagets värderingar var ”mod”. Chefen tyckte det var modigt att våga anställa någon som uppfattades som annorlunda. Det visade sig att det inte hade varit något problem på arbetsplatsen att medarbetaren inte talade perfekt svenska, och många kunder talade lika gärna, eller till och med hellre, engelska. På det medelstora it-företaget var jämlikhet och mångfald tydliga delar av strategin, de bedrev ett omfattande värdegrundsarbete och hade en jämlikhetsklausul inskriven i sina kontrakt med kunder, och det hade underlättat för chefer att ingripa när deras medarbetare hade blivit utsatta för diskriminering i kontakt med kunder.

Det visar sig också vara betydelsefullt att ägarna, styrelsen och högsta ledningen är tydligt engagerade och drivande i värderings- och mångfaldsarbetet. På logistikföretaget talar chefer och personer inom HR (*human resources*) om hur betydelsefullt det är med både det stöd som ägarna ger och de krav som de ställer på företaget vad gäller mångfaldsarbetet. Detta känns igen från forskning om förändringsarbete generellt och mångfaldsarbete mer specifikt: ledningen har den formella makten att genomdriva förändring och en symbolisk makt som skänker förändringsarbetet trovärdighet och legitimitet (Wahl m.fl. 2018). Deras stöd är inte minst viktigt i värdegrunds- och mångfaldsarbetet. Flera av de studerade företagen har tydliggjort att det är cheferna som ska driva mångfaldsarbetet och att deras insatser utvärderas, vilket är en tydlig signal om att mångfald är strategiskt viktigt. På de företag där betydelsen av mångfald inte kommuniceras lika tydligt är inte heller cheferna lika benägna att prioritera frågorna.

Olika motiv till mångfaldsarbete

Motiveringarna till varför mångfald är en viktig strategisk fråga varierar bland de studerade företagen. De skriver i sina dokument att mångfald är viktigt för att vara en attraktiv arbetsgivare, att attrahera och ta tillvara en bredare kompetens, vara mer innovativa, att förstå kunder bättre och att ta ett samhällsansvar. Flera skriver att mångfald är rätt både för att det handlar om mänskliga rättigheter och för att det är bra för affärerna. Dessa argument känner vi igen från andra organisationer. Forskning visar att kompetensargumentet utgår från idén om att organisationen kan tillgodogöra sig nya kompetenser, perspektiv och erfarenheter om den rekryterar och utvecklar människor som skiljer sig från dem som redan finns i organisationen (Wahl m.fl. 2018). Detta argument är ofta kopplat till tanken om att organisationen ska avspegla sina kunder eller andra viktiga intressenter, både för att kunna leverera produkter och tjänster som är relevanta och av god kvalitet och för att framstå som trovärdiga och legitima inför exempelvis potentiella medarbetare, media och allmänheten. Kompetensargumentet länkas inte sällan samman med tankar om att heterogena grupper är mer innovativa och att ökad mångfald också ökar organisationens innovationsförmåga (ibid.).

Flera av de företag vi studerat för också fram tanken att mångfald är viktigt för att alla ska trivas och få vara sig själva på jobbet. Det kan kopplas till de senaste årens ökade fokus på inkludering. Det har vuxit fram ett resonemang om att mångfald främst handlar om representation och fördelningar och att en heterogen grupp inte per automatik fungerar bra och är kreativ, utan det krävs dessutom en inkluderande kultur (Oswick & Noon 2014). Det talas idag alltmer om mångfaldsarbete i termer av ”mångfald och inkludering” (*diversity and inclusion*, ofta förkortat ”D&I”).

Kompetensargumentet kopplas i flera av företagen vi studerat till ett affärsnyttoargument, det vill säga att mångfald är bra för affärerna. De flesta söker emellertid överbrygga spänningen mellan affärsnyttoargumentet och rättviseargumentet genom att exempelvis se mångfald som en del av hållbarhet eller centralt för företagets värderingar. Som en effekt av ökad kritisk granskning och krav på ökad transparens har det blivit allt vanligare att privata företag på olika sätt i sina policydokument tar upp FN:s mänskliga rättigheter och de globala hållbarhetsmålen (Wahl m.fl. 2018).

Inget av de studerade företagen uttrycker tydligt att mångfaldsarbetet handlar om att omfördela makt, till exempel att syftet med mångfaldsarbetet skulle vara att öka kvinnors och minoritetsgruppers inflytande över hur verksamheten utformas och vilka beslut som fattas. Sådana motiveringar är mer legitima och därför också vanligare inom kommunal och statlig verksamhet, som förväntas sträva mot det jämställdhetspolitiska målet att alla oavsett kön ska ha samma makt att utforma samhället och sina egna liv (Wahl m.fl. 2018).

Metoder i mångfaldsarbete

De organisationer vi har studerat använder flera metoder i sitt mångfaldsarbete. I det följande tar vi upp dem som är vanligast i vårt material: rekrytering och befordran, mentorprogram, nätverk och arbetsgrupper samt utbildning.

Rekrytering och befordran

Flera av de studerade organisationerna har gjort en översyn av sina rekryterings- och befordringsförfaranden. Logistikföretaget har helt sett över sitt rekryteringsförfarande och granskat hur kompetens identifieras och värderas, på det stora it-företaget finns det numera krav på att det ska finnas minst en slutkandidat av vardera kön och på det medelstora it-företaget kallas alla kvinnliga kandidater till intervju på de positioner där det generellt sett är få kvinnliga sökande. Att formalisera rekryterings- och befordransprocesser och skapa tydligare kriterier för urval och befordran, utvärderingar och lönesättning är vanliga åtgärder inom mångfaldsarbete. Det ses som ett sätt att minska påverkan av den dominerande gruppens godtycke och fördomar på olika beslut och därmed minska risken för diskriminering. Forskning pekar emellertid på att en formalisering av HR-praktiker inte helt eliminerar beslutsfattarnas godtycke eller nödvändigtvis förändrar hur HR-systemen värderar kompetenser och förmågor. Därför finns det en överhängande risk att de kompetenser och förmågor som den dominerande gruppen anses besitta fortsätter att premieras av systemen (Janssens & Zanoni 2014).

Några av de studerade företagen har riktade satsningar för att attrahera kandidater från underrepresenterade grupper. Via samarbeten med myndigheter och ideella organisationer deltar flera av de studerade företagen i initiativ för att öka rekryteringen av migranter och långtidsarbetslösa. En utmaning här är att även om företagets rekryteringar på lägre nivåer präglas av mångfald betyder det inte att utvecklingsmöjligheterna är likvärdiga för alla. Detta var tydligt i kemiföretaget: deras rekryteringsförfarande och samarbeten ledde till att företaget hade en mångfald bland personalen på lägre nivåer, men det saknades tydliga initiativ för att förändra dessa personers utvecklingsmöjligheter och på högre nivåer rådde klart bristande etnisk mångfald. Detta kan härledas till det som postkolonial teori kallat ”andrafiering”, det vill säga att poängtera hur annorlunda en medlem av en underordnad grupp är och därigenom legitimera hens underordnade position. I vårt material finns chefer som berättar hur trevligt det är med personer med utländsk bakgrund eftersom de är så tacksamma för att de har fått ett jobb, inte är så intresserade av att göra karriär och är mer lojala med företaget

än vad svenskar är. Genom att bortse från att ”tacksamhet”, ”nöjdhet” och ”lojalitet” kan vara resultatet av en utsatt position på arbetsmarknaden går arbetsgivarna miste om att upptäcka dessa anställdas fulla potential. De kommer därför fortsatt att behandla dem som annorlunda och erbjuda dem sämre utvecklingsmöjligheter (Romani m.fl. 2019).

I några företag hade mångfaldsarbetet i sig blivit ett kriterium vid rekrytering och utvärdering för befordran. Exempelvis följde finansföretaget som en del av prestationsbedömningen upp hur väl chefer hade lyckats uppnå sina jämställdhets- och mångfaldsmål. Några av företagen försökte påverka utfallet av rekryterings- och befordringsprocesserna genom att sätta upp mål för rekryteringar, särskilt på chefsnivåer. Det är förhållandevis vanligt i större organisationer (Wahl m.fl. 2018). Kvotering, det vill säga att platser reserveras för personer ur en viss grupp utan hänsyn till kompetens, är inte tillåtet i Sverige eller EU. Däremot är det tillåtet med positiv särbehandling vad gäller kön, vilket innebär att en arbetsgivare i en rekrytering kan välja en person av underrepresenterat kön som har lika eller likartade meriter (ibid.). Beroende på hur rekryteringsmål implementeras och följs kan de bidra till förändringsarbetet. Våra intervjupersoner vid logistikföretaget vittnade om att de fördelningsmål vad gällde kön och internationell bakgrund på chefspositioner som ägarna hade satt upp var en pådrivande faktor för mångfaldsarbetet. På det stora it-företaget fanns ett mål för andelen kvinnor på chefsbefattningar, men ledningen prioriterade inte att sträva efter att det skulle uppnås och det gjorde därmed inte heller av chefer på lägre nivåer såvida de inte själva ansåg att målet var viktigt.

Mentorprogram

I Sverige har mentorprogram varit ett populärt inslag i företagens jämställdhetsarbete (SOU 2014:80), och idag finns det även mentorprogram för personer med utländsk bakgrund. Flera av företagen i vår studie skickade medarbetare som mentorer till den typen av mentorprogram. Tanken bakom formaliserade mentorsrelationer är att eftersom relationer med överordnade är avgörande för karriären ska personer ur underrepresenterade grupper få tillgång till ett utvidgat nätverk (Wahl m.fl. 2018).

Mentorprogram kan vara organiserade på olika sätt, kan vara externa eller interna och kan innehålla olika mycket utbildning. Vilken sorts kunskap som förmedlas kan också variera (Wahl m.fl. 2018; Benschop m.fl. 2015). Metoden har fått kritik eftersom den lätt sänder budskapet att det är adepten som ska lära av mentorn hur hen ska gå tillväga för att göra karriär. Det kan visserligen vara till hjälp för adepten på individnivå, men det leder inte nödvändigtvis till något lärande för mentorn eller någon förändring på organisationsnivå. Det finns emellertid mentorprogram som har visat sig ha en större förändringspotential. Dessa fokuserar på ett ömsesidigt lärande mellan mentor och adept och bygger på kunskap om ojämlika maktrelationer (Benschop m.fl. 2015).

Den typ av mentorprogram som förekommer på de företag vi studerade är sådana där en anställd får möjlighet att agera mentor för en person som nyligen kommit till Sverige. Programmen verkar ha ambitionen att ge möjlighet till ömsesidigt lärande och utgår från kunskap om ojämlikheter i samhället. Att döma av våra intervjuer kan de ha positiva effekter på individnivå: adepterna får kontakt med personer som är etablerade på arbetsmarknaden som kan agera som referenser, och mentorer vittnar om att de har lärt sig mer om andra kulturer. Potentialen för organisatorisk förändring tycks emellertid vara begränsad just på grund av att metoden främst är inriktad på individnivån.

Nätverk och arbetsgrupper

I flera av företagen vi studerat finns nätverk, exempelvis för kvinnor och hbtq-personer, vilket är en annan etablerad metod för mångfaldsarbete. Nätverk samlar ofta en underrepresenterad grupp i organisationen och utgör en arena för information, råd och stöd. De kan göra det möjligt att driva frågor som kan vara svåra för enskilda individer att driva på grund av den utsatthet det medför att tillhöra en underrepresenterad grupp (Wahl m.fl. 2018). Nätverk och arbetsgrupper kan också samla anställda som är engagerade i mångfaldsfrågor och utgöra en resurs för ledningen genom att komma med information och förslag till förändring samt agera som intressenter och driva på frågorna gentemot ledningen (ibid.). På det mellanstora it-företaget fanns det både en grupp som driver jämställdhets- och mångfaldsfrågor på företaget i samråd

med ledningen och ett löst sammanhållet nätverk som samlar anställda som vill lära sig mer om jämställdhet och mångfald.

Nätverk som metod har fått kritik för att det är ett enkelt sätt för ledningen att praktisera läpparnas bekännelse samtidigt som det kan leda till ökad isolering av icke-dominerande grupper. Nätverkens förändringspotential är avhängig av att de har ett explicit uppdrag att verka för förändring av organisationen eftersom det då finns en möjlighet att de kommer att påtala ojämlikheter i organisationen. Samtidigt finns det en risk för att ansvaret för förändringen förskjuts från ledningen till nätverkens och arbetsgruppernas medlemmar (Benschop m.fl. 2015).

Utbildning

I princip alla företag i studien tillhandahöll utbildningar som en del av sitt mångfaldsarbete. Det är en av de vanligaste metoderna i mångfaldssammanhang, men utformningen kan variera (Wahl m.fl. 2018).

Utbildningen kan vara inriktad på att höja yrkeskompetensen hos personer från underrepresenterade grupper, exempelvis kvinnor i mansdominerade yrken, i syfte att bryta segregeringen på arbetsmarknaden. Idag är det dock vanligt att denna typ av kompetenshöjande insatser riktas till migranter för att hjälpa dem att komma in på arbetsmarknaden (ibid.). Till exempel arrangerar detaljhandelskoncernen vi studerat ett ledarutvecklingsprogram som syftar till att identifiera och utveckla potentiella ledare med utländsk bakgrund. Eftersom denna typ av ledarutvecklingsprogram vanligtvis har ett individfokus blir förändringspotentialen på organisationsnivå begränsad.

Vanligast är emellertid utbildningar som syftar till att sprida medvetenhet och kunskap om mångfaldsfrågan (Benschop m.fl. 2015). Formatet kan vara allt från traditionella föreläsningar som ska skapa medvetenhet om problemen med brist på mångfald och mervärdet av mångfald till mer interaktiva utbildningar som går ut på att öka kunskap om mångfald och innehåller kommunikationsövningar, gruppdiskussioner och rollspel om skillnader (ibid.). På de studerade företagen förekommer både utbildningar som alla anställda måste genomgå och särskilda satsningar, ibland riktade till chefer, eller som inslag i befintliga utbildningar såsom ledarskapsutbildningar. Logistikföretaget genomförde en

omfattande satsning med en skräddarsydd utbildning i workshopformat om mångfald och inkludering som alla anställda genomgick och som leddes av cheferna.

Mångfaldsutbildningar kan förmedla olika typer av budskap. Anand och Winters (2008) har identifierat tre ansatser: ”diskriminering och rättvisa”, som fokuserar på antalsmässiga fördelningar och lagstiftning och bidrar till assimilering och konformism; ”tillgänglighet och legitimitet”, som främjar acceptans och hyllar skillnader ur ett affärsnyttoperspektiv; och ”lärande och integrering”, som synliggör olika perspektiv och fokuserar på lärande och personlig utveckling. Anand och Winters pekar på att forskningen har kritiserat både ”diskriminering och rättvisa”-perspektivet och ”tillgänglighet och legitimitet”-perspektivet för att de underlåter att synliggöra och problematisera makt och förmedlar en harmonisk syn på skillnader. ”Lärande och integration”-perspektivet, däremot, för fram att det är maktrelationer som måste förändras för att allas perspektiv ska bli lika legitima och för att organisationen ska förändras. Utbildningarna på flera av de studerade företagen innehåller inslag som rör makt, men det är ”tillgänglighet och legitimitet”-perspektivet som dominerar (ibid.).

Ett populärt tema i näringslivet i stort och inom de studerade företagen är utbildningar i *unconscious bias*, det som på svenska brukar kallas ”omedvetna fördomar”. Dessa utbildningar syftar till att synliggöra bakomliggande orsaker till omedvetna fördomar och vilka konsekvenser fördomarna får. Enligt Wahl m.fl. (2018) kan utbildningarna utmana föreställningen att enskilda individer är objektiva och neutrala och därigenom synliggöra hur individuella attityder och beteenden kan kopplas till maktstrukturer i organisationer och samhället. Samtidigt räcker det inte att ha insikter om sina fördomar för att ens beteende ska förändras, och insikterna leder inte heller automatiskt till att organisatoriska praktiker förändras (Kalev m.fl. 2006; Noon 2018). Flera av intervjupersonerna som hade ansvar för att driva mångfaldsarbetet i de studerade företagen var tydliga med att utbildningar om omedvetna fördomar inte var tillräckliga för att förändra beteenden. Däremot såg de utbildningarna som en av flera byggstenar; andra byggstenar kunde vara att se över rekryteringsrutiner och upprätta checklistor som hjälper chefer att inte falla tillbaka i gamla beteendemönster.

Mångfaldsarbetets förändringspotential: vilja, kunskap om ojämlikhet och förändringsarbete

Vi vill i detta avslutande avsnitt lyfta fram tre aspekter av mångfaldsarbetet som påverkar arbetets potential att få till stånd verkliga förändringar: viljan att skapa mångfald och motarbeta ojämlikheter, kunskap om ojämlikhet och kunskap om förändringsarbete.

En uttalad vilja att skapa mångfald och motarbeta ojämlikheter bidrog i våra studerade företag till att chefer och medarbetare agerade annorlunda i olika sammanhang. Det medelstora it-företaget kommunicerade mycket tydligt sin vilja att komma tillrätta med sin skeva könsfördelning, både i skrift och bild samt i chefers uttalanden. Det gjorde visserligen att kvinnor i organisationen kunde känna press på grund av den ökade uppmärksamheten, men det var en stark signal om att kvinnors kompetens var efterfrågad och att de var uppskattade som medarbetare. Argument för mångfald som handlar om att ta tillvara kompetens riskerar att föra med sig en essentialistisk och utilitaristisk syn på identiteter. Sådana argument är dock viktiga eftersom anställda som anses besitta värdefull kompetens har en mer fördelaktig maktposition. Janssens och Zanoni (2014) visar att när etniska minoriteter kopplas ihop med värdefull kompetens motverkar det föreställningar om att medlemmar av etniska minoriteter generellt har lägre kompetens. På det medelstora it-bolaget vi studerade innebar den uttalade viljan att manliga chefer ansträngde sig mer för att stödja kvinnor i karriären. Den innebar också att kvinnor kände sig bemäktigade att påtala ojämställda förhållanden och att både kvinnor och män engagerade sig i företagets förändringsarbete. Den uttalade viljan kan därmed sägas ha öppnat för ett synliggörande och ifrågasättande av normer och bidragit till att skapa ett utrymme för ömsesidigt lärande mellan majoritets- och minoritetsgrupper i organisationen (jfr Janssens & Zanoni 2014; Holgersson & Romani 2020).

Mångfaldsarbetets förändringspotential påverkas också av nyckelpersoners kunskap om ojämlikheter och deras konsekvenser. Även om våra intervjupersoner tyckte att mångfald var viktigt på ett principiellt plan var det inte alltid de kunde förklara på vilket sätt ojämlikhet var ett problem för själva verksamheten. Vidare kunde kunskapen om

ojämlikhet vara ojämnt fördelad bland medarbetare och cheferna. På det medelstora it-företaget var kunskapsnivån hög bland cheferna, vilket gjorde att de till exempel var mer uppmärksamma på hur de bedömde kvinnor och män i rekryterings- och befordranssammanhang. På det stora it-företaget fanns det personer på höga nivåer inom HR som hade goda kunskaper om ojämlikheter, medan personer inom HR på lägre nivåer inte var lika kunniga. Att dessa personer inte riktigt förstod problematiken medförde att de inte kunde stödja chefer i att exempelvis rekrytera för ökad mångfald eller införa inkluderande arbetssätt, och deras frustration och dåliga samvete kring mångfaldsfrågorna försvårade arbetet (jfr Schwabenland & Tomlinson 2015).

Den tredje aspekten, kunskap om förändringsarbete, inbegriper kunskap om förändringsstrategier och metoder. Att förstå problemen med ojämlikhet innebär inte per automatik att veta vad som kan göras, i vilken ordning det ska göras eller vilka metoder som finns att tillgå. I kemiföretaget fanns ett stort engagemang för mångfaldsfrågor, men det saknades kunskap om förändringsarbete. Det resulterade i att de fokuserade på att rekrytera kvalificerad utlandsfödd personal, men inte var uppmärksamma på att dessa personer rekryterades till positioner som inte erbjöd någon möjlighet till karriärutveckling. På så sätt bidrog mångfaldsarbetet till att upprätthålla en ojämlikhetsregim där ledningspositioner och positioner med karriärmöjligheter befolkades av infödda svenskar och i princip alla utrikes födda medarbetare fanns på lägre nivåer och saknade karriärmöjligheter. Det blottar en avsaknad av maktperspektiv i förändringsarbetet (Benschop m.fl. 2015; Wahl m.fl. 2018), en medvetenhet om att det finns strukturella maktojämlikheter i samhället och i organisationer och att dessa maktojämlikheter inte är naturliga utan något vi tillsammans skapar. Förändringsarbetets potential att motverka ojämlikhet och främja jämlikhet uteblir eller äventyras om det bygger på en syn på skillnader som reducerar individer till fasta kategorier, och om organisationspraktiker och människor antas kunna vara neutrala och objektiva.

I flera av de andra studerade företagen fanns en medvetenhet om att det inte räcker med att fokusera på fördelningar, utan att kulturen måste förändras, bland annat behöver normer vidgas så att fler kan passa in utan att behöva anpassa sig. Dock ser vi att det finns en ten-

dens att förändringsarbetet blir alltmer individfokuserat (SOU 2014:80). Ett tydligt uttryck för det är den stora vurmen för utbildningar om omedvetna fördomar. Individen är en viktig komponent i förändringsarbetet, men förändringsarbete som riktar in sig på individnivån vilar på en överdriven tilltro till individens handlingsförmåga och bortser delvis eller helt från att vårt handlande påverkas av det strukturella sammanhang vi befinner oss i. Det lägger också ett för stort ansvar på enskilda personer att både åstadkomma förändringar och ta ansvar för misslyckanden i förändringsarbetet. Noon (2018) hävdar dock att ett fokus på individen paradoxalt nog skulle kunna leda till att individer stimuleras att djupare granska de strukturer och kulturer som upprätthåller fördomarna och uppnår en större förståelse för hur maktrelationer skapas och upprätthålls.

Kunskap om förändringsarbete handlar också om att inse att det inte finns en viss metod som är bäst eller räcker med ett enda initiativ. Ojämlikhet är ett komplext problem och förändring kräver ett kontinuerligt arbete som innefattar många metoder. Det är intressant att notera att organisationer som anser sig vara framgångsrika i sitt förändringsarbete utmärks av att de använder många metoder samtidigt, och om en satsning misslyckas avskriver de inte frågan utan tar istället lärdom inför nästa steg (SOU 1994:3). De företag som vi studerat som har mångfald som en del av sin strategi och värdegrund har goda förutsättningar att få till stånd förändringar, då det borgar för att de inte ger upp i första taget.

Vi har konstaterat att insikter från den kritiska mångfaldsforskningen inte är tillräckliga för att åstadkomma förändring, men de är viktiga för att kunna utforma ett mångfaldsarbete med förändringspotential. De gör det också möjligt att som chef kritiskt reflektera över sin egen praktik i syfte att kontinuerligt utveckla sitt förändringsarbete. Samarbetet mellan praktiken och den kritiska mångfaldsforskningen är också avgörande för att generera kunskap om förändringsarbete. Vi vill därför bjuda in både praktiker och forskare till att fortsätta bidra med kritiska perspektiv på mångfaldsarbete för att på så sätt hitta vägar till att utmana och förändra ojämlikhetsregimer i samhället och i organisationer.

Slutsatser

I detta kapitel har vi diskuterat mångfaldsarbetets potential att förändra organisationers ojämlikhetsregimer utifrån en studie av sex svenska företag med ett ambitiöst mångfaldsarbete. Med hjälp av tidigare forskning om mångfaldsarbete har vi lyft fram och diskuterat på vilket sätt dessa företag har definierat och kartlagt mångfald i sin organisation, hur de har utformat sina mångfaldsstrategier och vilka metoder de har anammat.

Vår diskussion har synliggjort komplexiteten i detta förändringsarbete. Att människor delas in i olika kategorier är kopplat till etablerade ojämlikhetsregimer, varför varje del av ett förändringsarbete, från val av definitioner till strategier och metoder, behöver förstås mot bakgrund av rådande maktstrukturer. Det är på grund av denna komplexitet som förändringsaktörer trots goda avsikter kan bidra till att upprätthålla ojämlikhetsregimer. Det finns därför heller inte någon metod som alltid fungerar bäst, utan varje alternativ har sina möjligheter och begränsningar. Vi har emellertid pekat på att en vilja att skapa mångfald och motverka ojämlikheter, kunskap om ojämlikheter samt kunskap om förändringsarbete är tre aspekter som påverkar mångfaldsarbetets potential att åstadkomma ett mer jämlikt arbetsliv och samhälle.

Referenser

Acker, J. (2006) ”Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations”, *Gender & Society* 20(4):441–464.

Anand, R. & Winters, M-F. (2008) ”A retrospective view of corporate diversity training from 1964 to the present”, *Academy of Management Learning & Education* 7(3):356–372.

Ashcraft, K.L. (2009) ”Gender and diversity: Other ways to make a difference.” I M. Alvesson, T. Bridgman & H. Willmott (red.) *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. Oxford: Oxford University Press.

Benschop, Y., Holgersson, C., van den Brink, M. & Wahl, A. (2015) ”Future challenges for practices of diversity management in organizations”. I R. Bendl, I. Bleijenbergh, E. Henttonen & A.J. Mills. (red.) *The Oxford Handbook of Diversity in Organizations*. Oxford: Oxford University Press.

Bond, M.A. & Pyle, J.L. (1998) ”Diversity dilemmas at work”, *Journal of Management Inquiry* 7(3):252–269.

Callerstig, A-C. (2011) ”Utbildning för en jämställd verksamhet”. I K. Lindholm (red.) *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund: Studentlitteratur.

Holgersson, C. & Romani, L. (2020) ”Tokenism revisited: when organizational culture challenges masculine norms, the experience of token is transformed”, *European Management Review* 17(3):649–661.

Holvino, E. & Kamp, A. (2009) ”Diversity management: Are we moving in the right direction? Reflections from both sides of the North Atlantic”, *Scandinavian Journal of Management* 25(4):395–403.

Janssens, M., & Zanoni, P. (2014) ”Alternative diversity management: Organizational practices fostering ethnic equality at work”, *Scandinavian Journal of Management* 30(3):317–331

Kalev, A., Dobbin, F. & Kelly, E. (2006) ”Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies”, *American Sociological Review* 71(4):589–617.

Kelly, E. & Dobbin, F. (1998) ”How affirmative action became diversity management: Employer response to antidiscrimination law, 1961 to 1996”, *American Behavioral Scientist* 41(7):960–984.

King, D. & Learmonth, M. (2015) ”Can critical management studies ever be 'practical'? A case study in engaged scholarship”, *Human Relations* 68(3):353–375.

Kulik, C.T. & Roberson, L. (2008) ”Diversity initiative effectiveness: What organizations can (and cannot) expect from diversity recruitment, diversity training, and formal mentoring programs”. I A.P. Brief (red.) *Diversity at work*. New York: Cambridge University Press.

Leiva, A. (2019*) Three faces of diversity rhetoric: Managerialization, marketing and ambiguity.* Stockholm: Stockholms universitet.

Linnehan, F. & Konrad, A.M. (1999) ”Diluting diversity: Implications for intergroup inequality in organizations”, *Journal of Management Inquiry* 8(4):399–414.

Litvin, D.R. (2000). *Defamiliarizing Diversity: A Cultural Studies Analysis*. Avhandling. Amherst, MA: University of Massachusetts at Amherst.

Lorbiecki, A. & Jack, G. (2000) ”Critical turns in the evolution of diversity management”, *British Journal of Management* 11: S17–S31.

Meyerson, D.E. & Scully, M.A. (1995) ”Crossroads tempered radicalism and the politics of ambivalence and change”, *Organization Science* 6(5):585–600.

Noon, M. (2007) ”The fatal flaws of diversity and the business case for ethnic minorities”, *Work, Employment and Society* 21(4):773–784.

Noon, M. (2018) ”Pointless diversity training: Unconscious bias, new racism and agency”, *Work, Employment and Society* 32(1):198–209.

Näringsdepartementet (2000) *Alla lika olika – mångfald i arbetslivet*. Ds 200:69. https://www.regeringen.se/49baf8/contentassets/22438be801c84bf9a1e35dcc1e1e2057/alla-ar-lika-olika---mangfald-i-arbetslivet (hämtad 2019-01-18).

Omanović, V. (2009) ”Diversity and its management as a dialectical process: Encountering Sweden and the US”, *Scandinavian Journal of Management* 25(4):352–362.

Oswick, C. & Noon, M. (2014) ”Discourses of diversity, equality and inclusion: trenchant formulations or transient fashions?”, *British Journal of Management* 25(1):23–39.

Proffice (2015) *Mångfaldsbarometer 2015*. https://mb.cision.com/Public/969/9751695/ab9f7118f19b703a.pdf (hämtad 2019-01-18).

Roberson, Q. M. (2006) ”Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations”, *Group & Organization Management*, 31(2):212–236.

Romani, L., Holck, L. & Risberg, A. (2019) ”Benevolent discrimination: Explaining how human resources professionals can be blind to the harm of diversity initiatives”, *Organization* 26(3):371–390.
SCB/Statistiska centralbyrån (2018) *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2018*. Örebro: SCB.
Schwabenland, C. & Tomlinson, F. (2015) ”Shadows and light: Diversity management as phantasmagoria”, *Human Relations* 68(12):1913–1936.
SFS 2008:567. *Diskrimineringslagen*. Stockholm: Justitiedepartementet.
SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden. Betänkande av utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes.
SOU 2006:60. *På tröskeln till lönearbete: Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund. Rapport av utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Fritzes.
SOU 2014:80. *Ökad medvetenhet men långsam förändring: om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv*. Stockholm: Fritzes.
SOU 2017:92. *Transpersoner i Sverige. Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor. Betänkande från utredningen Stärkt ställning och bättre levnadsvillkor för transpersoner*. Stockholm: Fritzes.
Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2018) *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Tredje reviderade upplagan. Lund: Studentlitteratur.
Wickert, C. & Schaefer, S.M. (2015) ”Towards a progressive understanding of performativity in critical management studies”, *Human Relations* 68(1):107–130.
Zanoni, P. & Janssens, M. (2004) ”Deconstructing difference: The rhetoric of human resource managers’ diversity discourses”, *Organization Studies* 25(1):55–74.
Özbilgin, M., Tati, A., Ipek, G. & Sameer, M. (2014) *The Business Case for Diversity Management*. London: ACCA. https://www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/human-capital/pol-tp-tbcfdm-diversity-management.pdf (hämtad 2020-06-22).

KAPITEL 12

Infiltration som motståndstaktik

Om att Rekrytera rätt

Mia Liinason

Introduktion

Detta kapitel handlar om hur den feministiska och antirasistiska tankesmedjan och resurscentret Interfem arbetar med utbildning i kompetensbaserad och icke-diskriminerande rekrytering för organisationer och företag genom projektet Rekrytera rätt. Min analys influeras av postkoloniala och antirasistiska feministiska empiriska studier som har visat att strävan efter mångfald riskerar att reproducera snarare än försvaga ojämlikhet i organisationer (Acker 2006; Ahmed 2009; de los Reyes 2000, 2001; Knocke 1991). I syfte att bidra med kunskaper om hur organisationer kan rekrytera på ett sätt som främjar likabehandling undersöker jag vad som enligt Interfem utgör problemen i rekryteringsprocesser och hur de anser att organisationer kan rekrytera rätt.

En viktig fråga i kapitlet är det spänningsförhållande som har uppstått mellan mångfaldsarbete som en strategi för att förstärka effektiviteten och lönsamheten i företag och organisationer – som framför allt ”andra” ska bidra med – och mångfaldsarbete som ett verktyg för icke-diskriminering och likabehandling (de los Reyes 2000; se även Holgersson & Romani, kapitel 11). Uttrycket ”infiltration som motståndstaktik” belyser min ambition att utforska hur Interfem skapar ett utrymme för förhandling inom detta spänningsfält genom taktiska manövrar som underminerar, förändrar eller förskjuter den dominanta logiken (Gramsci 2007; Lugones 2003). Det är min förhoppning att

diskussionerna ska illustrera vikten av en systemisk förståelse av makt för att främja jämlikhet och icke-diskriminering, och synliggöra vilken betydelse olika typer av kollektiv organisering och mobilisering har för arbetet med ökad jämlikhet på arbetsplatser.

Jag undersöker i det följande hur Interfem strävar efter att utmana diskriminering på grund av kön och rasifiering genom att underminera reproduktionen av ojämlikhet på arbetsmarknaden. Jag lägger särskild tonvikt vid deras förståelse av likabehandling och social kompetens i rekryteringsprocesser. Eftersom genus, sexualitet, rasifiering och etnicitet är knutna till sociala identiteter som präglas av särskilda villkor (Yuval-Davis 2006) riskerar ojämlikhet att institutionaliseras i organisationer om identitetskategorier hanteras som om de vore enhetliga eller uniforma och om maktrelationer negligeras (Acker 2006; de los Reyes 2000; Liinason 2018). I kapitlet kommer jag därför att föreslå att krav på rättigheter endast är meningsfulla i en bredare kamp för social rättvisa, där rättigheter formuleras kollektivt och pluralistiskt (Butler 2015), och att beskriva motstånd, subjektivitet och agentskap som diskursivt, geografiskt och historiskt situerade (Lugones 2003; Nelson 1999). Snarare än att tilldela människor ”rena” positioner som offer eller förövare (Puar 2008) uppmärksammar en sådan kontextuellt inbäddad förståelse oförutsägbarheter och invecklade maktrelationer i politiskt förändringsarbete. Min ambition är att fördjupa befintliga förståelser av motståndspraktiker och bidra till kunskapsutvecklingen i skärningspunkten mellan å ena sidan arbetslivs- och organisationsforskning och å andra sidan det framväxande forskningsfältet motståndsstudier (Baaz m.fl. 2016).

Forskningskontext, teori och metodologi

Studier om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden i Sverige har bland annat visat att migranter från afrikanska, asiatiska och latinamerikanska länder upplever svårigheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden, att personer med arabiskklingande namn i lägre utsträckning kallas till jobbintervjuer än personer med svenskklingande namn, och att personer med svenskklingande namn har högre inkomst än personer med icke-svenskklingande namn (DO 2012b; DO

2018; Rooth 2002; se också Boréus m.fl., kapitel 9). Studier visar vidare att personer som uppfattas ha ett icke-europeiskt utseende har sämre möjligheter på arbetsmarknaden, att personer med romsk tillhörighet i hög utsträckning möter diskriminering och att afrosvenskar i hög grad upplever arbetsplatstrakasserier (Ahmed 2015; DO 2012a; Joyce 2015; Mångkulturellt centrum 2014; Rooth 2002; se även Lill, kapitel 5). Enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) är anmälningar om diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet den vanligaste typen av anmälan, samtidigt som dessa anmälningar ofta rör även andra diskrimineringsgrunder, såsom kön och religion (DO 2018).

Inom arbetslivs- och organisationsforskning har frågor om rekrytering, mångfald och icke-diskriminering varit föremål för stort intresse. Min analys bottnar i feministiska antirasistiska och postkoloniala kritiska förståelser som visar att strävan efter mångfald kan riskera att reproducera snarare än utmana sociala privilegier. I artikeln ”Invandrade kvinnor – vad är ’problemet’?” skriver Wuokko Knocke (1991, 4) att problemdefinitioner ofta speglar ett samhälles maktförhållanden, eftersom ”de politiskt, ekonomiskt och ideologiskt makthavande skikten” förbehåller sig rätten att definiera problem. När problem istället definieras från marginaliserade gruppers perspektiv blir bilden en annan. Knocke menar att fokus i diskussionen om migranta kvinnor i arbetslivet bör flyttas från ”’invandrarkvinnan som problem’ till en uppmärksamhet på institutionella och strukturella förhållanden som problemalstrande” (Knocke 1991, 12). Paulina de los Reyes (2000, 254) granskning av sådana institutionella och strukturella förhållanden visade att ”kvinnor, invandrare, äldre och personer med funktionsvariation på ett påtagligt hårt sätt upplever arbetslöshet och instabila arbetsvillkor” – trots riktlinjer och lagstiftning om icke-diskriminering på arbetsmarknaden. Under 1990-talet ökade skillnaderna i arbetsvillkor mellan inrikes och utrikes födda arbetare i Sverige, skriver de los Reyes (2000), samtidigt som begreppet ”mångfald” (*diversity*) växte i popularitet som både instrument och mål för integrationen av invandrare i samhälls- och arbetslivet. Enligt de los Reyes motiverades mångfaldsarbete huvudsakligen med ekonomiska skäl och uppfattades som viktigt i en tid då företagens konkurrens om produktkategorier och nya geografiska marknader ökade. Bland svenska företag uppfattades arbete

för mångfald på arbetsplatsen som ett sätt att använda ”olikhet […] för att öka flexibilitet, effektivitet och lönsamhet” (de los Reyes 2000, 257; jfr Holgersson & Romani, kapitel 11).

Interfems arbete med projektet Rekrytera rätt har å ena sidan en problemformulering som utgår från marginaliserade gruppers perspektiv, som Knocke förespråkade ovan, och å andra sidan drar de fördelar av intresset för mångfaldsarbete bland organisationer och företag. Längre fram i kapitlet återkommer jag till hur Interfem utnyttjar den spänning som finns mellan mångfald som en strategi för att förbättra företagets effektivitet och lönsamhet och mångfald som ett verktyg för att utöva icke-diskriminering och likabehandling på arbetsplatsen.

För att mångfaldsstrategier ska bli framgångsrika är det enligt de los Reyes avgörande att institutionella villkor bereder utrymme för en ”pluralistisk diskussion om mångfald” (de los Reyes 2000, 262) Behovet av att utveckla en variation av mångfaldspraktiker och -diskussioner belyser Joan Acker med begreppet ”ojämlikhetsregimer”. Acker definierar ojämlikhetsregimer som ”löst besläktade praktiker, processer, handlingar och innebörder som resulterar i och upprätthåller ojämlikheter baserade på klass, genus och ras inom enskilda organisationer” (2006, 443). De organisatoriska processer som skapar mönster av ojämlikhet ser olika ut i olika organisationer, men är enligt Acker alltid knutna till ojämlikhet i det omgivande samhällets kultur, historia och politik (se vidare Boréus, Neergaard & Sohl, kapitel 1). Det komplexa samspelet mellan klass, genus, ras och etnicitet[1] inom organisationer är en betydelsefull utgångspunkt för Interfems kritiska förhållningssätt till normer om kompetens och arbete.

Flera studier har undersökt effekter av mångfaldsarbete och hur ojämlikhet reproduceras i organisationer. Sara Ahmed har istället vänt på problematiken och ställt sig frågan vad det innebär att förkroppsliga mångfald. Enligt Ahmed är mångfaldsarbete en sorts godhetens politik som tillåter människor att ”slappna av och känna sig mindre hotade, som om vi redan har löst det, och det inte finns något mer att göra” (Ahmed 2009, 44). Många som arbetar med mångfald i organisationer uttrycker enligt Ahmed allvarlig kritik över hur idén om mångfald används som ett sätt att dölja problem (2009, 44): ”Det betyder att alla är olika men

lika och det är så trevligt och mysigt och det får oss att känna oss goda […] trots att vi inte ens är i närheten av lösningen."

Med tanke på att mångfaldsarbete idag är ett mycket populärt och utbrett verktyg för styrning på arbetsplatser presenterar Ahmed en viktig insikt när hon synliggör riskerna med att mångfaldspolitik kan börja handla om att skapa den rätta bilden av en organisation. Exempelvis kan företag eller organisationer vilja presentera sig som en plats där olikheter välkomnas, som en "glad plats", vilket enligt Ahmed innebär att mångfaldsarbete tillåter organisationer och företag att positionera sig på en marknad där arbete för mångfald är en konkurrensfördel. När mångfaldspolitik börjar handla om att skapa den rätta bilden av en organisation riskerar ordet "mångfald" att dölja rasism: "Att förkroppsliga mångfald", skriver Ahmed, "är att spela deras spel" (2009, 51), vilket innebär att förbjudas att tala om rasism. I sådana lägen blir mångfald en fråga om att "förändra uppfattningar om vithet snarare än att förändra vitheten i organisationen" (Ahmed 2009, 45). Därför betonar Ahmed den paradoxala nödvändigheten av att "vara dålig på att förkroppsliga mångfald" (2009, 51).

Dessa och liknande problem omkring mångfaldsarbete förhåller sig Interfem till i sitt arbete mot diskriminering. I sitt arbete har de bland annat utvecklat en förståelse av kompetens som genomsyrat av institutionellt och historiskt förankrade vanor. Denna förståelse ligger också till grund för deras ambition att kringgå sådana vanor genom att betona vikten av att knyta definitionen av kompetens till arbetsuppgiftens karaktär och typ av organisation.

Inom den vetenskapliga debatten om icke-diskriminering och mångfald på arbetsplatser och i organisationer bidrar feministiska postkoloniala och antirasistiska forskare med viktiga insikter i hur kompetens konstrueras, hur likhet reproduceras (Essed 2004) och hur olikhet exkluderas (Bell & Nkomo 2001). Dessa forskare visar hur homogenitet upprätthålls i organisationer genom normativa föreställningar om genus, ras, etnicitet och sexualitet, liksom genom att dessa kategorier förstås som åtskilda. Med följande ord belyser Essed vad detta innebär för kvinnor och personer som blir rasifierade (2004, 118–119):

> En policy om positiv särbehandling [*preferential treatment*] förändrar inte det faktum att arbetsgivare initialt väger individuella kvinnors och rasifierade personers kvaliteter mot två typer av ramverk: en förgivettagen preferens för vithet och maskulinitet samt rådande stereotyper om etnicitet och genus. Med andra ord: som kvinna eller som rasifierad konkurrerar en inte endast med övriga sökande, en måste också bevisa sitt värde i ljuset av en dominerande negativ bild av den grupp en tillhör!

Mångfaldsarbete kan fungera som en positioneringsstrategi på en lokal eller global marknad, samtidigt som de ojämlikhetsregimer som råder i det omgivande samhällets politik, historia och kultur fortsätter att återskapas i organisationen. På så vis kan en målsättning att skapa mångfald dölja rasism på arbetsplatsen, befästa sociala hierarkier och upprätthålla gränser mellan ”oss” och ”dem”.

I alla typer av rekryteringsprocesser upptar identitet en central plats, i synnerhet vid rekryteringar med mångfaldsambitioner. Identitetskategorier upprätthålls genom vanligt förekommande och samhälleligt sanktionerade praktiker, det vill säga genom sociala förväntningar på allmänt accepterade och godkända beteenden, vilket i sin tur bidrar till att återskapa hegemoniska normer. Ett exempel på en sådant allmänt accepterad praktik i Sverige är att kvinnligt identifierade personer kan bära klänning eller kjol utan negativ påföljd. Manligt identifierade personer som bär liknande plagg behöver dock en förklarande omständighet, till exempel grundad i religiös eller etnisk tillhörighet, för att inte uppfattas som avvikande och riskera att utsättas för diskriminering. Samtidigt möter också personer som bär sådana plagg av religiösa eller etniska skäl ofta diskriminering. På liknande sätt kan även icke-binära personer som bär klänning eller kjol möta diskriminering. Dessa typer av diskriminering är då grundade i styrande normer om såväl genus (binärt genus liksom föreställningar om manlighet och kvinnlighet) som svensk kultur – om hur ”vi”, det vill säga svenska män/kvinnor, förväntas vara klädda, göra och vara.

Jag är intresserad av att undersöka vilka motståndstaktiker som utvecklas i mötet med sådana sociala och kulturella förväntningar, mot bakgrund av en mer övergripande ambition att studera möjligheter och villkor för motstånd och förändring (Liinason & Sasunkevich

2018). I kapitlet kommer jag att undersöka hur Interfems respons på diskriminering på arbetsmarknaden skapar utrymme för förhandling genom taktiska manövrar som underminerar, förändrar eller förskjuter den dominanta logiken (Lugones 2003) samt hur Interfems modell för icke-diskriminerande, kompetensbaserad rekrytering kan påverka de villkor som får förändring att framstå som omöjlig till att bli något möjligt (Kapoor 2004). Jag menar att Interfem uppmärksammar komplexa sociala och politiska fenomen som inte enbart gäller organisationer utan berör villkoren för demokratiskt deltagande på en bredare social arena.

Utifrån denna utgångspunkt kommer jag att belysa tre sätt på vilka Interfem gör taktiskt motstånd mot diskriminering på arbetsmarknaden. Taktiker är rörliga former av motstånd som opererar på ett fält och under omständigheter som de inte själva har skapat (de Certeau 1988). Med inspiration från Gayatri Chakravorty Spivak framhåller Ilan Kapoor att taktiska förhandlingar ”från insidan” handlar om att envist söka förändra ”omöjlighetsvillkor till möjlighetsvillkor” (2004, 640). Enligt Lugones är sådana typer av motstånd ett svar, ett ”tankeväckande, ofta komplext, slingrande, insiktsfullt svar, med insikt om själva den komplexitet som finns hos de strukturer som motståndet utövas mot” (2003, 29). I slutet av kapitlet belyser jag några problem som sådana taktiska former av motstånd kan föra med sig, utifrån iakttagelsen att en nyliberal diskurs om en ”förlösande kapitalism” (Bernstein 2014) idag har vunnit popularitet på en global arena där företag och finansiärer bokstavligen investerar i mänskliga rättigheter, jämställdhet och mångfald.

Metod och material

Den feministiska och antirasistiska tankesmedjan och resurscentret Interfem grundades 2007 som en reaktion på att det saknades forum som utgick från både feministiska och antirasistiska erfarenheter. Interfems verksamhet utgår från en intersektionell förståelse av makt och syftar till att utveckla strategier och metoder som ”minskar rasism och sexism och stärker kvinnor och transpersoner som blir rasifierade” (Interfem u.å.). Alla som driver och genomför projekt inom Interfem är själva kvinnor och transpersoner som blir rasifierade, det vill säga

”riskerar att bli/eller blir utsatta för rasism på grund av hudfärg, kultur, religion och/eller etnicitet” (Interfem u.å.). Idag finns medlemsgrupper för Interfem i Stockholm, Göteborg och Malmö. Sedan starten har Interfem fungerat som en mötesplats för sina medlemmar, anordnat utbildningar och genomfört en rad projekt, till exempel Rekrytera rätt.

I det här kapitlet undersöker jag projektet Rekrytera rätt utifrån en analys av vad Interfem anser utgör problemet i rekryteringsprocesser och hur de anser att organisationer kan främja likabehandling och icke-diskriminering i rekryteringsprocesser. Jag vill bidra med en fördjupad analys av hur intersektionella perspektiv och systematiska förståelser av makt kan tas i anspråk för att förstå och bemöta ojämlikhet inom arbetsorganisationer. Vidare avser jag att synliggöra betydelsen av olika typer av ideell organisering eller gräsrotsmobilisering i ett sådant arbete, med förankring i postkolonial, antirasistisk och feministisk forskning om likabehandling och mångfald som belyser att mångfalds- och diversifieringsprojekt riskerar att reproducera och upprätthålla ojämlikhet om inte flerdimensionella perspektiv beaktas.

Åren 2012–2014 följde jag och min kollega Marta Cuesta sju feministiska gräsrotsgrupper i Sverige. Vi genomförde intervjuer och fokusgruppsamtal med medlemmar av grupperna samt deltagande observationer vid workshopar, evenemang, möten och festivaler som grupperna arrangerade. Intervjuerna varade mellan en och två timmar, fokusgruppsamtalen cirka två–tre timmar och fältarbetet från cirka två timmar upp till hela dagar.

Under fältarbetet var vi intresserade av att undersöka gräsrotsfeminism som en pluralistisk, mikropolitisk praktik med utgångspunkt i vardagserfarenheter (Motta 2017). Vi fann att de feministiska aktivister och grupper som vi samarbetade med under projektets gång mobiliserade ett självmedvetet agentskap och utvecklade en typ av motståndsmedvetenhet som utmanade makt genom ett synliggörande av olika slags gränser – sociala, politiska, geografiska och kunskapsmässiga (Liinason & Cuesta 2016; Sandoval 2000).

De flesta av grupperna var baserade i Malmö, Göteborg och Stockholm, där flertalet forskningsdeltagare också bodde. Med förankring i feministisk metodologi använder jag beteckningen ”forskningsdeltagare” istället för ”informanter” för att synliggöra att relationen mellan

forskare och forskningsdeltagare är ömsesidig och präglas av utbyte, vilket har betydelse för materialinsamlingen och analysen (se Liinason & Cuesta 2014). De flesta av forskningsdeltagarna var mellan 20 och 30 år. De hade olika etnisk och nationell bakgrund och olika sexuella identiteter. Många studerade eller hade studerat vid universitet. När jag under fältarbetet följde deras aktiviteter och lyssnade till deras reflektioner om feminism utvecklade jag en djup respekt för deras kamp, kunskaper och mod.

Min medverkan i grupperna präglades av omväxlande innanför- och utanförpositioner: som vit svenskfödd cisperson betraktades jag med skepsis av migranta och rasifierade kvinnor och transpersoner, samtidigt som de såg mig som en allierad i kampen på grund av mina erfarenheter som kvinna och feminist. Dessa två positioner präglade mina perspektiv under fältarbetet och analysen. Å ena sidan upplevde jag respekt och starka känslor av empati inför deras arbete. Å andra sidan slets jag mellan olika identiteter, mest tydligt när forskningsdeltagarna gav uttryck för kritik mot feministiska akademiker. Dessa komplexa positioner både villkorade och möjliggjorde mitt och min medforskares deltagande i grupperna, vilket vi diskuterade i en artikel som publicerades i den portugisiska tidskriften *Ex aequo* (Liinason & Cuesta 2014). Vi skrev även en gemensam bok baserad på fältarbetet, *Hoppets politik. Feministisk aktivism i Sverige idag* (2016).

Ur denna större etnografiska studie analyserar jag i detta kapitel material som berör Interfem samt projektet och metoden Rekrytera rätt: intervjuer, fokusgruppsamtal, fältanteckningar förda under eller efter medverkan i utbildningar, workshoppar och möten samt utdrag ur boken *Rekrytera rätt!* utgiven av Interfem 2013.

Infiltration och motstånd

Jag uppmärksammar i det följande de motståndstaktiker som utvecklas i mötet med de disciplinerande och normaliserande förväntningar som skapas och reproduceras i organisationer. Interfem strävar efter att förändra omöjlighetsvillkor till möjlighetsvillkor genom en slags infiltration, en ”förhandling från insidan”, och jag betraktar det som en subversiv och potentiellt framgångsrik motståndstaktik (Kapoor 2004).

Många associerar infiltration med legenden om den trojanska hästen. Antonio Gramsci (2007) talade om infiltration som ett ställningskrig, en indirekt, lågmäld och utspridd verksamhet. Genom en kollektiv och anonym rörelse, skriver Gramsci, kan en sådan infiltrationstaktik på ett vardagligt sätt sprida en ny definition eller förståelse av verkligheten och på så vis åstadkomma social förändring (Gavroche 2018). Vissa kommentatorer menar att Gramsci baserade sin idé om ställningskriget på Trotskijs teori om den permanenta revolutionen (Trotskij 1929), se till exempel ”Permanent Revolution and the War of Position: the Theory of Revolution in Gramsci and Trotsky” (*Left Voice* 2009).

Jag förstår Interfems infiltration som en typ av förhandling från insidan. ”Insidan” betecknar här en plats inom ramen för samhällets institutioner och inkluderar olika praktiker och subjektspositioner, allt från informella kulturella traditioner och vanor till formaliserade statliga regler såsom lagar och förordningar, liksom subjektspositioner som ”svensk”, vit, sekulär kristen utan migrationserfarenhet. ”Utsidan” betecknar en plats utanför dessa samhälleliga institutioner och etablerade eller förväntade positioner. Enligt Imogen Tyler (2013) är utsidan platsen för det socialt utstötta. Den befolkas av grupper som inte uppfattas som en del av det svenska samhället, såsom muslimer, personer som blir rasifierade som svarta eller färgade, asylsökande i tillfälliga boenden, flyktingar som ska utvisas och andra grupper som diskrimineras i mötet med, eller helt utestängs från, arbets- och bostadsmarknaden och andra samhällsinstitutioner (Bialasiewicz 2017). Denna utstötning gör det möjligt för ett samhälle att upprätthålla en bild av sig självt som en förebild inom områden som jämställdhet och mänskliga rättigheter.

Insidan och utsidan är inte statiska och långt ifrån enhetliga. Det finns praktiker, kroppar och aktiviteter som pendlar mellan insidan och utsidan, som befinner sig i ett mellanrum däremellan, eller som i vissa avseenden ingår i det som uppfattas som insidan men i andra avseenden hamnar på utsidan. Gränsen mellan utsida och insida är i ständig förändring och präglas även av lokal förankring. Men denna grova uppdelning hjälper mig att förklara Interfems infiltrering från insidan. Jag menar att de i sin taktiska förhandling från insidan tar avstamp i den vedertagna bilden av att Sverige är bra på jämställdhet, mångfald och likabehandling. Genom sina erfarenheter, sina kunskaper och sin

kroppsliga närvaro som rasifierade kvinnor och transpersoner synliggör de att den tystnad som i Sverige omger genus-, rasifieringsprocesser och migrationserfarenheter, och det hierarkiska skillnadsskapande som präglar dem, innebär att vissa kroppar och subjekt (”vi”) ges tillträde till samhällets insida medan andra – de socialt utstötta, de som inte är en del av det svenska samhället (”de”) – placeras utanför (Mählck 2012).

När jag beskriver Interfems arbete som en infiltration menar jag inte i första hand att de utgår från vedertagna svenska föreställningar om jämställdhet, mångfald och likabehandling och kritiserar dem. Istället menar jag att de vill visa att vi kan förverkliga dessa kärnvärden mer konsekvent och långtgående om vi förändrar vår förståelse av vad som är problemet och vad som behöver göras.

Ett av Interfems slagord är ”Ta makt i vita rum”. Det ger uttryck för en taktik som går ut på att personer som blir rasifierade bör vistas på olika platser, exempelvis på olika platser i stadsrummet, men också i institutioner där närvaron av rasifierade personer är låg, såsom skolor, universitet och bibliotek; och i mediala utrymmen som radio och press; och i civilsamhället, i den feministiska eller antirasistiska rörelsen, i syfte att öka känslan av trygghet för rasifierade personer, skapa gemenskap och bidra till att förändra dessa platser. En medlem i Interfem beskrev målet med denna taktik på följande sätt:

> Rummet är föränderligt, makten är föränderlig, och det är en process som vi skapar hela tiden. Därför måste vi, rasifierade kvinnor och transpersoner, befinna oss på platser där vi syns, där personer som blir rasifierade – men också vita personer – ser oss som en kraft och som kompetenta personer som kan förändra. (Fältanteckningar)

Med taktiken ”Ta makt i vita rum” utnyttjar Interfem å ena sidan de identitetskategorier som existerar (exempelvis kön, ras, etnicitet och genus) och de möjligheter att bygga allianser som dessa kategorier ger. Å andra sidan utmanar de innebörden av dessa kategorier genom att lägga vikt vid att ta plats i staden, inom institutioner, i samhället, beskriver de motstånd i spatiala termer och betonar förändring som en kollektiv och rumslig process. Ett rum där Interfem har strävat efter att ta makt och förändra genom sin kunskap och kroppsliga närvaro är skolan: de har

anordnat workshoppar om att agera antirasistiskt på högstadieskolor. Ett rum som Interfem redan har förändrat är den svenska feministiska rörelsen (Liinason & Cuesta 2016).

Interfems taktik har potential att utmana vithetsprivilegier, men kan samtidigt riskera att förstärka den pågående varufieringen av identiteter och därmed upprätthålla hegemonisk vithet. Enligt Beverley Skeggs (2014) har alla aspekter av våra liv idag öppnats upp för att kapitaliseras och varufieras, det vill säga laddas med värde och bli en tillgång i utbyten av olika slag. Exempelvis kan kapitalister mobilisera genus och ras ”för att maximera sin makt och profit […] [och på] samma sätt har könsarbetsdelningen utnyttjats för att sänka lönen för alla arbetare” (2014, 9). Mot den bakgrunden är Interfems ambition att synliggöra identitet inte oproblematisk (Bell 1999, 7). Som bland annat Lisa Duggans (2003) begrepp ”homonormativitet” belyser har kommersiella krafter laddat icke-normativa identiteter såsom LHBTQI och även rasifierade personer och kvinnor med specifika värden – antingen genom att konstruera dessa identiteter som en produkt i sig själva eller genom att knyta dem till chica och trendiga livsstilsval som finns att köpa. Samtidigt möter personer som tillhör dessa grupper på många håll statligt sanktionerad repression och exkludering (Skover & Testy 2002). När kvinnor, icke-heterosexuella och rasifierade personer tilltalas som konsumenter istället för politiska subjekt upprätthålls sociala hierarkier och normativa institutioner som heteronormativitet, hegemonisk vithet och sexism genom avpolitiserade, privatiserade kulturer som är förankrade i konsumtion (Duggan 2003). Taktiken ”Ta makt i vita rum” måste alltså kopplas till ett kritiskt ramverk där man inte enbart strävar efter att synliggöra identiteter utan också efter att sprida kunskap om och problematisera föreställningar om identitet (Bell 1999).

Interfem har anlitats för att hålla utbildningar för ideella organisationer som Göteborgs rättighetscenter och Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg, men även för organisationer och företag som samarbetar med nätverk för det privata näringslivet, högskolesektorn och kommunala aktörer. Ett exempel på en organisation som i samarbete med Malmö stad har anlitat Interfem är Mine, en organisation som bildades 2003 av representanter från det skånska näringslivet i samarbete med Malmö stad, Malmö högskola och Malmö FF (Mine u.å).

Interfem kallar sig en tankesmedja och ett resurscenter och kan ses som en ny typ av entreprenöriell aktör som har vuxit fram som en mix mellan den sociala rörelsens gräsrotsengagemang och det privata näringslivets konsultfirma. Som en effekt av nyliberala förändringar i relationen mellan staten och civilsamhället förväntas civilsamhällesorganisationer i allt högre utsträckning bära samhällets kärnvärden och fungera som en social resurs, stärka demokratin och lokala gemenskaper i samarbete med kommuner och lokala företag (McIlwane 2009; Newman 2012). När civilsamhällesaktörer förväntas verkställa politiska beslut och söka projektfinansiering från staten och privata sponsorer luckras gränserna upp mellan den sociala rörelsens ideella sektor, näringslivets företag och politikens organisationer, med en komplex interaktion som resultat. Projektet Rekrytera rätt finansieras av statliga Allmänna arvsfonden och utbildningarna genomförs i samarbete med de kommuner, ideella föreningar eller företagare som anmäler sig till dem. Interfems medarbetare bär upp lön för att genomföra Rekrytera rätt och är ett slags professionella gräsrotsaktivister, finansierade av staten.

Sådana motsägelser präglar idag aktörer i civilsamhället, som är engagerade i social förändring och finansieras av staten eller privata stiftelser samtidigt som deras verksamhet till stor del bärs upp av frivilligarbetare som i en traditionell social rörelse. Medan vissa forskare har betonat att professionaliseringen av sociala rörelser är en viktig del i att skapa jämlika villkor för personer som tillhör grupper som har blivit motarbetade eller diskriminerade på arbetsmarknaden, såsom kvinnor, rasifierade och transpersoner (Guenther 2011) har andra påpekat att professionaliseringen väcker kritiska frågor om hur radikala civilsamhällets aktörer kan vara (Bernal & Grewal 2014; Grewal 2005). Ytterligare andra forskare har ifrågasatt den dikotomi som har uppstått mellan ”professionell” och ”passionerad” aktivism (Roy 2011). Här finns inga enkla svar, och inom dessa röriga ekonomiska och politiska relationer kan Interfem tvingas förhandla med sig själv om sina visioner, mål och praktiker.

Feministiska forskare är oeniga om huruvida ideella organisationer kan vara autonoma i förhållande till staters eller finansiärers intressen (Fraser 2009, 2013; McRobbie 2009; Walby 2005). Jag förstår feministiska, antirasistiska och transaktivistiska grupper och organisationer

som heterogena och mångfacetterade aktörer (Roy 2015) och försöker fånga deras ambivalenta interaktioner. Jag är enig med Srila Roy, som påminner om feministiska politiska identiteters långa och sammansatta historia och betonar betydelsen av att ifrågasätta den polarisering som följer av strävan efter att skapa autonoma eller autentiska ”renodlade och polariserade politiska kategorier” (2011, 599; John 2009).

Med hänsyn till den komplexa relationen mellan ideella organisationer och staters eller finansiärers intressen är idén om infiltration som motstånd särskilt relevant eftersom den belyser de möjligheter att protestera och åstadkomma förändring som finns i vardagliga, byråkratiska och formella sammanhang (de Certeau 1988). Jag betraktar motstånd som ett föränderligt, taktiskt och insatt svar på relationer av dominans. För de som saknar resurser att förändra strukturer erbjuder ett sådant taktiskt motstånd en möjlighet att utnyttja öppningar och svagheter i den dominanta logiken och vända dem till sin fördel (Lugones 2003; de Certeau 1988).

Interfem skapar ett diskursivt utrymme i en annars ganska kompakt diskurs om mångfald, vilket ger dem möjlighet att utnyttja glapp och svagheter i mångfaldsarbetets vedertagna logik och uppmanar oss att gå bortom etablerade förståelser av identiteter och maktordningar. Liksom Judith Butler (2105) anser jag att det är viktigt att undersöka villkoren för sådana expansiva former av motstånd, som utmanar idén om uniforma rättigheter, och uppmanar oss att istället ställa krav på utvecklandet av mångfacetterade och varierade – pluralistiska – rättigheter.

Tre dimensioner av infiltration som taktik

När Interfem utgår ifrån ett vedertaget begrepp som ”mångfald” befinner de sig på insidan av en etablerad diskurs på svenska arbetsplatser. De använder den ömsesidiga förståelsen och förväntan på likhet (att uppfylla normen) som finns på insidan, för att utveckla eller rentav förändra ”mångfald” som begrepp och praktik och för att få till stånd ett bättre och mer konsekvent genomfört mångfaldsarbete. Med taktiska förhandlingar utmanar de tre typer av diskriminering i rekryteringsprocesser:

– systemiska, det vill säga processer av inkludering och exkludering som är kopplade till allmänna föreställningar i samhället,
– institutionella, det vill säga genom antaganden om likabehandling och neutralitet som leder till diskriminering i rekryteringsprocesser,
– rumsliga, det vill säga logiker och praktiker som skapar och upprätthåller spatiala relationer (exempelvis var något är beläget, hur en får tillträde, men även hur social dominans kan leda till att vissa rum blir exklusiva/exkluderande).

Utmaning av systemisk diskriminering

Tillsammans med 11 andra deltagare, befinner jag mig på Göteborgs rättighetscenter för att delta i Interfems utbildning Rekrytera rätt. Liksom jag, är övriga kursdeltagare till största delen vita, yrkesverksamma kvinnor. Många är personal- eller jämställdhetsansvariga. Några är egenföretagare och flera kommer från ideella organisationer. Efter en presentationsrunda inleder Interfems utbildare Jonna genom att ställa frågan ”Vad är kompetens?” Efter en kort introduktion och diskussion delas vi in i smågrupper där vi i 15 minuter får diskutera med varandra hur vi förstår begreppet kompetens och social kompetens. Tillbaka i helgruppen delar alla med sig av det som kom fram i diskussionerna. En deltagare säger att kompetens är ”ett begrepp som innehåller många delar. Erfarenhet, formell kunskap, färdigheter, förmågor, användbarhet. Social kompetens ingår i kompetens.” I sin respons på våra reflektioner belyser Jonna de antaganden som ligger till grund för många av de förståelser som presenterats. Hon säger: ”Social kompetens är lika med likhet, att passa in i gruppen. Social kompetens handlar om att anpassa sig till normen ’svenskhet’. En muslimsk kvinna får vara med, om hon inte bär slöja. Kompetens handlar då om att likna varandra.” Jonna betonar några viktiga skillnader mellan kompetens och social kompetens. Hon framhåller att social kompetens är kontextberoende. En deltagare skjuter in: ”Men om vi tänker på organisationen som socialt kompetent, det vill säga, om organisationen består av en mångfald. En sådan organisation har en vidare syn och behöver inte lägga kravet på arbetsplatsen.” I sitt svar menar Jonna att ”Vissa arbetsuppgifter kräver en social kompetens. Till exempel läkare. I så fall måste en definiera

> det i förhållande till arbetsuppgifterna.” En annan deltagare frågar: ”Men behövs inte social kompetens i alla jobb?”, varpå Jonna svarar: ”På vissa jobb sysslar en med att arkivera saker i datorn, och då behövs social kompetens framför allt i fikarummet.” Social kompetens, enligt Interfems utbildare, är inte objektivt utan relaterat till den svenska kulturella koden. Därför, betonar hon, är det av yttersta vikt att definiera vad social kompetens betyder i respektive organisation och för respektive arbetsuppgift. (Fältanteckningar)

I Sverige idag är icke-diskriminering vid rekryteringsprocesser både en laglig skyldighet och en kulturell norm. Det utbredda intresset för mångfaldsarbete i organisationer är en öppning i strukturen som Interfem kan utnyttja för att utöva motstånd mot diskriminering genom att anordna kurser i icke-diskriminerande rekrytering, och Interfems utbildning och metod rönte stort intresse från deltagare som ville rekrytera ”andra” målgrupper, som en av de medverkande, en vit kvinna i femtioårsåldern, sade.

Uppfattningar om rekrytering påverkas av föreställningar om kompetens och arbete i förhållande till kön, sexualitet, etnicitet och rasifieringsprocesser. Sådana föreställningar kom till uttryck när deltagarna talade om att organisationer som representerar mångfald är ”socialt kompetenta” organisationer och att social kompetens är viktigt i ”alla jobb”. I det följande kommer jag att göra en närläsning av mina iakttagelser på kursen för att illustrera hur Interfems utbildare steg för steg skapar ett utrymme i diskursen, en plats från vilken hon kan belysa att social kompetens inte är något universellt utan knutet till den dominerande kulturella kod som råder på arbetsplatsen och till allmänna föreställningar i samhället.

Interfems utbildare gav kursdeltagarna ett visst motstånd genom att ifrågasätta deras förgivettaganden och utmana deras antaganden om mångfald och identitet. Hon visade att sociala, kulturella och juridiska normer samverkar med varandra och att de är mångfacetterade (”En muslimsk kvinna får vara med, om hon inte bär slöja”). Hon lyfte fram skillnader mellan olika situationer och visade på så sätt att normer inte är absoluta (”Vissa arbetsuppgifter kräver en social kompetens. Till exempel läkare. I så fall måste en definiera det i förhållande till

arbetsuppgifterna" och "På vissa jobb sysslar en med att arkivera saker i datorn, och då behövs social kompetens framför allt i fikarummet"). Med små förskjutningar skapade Jonna ett diskursivt utrymme där hon kunde prata med deltagarna om mångfald ur en annan synvinkel än den där "andra" förväntas representera mångfald i organisationen. Från denna startpunkt kunde hon belysa att vardagspraktiker präglas av ett komplext och rörligt samspel mellan olika normer – kulturella, sociala, juridiska – som har olika innebörd beroende på sammanhanget (exempelvis en undervisningssituation, en hälsoundersökning eller dokumentarkivering) och var de uttrycks (till exempel i entrén på väg in till arbetsplatsen, i lärosalen, i undersökningsrummet eller i fikarummet).

Jonna betonade även vikten av att definiera vad kompetens innebär inom en viss organisation och för en viss arbetsuppgift. På så vis ifrågasatte hon etablerade uppfattningar om att icke-diskriminerande rekrytering är något allmängiltigt, universellt. Genom att synliggöra det komplexa samspelet mellan olika normer och visa att normer på specifika sätt påverkar sociala sammanhang och platser/rum, kan Interfem introducera ett alternativ till den diskurs som ser mångfaldsarbete och en image om mångfald som ett sätt att öka företagets lönsamhet (Ahmed 2009; de los Reyes 2000). Interfem visar att rekryteringsprocesser influeras av återkommande och löst sammanhängande processer av inkludering och exkludering (Acker 2006) och de underminerar föreställningen att mångfaldsarbete är en fråga om inkludering och acceptans för olikheter. Därmed kan de utvidga förståelsen av vad mångfald betyder i olika organisationer.

Samtidigt framstår det som om arbetsplatserna i Interfems modell existerar i ett slags socialt tomrum. Enligt Joan Acker (2006) har ojämlikhet i organisationer alltid ett samband med ojämlikhet i det omgivande samhällets kultur, historia och politik. Interfems likabehandlingsarbete skulle kunna bli mer kraftfullt om de på ett mer genomarbetat sätt tog hänsyn till kontextens betydelse (landet, regionen, staden) och utforskade hur det omgivande samhället påverkar hur organisationer tolkar kompetens.

Utmaning av institutionell diskriminering

Med Rekrytera rätt utövar Interfem även motstånd mot institutionella former av diskriminering, sådana som reproduceras i administrativa och byråkratiska processer.

I boken *Rekrytera rätt!* står att läsa (Interfem 2013, 22):

> Ett icke-diskriminerande perspektiv på rekrytering innebär […] en rekrytering som bedömer de sökandes kompetens utan hänsyn till faktorer som kön, religion eller annan trosuppfattning, ålder, etnisk tillhörighet, funktionalitet eller sexualitet och som samtidigt anpassas för att alla sökande ska kunna delta i rekryteringen och bli påtänkta för tjänsten på samma villkor.

Vid utbildningstillfället betonade Jonna att likabehandling enligt Interfem inte betyder att alla ska behandlas ”lika” utan att ”alla ska behandlas utifrån sina förutsättningar. Beteenden tolkas olika beroende på vem som uppvisar dem” (fältanteckningar). Det innebär att ingen grupp ska missgynnas, vilket i sin tur förutsätter ett intersektionellt perspektiv och en medvetenhet om maktstrukturer (Interfem 2013). Genom att utnyttja tvetydigheten hos ordet ”lika” betonade Interfem vikten av att ta hänsyn till olikheter för att ge sökande möjlighet att delta på lika villkor –”likabehandling” betyder inte ”samma behandling”. Om en rullstolsburen person söker ett jobb bör arbetsgivaren förbättra tillgängligheten så att hen kan delta på lika villkor, i rekryteringsprocessen och på arbetsplatsen. Om en icke-svensktalande person söker ett jobb där kunskaper i svenska inte är avgörande kan anställningsintervjun gemomföras på ett språk som både den sökande och rekryteraren behärskar. På så sätt rubbar Interfem etablerade idéer om vad neutralitet innebär i rekryteringsprocesser, och de gör det genom att först hänvisa till neutralitet (”en rekrytering som bedömer de sökandes kompetens utan hänsyn till faktorer som kön, religion eller annan trosuppfattning, ålder, etnisk tillhörighet, funktionalitet eller sexualitet”, Interfem 2013, 22), och därefter betona vikten av ett intersektionellt och maktkritiskt perspektiv (”som samtidigt anpassas för att alla sökande ska kunna delta i rekryteringen […] på samma villkor”, Interfem 2013, 22). Genom att ansluta sig till,

men stegvis förskjuta, etablerade förståelser av likabehandling utnyttjar Interfem taktiskt sin position på insidan för att öka medvetenheten om maktstrukturer, synliggöra hur reproduktionen av ojämlikheter kan brytas och skapa bättre förutsättningar för intersektionalitet.

Interfems uppfattning om kompetens bortom kön, religion, etnicitet, rasifieringsprocesser och så vidare väcker dock frågan om de bär på en föreställning om en ”ren” kompetens, som en form av universalkompetens, där vi förväntas ha kunskaper och färdigheter oberoende av vilka vi är. En sådan idé kan vara problematisk om den bottnar i en föreställning om en universell individ och en idé om att kompetens skulle vara oberoende av den som utför arbetsuppgiften och utgår från ett antagande om universalitet, snarare än att utveckla en mer heterogen förståelse av kompetens, med utrymme för de kunskaper och färdigheter som vi har tillägnat oss som ett resultat av vilka vi är (Acker 2006).

Utmaning av rumslig diskriminering

Interfem synliggör dominans som en rumslig form av makt och utmanar rumsliga former av diskriminering. Idén om rumsliga former av dominans och motstånd bottnar i en förståelse av rum och platser som sociospatiala konstruktioner: rum präglas inte endast av de fysiska föremål som finns i eller i anslutning till rummet eller av var rummet är beläget, utan också av sociala och kulturella relationer som är förankrade i institutionella praktiker och historiskt etablerade vanor. Alla yrken, liksom de olika utrymmen som dessa yrkesgrupper befolkar (fikarummet, arbetsrummet, mötesrummet) bär på historiskt förankrade föreställningar om genus, kön, etnicitet, rasifieringsprocesser och så vidare. Eftersom de legitimeras på en kollektiv nivå genom vardagliga upprepningar måste även dessa föreställningar förändras på ett kollektivt plan. I artikeln ”A phenomenology of whiteness” undersöker Sara Ahmed hur rum (*spaces*) formar sig efter de kroppar som befolkar dem eller tar dem i anspråk (2007, 157):

> När vi beskriver institutioner som ”vita” (institutionell vithet) pekar vi på hur institutionella rum formas av sin närhet till vissa kroppar och inte andra: vita kroppar samlas och hänger samman och formar

> sådana rums gränser [*edges*]. När jag går in på universitetsmöten är det just det jag möter. Ibland vänjer jag mig vid det. Till en konferens som vi anordnar anländer fyra svarta feminister, och det råkar bli så att alla kommer in i rummet samtidigt. […] Någon säger: ”Det är som att gå in i ett hav av vithet.”

Att utöva ett taktiskt motstånd innebär att utmana, underminera, förskjuta eller försvaga de dominanta normer (juridiska, sociala, kulturella, spatiala) som styr, begränsar eller utesluter en. María Lugones (2003) använder kartan som metafor för att illustrera rumslig dominans. Kartor, skriver hon, upprättas av personer som innehar överordnade positioner. Inom och gentemot denna rumsliga dominans kan en utöva motstånd genom att gå, springa, infiltrera eller göra intrång, men en är alltid kvar inom samma dominansstruktur, i likhet med den som navigerar efter en karta. Ett exempel på sådant motstånd är Interfems taktik ”Ta makt i vita rum”, som går ut på att förändra ett rum – till exempel en plats i staden där nynazister rör sig – från otryggt till mer tryggt genom en närvaro av kvinnor och transpersoner som blir rasifierade. Sådana motståndshandlingar uttrycker ett på samma gång rumsligt och kroppsligt motstånd mot försök att kontrollera det offentliga rummet, och inleder förhandlingar om vem som har rätt att vistas på vilka platser (Cuesta & Mulinari 2018).

Sammanfattande diskussion

I det här kapitlet har jag undersökt hur Interfems motstånd mot reproduktionen av ojämlikhet i organisationer taktiskt utnyttjar svagheter i etablerade förståelser. Istället för att kritisera eller ifrågasätta antaganden som upprätthåller ojämlikhet luckrar Interfem upp och förskjuter dem. Det gör de genom att synliggöra att social kompetens inte är ett objektivt begrepp utan historiskt och kontextuellt förankrat, genom att framhålla att likabehandling inte är detsamma som neutralitet och genom att visa att institutionella och historiskt förankrade vanor har genererat rumsliga former av makt – vilket i sin tur innebär att förändring också behöver äga rum på ett rumsligt, kollektivt plan.

Genom att utöva taktiskt motstånd öppnar Interfem upp ett utrymme för förhandlingar om förgivettaganden som existerar inom en etablerad diskurs om mångfald. Jag har identifierat tre typer av diskriminering och marginalisering som Interfem utmanar från insidan:

– systemisk diskriminering, genom att visa att kompetens är genomsyrat av normer som samverkar med varandra i återkommande och löst sammanhängande processer av inkludering och exkludering,
– institutionell diskriminering, huvudsakligen genom att ifrågasätta antaganden om likabehandling och neutralitet samt genom att synliggöra hur institutionellt och historiskt förankrade föreställningar om genus, kön, etnicitet och rasifieringsprocesser legitimeras på en kollektiv nivå genom vardagliga upprepningar, vanor, samt att en förändring av dessa föreställningar också måste äga rum på ett kollektivt plan,
– rumslig diskriminering, genom ett visa hur dominansförhållanden sätter sin prägel på de rum som olika kroppar tar i anspråk, samtidigt som olika kroppars potential att ta ett rum i anspråk präglas av rummets konstitution, socialt, kulturellt och spatialt.

Under kapitlets gång har jag pekat på några spänningar som framträder i Interfems arbete och lyft fram att deras taktik och slagord ”Ta makt i vita rum” riskerar att bidra till en varufiering och kommersialisering av identiteter. Jag poängterade vikten av att ett sådant identitetskritiskt projekt också inriktas på att problematisera föreställningar om identitet (Bell 1999; Duggan 2003). Interfems likabehandlingsarbete i organisationer skulle kunna bli mer kraftfullt om de tog hänsyn till ojämlikheter i det omgivande samhällets kultur, historia och politik. Medan Interfem betonar att social kompetens inte är något objektivt begrepp utan knutet till en svensk kulturell kod ger de få och relativt outvecklade exempel på hur denna kulturella kod bidrar till att skapa och upprätthålla ojämlikhet; mer utvecklade tankar hade kunnat ge viktiga insikter om hur ojämlikhet reproduceras i – och utanför – organisationer.

Vidare påpekade jag att även om Interfems syn på likabehandling syftar till att sprida ett intersektionellt och maktkritiskt perspektiv tycks deras idé om kompetens bortom kön, genus, etnicitet och rasi-

fieringsprocesser bära på en föreställning om en ”ren” kompetens, att vi förväntas ha kunskaper och färdigheter oberoende av vilka vi är, som en form av universalkompetens. Ett sådant synsätt förmedlar ett antagande om allas likhet, snarare än att utveckla en mer pluralistisk förståelse av kompetens med utrymme för de specifika kunskaper och färdigheter som vi har tillägnat oss genom vårt liv och våra erfarenheter.

Liksom i allt taktiskt motstånd drar Interfem i sitt arbete nytta av rådande diskursiva, materiella och institutionella praktiker för att utvidga det som är möjligt (Liinason & Sasunkevich 2018). Det innebär också att de riskerar att upprätthålla sociala hierarkier (Liinason 2018). Enligt Spivak illustrerar denna risk att vi alla är ”subjekt-effekter” (citerad i Kapoor 2004, 641) av diskursiv makt: vi blir till som subjekt genom diskursiv makt. Diskursiv makt är en kombination av etablerad kunskap och sociala praktiker. Detta är en iakttagelse som får Kapoor (2004) att föreslå att vi bör utveckla en hyper-reflexivitet över våra kompliciteter (*complicities*). Med ”komplicitet” syftar jag på delaktighet i maktrelationer, interaktioner vi ingår i som kan vara komprometterande eller moraliskt problematiska. I vardagslivets komplexitet är det svårt, kanske omöjligt, att stå utanför sådana moraliskt problematiska eller komprometterande relationer. De ”rena” positioner som går att uppnå i en teoretiskt abstrakt värld ger ofta i praktiskt arbete upphov till spänningar och konflikter (se de Jong 2017).

Ett aktuellt dilemma som belyser sådana kompliciteter är frågan om marknadskrafter har tagit över kampen för social förändring. Enligt Elizabeth Bernstein (2014) motiveras numera diverse rättighetsprojekt med hänvisningar till profit istället för med rättviseargument. Att marknadskrafter idag är i hög grad delaktiga i kampen mot sexism och rasism är enligt henne tecken på en förändring gentemot tidigare epokers rättvisekamper och hänger ihop med framväxten av en nyliberal typ av välfärdsstat.

Interfem agerar inte själva på en kommersiell marknad, men de deltar i kampen mot sexism och rasism, vilken har kommersialiserats alltmer till följd av ett ökat intresse från det privata näringslivet, som ser mångfaldsarbete som en vinna-vinna-lösning som kan skänka både högre produktivitet och stärka socialt ansvarstagande. Denna kamp

finansieras ofta av privata företag i utbyte mot att de får hjälp att utforma en policy för socialt ansvarstagande.

Om privata företag och vinstdrivande organisationer tidigare uppfattades som motståndare till den rättvisa som gräsrotsrörelser kämpade för uppfattas de enligt Bernstein idag som dess ”möjliggörare” (2014, 348). Hon talar om ”försonande kapitalism” (*redemptive capitalism*) (2014, 349): ett samspel mellan rättighetspolitik samt nyliberala ekonomiska och kulturella formationer. Med det begreppet vill hon synliggöra de kompliciteter och motsägelser som präglar alla former av rättighetsprojekt under dagens nyliberala era. En försonande typ av kapitalism, skriver hon, uppfattas idag av sina försvarare som att den har kraft att transformera inte endast det egna subjektet – en själv – och världen, utan också ”kapitalismen själv, i en post-socialistisk, post-välfärdsstats-era” (Bernstein 2014, 349). Inom en sådan typ av försonande kapitalism investerar privata företag och donatorer bokstavligen i mångfalds- och jämställdhetsprojekt för ”såväl ekonomisk som politisk vinning” (Bernstein 2014, 348).

Inom en försonande kapitalism av det slag som Bernstein beskriver utnyttjar företag och organisationer som drivs av vinstintresse rättighetsarbetande grupper och deras kunskaper om antirasism och antisexism. Istället för att försvaga disciplinerande och normaliserande tekniker och strategier för kontroll (Butler 1993; Foucault 1988) kan sådana projekt exotisera och erotisera individer och grupper. Ett uppmärksammat exempel är Plan International Finlands reklamkampanj 2018, som bland andra Faith Mkwesha kritiserade för dess erotiserande och rasistiska budskap (se t.ex. Yle Uutiset 2018).

I detta kapitel har jag presenterat taktiska former av motstånd som ett alternativ till Kapoors idé om hyper-reflexivitet (Kapoor 2004). Sådana former av motstånd kan synliggöra marginaliserade personer som handlande subjekt som aktivt förhåller sig till de normer som läggs på dem och som utmanar eller underminerar dessa normer. Jag har rört mig bortom en poststrukturalistisk idé om hur identitetskategorier produceras och reproduceras genom makt och istället låtit mig influeras av post- och dekoloniala teoretiker som betonar motstånd, subjektivitet och agentskap som kontextuellt situerade fenomen (Lugones 2003; Nelson 1999; Puar 2008). Det faktum att människor är ”historiskt och

geografiskt inbäddade på komplexa sätt" innebär enligt Line Nelson att vi under loppet av våra liv bär på en "bred variation identiteter i förhållande till olika platser" (1999, 351). Sådana geografiskt och historiskt sammansatta sammanhang innebär att det är svårt att på förhand veta vilken effekt ens handlingar kommer att få.

Sådana geografiskt och historiskt sammansatta sammanhang innebär att det är svårt att på förhand veta vilken effekt ens handlingar kommer att få, även om olika aktörer kan ha mer eller mindre konkreta förhoppningar och idéer om vilka effekter deras handlingar borde ha. Att taktiska former av motstånd samspelar med maktrelationer för att skapa förändring belyser vikten av att uppmärksamma handlingars oförutsägbara effekter snarare än att söka på förhand definiera ett bestämt (eller determinerat) skeende. Taktiska former av motstånd innebär ett erkännande av att politisk kamp innehåller motsägelser.

Genom att betona vikten av att bemöta personer som aktivt handlande subjekt istället för objekt (till exempel objekt för jämställdhets- eller mångfaldsarbete) (Björk 2011) kan motståndsrörelser ta ställning mot projekt som drivs av ekonomiskt och politiskt profitintresse. Jag vill framhålla vikten av att uppmuntra flera olika slags motstånd, på många olika platser. Taktiska former av motstånd utnyttjar olika typer av makt för att underminera eller förskjuta dominansförhållanden. Detta är en komplex dynamik som fungerar som en påminnelse om betydelsen av att krav på rättigheter situeras kontextuellt och formuleras kollektivt och pluralistiskt.

Noter

1 Jag förstår ras och etnicitet som sociala konstruktioner inom vilka rasifieringsprocesser skapar olika rasidentiteter och grupper. Rasifiering innebär att människor med olika erfarenheter, åsikter och bakgrunder tillskrivs en grupptillhörighet utifrån föreställningar baserade på exempelvis kultur, religion och/eller yttre egenskaper såsom hud- och hårfärg.

Referenser

Acker, J. (2006) ”Inequality regimes. Gender, class and race in organizations”, *Gender & Society* 20(4):441–464.

Ahmed, A. (2015) ”Etnisk diskriminering – vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra?”, *Ekonomisk debatt* 43:18–28.

Ahmed, S. (2007) ”A Phenomenology of Whiteness”, *Feminist Theory* 8 (2):149–168.

Ahmed, S (2009) ”Embodying diversity: problems and paradoxes for Black feminists”, *Race Ethnicity and Education* (12):1:41–52.

Ahmed, S. (2012) *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Durham: Duke University Press.

Baaz, M., Lilja, M., Schulz, M. & Vinthagen, S. (2016) ”Defining and analyzing 'resistance': Possible entrances to the study of subversive practices”, *Alternatives: Global, Local, Political* 41(3):137–153.

Bell, E. & Nkomo, S. (2001) *Our separate ways: Black and white women and the struggle for professional identity*. Harvard: Harvard Business School Press.

Bell, V. (red.) (1999) *Performativity and belonging*. London: Sage.

Bernal, V. & Grewal, I. (2014) *Theorizing NGOs: states, feminisms, and neoliberalism*. Durham, NC: Duke University Press.

Bernstein, E. (2014) ”Introduction: Sexual economies and new regimes of governance”, *Social Politics* 21(3):345–354.

Bialasiewicz, L. (2017) ”That which is not a mosque”, *City* 21(3–4):367–387.

Björk, C. (2011) *Claiming space: Discourses on gender, popular music, and social change*. Göteborg: Göteborgs universitet.

Burawoy, M., Blum, J.A., George, S., Gille, Z., Gowan, T., Haney, L., Klawiter, M., Lopez, S.H., Ó Riain, S. & Thayer M. (2000) *Global ethnography: Forces, connections and imaginations in a postmodern world*. Berkeley: University of California Press.

Butler, J. (1993) *Bodies that matter: On the discursive limits of ”sex”*. New York: Routledge

Butler, J. (2015) *Notes toward a performative theory of assembly*. Cambridge: Harvard University Press.

Cuesta, M. & Mulinari, D. (2018) ”The bodies of others in Swedish feminism”, *Gender, Place & Culture* 25(7):978–993.

de Certeau, M. (1988) *The practice of everyday life*. Berkeley: University of California Press.

de Jong, S. (2017) *Complicit Sisters*. Oxford: Oxford University Press.

de los Reyes, P. (2000) ”Diversity at work: Paradoxes, possibilities and problems in the Swedish discourse on diversity”, *Economic and Industrial Democracy* 21(2):253–266.

de los Reyes, P. (2001) *Diversity and differentiation: Discourse, difference and construction of norms in Swedish research and public debate*” Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

DO (2012a) *Romers rättigheter. Diskriminering, vägar till upprättelse och hur juridiken kan bidra till en förändring av romers livsvillkor*. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen.

DO (2012b) *Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet*. Stockholm: Oxford Research.
DO (2018) http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/etnisk-tillhorighet-som-diskrimineringsgrund/#ahmed1. Hämtad 2018-07-12 se nedan.
Duggan L. (2003) *The twilight of equality? Neoliberalism, cultural politics and the attack on democracy*. Boston, MA: Beacon Press.
Essed, P. (2004) "Cloning amongst professors: normativities and imagined homogeneities", *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 12(2):113–122.
Foucault, M. (1984) *The history of sexuality*. Harmondsworth: Penguin.
Foucault, M. (1988) "Technologies of the self". I L. H. Martin, H. Gutman & P. H. Hutton (red.) *Technologies of the self: A seminar with Michel Foucault*. Amherst: University of Massachusetts Press.
Fraser, N. (2009) "Feminism, capitalism and the cunning of history", *New Left Review* 56. http://newleftreview.org/II/56/nancy-fraser-feminism-capitalism-and-the-cunning-of-history.
Fraser, N. (2013) *Fortunes of feminism: From state-managed capitalism to neoliberal crisis*. New York: Verso Books.
Gavroche, J. (2018) "Reimagining revolution: Amador Fernández Savater ", *Autonomies* 14 maj, http://autonomies.org/2018/05/reimagining-revolution-amador-fernandez-savater/ Hämtad 2019-01-18.
Gramsci, A. (2007) *Selections from the prison notebooks*. London: Lawrence and Wishart.
Grewal, I. (2005) *Transnational america: Feminisms, diasporas, neoliberalisms*. Durham, N.C.: Duke University Press.
Grosz, E. (1992) "Bodies-cities". I B. Colomina (red.) *Sexuality & space*. New York: Princeton Architectural Press.
Guenther, K.M. (2011) "The possibilities and pitfalls of NGO feminism: Insights from postsocialist Eastern Europe", *Signs* 36(4):863–887.
Interfem (2013) *Rekrytera rätt* (red.) M. Lundin, Stockholm: Interfem.
Interfem (u.å.) *Om Interfem*. http://www.interfem.se/om-interfem/. Hämtat 2018-06-23.
John, M. (2009) "Reframing globalisation: Perspectives from the women's movement", *Economic and Political Weekly* 44(10).
Joyce, P. (2015) "Kunskapsöversikt. Integrationspolitik och arbetsmarknad", SOU 2015:3, Delegationen för migrationsstudier.
Kapoor, I. (2004) "Hyper-self-reflexive development? Spivak on representing the Third World 'Other'", *Third World Quarterly* 25(4):627–647.
Knocke, W. (1991) "Invandrade kvinnor – vad är 'problemet'?", *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 3:4–15.
Left Voice (2009) "Permanent revolution and the war of position: The theory of revolution in Gramsci and Trotsky", 8 juni. http://www.leftvoice.org/Permanent-Revolution-and-the-War-of-Position-the-theory-of-revolution-in-Gramsci-and-Trotsky. Hämtad 2019-01-18.
Liinason, M. (2018) *Equality struggles. Women's movements, neoliberal markets and state political agendas in Scandinavia*. London & New York: Routledge.

Liinason, M. & Cuesta, M. (2014) ”Subjective emotions, political implications: Thinking through tensions and contradictions in feminist knowledge production”, *ex aequo – Portuguese Journal of Women's Studies* 29:23–38.
Liinason, M. & Cuesta, M. (2016) *Hoppets politik. Feministisk aktivism i Sverige idag*. Göteborg & Stockholm: Makadam.
Liinason, M. & Sasunkevich, O. (2018) ”Women resisting border regimes. Two case studies from Northern and Eastern Europe”. I D. Mulinari & L. Martinsson (red.) *Dreaming global change, doing local feminisms. Visions of feminism. global north /global south encounters, conversations and disagreements*. London & New York: Routledge.
Lugones, M. (2003) *Pilgrimages/Peregrinajes. Theorizing coalition against multiple oppressions*. New York: Rowman and Littlefield.
McIlwaine, C. (2009) ”Civil society”, *International Encyclopedia of Human Geography* 36–41.
McRobbie, A. (2009) *The Aftermath of Feminism: Gender, Culture and Social Change*. London: Sage.
Mine (u.å.) *Om o*ss. http://mine.se/omoss/om-oss/. Hämtad 2019-06-11.
Motta, S. (2013) ”Introduction. Reinventing the lefts in Latin America. Critical perspectives from below,” *Latin American Perspectives* 40(4):5–18.
Mångkulturellt centrum (2014) *Afrofobi. En kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige*. Rapport 2014:1. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
Mählck, P. (2012) ”Differentiering och excellens i det nya forskningslandskapet – Om kön, tystnad och performativa vithetshandlingar”, *Tidskrift för genusvetenskap* 1–2:23–48.
Nelson, L. (1999) ”Bodies (and spaces) do matter: The limits of performativity”, *Gender, Place and Culture. A Journal of Feminist Geography* 6(4):331–353.
Newman, J. (2012) *Working the spaces of power.* London: Bloomsbury.
Puar, J. (2008) ”Q & A with Jasbir Puar”, *darkmatter 3 Postcolonial sexuality*, http://www.darkmatter101.org/site/2008/05/02/qa-with-jasbir-puar/.
Rooth, D-O. (2002) ”Adopted children in the labour market – Discrimination or unobserved characteristics?”, *International Migration* 40:71–98.
Roy, S. (2011) ”Politics, passion and professionalization in contemporary Indian feminism”, *Sociology* 45(4):587–602.
Roy, S. (2015) ”The Indian women's movement: Within and beyond NGOization”, *Journal of South Asian Development* 10(1):96–117.
Sandoval, C. (2000) *Methodology of the oppressed*. Minnesota: Minnesota University Press.
Skeggs, B. (2014) ”Values beyond value? Is anything beyond the logic of capital?”, *The British Journal of Sociology* 65(1):1–20.
Skover, D.M. & Testy, K.Y. (2002) ”LesBiGay identity as commodity”, *California Law Review* 90:223–256.
Trotskij, L. (1929) *Den permanenta revolutionen*, https://marxists.catbull.com/svenska/trotsky/1929/11/dpr.htm. Hämtad 2019-01-18.
Tyler, I. (2013) *Revolting subjects: Social abjection and resistance in neoliberal Britain*. London: Zed Books.
Walby, S. (2005) ”Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice”, *Social Politics* 12(3):321–343.

Yle Uutiset (2018) "'Eroticising and sexualising'. Researcher slams Plan Finland over ad campaign featuring pregnant 12 year-old girl". https://yle.fi/uutiset/osasto/news/eroticising_and_sexualising_researcher_slams_plan_finland_over_ad_campaign_featuring_pregnant_12_year-old_girl/10180236. Publicerad 2018-04-27, hämtad 2018-07-17.

Young, I.M. (2002) *Inclusion and democracy*. Oxford: Oxford University Press.

Yuval-Davis, N. (2006) "Intersectionality and feminist politics", *European Journal of Women's Studies* 13(3):193–209.

KAPITEL 13

Bland kanelbullar, Facebook och klasskamp

Om en strejks vardagliga organisering

Paula Mulinari

> Se han llevado a mi vecina en una redada más, y por no tener papeles ay, la quieren deportar.
> ¡A la huelga diez! ¡A la huelga cien! ¡A la huelga madre ven tú también!
> ¡A la huelga cien! ¡A la huelga mil! Yo por ellas, madre, y ellas por mí.
> Trabajamos en precario sin contrato y sanidad, el trabajo de la casa no se reparte jamás.
> ¡A la huelga diez! ¡A la huelga cien! ¡A la huelga madre ven tú también!
> ¡A la huelga cien! ¡A la huelga mil! Yo por ellas, madre, y ellas por mí.
> Privatizan la enseñanza, no la podemos pagar, pero nunca aparecimos en los temas a estudiar.
> ¡A la huelga diez! ¡A la huelga cien! ¡A la huelga madre ven tú también![1]

Sången ”La Huelga” (”Strejken”) skrevs ursprungligen av den chilenske sångaren och låtskrivaren Roberto Alarcón. Över femtio år senare kunde en höra en omskriven version sjungas av hundratusentals demonstranter över hela Spanien vid den globala feministiska strejk som ägde rum den 8 mars 2017 (Topping & Redden 2017; *TN* 2018). Medan den ursprungliga sången uppmanar industriarbetare att lämna sina *herramientas* (”Låt era verktyg vara, det är dags att kämpa”) tar den ändrade versionen avstamp både i arbetarklassens heterogenitet och i dess skiftande arbetsvillkor – från migrerad arbetskraft som riskerar att deporteras till arbetare med prekära anställningsförhållanden, från oavlönat reproduktivt arbete

till lönearbete. Den nya sången vidgar också horisonten för strejkens syfte: kampen gäller inte bara arbetsvillkor, utan är också en kamp mot åtstramningspolitik och en rasistisk och nationalistisk migrationspolitik. Slutligen byter den nya versionen av sången från maskulina till feminina plurala pronomen i ”de för mig” (*ellos por mí* till *ellas por mí*) och uppmanar mamman att ansluta sig till strejken i stället för att bara upplysa henne om att sångarna ska strejka. Trots skillnaderna är refrängen densamma: ”Till strejken tio! Till strejken hundra! … Till strejken tusen! Jag för dem, mor, och de för mig.”

Den nya versionen av sången fokuserar, liksom originalet, på strejken som en solidaritetshandling, en praktik som går ut på ömsesidig omsorg, omtanke och ett synliggörande av vårt ömsesidiga beroende.

Influerad av marxistiska feministers analyser och teoretiserande av social reproduktion kommer jag i detta kapitel att undersöka en arbetsplatsstrejks emotionella och vardagliga organisering, snarare än dess funktion och verkan. Jag tror att en analys av strejken baserad på en marxistisk-feministisk förståelse av socialt reproduktivt arbete inte bara synliggör aspekter av arbetsplatskamp som ofta försummas i strejkanalyser utan också kan visa på de länkar som finns mellan strejker på arbetsplatser och de mobiliseringar, också ibland i form av strejker, som sker mot kommodifieringen av mark, omsorg och livet självt. En feministisk analys förmår utforska länkarna mellan dessa kamper och hur de vävs samman.

När Greta Thunberg den 20 augusti 2018 satte sig utanför riksdagshuset och inledde vad som senare kom att bli en världsomfattande strejkrörelse för klimatet, när hundratusentals feminister intar gatorna i feministiska strejker, när anställda på Amazon (Cox 2019; Dzieza 2019) strejkar vid fabriker över hela jorden, när järnvägsarbetare i Skåne strejkar, visar de att strejken som politiskt medel är ständigt aktuell och att dess medel, språk och verktyg idag omfattar många fler platser än arbetsplatser. Strejker är, som sången förmedlar, handlingar av solidaritet och omsorg, av kamp och konflikt.

Kapitlet baseras på det material – intervjuer, fältanteckningar och annat material såsom bilder och blogginlägg – som jag samlade in under mitt fältarbete vid Öresundstågen från januari till augusti 2014, med särskilt fokus på det material som berör tiden före och under strejken.

I det första avsnittet presenterar jag begreppet ”social reproduktion” och diskuterar hur det skulle kunna bidra till analyser av arbetsplatsmotstånd. Därefter utforskar jag det emotionella språk som användes under strejken samt hur de individuella och kollektiva formerna för motstånd som fanns innan strejken vävdes samman. Jag analyserar det faktum att de anställda först såg företagets brist på omsorg och respekt, inte själva varslet, som det huvudsakliga problemet. I det följande avsnittet analyserar jag hur en anonym blogg omvandlade den känsla av resignation som funnits efter varslet till en känsla av ilska och bidrog till organiseringen av en vild strejk (som sedan inte genomfördes). Jag utforskar den betydelse som omsorg hade för att upprätthålla strejken och hur arbetarna genom ett språk inriktat på omsorg och solidaritet skapade starka allianser med andra anställda, liksom med resenärer.

Strejker är, menar jag, bland mycket annat, kamper av och i omsorg, om varandra och livet. De är kamper som bär på visioner om hur vi kan organisera allt från arbetet till livet på ett mer solidariskt och jämlikt sätt.

Var är strejken? En forskares första förvirrade möte med en strejk

År 2014 gick 330 järnvägsarbetare anställda på det transnationella företaget Veolia i Skåne ut i strejk. Strejken var en reaktion på företagets varsel av 250 anställda (en tredjedel av den totala arbetsstyrkan). Veolia uppgav att många av de anställda som skulle bli av med sin anställning skulle återanställas på deltid eller få visstidsanställning. Två förbund var aktiva bland järnvägsarbetare, Statstjänstemannaförbundet (numera Fackförbundet ST), anslutet till TCO, och Seko, anslutet till LO. Seko krävde att en gräns för användningen av deltid och visstidsanställning skulle skrivas in i kollektivavtalet mellan fackförbundet och företaget. Förhandlingarna pågick i flera månader, men till slut strandade de. När avtalet upphörde den 20 maj 2014 tillkännagav Seko att de 330 av deras medlemmar som arbetade på Öresundstågen skulle gå ut i strejk. Jag var på plats den dagen som strejken bröt ut.

I mina anteckningar från strejkens första dag skrev jag: ”Var är strejken? Vad är en strejk?” När jag anlände till Centralstationen i Malmö var det svårt att se eller känna att det pågick en strejk. I min fantasi

hade jag föreställt mig banderoller och mängder av anställda, men vid första anblicken fanns det, åtminstone för mig, ingenting som tydde på en strejk. Ett par dagar in i strejken intervjuade jag en av de strejkande.

> Intervjuare (I): Hur är det att strejka?
> Intervjuperson (IP)16: Ja [skratt], det är inget särskilt med att sitta här. Det kan bli lite långsamt. Prata med några, gå en runda och spela spel. Så det kan vara ganska mysigt.

”Mysigt” är kanske inte det första ord jag kommer att tänka på i samband med en strejk, men hon hade rätt, det var ganska mysigt. Folk pratade och fikade; resenärer och sympatisörer kom med godis och kakor. Vi tittade på de nya meddelanden och foton som lagts upp i Facebookgruppen ”Vi pendlare stödjer SEKOS strejk” (https://www.facebook.com/stodsekostrejken). Jag kom till stationen inställd på att möta en klasskonflikt och sedan satt jag plötsligt och åt kanelbullar och diskuterade allt från visstidsanställning till skvaller och matrecept. Kanske var det på det här sättet som en klasskonflikt fick namn och mening?

Majoriteten av strejkforskningen har rört sig på en makronivå och fokuserat på långsiktiga förändringar av strejkvågor. Analyserna har till exempel gällt hur olika former av strukturomvandlingar i produktionen har påverkat strejkfrekvensen och hur strejker har förflyttat sig mellan olika sektorer på arbetsmarknaden (Hyman 1989; Thörnqvist 1994). Andra forskare har analyserat strejkers roll och betydelse (Cederqvist 1980; Kjellberg 2011) i klassformeringen (Lindkvist 2011; Nilsson Mohammadi 2018; Raspadori 2015).

Av speciell relevans för denna text är den feministisk-marxistiska forskningen om konflikter och strejker inom kvinnodominerade sektorer (Briskin 2011, 2013; Keona 2017; Spence & Stephenson 2009), bland annat de kvinnodominerade strejkvågorna under 1970- och 1980-talet. Den har visat att strejkerna kom att ha en djup inverkan på deltagarna och deras liv. De förändrade allt från deltagarnas familjerelationer till deras politiska engagemang (Linderoth 2020; Schmitz 2011). Ett centralt bidrag från de feministisk-marxistiska analyserna av strejker är att de har visat på behovet av att inte endast fokusera på strejkernas direkta resultat. Deltagandet i strejker påverkar ofta människors syn på sitt

arbete, på möjlighet till kamp och kollektivitet, långt efter att strejken är avslutad. Forskningen visar också att strejker ofta leder till politisk förändring och krav på andra områden (Sundari, Pearson & McDowell 2018; Williams 1996), till exempel boendeförhållanden. Den feministiska och antirasistiskt influerade forskningen om strejker har också bidragit till att vidga analyserna av arbetsplatskamper och strejker till nya grupper av arbetare och nya sektorer (Meynaud 2011) och därmed utvidgat både arbetarklassbegreppet och strejkbegreppet.

Medan strejkforskare har fokuserat på frågor om motstånd har Joan Acker främst fokuserat på frågor om hur makten upprätthålls inom organisationer (se Boréus, Neergaard & Sohl, kapitel 1). Ett av Ackers många viktiga bidrag är att hon ur ett intersektionellt perspektiv, med hjälp av begreppet ”ojämlikhetsregimer”, har synliggjort hur ojämlikheter baserade på klass, ras och kön produceras och upprätthålls inom organisationer. Hon gav oss verktygen för att analysera de organisatoriska, ofta mycket vardagliga praktiker som skapar ojämlikhet inom och utanför organisationerna, och inte minst analysera hur dessa sfärer är sammanvävda. Enligt Acker är det svårt att förändra eller ens utmana ojämlikhetsregimerna inom en organisation. Hon skriver (2006, 455; min översättning):

> Ojämlikhetsregimer kan utmanas och kan förändras. Men förändring är svårt och misslyckas ofta. En orsak är att företagsledningarnas och ägarnas klassintressen, och den makt som dessa intressen kan mobilisera, ofta är mycket starkare än de intressen som de som erfar ojämlikheter baserade på klass, kön och ras kan mobilisera.

Jag har alltid tyckt att Ackers fokus på ojämlikhetens normalisering i organisationerna är en av hennes teoretiska styrkor. Hon tvingar oss att se segheten i maktstrukturerna, tvingar oss att se maktens förmåga att anpassa sig, omforma sig och omformulera sig. Hon riktar vår blick mot hur exploatering och förtyck tar nya former och uttryck. Det går att åstadkomma förändring, men det är sällan och det är svårt, betonar Acker. För att förändring ska vara möjlig menar Acker att det behövs en kombination av tryck inifrån och utifrån. ”Me too” kan ses som ett exempel på att en social rörelse utifrån tvingar organisationer att agera.

Andra viktiga komponenter som möjliggör förändring är enligt Acker att det finns en kostnad för organisationen att fortsätta med den ojämlika behandlingen, till exempel att diskriminering bestraffas med böter.

Det finns flera begränsningar med Ackers förståelse av motstånd. En viktig begränsning är att Acker reducerar analyser av arbetsplatskamp till situationer där maktförhållandena förskjuts radikalt och inte låter oss se hur kamperna i sig själva påverkar människors syn på möjligheterna att förändra relationerna till varandra och till sitt arbete (Paulsen 2019). Att delta i en strejk förändrar människors syn på sin omgivning, sig själva och sitt arbete (Briskin 2011; Fantasia 1988; Schmitz 2011). Den strejk som jag analyserar i detta kapitel ledde inte till någon förändring av arbetsvillkoren i stort, bara ett mindre dåligt avtal (som företaget senare ändå kom att gå runt), men den förändrade relationerna mellan de anställda. Marx menade att strejker enade arbetarklassen och att de var en direkt manifestation av klassens styrka. Strejkens konkreta effekter var inte det centrala, utan den sociala protesten, de insikter och den känsla som strejken gav (Marx 1990). Så ligger inte heller mitt fokus i denna text på resultatet av strejken i form av vad som skrevs eller inte skrevs in i avtalet, utan snarare strejkens vardagliga organisering, bland kanelbullar och Facebookinlägg.

De strejkande utmanade många av de ojämlikhetsrelationer som fanns inbyggda i organisationen, till exempel den mellan personer med prekära anställningar och personer med tillsvidareanställningar. De utmanade också samförståndets språk och kunde därmed skapa en annan form av klasskollektiv, som innefattade en bredare förståelse av vem som var arbetare (till exempel inte endast de som var medlemmar i facket, eller de som jobbade på tågen just nu – även de som använde tågen kunde skrivas in i det kollektivet). Jag tror att det finns många andra komponenter än de som Acker identifierar som kan leda till förändring; en av dem är att de anställda på olika sätt genom kamp bryter, utmanar och ifrågasätter de ojämlikhetsregimer som finns på en arbetsplats och visar omsorg om och solidaritet med varandra.

Kamp som omsorg, omsorg om kampen

Den marxistisk-feministiska debatten om social reproduktion (s*ocial reproduction feminism theory*) är omfattande. Den utforskar en rad olika frågor, bland annat hur förhållandet mellan kapitalismen och patriarkatet ska förstås (Hartmann 1979; Walby 1990) samt förhållandet mellan lönearbete och oavlönat arbete och den roll som hushållsarbete spelar för kapitalismen (Dalla Costa & James 1975; Federici 2018). Under det senaste decenniet har intresset vuxit för att utforska förhållandet mellan social reproduktionsteori och intersektionalitet (Ferguson 2016; Murphy 2015). Enligt Susan Ferguson, Genevieve LeBaron, Angela Dimitrakaki och Sara R. Farris tenderar forskningsområdet fortfarande att begränsas till en analys av kvinnor och det obetalda hushållsarbetet (2016). Meg Luxton menar att begreppet ”social reproduktion” alltför ofta ”fortfarande fokuserar på kvinnors oavlönade arbete i hemmet” (2006, 32). När begreppet används för snävt riskerar det enligt Luxton att cementera den patriarkala och kapitalistiska ideologi som skapar gränser mellan oavlönat hushållsarbete och lönearbete, privat och offentligt och reproduktivt och produktivt. För att begreppet skall vara relevant idag menar Michelle Murphy att det måste frikopplas från fantasin att reproduktionens sfärer kan vara fristående från kapitalismen och dess koloniala arv. Enligt Murphy är det mer teoretiskt fruktbart att betrakta reproduktionsförhållandena som redan inordnade i kapitalismen (2015, 303). En viktig aspekt av hennes kritik är att marxistiska feminister har bortsett från den avgörande roll som rasism har spelat i organiserandet av reproduktionen (Davis 1983; McClintock 1995).

I det här kapitlet antar jag den utmaningen genom att utforska hur begreppet ”social reproduktion” kan användas i analyser av arbetsplatskamp. Med hjälp av begreppet menar jag att vi kan fånga tre aspekter (och säkert fler) av arbetsplatsmotstånd och strejker inom kapitalismens nuvarande fas.

Den första aspekten är den som de feministiska forskarna Corina Rodríguez Enríquez, Florencia Partenio och Patricia Laterra lyfter fram i artikeln ”Feminist Lectures on the Economy and Workers’ Organised Production” (2018). De visar ett problem med tidigare analyser av arbetarägda och självstyrda arbetsplatser i Argentina är att de

har tenderat att bortse från den centrala roll som kvinnor spelar i att upprätthålla kampens dagliga infrastruktur. Sådant arbete som att ta hand om barnen, laga mat och städa har inte betraktats som viktigt i upprätthållandet av arbetsplatsockupationerna. Genom att fokusera på den sociala organiseringen av omsorg kan vi studera aspekter av arbetsplatsmotstånd som sällan erkänns, menar författarna. Att ställa frågor om vilket emotionellt arbete och omsorgsarbete som utförs för att upprätthålla strejken kan vara ett bra sätt att närma sig en analys av arbetsplatsmotstånd. Genom att fokusera på en strejks omsorgsdimensioner kan vi också förstå hur kamper på arbetsplatser är invävda i och beroende av kamper utanför arbetsplatserna.

För det andra kan ett fokus på social reproduktion synliggöra broarna mellan kampen på arbetsplatser och kampen på andra arenor. Enligt forskaren Peter Waterman behöver studier om fackliga rörelser sättas i relation till och diskussion med studier av andra sociala rörelser (2003). Det finns ett behov av att överbrygga gapet mellan forskning om arbetsplatsmotstånd och forskning om sociala rörelser.

En brist i aktuell arbetslivsforskning är dess tendens att snäva in analyser av arbetsplatsmotstånd till själva arbetsplatsen och bortse från hur sociala rörelser och kampen på arbetsplatsen hänger samman. I gengäld tenderar analyser av sociala rörelser att bortse från kamper på arbetsplatser och att marginalisera fackföreningarna, både deras roll som sociala rörelser och deras inverkan på andra sociala rörelsers möjligheter. Ett feministiskt perspektiv som ifrågasätter gränserna mellan offentligt och privat, hushåll och arbetsplats, kan vara en bra utgångspunkt för att utforska hur olika former av kamp påverkas av och hänger ihop med varandra. Detta är viktigt inte minst i kapitalismens nuvarande fas, vilken enligt den marxistiske sociologen Michael Burawoy ”kännetecknas av artikuleringen av dekommodifieringen av arbete, pengar och natur, och (av)kommodifieringen av naturen kommer till slut att vara avgörande” (2010, 308).

Kampen på arbetsplatser berör idag i allt högre utsträckning frågor om social och miljömässig hållbarhet, de berör frågor om omsorg, och hur vi ska kunna organisera ett arbete som är socialt hållbart för både människor och natur. Mot den bakgrunden måste arbetsplatsmotstånd förstås som något som sträcker sig bortom arbetsplatsens snäva sfär.

Inom nordisk arbetslivsforskning har arbetsplatskamp inom vårdyrken betraktats som en kritik av *new public management* och denna nya organisation av arbetet begränsar de professionellas möjligheter att utöva ”vård och omsorg” (Granberg 2016; Lauri 2016). Jag vill i detta kapitel vidga analysen av arbetsplatskamper till att omfatta hur dessa kamper är sammanflätade med de bredare kamperna mot att behandla livet självt som en vara.

För det tredje innebär ett fokus på social reproduktion att vardagen sätts i centrum (Smith 2012) för våra analyser av arbetsplatskamp. Historikern James C. Scotts begrepp ”vardagsmotstånd” (1985) har haft en grundläggande betydelse för att ifrågasätta och utvidga begreppet ”motstånd”. Scott pekade på former av motstånd och motståndshandlingar som inte syns, inte är massorganiserade – tysta, subtila och informella motståndshandlingar som ägde rum i en kontext av våldsamt kolonialt förtryck, när priset för synligt motstånd var för högt. Scotts begrepp har inspirerat arbetslivsstudier till att utforska meningen med motstånd, men det har sällan kopplats till en feministisk analys av arbetsplatsens vardag som en plats för vardagsmotstånd, omsorg och konflikter och ett rum där nya former för omsorg och solidaritet skapas.

Att sitta och dricka kaffe och äta kanelbullar var kanske Veoliastrejkens vardag, det kitt som fick den att hålla ihop och som gav den mening. Det var det som var klasskampen.

Desperation och resignation vid ett varsel

En fredagseftermiddag 2014 fick Veolias anställda veta – via sina arbetsmobiler – att 250 av dem skulle permitteras och att depån i Kristianstad skulle stängas. Meddelandet från företaget avslutades med orden ”Vi hoppas att ni får ett trevligt veckoslut.” På måndagsmorgonen träffade jag en av Veolias anställda på huvudkontoret för Öresundstågen på Malmö Centralstation. Det var på kontoret som de anställda hämtade sin tekniska utrustning och tog kafferaster. När jag kom pratade alla om varslet. En anställd försökte logga in i registreringssystemet men misslyckades. Någon sa: ”Tänk om de har sagt upp oss alla? Då kan vi bara gå hem allihop.” Den anställde som jag hade stämt möte med läste

meddelandet om varslet högt för sina kolleger. När hen läste meningen ”företaget behöver större flexibilitet” började alla skratta.

Plötsligt frågade någon: ”Var är tårtan?” Och eftersom alla fortsatte skratta frågade jag om tårtan.

> IP1: Minns ni? Då sist när de varslade bjöd de alla anställda på tårta dagen efter uppsägningen. Så nu undrar vi allihop var tårtan är.
> IP2: De skar antagligen ner på den också.
> [skratt]
> I: Bjöd de er allihop på tårta?
> IP1: Jajamensan.

Bristen på information, på svar, och de anställdas känsla av osäkerhet om vad som skulle hända är något som var ständigt närvarande i mitt material – från varslet till slutet på strejken. En av de främsta kritikpunkterna mot Veolia i ett tidigt skede efter det omfattande varslet var företagets brist på omsorg om sina anställda. Meningar som ”Vi är bara siffror för dem”, ”Man känner sig värdelös” och ”De bryr sig inte” var återkommande under de där första veckorna. De anställda använde ordet ”kränkt” snarare än att tala om ilska eller orättvisa när de förklarade hur de kände det inför situationen. De uttryckte till och med sin förståelse för företagets behov av flexibilitet, men önskade att varslet hade gjorts ”med mer respekt”, som en av de anställda uttryckte det.

Under de följande dagarna diskuterades varslet överallt av alla. Bristen på information och vad som upplevdes som bristen på rationalitet i varslets omfattning bidrog till att skapa en stark känsla av resignation och frustration.

> IP3: I början blir man upprörd.
> IP4: Ja.
> IP3: Och nu är det mer som om jag har gett upp.
> IP4: Ja, så är det.
> I: Så finns det ingenting, ni har inte sett någonting? Allt ni har är den här informationen [meddelandet de fått om permitteringen]?
> IP3: Ja.
> IP4: Ja.

I: Är det den information ni har fått?
IP3: ”Du har blivit informerad att du kommer att få gå.”
I: Är det allt?
IP4: Ja.
IP3: Det är hjärtlöst.

Ordet ”hjärtlöst” fångar en känsla av att företaget saknar emapti, saknar hjärta. I likhet med de anställda på den transnationella Volvokoncernen som Mulinari, Räthzel och Tollefsen intervjuade i kapitel 7 verkar de anställda på Veolia ha förväntat sig samma engagemang och samma omsorg från företaget som de själva hade för sitt arbete.

Veolias strategi fick de anställda att känna en hög grad av osäkerhet och förvirring när de försökte förstå logiken i varslet. Varför så många? Varför nu? Men både från företagets och fackets sida får man mycket lite information.

IP14: Jag har mejlat dem tusen gånger. Vårt problem är att vi har en arbetsgivare som aldrig svarar. Jag väntar alltså fortfarande på svaren på frågorna som jag skickade till mina chefer vid tre tillfällen under tre veckor. Fortfarande inget svar. Jag förväntar mig inte heller några svar.
I: Men är det vanligt att de inte svarar?
IP14: O ja. Visst, de har en förslagslåda där man kan lämna in saker. Jag har skickat in fyra eller fem förslag till förbättringar – men jag har aldrig fått någon återkoppling. ”Tack för att du skickar in ditt förslag”, svarar de, men man får aldrig något svar. Så det känns som om det är en arbetsgivare som inte finns någonstans och på samma gång överallt. Det är frustrerande.

Det är viktigt att framhålla att brist på information inte är detsamma som brist på regler och föreskrifter. Att inte finnas någonstans och på samma gång överallt är ett maktmedel som ger arbetsgivarna möjligheten att aldrig möta de anställda, men ständigt styra dem.

Bara några veckor efter varslet fick de anställda nya direktiv om att vara mer aktiva när det gällde att kontrollera passagerare. Enligt bolaget tillät de anställda alltför många människor att åka gratis på tågen.

> IP7: Nu måste ni kontrollera att man [passagerarna] blippar sina kort. Nu måste ni kontrollera hur många böter ni skriver ut. Så här är det hela tiden, en jakt: de jagar folk. Ledningen måste förstå att de har sagt upp folk, och de kan kanske inte prestera hundra procent varje dag, som vi har gjort tidigare, för vi är arbetare och har känslor. Vi är människor. I stället gör de tvärtom och jagar oss.

Veolia beskrivs som ett osynligt – och i viss mån oövervinneligt – och hjärtlöst företag, som ena dagen avskedar en tredjedel av sina anställda och nästa dag kräver helhjärtad entusiasm och fullständig lojalitet. Några av personalen sjukanmälde sig efter varslet och ledningen svarade med att antyda att de inte egentligen var sjuka.

> IP9: Det gjorde mig sjukt arg. Människor är sjukskrivna för att de är sjuka. Man kan bli sjuk av att oroa sig. Det är inte konstigt att människor blir sjuka när de inte ens vet om de har ett jobb att gå till i morgon. Det gjorde mig arg att de anklagade oss för det. De vet hur många gånger vi har gått till jobbet när vi har varit sjuka.

Under de första veckorna efter varslet utvecklades individuella former av motstånd. Detta kan tolkas som en effekt av att de fackliga organisationerna inte skapade utrymmen där mer kollektiva former för motstånd kunde ventileras, eller för den delen platser där diskussioner om hur man kände och vad man upplevde kunde ges utlopp. I brist på kollektivt organiserade strategier försökte de anställda utveckla former för motstånd som skyddade dem som hade de mest prekära anställningarna.

> IP8: De säger att det är 250 människor som inte behövs, men man skulle inte kunna ta ledigt en dag för det finns ingen som kan ditt pass.
> IP7: Det är helt sinnessjukt.
> IP8: Man vill bara ge upp. Resonemanget är så knäppt, och sen ringer de från HR-avdelningen och frågar om man kan ta ett pass, men de fortsätter att hävda att det finns 250 personer för mycket. Jaja, vi har inte sett dem.
> I: Så de ringer er och vill att ni ska ta fler pass?

> IP7: Ja, och ändra datum för ledighet och byta till andra platser. Men jag vägrar.
> I: Vägrar du nu efter varslet eller?
> IP7: Ja.
> IP8: Ja.
> IP7: Ja, vi – såna som jag som har fast anställning – vi slutade säga ja hela tiden och acceptera extra arbetspass. Samma dag som beskedet kom började nästan hundra procent av dem med fast anställning säga nej.
> I: Pratade ni om det innan eller hände det bara?
> IP7: Det kom upp här och där, och vi kände oss så förödmjukade. Vi kände oss så förödmjukade när så många av våra vänner mådde så dåligt, så vi tänkte att de fick fixa det själva.

I vardagen kom motståndet i stor utsträckning till uttryck i att de anställda visade omsorg om varandra och gav varandra känslomässigt stöd.

> IP4: Vi pratar och pratar, och ibland snurrar allt runt i mitt huvud, för vi vet ingenting, så alla är mycket upprörda. Så vi måste prata och hitta sätt att ge varandra energi för annars kommer vi alla att bli tokiga. Men det gör mig trött; när jag kommer hem vill jag inte prata mer.

Kopplingen mellan olika former av omsorg inom och utanför arbetsplatsen var en central fråga. En av arbetstagarna sa att han inte uttryckte sina känslor på arbetsplatsen, men att hans fru var tvungen att ta hand om honom när han kom hem. En annan anställd betonade att ovissheten påverkade hennes liv hemma eftersom hon inte kunde fokusera på sina barn och var mer irriterad på dem.

> IP5: Jag vet att det är Veolia som jag är irriterad på, inte barnen, men det finns inget utrymme för att uttrycka det, så man sväljer sin frustration och avreagerar sig på kolleger och familj.

Den känslomässiga omsorg som de anställda gav varandra och den som de fick utanför arbetsplatsen beskrevs som en viktig orsak till att man överhuvudtaget orkade gå till jobbet. Att visa omtanke och omsorg om varandra i ett sammanhang präglat av ytterst osäkra arbetsförhållan-

den, där de anställda inte visste vem som skulle bli avskedad och varför, skapade ett känslomässigt klimat där de anställda både fullföljde sina dagliga arbetsuppgifter och lade ner otroligt mycket tid på att ge varandra – särskilt dem som betraktades som mer sårbara eller mer i riskzonen för att bli avskedade – känslomässigt stöd. Solidariteten mellan de anställda och det omsorgsarbete de utförde var en väsentlig aspekt av vardagen på arbetsplatsen efter varslet. I detta tidiga skede bestod mycket av det gemensamma motståndet i att ta hand om varandra, snarare än att rikta strategier mot företaget. Sedan startades en blogg som kom att förändra detta, som flyttade fokus från individen till kollektivet och som skrev fram en tydlig konfliktlinje mellan alla anställda och företaget.

Öresundstågbloggen där en får kalla saker vid deras rätta namn

Den 9 mars, ett par veckor efter varslet, var jag tillbaka på tågstationen och kände omedelbart att något hade förändrats i atmosfären; resignation verkade ha ersatts av livfullt skvaller och skratt med anledning av en eventuell vild strejk, alltså en strejk som inte sanktionerades av fackförbundet. Förändringen var en konsekvens av Öresundstågbloggen. Den introducerades så här i ett inlägg den 7 mars 2014, samma dag som den startades:

> Den här bloggen är till för alla på Veolia, oavsett facklig tillhörighet. Den enda den inte är till för är chefer och de som springer deras ärenden. Kommentarer från dem tar vi bort omedelbart. De har redan kanaler att föra ut sina åsikter.
>
> I dessa tider är det inte ofarligt att kritisera företaget. Illojalitet är en mycket vanlig anledning till att folk får sparken och då oftast för att folk skriver om företaget på Facebook. Så gör inte det. Skriv istället här.
>
> Eftersom jag som skapat denna blogg skulle få sparken omedelbart kan jag inte skriva mitt namn. Illojalitet som sagt.
>
> Nu kör vi!



Bild från Öresundstågsbloggen (https://oresundstagsbloggen.wordpress.com/).

Bloggen skapade utrymme för diskussioner som inte präglades så mycket av fackförbundens diskurser om förhandlingar och överenskommelser. På det sättet beredde bloggen plats för andra röster som tog avstamp i solidariteten mellan alla anställda. En person kommenterade den 10 mars under signaturen ”Lokförare”:

> Under de senaste veckorna har jag känt mig ledsen, håglös, bitter och svag. Efter att ha hittat bloggen byggs en enorm gemenskapskänsla, ilska, kampvilja och envishet upp!

Bloggen skapade också en plattform där människor kunde uttrycka känslor om Veolia och dess ledning, känslor som tidigare bara hade kommit till uttryck i stängda rum mellan anställda som litade på varandra. På det här sättet förändrade bloggen det känslomässiga mönstret på tågen. Där det tidigare hade funnits resignation fanns det nu hopp och arbetsgemenskap. Ett exempel på detta var att flera inlägg pekade på att det i grunden var företaget som behövde dem och inte tvärtom, som företaget försökte att få det till.

> Veolia och kommunens trafikföretag har fått det helt om bakfoten.
> Glöm inte att vi är kärnan i vår verksamhet.
> När kontoren är tomma – fortsätter tågen att rulla.
> När tågen saknar personal – kommer tågen att stå stilla.
> Det är inte vi som är beroende av Veolia – det är Veolia som är beroende av oss!
> Det är inte vi som är beroende av järnvägen – det är järnvägen som är beroende av oss!
> Vår kompetens och vilja att ta ansvar är ovärderliga!

> Till syvende och sist är det vi som har trumf på hand, frågan är bara: Vill Veolia verkligen att vi ska spela våra kort? Det kommer att bli dyrt för dem.

På bloggen samtalade såväl nuvarande och tidigare anställda på Veolia som anställda från andra företag. Med sitt fokus på arbetstagarnas dagliga liv och deras arbetsvillkor skapade bloggen ett utrymme där förhållandet mellan avlönat och oavlönat arbete blev synligt. Signaturen ”Loranga” skriver:

> Scheman som går mot klockan, scheman som hoppar hejvilt mellan morgon, natt och allting däremellan, scheman som gör att man får knepig sömn och knappt kan hålla sig vaken dag 3 eller 4 på jobbet. Och bara för att mitt exempel gällde två veckor här, så betyder det inte att schemat kommer se exakt ut så nästföljande veckor. När småbarnsföräldrar inte ens kan planera hämtning och lämning av barn i god tid med dagis, hur i helvete ska vi kunna planera och arbeta med normala deltidsjobb? Kom igen!

Flera av debatterna på bloggen gällde det omöjliga i att sköta ett arbete de anställda tyckte om, nämligen vardagens omsorgsarbete. Signaturen ”Besegrad och Trött” skrev:

> Jag älskar i grund och botten mitt arbete. Att vara lokförare innebär att man får se naturens skiftningar året runt. Att få uppleva en soluppgång eller solnedgång på sommaren är magiskt och att få vara en del av människors vardag, människors möten och farväl är en härlig känsla. Men Veolia har lyckats döda passionen jag en gång hade.

Passionen för arbetet och omsorgen om kolleger och resenärer var ett centralt tema i bloggen – en passion som förstördes av att företagets krav gjorde det svårt att ägna sig åt omsorgsarbete, både på arbetet och hemma. Bloggen synliggjorde sambandet mellan avlönat och oavlönat arbete, liksom frågor om ojämlikhet. Personalen på Veolia kämpade inte bara för sin rätt till tillsvidareanställning utan också för rätten att kunna ägna sig åt omsorgsarbete utanför och på arbetsplatsen.

Där det tidigare hade funnits besvikelse fanns det nu ilska; där det tidigare hade funnits förståelse för Veolias behov av flexibilitet fanns det nu en starkare betoning av den totala bristen på rationalitet i företagets beslut. De anställda var inte längre beredda att vänta tills parterna nådde en överenskommelse – de ville ha handling här och nu. Bloggen satte igång en livlig debatt, som följdes av en lokal organisering av den infrastruktur som behövdes för en vild strejk.

Organiserandet av en vild strejk var ett faktum. I sin analys av vilda strejker i Vietnam visade Mark Anner och Xiangmin Liu (2016) att de anställda använde vilda strejker som ett sätt att pressa fackföreningarna snarare än arbetsgivarna, eftersom de inte kunde påverka arbetsgivarna genom de kanaler som fanns tillgängliga. Organiseringen av den vilda strejken kan därför läsas som ett sätt att pressa fackföreningen att ta beslutet att gå i strejk. Fackförbundsledningen på den lokala nivån, på Öresundstågen, berättade senare att bloggen hade påverkat deras beslut att utlysa en strejk, genom att den skapade ett tryck inifrån. En av de lokala ledarna som jag intervjuade framhöll att bloggen ”inte avgjorde varför vi gick ut i strejk, men den åstadkom ett tryck som det var svårt att bortse från”. Bloggen och den allt större risken för strejk fick enorm uppmärksamhet i medierna, och fackledningen hänvisade ofta till bloggen som en faktor som drev på förbundet att strejka. Till exempel publicerade bloggen under strejken fackförbundsinformation fastän bloggen hade varit synnerligen kritisk mot förbundets agerande före strejken.

Eftersom kollektivavtalet fortfarande gällde kunde Seko inte gå ut i strejk. Men fackförbundsledningens fokus på förhandlingar skapade ett vakuum på arbetsplatsen som delvis fylldes av bloggen – även om många anställda helt enkelt gav upp och sa upp sig från Veolia. Bloggens inriktning på omsorg och solidaritet arbetare emellan utmanade den hegemoniska tanken om samförstånd mellan fack och företag, liksom tanken att företaget skulle visa omsorg om de anställda. I stället riktades fokus mot vikten av kollektiv omsorg och kamp, något som skulle komma att bli centralt under strejkens vardag.

Joan Acker (2006) menar att ojämlikhetens osynlighet är avgörande för att upprätthålla maktrelationerna inom en organisation. I *Harry Potter och de vises sten* (Rowling 2001:336) uppmanar Dumbledore Harry att

kalla Voldemort vid namn: ”Kalla honom Voldemort, Harry. Använd alltid rätta namnet på saker och ting. Fruktan för ett namn ökar fruktan för själva saken.” Bloggen gjorde detta. Den erbjöd ett utrymme för att sätta namn på vidden av konflikten, av exploateringen. Den erbjöd ett utrymme för att sätta namn på känslor av förnedring, förödmjukelse och förminskning, och göra dem kollektiva. Bloggen skapade ett språk som tog sig bortom konsensus – och bortom förhandlingarnas språk – och var därför en viktig komponent i formulerandet av en konfliktlinje som rörde sig bortom den enskilda frågan om anställningsformer, till att beröra hur de anställdas arbetsvillkor stod i konflikt med deras möjligheter att leva på och utanför arbetet. Bloggen drog också upp en tydligare konfliktlinje mot företaget, och ansågs av många vara en bidragande faktor till att strejken blev ett faktum.

Strejken är här: ta fram kanelbullarna

Klockan 03 natten till den 2 juni bröt strejken ut. Sekos förbundsordförande Janne Rudén skrev i ett uttalande på förbundets webbplats (Seko 2014):

> Vi kan inte acceptera att villkorsdumpning får fotfäste inom järnvägsbranschen. Ena stunden är du heltidsanställd, sedan blir du uppsagd och erbjuds i stället en otrygg timanställning i samma företag. Med den modell Veolia lanserat, måste du vakta telefonen samtidigt som du måste söka andra jobb för att klara din försörjning. Därför blir det strejk.

Organiseringen av strejken på lokal nivå sköttes huvudsakligen av människor som inte satt på ledande poster i förbundet – många hade inte ens varit aktiva i förbundet. De flesta av de anställda hade aldrig strejkat förut, och trots att stödet för strejken var stort bland dem var många osäkra på vad de skulle göra medan de strejkade. I mina intervjuer med människor om strejken var ord som ”kul”, ”mysigt”, ”stressigt” och ”tråkigt” vanliga. Dessa ord handlade om de dagliga aktiviteterna under strejken: folk skrev på namnlistor, gick runt och pratade med varandra.

Jag tillbringade de flesta dagar med att dricka kaffe, äta kakor och prata på Centralstationen i Malmö. Personalen gick runt och samlade



STREJK

Måndagen den 2 juni kl 03:00 inträder arbetsnedläggelse för samtliga Seko-medlemmar.

Seko varslar om stridsåtgärder i form av total arbetsnedläggelse, strejk för samtliga medlemmar som arbetar inom följande verksamhetsområden hos Veolia Transport Sverige AB (556042-4391):

1. Öresundståg (samtlig trafik enligt bilaga 1)
2. Snälltåget (samtlig trafik enligt bilaga 2)

Arbetsuppgifterna försätts även i blockad vilket innebär att ingen får utföra arbetsuppgifter som omfattas av arbetsnedläggelsen. Blockaden innebär att stridsåtgärderna kvarstår även om annat företag övertar blockerat arbete.

Varslet omfattar också övertidsblockad och mertidsblockad för samtliga Sekos medlemmar på Veolia Transport Sverige AB samt nyanställningsblockad och förbud mot inhyrning på företaget.

Stridsåtgärderna träder i kraft den 2 juni klockan 03.00

Arbetstagare som genomgår utbildning, har semester, är tjänstlediga eller är sjukskrivna undantas generellt från stridsåtgärderna. Dessa medlemmar omfattas inte av varslet förrän den dag de ska återgå i arbete. Strejken bryter inte deras ledigheter.

Varsel om utvidgning av konfliktåtgärderna kommer att vidtas för det fall åsidosättande av stridsåtgärderna förekommer.

seko

Flygblad om strejk, se SEKO pressmeddelande 20/5, 2014 https://www.seko.se.

in namn och pratade med resenärer, men det var också många som bara satt och följde Facebookgruppen ”Vi pendlare stödjer SEKOS strejk” och Öresundstågbloggen. Strejkens vardag var inte särskilt dramatisk, och några av de anställda som jag intervjuade var lite besvikna över det.

Men många bland personalen uttryckte också att de kände att det de gjorde var viktigt. En av de anställda organiserade en namninsamling så att människor kunde uttrycka sitt stöd för personalen på Veolia och sin kritik av företaget, vilket gjorde det lättare för personalen att prata med resenärer och förklara syftet med strejken.

> IP6: Men folk förstår. Alla känner någon som har ett tillfälligt jobb – en son eller en dotter, en vän – så folk förstår att vi måste göra detta, och att vi naturligtvis skulle vilja jobba, för jag älskar mitt jobb. Men det känns som om vi ställer upp för varandra, och det är inte viktigt bara för oss, det är viktigt för alla som arbetar, för vi riskerar alla att få tillfälliga jobb.

Betoningen på frågan om tid snarare än löner innebar att kopplingen mellan lönearbete och obetalt arbete blev ett centralt diskussionsämne under strejken.

> IP6: Vi håller på att gå tillbaka till artonhundratalet och tidigt nittonhundratal, när arbetare bara fick arbeta när det passade arbetsgivaren. Vi har kolleger idag som sitter vid telefonen dygnet runt, så att de kan svara så fort som möjligt och vara först i kön när företaget behöver kalla in folk. Så kan man inte ha det.

Strejken var så mycket mer än det som fackförbundet organiserade. Medan förbundet framför allt organiserade strejkvakter hittade de anställda andra sätt att synliggöra och levandegöra strejken. Somliga kom till och med och deltog i strejken när de inte hade strejkvakt (vilket de hade bara när de skulle ha arbetat).

> IP17: Jag brukade gå till Centralstationen fastän det inte var mitt pass – för att det var kul, men också för att det kändes så viktigt att vi kunde påverka en så viktig fråga. Och allt stöd vi hade, så mycket stöd, så många människor som brydde sig.

En viktig del av strejkens språk var att skapa en länk mellan anställda och till exempel pendlare. Detta utmanade idén att strejken var något

som endast berörde de anställda och visade att den var en fråga som berörde oss alla och som vi alla kunde visa vårt stöd till. Sitt stöd kunde till exempel pendlare visa genom att skriva lappar till de strejkande, eller genom att ta kort bredvid en modell av en människa som befann sig i strejk.

Stödet från människor utanför arbetsplatsen var mycket viktigt för känslan i strejken, känslan av att människor brydde sig och kunde spegla sig i de strejkandes kamp.

> IP12: Det är så underbart att jag aldrig i min vildaste fantasi skulle ha trott att vi hade en sådan uppbackning.
> IP13: Det är som om man var på Hylliebussarna som går till Kastrup; även om det är besvärligt för dem säger folk ”Kämpa på bara”, fortfarande efter två veckor.
> I: Det är länge.
> IP12: Ja.
> IP13: Det är fortfarande så att de sträcker upp knytnävarna och säger ”Slå tillbaka.”
> IP12: Jag trodde inte att de skulle vara på vår sida så här länge. Men ständigt mer och mer stöd. Jag trodde aldrig att folk brydde sig.
> I: Varför tror du att ni har fått så mycket stöd?
> IP12: Folk har förstått vad det är vi strejkar för. Veolia och deras lögner. Alla känner någon som är timanställd och alla vet att man inte alltid kan vara det.

Mycket av strejkens dagliga aktivitet på Malmö C (det var där jag mest var, men de strejkande fanns också i Ystad, Hässleholm, Helsingborg, Kristianstad och Lund) utspelade sig kring en uppsättning bord, där människor ägnade sig åt att prata, äta, chatta och kolla nyheterna. Men det förekom också aktiviteter som innebar att strejken tog över rummet och blev synlig för alla som rörde sig på tågstationerna.

> IP11: Vi ville att folk skulle se oss, och att de skulle kunna visa att de ville stödja oss. Så vi gjorde det möjligt för folk att rita av en hand eller skriva en lapp och sätta upp den på perrongen.
> I: Hur fick ni den idén?



Bild från Hässleholm Centralstation. Foto: författaren.

> IP11: Det var en av mina kolleger som sa till mig: [upphetsat] ”Du vet när du var liten, på dagis, och du ritade av din hand. Sen skulle du sätta upp din hand och måla lite om vad du ville bli när du blev stor.” Så det var därifrån som idén kom.

Människor som gick förbi satte upp lappar med stödjande meddelanden och barn ritade av sina händer. De strejkande använde en mängd metoder för att åskådliggöra och färgsätta strejken och för att iscensätta rummet där strejken pågick. I Hässleholm sattes skyltar upp, i Kristianstad målades affischer som sattes upp på en bro. I Lund målades perrongerna, i Malmö hängdes banderoller upp i stora hallen tillsammans med en figur som folk kunde fotografera.

Efter ett par dagar kände jag att strejken var mer levande. Politiker från Socialdemokraterna och Vänsterpartiet kom och gav sitt stöd, de strejkande hade med sig hembakade kakor, resenärer kom och hejade på. Kopplingen mellan de anställdas krav på bättre arbetstider och resenärernas (och andras) imponerande stöd för strejken visar på behovet av att utforska hur den lokala förankringen formar arbetsplatsmotstånd.

De anställda fick ingen daglig information om förhandlingarna mellan fackförbundet och företaget under strejken, utan de strejkande fick



Bild från Malmö Centralstation. Foto: författaren.

det mesta av sin information från både facket och företaget via e-post eller sociala medier (till exempel bloggen och Facebook). Emellertid organiserade fackförbundet några möten, inklusive en demonstration i början av strejken samt ett möte i ett litet rum på Malmö Centralstation mot slutet av strejken där en av arbetarrepresentanterna från Stockholm talade. I mina fältanteckningar har jag skrivit:

> Det är varmt. En av huvudförhandlarna från Stockholm har kommit för att uppdatera arbetarna. Först pratar ordföranden i Malmö och sedan killen från Stockholm. Han betonar att de inte kommer att ge sig och att arbetarna gör ett imponerande jobb. Alla applåderar och skriker. Särskilt när killen läser om alla sympatistrejker som utlysts – samtliga 12 LO-förbund hade utlyst olika typer av solidaritetsstrejker som skulle innebära ett totalstopp för alla tåg inte bara i Skåne utan i hela landet – verkar taket lyfta.

I det lilla rummet kändes det som om allting var möjligt. Det var en känsla som många hade med sig, med ömhet inför andras solidaritet och stolthet över att ha ansvar för den kollektiva kampen. Det fanns en känsla av att det omöjliga var möjligt, av att verkligen kunna utmana ett företag som i början av strejken hade verkat oövervinneligt.

Den 18 juni, innan något annat förbund gick ut i solidaritetsstrejker och innan strejken nådde Stockholmstrafiken, avblåste Seko strejken. Fackförbundsledarna beskrev strejken som en seger. Färre än 250 anställda hade varslats och företaget undertecknade en överenskommelse som begränsade hur många timanställda Veolia fick ha.

Jag träffade två av de anställda som hade varit aktiva i strejken hemma hos en av dem två månader efter att den hade avblåsts. Båda var besvikna, särskilt på ledningen i sitt fackförbund. Medan fackförbundet talade om seger talade båda arbetarna jag intervjuade om ett nederlag:

> IP15: Jag menar, några fick gå, och sen inga tack, inget möte för att diskutera om vi kan lära oss något av strejken. Vi arbetade hårt – vi gjorde det därför att det var viktigt, och jag ångrade det aldrig, men det kändes som om de inte förstod att vi hade möjliggjort strejken, att vi var strejken.

Det första fackliga medlemsmötet efter att strejken tagit slut ägde rum den 1 september. Under diskussionen uttryckte flera anställda sin frustration över bristen på information från fackförbunden när ledarna beslöt att avsluta strejken. En av de närvarande var varslad, och hon sa att medan hon var aktiv i strejken förstod hon inte vad hon fick ut av den. Andra svarade att det inte var en strejk för individer utan för kollektivet. Fackförbundsledningens fokus på förhandlingar gjorde dem mindre närvarande i strejkens dagliga aktiviteter.

För de strejkande skapade det faktum att de varje dag bar den gula västen med ordet ”Strejkvakt” band till medarbetarna, band som präglades av omsorg; det skapade även allianser mellan anställda och resenärer och till och med en känsla av att tillhöra ett kollektiv av arbetstagare med ovissa anställningsförhållanden. Bristen på erkännande av strejkens inverkan i deras liv i och utanför arbetet gav upphov till en hel del frustration, men framför allt förvirring. Som en av de anställda

frågade på mötet: ”Men vad gör vi nu? Är det bara över?” Känslan av omsorg, solidaritet och styrka som strejken hade skapat var en kraft som många av de strejkande kände behövde tas tillvara. ”Vi kan inte gå tillbaka till hur det var”, sa en av de arbetstagare jag intervjuade. I mina anteckningar har jag skrivit: ”Är fackförbundsledarna rädda för kraften som den känsla som strejken gav skulle kunna släppa loss?”

Strejken hade inte bara lyft andra frågor än de som förhandlades, utan på många sätt ifrågasatt logiken kring exploatering och synliggjort den kraft som ligger i solidaritet och omsorg. I det avseendet ifrågasatte den fundamentet för den svenska modellen: tanken om ömsesidigt beroende och samförstånd mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Många, även de som hade varslats, tyckte att det hade varit nödvändigt att strejka, och fastän det fanns kritik mot hur strejken organiserades och mot hur den tog slut, fanns det ingen som helst kritik av strejken som motståndsform. Som en av de intervjuade uttryckte det: ”Det bästa jag har gjort är att föda barn, det näst bästa är att strejka.”

Avslutande reflektioner

Veoliastrejken kan delvis läsas som en konflikt om tid och omsorg. Man behöver som anställd tid att visa omsorg, och företagets krav gjorde det omöjligt att arbeta och visa omsorg, såväl inom som utanför arbetsplatsen. Den synliggjorde hur sfärerna som innefattar avlönat och oavlönat arbete går in i varandra, vilket avgjorde hur strejken utformades, nämligen som en kamp för rätten att kunna både arbeta och leva på ett mer humant sätt och en kamp för rätten att bry sig om sitt arbete.

Att analysera en strejk ur ett socialt reproduktivt perspektiv gjorde det möjligt för mig att urskilja tre viktiga aspekter av arbetsplatsmotstånd. För det första synliggjorde det den roll som omsorg och solidaritet spelar i en arbetskamp. Denna ofta osynliga aspekt av arbetskamp var central, inte minst under tiden närmast efter varslet, då omsorgen om varandra och skyddet av dem som hade de mest prekära anställningarna var den form av motstånd som skapades. Begreppet ”social reproduktion” hjälpte mig att se hur väsentliga vardagsformer av omsorg är i en arbetsmiljö där ovissheten är mycket stor, och hur arbetsplatsmotstånd, både individuellt och kollektivt, formas av detta.

För det andra fångar begreppet ”social reproduktion” hur de anställda kunde skapa en gemenskap som sträckte sig utöver arbetsplatsen genom att använda sig av ett språk som uttryckte omsorg och solidaritet och genom att fokusera på det omöjliga i att leva ett liv med det ständiga kravet på flexibilitet. I och med sitt fokus på tid breddades strejken till att inbegripa alla anställda som på ett eller annat sätt påverkades av otrygga anställningar och gränslösa arbetsgivare. Här spelade bloggen en avgörande roll genom att ifrågasätta det hegemoniska språket om samförstånd och ömsesidig resonlighet mellan anställda, fackförbund och ledning och istället betona vikten av ett arbetarkollektiv. Allianserna mellan anställda och andra aktörer, betoningen av social reproduktion på och utanför arbetet, ifrågasättandet av åtstramningspolitik och dess logik – allt detta menar jag placerar strejken inom en mer generell social kamp mot åtstramningspolitik och mot kommodifieringen av omsorg och av livet.

För det tredje riktar begreppet ”social reproduktion” sökarljuset mot strejkens vardagliga organisering. Vem utför det emotionella arbetet under en strejk? Vilka typer av emotionellt arbete görs under en strejk? Hur upprätthålls det dagliga engagemanget? Och inte minst: Hur tar den fackliga organisationen tillvara det vardagliga klasskampsengagemang som strejken väcker?

Strejken etablerade en kampmiljö – en plats där nya hoppfulla horisonter artikulerades och där viktiga frågor ställdes (Behöver vi verkligen chefer? Kan vi utforma vårt eget schema så att det passar vårt liv?) och där anställda som hade befunnit sig i förbundets marginaler plötsligt stod i kampens centrum. Dessa anställda gav liv och glöd åt strejken, gjorde dess närvaro synlig och skapade en allians med alla de andra berörda arbetstagarna. Omsorg och solidaritet – men också ilska och en stark känsla av orättvisa – sattes ord på och gavs en plats under strejken.

I boken *El patriarcado del salario. Críticas feministas al Marxismo* (2018) hävdar Silva Federici – en central feministisk, politisk och teoretisk gestalt i debatter om social reproduktion och förhållandet mellan avlönat och oavlönat arbete – att syntesen mellan marxism och feminism är viktig inte bara för att förstå kapitalismens historia (och dess beroende av kvinnans underordning och det globala syd) utan också för att förstå dess nuvarande form. Federici betraktar frågan om social reproduktion

som kärnan i dagens sociala kamp. I sin nuvarande fas verkar kapitalismen genom nyliberal politik med dess ständiga angrepp på de offentliga och icke vinstdrivande formerna av reproduktion, genom privatisering av kollektiva infrastrukturer (som järnvägen), genom kommodifiering av mark och vatten och genom åtstramningspolitik. Vi bevittnar angrepp på arbetarnas rättigheter liksom på reproduktiva rättigheter. Alla dessa angrepp förlägger frågan om social reproduktion till den sociala kampens innersta kärna. Enligt Murphy tenderar emellertid Federici, i likhet med många andra teorier om social reproduktion, att beskriva det reproduktiva arbetet, eller till exempel feministiska allmänningar, som något som ligger utanför det kapitalistiska kretsloppet. Murphy betonar att det behövs en nyteoretisering av begreppet ”reproduktion”, och att det skulle innebära att

> släppa taget om föreställningen att kvinnor, sex och reproduktion skulle kunna tillhandahålla en särskild utväg från kapitalismen. Det är bättre att betrakta reproduktionsförhållandena som att de redan är inordnade i kapitalismen och på det viset tvinga fram en rörelse som politiskt syftar till sätt att ”bli till genom flera” som kan erbjuda fler möjligheter till andra livsformer (2015, 301–302).

Veoliastrejken visade, menar jag, att omsorg och reproduktivt arbete, liksom beskyddandet av andras liv, är viktiga aspekter av den kamp som utkämpas på arbetsplatser, den visade också att den kampen är bärare av visioner om andra sätt att organisera arbetet, det dagliga livet och omsorgen om varandra.

En av styrkorna med marxistisk feminism är dess förmåga att utforska förbindelserna mellan olika rum, såsom mellan det privata och det offentliga och mellan reproduktion och produktion, rum som har framställts som åtskilda för att vidmakthålla maktrelationer och få dem att framstå som naturliga. Jag har försökt utgå från arbetsplatsen snarare än hemmet eller den sfär som innefattar oavlönat arbete, för att se hur omsorg och reproduktivt arbete utförs på arbetsplatsen, men också för att argumentera för behovet av att utforska arbetsplatskamp i anslutning till och förankrat i en övergripande social kamp mot kommodifieringen av livet.

Att strejka är, som sången säger och som de intervjuade arbetstagarna betonade, en solidaritetshandling – jag för dem och de för mig. *A la huelga*.

Bilaga 1

Intervjupersoner

IP1: Lokförare. Tillsvidareanställd.
IP2: Ombordpersonal. Tillsvidareanställd.
IP3: Lokförare. Tillsvidareanställd.
IP4: Ombordpersonal. Tillsvidareanställd.
IP5: Ombordpersonal. Timanställd.
IP6: Ombordpersonal. Timanställd.
IP7: Ombordpersonal. Tillsvidareanställd.
IP8: Lokförare. Tillsvidareanställd.
IP9: Ombordpersonal. Timanställd.
IP10: Ombordpersonal. Tillsvidareanställd.
IP11: Ombordpersonal. Timanställd.
IP12: Ombordpersonal. Timanställd.
IP13: IP1: Lokförare. Tillsvidareanställd.
IP14: Ombordpersonal. Tillsvidareanställd.
IP15: Ombordpersonal. Timanställd.
IP16: Ombordpersonal. Timanställd.
IP17: Ombordpersonal. Tillsvidareanställd.

Noter

1 De har tagit min granne i ännu en räd, och de vill deportera henne för att hon saknar papper.
Refräng: Till strejken tio! Till strejken hundra! Till strejken! Mor, kom du med. Till strejken hundra! Till strejken tusen! Jag för dem, mor, och de för mig.
Vi jobbar i prekaritet utan kontrakt och rätt till sjukvård, hushållsarbetet delas aldrig jämlikt.
Refräng.
De har privatiserat utbildningen, så att vi inte kan betala den. Våra liv finns aldrig med i det som studeras. *Refräng.*

Referenser

Anner, M. & Liu, X. (2016) ”Harmonious unions and rebellious workers: A study of wildcat strikes in Vietnam”, *ILR Review* 69(1):3–28.

Briskin, L. (2011) ”Resistance, mobilization and militancy: nurses on strike”, *Nursing Inquiry* 19(4):285–296.

Briskin, L. (2013) ”Nurse militancy and strike action”, *Workers of the World* 1(2):105–134.

Brown, W. (2005) *Edgework: Critical essays on knowledge and politics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Burawoy, M. (2010) ”From Polanyi to Pollyanna: The false optimism of global labor studies”, *Global Labour Journal* 1(2):301–313.

Cederqvist, J. (1980) *Arbetare i strejk: studier rörande arbetarnas politiska mobilisering under industrialismens genombrott: Stockholm 1850–1909*. Diss. Stockholm: Liber.

Cox, S. (2019). ”The Amazon Prime Day Strike shows how to take on Amazon – and win”, *The Guardian,* 2019-07-16. https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/jul/16/amazon-employees-in-minneapolis-are-fighting-for-better-conditions-and-its-working.

Dalla Costa, M. & James, S. (1975) *The power of women and the subversion of the community*. Bristol: Falling Wall.

Davis, A.Y. (1983) *Women, race and class*. New York: Vintage.

Dzieza, J (2019) ”’Beat the machine’: Amazon warehouse workers strike to protest inhumane conditions”, *The Verge*, 2019-07-16. https://www.theverge.com/2019/7/16/20696154/amazon-prime-day-2019-strike-warehouse-workers-inhumane-conditions-the-rate-productivity.

Fantasia, R. (1988) *Cultures of solidarity. Consciousness, action, and contemporary American workers*. Berkeley: University of California Press.

Federici, S. (2018) *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de sueños.

Ferguson, S. (2016) ”Intersectionality and social-reproduction feminisms toward an integrative ontology”, *Historical Materialism Research in Critical Marxist Theory* 24(2):38–60. doi:10.1163/1569206X-12341471.

Ferguson, S., LeBaron, G., Dimitrakaki, A. & Farris, S. (2016) ”Special issue on social reproduction introduction”, *Historical Materialism Research in Critical Marxist Theory* 24(2):25–37. doi:10.1163/1569206X-12341469.

Flores, W.V. (1996) ”’Mujeres en huelga’: Cultural citizenship and gender empowerment in a cannery strike”, *Humboldt Journal of Social Relations* 22(1):57–81.

Granberg, M. (2016) *Care in revolt: labor conflict, gender, neoliberalism*. Diss. Sundsvall: Mittuniversitetet.

Hartmann, H. (1979) ”The unhappy marriage of marxism and feminism: Towards a more progressive union”, *Capital & Class* 3(2):1–22.

Harvey, D. (2005) *A brief history of neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.

Hyman, R. (1989) *Strikes*. London: MacMillan Press.

Keona K.E. (2017) *”We strike and win”: Food factory workers and labor radicalism*. Lexington: The University Press of Kentucky.

Kjellberg, A. (2011) ”Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige”, *Arbetarhistoria* 138–139(2–3):33–53.
Lauri, M. (2016) *Narratives of governing: rationalization, responsibility and resistance in social work*. Diss. Umeå: Umeå universitet.
Linderoth, K. (2020) *Kampen om välfärdsarbetets värde: Fackligt aktiva kommunalare minns strejken 2003*. Diss. Stockholm: Leopard förlag.
Lindkvist, C. (2011) *Kvinnlig majoritet, manlig makt: kvinnors villkor och strategier i fyra svenska fackförbund under perioder av strejk, uppror och ekonomisk kris 1900–1925*. Stockholm: Ekonomisk-historiska institutionen, Stockholms universitet.
Luxton, M. (2006) ”Feminist political economy in Canada and the politics of social reproduction”. I M. Luxton & K. Bezanson (red.) *Social reproduction. feminist political economy challenges neo-liberalism*. Montreal: McGill-Queen’s University Press.
Marx, K. (1990) ”On the value of strike”. I K. Lapides (red.) *Marx and Engels on trade unions.* New York: International Publishers.
McClintock, A. (1995) *Imperial leather: Race, gender, and sexuality in the colonial contest*. New York: Routledge.
Meynaud, H. (2011) ”Claiming their fair share: From migrant movements to undocumented women worker’s strikes”, *Cahiers du Genre*, 2(2):69–91.
Moberg, E. (2006) *Lockout, strejk och blockad: en strategisk analys av konfliktvapnen på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Ratio.
Murphy, M. (2015) ”Reproduction”. I S. Mojab (red.) *Marxism and Feminism*. London: Zed Books Ltd.
Nilsson Mohammadi, R. (2018) *Den stora gruvstrejken i Malmfälten: en muntlig historia*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
Paulsen, R (2019) ”Arbetsplatsmotstånd – mellan cynism och revolt.” I Å. Sandberg (red.) *Arbete och välfärd. Ledning och organisationsmodeller i Sverige.* Lund: Studentlitteratur.
Raspadori, P. (2015) ”Becoming workers? Strikes by hotel and restaurant staff in Italy (1902–1923)”. *International Review of Social History* 60(3):379–411. doi:10.1017/S0020859015000528.
Rodríguez Enríquez, C., Partenio, F. & Laterra, P. (2018) ”Lecturas feministas de la economía y la autogestión”, *Autogestión para Otra Economía* 2:33. http://autogestionrevista.com.ar/index.php/2018/06/23/lecturas-feministas-de-la-economia-y-la-autogestion/.
Rowling, J. K. (2001). *Harry Potter och de vises sten* (3. uppl.). Stockholm: Tiden.
Sayer, A. (2004) *Moral economy.* Lancaster: Department of Sociology, Lancaster University. Tillgänglig på: http://www.comp.lancs.ac.uk/sociology/papers/sayer-moral-economy.pdf.
Schmitz, E. (2011) ”’Kan de strejka i Norge kan väl vi också’. ASAB-städerskornas strejker under 1974 och 1975”, *Arbetarhistoria* 2–3:18–26.
Scott, J. (1985) *Weapons of the weak: everyday forms of peasant resistance*. New Haven: Yale University Press.
Seko (2014) *Seko varslar om strejk på järnvägen*. 4 juni. https://www.seko.se/press-och-aktuellt/nyheter/2014/seko-varslar-om-strejk-pa-jarnvagen/). Hämtad 2020-03-15.

Smith, D.E. (2012) *Everyday world as problematic: A feminist sociology*. Boston: Northeastern University Press.

Spence, J. & Stephenson, C. (2009) "'Side by side with our men?' Women's activism, community, and gender in the 1984–1985 British miners' strike", *International Labor and Working-Class History* 75:68–84.

Sundari, A., Pearson, R. & McDowell, L. (2018) "From Grunwick to Gate Gourmet: South Asian women's industrial activism and the role of trade unions", *Revue Française de Civilisation Britannique* 23(1).

Thörnqvist, C. (1994*). Arbetarna lämnar fabriken. Strejkrörelser i Sverige under efterkrigstiden, deras bakgrund, förlopp och följder*. Göteborg: Historiska Institutionen.

TN (2018), "El emocionante himno que entonaron las españolas en el #8M", *TN*, 9 mars. https://tn.com.ar/internacional/el-emocionante-himno-que-entonaron-las-espanolas-en-el-8m_855702. Hämtad 2020-03-15.

Topping, A. & Redden, M. (2017) "'We are international, we are everywhere'. Women unite in global strike", *The Guardian*, 7 mars. https://www.theguardian.com/world/2017/mar/08/international-womens-day-political-global-strike Hämtad 2020-03-15.

Walby, S. (1990) *Theorizing patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell.

Waterman, P. (2003) "Adventures of emancipatory labour strategy as the new global movement challenges international unionism". Tillgänglig på: http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/smu/smuadvent.html.

V

BETYDELSEN AV ETT OJÄMLIKT ARBETSLIV

KAPITEL 14

Är jämlika arbetsplatser ett relevant rättvisemål?

Simon Birnbaum

Inledning

Är ojämlika arbetsplatser orättvisa arbetsplatser? Merparten av denna bok presenterar empirisk forskning om hur praktiker inom eller kopplade till olika arbetsorganisationer formar, speglar men ibland också utmanar komplexa ojämlikhetsmönster (Acker 2006). Av kapitlen framgår att de anställda på arbetsplatserna ofta uppfattar sådana ojämlikheter som orättvisa, och så reagerar många av oss som läsare också. Social aktivism som tar sikte på att förändra arbetslivets villkor motiveras ofta just med hänvisning till ojämlikhetens problem.

Vetenskapliga och politiska ansträngningar för att förstå eller motverka ojämlika arbetsplatser utgår emellertid från ett moraliskt antagande, nämligen att jämlikhet inom arbetsorganisationer är både eftersträvansvärt och viktigt. Syftet med detta kapitel är att ställa detta antagande i rättviseteoretisk belysning, det vill säga att undersöka om jämlika arbetsplatser alls är ett relevant rättvisemål och hur en sådan jämlikhetssträvan i så fall bör motiveras.

En utgångspunkt för min undersökning är att våra föreställningar om jämlikhetens närmare innebörd och roll ofta vilar på ett rättvisetänkande som hämtar sin inspiration och vägledning från den politiska filosofin. De frågor jag utifrån samtida rättviseteori ska undersöka är: (1) Kräver social rättvisa jämlika arbetsplatser? I så fall: (2) Vilka aspekter av jämlikhet bör stå i centrum för rättvisebedömningar i detta sammanhang? Och (3): Vilka politiska strategier följer av dessa svar när vi ställs

inför den mer praktiska frågan om och i så fall hur välfärdsstaten och dess sociala skyddsnät bör främja rättvisa arbetsvillkor? Är basinkomst, alltså en garanterad minimiinkomst utan motprestationskrav, svaret?

Att jämlikhet är ett nyckelvärde i en rimlig rättviseuppfattning kan i en allmän mening tyckas uppenbart. Så hävdar en av våra mest inflytelserika läroböcker i politisk filosofi på goda grunder att varje välutvecklad politisk teori gör anspråk på att formulera en tolkning av hur vi bäst behandlar människor som jämlikar (Kymlicka 2002). Enligt detta synsätt är den relevanta frågan inte huruvida jämlikhet är önskvärt eller grundläggande, i bemärkelsen att varje person – med Ronald Dworkins formulering – måste betraktas med ”jämlik omsorg och respekt” av den politiska gemenskapen (Dworkin 2000). Istället är frågan hur vi bäst ska tolka och precisera denna utgångspunkt. Vilken är jämlikhetens närmare innebörd och vilka slags sociala arrangemang följer av en sådan jämlikhetsambition?

Av det allmänna, abstrakta kravet på att behandla människor som jämlikar följer inte nödvändigtvis att socioekonomisk jämlikhet är eftersträvansvärt, det vill säga att människors livsvillkor i ett samhälle – till exempel avspeglade i fördelningen av inkomster och förmögenheter – ska vara relativt jämlika. Libertarianska rättighetsteorier har sin udd riktad just mot den rättvisetradition som knyter jämlikhetsvärdet till krav på kontinuerlig omfördelning för jämlika livsvillkor (Nozick 1974). Än mindre följer av denna allmänna jämlikhetsuppfattning en klar bild av i vilka sociala sammanhang som rättvisekrav på en jämlik fördelning har sin tillämpning. Dominerande teoribildningar förenas inte bara i sin utgångspunkt att varje person måste behandlas som en jämlike utan också av antagandet att krav på rättvisa i första hand riktas till offentliga eller tvingande institutioner, bland annat med hänvisning till deras genomgripande fördelningseffekter (Rawls 1971). Detta snäva institutionella fokus innebär dock, som Susan Okin betonat, att många viktiga sociala praktiker potentiellt faller utanför rättviseteorins räckvidd (Cohen 2008; Okin 1989). Det finns många sociala sammanhang och former av interaktion som har omfattande och djupgående fördelningseffekter utan att vara entydigt tvingande eller offentliga. Hur är det till exempel med familjer, frivilligorganisationer – och arbetsplatser?

För att belysa relationen mellan rättvisa och jämlika arbetsplatser på ett fokuserat sätt har jag avgränsat detta kapitels syfte till att identifiera, jämföra och värdera tre angreppssätt som varit särskilt inflytelserika i den rättviseteoretiska litteraturen om jämlikhet: rawlsiansk socialliberalism, libertarianism och relationell jämlikhet. Metodologiskt följer jag det tillvägagångssätt som John Rawls beskrev som en strävan mot reflektiv jämvikt (*reflective equilibrium*) mellan principer och våra överlagda moralomdömen (eller ”intuitioner”) om vad som ter sig rimligt i enskilda exempel och situationer. Jag betraktar alltså inte rättviseteori som en mekanisk tillämpning av axiomatiskt givna principer. Istället växer våra ställningstaganden fram i en process där våra teorivärldar utvecklas genom att vi reder ut, och med nykter inlevelse begrundar, deras praktiska implikationer. Vad följer av olika principer och de antaganden och stödteorier som de vilar på? Framstår dessa implikationer som rimliga eller krävs det att vi överger eller justerar våra principer för att bättre kunna bekräfta och rättfärdiga våra genomtänkta omdömen? I denna process av ömsesidiga justeringar och anpassningar mellan principer och omdömen undersöker vi olika vägar för att konsekvent artikulera, klargöra och ordna våra föreställningar om rättvisa så att våra principer och moralomdömen står i samklang med – och understödjer – varandra.

Kapitlets övergripande argumentation kan summeras enligt följande: Trots att ett krav på jämlika arbetsplatser har starkt stöd av våra intuitioner om rättvisa leder de rättviseteorier som dominerat samtida politisk filosofi i liberala demokratier sedan 1970-talet till ett avvisande av ett sådant krav. Till exempel Rawls jämlikhetsinriktade rättviseteori och olika libertarianska teorityper skiljer sig åt på avgörande punkter men de visar sig ha en viktig egenskap gemensam, nämligen att de inte ställer jämlikhetskrav i någon mer direkt eller grundläggande mening på arbetsplatsers organisering och beslutsstrukturer. I ljuset av detta argumenterar jag för att en rimlig rättviseteori måste ge en mer central plats åt värdet av jämlikhet i arbetslivet. Under senare år har en våg av ny forskning utvecklat idéer om relationell jämlikhet som i många fall har satt en föreställning om frihet från godtycklig maktutövning i centrum (Anderson 2015; Lippert-Rasmussen 2018; Pettit 2014; jfr Elford 2017).

Jag menar att detta tredje perspektiv har större potential att kunna rättfärdiga och precisera innebörden av ett sådant vidare spektrum av värden. När frågor om fördelningsrättvisa förankras i en analys av relationell jämlikhet med dess direkta fokus på maktrelationer och friheten från godtycklig maktutövning, står det klart att möjligheten att i arbetet interagera som jämlikar är ett både relevant och centralt rättvisekrav. Detta angreppssätt ger inte bara andra svar på våra frågor om vad ett rättvist arbetsliv kräver. Det etablerar också grunden för en rikare, mer differentierad välfärdspolitisk strategi för att förverkliga målet om rättvisa arbetsplatser. Jag kommer att illustrera och fördjupa min tolkning av relationell jämlikhet genom en analys av förslaget om basinkomst.

Arbetets roll i rättvisebedömningar

Att arbetsplatser och arbetets organisering aktualiserar rättvisebedömningar framstår på ett sätt som självklart. Huruvida arbetsgivare rekryterar på ett korrekt sätt är något alla emellanåt får anledning att fundera över, och att det i någon mening har med rättvisa att göra ter sig också för de flesta som självklart. Likaså uppkommer ofta frågor om olika personalärenden hanteras som de ska, till exempel under vilka omständigheter en arbetsgivare har rätt att avskeda någon. Men arbete och anställningar har också en mycket mer grundläggande roll i vårt tänkande om hur samhällets institutioner bör utformas för att kunna kallas rättvisa.

Jag urskiljer här tre centrala föreställningar om arbete i våra mest inflytelserika rättviseuppfattningar:

För det första betraktas arbete inte sällan som en fördelningsbar resurs, till exempel när det talas om ”rätten till arbete”. Arbete blir ett slags ”primär nyttighet” i John Rawls mening (sådant vi alla behöver eller gynnas av) som bör fördelas rättvist. Ibland framhålls arbetets värde som ett medel för att kunna försörja sig, ibland för att kunna delta fullt ut i samhällslivet.

För det andra, i en mer radikal och emancipatorisk diskurs, uppfattas arbete i högre grad som ett självändamål – en väg till frigörelse eller självförverkligande: att blomstra i gemenskap med andra, att få utlopp för sin kreativitet och utveckla sina förmågor på ett mångsidigt

sätt. I en ofta citerad formulering ur *Kritik av Gothaprogrammet* (1875) beskrev Marx kommunismen som ett tillstånd där ”arbetet förvandlats från blott ett medel att upprätthålla livet till livets främsta behov”, en ordning bortom kapitalismens stympande arbetsdelning och den verklighet där arbetet i första hand är ett nödvändigt ont. Istället kan vi genom arbetet skapa, samarbeta och förverkliga våra inneboende förmågor – vad Marx kallade människans ”artväsen”. I detta tänkta tillstånd är det oklart om det ens finns utrymme för lönearbete i den form som dominerar arbetslivets nuvarande organisering. Förverkligandet av denna vision knyts ofta till institutionella former där människor gemensamt äger huvuddelen av ett samhälles produktionsmedel (en av de vanligaste definitionerna av socialism). Det kan ske antingen genom arbetarägda företag eller genom att företag hyr offentligt ägda produktionsmedel och arbetare (som ägare) får ta del av vinsten istället för att vara lönearbetare anställda av privatägda företag.

Det är oklart i vilken mån rättvisan förblir en relevant dygd i ett sådant tillstånd: Marx vision om icke-alienerande arbete, som utförs för sin egen skull snarare än som ett medel för något annat, förknippas med ett tillstånd av ekonomiskt överflöd eller en kraftigt förstärkt gemenskapskänsla som gör att grundläggande ekonomiska motsättningar och konkurrerande anspråk på knappa resurser upplöses. I en ordning där människor frivilligt bidrar produktivt i en utsträckning som är tillräcklig för att alla kan få vad de vill ha finns inget behov av rättviseprinciper för att hantera rivaliserande krav.

För det tredje, eftersom kommunismens överflöd låter vänta på sig och arbetsmarknaden inte kan förse mer än en liten minoritet av befolkningen med arbete av ett slag som påminner om ”livets främsta behov” snarare än ett nödvändigt ont, aktualiseras ofta en syn på arbete som en börda eller skyldighet, med tillhörande krav på en rättvis fördelning av (eller kompensation för) detta slit. I flera idétraditioner ses arbete som något unikt värdeskapande vars produkt moraliskt sett hör hemma hos arbetarna. Den fundamentala rättvisekonflikten förstås här inte sällan som en konflikt om exploatering eller utsugning. Människor förvägras att fullt ut tillgå värdet av vad de själva skapat genom sitt arbete, och rättvisa handlar om att rätta till detta missförhållande. Många marxister åberopar denna tanke för att artikulera vari

kapitalismens orättvisa består, genom olika versioner av tesen om att det privata ägandet av produktionsmedlen låter ägarna (kapitalisterna) få del av arbetsprodukten utan att själva bidra. Libertarianer riktar sin kritik mot en omfördelande stat men uttrycker en i grunden liknande tankegång: den beskattande staten inkräktar på den enskildas självägarskap (*self-ownership*) och de rättigheter som följer av människors äganderätt till sina egna förmågor. Om den enskilda äger sig själv äger hon också resultatet av sina arbetsinsatser så länge produktionsprocessen inte har inkräktat på någon annans rättigheter. Omfördelande beskattning av arbetsresultatet är följaktligen ett slags institutionaliserad stöld. Sådana föreställningar om att skatt är stöld säger strängt taget inte något om att arbetet måste vara slitsamt eller själsdödande, men i denna diskurs ligger det nära till hands att arbetaren töms på energi och utnyttjas genom att frântas något hon har producerat i sitt anletes svett. Rättvisa förknippas följaktligen med att den som gör anspråk på produktionsresultatet själv måste bidra till produktionen.

När vi utifrån nuvarande produktions- och fördelningsstrukturer närmar oss politisk-filosofiska debatter om vad ett rättvist arbetsliv innebär finns det inslag av alla dessa olika föreställningar och associationer. För den som idag frågar hur en övertygande rättviseteori ska fixera arbetets roll och ge riktning åt jämlikhetskrav ifråga om arbetsorganisationer, finns anledning att begränsa sig till svar som inte bygger på en eller annan filosofi om arbetets betydelse för ett gott eller rikt liv. I ett fritt samhälle, oavsett om det vilar på en kapitalistiskt eller socialistiskt organiserad ekonomi, kommer människor sannolikt att ha mycket olika uppfattningar om vilken roll och vilket värde arbetet har i ett meningsfullt liv.[1] Låt oss i ljuset av detta undersöka hur två av de mest tongivande liberala synsätten i samtida rättviseteori, John Rawls socialliberalism och olika libertarianska teoribildningar, hanterar arbetets värde och arbetsorganisationers utformning.

Jämlikhetsliberalism i Rawls efterföljd

En naturlig startpunkt för att ta sig an frågan om jämlika arbetsplatser ur ett rättviseperspektiv är John Rawls föreställning om rättvisa, den allra mest inflytelserika rättviseteorin inom samtida politisk filosofi

(Rawls 1971). I en så rik och komplex teori som denna finns förstås många olika stråk och tolkningsmöjligheter (Birnbaum 2012). Det finns vissa underutvecklade inslag i Rawls teoribygge som faktiskt antyder att jämlika arbetsplatser och en någorlunda jämlik fördelning av meningsfullt arbete är väsentliga mål ur rättvisesynpunkt (se även Arnold 2012). Jag vill dock lyfta fram att sett till teorins mest centrala delar och hur Rawls själv preciserar rättviseprincipernas innehåll och mål ingår inte arbete eller meningsfulla aktiviteter bland de resurser som ska underkastas krav på jämlik fördelning. Inte heller ställer hans teori några mer direkta krav på hur arbetsorganisationer ska utformas för att kunna kallas rättvisa.

Rawls rättviseteori är för all del inte tyst i frågan om arbetsorganisationers utformning. Sociala befattningar (*social positions*) intar en mycket central roll i hans teori eftersom de påverkar fördelningen av de primära nyttigheter som människor behöver eller värdesätter i livet – utanför arbetstid. Rawls understryker att vi alla till exempel behöver inkomster, kapital eller motsvarande *all-purpose means* för att kunna fullfölja våra livsprojekt. Sådana medel inkluderar Rawls klart och tydligt i den kategori av tillgångar vars fördelning aktualiserar jämlikhetskrav. I senare texter inkluderade han även fritid i denna kategori (se t.ex. Rawls 2001, 179). Men arbete räknar han inte som en sådan tillgång.

Människors förväntade andel av primära nyttigheter styrs i hög grad av vilket slags arbete de utför och under vilka arbetsvillkor. Enligt Rawls differensprincip (*difference principle*), den kanske mest omtalade komponenten av hans rättviseteori, är ojämlikheter i fördelningen av primära sociala nyttigheter acceptabla endast om de är till gagn för de sämst ställda. Sociala och ekonomiska ojämlikheter ska vara till ”största möjliga fördel för de minst gynnade” och ”knutna till ämbeten och befattningar som står öppna för alla under förhållanden som ger alla skäligt jämngoda möjligheter” (Rawls 1996, 291). Att positioner ska stå ”öppna för alla” uppställer vissa ramvillkor för jämlikhetssträvanden genom fördelningspolitik, bland annat att meritokratiska principer ska styra konkurrensen om jobb. Icke-diskriminering vid tillsättning av tjänster är alltså ett prioriterat rättvisekrav oavsett om det ger maximalt gynnsamma fördelningseffekter för de sämst ställda.

En närmare analys visar att Rawls egen tolkning av differensprincipen inte implicerar att de lägsta inkomstnivåerna i ett samhälle ska maximeras (en uppfattning som ofta tillskrivs honom). Målet är istället att maximera den förväntade nivån av primära nyttigheter, såsom inkomster och fritid, inom de minst förmånliga sociala befattningarna (*social positions*) över ett liv (*life prospects*) (Van Parijs 2003). Den huvudsakliga tankegång som motiverar Rawls kritik av ojämlikheter är att de i så hög grad är ”godtyckliga ur moralisk synvinkel” – de kan hänföras till omständigheter som vi själva inte har någon nämnvärd kontroll över. Vi kan inte välja i vilken familj vi föds, eller var i världen; vilken omsorg och trygghet vi får; våra kognitiva, sociala eller fysiska förutsättningar; vår hälsa; våra tidiga förebilder, nätverk och gemenskaper – och allt detta formar fundamentalt vår självbild, vår motivation och våra framtidsutsikter. Att rådande ojämlikheter i så hög grad kan spåras till sådana slumpartade omständigheter – livets lotteri – snarare än något vi själva kan anses ha gjort oss ”förtjänta” av gör att en strävan mot jämlik fördelning av primära nyttigheter framstår som en rimlig grundhållning.

Samtidigt tänkte sig Rawls att de ojämlika livsutsikter som är knutna till olika befattningar ibland kan vara gynnsamma eftersom de stärker de ekonomiska incitamenten till produktiv verksamhet. I förlängningen kan det innebära förbättrade utsikter för alla genom att det höjer den socioekonomiska lägstanivån i ett samhälle. Det vore bättre, tänkte han sig, med en något mer ojämlik ordning där de sämst ställda har mer fördelaktiga utsikter, jämfört med en befattningsstruktur helt utan social och ekonomisk ojämlikhet. Det är en kontroversiell fråga i vilken mån en politik som godtar ekonomiska ojämlikheter faktiskt bidrar till att lyfta dem som har de minst förmånliga befattningarna till en högre nivå. Det finns vitt skilda tolkningar av i vilken utsträckning Rawls teori rättfärdigar socioekonomisk ojämlikhet. Vissa ekonomer, till exempel Arthur Laffer, har argumenterat för att skattesänkningar kan ligga i allas intresse genom att människor blir motiverade att arbeta mer när skatterna sänks. Även om ojämlikheten ökar när privilegierade grupper får högre nettoinkomster kommer de sämst ställda vinna på att produktionen och skatteintäkterna ökar. Andra, till exempel John Roemer, argumenterar för att arbetsutbudet inom åtminstone yrken

med hög social status tenderar att vara mycket stabilt och att höga arbetsinkomster kan beskattas hårt i utjämningssyfte utan att antalet arbetade timmar behöver påverkas negativt. Vår strävan efter erkännande, socialt anseende och respekt anses vara mer grundläggande drivkrafter än inkomst (Roemer 2010).

Oavsett debatter om ekonomiska incitament och deras betydelse för människors ansträngningar är min centrala poäng här att Rawls ger arbetsplatser och arbetets organisering en undanskymd roll i sin rättviseteori. Han bedömer dem i första hand instrumentellt, efter hur de över tid kan förväntas påverka de socioekonomiska utsikterna för de personer som har de minst förmånliga befattningarna i ett samhälle. Sociala befattningar, till exempel anställningar, får sin relevans för rättvisan genom att lönekuvert och arbetsvillkor påverkar människors förväntade tillgång till primära sociala nyttigheter över ett helt liv. För att veta vad rättvisan kräver måste vi därför undersöka vilka produktions- och fördelningssystem – kapitalistiska eller socialistiska ägandeformer, auktoritära eller demokratiska arbetsorganisationer och så vidare – som gör att de positioner som erbjuder sämst villkor blir så förmånliga som möjligt.

Vänsterlibertarianism

Enligt den libertarianska tradition som kan hänföras till John Locke, och vars mest framträdande uttolkare inom samtida politisk filosofi är Robert Nozick och hans efterföljare, handlar jämlikhet i första hand om att skydda människors rätt till självägarskap, det vill säga äganderätt till sina egna kroppar och förmågor, inklusive de ekonomiska värden som kan utvinnas ur dem. De flesta rättviseteorier som vilar på denna utgångspunkt är förenliga med mycket omfattande ekonomiska ojämlikheter. De kännetecknas av att de konsekvent avvisar varje krav på att fördelningen ska anta ett eller annat mönster, oavsett om det politiskt avsedda fördelningsmönstret är att åstadkomma materiell jämlikhet, att spåra människors olika behov, att fördela efter förtjänst, eller något annat (Nozick 1974). Människors frivilliga överföringar kommer oundvikligen bryta upp varje sådant fördelningsmönster. Krav på att fördelningen hela tiden måste korrigeras för att passa in i en sådan fixerad mall framstår

för Nozick som en tvångströja. Det moraliskt relevanta är istället att fördelningen respekterar människors rättigheter och historiskt grundade anspråk. Men denna hållning motiveras ändå ytterst med hänsyn till en viss form av jämlikhet, i detta fall rätten att behandlas som ett mål och inte som ett medel, och ståndpunkten att detta kräver att alla människor tillerkänns rätten till självägarskap.

Libertarianistiska teorier står emellertid inte nödvändigtvis i motsättning till krav på långtgående socioekonomisk jämlikhet. Tvärtom har en rad teoretiker försvarat former av libertarianism som är förenliga med krav på relativt omfattande social utjämning. Ett bärande argument för sådana tolkningar tar fasta på att det finns åtskilliga resurser som inte skapas genom enskilda personers arbetsinsatser och som rätten till självägande följaktligen inte skyddar från beskattning, ett annat är att man kan ifrågasätta vidsträckta ägandebegrepp som ger obegränsad rätt att privat överföra medel till andra, även efter sin död (Steiner 1994). Många så kallade vänsterlibertarianer menar att alla personer har samma rätt till värdet av till exempel naturresurser men i vissa fall också av producerade tillgångar som ärvs från tidigare generationer (Vallentyne & Steiner 2000). Att beskatta sådana resurser är inte att betrakta som att exploatera arbetare och lägga beslag på det värde de skapar genom sitt slit. Tvärtom framstår omfördelningen av sådana tillgångar som ett centralt rättvisekrav – en förutsättning för att ingen ska fråntas eller förvägras en jämlik andel av de resurser som ingen har större rätt till än andra. Detta kan motivera en betydande utjämning av gemensamma resurser (*commons*) – så länge det sker utan att göra avkall på respekten för människors självägande (Vallentyne 2012).

I detta tänkesätt ligger också att enskilda personer måste ha så stor frihet som möjligt att disponera sina tillgångar. Det framstår till exempel som paternalistiskt att ge stöd i form av anställningssubventioner istället för direkta kontantöverföringar eftersom människor har olika uppfattningar om vilken roll en anställning har för ett gott och värdefullt liv. Någon vill utbilda sig för att kunna få ett bra jobb, någon annan vill hellre satsa på egenföretagande, trädgårdsodling, umgänge med nära och kära eller kulturprojekt. Ur det libertarianska perspektivet är grundhållningen att staten inte ska villkora resursanvändningen på

något sätt eller skräddarsy den konkreta utformningen av rättigheter till gemensamma resurser så att de endast kan användas för specifika syften.

Om vi tillämpar libertarianismen på arbetsplatser och arbetsorganisationer blir nyckelfrågan inte om alla har tillgång till ett meningsfullt jobb, om makt och förmåner är jämlikt fördelade inom organisationen eller om arbetsplatsen är organiserad enligt ett eller annat mönster som förordas av jämlikhetsaktivister, till exempel enligt principer för arbetsplatsdemokrati. Det som är väsentligt är om arbetsplatsens organisering har vuxit fram på ett sätt som respekterar enskildas libertarianska rättigheter, inklusive deras rätt att fritt disponera sin rättmätiga andel av externa resurser såsom naturtillgångar. Tvingande krav på att arbetsorganisationer ska utformas enligt en viss form framstår i sig som en rättighetskränkning – en tvångströja som inskränker svängrummet för självägande personers frivilliga initiativ och överenskommelser i arbetslivet.

Relationell jämlikhet

Varför framstår dessa två tolkningar av jämlikhetens innebörd och krav – Rawls jämlikhetsliberalism respektive libertarianskt rättighetstänkande – som problematiska när de konfronteras med frågan om rättvisa arbetsorganisationer? Utan att försöka ge något uttömmande svar på denna stora fråga kommer jag att fästa uppmärksamheten på några problem som dessa två inflytelserika teoribildningar delar och som ger oss skäl att rikta blickarna mot teorier om relationell jämlikhet. Ett lämpligt sätt att närma sig denna fråga i strävan efter reflektiv jämvikt mellan rättviseprinciper och moralomdömen är att undersöka vilka välfärdspolitiska strategier och praktiska ställningstaganden som kan tänkas följa av dessa båda rättviseteoretiska utgångspunkter.

Rawls själv uttryckte sig i allmänna ordalag om sådana praktisk-politiska frågor. Slående med den tolkning av Rawls jag presenterat är dock att de ekonomisk-politiska spelregler som styr människors förhandlingsmakt i relation till arbetslivet får en mycket betydelsefull strategisk roll. De är avgörande för hur materiella resurser fördelas genom arbetet och följaktligen för de sämst ställdas socioekonomiska utsikter. Rawls framhöll betydelsen av en ”överföringsgren” i politiken för att säkra ett

robust socialt minimum och systematiska inkomsttillägg, till exempel genom en negativ inkomstskatt (villkorslösa, automatiska bidrag till låginkomsttagare) snarare än mer direkta ingrepp i prissystemet eller detaljkrav på hur olika befattningar skulle utformas (Rawls 1971, 275). Ett naturligt sätt att motivera denna hållning utifrån Rawls principer är – som bland andra Philippe Van Parijs framhållit – tanken att en fördelningspolitik för ”de sämst ställda” måste underlätta för människor att säga nej till ofördelaktiga jobberbjudanden och att lämna mindre förmånliga anställningar. Därigenom kan man sätta press på att maximera de förmåner – inkomster men också betald ledighet (semester, sabbatsår och så vidare) – som knyts till de minst förmånliga sociala befattningarna över tid (Van Parijs 2003; Van Parijs & Vanderborght 2017).

Liknande praktiska rekommendationer har lyfts fram i vänsterlibertarianskt tänkande om välfärdspolitiska strategier, om än av helt andra skäl. För att garantera att varje person får sin jämlika andel av de externa tillgångar som alla har samma rätt till, till exempel naturresurser eller ärvda tillgångar, utan att styra hur de används, föreslås ofta ett omfattande system för beskattning av dessa som finansierar kontantöverföringar till varje individ (Steiner 1994; Vallentyne 2012). Men när en sådan fördelningsstruktur väl är på plats blir en följd av det libertarianska perspektivet faktiskt att diktatoriskt organiserade arbetsplatser inte är mindre rättvisa än mer jämlikhetsinriktade eller demokratiska organisationsformer, givet att människor har samtyckt till dem och har möjlighet att lämna dem (Anderson 2015; Birnbaum 2021).

Jag ska i ljuset av dessa observationer framhålla två begränsningar i Rawls-baserade och libertarianska tänkesätt som påkallar ett alternativt eller åtminstone kompletterande perspektiv för att precisera innebörden av rättvisa arbetsplatser. För det första tycks dessa två teoribildningar ge orimligt stort utrymme för radikalt ojämlika arbetsorganisationer. Enligt dessa teorier är arbetsplatser och arbetsorganisationer inte i sig föremål för rättvisebedömningar i något mer direkt avseende. Istället fokuserar de på det vidare sociala sammanhang som dessa organisationer ingår i och på deras fördelningseffekter. Arbetsorganisationer betraktas som rättvisa om de ingår i och respekterar en institutionell ordning som etablerar vissa överordnade rättigheter och spelregler, till

exempel självägarskap hos libertarianismen och meritokratiska principer vid tillsättning av tjänster hos Rawls, och om de är utformade på ett sätt som ger ett önskvärt ekonomiskt utfall. Kan de exempelvis förväntas tjäna Rawls differensprincip genom att bidra till en höjd ekonomisk lägstanivå i samhället?

Så länge dessa villkor är uppfyllda finns det inga hinder för praktiker som etablerar fundamentala sociala statusskillnader och ojämlikhetsnormer på en arbetsplats. Inga direkta rättvisekrav ställs på att de personer – inte minst anställda – vars livsvillkor i grunden påverkas av handlingar, regler och normsystem inom arbetsorganisationer ges rättigheter till insyn i, kontroll över eller annan delaktighet i relevanta beslutsprocesser. Inte heller finns det tillräcklig grund för att problematisera eller kritisera att anställda riskerar att få sparken om de ger uttryck för uppfattningar eller vanor som kan misshaga den arbetsgivare de är beroende av för sin anställning; de kan till exempel av lojalitet till sin chef förväntas stödja politiska åsikter de inte delar eller tvingas anpassa sina matvanor, sitt sätt att klä sig eller de religiösa övertygelser eller sexuella preferenser de ger uttryck för utanför arbetstid. Både Rawls jämlikhetsliberalism och libertarianskt rättighetstänkande tycks därför möjliggöra vad Elizabeth Anderson träffande betecknat som *private government* – att arbetsgivare utan transparens eller begränsande kontrollmekanismer kan styra människors liv som auktoritära diktaturer (se Anderson 2017 för en mängd illustrationer).

Andersons bidrag är bara ett i en våg av forskning inom normativ politisk teori som under senare år utvecklat idéer om relationell jämlikhet (Elford 2017). Relationell jämlikhet handlar i grund och botten om fördelningen av makt och formerna för social interaktion. Rättvisans huvuduppgift är enligt denna teoribildning att etablera grunden för en demokratisk gemenskap där alla medlemmar i möjligaste mån kan delta som jämlikar i samhällslivet. I centrum står inte fördelningen av materiella resurser i sig, utan hur denna fördelning i samspel med andra faktorer – inklusive maktordningar (såsom rasism och sexism) av strukturell och inte sällan informell karaktär – grundlägger ojämlikhet ifråga om social status och sårbarhet för underordning och förtryck. En bärande komponent i detta ideal om det jämlika medborgarskapet är frihet från dominans, i bemärkelsen frihet från godtycklig eller

icke-kontrollerad maktutövning, från att behöva förlita oss på andra människors nåd (*live at the mercy of another*) och kunna stå rakryggade inför varandra. För att människors liv inte ska styras av makthavares nyckfulla, hänsynslösa och oförutsägbara infall måste vi säkerställa att maktutövningen är transparent och står i samklang med de berördas intressen (Laborde 2008; Lovett 2010; Pettit 2014).

Människors arbetsvillkor har ofta en avgörande betydelse för deras möjlighet att delta på ett värdefullt sätt i samhällslivet och tillgå gemenskaper som lägger en grund i vardagslivet för social anknytning (*affiliation*), självförtroende, anseende och självrespekt. Dessa framstår ofta som primära nyttigheter i sin egen rätt, det vill säga de kan inte kompenseras med pengar eller andra materiella resurser (Gheaus & Herzog 2016). Samtidigt kan arbetsförhållanden som slitsamma arbetsmoment, dålig ledning samt svagt inflytande över arbetets innehåll och struktur direkt orsaka eller vidmakthålla problematiska statusskillnader som fortplantar sig långt bortom arbetsplatsen och ge upphov till hälsoproblem och negativ stress. Här finns alltså ett brett spektrum av rättvisefrågor som Rawlsbaserade och libertarianska teorier är illa rustade att hantera. Om vi ska kunna interagera som, identifiera oss som och erkänna varandra som jämlikar kan frågor om sociala rättigheter och fördelningen av materiella resurser inte frikopplas från en analys av hur arbetsplatser formar våra möjligheter att delta i samhällslivet, vår sociala status och frihet från godtycklig maktutövning. Är exempelvis arbetets villkor förenliga med ett egalitärt samhällsetos, det vill säga med jämlikhetsinriktade normer och attityder i människors vardagliga interaktion (Hsieh 2008)?

Om vi integrerar principer om rättvis resursfördelning i en analys av relationell jämlikhet blir det tydligt att friheten från dominans i arbetslivet, och möjligheten att i arbetet interagera som jämlikar, inte bara är en viktig rättvisefråga i den utsträckning som den påverkar fördelningen av tydligt mätbara primära nyttigheter såsom inkomst och förmögenhet. Jämlika arbetsplatser är också ett rättvisekrav i sig. Ett sådant teoretiskt perspektiv placerar makt och relationer i centrum för analysen istället för att reducera rättvisa till en fråga om att fördela materiella resurser enligt en eller annan formel (Anderson 2015; Lovett 2010).

Skillnaderna mellan relationell jämlikhet och teorier som fokuserar på resursfördelning ska dock inte överdrivas. Även de senare är i många fall öppna för att jämte inkomst, förmögenheter och så vidare även tillämpa jämlikhetsnormer på immateriella nyttigheter. En närmare läsning av Rawls visar till exempel att hans teori utgår från en bild av medborgare som fria och jämlika personer och från kravet på att samhällsstrukturen utformas på ett sätt som hos varje samhällsmedlem understödjer förmågan att leva ett gott liv, en styrka till självhävdelse och en känslighet för andras rättmätiga anspråk (*sense of justice*).

Rawls noterar att den sociala grunden för självrespekt, i en vid mening som inbegriper både ens tilltro till sitt eget moraliska värde som person och ens tilltro till sin egen förmåga att formulera och eftersträva meningsfulla mål, kanske är den viktigaste av alla primära nyttigheter och att den hänger samman med exempelvis socialt erkännande och meningsfullt arbete (Rawls 2001, 112). Om vi tar detta på allvar kräver det att vi undersöker hur olika arbetsorganisationer påverkar de förmågor, normer och förhållningssätt i vardagen som krävs för att förverkliga ett sådant jämlikhetsideal (O'Neill 2008).

Rawls nämner i en passage att vi kanske borde ge en särställning åt arbetarägda företag, om det är så att John Stuart Mill hade rätt i att denna organisationsform särskilt främjar de demokratiska dygder som ett rättvist samhälle vilar på (Rawls 2001, 178–179). Det är alltså tydligt att Rawls rättviseteori – betraktad som ett *work in progress* med åtskilliga lösa trådar – kan vara en resurs bland andra för att utveckla en mer relationellt inriktad rättviseteori, istället för att hanteras som en rival till detta projekt (se även White 2013). I det sammanhanget måste jag också konstatera att teorier som ställer relationell jämlikhet och icke-dominans i rättvisans centrum ofta är mycket öppet hållna och inte rimligen kan göra anspråk på att presentera fullständiga eller uttömmande rättviseteorier som kan ersätta fördelningsprinciper av det slag som Rawls förespråkar. Även om förutsättningarna att interagera som jämlikar borde inta en central roll i vårt tänkande om social rättvisa gör det inte att principer för att dämpa slumpens spelrum i fördelningen av materiella resurser förlorar sin rimlighet och relevans.

En annan begränsning hos Rawlsbaserade och vänsterlibertarianska teorier är frånvaron av en maktanalys som förbinder abstrakta rätt-

viseteoretiska principer med en mer empiriskt grundad förståelse av hur man kan förverkliga och upprätthålla en jämlikhetsinriktad fördelning. De har, kort sagt, begränsad praktisk samhällsrelevans. Man kan i en abstrakt skrivbordsutopi säga att vi borde ha ett samhälle som följer en eller annan uppsättning principer, som fixerar att alla ska ha vissa sociala rättigheter, och det ramverk för ekonomiskt utbyte som detta grundlägger. Det är en god början för att identifiera en allmän riktning för ens rättviseträvanden, men det ger begränsad politisk vägledning här och nu. För att ett samhälle ska kunna leva upp till ett sådant ideal krävs starka kollektiva aktörer som kraftfullt driver på för att möjliggöra och vidmakthålla stabila majoriteter till stöd för sådana jämlikhetssträvanden. En akut fråga blir därför vilka sociala rörelser och strategier som bäst kan bidra till detta. I den empiriskt inriktade jämförande välfärdsstatsforskningen, och i studiet av politiska drivkrafter för jämlikhet, spelar till exempel klassmobilisering, fackliga organisationer och vänsterinriktade politiska partier en avgörande roll och framhålls ofta som nyckelvariabler i förklaringar till att vissa välfärdsstater ger mer omfattande sociala rättigheter än andra (Birnbaum m.fl. 2017; Korpi & Palme 1998).

Statsvetaren Alex Gourevitch, som just undersöker idealet om frihet från dominans med fokus på den politiska mobiliseringens nyckelroll, har nyligen kritiserat många filosofers allmänt hållna krav på en mer jämlik fördelning av materiella resurser för att vara politiskt missriktade (t.ex. Gourevitch 2016; Gourevitch & Stanczyk 2018). Exempelvis angriper han strategin att genom villkorslösa sociala rättigheter – såsom en allmän basinkomst – göra det möjligt för människor att frivilligt lämna arbetsmarknaden. En sådan reform har, som vi sett, presenterats i rättviseteoretisk litteratur – inte minst av filosofen Philippe Van Parijs – som ett sätt att i Rawls anda förbättra villkoren på de minst förmånliga befattningarna genom att ge människor en stärkt makt att säga nej till dem. Även vänsterlibertarianska filosofer har som sagt hävdat att villkorslösa sociala rättigheter skulle kunna säkerställa att varje person får sin individuella andel av de resurser som alla har rättmätiga anspråk på. Men att argumentera för en radikalt universalistisk välfärdspolitik som ett sätt att stärka enskilda arbetares ekonomi och förhandlingsmakt utgår, menar Gourevitch, från en verklighetsfrämmande syn på jämlikhetens

förutsättningar och är att börja i fel ände. Kapitalstarka grupper kommer aldrig frivilligt att bidra till att införa en radikalt omfördelande politik som tar ifrån dem resurser och makt. För att alls komma i närheten av en jämlik ekonomi och jämlika arbetsorganisationer krävs, menar han, först en omfattande mobilisering av underordnade grupper som kan framtvinga en genomgripande omfördelning, något som fordrar ett helt annat tänkesätt med fokus på kollektiva aktörers politiska röst (*voice*) snarare än individers möjlighet att säga nej eller gå sin väg (*exit*) (för distinktionen mellan *exit* och *voice*, se Hirschman 1970).

Med den insikten framstår krav på att individer i ett samhälle som är mycket ojämlikt ska ha resurser som tillåter dem att säga nej i bästa fall otillräckliga, i värsta fall kontraproduktiva – till exempel genom att de främjar individuella lösningar på bekostnad av kollektiva och därmed bidrar till att erodera snarare än att långsiktigt stärka sårbara gruppers maktbas (se Birnbaum & De Wispelaere 2020). Vägen framåt är istället, menar Gourevitch, kreativa och ihärdiga ansträngningar för att stödja arbetares kollektiva organisering.

Oavsett hur vi ser på Gourevitchs slutsatser om basinkomst tycks det klart att relationell jämlikhet tillhandahåller en mer lovande grund för att införliva denna känslighet för den kollektiva mobiliseringens avgörande roll i ett verklighetstillvänt rättvisetänkande och därmed identifiera praktiskt gångbara strategier. Genom att vi ställer maktbegreppet och kravet på frihet från dominans i centrum för analysen motiveras på ett naturligt sätt behovet av kanaler för deltagande och inflytande (*voice*) i varje sammanhang där otyglad makt utövas eller möjliggörs och grundläggande mänskliga intressen står på spel. Denna tyngdpunkt gör också att vår uppmärksamhet i den normativa analysen tydligt inriktas mot att identifiera vilka aktörer som i en sådan ojämlik situation kan tänkas stödja sårbara gruppers rätt att slippa utsättas för godtycklig maktutövning.

Välfärdspolitik för relationell jämlikhet: är basinkomst svaret?

Rawls rättviseteori, vänsterlibertarianismen och teorin om relationell jämlikhet ger olika övergripande svar på frågorna om huruvida social rättvisa kräver jämlika arbetsplatser och vilka aspekter av jämlikhet som bör stå i centrum för rättvisebedömningar i detta sammanhang. Relationell jämlikhet tillför en väsentlig dimension till bedömningen av om arbetsorganisationer är rättvisa och öppnar upp för andra, mer verklighetsförankrade politiska strategier för att främja rättvisa arbetsvillkor.

I detta sista avsnitt ska jag ta upp en aspekt av detta sista tema på ett mer djupgående sätt. Jag kommer att diskutera dels hur vi bör se på relationen mellan sorti (*exit*) och röst (*voice*) (Hirschman 1970) som strategier för relationell jämlikhet inom välfärdspolitiken, dels – i ljuset av detta – om basinkomst trots allt kan vara ett användbart redskap för att få till stånd mer rättvisa arbetsplatser.

Har Gourevitch rätt när han framhåller röst-baserade strategiers självklara prioritet när rättvisa förstås i termer av relationell jämlikhet, och vilka slutsatser ska vi dra av detta för i vilken mån en basinkomst kan främja större jämlikhet inom arbetsorganisationer? Vid närmare granskning visar det sig att även många tolkningar av teorin om relationell jämlikhet hävdar att sociala rättigheter som underlättar att göra individuell sorti (*exit*) är en enkel och kanske rentav tillräcklig lösning på ett brett spektrum av samhällsproblem (se särskilt Lovett 2010). Man kan föreställa sig ett samhälle där individers möjligheter till sorti tack vare en omfattande välfärdspolitik har blivit så robusta och pålitliga att många möjligheter till maktmissbruk och utnyttjande har undanröjts genom en till synes enkel mekanism. I en situation där inkomsttryggheten är omfattande så att anställda och arbetssökande har en realistisk möjlighet att säga nej till jobb tvingas arbetsgivarna erbjuda högre löner eller på annat sätt förbättrade arbetsvillkor (Calnitsky 2018). Arbetsgivare som verkar på en marknad är beroende av att locka lojala och produktiva medarbetare med rätt kompetens. Om arbetsvillkoren är dåliga får arbetsgivarna svårt att hävda sig i konkurrensen om anställda.

Denna position motiveras också av tanken att en sådan modell för att uppnå frihet från dominans undviker problem som är förknippade

med lösningar som bygger på att reglera och övervaka i stor skala. En övertro på att lagstiftning eller krav på medbestämmande kan undanröja all dominans i arbetslivet kan i sig själv leda till dominans i form av överbyråkratisering, detaljstyrning och maktmissbruk. En villkorslös basinkomst åt alla tycks vara en enkel och obyråkratisk jämlikhetspolitik som verkar effektivt men diskret i bakgrunden (*voting with your feet*) och som i många fall gör mer högljudda protester och storskaliga konflikter överflödiga (Taylor 2017). För att återknyta till de tre sätt att se på arbete som jag diskuterade inledningsvis kan en basinkomst vara ett indirekt och frihetligt sätt att fördela möjligheterna till meningsfullt arbete och i bästa fall öppna dörrar till självförverkligande genom att låta arbetare själva utforma de arbetsplatser de vill ha, demokratiska eller inte (Lovett 2010).

Gourevitch har förstås en viktig poäng när han påpekar att vissa rättviseteoretiskt inspirerade pläderingar för basinkomst som ett sätt att erbjuda möjligheter till sorti är orealistiska och ger otillräckliga eller missriktade förslag på jämlikhetsreformer. Men mot bakgrund av den empiriska välfärdsstatsforskningen framstår hans argumentation som ensidig och hans negativa slutsatser som väl långtgående. Jag menar att det vore lika förhastat att betrakta sorti-strategier för jämlikhet som tillräckliga (se Lovett 2010) som att tillskriva röst-strategier motsvarande betydelse. En relationellt baserad jämlikhetsteori ger oss nycklar till att se sorti och röst som komplementära, snarare än rivaliserande, angreppssätt för att genom välfärdspolitik understödja jämlikhet i arbetslivet.

Kollektiv organisering är i allmänhet en nödvändig förutsättning för att öka jämlikheten. Men en annan viktig faktor är att förtroendet för offentliga institutioner som opartiska och icke-korrumperade gör det naturligt och meningsfullt för sociala rörelser att rikta sina krav på trygghet till staten snarare än till exempelvis familjer eller civilsamhället. Därtill finns ett kontinuerligt samspel där sociala rörelsers krav påverkar politikens inriktning och där offentliga institutioners utformning och utveckling i sin tur påverkar sårbara gruppers relativa makt (till exempel styrkeförhållandena mellan arbete och kapital) och medborgares tilltro till politiska lösningar (jfr Rothstein m.fl. 2012). Realistiska jämlikhetsinriktade åtgärdsförslag som riktas till offentliga institutioner kommer att se helt annorlunda ut än en jättelik, revolutionär fördelningsreform

som över en natt omstöper samhällets resurs- och maktfördelning. Varje reformsteg måste följaktligen bedömas såväl utifrån sina troliga omedelbara och mer långsiktiga effekter på exempelvis nyckelaktörers relativa styrka (till exempel fackföreningar) som utifrån institutioners förväntade kapacitet att tjäna rättvisemål över tid. Kan dessa steg bidra till fördelningseffekter som på kort och lång sikt gynnar de sämst ställda?

När vi ser till detta samspel blir bilden mer komplex. Sorti är inte bara en rival eller ett alternativ till röst-inriktade strategier, utan också ofta ett stöd för dem. Uttryckliga protester och klagomål får en helt annan kraft när den som framför dem har sorti-vapnet i sin hand. Motparten lyssnar mer aktivt och lyhört när de vet att om de bemöter protesterna med tystnad eller nonchalans riskerar de att bestraffas på ett kostsamt sätt (Calnitsky 2018; Okin 1989). Den som befinner sig i en ojämställd relation får en annan möjlighet att sätta kraft bakom sina ord om hen har en möjlighet att gå sin väg utan att lida alltför stor ekonomisk eller social skada, och om bägge parterna är klart medvetna om detta. En central drivkraft bakom den relativt långtgående jämlikhet som svensk välfärdspolitik har förknippats med under många decennier tycks onekligen vara att den höga graden av dekommodifiering, alltså möjligheten att säkra sitt uppehälle oberoende av arbetsmarknaden, medför högre reservationslöner (den lägsta lön personer är beredda att acceptera vid en anställning) för mindre förmånliga jobb (Esping-Andersen 1990). Välfärdsstatens sociala rättigheter och arbetarnas makt hänger alltså intimt samman.

Är slutsatsen av allt detta att en kombination av sorti- och röststrategier för relationell jämlikhet skulle tjänas bäst av en basinkomst? När Gøsta Esping-Andersen i sin epokgörande studie (1990) underströk länken mellan en socialdemokratisk regimtyp, hög dekommodifiering och universell välfärd riktad till alla medborgare koncentrerade han sig på den inkomsttrygghet som socialförsäkringarna ger. Socialförsäkringarna är dock närmast definitionsmässigt kopplade till personers ställning på arbetsmarknaden. För att exempelvis kvalificera sig för arbetslöshetsersättning måste man ha arbetat en viss tid på ett tillräckligt sammanhållet sätt och stå till arbetsmarknadens förfogande. Det står i ett uppenbart spänningsförhållande till ambitionen att erbjuda en effektiv sorti-möjlighet för alla, och många av de mest sårbara grupperna

faller i praktiken utanför sådana påstått generella trygghetssystem.[2] Helt universella, villkorslösa, kontanta utbetalningar skulle kunna vara ett mer frigörande alternativ med större potential att systematiskt och konsekvent stärka de sämst ställdas förhandlingsposition (Calnitsky 2018).

Ett antal argument talar för att en basinkomst mer kraftfullt skulle förbättra de sämst ställdas maktposition. Erik Olin Wright (Wright 2004, 2010) menade att individuella sorti-möjligheter, och arbetsgivarnas oro för deras konsekvenser, till exempel i form av rekryteringssvårigheter och tryck på ohållbara, inflationsdrivande löneökningar, skulle ge dem ökade incitament att uppmuntra och tala med arbetarrörelsens kollektiva röst och därmed understödja facklig organisering. En ordnad och koordinerad förhandling är bättre än en månghövdad, oförutsägbar motpart och ständiga svårigheter att finna kompetent och lojal arbetskraft. Ett annat argument för att denna sorti-inriktade reform kan stärka en röst-baserad strategi grundad på kollektiv mobilisering är att den gör det lättare för arbetare att strejka eller göra motstånd mot exploaterande arbetsförhållanden.

Allmänt sett finns det också starka skäl att se en långtgående universalism – en generell välfärdspolitik med små eller inga motprestationskrav – som en beprövad metod för att bygga opartiska institutioner som lämnar minimalt utrymme för korruption eller diskriminering. Universella program, till exempel barnbidrag och allmänna pensioner, som når breda grupper utan komplicerad behovsprövning eller risk för godtyckliga prövningar, undviker en uppdelning mellan ”oss” och ”dem” och tenderar bland annat därför att åtnjuta starkt stöd bland befolkningen. Att en basinkomst undviker stigmatisering av nödställda och omfattar alla kan på så vis ses som en investering i opartiska institutioner för sammanhållning och tillit med medborgarskapet som grund, och därmed bidra till att bygga breda solida allianser till stöd för en ambitiös välfärdspolitik. Men sambandet mellan universalism och legitim välfärd låter sig inte reduceras till ”ju mer generella stödformer desto mer robust stöd för en omfattande och utjämnande välfärdsstat”. Som bland andra Bo Rothstein har framhållit (med stöd av Margaret Levis forskning) tycks en omfattande välfärdspolitik, och den beskattning den förutsätter, vila på ett villkorat samtycke (*contingent consent*) enligt logiken ”jag bidrar endast om jag känner mig tillräckligt förvissad om

att andra gör detsamma". Därför kan det behövas vissa krav på motprestation för att den som behöver samhällets stöd inte ska uppfattas som fripassagerare (Rothstein m.fl. 2012). Dessutom kan mer begränsade socialförsäkringar som vilar på villkor och motprestationskrav erbjuda högre ersättningsnivåer, vilket är en förutsättning för att mer välbeställda grupper ska kunna dra nytta av välfärdsstaten vid inkomstbortfall istället för att vara beroende av privata försäkringar. Det kan stärka alliansbyggandet mellan låg- och medelinkomsttagare till stöd för en omfattande välfärdsstat (Korpi & Palme 1998).

Det är med dessa mekanismer i åtanke en öppen fråga vilken legitimitet som utbetalningar till vuxna, arbetsföra personer helt utan motprestationskrav skulle åtnjuta. Men även om frågan för oss ut i delvis okänd terräng saknar vi inte helt empirisk grund för att belysa den. Alaskas investeringsfond (Alaska Permanent Fund), baserad på intäkter från delstatens oljefyndigheter, har gjort årliga utdelningar till varje fast bosatt invånare i delstaten sedan början av 1980-talet. Den väldiga popularitet hos denna medborgarutdelning har länge gjort det politiskt omöjligt att skära i eller överväga alternativa sätt att använda dessa medel (Widerquist & Howard 2012). Det illustrerar inte bara kopplingen mellan universalism och legitimitet utan också att när pengarna kommer från avkastningen av gemensamma tillgångar (snarare än lönebeskattning) vänds argumentet om villkorligt samtycke till basinkomstens fördel. Den rättviseuppfattning som förknippar beskattning av arbetsinkomster med exploatering blir helt enkelt irrelevant. Frågan blir istället: Varför skulle vissa ha större rätt till dessa tillgångar än andra? Kan man förvänta sig att människor är lojala mot och bidrar till en ordning som förvägrar dem deras rättmätiga andel av de gemensamma tillgångarna?

I staden Dauphin i Kanada genomfördes under andra halvan av 1970-talet det så kallade Mincome-experimentet, det hittills enda försöket med att införa en garanterad villkorslös minimiinkomst i ett rikt land. Eftersom alla invånare var berättigade till inkomsten sågs det inte som något stigmatiserande eller skamfyllt att motta den. Försöket tycks ha haft tydligt positiva hälsoeffekter (Forget 2011) och också viss inverkan på fattigas förhandlingsposition på arbetsmarknaden (Calnitsky 2018).[3] Något fler använde denna trygghet för att arbeta mindre eller tacka nej

till ofördelaktiga jobberbjudanden, och detta tycks ha lett till att lönerna blivit högre i Dauphin jämfört med i experimentets kontrollgrupp. När experimentet hade satt sig och aktörer börjat anpassa sig förefaller den stärkta sorti-möjligheten faktiskt ha bidragit till ökad makt för låginkomsttagare och konkreta resultat i form av bättre arbetsvillkor.

Om en basinkomst införs i ett sammanhang där skatter, regelverk och inte minst övrig välfärdsservice är relativt oförändrade (som i många experiment och pilotprojekt med basinkomstliknande system) och nivån är tillräcklig för att verkligen möjliggöra sorti förbättras sannolikt de sämst ställdas möjligheter att ställa krav på jämlika arbetsplatser. Kruxet är att en fullt genomförd och hållbart finansierad basinkomst förutsätter besparingar på andra områden och/eller större skatteintäkter, annars blir basinkomsten för låg för att täcka grundläggande behov. Med en basinkomst på en någorlunda realistisk nivå (i det experiment som genomfördes i Finland 2017–2018 sattes den till 560 euro per månad) är vi fortsatt beroende av våra jobb och vår ställning på arbetsmarknaden. Vi har inte råd att säga nej till arbete om vi då riskerar att inte kunna betala våra lån, försörja våra barn, få en fullgod pension et cetera i händelse av arbetslöshet eller sjukdom. Och om hot om sorti inte framstår som trovärdiga för arbetsgivarna behöver de inte tillmötesgå arbetarnas krav för att kunna få eller behålla sina anställda (Birnbaum & De Wispelaere 2020).

Basinkomst ger ett slags idealtypisk referenspunkt i diskussionen om sorti – en hypotetisk, yttersta pol på en skala av mer eller mindre radikala former av universalism. När resonemang om generell välfärd, sorti och röst knyts till praktisk politik och budgetrestriktioner blottläggs målkonflikter mellan tre dimensioner av universalism som alla är väsentliga för att understödja den dynamik som Calnitsky och Wright hänvisar till i sina argument för att basinkomst stödjer sårbara gruppers ställning på arbetsmarknaden. En basinkomst är (a) helt utan motprestationskrav och (b) maximalt heltäckande men når åtminstone inte på kort sikt upp till (c) en nivå som är tillräcklig för att tillgodose grundläggande behov. Traditionella socialförsäkringar ställer vissa motprestationskrav och är inte lika heltäckande men har just uppenbar styrka ifråga om nivå. Fullständig villkorslöshet och fullständigt heltäckande system är helt enkelt besvärliga att uppnå om vi också vill

ha en nivå som är tillräckligt hög för att i praktiken möjliggöra sorti, åtminstone i mer radikal form.

I utformningen av välfärdspolitiska åtgärder för jämlika arbetsplatser är det rimligt att försöka uppfylla alla dessa mål relativt väl snarare än att prioritera två av dem på bekostnad av ett tredje. När vi försöker identifiera strategier för relationell jämlikhet har vi alltså goda skäl att hämta inspiration från de argument och visioner som knyts till basinkomst men samtidigt ställa oss tveksamma till att ett renodlat basinkomstsystem på kort sikt skulle vara optimalt för att ge sårbara arbetare stärkt förhandlingsmakt och skapa ett mer jämlikt arbetsliv.

Noter

1 För mig är det oklart varför arbetet – om detta begrepp ska ha en mer precis innebörd än ”meningsfull verksamhet” i största allmänhet – för alla ska inta en särställning i ett verkligt gott liv. Det är svårt att säga att den som föredrar att ägna större delen av sina dagar åt att surfa, läsa böcker, pyssla i sin trädgård, eller åt att baka eller spela pingis med sina barn inte förstår sitt eget bästa.

2 Full sysselsättning ger ett annat slags sorti-möjlighet genom att säkerställa att det alltid finns andra jobb, och begränsar därmed den disciplinerande makten i hotet att sparka någon. Men i den rådande miljökrisen kan inte jämlikhetspolitiken förlita sig på expanderande produktionsvolymer och växande ekologiska fotavtryck.

3 Det har gjorts andra experiment med basinkomst, men antingen har mottagarna varit geografiskt utspridda (till exempel i Finland), eller så har alla i en by eller stad omfattats men beloppen har varit så låga och omständigheterna så annorlunda att resultat inte kan generaliseras till rika välfärdsstater (till exempel i Indien och Namibia) (för en översikt och diskussion, se Van Parijs & Vanderborght 2017, 138–144).

Referenser

Acker, J. (2006). ”Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations”, *Gender & Society* 20(4):441–464.

Anderson, E. (2015) ”Equality and freedom in the workplace: Recovering republican insights”, *Social Philosophy and Policy* 31(2):48–69.

Anderson, E. (2017) *Private government: How employers rule our lives (and why we don’t talk about It)*. Princeton: Princeton University Press.

Arnold, S. (2012) ”The difference principle at work”, *Journal of Political Philosophy* 20(1):94–118.

Birnbaum, S. (2012) *Basic income reconsidered: Social justice, Liberalism, and the demands of equality*. New York: Palgrave.

Birnbaum, S. (2021) ”Equality of opportunity and the precarization of labour markets” *European Journal of Political Theory*, 20(2):187–207.
Birnbaum, S. & De Wispelaere, J. (2020) ”Exit strategy or exit trap? Basic income and the ’power to say no’ in the age of precarious employment, *Socio-Economic Review*, https://doi.org/10.1093/ser/mwaa002.
Birnbaum, S., Ferrarini, T., Nelson, K. & Palme, J. (2017) *The generational welfare contract: Justice, institutions and outcomes*. Cheltenham: Edward Elgar.
Calnitsky, D. (2018) ”The employer response to the guaranteed annual income”, *socio-economic review* 18(2):493–517. mwy009, https://doi.org/10.1093/ser/mwy009.
Cohen, G.A. (2008) *Rescuing justice and equality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
Dworkin, R. (2000) *Sovereign virtue: The theory and practice of equality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
Elford, G. (2017) ”Survey article: Relational equality and distribution”, *Journal of Political Philosophy*, 25: e80-e99. doi:10.1111/jopp.12139.
Esping-Andersen, G. (1990) *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
Forget, E. (2011) ”The town with no poverty: The health effects of a Canadian guaranteed annual income field experiment”, *Canadian Public Policy* 37(3):283–305.
Gheaus, A. & Herzog, L. (2016) ”The goods of work (other than money!)”, *Journal of Social Philosophy* 47(1):70–89.
Gourevitch, A. (2016) ”The limits of a basic income: Means and ends of workplace democracy”, *Basic Income Studies* 11(1):17–28.
Gourevitch, A. & Stanczyk, L. (2018) ”The basic income illusion”, *Catalyst* 1(4).
Hirschman, A. (1970) *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
Hsieh, N. (2008) ”Survey article: Justice in production”, *Journal of Political Philosophy* 16(1):72–100.
Korpi, W. & Palme, J. (1998) ”The paradox of redistribution and strategies of equality: Welfare state institutions, inequality, and poverty in the western countries”, *American Sociological Review* 63(5):661–687.
Kymlicka, W. (2002) *Contemporary political philosophy*. Andra upplagan. Oxford: Oxford University Press.
Laborde, C. (2008) *Critical republicanism*. Oxford: Oxford University Press.
Lippert-Rasmussen, K. (2018) *Relational egalitarianism: Living as equals*. Cambridge: Cambridge University Press.
Lovett, F. (2010) *A general theory of domination and justice*. Oxford: Oxford University Press.
Nozick, R. (1974) *Anarchy, state and utopia*. New York: Basic Books.
Okin, S.M. (1989) *Justice, gender, and the family*. New York: Basic Books.
O’Neill, M. (2008) ”Three Rawlsian routes towards economic democracy”, *Revue de Philosophie* Économique 9(1):29–55.
Pettit, P. (2014) *Just freedom: A moral compass for a complex world*. New York: Norton.
Rawls, J. (1971) *A theory of justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
Rawls, J. (1996) *En teori om rättvisa*. Göteborg: Daidalos.

Rawls, J. (2001) *Justice as fairness: A restatement*. Cambridge, MA: Belknap Press.
Roemer, J. (2010) ”Incentive provision and coordination as market functions”, *Journal of Labour Market Research* 43(1):6–16.
Rothstein, B., Sammani, M. & Teorell, J. (2012) ”Explaining the welfare state: power resources vs. the quality of government”, *European Political Science Review* 4(1):1–28.
Steiner, H. (1994) *An essay on rights*. Oxford: Blackwell.
Taylor, R.S. (2017) *Exit left*: *Markets and mobility in republican thought*. Oxford: Oxford University Press.
Vallentyne P. (2012) ”Libertarianism and the justice of a basic income”, *Basic Income Studies* 6(2):1–11.
Vallentyne, P. & Steiner, H. (red.) (2000) *Left-libertarianism and its critics: The contemporary debate*. New York: Palgrave.
Van Parijs, P. (2003) ”Difference principles”. I S. Freeman (red.) *The Cambridge Companion to Rawls*. Cambridge & New York: Cambridge University Press.
Van Parijs, P. & Vanderborght, Y. (2017) *Basic income: A radical proposal for a free society and a sane economy*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
White, S. (2013) ”Democratic equality as a work-in-progress”. I J. Mandle & D.A. Reidy (red.), *A Companion to Rawls*. Oxford: Wiley-Blackwell.
Widerquist, K. & Howard, M. (2012) *Alaska's permanent fund dividend: Examining its suitability as a model*. New York: Palgrave Macmillan.
Wright, E.O. (2004) ”Basic income, stakeholder grants, and class analysis”, *Politics and Society* 32(1):79–87.
Wright, E.O. (2010) *Envisioning real utopias*. London: Verso.

KAPITEL 15

Ojämlika arbetsplatser i krisernas och möjligheternas era

Kristina Boréus, Anders Neergaard & Lena Sohl

Vad lär oss denna volyms bidrag om svenska ojämlikhetsregimer? Som framgick av inledningskapitlet har vår utgångspunkt varit att tidigare forskning genererat betydande kunskap om hur klassdimensionen genomsyrar svenskt arbetsliv som en grund för ojämlikhet. Till detta har feministisk forskning fogat kunskaper om genusstrukturers betydelse för ojämlikhet i arbetslivet. De senaste decennierna har vi sett en acceleration av svensk forskning om etnisk och rasifierad diskriminering, som nationalekonomen Ali Ahmed har sammanfattat med att diskriminering är allmänt spritt i det svenska samhället och att ”resultaten i ett stigande antal studier i dag levererar ett påtagligt stöd för Beckers […] teori om *smakbaserad diskriminering*, det vill säga att diskriminering av individer är ett resultat av animositet” (2015, 23).

Denna antologi följer upp dessa resultat och bidrar för det första med ett fokus på arbetslivet i ett rasifierat Sverige, samtidigt som många av kapitlen också gör kopplingar till klass och genus. För det andra bidrar antologin till forskningen om arbetsliv och ojämlikhet genom att samla studier om ojämlikhet på arbetsplatser, det vill säga forskning om ojämlikhetsregimer, och koppla dem till större samhälleliga sammanhang. Det är antologins viktigaste forskningsbidrag och i detta kapitel kommer vi framför allt att lyfta fram vad bokens samlade forskning kan lära oss om svenska ojämlikhetsregimer.

Vi föreslår också hur forskningen om ojämlikhetsregimer skulle kunna gå vidare i den kristid som råder när vi avslutar arbetet med denna bok: covid-19-krisen, som hänger samman med en ekonomisk kris, och den akuta klimatkrisen, som kommer att förvärra situationen för världens flyktingar och andra migranter.

Vad bokens bidrag lär oss om svenska ojämlikhetsregimer

I detta avsnitt sammanfattar vi först det som framkommit i boken om på vilka sätt utlandsfödda anställda missgynnas i ett rasifierat samhälle och om andra dimensioner i ojämlikhetsregimerna. Med hjälp av de av bokens bidrag som berör andra delar av världen söker vi därefter ringa in vad, om något, som är specifikt för svensk arbetsplatsojämlikhet. Sedan diskuterar vi den viktiga frågan om hur ojämlikhet i enskilda arbetsorganisationer, på enskilda arbetsplatser, hänger samman med det omgivande samhällets dominansstrukturer.

Ojämlikheter som missgynnar (vissa) utlandsfödda anställda på svenska arbetsplatser

En uppsättning ojämlikheter som missgynnar vissa invandrade anställda återkommer i flera av bokens bidrag. En typ av ojämlikhet är olika bemötande från människor de anställda möter i sitt arbete. På vård-arbetsplatserna, liksom på det studerade bostadsföretaget, drabbas anställda av uttryck för rasistiska attityder från patienter respektive hyresgäster (se Selberg, kapitel 4; Lill, kapitel 5; Boréus m.fl., kapitel 9). Att anställda utsätts för rasism av personer som tar del av deras tjänster finns beskrivet också i tidigare forskning (Behtoui m.fl. 2020; Jönson 2007; Lill 2007; Olsson 2000; Selberg 2012; Sörensdotter 2008). De kan mötas av fientliga kommentarer och det förekommer att patienter kräver att få andra vårdare. Selberg berättar om en slöjbärande sjuksköterska i hemtjänsten som utsattes för upprepad rasism av vårdtagarna, ibland i sådan utsträckning att hon blev rädd.

Återkommande är att utsatta personer uppfattar att de osynliggörs och ignoreras av anhöriga till brukare. Så här berättade en utlandsfödd undersköterska på ett äldreboende (Behtoui m.fl. 2016, 257):

> Det har hänt att anhöriga när de äldre fyller år kommer med lite kakor och sånt. Då letar de efter svenskarna för att lämna kakorna till dem. […] Det lämnar hos mig en mycket tråkig känsla. […] Dör en mamma eller pappa kommer anhöriga med en liten present, men den vill man gärna lämna till en svensk. Jag förväntar mig aldrig att få present för att det är mitt arbete men att de inte ser dig.

Det som brukarna eller deras anhöriga reagerar på med fientlighet eller osynliggörande kan vara att personalen bär slöja eller talar svenska med brytning. Det kan också handla om hudfärg. I Lills kapitel beskriver ”Ariel” sina upplevelser av att positioneras som ”den svarta” på arbetsplatsen, i ett samhälle dominerat av ”vita”. Annan svensk forskning har visat att hudfärg verkligen spelar roll i arbetslivet: exempelvis behöver afrosvenskar ha forskarutbildning för att komma upp i samma disponibla inkomst som övrig befolkning med treårig eftergymnasial utbildning och afrosvenskar i chefsposition tjänar endast 77 procent så mycket som chefer från den övriga befolkningen med motsvarande utbildning. Missgynnandet drabbar såväl personer födda i Afrika som barn till personer från Afrika som är födda och uppvuxna i Sverige (Länsstyrelsen Stockholm 2018).

När en del av personalen drabbas av rasism eller annan diskriminering från de brukare de arbetar med blir arbetsplatsernas praktiker för att hantera detta viktiga. De kan bidra till att upprätthålla eller motverka ojämlikhetsregimerna. Både Selbergs och Lills bidrag, liksom tidigare forskning (Jönson 2007), pekar mot att man åtminstone inom sjukvården förhåller sig pragmatiskt till uttryck för rasism, av hänsyn till patienterna. Det blir ett professionellt krav att de anställda ska kunna tåla att vissa rasistiska handlingar riktas mot dem. Detta sätt att hantera rasism bygger på föreställningen att patienterna, i synnerhet om de är dementa, sjuka och gamla, är svaga och behöver tas om hand och inte bör klandras för sitt beteende. Det torde dölja att patienternas attityder faktiskt bottnar i samhällets strukturellt diskriminerande allmänna

föreställningar, ofta med djupa historiska rötter. Dessa arbetsplatspraktiker, som förmodligen utvecklats ur praktiska sätt att försöka hantera problem och ur omsorg om patienterna, bidrar därmed till att diskriminerande strukturer förblir intakta.

En annan typ av ojämlikhet som rapporteras i Boréus med fleras bidrag rör fientligt och diskriminerande beteende från anställda som uppfattar sig som svenskar gentemot kolleger som de uppfattar på olika sätt avviker från svenskheten.

Ytterligare en typ av ojämlikhet råder mellan personer som talar svenska som modersmål, eller på modersmålsnivå, och anställda som inte gör det. I sitt kapitel visar Selberg att toleransen för svenska talat med brytning kan vara liten. Enligt en intervjuad chef fick sjuksköterskor som bröt det minsta ofta problem med såväl patienter som med läkare och sjuksköterskekolleger. Detta visas även i Boréus med fleras studie, som också pekar på att invandrade anställda inte kan dra nytta av sin flerspråkighet för att höja lönen, även om arbetsgivaren har stor nytta av att de kommunicerar på flera språk. Svenska på modersmålsnivå blir till kulturellt kapital i Bourdieus mening, medan för arbetsplatsen nyttiga kunskaper i andra språk inte kan kapitaliseras. Ett problem som paradoxalt nog kan uppstå för de sjukvårdsanställda som kan kommunicera med patienter på flera språk är att de förväntas agera tolk och på så sätt hindras i sin sjuksköterskeroll (Lill 2010; Selberg, kapitel 4).

Hur chefer och arbetsledningar agerar spelar roll för om ojämlikhetsregimer upprätthålls, bryts ner eller förstärks. En chef i Selbergs kapitel identifierade att problemet låg i fördomar och rasism hos patienter och kolleger till utlandsfödda sjuksköterskor och en negativ inställning till svenska talad med minsta brytning. Problemet låg inte hos de invandrade sjuksköterskorna, men chefen uttryckte ändå följande: ”Ibland säger jag till mig själv: Okej, inga mer nationaliteter nu. Vi måste ha lite ordning.” Ett sådant beslut drabbar personer som redan tenderar att utsättas för diskriminering ytterligare – förutom att det strider mot lagen.

Boréus med flera visar att personer i överordnad ställning ibland bidrar till att upprätthålla ojämlikhetsregimer genom att negativt särbehandla anställda som redan riskerar att utsättas för diskriminering i ett rasifierat samhälle. Det kan handla om att fälla nedsättande kommentarer eller missgynna dem i schemaläggningen. Att personer i överordnad

ställning bidrar till att upprätthålla ojämlikhetsregimer framkommer också i Sohls kapitel 3. ”Maria” berättade att chefen för tvätteriet när hon anställdes på 1960-talet ville anställa personer från samma land som hon själv kom ifrån eftersom han ansåg att de arbetade hårt. Liknande föreställningar om utländsk arbetskraft återkom i kvinnornas berättelser från tvätteriet idag. Etniska stereotyper är inte alltid negativa, men som Sohl konstaterar kan de ändå bygga på rasistiska föreställningar om vem som platsar var i organisationens hierarki, vilka kontrakt olika arbetare kan erbjudas eller olika gruppers arbetsförmåga.

Holgersson och Romani riktar i kapitel 11 ljuset mot ”mångfaldsarbete”, och visar på bristande förståelse i arbetsledningar för hur ojämlikhet i ett rasifierat samhälle fungerar. Ett exempel är kemiföretaget som för att gynna mångfald rekryterade kvalificerad personal med utländsk bakgrund, utan att ta hänsyn till att de positioner de rekryterades till inte erbjöd några möjligheter till karriärutveckling. Mångfaldsarbetet bidrog därmed till att vidmakthålla en ojämlikhetsregim där ledningspositioner och positioner med karriärmöjligheter innehades av svenskfödda, medan personal med utländsk bakgrund återfanns på lägre nivåer utan karriärmöjligheter. Holgersson och Romani, liksom Liinason i kapitel 12, visar dock också att det pågår ett arbete för att minska ojämlikheten på många arbetsplatser. Frågan är hur effektivt ett sådant ledningsinspirerat arbete kan bli – kanske behövs också sådan ”underifrånorganisering” som Mulinari beskriver i kapitel 13 om tågstrejken.

Ytterligare en ojämlikhet mellan personer födda i olika delar av världen är löneskillnader, en ojämlikhet mellan anställda födda i det globala syd och andra anställda som kvarstår efter kontroll för arbetslivserfarenhet och utbildning. En annan är ojämlikhet i yrkesposition. Dessa ojämlikheter, liksom den att invandrade anställda tenderar att uppleva det som svårare att kritisera sina arbetsplatser än vad andra anställda gör, tas upp i kapitlet av Boréus med flera.

Sammanfattningsvis tenderar ojämlikhetsregimer på arbetsplatser i ett rasifierat Sverige att generera åtminstone följande ojämlikheter: De som missgynnas kan utsättas för rasistiska handlingar och osynliggörande av patienter och andra brukare av deras tjänster, och av brukarnas anhöriga. Löner och positioner kan vara fördelade efter i vilken del av världen de anställda har sitt ursprung utan att det kan förklaras med

skillnader i utbildning eller arbetslivserfarenhet. Anställda som invandrat från länder i Afrika, Asien och Latinamerika kan utsättas för diskriminering av såväl kolleger som chefer. Svenska som modersmål eller på modersmålsnivå gynnar anställda som har tillgång till denna resurs medan användbara kunskaper i andra språk inte fungerar positivt för de som behärskar dem. Flera av bidragen pekar på att arbetsledningens agerande har betydelse för om ojämlikhetsregimer cementeras eller kan börja lösas upp, och på att det spelar roll vilka strategier som väljs på arbetsplatserna för att bekämpa rasifierad ojämlikhet.

Bidragen i denna bok pekar vidare mot att den ojämlikhet som har att göra med rasifiering är mindre sedd och erkänd än den som är kopplad till kön. ”Azime” i Selbergs studie menade att det var oproblematiskt att vända sig emot sexism på en kvinnodominerad arbetsplats men att det var betydligt känsligare att uppmärksamma uttryck för rasism. ”Ariel” som kommer till tals i Lills kapitel avvärjer rasistiska kommentarer i förväg genom att skämta om sin mörka hudfärg istället för att behöva konfrontera sådana kommentarer när de väl fälls.

Annan aktuell forskning understödjer att rasifierad ojämlikhet är mindre uppmärksammad än ojämlikhet mellan kvinnor och män. Behtoui och Høyer Leivestad (2019) visar på statistiskt säkerställda ojämlikheter mellan svenskfödda akademiker med svenskfödda föräldrar och utlandsfödda akademiker från Östeuropa, Asien, Afrika och Latinamerika vid högskolor och universitet. Den första gruppen har större chans att få en anställning och högre inkomst. Manliga akademiker har signifikant högre inkomster än kvinnliga, men skillnaden är mindre än den som är kopplad till var man är född. Ojämlikheterna mellan kvinnor och män i akademin har trots detta uppmärksammats och studerats i högre utsträckning, och betydligt mer har gjorts för att bekämpa dem (se de los Reyes 2010 för en diskussion om olika slags ojämlikhet).

Andra dimensioner av ojämlikhetsregimer

Medan ojämlikhet som bara kan förklaras av att personer tillhör olika kön eller har olika födelseland i allmänhet inte betraktas som acceptabel i Sverige, ses ojämlikheter i lön och inflytande mellan personer i

olika ställning på arbetsplatser som legitima: att människor har olika klassposition ifrågasätts sällan. De klassmässiga hierarkierna har förstärkts under de senaste tre decennierna, bland annat genom en ökande lönepolarisering (Åberg 2015), och de kan understödja eller motverka effekterna av andra hierarkier. Ett exempel från Selbergs kapitel är att läkare som har ett annat modersmål än svenska inte ifrågasätts om de har svårt att förstå vad en sjuksköterska säger och därför klagar till chefen, medan sjuksköterskor inte har möjlighet att klaga om de inte förstår en läkare som bryter. Klass har också avgörande betydelse på det tvätteri som Sohl skriver om. Hon konstaterar att det i kvinnornas erfarenheter ”finns tydliga uttryck för klassexploatering”, till exempel när de talar om att de enbart förväntas producera efter mål som ledningen satt upp och att det som styr produktionen är ”siffror”, samtidigt som kvinnornas mänsklighet åsidosätts. Detta illustreras bland annat av ”Gunhild”, som säger att hon inte längre ses som en person när hon kliver in på tvätteriet.

Genushierarkier spelar också roll för ojämlikheten på arbetsplatser, vilket tidigare feministisk arbetslivsforskning undersökt. Boréus med flera jämför i sitt kapitel ojämlikhetsregimen på en mansdominerad arbetsplats med ojämlikhetsregimerna på ett antal kvinnodominerade arbetsplatser. Ojämlikhetsregimerna liknade varandra i det att personer som tenderar att missgynnas i ett rasifierat samhälle också missgynnades på båda typerna av arbetsplats. Men en skillnad var att kvinnor enbart missgynnades i relation till män på den mansdominerade arbetsplatsen, inte på de kvinnodominerade arbetsplatserna. Varken kvinnor eller män missgynnades på de senare.

Styhre tar i sitt kapitel upp att de kvinnor på dataspelsföretag som han hade intervjuat inte beskrev sig som diskriminerade, trots att de var i minoritet på mansdominerade arbetsplatser. Många kände dock att de inte riktigt passade in i verksamheten och blev ignorerade för att de var kvinnor. Detta speglar de utlandsfödda sjukvårdsanställdas upplevelse av att bli ignorerade på ett sätt som ”svenskar” inte blev. Kvinnorna på dataspelsarbetsplatserna menade att det var svårt att diskutera kön och jämställdhet utan att det uppfattades som anklagelser mot manliga medarbetare eller mot arbetsgivaren. Detta motsvarar ”Azimes”

berättelse. Hon kände att hon på sin arbetsplats, som dominerades av svenskfödda, behövde vara mycket försiktig om hon ville påtala rasism.

Klassrelationer, relationer baserade på rasifiering och genusrelationer är sannolikt de samhälleliga dimensioner som starkast driver ojämlikheten på svenska arbetsplatser idag. Men det finns också andra ojämlikhetsdimensioner. Eriksson-Zetterquist visar i kapitel 10 att en hierarkisk organisation kan skapa upplevelser av orättvisa eller ojämlikhet som är kopplade till andra kategoriseringar. Bland annat uppfattade civilanställda inom militären att deras kunskaper undervärderades och att det bara var den militära personalen som räknades. Vissa pekade ut det hierarkiska systemet i sig som diskriminerande. Detta är inte en indelning enligt vanliga klassmönster utan visar att specifika maktdimensioner kan utmärka ojämlikhetsregimer på olika arbetsplatser.

Vad utmärker svensk arbetsplatsojämlikhet?

Forskningen om ojämlikhetsregimer är nu tillräckligt utvecklad för att möjliggöra internationell jämförelse. Tomaskovic-Devey och Dustin Avent-Holt använde i *Relational inequalities. An organizational approach* (2019) några av sina arbetslivsstudier från bland annat Japan, USA, Tyskland och Sverige för att göra jämförelser mellan länder. De konstaterade att det spelar roll i vilket land de lokala ojämlikhetsregimerna finns, liksom att tid kan ha betydelse. Till exempel var statusskillnaderna mellan ”icke-västliga invandrare” och andra personer på arbetsmarknaden mindre institutionaliserade i dagens Sverige än genusskillnaderna var i Japan och USA på 1980-talet. I Japan fann de vid den tiden inga arbetsplatser med statistiskt säkerställda högre kvinnolöner. I Sverige på 2000-talet fann de däremot arbetsplatser som bröt mot det överordnade mönstret att ”icke-västliga” invandrade anställda missgynnades i lönesättningen (även efter kontroll för utbildning och arbetslivserfarenhet). Löneskillnaden varierade från att ”icke-västliga” anställda tjänade 25 procent mindre till att de tjänade 15 procent mer än infödda.

Trots sådana nationella skillnader pekar bokens bidrag på en rad ojämlikheter som återkommer i ojämlikhetsregimer i olika länder.

I Sahraouis undersökning i kapitel 6 berättade mer än 40 procent av de vård- och omsorgsarbetande som hon hade intervjuat i London, Paris och Madrid att de hade blivit utsatta för rasism eller diskriminering av vårdtagare, kolleger eller chefer. I alla tre städerna berättade de om vardagsrasism från brukarna och i London och Madrid om rasistiska attityder från kolleger, inklusive känslan av att bli ignorerad, behandlad ”som om jag inte fanns”, som ”Sameera” uttryckte det. Sahraoui tolkade frånvaron av sådana berättelser från Paris som en följd av att majoriteten av de som arbetade på det hem där hon utförde studien själva var personer som tenderade att bli mest utsatta i ett rasifierat Frankrike.

Alla dessa typer av ojämlikhet återfinns i studierna från svenska arbetsplatser. Men det finns också skillnader. Till skillnad från på vissa av de studerade svenska arbetsplatserna (se Holgersson och Romani samt Liinason, som handlar om försök att uppmärksamma eller förebygga diskriminering där arbetsgivare på ett eller annat sätt varit aktivt inblandade) fann Sahraoui inga exempel på att personer i chefsställning hade gjort något för att stoppa rasism eller diskriminering av den icke infödda sjukvårdspersonalen. Från dessa enstaka arbetsplatser kan vi inte dra slutsatsen att försöken att motverka rasifierad ojämlikhet har varit mer omfattande i svensk omsorgsverksamhet än i brittisk, fransk eller spansk, men det är ett intressant forskningsuppslag att gå vidare med.

Spänningar kring språk förekommer på många svenska arbetsplatser och bidrar på olika sätt till diskriminering och ojämlikhet. Det framstår dock som mindre viktigt för de ojämlikhetsregimer som Sahraoui undersökte. De anställda i London som hade blivit utsatta för diskriminering kopplade det inte till hur de talade engelska, trots att detta språk inte var deras modersmål. Det är möjligt att toleransen för att tala med brytning, göra små språkfel som inte påverkar förståelsen eller tala på annat sätt än de som har språket som modersmål gör är mindre i länder som Sverige och Danmark än i länder där de större språken talas.

Att det alls är meningsfullt att jämföra ojämlikhetsregimer i olika länder med varandra beror på att nationella politiska, ekonomiska och sociala förhållanden påverkar förhållandena i enskilda arbetsorganisationer.

Ojämlikhetsregimer i samhället

Joan Acker (2006) utgick från att ojämlikhetsregimer på enskilda arbetsplatser ständigt påverkas av strukturer, processer och idéer i det omgivande samhället. Så resonerar också Tomaskovic-Devey och Avent-Holt (2019), som har studerat hur nationell arbetslagstiftning påverkar enskilda arbetsplatsers ojämlikhetsregimer. De pekar bland annat på att ett starkare skydd mot att bli avskedad kan minska löneskillnaderna på arbetsplatser. I skrivande stund (hösten 2020) driver de flesta politiska partier och Svenskt Näringsliv på för att försvaga anställningsskyddet, samtidigt som forskning visar att ett starkt anställningsskydd gör det svårare för arbetsgivare att hålla lönerna nere (se också Birnbaum i kapitel 14 om hur en basinkomst skulle kunna påverka detta förhållande). När Tomaskovic-Devey och Avent-Holt genomförde sin studie var anställningsskyddet starkare i Sverige än i USA, och lönerna på arbetsplatser i USA är mer ojämlika än i Sverige. Författarna fann också att löneskillnaderna mellan kvinnor och män var mindre i länder med centraliserade lönesättningsinstitutioner än där lönesättningen är mer individualiserad. På motsvarande sätt fanns en mindre löneklyfta mellan ”icke-västliga” invandrade och svenskfödda i arbetaryrken, där lönerna i större utsträckning är nationellt förhandlade, än i tjänstemannayrken, där inslaget av individuella löneförhandlingar är större.

Vilka möjligheter och vilken benägenhet enskilda anställda och kollektiva aktörer som fackföreningar har att ställa krav på hur arbetet ska utformas och organiseras skiljer sig också åt mellan länder. Enligt en studie drev kvinnor och män i Sverige individuella krav på att arbetet skulle anpassas till deras familjeliv – bland annat i form av långa eller korta ledigheter och deltid – starkare än vad anställda i Tjeckien, Tyskland och Frankrike gjorde (Křížková m.fl. (2009), refererad i Tomaskovic-Devey & Avent-Holt (2019)).

Det är framför allt två av bokens bidrag som belyser omgivningens effekter på arbetsplatsers ojämlikhetsregimer. Det ena är kapitel 7, av Mulinari, Räthzel och Tollefsen. En av deras slutsatser är att arbetsplatsernas ojämlikhetsregimer inom samma transnationella koncern i Sverige, Mexiko och Sydafrika påverkades på olika sätt av det omgivande samhällets genusrelationer, liksom av hur kapitalismen format

relationerna mellan arbetare och arbetsgivare och av olika nationalstatlig ekonomisk politik. Övergången till en nyliberal modell inriktad på exportdriven tillväxt i Mexiko under 1980-talet innebar exempelvis förändrade genusrelationer genom att kvinnligt förvärvsarbete blev en nödvändighet för hushållen. Yngre män i Mexiko verkade benägna att acceptera kvinnors lönearbete, något som borde stärka kvinnornas ställning på de enskilda arbetsplatserna. Författarna lyfter även fram likheter mellan de tre länderna i hur genus görs, hur kvinnor underordnas inom arbetsplatser men samtidigt genom lönearbete får en ökad ekonomisk självständighet. I alla tre länderna resulterade den samhälleliga genusojämlikheten i att de kvinnliga arbetarna hade dubbla arbetsdagar: den på fabriken och den i hemmet.

Carléns och de los Reyes kapitel 2 om strukturer och förändringar i detaljhandeln är också relevant för frågan om hur ojämlikhetsregimer påverkas av omgivningen utanför arbetsplatserna. Ojämlikheterna mellan olika grupper i handelssektorn speglar de institutionella villkor som råder i branscher där förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter utgör ett centralt inslag. Ett kännetecken för svensk näringslivsutveckling under de senaste decennierna är expansionen av den privata tjänstesektorn, i vilken handeln ingår. I den privata tjänstesektorn har det skett en ökad polarisering mellan säkra och osäkra anställningskontrakt och mellan deltid och heltid. Lönespridningen har också vuxit. Denna utveckling speglar bland annat sjunkande facklig organisering och förändringar i lagstiftningen som har möjliggjort mer osäkra anställningsformer. Alla dessa förändringar på arbetsmarknaden torde påverka olika gruppers och individers möjlighet att hävda sig på enskilda arbetsplatser.

Framtida forskning om ojämlikhetsregimer

Vi menar att analysbegreppet ”ojämlikhetsregim” är användbart för fortsatt forskning om ojämlikhet i arbetslivet och för forskning om hur olika typer av ojämlikhet hänger samman. Här föreslår vi tre olika riktningar som sådan forskning skulle kunna gå i.

För det första finns skäl att fördjupa förståelsen av hur olika processer, praktiker, betydelser och handlingar på arbetsplatser samspelar

för att upprätthålla ojämlikhetsregimer. Studien av Tomaskovic-Devey och Avent-Holt (2019) pekade mot att större generell ojämlikhet på arbetsplatser också innebär större löneskillnader mellan anställda från olika delar av världen. Vilka mekanismer ligger bakom detta? De är förmodligen flera och komplexa. Boréus och Mörkenstam (2015) pekade exempelvis på att den högre grad av otrygghet i arbetssituationen som de utlandsfödda informanterna i deras studie kände kan ha gjort det svårare för dem att komma med förslag och försöka påverka. Detta kan ha varit en bidragande orsak till att de hade lägre löner, eftersom initiativtagande i arbetet var ett lönekriterium. De utlandsfödda anställda kan ha tolkat den lägre lönen som att Bostadsbolaget värderade deras arbete lägre än andras och därför känt ännu större otrygghet i arbetet. Så uppstår onda cirklar av ojämlikhet.

För det andra föreslår vi studier av vad som påverkar arbetsplatsernas ojämlikhetsregimer över tid. Studierna i antologin synliggör ojämlikhet baserad på klass, kön och rasifiering på enskilda arbetsplatser. Ingen av dem följer dock systematiskt utvecklingen över tid på ett sätt som skulle kunna visa hur de generella förändringar i arbetslivet som exempelvis Carléns och de los Reyes bidrag påvisar skapar nya förutsättningar för ojämlikhetsregimerna på enskilda arbetsplatser. Här finns många intressanta studier att göra, inte minst i Sverige, där arbetslagstiftningen i skrivande stund är föremål för strid. Förmodligen är den på väg att omstöpas i en riktning som kommer att missgynna dem som har de svagaste positionerna på arbetsplatserna: de som har de mest underordnade positionerna, kvinnor i många branscher och de som drar det kortaste strået i ett rasifierat samhälle. Det är troligt att den ekonomiska nedgång som pandemin leder till verkar på samma sätt och förstärker rådande ojämlikheter. Denna utveckling är viktig att följa. I detta är det som Piketty pekat på viktigt (se kapitel 1), nämligen att om och hur mycket ojämlikheten tillåts växa till stor del är en fråga om politiska beslut.

De ”betydelser” som Acker talar om och som spelar roll för fördelningen av befattningar, löner och förmåner på arbetsplatserna skapas delvis lokalt men också i offentliga samtal och praktiker. Även dessa förskjuts och förändras över tid. Efter 2015–2016 har exempelvis de politiska diskurserna i flera europeiska länder, bland dem Sverige, svängt

mot ökad fientlighet mot migranter, som framställs som ett hot. Denna diskursiva förändring drabbar även personer som redan invandrat i form av alltmer högljudda förslag om att försämra deras rättigheter och därmed öka ojämlikheten mellan de som anses höra till nationen från början och de som inte gör det (Boréus 2020). När vi skriver detta avslutningskapitel pågår en debatt om svensk migrationslagstiftning och vi är i den för Sverige nya situationen att flera politiska partier tar tydliga steg mot en etnonationalistisk politik. När sådana diskurser etableras på arbetsplatserna riskerar de att undergräva strävanden för jämlikhet mellan infödda och invandrade anställda. Ojämlika och diskriminerande diskurser hänger samman med mer materiell ojämlikhet och även här finns utrymme för mer forskning.

Den typ av forskning vi föreslår här – att följa samhälleliga trender och kartlägga deras påverkan på enskilda arbetsplatsers ojämlikhetsregimer – skulle gynnas av samarbete mellan forskare med olika metodologisk inriktning. Den svenska arbetsmarknaden har i stor utsträckning studerats med kvantitativa metoder, speciellt inom sociologi och nationalekonomi, en forskning som blottlagt ojämlikhet på hela eller delar av arbetsmarknaden (se t.ex. Ahmed 2015; Åberg 2015). Carléns och de los Reyes bidrag är av detta slag, men i övrigt har denna bok framför allt handlat om ojämlikhet på enskilda arbetsplatser som studerats med kvalitativa metoder såsom deltagande observation och halvstrukturerade intervjuer. Vi menar att forskning som kombinerar kvalitativa och kvantitativa metoder skulle kunna ge bättre insikter i hur ojämlikhet på olika nivåer hänger samman. Kvalitativa studier av enskilda ojämlikhetsregimer över tid, som kopplar förändringar eller seghet i processer och betydelser till den typ av strukturella förändringar som Carlén och de los Reyes behandlar, skulle kunna ge helt nya insikter i hur ojämlikhet genereras och motverkas.

För det tredje föreslår vi fördjupade studier av språkets roll för ojämlikhet på arbetsplatser. En fråga är exempelvis om den som inte har majoritetsspråket som modersmål drabbas hårdare i arbetslivet i länder där dessa majoritetsspråk är små och lokala i det globala perspektivet, än där majoritetsspråket är regionalt (som arabiska, spanska och franska) eller globalt (som engelska).

Forskning i kristid

I inledningen till detta kapitel talade vi om kris. Covid-19-pandemin har totalt dominerat nyhetsrapporteringen i nästan ett års tid när detta skrivs. Den har på många sätt drabbat de redan mest utsatta hårdast, inte minst genom det ekonomiska tapp, ja, svält, det innebär för människor världen runt när deras redan prekära arbeten slås ut i och med samhällenas nedstängning. Det finns skäl att tro att de ekonomiska effekterna av pandemin inte bara kommer att öka den ekonomiska ojämlikheten totalt sett utan också resultera i skärpta ojämlikhetsregimer på arbetsplatserna, så att de anställda i de mest utsatta positionerna tvingas acceptera ännu sämre löner och arbetsförhållanden.

Pandemin och den ekonomiska nedgång den leder till bleknar trots allt som mänsklighetens kriser i jämförelse med den pågående klimatkatastrofen. Författaren och opinionsbildaren Naomi Klein, som i många år skrivit om den globala uppvärmningens samband med kapitalismens utveckling, varnar för risken för ”klimatbarbari” riktat mot migranter och flyktingar (Klein 2020, 57):

> Vår tids snabbt eskalerande grymhet kan inte överdrivas, och det kan inte heller de långsiktiga skadeverkningarna på vårt kollektiva psyke om inte denna brutala inställning möter motstånd. Bortom spektaklet där vissa regeringar förnekar klimatförändringarna medan andra påstår sig göra något åt dem samtidigt som de befäster sina gränser, ställs vi inför en enda övergripande fråga: Vad för slags människor kommer vi att vara i den svåra och osäkra framtid som redan är här? Kommer vi att dela på det som återstår och försöka ta hand om varandra? Eller tänker vi i stället försöka hamstra det som återstår, ta hand om ”våra egna”, och stänga alla andra ute?

Om en jämlik värld med jämlika levnadsvillkor och jämlika arbetsplatser är vad vi eftersträvar, kan den nuvarande utvecklingen sannerligen te sig nattsvart. Samtidigt är den politiska situationen öppen på ett ovanligt sätt. Det finns många alternativa vägar. Människor över hela världen protesterar mot orättvisor och sociala medier gör att kännedom om dessa protester sprids blixtsnabbt över planeten. Det uppsving

för Black Lives Matter-rörelsen som pågår när vi skriver detta, och det världsomspännande stöd den rörelsen har fått, visar att en pandemi inte är nog för att trycka ner krav på rättvisa när människor känner orättvisorna med sina egna kroppar. Protesterna mot att så lite händer för att ställa om våra samhällen till sätt att fungera som planeten tål, har inte heller upphört.

Det finns en politisk öppning för förändring mot en värld där vi lever på ett sätt som både är hållbart för planeten och mycket mer socialt jämlikt. I den kommer människor fortsatt att behöva arbeta. Att skapa jämlika arbetsvillkor och jämlika arbetsplatser hör till de stora utmaningarna.

Referenser

Acker, J. (2006) ”Inequality regimes. Gender, class, and race in organizations”, *Gender & Society* 20(4):441–464.

Ahmed, A. (2015). ”Etnisk diskriminering – vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra?”, *Ekonomisk Debatt* 43(4):18–28.

Behtoui, A., Boréus, K., Neergaard, A. & Yazdanpanah, S. (2016) ”Motstånd – valet mellan protest, sorti och tystnad för invandrade och infödda undersköterskor i äldrevården”. I M. Holmström (red.) *Makt och inflytande i arbetslivet*. Stockholm: Premiss.

Behtoui, A., Boréus, K., Neergaard, A. & Yazdanpanah, S. (2020) ”Why are care workers from the global south disadvantaged? Inequality and discrimination in Swedish elderly care work”, *Ethnic and Racial Studies* 43(16):155–174.

Behtoui, A. & Høyer Leivestad, H. (2019) ”The stranger among Swedish ”homo academicus”, *Higher Education* 77(2):213–228. https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10734-018-0266-x.

Boréus, K. (2020) *Migrants and natives – 'Them' and 'us'. Mainstream and radical right political rhetoric in Europe*. Los Angeles/London/New Delhi/Singapore/Washington DC/Melbourne: SAGE.

Boréus, K. & Mörkenstam, M. (2015) ”Patterned inequalities and the inequality regime of a Swedish housing company”, *Nordic Journal of Working Life Studies* 5(4):105–123.

de los Reyes, P. (2010) ”Vad händer med jämställdheten? Kritiska dialoger och nödvändiga samtal”. I P. de los Reyes (red.) *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*. Uppsala: Uppsala universitet.

Jönson, H. (2007) ”Is it racism? Skepticism and resistance towards ethnic minority care workers among older care recipients”, *Journal of Gerontological Social Work* 49(4):79–96.

Klein, N. (2020) *I lågor. Ett brandtal till världen för en green new deal*. Stockholm: Ordfront.

Křížková, A., Maříková, H., Dudová, R. & Sloboda, Z. (2009) "The conditions of parenthood in organisations: An international comparison", *Czech Sociological Review* 45:519–547.

Lill, L. (2007). *Att göra etnicitet – inom äldreomsorgen*. Malmö: Malmö högskola.

Lill, L. (2010) *Äldreomsorg: om makt, genus, klass och känslor i ett yrke*. Stockholm: Liber.

Länsstyrelsen Stockholm (2018) *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden. Skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i bruttolön, disponibel inkomst och möjlighet att göra karriär på den svenska arbetsmarknaden*. Rapport 2018: 21.

Olsson, E. (2000) *Beyond Doors: Social categorization in a multiethnic care setting for the elderly*. Norrköping & Umeå: Merge, 2000/1.

Selberg, R. (2012) *Femininity at work: Gender, labour, and changing relations of power in a Swedish hospital*. Lund: Arkiv.

Sörensdotter R. (2008) *Omsorgsarbete i omvandling: Genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten*. Göteborg & Stockholm: Makadam.

Tomaskovic-Devey, D. & Avent-Holt, D. (2019) *Relational inequalities: An organizational approach*. New York: Oxford University Press.

Åberg, R. (2015) *Svensk arbetsmarknad och polarisering efter millennieskiftet*. Umeå: Umeå universitet, Sociologiska institutionen.

EFTERORD

Mångfald, klass och ojämlikhet

Göran Therborn

Den här boken är ett ”mångfaldsarbete”, för att återanvända ett begrepp från ett av kapitlen (Holgersson och Romani), ett begrepp med ursprung i den relativt upplysta delen av det amerikanska affärslivet, där det kallas *diversity management*. Sammantagna ger bokens bidrag en fascinerande bild av arbetsplatsers sociala mångfald, inte bara i Sverige utan också för Volvoarbetare i Mexiko och Sydafrika och för vårdarbetare i London, Madrid och Paris. Utan att dra ihop de många trådarna till några sammanfattande analytiska slutsatser ger bokens mångfaldsarbete ett viktigt bidrag till att vidga läsarens syn på arbete, arbetsplatser och arbetsförhållanden.

Den inspirerar också till vidare reflexioner om klass och ojämlikhet. Arbetsplatser i ett kapitalistiskt samhälle som det svenska är där klasser konfronteras med varandra. Det som är ett levebröd för löntagaren är en kostnad för arbetsgivaren, ”arbetsköparen” som den radikala arbetarrörelsen mera korrekt kallade honom. Arbetsplatser i ett sådant samhälle är alltid ojämlika, och kommunala och statliga arbetsgivare har blivit – och ska enligt rådande politiska föreställningar vara – alltmer lika vinstdrivna privata. I mångfalden har klassrelationen arbetsköpare–lönearbetare delvis kommit i skymundan, vilket gör det angeläget att understryka dess betydelse här.

Å andra sidan är mångfaldens förtjänst att den visar på klassrelationens komplexitet, i flera avseenden. Klasserna är differentierade, och klassanalysen måste fördjupas. Arbetarklassen är inte bara infödda män, utan personer med olika könstillhörighet, hudfärg, födelseland,

religion och sexualitet. Arbetsköparen är inte en enda auktoritet, utan oftast en hierarki av chefer med olika rang, och inte sällan varierande beteende. Arbetsplatser domineras inte längre av varuproduktion, lönearbetarens motpart är inte bara produktionsmedlens ägare utan också tjänstesamhällets kunder och vårdtagare, med deras krav och, inte sällan, fördomar. Anställningsförhållandena avviker alltmer från industrisamhällets och det fackligt genomorganiserade samhällets standardisering. Visstidsanställning, bemanningsföretag med osäkra kontrakt och digitala plattformsföretag som vägrar sina arbetare anställningskontrakt har förändrat arbetsmarknaden, till kapitalets fördel och arbetarnas nackdel. Allt tyder på att den utvecklingen kommer att fördjupa klyftorna mellan kapital och arbete.

Bokens fokusering på ojämlika arbetsplatser är en tankeväckande del av en senkommen kantring av samhällsvetenskapen mot ett intresse för ojämlikhet. Det är en oerhört viktig vändning, för arbetsplatserna är ett av de viktigaste centrumen för ett samhälles produktion av ojämlikhet. De mångfaldiga studierna i denna bok belyser också ojämlikhetens alla tre dimensioner.

Arbetsplatserna är troligen den viktigaste strukturella generatorn av ojämlikhet i hälsa och livslängd, av att arbetarklassens män och kvinnor måste leva ett kortare liv, ett klassgap som håller på att vidgas, i Sverige liksom i andra högt utvecklade länder.

Flera analyser i boken har visat hur arbetsförhållanden ger upphov till existentiell ojämlikhet, och hur smärtsamt detta är, att bli kränkt, diskriminerad på sin arbetsplats, som individuell person, som kvinna, som person av annat ursprung eller annan hudfärg, som person med en avvikande sexualitet.

Ens placering på arbetsplatsen avgör också ens ekonomiska resurser, ens lön. Fast för den som vill tjäna mycket pengar lönar det sig i dagens Sverige inte att arbeta, vare sig som företagare eller som löntagare. Man ska köpa och sälja fastigheter och värdepapper. Mellan 1993 och 2016 kunde man som företagare eller löntagare öka sin inkomst med 62–64 procent, men de som sysslade med kapitalaffärer ökade sina inkomster med 229 procent.

Det finns en sak som alla forskare alltid är överens om: mer forskning behövs. Vad skulle man då i första hand vilja vet mer om vad gäller

ojämlika arbetsplatser? Två saker, tycker jag. För det första: Vad har den nyliberala privatiseringen av offentliga tjänster och *new public management* betytt, och vad kommer den att betyda framöver för professionellt arbete och professionella arbetsplatser, för läkare, sjuksköterskor, barnmorskor med flera inom hälso- och sjukvård, för lärare på alla nivåer av undervisning, för tjänstemän inom offentlig förvaltning? Vi har redan sett hur yrkeskunnande, yrkesetik och professionell autonomi attackeras och underordnas ”verksamhetschefer” och företagsekonomiska konsulter. Nya Karolinska var avsett som ett slagskepp för den utvecklingen. Dess fiasko har kanske saktat ner processen, men knappast mer än så.

För det andra: Vad kommer digitaliseringen, automatiseringen av arbete och den digitala övervakningen av arbetsplatserna att betyda för arbetsplatsernas ojämlikhet? Arbetet kommer inte att ta slut, som en del internationella förståsigpåare påstod redan på 1980-talet, och sysselsättningen i de rika länderna har ökat mycket sedan dess. Men arbete och arbetsplatser kommer att radikalt omvandlas, och inte till arbetets fördel – om inte löntagarna kan göra hårt motstånd.

Om författarna

Redaktörer

Kristina Boréus är professor i statsvetenskap vid Institutet för bostads- och urbanforskning (IBF) vid Uppsala universitet. Hon har bland annat forskat om ideologi och språk, diskriminering med språkliga medel, ojämlikhet i arbetslivet samt partiretorik om invandring. Hennes senaste forskningsprojekt är inriktade mot frågor om klimatrelaterad omställning, framför allt i städer.

Anders Neergaard är professor i sociologi vid Avdelningen för migration, etnicitet och samhälle (REMESO) vid Linköpings universitet och forskar om maktrelationer och ojämlikhet, med fokus på etnicitet/rasifiering, klass och kön. Det inkluderar forskning om arbetsliv, rekrytering och arbetslivskarriärer; politisk sociologi med fokus på högerpopulism och rasism samt kollektiv organisering och solidariteter i fackföreningar och migrantorganisationer.

Lena Sohl är biträdande lektor i sociologi vid Södertörns högskola. Hennes forskningsintressen rör klass, kön, rasism, rasifiering, sexualitet och kvalitativa metoder. För närvarande forskar hon om unga kvinnors liv i marginaliserade urbana områden, instabila anställningar och arbetsmiljö för unga inom detaljhandel samt arbetarkvinnors erfarenheter från arbetet på ett tvätteri.

Författare

Alireza Behtoui är professor i sociologi vid Södertörns högskola. Han har forskat om hur olika aspekter av sociala nätverk skapade av individens sociala relationer är relaterade till och påverkar individens arbetsmarknad och utbildning.

Simon Birnbaum är docent i statsvetenskap och lektor vid Södertörns högskola. Under de senaste åren har han också varit verksam som forskare vid Institutet för bostads- och urbanforskning (IBF) vid Uppsala universitet och Institutet för framtidsstudier. Birnbaums forskning har huvudsakligt fokus på politisk teori och frågor om social rättvisa, hållbarhet, basinkomst och den generella välfärdsstatens framtid.

Stefan Carlén är fil.dr i ekonomisk historia och arbetar som chefsekonom och utredningschef på Handelsanställdas förbund. Han forskar för närvarande om arbetslivsrelaterade frågor och arbetslivets förändring med fokus på löner, inkomster och anställningskontrakt.

Paulina de los Reyes är professor í ekonomisk historia vid Stockholms universitet. Hennes forskningsområde rör intersektionalitet, arbete, migration och prekaritet under kapitalism. Hon leder ett forskningsprojekt om ohållbara arbetsplatser och ungas instabila arbetsvillkor. Hennes senaste projekt, ”Invandrade mödrar och rasifierade barn”, behandlar relationen mellan migration och rasism sedan 1970-talet i Sverige.

Ulla Eriksson-Zetterquist är professor i företagsekonomi med särskild inriktning mot organisation och management. Hon är verksam vid Företagsekonomiska institutionen vid Göteborgs universitet och föreståndare för Gothenburg Research Institute (GRI). Hennes forskning rör organisering, digitalisering, styrformer inom professionella organisationer samt mångfald och inkludering i myndigheter och i globala verksamheter.

Charlotte Holgersson är lektor och docent i genus, organisation och ledning vid Kungliga Tekniska högskolan. Hon forskar om hur kön återskapas och förändras i samverkan med andra maktrelationer i organisationer. För närvarande studerar hon förändringsarbete inom hemtjänsten, karriärmönster i näringslivet och initiativ i hotellbranschen för att förhindra trafficking och prostitution.

Mia Liinason är professor i genusvetenskap vid Göteborgs universitet. Hon är intresserad av frågor om makt och motstånd och inspirerad av

postkolonial och postsocialistisk feministisk teori. Liinason forskar om feministiska, antirasistiska och LHBTI+-rörelser i transnationella sammanhang. Hon utforskar även hur digitala teknologier påverkar civilsamhällesengagemang, lokalt och globalt.

Linda Lill är lektor i socialt arbete vid Institutionen för socialt arbete vid Malmö universitet och forskar om migrationsrelaterade aspekter av socialt arbete. Forskningen analyserar betydelsen av klass, genus och etnicitet/rasifiering och hur dessa variabler är centrala i förståelsen av arbetsvillkor inom äldreomsorgen. Forskningen berör arbetsmiljö, arbetets organisering samt styrning och ledning.

Diana Mulinari är professor i genusvetenskap vid Lunds universitet. Teoretiskt är hon inspirerad av marxistisk och svart feministisk teori och utforskar hur genusidentiteter skapar och gör det politiska både i Sverige och i Latinamerika.

Paula Mulinari är docent i socialt arbete vid Institutionen för socialt arbete vid Malmö universitet och forskar bland annat om individuella och kollektiva former för motstånd på arbetsplatser. Hennes forskning berör också frågor om hur välfärdsstatens omvandling påverkar professioner samt frågor om vardagsrasism och konsumtion.

Ulf Mörkenstam är professor i statsvetenskap vid Stockholms universitet. Hans huvudsakliga forskningsfält är politisk teori och policystudier, med ett särskilt fokus på urfolks rättigheter och samisk politik. Utgångspunkten i hans forskning har varit hur ett ideal om jämlikhet ska kunna förverkligas i politisk och social praktik.

Laurence Romani är associate professor och docent i företagsekonomi vid Handelshögskolan i Stockholm och forskar om maktrelationer och ojämlikhet i organisationer med fokus på kultur, rasifiering, klass och kön. Hon studerar mångfaldsarbete och ledarskap i arbetslivet och hennes senaste forskningsprojekt handlar om inkluderande rekrytering med inriktning på högutbildade migranter.

Nora Räthzel är professor emerita i sociologi vid Umeå universitet. Hon forskar kring miljö och arbetslivsstudier (*environmental labour studies*), genus och etniska relationer inom följande projekt: ”Marxist-feminist theories and struggles today” (med Khayaat Fakier och Diana Mulinari); ”Transnational corporations from the standpoint of workers” (med Diana Mulinari och Aina Tollefsen), ”Trade unions in the green economy: Working for the environment” (med David Uzzell).

Nina Sahraoui är för närvarande Marie Skłodowska-Curie-stipendiat vid Paris centrum för sociologisk och politisk forskning (Paris Centre for Sociological and Political Research, CNRS) där hon bedriver projektet ”Cybergen” (2021–2022). Hennes forskning kretsar kring omsorgsarbetets politik, mödravård, könsbaserat våld, gränser och humanitärism i mötet mellan tvärvetenskapliga studier av migration, genus och vård.

Rebecca Selberg är lektor i genusvetenskap vid Lunds universitet. Hennes forskning handlar framför allt om arbetsvillkor inom offentlig sektor. De senaste forskningsprojekten har handlat om sorti och protest bland sjuksköterskor och socionomer och om förutsättningarna för tvärprofessionellt teamarbete inom intensivvård. Selbergs forskning har ett intersektionellt perspektiv med fokus på genus, klass och ”ras”/etnicitet i arbetsorganisationer.

Alexander Styhre är professor i företagsekonomi och ämnesföreträdare för Management och organisation vid Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. Styhre har studerat innovationsarbete och organiserandet av innovativa miljöer i en mängd olika industrier och branscher, och har även belyst förändrade institutionella förhållanden i det ekonomiska systemet, inte minst finansindustrins tillväxt och alltmer centrala betydelse för den globala ekonomin.

Göran Therborn är professor emeritus i sociologi vid University of Cambridge. Hans senaste böcker är *Cities of Power* (2017), *Kapitalet, överheten och alla vi andra* (2018) och *Inequality and the labyrinths of democracy* (2020). Artikeln ”Dreams and nightmares of the world’s middle classes” publicerades 2020 i *New Left Review* nr 124.

Aina Tollefsen är docent i kulturgeografi vid Institutionen för geografi vid Umeå universitet. Hon har forskat om internationell arbetsmigration, flyktingskap och återvändande i olika geografiska sammanhang. Hennes intressen inkluderar frågor om ojämn geografisk utveckling, globaliserade arbetsförhållanden och rumslig teori.

Soheyla Yazdanpanah är fil.dr i ekonomisk historia. För närvarande arbetar hon som lektor i genusvetenskap vid Södertörns högskola. Hennes forskningsintresse kretsar kring frågor som ojämlikhet i försörjning, ojämlikhet i arbetslivet och arbetsorganisationer samt migration och arbete. Fokus i dessa studier ligger på kön, klass och etnicitet/rasifiering.

Register

adept 286
affirmative action plans 273
affärsnyttoargument 273, 283
afrosvensk 297, 385
andrafiering 284
anställningsformer 26, 35, 36, 40, 43, 53, 59, 82, 340, 393
  instabila anställningar 40, 51, 403
  fasta anställningar 37, 41, 43, 44, 53, 74, 83
  icke standardiserade anställningar 26, 37, 43, 44, 45, 57, 58
anställningsskydd 39, 60, 86, 157, 159, 392
anställningsvillkor 39, 42, 67, 149, 153, 276
  prekära 149, 153
antidiskrimineringslag/antidiskrimineringslagstiftning 28, 136, 141–144, 147–148, 153, 156–159
arbetarklass 20, 23, 30, 68, 72, 76, 78, 84, 117, 153, 176, 181, 323, 328, 399–400,
arbetarägda företag 329, 361, 371
arbetsdomstolen 142, 156, 157
arbetsgivare 14, 19, 23, 27, 31, 42, 53, 67–68, 71, 73, 75–76, 78–80, 82–86, 92, 136, 147–154, 158–159, 166, 187, 197, 208, 224, 245, 266, 273, 282, 285, 300, 312, 333, 339, 342, 347, 348, 360, 369, 374, 377, 379, 386, 389, 391–393, 399
arbetsgrupp 252, 283, 286–287
arbetskraft 23, 31, 38–40, 43, 53, 66, 70–72, 78, 80, 82–84, 99, 110, 136, 145, 149, 167–168, 216, 228, 242, 323, 377, 387
arbetslagstiftning 392, 394
arbetslivsberättelse 27, 65–67, 79, 85
arbetslivserfarenhet 25, 53, 66, 115, 119, 198, 221, 387–388, 390
arbetslivsforskning 12–17, 22, 42, 69, 330–331, 389
  genusvetenskaplig 15, 389
arbetslivsregim 138, 158
arbetslöshet 39, 53, 59–60, 68, 174, 178, 185–186, 297, 376, 379
arbetsmarknad 14–15, 21–22, 29, 36, 38–39, 41, 44, 47–48, 50, 52–53, 57–60, 67–68, 71, 80, 84, 94, 99, 103, 117–118, 136 138–139, 142, 149, 153–154, 167, 179, 181, 185, 212, 234, 242, 273, 285–287, 296–297, 301, 307, 326, 361, 372, 376, 378–379, 390, 393, 395, 400
arbetsmiljö 36, 53–55, 59, 108, 125–126 111, 151, 175, 185, 204, 206, 233, 245, 347
arbetsorganisation 16, 24, 44, 51, 53–54, 59, 75, 97, 103, 184, 213–215, 216, 243, 302, 357, 362–363, 365, 367–369, 371, 373–374, 384, 391
arbetsplatsrasism 129–130
arbetsplatsstudier 67–68
arbetsvillkor 11, 21, 27–28, 35–36, 38, 48, 67, 73–77, 79, 84–85, 92, 98, 108, 115–117, 130, 148, 152, 157, 173, 176, 186, 212–213, 216–217, 225, 297, 323–324, 328, 338, 340, 358, 363, 365, 370, 374, 379, 397

basinkomst 30, 358, 360, 372–377, 379–380, 392
befordring 26, 106, 216, 248–249, 256–258, 260–262, 265, 283–285, 290
behovsprövning 377
betydelser (Acker) 24–25, 67, 393–395
Black Lives Matter 397
business case 273
byråkrati 99, 241, 248, 257–261, 263–265, 308, 312, 375

civilsamhälle 305, 307, 375
civilsamhällesaktör 307
claims-making 213
covid-19 384, 396
critical diversity studies 275

dataspelsbranschen 195–196, 198, 203, 205, 208
dataspelsföretag 195, 198, 201–202, 205, 207, 289
dekommodifiering 330, 376
detaljhandeln 26, 35–36, 44–52, 54, 58, 60, 393, 403
differensprincipen 363–364, 369
diskriminering
  etnisk 117–120, 272, 296
  i kontakt 26, 281
  i kontrakt 25
diskrimineringsgrund 29, 239–241, 245, 247–256, 258, 273–274, 278, 280–281, 297
diskrimineringslag 28, 102, 136, 139, 141–144, 147–148, 153, 156–159, 224, 232, 239, 241, 248, 256, 261, 263–265, 272–274, 281, 306
Diskrimineringsombudsmannen/DO 245, 296–297
diversity 273, 297
diversity and inclusion/D&I 283
diversity management 273–274, 399
doing 118–119

equal opportunities 273
etnisk arbetsdelning 16, 220
etnisk minoritet 139
etnisk stereotyp, se stereotyp
exploaterande rasism 71–72, 84–85
exploatering 21, 24, 27, 67–68, 70, 71–72, 76, 78, 80, 84–85, 150, 168–169, 176, 327, 340, 347, 361, 378
expropriering 185

fackförbund /fackförening/fack 37–38, 59, 66–67, 69–70, 73, 76, 79, 153–157, 172, 216, 258, 325, 328, 330, 333, 336–337, 339, 342, 344–348, 376, 392
feminisering 38, 116, 167–168, 194
finanskapital 19, 169
first-person shooter-spel 203
flexibilitet 68, 94, 166–167, 298, 332, 339, 348
forskningscirkel 115–116, 119–122, 125, 128
förlöjligande 128
förmögenhetsfördelning 18
förmögenhetskoncentration 19
förolämpande 128, 145–146, 152, 154, 253
förändringsarbete 29, 206, 272–273, 276–277, 279, 282, 285, 289–292, 296
förändringspotential 29, 271, 276, 278, 286–287, 289, 291

geekiness 202, 206–207
genus 16–17, 24, 28, 117, 119, 136, 138, 166, 169, 171, 175, 182, 196, 239, 247, 296, 298–300, 305–306, 313, 315, 383, 393
genusregim 28, 165–166, 169–170, 173–174, 180–181, 183–184
glasrulltrappa 214–215, 233
glastak 16, 181, 214, 233
globala hållbarhetsmål 283
globalisering 165–166, 170, 186
glädjedödare 111
gruppbaserade skillnader 279
gruppmakt 223–224, 232
gräsrotsrörelser 143, 302, 307, 317

hegemonisk vithet 306
homonormativitet 306
Human Resources/HR 220, 282, 284, 290, 334
humor 125–129
hushållsekonomi 179

icke-diskriminering/icke-diskriminerande rekrytering 295–299, 301–302, 310–312 363
icke-standardiserade anställningar 26, 37, 43, 44–45, 57–58
identitetsmarkör 120
incitament 38, 215, 276, 364–365, 377
Indien 137, 166, 172, 380
individuella skillnader 275, 278–279
industriella världen 243–244, 263–265
inkludering 92, 102, 106, 275, 277, 283, 288, 309, 311, 315
inkomstklyftor 17, 19–20
institutionell rasism 28, 120, 136, 139–142, 144–145, 149, 158
Interfem 29, 295–296, 298–299, 301–316
intersektionalitet 12–13, 16–17, 22–24, 28, 39, 50, 59, 102, 139, 169, 171, 195, 256, 266, 301–302, 312–313, 315, 327, 329
intervjuareffekt 233
invandrartäthet 226

jargong 125, 201, 254
jämställdhetspolitik 175, 184

kapitalism
  försonande 317
  industri- 13, 19, 69
  kapitalismens normalitet 28, 165, 167–168, 187
kartläggning 36, 49, 169, 224, 231, 234, 240, 279–280, 295
kategorisk gränsdragning/kategoriska distinktioner 216, 217, 224, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 244, 253
keynesiansk politik 14
klass
  -identitet 84
  -mobilisering 372
  -praktik 93
klimatbarbari 396
klimatkris 384
kollektiv organisering 296, 375
kompetensargumentet 282–283
kompetensbaserad rekrytering 295, 301
komplicitet 316–317
kritisk mångfaldsforskning 275–277, 291
kränkande arbetsmiljö 145, 147, 151, 245, 263
kulturell kloning 97, 110
kvasi-universell 265
kvinnlig programmerare 194, 200–201, 205
kvinnliga spelutvecklare 28, 197, 199, 201, 204, 208
kvinnodominans 29, 45, 66, 91, 139, 155, 212–215, 218, 221–222, 231–234, 326, 388–389
kvinnojobb 175, 182
känsloarbete 116
könssegregering 38, 181, 212, 280, 287
könsöverskridande identitet 239, 250, 251, 254, 273

laddishness 204
lagomrebell 277
liberalism 194, 359, 362
  ny- 14, 17, 19, 38, 71, 85, 141, 166, 168–170, 175, 178, 184–186, 301, 307, 316–317, 349, 393, 401
  social- 30, 359, 362
libertarianism 30, 358–359, 362
  vänster- 365–366, 368, 371–372, 374
likabehandling 29, 295–296, 298, 302, 304–305, 309, 311–315
lokal/global 170, 300
lust 126, 186, 202
lönegap 212, 234
lönekartläggning 224, 231, 234
löneskillnader 14, 18, 217, 221, 224, 387, 392, 394
lönespridning 36, 48, 49, 393

majoritetsgrupp 102, 138, 275, 289
makt
  -dimension 13, 57, 271, 390
  -obalanser 122, 153
  -ordningar 68–67, 308, 369
  -struktur 120, 275, 278, 288, 292, 312–213, 327
maktlöshet 125, 127, 151
mansdominerad arbetsplats 28–29, 70, 174, 195, 211–214, 217, 222, 231–233, 259, 280, 287, 289
mansjobb 170, 177, 180, 182
medborgerliga världen 243, 262–265
mentor/mentorprogram 279, 283, 285–286
meritokrati 141, 196, 258–259, 263–264, 363, 369
migrantarbetare 69, 137, 150–154, 158–159
migrationsbakgrund 66, 69, 117–118, 148
migrationslagstiftning 395
migrationsregim 21, 138, 158
mikrohandlingar 119, 123
minoritetsgrupp 138, 212, 214–215, 273, 275–276, 283, 289
missgynnande 18, 21–22, 26, 28, 212, 214–215, 220–222, 232–234, 245, 249, 253, 261, 265, 312, 384–387, 389–390, 394
mjukvaruutveckling 197
monopolisering av resurser 224–225, 229, 231
moralisk legitimitet 243
motiv 42, 46, 111, 137, 197, 199, 204, 206, 208, 221, 234, 251, 275–276, 281–283, 297, 316, 357, 364, 366, 368, 373–374
motståndstaktiker 29, 295, 300, 303
motsägelse 92, 129, 185, 307, 317–318

målstyrning/mål 14, 24, 77–79, 85, 108, 198, 272, 281, 285, 297, 307, 363, 366, 371, 380, 389
mänskliga rättigheter 239, 241, 243–244, 272, 282–283, 301, 304

nätverk 26, 53, 230, 232, 283, 285–287, 306, 364

ojämlikhet
ekonomisk 13, 17–19, 363–365, 391, 394, 396
historia 18, 37–38, 59, 278
omedvetna fördomar 279, 288, 291
omsorgsregim 137–138, 148, 153, 158
opartiska institutioner 375, 377
osynliggörande 25, 31, 144, 278, 385, 387
otillräcklighet 187, 264

pandemi 87, 394, 396–397
personuppgiftslagen/PUL 280
pluralism 296, 298, 302, 308, 316, 318
polarisering 26, 35–36, 44, 46–49, 308, 389, 393
postfordism 168
prekarisering 35, 38, 167
primär rasifiering 27, 71–72, 81, 84–86
primära nyttigheter 360, 363–365, 370–371
privatisering 25, 68, 76, 78, 153, 175, 186, 306, 349, 350, 401
processer (Acker) 24–25, 67, 93, 111, 298, 311, 392
produktivitet 28, 76–78, 126, 168, 172, 186, 206, 243–244, 263, 316, 329, 361, 364, 374
professioner 92, 97–98, 256, 405
profit 306, 316, 318

ras 16–17, 20–21, 23–24, 26, 29, 36, 67, 71, 92, 93, 102, 120, 122, 128–129, 139–141, 174, 178, 185–186, 273, 280, 298–299, 305–306, 318, 327
rasfördomar 122
rasifierad diskriminering 383
rasifierad ojämlikhet 12, 20, 26, 388, 391
rasifierande praktiker 92
rasifierat samhälle 12, 21, 26, 384, 386–387, 389, 394
rasifiering 13, 16, 20–22, 27, 38, 67, 70–72, 81, 84–86, 103, 110–111, 119–120, 123, 125, 136, 139–140, 148, 296, 318, 388, 390, 394
rasifieringsprocesser 21, 28, 36, 67, 80, 137, 141, 158, 159, 305, 310, 313, 315, 318
rasistisk diskriminering 136–137, 140, 145, 149, 156, 158–159
reflektiv jämvikt 359, 367
rekrytering 25–27, 39, 66, 92, 111, 195, 279, 283–285, 290, 295, 297, 300–301, 310–312
-processer 29, 53, 205, 295–296, 300, 302, 308–312
relationell ansats/utgångspunkt för ojämlikhetsforskning 213, 215, 222, 224, 230–232
relationell jämlikhet 30, 359–360, 367, 369–371, 373–374, 376, 380
religion 12, 21, 105, 121, 140, 216, 239, 249, 251–252, 254, 272–273, 297, 302, 312–313, 318, 400
respektabilitet 117
resursanspråk 213–214, 216, 222–224, 232
rättfärdigande 242–244, 262, 265–266
rättigheter 22, 29, 80, 83–84, 141, 143–144, 150, 152–153, 157–158, 179, 182, 239, 241, 243–244, 272–273, 282–283, 296, 301, 304, 308, 318, 349, 362, 366–370, 372, 374, 376, 395
rättvisa 29, 139, 166, 187, 242, 265, 272, 288, 296, 317, 357–363, 365, 367–371, 374, 397
röst (*voice*) 373–377, 379

sekundär rasifiering 71–72
sexualitet 23, 26, 117, 171, 251, 296, 299, 310, 312, 400
sexuell läggning 239, 245, 250–251, 254, 262, 273, 278, 280
sexuella trakasserier 53, 244–245, 273
självironi 27, 125–127, 129
självutveckling 185
självägarskap 362, 365–366, 369
smakbaserad diskriminering 383
social closure 213
social exkludering 224
social kompetens 29, 296, 309–311, 314–315

social reproduktion 324–325, 329–331, 347–349
social stängning 213–214, 217, 222, 224, 232
sociala konstruktioner 279, 318
socialdemokrater 19, 40–41, 344, 376
socialt kapital 229–231
sociodemografiska kategorier 275
sorti (*exit*) 98, 374–377, 379–380
splittring 27, 38, 60, 71, 86, 187
stereotyp 43, 81, 116, 126–127, 170, 203–204, 253, 275, 278, 300, 387
  etnisk 81, 126, 253, 387
  rasistisk 43
stolthet 91, 176, 178–179, 184–186, 221, 346
strukturell diskriminering 202, 271
strukturell rasism 20, 120, 130, 141
subjektformation 186
svart 22–23, 109, 124–125, 127, 144, 174, 178, 185, 304, 314, 385
svensk exceptionalism 14
svenska dataspelsbranschen 195, 203
svenska som modersmål 121, 228, 386, 388
svenskt näringsliv 35, 276–277, 392

”Ta makt i vita rum” 305–306, 314–315
tempered radicals 277
tidsbegränsade anställningar 26, 36–37, 39–41, 44–47, 50–53, 58, 60, 67, 83, 212
tillsvidareanställningar 39, 43, 46, 66, 74, 328, 338, 350
tokenism 214, 233

Umeå 28, 70, 166, 172, 174–175, 181
unconscious bias 288
undersköterska 12, 27, 91, 104, 116, 119, 122, 125, 128, 211–212, 214, 218, 223, 385
universalism/generell välfärdspolitik 372, 377–379
uppoffring 28, 176, 186
utanförskap 53, 123
utlandsfödda 36, 68, 72, 94–96, 102, 115, 117, 122, 126, 128, 212, 217, 219, 221–223, 226–227, 229, 232, 290, 384–386, 388–389, 394
utländsk bakgrund 52, 74, 81–85, 251, 279, 284–285, 287, 387
utsatthet 27, 38–39, 53, 115–116, 119, 121, 123, 129, 149, 286
utvärdering 243, 284–285
utökad fallstudie 172

vardagsliv 111, 118, 186, 316, 370
vardagsrasism 22, 26–27, 91–94, 98, 103, 109–111, 115, 118–119, 121–125, 128, 130, 144, 391
varuifiering 306, 315
visstidsanställningar 39–40, 42–44, 53, 55–57, 59–60, 246, 325–326, 400
Volvo 28, 69, 78, 165–166, 168, 170, 174–175, 180–182, 185, 187
vårdbiträde 110, 120, 139, 218–219, 227, 229
välfärdsstat 37, 175, 181, 316–317, 358, 372, 375–378, 380
värde 70–71, 85, 108, 129, 141, 168, 198, 207, 243, 262–263, 266, 271–272, 300, 306, 359–361, 362, 365–366, 371
värdegrundsarbete 281–282
värdesystem 141, 243–244, 262, 265–266

ålder 38, 51–52, 72, 95, 123, 172, 177–178, 180, 185, 195, 202, 204, 217, 239, 246, 249, 251–253, 256, 273, 312

äldreomsorg 27, 96, 115–118, 120–122, 125, 128–130, 135–137, 142, 144, 214, 216–220, 222–224, 227, 231–233

överexploatering 21, 27, 71, 80, 85, 165–166, 168, 185
övervakning 76, 78–80, 85, 401