

På tröskeln till lönearbete

Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund

Redaktör: Anders Neergaard

Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering

Stockholm 2006



**STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR**

SOU 2006:60

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.

– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på

<http://www.regeringen.se/remiss>

Tryckt av Edita Sverige AB
Stockholm 2006

ISBN 91-38-22593-X
ISSN 0375-250X

Förord

Utredningen om Makt, integration och strukturell diskriminering tillsattes efter ett regeringsbeslut den 22 april 2004 och har i uppdrag att identifiera och kartlägga mekanismer bakom strukturell/institutionell diskriminering på grund av etnisk och religiös tillhörighet. Resultaten ska redovisas successivt i syfte att ge underlag för en fördjupad diskussion om och åtgärder mot strukturella hinder för att alla medborgare ska kunna delta i samhällslivet på lika villkor och med samma möjligheter. Föreliggande rapport granskar den strukturella/institutionella diskrimineringen inom arbetsmarknaden och är utredningens elfte publikation.

Rapporten är ett viktigt bidrag som visar på falskheten i föreställningen om att diskriminering är resultatet av några "onda" individers agerande. Diskrimineringen på arbetsmarknaden i allmänhet och inom rekrytering i synnerhet är en systematisk företeelse som är inbyggd i arbetsmarknadens normala funktionssätt. Denna normalitet existerar dock inte utan samhällets institutionella reproduktion och "grindvaktens" agerande. Personer med institutionell makt, s.k. "grindvakter", som exempelvis personalansvariga i ett privat eller offentligt företag spelar en central roll för diskriminering av personer med invandrarbakgrund. Samtidigt agerar dessa aktörer i en institutionell miljö där etablerade regler, rutiner och normer ger dessa individer möjlighet att diskriminera och exkludera vissa "oönskade" grupper.

Ett viktigt resultat av denna antologi är att rasism, diskriminering och underordning av personer med invandrarbakgrund förstärks genom "spill over"-effekter. Detta har vi diskuterat i utredningens tidigare publikationer (bl.a. SOU 2005:69; SOU 2006:30; SOU 2006:40). Spill over-effekter innebär att flera parallella och interagerande processer i ett område, som t.ex. utbildningssystemet, får konsekvenser i andra områden, som

t.ex. arbetsmarknaden. Därmed är det svårt att hitta en central kärna som ensam utgör orsaken till diskriminering. Samtidigt finns orsaker som fungerar på ett genomgripande sätt. Kolonialismen är en av dessa orsaker vilket är väldokumenterat inom forskningen. Att rasistiska föreställningar om "de andra" har gjorts till normala "sanningar", inte minst med hjälp av vetenskaperna är en annan. En tredje genomgripande aspekt är att dessa föreställningar inte enbart och av sin egen kraft leder till negativ särbehandling av andrafierade grupper. Det finns samtidigt reella intressekonflikter i världen som gör att dessa föreställningar reproduceras. Med andra ord, det finns grupper som gynnas av att andrafiera vissa människor och därmed påtvinga dem en underordnad position i samhället. Ett exempel på detta är den växande irreguljära arbetsmarknaden i Europa som gynnar arbetsgivarna. Det finns massor av människor i dagens Europa som saknar något som helst lagligt skydd som löntagare vilka ofta lever under existensminimum.

Samma exempel kan användas för att åskådliggöra "spill-over"-effekter av andra samhällsområden på arbetsmarknaden. Dessa människors miserabla levnadsvillkor i dagens Europa förstärks av de strikta immigrationsbestämmelserna som beslutas av sittande politiker i europeiska parlament och verkställs av polis och rättsväsendet i dessa länder. Samtidigt cementeras dessa människors svåra arbetsvillkor genom arbetsgivarnas krav på billigare arbetskraft.

Andrafiering av människor med sin bakgrund i före detta europeiska kolonier och av det "vita kristna Europas" traditionella fiender, t.ex. muslimer, ger konkreta effekter på arbetsmarknadens sammansättning. De attraktiva och välbetalda jobben reserveras för majoritetssamhället och dess allierade som inte ifrågasätter de etniska och religiösa ojämlikheterna i samhället. Med andra ord, det skapas ett fält där mäktiga aktörer bestämmer över både fältets regler, dess resurser och tillgängligheten till positionerna. Därmed faller föreställningen om en meritokratisk arbetsmarknad där individernas meriter och färdigheter utgör "objektiva" grunder för rekrytering av personal eller "köp av arbetskraft". Mekanismer som t.ex. nätverksanställningar får konsekvenser genom att tillgång till olika nätverk ger olika möjligheter till åtnjutande av lönearbete. Personer med invandrarbakgrund som saknar tillgång till inflytelserika nätverk hindras och exkluderas från att få arbete motsvarande deras kompetens. Detta kallar redaktören till denna antologi för "kontaktdiskriminering".

Förekomsten av rasism och diskriminering på arbetsmarknaden har länge varit känd inom den svenska arbetsmarknadsforskningen, dock långt ifrån utgjort en etablerad forskningstradition. I synnerhet är forskningen om diskrimineringens mekanismer ett eftersatt fält. De svenska forskningsråden saknar en klar policy för att stödja forskning om diskrimineringens mångsidiga aspekter. Många akademiska miljöer inom universitets- och högskolor saknar kompetens och/eller vilja att satsa på utbildning och forskning om diskriminering. Dessa dubbla effekter bidrar till en moment 22-situation genom att avsaknad av medel för forskning om diskriminering hos forskningsfonder förstärker ointresset och oviljan hos universitets och högskolor. Detta är främst en policyfråga som måste uppmärksammas av politiska beslutsfattande organ, i synnerhet regeringen.

Föreliggande rapport är ett av de få forskningsbidrag som belyser diskrimineringens mekanismer på arbetsmarkanden. Diskriminering i rekryteringsfasen är ett viktigt område som måste uppmärksammas om vi menar allvar med att bekämpa och förebygga den etniska och religiösa diskrimineringen på arbetsmarknaden.

Masoud Kamali
Särskild utredare

Adrián Groglopo
Utredningssekreterare

Marcus Lundgren
Utredningssekreterare

Simon Andersson
Utredningssekreterare

Innehåll

1	På tröskeln till lönearbete <i>Centrala begrepp och antologins innehåll</i> <i>Anders Neergaard</i>	<i>9</i>
2	Den strukturella diskrimineringens försåtlighet <i>Ett historiskt och nutida perspektiv</i> <i>Wuokko Knocke</i>	<i>41</i>
3	Att mäta diskriminering <i>Lena Nekby.....</i>	<i>69</i>
4	Föreställ dig att du är en invandrare och ingen bryr sig <i>Rädslor, hopp och unga människors strategier för inträde</i> <i>till arbetsmarknaden</i> <i>Nora Räthzel.....</i>	<i>91</i>
5	Nätverksrekrytering, infödda och invandrare <i>Alireza Behtoui</i>	<i>137</i>
6	Kultur och kompetens <i>Bilden av ”de Andra” i arbetsmarknadspolitisk</i> <i>gräsrotsbyråkrati</i> <i>Fredrik Hertzberg</i>	<i>157</i>
7	Urval på institutionella grunder <i>Angela Nilsson</i>	<i>189</i>

8	Rekrytering som en institutionell praktik av inkluderad och exkluderad underordning	
	<i>Anders Neergaard</i>	221
9	Sammanfattning och slutsatser	
	<i>Strukturell diskriminering som en väv av samverkande processer, praktiker och strategier</i>	
	<i>Anders Neergaard</i>	261
	Författarpresentation	287

1 På tröskeln till lönearbete

Centrala begrepp och antologins innehåll¹

Anders Neergaard

Det skall särskilt åligga det allmänna att trygga rätten till hälsa, arbete, bostad och utbildning samt att verka för social omsorg och trygghet. (Regeringsformen, 1 kap. 2 §)

Inledning

Arbetsmarknaden utgör en av de mest centrala referensramarna i vuxna människors liv. Lönearbete utgör den dominerande formen för sysselsättning och genererar direkt via lön och indirekt via socialförsäkringar någon grad av ekonomisk trygghet för de flesta vuxna. Personer med utländsk bakgrund har, oavsett hur vi mäter det, en sämre position på arbetsmarknaden. De här korta påståendena, som det finns en stor enighet kring, utgör utgångspunkten för den här antologin. Syftet med antologin är inte att ytterligare fördjupa beskrivningen av en etnifierad arbetsmarknad utan att analysera några av de processer som producerar detta utfall.

Antologin utgör en delrapport i utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering som producerat ett antal forskningsantologier som på liknande sätt studerar andra aspekter av etnifierings- och diskrimineringsprocesser men inom andra samhällsfärer (Dahlstedt & Hertzberg, 2005; de los Reyes & Kamali, 2005; Boréus, 2006; de los Reyes, 2006b; 2006a; Sarnecki, 2006; Sawyer & Kamali, 2006; Soininen & Etzler, 2006). Antologins artiklar är inriktade på kunskap om former för, och processer av, diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden. Utöver introduktionen består antologin av sju artiklar författade av forskare som från olika

¹ Jag vill tacka Paulina de los Reyes för konstruktiva kommentarer på såväl inledning som avslutning och Alireza Behtoui vad gäller avslutning.

discipliner och med skilda teoretiska och metodologiska utgångspunkter närmar sig frågor om diskriminering, exkludering och underordning på arbetsmarknaden. Antologin avslutas med en kort avslutning som lyfter fram artiklarnas gemensamma bidrag och därutöver vidareutvecklar ett perspektiv på strukturell diskriminering på arbetsmarknader. Varför skriva ytterligare en bok om diskriminering, exkludering och underordning på arbetsmarknaden när det redan finns så mycket skrivet? Förhoppningen med antologin är att den tillsammans med "Arbetslivets (o)synliga murar", redigerad av Paulina de los Reyes (2006a), skall fördjupa kunskapen på eftersatta fält inom arbetsmarknads- och arbetslivsforskningen.

En alldeles för stor del av arbetsmarknadsforskningen har ägnats åt att förklara invandrades position med referens till deras föreställda brister. Det kan naturligtvis ses som legitimt, intressant och nödvändigt att studera skillnader i arbetssökandes kompetens, men en ensidig fokus på dessa frågor riskerar att å ena sidan osynliggöra andra aspekter av arbetsmarknaden som samverkar i att producera utfall och att å andra sidan bindas upp till ett automatiskt behov att förklara "de andras" situation på arbetsmarknaden med deras egna fel och brister. Författarna i den här antologin anlägger ett annat perspektiv, vi vill å ena sidan fånga organisationernas roll på arbetsmarknaden – det rör sig främst om arbetsgivare men även en institution såsom arbetsförmedlingen. Å andra sidan vill vi visa på betydelsen av de arbetssökandes sociala inbäddning för att förstå strategier såväl som utfall på arbetsmarknaden. I sin förlängning är argumentet att sådana frågeställningar kan skapa en betydande insikt i etnifierade maktrelationer, benämnda med begrepp som diskriminering, inkludering – exkludering och överordning – underordning.

Introduktionen till antologin ger en tematisk ram och samtidigt introducerar en del centrala begrepp kring vilka bidragen på olika sätt rör sig. Det betyder inte att artiklarna i antologin skall förstås som vare sig teoretiskt, metodologiskt eller empiriskt homogena. Däremot delar samtliga författaren en ambition att lyfta fram kunskap om hur man kan studera och förstå förekomsten av diskriminerings-, exkluderings- och underordningsprocesser på tröskeln till jobb. Introduktionen består av tre delar och en avslutande del som introducerar de olika antologibidragen. Den första rör det etnifierade arbetsmarknadsutfallet. Genom en kortfattat beskrivning över två skilda tidsperioder vad gäller situationer för invandrare på arbetsmarknaden argumenteras för att de senaste årens samhälls-

politiska fokus på formulerandet och implementerandet av en integrationspolitik är nära knutet till det hot som arbetslösheten representerar. Introduktionens andra del argumenterar för behovet av att studera arbetsmarknadens efterfrågesida – rekrytering – för att få en mer fullständig förståelse av hur utfall produceras. Skall vi nå kunskap om förekomst av diskriminering samt om diskriminerings-, exkluderings- och underordningsprocesser krävs en betydligt större fokus på arbetsgivarnas rekryteringspraktiker än vad som hittills har varit fallet. I introduktionens tredje del är fokus på vad som menas med begrepp som diskriminering, exkludering och underordning. De arbets sökandes sociala inbäddning diskuteras i förhållande till de centrala begreppen för att tydliggöra spänningen mellan fritt handlande och strukturella ramar. Den här delen avslutas med en diskussion kring hur man skall benämna de relationella maktpraktiker som samtidigt som de aktivt producerar ”de andra” som något negativt och problematiskt även skapar ett hegemoniskt ”vi”.

En historia från inkluderad till exkluderad underordning

Wuokko Knocke visar i sitt bidrag att det sedan 1970-talet utvecklats forskning med ett tydligt maktperspektiv på samhällets etnifierade ojämlikhet. Samtidigt är det först under de senaste åren som den här forskningen fått en stor omfattning och ett betydande genomslag med ett antal centrala antologier och sammanställningar som visar på bredden och djupet såväl teoretiskt som metodologiskt.² Det finns flera faktorer som kan förklara den här utvecklingen. En, inte obetydlig, faktor kan vara framväxten av en generation kritiska forskare som burit med sig erfarenheter av samhällets etnifierade ojämlikhet in till akademien.³

Genombrottet för dessa frågeställningar som bl.a. speglas av flera statliga utredningar under de senaste åren, framstår dock på många sätt som kopplat till ett generellt uppvaknande vad gäller förståelsen av omfattningen på samhällets etnifierade ojämlikhet. Det förefaller dock vara nära kopplat till en rädsla för de sociala konse-

² Dahlstedt & Lindberg (2002); de los Reyes, et.al. (de los Reyes, et.al, 2002); Dahlstedt & Hertzberg (Dahlstedt & Hertzberg, 2005); de los Reyes & Kamali (de los Reyes & Kamali, 2005); Boréus (Boréus, 2006); de los Reyes (de los Reyes, 2006b); de los Reyes (de los Reyes, 2006a); Sarnecki (Sarnecki, 2006); Sawyer & Kamali (Sawyer & Kamali, 2006); Soininen & Etzler (Soininen & Etzler, 2006).

³ Begreppet situerad kunskap (1988) lyfter fram betydelsen av människors och grupper sociala sammanhang och de maktrelationer som finns för kunskapsproduktion.

kvenser som kan tänkas följa på den sociala exkludering av personer med utländsk bakgrund vilket kopplats till boendesegregation och en mycket hög arbetslöshet, ofta benämnt social exkludering. Det är därför viktigt, i förhållande till samhällspolitiska strategier för att minska den etnifierade ojämlikheten, att uppmärksamma att dagens etnifierade ojämlikhet inte är ny. Det nya är snarare de förändrade formerna för ojämlikheten och en rädsla för vad dagens former kan få för sociala konsekvenser i en nära framtid.⁴

Det är alltid metodologiskt svårt att beskriva svunna epoker då det i hög grad blir en beskrivning utifrån den verklighet som man befinner sig i. Det är dock enkelt att fastslå en symbolisk vattendelare mellan två olika former av etnifierade arbetsmarknadsregimer. Det tidiga 1990-talets ekonomiska kris markerar på ett tydligt sätt gränsen mellan en arbetsmarknadsregim kännetecknad av full sysselsättning och en ny arbetsmarknadsregim kännetecknad av hög arbetslöshet. Den etnifierade övergången till den nya arbetsmarknadsregimen var synlig redan under 1980-talet men det var först med 1990-talets närmast explosionsliknande ökning av arbetslöshet som det stora genomslaget i samhällsdebatten kom.

Mot bakgrund av de dramatiska förändringarna som kännetecknade arbetsmarknaden på 1990-talet är det inte speciellt märkvärdigt att arbetsmarknaden från 1950-talet till 1970-talet närmast fått ett nostalgiskt skimmer. Det var en period som kännetecknades av att personer med utländsk bakgrund fick jobb. Arbetskraftsefterfrågan som var kopplat till expansion inom industrin såväl som i den offentliga sektorn innebar inte enbart en systematisk arbetskraftsimport utan även en kraftig sysselsättningsökning av kvinnor med svensk bakgrund. I en tidig feministisk analys av arbetsmarknaden med den symboliska titeln "Gästarbeterska i manssamhället" lyfter Gunhild Kyle (1979) fram det faktum att arbetsmarknadens centrala parter kom att söka en konsensus kring hur arbetskraftsefterfrågan skulle kunna mättas. I efterhand är det tydligt att kvinnor med svensk bakgrund kom att i hög grad stå för arbetskraftsutbudet vad gällde den framväxande offentliga sektorn på kommunal och landstingskommunal nivå och importerad arbetskraft, män såväl som kvinnor, kom att i huvudsak sysselsättas inom en expan-

⁴ Bilder från brinnande städer i USA, Storbritannien och Frankrike, där bostadssegregation och arbetslöshet blandats ihop med olika former för rasism, kan inte ha undgått många politiker.

derande industri.⁵ Mot bakgrund av de kulturaliserade föreställningar som fortfarande är starkt förankrade över invandrade kvinnors ”problem” att arbeta på en ”modern” arbetsmarknad är det värt att uppmärksamma deras historia från 1960- och 1970-talet. Fram till slutet av 1970- och början av 1980-talet hade invandrade kvinnor (jämfört med svenska) en (betydligt) högre sysselsättningsgrad, arbetade fler antal timmar och var i högre grad anställda i atypiska branscher med en låg andel kvinnligt sysselsatta så som i industrin (Knocke, 1986; Leiniö, 1988; de los Reyes, 1998). Full sysselsättning och det nödvändiga behovet av att tillfredsställa en arbetskraftsefterfråga för ekonomisk tillväxt innebär att en tillbakablick på den här tidsperioden blir till en positiv bild över en arbetsmarknad som inte exkluderade personer med utländsk bakgrund.

Det är dock enbart en del av beskrivningen av den period som kommit att kallas arbetskraftsinvandringens period. En mer komplett beskrivning av den här perioden tar sin utgångspunkt i en ekonomisk konjunktur som länge uppfattades som varande i ständig expansion, ett överordnat politiskt mål av full sysselsättning och en välfärdsexpansiv politik som byggde ut offentlig tjänsteproduktion. Den här perioden, vilket gällde flera länder i Nordvästeuropa, kännetecknades således av en stark arbetskraftsefterfråga som inte kunde mättas med traditionellt arbetskraftutbud. Med ny arbetskraft som hämtades från det obetalda hemarbetet respektive som arbetskraftsimport från Europas ekonomiska periferier följde också nya och allt tydligare mönster för segmentering inom arbetslivet. Det är nu grunderna för den moderna könssegregerade arbetsmarknaden institutionaliseras och det är samtidigt en period då invandrade kvinnor och män tar över de minst eftertraktade jobben inom den privata sektorn, först och främst industri men även inom servicebranschen. Initialt upprätthölls även den etnifierade segmenteringen genom begränsningar för invandrade att fritt röra sig på arbetsmarknaden, vilket Denis Frank studerat med hjälp av begreppet ”ofritt arbete” (Frank, 2005). Det rörde sig alltså om en tydlig och även offentligt organiserad segmentering där invandrad arbetskraft gjordes till en reservarmé för arbetskraftsefterfrågan inom det privata näringslivet. Men – och det utgör den centrala kontrasten till senare tid av hög arbetslöshet och låg sysselsättning

⁵ Det bör dock noteras att tidigare kvinnlig invandring, vilket dominerade fram till mitten av 50-talet, i stor utsträckning kom att fylla luckor inom jordbruk och hushållsnära tjänster (Olsson, 1995; de los Reyes, 1998).

– den etnifierade segmenteringen sker i ett sammanhang av full sysselsättning inom lönearbetets ram. I början av 1970-talet, mot bakgrund av en oro för ett annalkande arbetskraftsöverskott och därmed risk för arbetslöshet stoppas arbetskraftsinvandringen. Därigenom ändras formerna för invandring och sedan 1970-talets början har invandring i huvudsak endast skett genom flykting- och anhörighetsbedömningar.

De jobb som ”de andra” tilldelades under den här perioden kännetecknades av dåliga arbetsvillkor (hälsomässigt såväl som lönemässigt) samtidigt med en utsatthet för internationell konkurrens. Under 1980-talet slår effekterna av den här etnifierade segmenteringen igenom genom att rationaliseringar inom industrin som drabbar de invandrade i betydligt högre grad än de med svensk bakgrund, och vi ser samtidigt en överrepresentation, speciellt av invandrade kvinnor, som är sjukskrivna och förtidspensionerade.

Under 1980-talet ökar kunskapen om en etnifierad arbetsmarknad genom två samverkande processer. Å ena sidan en utslagning av invandrade från arbetsmarknaden genom dels hälsorelaterade effekter, dels genom en strukturomvandling som drabbar jobb som i högre grad innehas av personer med utländsk bakgrund. Å andra sidan blir det allt svårare för personer med utländsk bakgrund att överhuvudtaget komma in på arbetsmarknaden, en utveckling som dramatiskt accentueras i och med den depressionsliknande krisen i början av 1990-talet. Huvudströmmen av forskningen som studerar dessa förändringar söker förklaringar först och främst i brister hos de invandrade. Det gäller först och främst brister i humankapital som enligt dessa forskare accentueras av en modernisering av näringslivet som personer med utländsk bakgrund inte anses kunna anpassas till. Teoretiska brister och empiriska problem som uppmärksammas i dessa förklaringsperspektiv innebär ingen grundläggande förändring utan huvudfrågan söker vidareutveckla ett bristperspektiv som får sin mer extrema form i lanseringen av begreppen ”Sverigespecifikt” humankapital och kulturavstånd.⁶ Antologins bidrag kan på många sätt ses som en kritik av dessa studier utifrån flera olika utgångspunkter.

Även om arbetsmarknaden under en period i slutet av 1990-talet kännetecknas av kraftigt ökande sysselsättning och minskande arbetslöshet för personer med utländsk bakgrund har perioden från 1990-talets början fram till nu kännetecknats av hög arbetslöshet

⁶ Se t.ex. (Ekberg & Gustafsson, 1995; Ekberg, 1997; Broomé & Bäcklund, 1998). För en systematisk kritik av detta perspektiv se (Mattsson, 2001).

och en arbetsmarknad som exkluderat personer med utländsk bakgrund från sysselsättning (Neergaard, 2002). Istället har arbetsmarknadspolitiska åtgärder i varierande former och socialtjänsten med dess försörjningsstöd, båda med allt starkare disciplinerande inslag, kommit att bli en vardag för betydande antal personer med utländsk bakgrund. Samtidigt bör det även noteras att för de personer med utländsk bakgrund som lyckats få tillgång till lönearbete har näringslivsstrukturens förändringar och arbetsgivarnas styrkeposition fått stora effekter på anställningsformerna. Ett exempel som ofta lyfts fram är ökningen av de s.k. atypiska anställningsformerna, vilket står för minskad permanens i betydelsen av tidsbegränsade anställningar, men även deltidsarbeten i olika former.⁷ Anställningar som i segmenteringsanalyser ofta brukar hänföras till den sekundära arbetsmarknaden.

Rekryteringspraktiker och etnifierade arbetsmarknadsutfall

Det råder en stor enighet om att arbetsmarknaden producerar skilda utfall för skilda arbetssökande. Skillnaderna kan specificeras på många olika sätt men arbete respektive arbetslöshet är kanske det mest använda uttrycket – ett uttryck som kan förstås med begrepps-paret inkludering – exkludering. Vid närmare granskning framstår det inte som slumpmässigt vilka människor som blir inkluderade respektive exkluderade. Det finns en mängd statistik och djupare empiriska studier som visar att personer med utländsk bakgrund i betydligt högre grad än personer med svensk bakgrund är arbetslösa. Ett annat utfall som forskningen också är överens om är att det finns tydliga skillnader vilka typer av jobb människor får. Här finns det dock inga entydiga former för att uttrycka skillnaderna. Några som ofta används är socioekonomisk indelning, löner, arbetsvillkor, i vilken grad man har arbetsuppgifter för vilket man är kvalificerade, form för anställning och grad av autonomi i arbetet. Skillnader som sammantagna kan fångas med begrepps-paret över- och underordning. I samtliga av de uppräknade skillnaderna är situationen för personer med utländsk bakgrund generellt sämre än för dem med svensk bakgrund. Forskningen är därmed i huvudsak enig om att arbetsmarknaden producerar ett utfall för personer med utländsk

⁷ Begreppet atypiska anställningar har rättmätigt kritiserats som ett patriarkalt begrepp, då det osynliggör att det under lång tid varit en central form för anställning för speciellt kvinnor. Det är således frågan om atypiska anställningar för män (Numhauser-Henning, 1993; Gonäs & Spånt, 1997).

bakgrund som kan beskrivas som i högre grad exkluderade och underordnade jämfört med personer med svensk bakgrund.

När det gäller att förklara de här ovan beskrivna skillnaderna är forskningen långt ifrån överens. Det finns en mängd teoretiska perspektiv som konkurrerar om att förklara hela eller delar av det utfall som arbetsmarknaden producerar och som slår systematiskt mer negativt mot personer med utländsk bakgrund. För att förstå arbetsmarknaderna, jag återkommer senare till varför begreppet används i plural, kan man lyfta fram fyra olika aspekter – ramarna, utbudet, efterfrågan och matchningen. Med ramarna för arbetsmarknaderna menas den reglering som skapar spelregler för hur arbetsmarknaden skall fungera och även indirekt påverkar såväl utbudet av arbetskraft (vad som får säljas och mängden) som efterfrågan på arbetskraft (huvudsakligen vad som får köpas). Den andra aspekten rör utbudet, dvs. de människor som säljer sin arbetskraft, arbetskraftens karaktär och människors arbetsmarknadsstrategier. Den tredje aspekten av arbetsmarknaderna rör efterfrågan, dvs. de företag och organisationer som för sin verksamhet söker arbetskraft, karaktären på de arbeten de har att erbjuda samt strategierna för att köpa arbetskraft. Den sista aspekten rör matchningen, dvs. hur utbudet och efterfrågan möts på arbetsmarknader, med speciell fokus på AMS och den aktiva arbetsmarknadspolitiken.

Kännetecknande för den mesta forskningen har varit en fokus på studier av utbudet, arbetskraften, dess egenskaper och ofta med utgångspunkten att det finns något problematiskt med arbetskraften hos personer med utländsk bakgrund. Den här forskningen kan med en sammanfattande benämning kallas för ett bristperspektiv (Mattsson, 2001). Även om det finns grund för att kritisera den här forskningen bör det noteras att all forskning, även forskning kritisk till bristperspektivet, lägger vikt vid arbetskraftsutbudets egenskaper för att förstå utfall på arbetsmarknaden. Vad som förenar forskningen som är kritisk mot bristperspektivet är således inte att arbetskraftsutbudet studeras utan snarare att en del av den här forskningen bygger in etnifierade föreställningar om kompetens samt att fokus nästan uteslutande är på arbetskraftsutbudet, medan motsvarande intresse för efterfrågesidan varit svag.⁸

⁸ Undantagen är dels Beckers teori om smak för diskriminering samt s.k. statistisk diskriminering (REF Phelps, 1972; Arrow, 1973). För en diskussion av dessa perspektiv se Lena Nekkys bidrag i antologin.

Arbetsmarknader och effektiv efterfråga

The existence of disadvantaged groups in the labour market is in part the consequence of broader social forces leading to discrimination within the labour market and elsewhere in the social system. However, disadvantage is also created through the policies of employers. Employer policies on recruitment, retention, and training all imply selection and selectivity. (Rubery, 1994: 53)

Ordet arbetsmarknad används i det vardagliga, men även i hög grad inom forskning, med förespeglingar om förekomsten av en marknad för lönearbete i singularis. Marknadsmetaforen, som även om den har problematiska inslag vad gäller naturliga varor (dvs. varor eller tjänster producerade för byte), är betydligt mer problematiskt för det som Polanyi benämner fiktiva varor, t.ex. arbetskraft, jord och pengar som inte är producerade för byte (1944/1989). På arbetsmarknader säljer bäraren av arbetskraft rätten för arbetsgivare att under vissa tidsperioder disponera den. Arbetskraften är dock inte separerbar från bäraren av arbetskraft, vilket gör att värderingen och prissättningen på varan arbetskraft aldrig helt kan frikopplas från dess bärare.

Sociologen Göran Ahrne har i några organisationsteoretiska bidrag (1990; 1994) betonat hur våra handlingar till stor del styrs av organisationsanknutna processer. Det kan röra sig om medborgare och anställd i en stat, ägare och/eller anställd i ett företag, medlem och/eller anställd inom en frivilligorganisation, och slutligen som medlem (mycket sällan som anställd) inom familj/släkt. Det är således lite av människors tid som inte åtgår till inom- eller mellanorganisatoriska aktiviteter. De alternativa fälten utgörs å ena sidan av det oorganiserade fältet, där relationer såsom vänskap sker utanför organisationer (även om de utspelar sig inom organisationers utrymmen såsom hem eller restauranter och även om de får organisatoriska effekter genom de sociala nätverk som skapas). Det andra och för den här antologin centrala fältet, utgörs av det semiorganiserade fältet. Det som kännetecknar det semiorganiserade fältet är relationer mellan individer och organisationer utan att individerna är anslutna till organisationen. Det vanligaste sättet att åskådliggöra det semiorganiserade fältet är genom kund – säljare relationen. I de här exemplen är det dock alltid organisationen som är säljare och individen som är kund. Vad som kännetecknar arbetsmarknader är det omvända, dvs. att det är organisationer som köper arbetskraft och individer som säljer sin arbetskraft.

In the semi-organized field the relations between individuals and the agents of corporate actors are asymmetrical. In asymmetrical relations the organizational actor 'controls most of the conditions surrounding the relation' (Coleman, 1982: 22). (Ahrne, 1990: 40)

Med hjälp av Ahrnes begrepp om det semiorganiserade fältet kan köpandet och säljandet av arbetskraft problematiseras. De organisationsanknutna resurser som arbetsgivare har tillgång till vid rekrytering innebär helt andra möjligheter att kontrollera arbetsmarknadernas funktion än för de individuella säljarna av sin arbetskraft. En aspekt härvid är hur organisationer – begränsade endast av lagstiftning – kan styra hur rekryteringsprocesser utformas, vilket bl.a. Behtoui indirekt diskuterar i sitt bidrag till antologin genom en studie av rekryteringskanaler. Genom att försöka organisera sin omgivning, i samarbete eller konflikt med andra organisationer, tenderar en abstrakt arbetsmarknad att omvandlas till konkreta mer eller mindre organisationsanknutna marknader.

Ahrnes perspektiv passar väl in på den diskussion som sedan 1970-talet förts om huruvida det överhuvudtaget är möjligt att tala om förekomsten av en homogen arbetsmarknad. Ur en institutionell utgångspunkt har olika segmenteringsperspektiv utvecklats i fotspåren av teorin om den duala arbetsmarknaden. Dess huvudtes är att det på grund av skillnader både mellan olika branscher och också inom företaget skapas två strukturellt skilda arbetsmarknader för arbetskraften – de s.k. interna och externa arbetsmarknaderna. Doeringer och Piore (1971) definierar den interna arbetsmarknaden som "an administrative unit, such as a manufacturing plant, within which the pricing and allocation of labour is governed by a set of administrative rules and procedures" (1971: 1–2). Den externa arbetsmarknaden kännetecknas istället av att "... pricing, allocating and training decisions are controlled directly by economic variables." (1971: 2)

Den interna arbetsmarknaden omfattar kärnarbetskraften och erbjuder de anställda en viss trygghet, stabilitet och andra positiva arbetsvillkor medan den externa arbetsmarknaden utgör en buffertarbetsmarknad med dåliga arbetsvillkor, stor anställningsosäkerhet och låga löner (jfr Gorz, 1990). Den segmenterade arbetsmarknadens stabilitet finns inte enbart i den strukturella arbetsdelningen, som påverkas genom att höja kostnaderna för löner, solidarisk lönepolitik och anställningstrygghet genom lagstiftning och/eller avtal. Medan facket redan 1938 i Saltsjöbadsavtalet reellt avsade sig

möjligheten att påverka vem som anställs (med några få undantag) har framväxten av interna arbetsmarknader bejakats av facket då det möjliggjort ett förstärkt inflytande på medlemmars karriärmöjligheter. Stabiliteten förstärks ytterligare genom hegemoniska diskurser som tillskriver olika grupper olika kompetenser och i förlängningen värden på arbetsmarknaderna. I några få studier har just inläsningseffekten kopplat till den sekundära arbetsmarknaden studerats med resultat som styrker att gränserna till interna arbetsmarknader förstärks om än på varierande sätt för bl.a. kvinnor och personer med utländsk bakgrund anställda på sekundära arbetsmarknader (Håkansson, 2001; Walette, 2004).

En betydande del av arbetsmarknadsforskning utgår från att organisationer kan ses som aktörer, dvs. som arbetsgivare eller som rekryterare. Ett sådant perspektiv är metodologiskt användbart men teoretiskt problematiskt. Organisationer kan inte handla. Det är människor som handlar i organisationers namn. Vare sig det rör sig om rekryteringspersonal för organisationer som skall anställa, arbetsförmedlare i namn av arbetsförmedlingen eller SYO-personal som representanter för skolan, är de utöver att vara organisatoriska representanter även människor. En del människa och en del organisation kännetecknar dessa roller, vilket innebär att när representanter för organisationer, t.ex. rekryteringspersonal agerar så gör de det både som representant för en organisation och för sig själva, något som Göran Ahrne benämner organisatoriska Centaurer (Ahrne, 1994: 28). Att betrakta organisationers handlande, t.ex. rekrytering av personal, med hjälp av ett sådant perspektiv möjliggör för mer djuplodade analyser av rekryteringspraktiker. Dels ger det anledning till att studera hur rekryteringspersonal interagerar under rekryteringsprocessen och dels öppnar det upp för att beslut kring rekryteringar inte automatiskt kan reduceras till genomslag för organisationers målsättningar och regler.

Genom att fokusera på rekrytering med hjälp av begrepp som det semiorganiserade fältet och organisatoriska centaurer kan en vidare länk utvecklas till hur arbetsmarknadens rasifiering är ett resultat av beslut baserade på oavsiktliga institutionaliserade praktiker och/eller "lågnivå-rasism".⁹ Feuchtwangs (1982) diskussion kring rasifierande effekter på arbetsmarknaden betonar att även om attityder spelar en roll i diskriminering så spelar de huvudsakligen en sekundär roll och är mer en effekt och en spegling av praktiker

⁹ Höglund (1998: 23) använder begreppet "lågnivå-rasism" på inte särskilt extrema generaliserade föreställningar om "de andras" kultur, attityder, kapacitet, motivation etc.

bland arbetsgivare, statliga institutioner och fackföreningsrörelse. Vare sig det är arbetsgivares rekryteringspraktiker, statlig arbetsmarknadspolitik eller facklig representation så naturaliseras enligt Feuchtwang processer av hur arbetskraften sorteras, kategoriseras och slutligen fördelas (något som Fredrik Hertzberg visar på i sitt bidrag om arbetsförmedlare). Det här perspektivet lyfter fram de organisatoriska praktikernas betydelse och kopplingen mellan institutionell och diskursiv diskriminering.

Diskriminering, exkludering och underordning

Från exkluderad till inkluderad underordning?

Begreppsparet inkludering/exkludering har under de senaste åren fått ett stort genomslag i forskning som lyft fram nya former av marginalisering. Det finns ett antal olika förståelser av orsakerna för social exkludering men det finns samtidigt några gemensamma element. Två sådana är avsaknaden av inkluderande lönearbete och bostadssegregation.

I en ideologikritisk studie av användningen av social exkludering visar Ruth Levitas (1998) på hur termen används i tre olika men i konkret politik ofta överlappande betydelse. Moralistiska underklassdiskursen (MUD), med rötter i 1980-talets nykonservativa USA, ser social exkludering som en effekt av de exkluderades sociopsykologiska patologi, en i grunden moralisk brist som förvärras av välfärdsstatens produktion av bidragsberoende. I Storbritannien, men även allt starkare inom EU institutioner och i den svenska samhällspolitiska debatten, har social exkludering kopplats till avsaknaden av lönearbete, vad Levitas benämner den sociala integrationsdiskursen (SID). Social inkludering blir därmed liktydigt med arbetsmarknadsintegration och uppbärandet av lönearbete vilket utgör grunden för en politik som syftar till anställningsbarhet. Den sista betydelsen, omfördelningsdiskursen (RED), definierar social exkludering genom kopplingen mellan (relativ) fattigdom och svårigheterna att tillerkännas medborgarskapets rättigheter (jfr Schierup nedan).

Begreppsparet, vilket bl.a. fått stort utrymme i EU:s socialpolitiska och arbetsmarknadspolitiska agenda, speglar ett samhällspolitiskt intresse för att förstå och motverka hur medborgarskap blivit alltmer exklusivt, förvägrat alltfler. Social exkludering har blivit

benämningen på den ”nya fattigdomen” som växt fram inom västvärlden sedan 1980-talet, i Sverige i huvudsak sedan krisen 1992. Med referens till EU:s fattigdomsprogram från början av 1990-talet och Marshalls (1950) medborgarskapsbegrepp, definierar Schierup m.fl. (2006: 1) social exkludering som en negation av medborgarskap, dvs. den substantiella negationen av rätten och den reella möjligheten att delta som en fullvärdig medlem av samhället.

Det finns en betydande överensstämmelse mellan Levitas tre diskurser kring social exkludering och de tre perspektiv som Junestav (2004) anser känneteckna arbetslinjen (definierad som inställningen att aktiva åtgärder är att föredra framför passivt utbetalande av stöd). Junestav särskiljer mellan ett kontroll- och disciplineringsperspektiv, som i det närmaste överensstämmer med den moralistiska underklassdiskursen, ett självhjälps- och uppfostringsperspektivet som åtminstone delvis liknar den sociala integrationsdiskursen, och slutligen ett rättighetsperspektiv som starkt påminner om Levitas omfördelningsdiskurs. Medveten om att Levitas med social exkludering vill fånga ett bredare välfärds-perspektiv än vad arbetslinjen representerar för Junestav, kan den här täta överensstämmelsen skapa en tydligare bild över hur social exkludering använts i svensk arbetsmarknadspolitik under senare tid. Då framträder en bild som visar en sakta förskjutning från ett rättighetsperspektiv (RED) med inslag av självhjälps- och uppfostringsperspektivet (SID) till ett allt tydligare självhjälps- och uppfostringsperspektiv (SID), med inslag av ett kontroll- och disciplineringsperspektiv (MUD). Vi ser därmed en förskjutning från en förståelse av social exkludering baserat på bristande omfördelning (rättighetsperspektiv) till en förståelse av social exkludering där lönearbete till varje pris kopplas ihop med ett kontroll- och disciplineringsperspektiv.

Den här utvecklingen lyfter även fram luddigheten i begreppet social exkludering – hur samma term kan användas om så skilda begrepp – en luddighet som förstärks av det i grunden horisontella perspektiv som social inkludering/exkludering utgör. Det är i mångt en fråga om en horisontell spatial separering som konkretiseras genom boendesegregation och arbetslöshet. De socialt inkluderade och de socialt exkluderade skiljs åt utan att perspektivet har mycket att säga kring kopplingen dem emellan – dvs. det saknas ett relationellt perspektiv och maktrelationer mellan inkluderade och exkluderade osynliggörs. Genom en sådan användning, vilket skiljer sig avsevärt från den utvecklade medborgartanken som

Schierups definition ovan gav uttryck för, möjliggörs ett urskiljande av ett problem – de exkluderade, utan att det innebär en analys av de inkluderades privilegier vilket skapar utrymme för riktade (selektiva) insatser i olika former.

Det är arbetslösheten, speciellt den etnifierade arbetslösheten, som på många sätt drivit fram en fokus på social exkludering. Det är dock problematiskt att den här förståelsen så sällan länkas till ett maktperspektiv. Att förstå den samhälleliga polariseringen mellan de som har jobb och de som saknar, tenderar att osynliggöra relationella perspektiv av över- och underordning och samtidigt framställa alla med jobb som privilegierade gentemot de som saknar jobb. Det ökade medvetandet kring social exkludering av personer med utländsk bakgrund, som speglas i samhällsdebatten, rör först och främst inte förekomsten av ett etnifierat samhälle utan fokuseras i hög grad på en etnifierad arbetslöshet.

Dagens diskussion kring personer med utländsk bakgrund kretsar kring vad man kan göra åt en exkluderande underordning, med betoning på exkludering. Det skulle kunna argumenteras för att en betydande del av de strategier som diskuteras för att bryta den exkluderande underordningen är direkt inriktade på inkluderad underordning, dvs. bryta arbetslöshet och höja sysselsättningsgraden för personer med utländsk bakgrund genom sysselsättning i underordnande positioner inom arbetslivet och i sin förlängning genom att utöka en låglönesektor inom tjänstebranschen, där avdrag för hushållsnära tjänster utgör den kanske främsta exemplet (Neergaard, 2006). En analys av arbetsmarknaden och arbetslivet som kännetecknas av såväl inkludering – exkludering som överordning – underordning möjliggör också en mer dynamisk analys av diskriminering, vilket vi nu övergår till att diskutera.

Diskrimineringens variation

Vad diskriminering är och hur man skall studera dess former råder det fortfarande stor oenighet om. Det är en oenighet som i vissa fall är komplementär, dvs. att en studie av diskriminering kan länkas till en annan studie av diskriminering utan att de motsäger varandra och därigenom ger en bredare och mer allsidig bild av fenomenet diskriminering. I andra fall är oenigheten av konfliktfylld karaktär eller t.o.m. antagonistisk dvs. en studie av diskriminering motsäger en annan genom skilda teoretiska premisser.

Diskriminering kan i sin enklaste form definieras som negativ särbehandling av en person som tillhör eller antas tillhöra en grupp. Samtidigt finns det en mängd former att vidare specificera hur diskriminering skall förstås. De vanligaste formerna av diskrimineringsdefinitioner är fortfarande på individuell nivå och är ofta kopplad till intention eller medvetenhet. Ett klassiskt exempel på en sådan definition utgörs av Beckers modell om preferensdiskriminering – smak för diskriminering (Becker, 1957), vilket diskuteras i Nekkby's bidrag i antologin. Det är en traditionell definition på individnivå som förutsätter medvetenhet. Det intressanta med Beckers modell, ur antologins perspektiv är först och främst att den tillskriver arbetsgivare en bredare nyttomaximeringsdefinition än vad som är brukligt inom ekonomisk forskning, genom att konstatera att preferens för diskriminering kan åsidosätta den vanligaste nyttomaximeringsdefinitionen – pengar. Liknande definitioner på diskriminering finns även inom andra discipliner såsom psykologi och sociologi, vilket kan exemplifieras med Angela Nilssons bidrag i antologin med referens till Anders Langes definition (1999).

Individuella perspektiv på diskriminering som förutsätter medvetenhet har kritiserat för att vara för snäva. Dels genom att problematisera hur medvetenhet skall förstås och därutöver visa på att omedvetna föreställningar kan aktivt verka på liknande sätt (Wetherell & Potter, 1992). I en presentation och argumentation för användandet av begreppet vardagsrasism lyfter Philomena Essed fram en annan form av kritik som betonar hur begränsningen till den individuella nivån kan resultera i osynliggörandet av en mängd exkluderings- och underordningsformer av snarlik effekt, om än i annan form (Essed, 2005). Ett liknande perspektiv representeras av Nora Räthzels bidrag i antologin som fokuserar på hur erfarenheter av rasism och diskriminering tvingar ungdomar med utländsk bakgrund på väg in på arbetsmarknaden att utveckla strategier som förhåller sig till dessa erfarenheter.

Utöver bredare definitioner av individuell diskriminering eller vardagsrasismen som fokuserar på vardagliga mikroprocesser har även begrepp som institutionell och strukturell diskriminering utvecklats, vilka sammanfattas i en artikel av Masoud Kamali samtidigt som de relateras till den definition av strukturell diskriminering som regeringen uttryckt i direktiven för utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering (Kamali, 2005). Styrkan med institutionella och strukturella diskrimineringsdefinitioner är att de skapar ett sammanhang i vilken diskriminering uttrycks, och

undviker därmed en reduktion av diskriminering till fördomar. Institutionell och strukturell diskriminering har flera likheter med den diskussion som förts om skilda maktbegrepp (för en kortfattad sammanfattning av dessa maktperspektiv se Beronius, 1986). Samtidigt, vilket inte skall underskattas, riskerar institutionell, men kanske speciellt strukturell diskriminering att bli oprecisa begrepp som antingen är svår användbara eller blir till en summering av effekter från diskriminering, exkludering och underordning. Ett sätt att se på frågan om strukturell diskriminering kan hämtas från hur positiv särbehandlingsåtgärder motiverats i USA.

Positive action, like the stronger American version, affirmative action, recognises the existence of a sort of structural discrimination known as 'past-in-present discrimination' (Williams 2000) whereby the exclusion experienced historically by certain groups means that inequality of opportunity will continue even when current discrimination processes are removed. (Wrench, 2003: 6)

Trots brister i definitionen av institutionell och strukturell diskriminering möjliggör dessa begrepp analyser av processer som genererar etnifierade arbetsmarknader, vilket en del av antologins artiklar åskådliggör. I antologins avslutning återkommer jag speciellt till begreppet strukturell diskriminering och visar på en möjlig förståelse av begreppet mot bakgrund av antologins artiklar. Det är dock, i varierande former, institutionella exkluderings- och diskrimineringsperspektiv som dominerar antologins artiklar.

Diskrimineringsperspektiv på institutionell nivå fokuserar på organisatoriska processer. Antologins tema kring arbetsmarknaden innebär en speciell betoning på anställningsprocesser men även, vilket Fredrik Hertzberg är inne på, arbetsförmedlingar. Utgångspunkten i dessa bidrag är att rekrytering bör förstås som en komplicerad process som inte utan betydande problem kan reduceras till en fråga om individuella preferenser och rationella val mellan köpare och säljare av arbetskrafts. Såväl sökande (utbudet av arbetskraft) som arbetsgivarnas representanter – rekryteringspersonalen (arbetskraftsefterfrågan) agerar i sammanhang som ej kan inskränkas till individuella preferensers genomslag i hanterandet av "objektiv" information. Istället lyfter ett institutionellt perspektiv fram den institutionella (organisatoriska) praktikens betydelse för konstruktionen av aktörers preferenser och föreställningar och kanske än mera deras handlande. Vidare betonas det sociala samspel som äger rum inom organisatoriska samspel och förekomsten av maktasymmetri.

Ytterligare en fråga som lyfts fram i dessa perspektiv är att arbetsgivare, som ofta betraktas som en aktör, i själva verket ofta utgörs av ett flertal samverkande anställda med olika rekryteringsfunktioner. Vidare innebär en rekryteringsprocess, vilket framgår av ordet, något som pågår över tid och som inte kan reduceras till ett beslut (anställning eller ej). Under den tidsaxeln som en rekrytering pågår genomförs en mängd olika formella och informella beslut, en del medvetet formulerade andra inte. Samtidigt, vilket flera forskare lyft fram sker rekrytering med begränsade resurser såväl ekonomiskt som kanske först och främst tidsmässigt, vilket bl.a. påverkar mängden information som finns tillgänglig. Under de här villkoren skall organisationer nå fram till beslut om vem som skall anställas baserat på föreställningar av matchning mellan kvalifikationskrav och kompetens.

En ny form av diskrimineringsdefinition har lanserats av ekonomen Glen Loury (2000; 2002). Utgångspunkten är en kritik av dessa perspektiv (som han benämner kontraktsdiskriminering) som för individfokuserade. Han menar att en betydande grund för diskriminering är kopplat till produktionen av socialt kapital. Den här formen av diskriminering benämner Loury kontaktdiskriminering, vilken definieras som

...den ojämlika behandlingen av personer på grundval av ras i umgängen och relationer formade mellan individer i det sociala livet, inkluderande valen av socialt förtrogna, grannar, vänner hjältar och skurkar. Det inkluderar diskriminering inom det informella, privata livssfärerna. (Loury, 2000: 60, egen översättning)

Konsekvensen är enligt Loury att även framgångsrik kamp mot kontraktsdiskriminering utan motsvarande förändringar av förekomsten av kontaktdiskriminering generellt kommer att vara otillräckligt för att skapa grundläggande jämlikhet i individers möjligheter.¹⁰ Alireza Behtouis bidrag till antologin, med fokus på rekryteringskanaler, är inspirerad av Lourys diskussioner kring kontaktdiskriminering.

¹⁰ Ur ett policyperspektiv ställer detta till betydande problem. Det är möjligt och legitimt (om än svårt) att med hjälp av bl.a. diskrimineringslagar bekämpa kontraktsdiskriminering men knappast på motsvarande sätt kontaktdiskriminering.

Rasifiering – ”de andra” och ”Vi”

Det finns en uppsjö av ord och begrepp som ofta används relativt rörigt och oprecist för att lyfta fram de grupper, ofta ”de andra”, med sin exkludering och underordning kopplat till arbetsmarknaden. Vi kan skilja på tre olika typer av namngivningsformer.

Den första och mest frekventa formen är de som betonar gränspassering, ofta kopplat till en administrativ förståelse baserad på svensk migrationspolitik och lagstiftning. Dessa termer används ofta frikopplade från teoretiska perspektiv och förekommer flitigt i den offentliga debatten och i vardagsspråket. Det vanligaste ordet är invandrare, ett ord som för trettio år sedan markerade ett försök att minska stigmatiseringen av ”de andra” genom det då använda ordet ”utlänning”. Ordet markerar en gränskorsning, personer som någon gång korsat gränser och kommit in i Sverige. Den är ibland än tydligare administrativt preciserad genom koppling till de lagrum som möjliggjort invandringen (arbetskrafts-, flykting- och anhöriginvandrare). Samtidigt, vilket bl.a. Wuokko Knocke lyft fram innebär ordet invandrare att själva invandringen essentialiseras (dvs. en som invandrat blir till en speciell typ och kategori av människor – invandraren). Det mer precisa ordet som t.ex. används av Wuokko Knocke är just invandrad, som markerar att det finns något gemensamt som hänt men som inte tillskriver denna gemensamma händelse någon inneboende egenskap eller naturlig permanens. Användningen av ordet invandrare är på många sätt kopplat till en hel diskurs och arsenal av ord om ”de andra” som ofta går hand i hand med problem. Ylva Brune har i sin forskning om mediarepresentationer visat på hur invandrare utgör grundstommen i en uppsjö av bindestrecksord som okritiskt manar fram en parallellvärld av de annorlunda (Brune, 2004; se även Camauër & Nohrstedt, 2006). Det rör sig om ord, alltifrån invandrarboende, invandrarkvinnor, till invandrarspråk och kanske det mest uppmärksammade och kritiserade ordet – andragenerationsinvandraren.

Det finns dock andra ord som används som synonymer till invandrare. Ett ord som har börjat användas, huvudsakligen i den samhällspolitiska debatten och med syftet att återigen minska stigmatiseringen av ”de andra” är orden ”nya svenskar”. Ytterligare ett sätt att tala om de andra, som blivit flitigt använt inom statistik och kvantitativ forskning är orden utlandsfödda och personer med utländsk bakgrund. Utlandsfödda är en direkt synonym med ordet invandrade, även om det mer ofta används i betydelsen av invand-

rare. Utländsk bakgrund är i huvudsak en sammanslagning av de invandrade och barn till invandrade. Dvs. samma som andragenerationsinvandrad, dvs. en person född i Sverige men med en eller två (det varierar mellan olika definitioner) utlandsfödda föräldrar.

Utöver att användningen av dessa termer tenderar att skapa själva gränspasseringen som något essentiellt, är en viktig invändning mot dessa termers användning inom forskningen att de används ofta som operationaliseringar av osynliga teoretiska begrepp. Bakom orden invandrare och utlandsfödd finns ofta implicita teoretiska föreställningar som egentligen fokuserar på vissa "invandrare" eller "utlandsfödda" och bakom vissa "invandrare" eller "utlandsfödda" finns, ofta i en outtalad form, kulturaliserande eller etnifierande perspektiv. Den här användningen bygger ofta på en primordial ansats, där etnicitet och kultur blir en statisk egenskap hos "de andra". Kritiken riktar sig således mot de diskurser och praktiker som expanderat under senare tid genom användning av begreppen kultur och etnicitet, ej enbart i den samhällspolitiska debatten utan även i vetenskaplig forskning, som en förklaring till invandrades underordning och exkludering på arbetsmarknaden. I dessa perspektiv skapas "den Andre" som oföränderlig, ofta kopplat till föreställningar om tradition medan ett "vi" samtidigt skapas i kontrast, där föränderlighet, individualism och modern utgör kärnan. Vad som ofta avslöjar den essentialistiska användningen av etnicitet är att "svenskar" implicit eller explicit inte definieras som etniska, vilket därmed omöjliggör en relationell analys. Kulturanvändningen är ofta något annorlunda, här rör det sig mer om att lyfta fram "deras" kultur som inkongruent med "vår" kultur, vilket bl.a. används för att förklara bristande "arbetsmarknadsassimilering". Begreppen kultur och etnicitet (enbart i den här användningen) tenderar därmed att återskapa föreställningar om inneboende egenskaper och har av flera forskare lyfts fram som en ny version av rasism (Solomos, 1989; Balibar & Wallerstein, 1991).

Flera av antologibidragens författare använder sig av begreppet rasifiering. Begreppet har en lång historia med skilda innebörder (för en översikt av begreppets historia se Barot & Bird, 2001). Dess moderna genombrott är kopplat till den brittiske sociologen Robert Miles (Miles, 1982;; 1987;; 1993), och har i Sverige använts av ett flertal forskare (Ålund, 1995; Skovdahl, 1996; Molina, 1997; Mulinari & Neergaard, 2004).

I en genomgång av begreppet rasifiering visar Irene Molina på dess styrka i

...två olika men närrelaterade förståelseformer... Den första som en samhällskonstituerande process eller system; samhället rasifieras, det vill säga att det delas upp i skikt och organiseras hierarkiskt utifrån föreställningar om rasskillnader. Den andra är en process där människorna rasifieras; till exempel uttrycket de rasifierade migranterna som används av Miles (1993) eller rasifierade fackföreningsaktivister som analyseras av Neergaard och Mulinari i svenskt sammanhang (Molina, 2005: 97)

Det bör speciellt noteras att begreppet rasifierade människor/grupper, så som Molina uppmärksammar i citatet ovan, används för att urskilja de människor som utsätts för maktutövning, dvs. blir rasifierade. I kontrast, och trots att "svenskar" rasifierar sig själva, är dessa genom sin maktposition kapabla att osynliggöra sin rasifiering. Ett avgörande problem som först och främst gäller kvantitativa studier där "de Andra" utgör en variabel är avsaknaden av (eller bristerna i) en teoretisk definition på "de andra". Den kvalitativa forskningen har lättare att förhålla sig till teoretiska definitioner av studieobjektet men har ofta liknande problem som kvantitativ forskning i operationalisering av vad som faktisk kan studeras. Ovanstående diskussion har fokuserat på svårigheterna i namngivandet och därmed även i de teoretiska förutsättningarna för att förklara skillnaden i arbetsmarknadsutfall mellan "vi" och "de andra".

Antologins bidrag

Det första antologibidraget är *Wuokko Knockes* "Den strukturella diskrimineringens försåtlighet – Ett historiskt och nutida perspektiv". Den strukturella diskriminering som delar upp samhället i "oss", de som tillhör, och "de andra" de avvikande är en sedan länge etablerad realitet. Knocke inleder sitt bidrag med en kort historisk återblick där hon granskar det rasistiska tänkande som präglade lagstiftarna under 1900-talets första hälft. Utlänningslagarnas explicita syfte var att bevara "den enhetliga och oblandade svenska rasen" och dess "rasrenhet". I 1927 års utlänningslag drabbade den kulturella rasismen såväl medborgare från sydeuropeiska länder som medborgare från grannlandet Finland, vilka enligt dåtidens makthavare ansågs som icke-önskvärda. Under åren för efterkrigs-

invandringen var den utländska arbetskraften visserligen välkommen för att avhjälpa flaskhalsarna i industrin. Samtidigt ledde strukturella processer av över- och underordning och marginaliserande mekanismer till segregering av den invandrade arbetskraften till arbetslivets bottenkikt, vilket lade grunden för den etniskt differentierade arbetsmarknaden. En kort redogörelse för forskningen under 1960- och 1970-talet visar att det fanns progressiva röster, men också att kulturalisering och rasifiering var stående inslag i synen på 'de andra'. Under 1980- och 1990-talet, när människor från utomeuropeiska länder började söka sig till Sverige och lagen mot etnisk diskriminering infördes, fick rasifieringen nya uttryck och den strukturella diskrimineringen blev mer subtil och försåtlig. Arbetsförmedlingens och arbetsgivarnas in- och utsortande argument som innan lagen mot etnisk diskriminering ofta var direkta och öppna fick mer subtila och indirekta former. Därför ställs i slutet av artikeln en viktig fråga med avseende på den strukturella diskrimineringens uttryck och uppenbarelseformer före och efter tillkomsten av lagen mot etnisk och religiös diskriminering. Har lagen bidragit till att stävja diskrimineringen eller använder sig arbetsmarknadens aktörer numera av mer subtila och försåtliga sätt för att undvika beskyllningar om rasism och för att undgå rättslig prövning?

I det följande bidraget av *Lena Nekby*, "Att mäta diskriminering" diskuteras en viktig och återkommande fråga inom nationalekonomisk arbetsmarknadsforskning – i vilken utsträckning de svårigheter som utrikes födda och infödda med utländsk bakgrund upplever på svenska arbetsmarknaden beror på diskriminering. Det är dessvärre svårt, med sedvanliga kvantitativa metoder, att isolera diskriminering som orsak till skillnader i arbetsmarknadsutfall. Empiriska analyser av enkät- och registerdata kan ge värdefull information om betingade korrelationer mellan olika etniska grupper och ett arbetsmarknadsutfall dvs. att de kan visa, trots hänsyn till eventuella skillnader i humankapital och sortering till olika yrken, branscher eller sektorer, att signifikanta skillnader mellan grupper kvarstår. Analysen har således en oerhörd viktig beskrivande funktion. Men eftersom information oftast saknas om *alla* relevanta egenskaper, som kan tänkas påverka ett visst arbetsmarknadsutfall, är det svårt att med säkerhet hävda att skillnader i utfall beror på diskriminering och inget annat.

På grund av dessa metodologiska problem, att säkerställa en kausal relation mellan etnicitet och ett avvikande arbetsmarknadsutfall,

har experiment växt fram som ett intressant alternativ till kvantitativa metoder. Laboratorieexperiment har använts bland annat för att belysa olika former av dold diskriminering och fältexperiment för att testa förekomsten av diskriminering i olika realistiska miljöer. Fördelen med ett genomtänkt experiment är att det entydigt kan bevisa förekomsten av diskriminering. Nackdelen med experiment är att resultaten är svåra att generalisera till samhället i stort. Experiment, tvärtom från analys av registerdata, har en hög grad av intern validitet men saknar oftast extern validitet. Ingen enskild studie har möjlighet att entydigt bevisa förekomsten av diskriminering generellt i samhället. Däremot kan en samlad bild fås genom mängden och bredden av forskningen om diskriminering. Kvantitativa metoder bör därför kompletteras med experiment och kvalitativa studier. Tillsammans kan dessa forskningsmetoder ge en övertygande bild om i vilka former och i vilken utsträckning diskriminering förekommer.

Nora Räthzels bidrag "Föreställ dig att du är en invandrare och att inget bryr sig. Frukta, hopp och strategier hos unga personer på väg in på arbetsmarknaden" följer upp den metodologiska diskussionen som Lena Nekby inlett med att argumentera för betydelsen av kvalitativ metod i studier av diskriminering och då speciellt erfarenheter av diskriminering. Artikeln presenterar några strategier hos unga människor med och utan utländsk bakgrund på väg in på arbetsmarknaden: Medvetna om rasistiska föreställningar kopplade till deras namn, ursprung och fenotypiska kännetecken, söker unga med invandrad bakgrund komma in på arbetsmarknaden och samhället i stort. Det gör de genom att distansera sig från kategorin "invandrare", genom extra ansträngningar i sökandet efter jobb, med förhoppningen att deras personlighet och individuella prestationer skall beseгра etnifieringen, eller genom utveckling av politiska strategier för motstånd. Analysen visar på att eftersom ungdomar med utländsk bakgrund är en del av det samhälle de lever i, tenderar de flesta av deras strategier på arbetsmarknaden att förstärka dominerande ideologier: att individuella prestationer kommer att överskrida social position och att socioekonomiska villkor är immuna från mänsklig intervention. I *Räthzels* antologibidrag argumenteras att för att kunna hjälpa unga människor med utländsk bakgrund in i arbetslivet krävs att man tar deras erfarenheter av rasism på allvar. Det är därför viktigt för arbetsförmedlare, socialarbetare och skolpersonal att förstå diskrimineringsmekanismer inom den sociala struktur som unga människor måste kämpa i.

I artikeln "Nätverksrekrytering, Infödda och Invandrare" tar *Alireza Behtoui* ett steg bortom de konventionella empiriska studier som enbart tar hänsyn till individers humankapital-egenskaper för att granska eventuella diskrimineringar. Han provar effekten av individens nätverk av sociala kontakter på hans/hennes arbetsmarknadsutfall. Om det är så att missgynnade minoritetsgrupper behandlas olika i de informella relationer som utgörs av t.ex. äktenskap, grannskap, vänskap osv., får de inte tillgång till de kontakter och värdefulla sociala nätverk som är viktiga för att nå framgång bland annat på arbetsmarknaden. För att genomföra analysen studerar Behtoui hur olika rekryteringskanaler har använts av individer för att skaffa ett arbete. Resultatet visar för det första att invandrare generellt har mindre chans att använda informella rekryteringskanaler (som t.ex. tips från vänner och bekanta) jämfört med infödda. Resultatet visar också att användandet av informella rekryteringskanaler leder till högre lön när man är infödd, vilket betyder att infödda är vinnare när de använder sina sociala nätverk för att skaffa ett arbete. Däremot visar studien att invandrare, från länder utanför "Västvärlden", som skaffat arbete via informella kanaler fick mindre utbyte, dvs. lägre lön jämfört med om arbetet hade skaffats via andra kanaler än informella. Således visar Behtouis studie på att informella kanaler som leder till jobb genererar, visavi användandet av andra sökkanaler, bättre resultat för infödda och sämre resultat för invandrare från länder utanför "Västvärlden". Studien visar å ena sidan på hur sociala nätverk får skilda effekter för olika grupper av individer vilket samtidigt gör frågan om rekryteringskanaler till en viktig aspekt i förståelsen av etnisk segmentering på arbetsmarknaden, speciellt mot bakgrund av att allt fler studier visar att rekrytering via informella kanaler ökar.

Fredrik Hertzbergs artikel "Kultur och kompetens. Bilden av 'de Andra' i en arbetsmarknadspolitisk gräsrotsbyråkrati" handlar om hur arbetsförmedlare beskriver de hinder och möjligheter som ungdomar i kategorin "invandrare" möter i arbetslivet, och hur de relaterar dessa förklaringsmodeller till företeelser som kultur, etnicitet, nationalitet och invandrarskap. Det empiriska materialet utgörs av intervjuer med arbetsförmedlare i Stockholmsområdet. Hertzberg studerar i första hand hur dessa förmedlares förhåller sig till de underförstådda regler som formar den sociala interaktionen i arbetslivet, och hur de påverkar möjligheterna för ungdomarna ifråga. När förmedlarna diskuterar de problem som ungdomar i kategorin "invandrare" möter på arbetsmarknaden, pendlar de

mellan förklaringar som tar fasta individuella egenskaper, grupp- eller kategoritillhörighet, social position och arbetsgivares agerande, och framför allt hur invandrarskap och icke-svensk etnicitet formar unga människors agerande i arbetslivet. I detta sammanhang är uppfattningar om jämställdhet en viktigt markör. Vare sig ungdomarna i fråga anses handla stick i stäv med det svenska arbetslivets informella sociala koder eller anamma ett synsätt på manligt och kvinnligt som går på tvärs med det svenska arbetslivets, bedöms detta beteende vara ett uttryck för deras kultur. Denna kultur antas huvudsakligen vara etnisk. Inflytandet från andra kulturformande sociala arenor omtalas i betydligt mindre utsträckning. Vad gäller frågan om informella kvalifikationer, anser de intervjuade arbetsförmedlarna att arbetsmarknadens efterfrågan på "social kompetens" är stor och i stigande, och att denna kompetens är ett villkor för en persons ska vara "anställningsbar", dvs. kunna gå ut på arbetsmarknaden utan arbetsmarknadsutbildning. Förmedlarna anser att ungdomarna bör anpassa sig till arbetsmarknadens efterfrågan, av pragmatiska skäl – det krävs anpassning till arbetslivets regler och normer för att ha en möjlighet att komma in där. Ibland tonades denna pragmatism ned och andra motiv hamnade i förgrunden, vilket var tydligt i frågan om social kompetens, men framför allt synen på relationen mellan kvinnor och män. Där artikulerade förmedlarna önskemål som både anvisade vägen in på arbetsmarknaden och mer eller mindre explicit föreskrev en anpassning till svenskheten.

I slutet av artikeln diskuteras vilka konsekvenser förmedlarnas problembeskrivningar kan få i en "gräsrotsbyråkrati", om kulturbegreppet – i den version vi har sett ovan – används för att förstå det som upplevs som främmande. Med en samtidig betoning av kultur och tillhörighet följer, att individen tenderar att i första hand förstås som representant för en grupp eller ett kollektiv (som alltså är etniskt). I ett sammanhang där just problem och personliga motgångar skall diagnostiseras och åtgärdas, finns det en risk för att dessa personliga problem knyts till den etniska tillhörigheten och identiteten. En person som kategoriseras i enlighet med sin etniska identitet, eller med den generella kategorin "invandrare", riskerar att få förväntningar på kulturbundenhet knuten till sig, och i den mån som denna etniska kultur är förknippad med – från tjänstemannasympunkt – problematiskt beteende, blir denna förväntade kulturbundenhet associerade med likaledes problematiska beteendemönster. Individ knyts till grupp som knyts till problem.

”Urval på institutionella grunder” är titeln på *Angela Nilssons* bidrag till antologin. I artikeln diskuteras och analyseras hur rekryterare på några arbetsplatser tolkar ansökningar. Utgångspunkten är att undersöka om det kan finnas något i själva rekryteringsprocessen som bidrar till att vissa grupper av människor inte kommer in på arbetsmarknaden. Analysen visar att så kan vara fallet. I organisationer utvecklas över tid gemensamma tankestilar bland medarbetarna som de utgår från när de bedömer sökande. Det är en komplicerad kommunikation som pågår under urvalsprocessen, delvis därför att den är subtil vilket gör det svårt att sätta fingret på vad som krävs av en sökande. Det viktigaste eller mest avgörande i urvalsmetoderna är oartikulerat och utgör en del av organisationens tysta kunskap. Vilka informella kompetenser och varför vissa av dem premieras framför andra är inte uttalat och framstår ofta som oreflekterat. Så länge de inte artikuleras finns det en risk att de tillämpas på situationer eller personer som är förment lika. Dessutom går det varken att utvärdera eller medvetet påverka och förändra outtalade rutiner. Tankestilarna är dock föränderliga och påverkas av medarbetarna i organisationen och dess omvärld.

Angela Nilsson analys visar att det i rekryteringsprocesser finns moment av mycket subtil kommunikation som kan anses särskilt kritiska att passera för personer med svenska som andra språk och personer med utländsk utbildning. Dessa kritiska moment drabbar dock även den ”inhemska” befolkningen som inte uppfyller rekryterarnas krav på kommunikation för att komma ifråga.

Anders Neergaards artikel slutligen, fokuserar på rekryteringsprocesser som institutionella praktiker både i förhållande till arbetsmarknaden och till arbetsprocessen. Artikeln börjar med att kortfattat presentera en teoretisk ram i vilken begrepp som diskriminering och rasism länkas samman med en förståelse av rekryteringspraktikers koppling till arbetsprocesser strukturerat kring begreppen tekniska och sociala system. Det empiriska materialet är hämtat från intervjustudier av arbetsförmedlare såväl som rekryteringspersonal (enhetschefer och anställda inom personalavdelningar inom en större kommun i Sverige).

Rekrytering har inom forskningen huvudsakligen förståtts som en smidig matchningsprocess där arbetsgivare väljer ut den mest meriterade (eller produktiva) sökande vilket osynliggör betydelsen av hur arbetsgivare och dess representanter organiserar arbetsprocessen genom rekryteringspraktiker. Artikeln utgår från den analytiska distinktionen mellan arbetsprocessens tekniska och sociala

system och visar å ena sidan på hur färdigheter och kompetens rasifieras och å andra sidan på en motsvarande rasifierad märkning av själva arbetena. Devalveringen, eller en rasifierad förståelse av kompetens hos personer med utländsk bakgrund behöver inte nödvändigtvis resultera i en exkludering från anställning. Rasifierad märkning av jobb och arbetsuppgifter innebär även att rekryteringspraktiker i vissa sammanhang inkluderar personer med utländsk bakgrund, men att det sker i en underordnad form kopplat till vissa typer av arbeten eller arbetsuppgifter.

Referenser

- Ahrne, Göran (1990) *Agency and Organization: Towards an organizational theory of society*, London: SAGE Publications.
- Ahrne, Göran (1994) *Social Organizations: Interaction inside, outside and between organizations*, London: Sage.
- Balibar, Etienne & Wallerstein, Immanuel (1991) *Race, Nation, Class: Ambiguous Identities*, London: Verso.
- Barot, Rohit & Bird, John (2001) "Racialization: the genealogy and critique of a concept", *Ethnic and Racial Studies*, 24(4): 601–618.
- Becker, Gary (1957) *The Economics of Discrimination*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Beronius, Mats (1986) *Den disciplinära maktens organisering: om makt och arbetsorganisation*, Lund: Arkiv.
- Boréus, Kristina (2006) *Diskrimineringens retorik: En studie av svenska valrörelser 1988–2002*, SOU 2006:52, Stockholm: Fritze.
- Broomé, Per & Bäcklund, Ann-Katrin (1998) *S-märkt. Företagets etniska vägval*, Stockholm: SNS förlag.
- Brune, Ylva (2004) *Nyheter från gränsen: tre studier i journalistik om "invandrare", flyktingar och rasistiskt våld*, Göteborg: Göteborgs universitet. Institutionen för journalistik och masskommunikation.
- Camauër, Leonor & Nohrstedt, Stig Arne (red.) (2006) *Mediernas vi och dom: Mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen*, SOU 2006:21, Stockholm: Fritzes.
- Coleman, James S. (1982) *The Asymmetric Society*, Syracuse: Syracuse University Press.
- Dahlstedt, Magnus & Hertzberg, Fredrik (red.) (2005) *Demokrati på Svenska? Om strukturell diskriminering och politiskt deltagande*, SOU 2005:112, Stockholm: Fritzes.
- Dahlstedt, Magnus & Lindberg, Ingemar (red.) (2002) *Det slutna folkhemmet: om etniska klyftor och blågul självbild*, Stockholm: Agora.
- de los Reyes, Paulina (1998) "I skärningspunkten mellan genus och etnicitet. Ett ekonomiskt-historiskt perspektiv på invandrarkvinnor i svenskt arbetsliv", *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 4(1): 13–33.
- de los Reyes, Paulina (red.) (2006a) *Arbetslivets (o)synliga murar*, SOU 2006:59, Stockholm: Fritzes.

- de los Reyes, Paulina (red.) (2006b) *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet*, SOU 2006:37, Stockholm: Fritzes.
- de los Reyes, Paulina & Kamali, Masoud (red.) (2005) *Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- de los Reyes, Paulina, Molina, Irene & Mulinari, Diana (red.) (2002) *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, Klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige. En festskrift till Wuokko Knocke*, Stockholm: Atlas.
- Doeringer, Peter B & Piore, Michael J (1971) *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.: Heath.
- Ekberg, Jan (1997) "Hur är arbetsmarknaden för den andra generationens invandrare?" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 3(1): 5–16.
- Ekberg, Jan & Gustafsson, Björn (1995) *Invandrare på arbetsmarknaden*, Stockholm: SNS förlag.
- Essed, Philomena (2005) "Vardagsrasism" i: de los Reyes, P. & Kamali, M. (red.) *Bortom vi och dom*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Feuchtwang, Stephan (1982) "Occupational ghettos", *Economy and Society*, 11(3): 251–291.
- Frank, Denis (2005) *Staten, företagen och arbetskraftsinvandringen: en studie av invandringspolitiken i Sverige och rekryteringen av utländska arbetare 1960–1972*, Växjö: Växjö University Press.
- Gonäs, Lena & Spånt, Anna (1997) *Trends and Prospects for Women's Employment in the 1990s*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Gorz, André (1990) *Kritik av det ekonomiska förnuftet*, Stockholm: Alfabet.
- Haraway, Dona (1988) "Situated Knowledge. The Science question in feminism and the privilege of partial knowledge", *Feminist studies*, 14(249–263).
- Håkansson, Kristina (2001) *Språngbräda eller segmentering?: en longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*, Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Höglund, Sten (1998) *Svensk forskning om diskriminering av invandrare i arbetslivet 1990–1996: en kunskapsöversikt*, Stockholm: Nationella samordningskommittén för Europaåret mot rasism, och Rådet för arbetslivsforskning.

- Junestav, Malin (2004) *Arbetslinjer i svensk socialpolitisk debatt och lagstiftning 1930–2001*, Uppsala: Acta Universitatis Upsalien-sis.
- Kamali, Masoud (2005) ”Ett europeiskt dilemma” i: de los Reyes, P. & Kamali, M. (red.) *Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Knocke, Wuokko (1986) *Invandrarkvinnor i lönearbete och fack. En studie om kvinnor från fyra länder inom Kommunal och Fabriksarbetareförbundets avtalsområde*, Stockholm: Arbetslivcentrum.
- Kyle, Gunhild (1979) *Gästarbeterska i manssamhället. Studier om industriarbetande kvinnors villkor i Sverige*, Stockholm: Liber Förlag.
- Lange, Anders (1999) *Invandrare om diskriminering IV*, Stockholm: CEIFO, Stockholms universitet.
- Leiniö, Tarja-Liisa (1988) ”Sex and ethnic segregation in the 1980 Swedish labour market”, *Economic and industrial democracy*, 9(1): 99–120.
- Levitas, Ruth (1998) *The Inclusive Society? Social Exclusion and New Labour*, Basingstoke: Macmillan.
- Loury, G. C. (2002) *The anatomy of racial inequality*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Loury, Glenn C. (2000) ”What's next? Some reflections on the poverty conference Poverty and race”, *Focus*, 21(2): 59–60.
- Marshall, Thomas H. (1950) *Citizenship and social class*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Mattsson, Katarina (2001) *(O)likhetens geografier : marknaden, forskningen och de Andra*, Uppsala: Kulturgeografiska institutionen, Uppsala Univ.
- Miles, Robert (1982) *Racism and migrant labour*, London: Routledge & Kegan Paul.
- Miles, Robert (1987) *Capitalism and unfree labour: anomaly or necessity?*, London: Tavistock.
- Miles, Robert (1993) *Racism after "race relations"*, London: Routledge.
- Molina, Irene (1997) *Stadens rasifiering. Etnisk boendesegregation i folkhemmet*, Uppsala: Uppsala universitet. Kulturgeografiska institutionen, Avd. för social och ekonomisk geografi.
- Molina, Irene (2005) ”Rasifiering: Ett teoretiskt perspektiv i analysen av diskriminering i Sverige” i: de los Reyes, P. & Kamali,

- M. (red.) *Bortom Vi och Dom: Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.
- Mulinari, Diana & Neergaard, Anders (2004) *Den nya svenska arbetarklassen. Facket och de rasifierade arbetarna*, Umeå: Borea.
- Neergaard, Anders (2002) "Arbetsmarknadens mönster – om rasifierad segmentering" i: Lindberg, I. & Dahlstedt, M. (red.) *Det slutna folkhemmet: om etniska klyftor och blågul självbild*. Stockholm: Agora.
- Neergaard, Anders (2006) "I goda och dåliga tider: inkluderad underordning av invandrade kvinnor" i: Mulinari, D. & Räthzel, N. (red.) *Bortom etnicitet*. Umeå: Boréa.
- Numhauser-Henning, Ann (1993) "Arbetets flexibilisering" i: Eklund, R. (red.) *Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman*. Uppsala: Iustus.
- Olsson, Lars (1995) *På tröskeln till folkhemmet. Baltiska flyktingar och polska koncentrationslägerfångar som reservarbetskraft i skåniskt jordbruk kring slutet av andra världskriget*, Lund: Morgonrodnad.
- Polanyi, Karl (1944/1989) *Den stora omdaning: marknadsekonomins uppgång och fall*, Lund: Arkiv.
- Rubery, Jill (1994) "Internal and External Labour Markets" i: Rubery, J. & Wilkinson, F. (red.) *Employer Strategy and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- Sarnecki, Jerzy (red.) (2006) *Är rättvisan rättvis? Tio perspektiv på diskriminering av etniska och religiösa minoriteter inom rättsystemet*, SOU 2006:30, Stockholm: Fritzes.
- Sawyer, Lena & Kamali, Masoud (red.) (2006) *Utbildningens dilemma: Demokratiska ideal och andrafierande praxis*, SOU 2006:40, Stockholm: Fritze.
- Schierup, Carl-Ulrik, Hansen, Peo & Castles, Stephen (2006) *Migration, Citizenship, and the European Welfare State: A European Dilemma*, Oxford: Oxford University Press.
- Skovdahl, Bernt (1996) *Skeletten i garderoben. Om rasismens idé-historiska rötter*, Tumba: Mångkulturellt centrum.
- Soininen, Maritta & Etzler, Nils (2006) *Partierna nominerar: Exkluderingens mekanismer – etnicitet och representation*, Stockholm: Fritze.
- Solomos, John (1989) *Race and Racism in Contemporary Britain*, London: Macmillan.

- Walette, Mårten (2004) *Temporary jobs in Sweden incidence, exit, and on-the-job training*, Lund: Lund Univ. Dept. of Economics.
- Wetherell, Margaret & Potter, Jonathan (1992) *Mapping the language of racism: discourse and the legitimation of exploitation*, New York: Columbia University Press.
- Wrench, John (2003) "Managing diversity, fighting racism or combating discrimination? A critical exploration", *Council of Europe and European Commission Research Seminar: Resituating Culture – Reflections on Diversity, Racism, Gender and Identity in the Context of Youth. Budapest 10–15 June 2003*.
- Ålund, Aleksandra (1995) "Ungdomar, gränser och nya rörelser" i: Invandrarverk, S. (red.) *Rasismens varp och trasor. En antologi om främlingsfientlighet och rasism*. Norrköping: Statens Invandrarverk.

2 Den strukturella diskrimineringens försåtlighet

Ett historiskt och nutida perspektiv

Wuokko Knocke

I detta bidrag är syftet att belysa en del av diskrimineringens, rasismens och rasifieringens historiska rötter i Sverige för att sedan kasta ljus över dagens situation. Bland annat ges en kort bakgrund till hur tänkandet i termer av 'ras' och 'rasrenhet' kom till uttryck i 1900-talets lagstiftning. Tyngdpunkten kommer emellertid att ligga på frågor om arbetsmarknadsparternas och det svenska näringslivets, dvs. arbetsköparnas, funktionssätt i förhållande till arbetskraftbehovet efter det andra världskriget och hur chanserna på arbetsmarknaden sedan dess tätt sig för Sveriges utrikes födda invånare och de unga med utländsk bakgrund. De empiriskt mer konkreta frågorna kommer att handla om arbetsgivarnas synsätt, deras prat och handling, dvs. retorik och praktik, i samband med rekryteringsprocessen och hur prat respektive handling förändrats över tid. Finns det likheter och skillnader i arbetsgivarnas och andra institutionella aktörers bemötande av de 'etniskt andra' när man jämför åren för arbetskraftsinvandringen och åren då invandringen – utöver anhöriga – främst började bestå av flyktingar från mer fjärran länder och kontinenter?

Rasism och diskriminering? – 'Inte hos oss'

Förnekelsen av diskriminering och rasism har varit ett stående inslag i den svenska offentliga diskursen. Detta konstateras bland annat av två nyligen publicerade statliga utredningsrapporter om strukturell diskriminering (SOU 2005: 41; SOU 2005: 56). Även i en kunskapsöversikt om vardagsrasism och diskriminering, som tagits fram på uppdrag av Integrationsverket, påtalas såväl hur forskningen som det offentliga samtalet bortsett från diskriminering som förklaringsfaktor till de etniskt klyftorna i samhället (de los Reyes & Wingborg, 2002). Den rasism som man menar har funnits, har tillskrivits ett relativt begränsat antal organiserade

rasister vare sig påståendet har kommit från politiker, från arbetsgi-
varhåll eller den fackliga rörelsen. Så här tydligt uttrycks denna
uppfattning exempelvis av en facklig ombudsman centralt på LO:

Det finns fortfarande väldigt lite rasism i Sverige i egentlig mening och
det finns högst 500 aktiva rasister i landet (Knocke, 2000: 176).

Det har varit en allmän vedertagen uppfattning på dessa maktfulla
institutionella nivåer att strukturell diskriminering, eller tänkande
och handlande i rasifierande termer i övrigt, varit främmande för
Sverige. Rasism och diskriminering har i denna föreställningsvärld
funnits på andra håll i världen, bl.a. hos de tidigare kolonialmak-
terna och i ett rasistiskt präglat USA, men inte på våra breddgrader.
Mot denna uppfattning talar de belägg som forskningen tagit fram.
Forskningsresultaten visar att rasismens och diskrimineringens
olika uttryck varken begränsar sig till en grupp aktiva rasister eller
att den fackliga rörelsen går fri från strukturell diskriminering eller
rasifierande kategoriseringar bland sina medlemmar (se t.ex.
Mulinari & Neergaard, 2004; Mulinari, 2002; Knocke, 1986, 2000).

Man behöver bara blicka knappt hundra år tillbaka i den svenska
historien för att hitta belägg att rasistiska synsätt genomsyrade bl.a.
lagstiftarnas tänkande, ett tänkande som dessutom bars upp och
fick stöd i riksdagen, det svenska folkets valda representanter.
Tydliga belägg för de svenska politiska och legislativa makthavarnas
synsätt och ställningstaganden i frågor om rasåtskillnad finner man
i de lagar som reglerade invandringen av utländska medborgare
under 1900-talets första hälft. Tomas Hammar skriver följande om
innehållet i 1927 års utlänningslag:

Regeringen hade i sin proposition ganska starkt betonat att utlän-
ningslagen också skulle vara till skydd för den svenska rasen. Vårt
lands befolkning ägde en sällsynt enhetlig och oblandad ras, hette det i
propositionen. Värdet av detta kunde knappast överskattas. Det var
därför viktigt ”att kontrollera en invandring av folkslag som ej till båt-
nad för oss låta sig sammansmälta med vår befolkning”. Det var ingen i
riksdagsdebatterna som kritiserade detta rastänkande som sådant
(1966; 19-20).

Tomas Hammars artikel från 1966 är ett klagande inlägg i den
svenska rasismens historia. Bland annat redogör den för var den
lagstadgade gränsen drogs med avseende på önskvärd eller icke-
önskvärd invandring och hur gränsen fastlades av dåtidens maktha-
vare med hänsyn till svenska ekonomiska intressen. Från visering-
stvånget, som hade införts i 1927 års lag, undantogs turister och

affärsmän från Norge, Danmark, Island, Belgien och Frankrike. Inga undantag gjordes däremot för tyskar, polacker, balter, för medborgare från Finland eller Sovjetunionen. Vad man enligt Hammar främst tycktes ha fruktat var en större judisk invandring från Östeuropa, något som socialdemokraterna Gustav Möller och Per Albin Hansson i och för sig ansåg vara överdrivna farhågor. Likväl antogs lagen med alla dess diskriminerande skrivningar och exkluderande intentioner.

Ur ett historiskt perspektiv är det anmärkningsvärt och intressant att rasifieringen eller den kulturella rasismen den gången omfattade medborgare från sydeuropeiska länder med en i huvudsak vit befolkning men även medborgare från närliggande grannländer som Finland. Med tanke på de rasifierande och stigmatiserande kategoriseringar av utomeuropeiska invandrare som på 1900-talets senare hälft fått skarpare konturer mot bakgrund av det koloniala arvet, kan vi konstatera att såväl inter-europeiska som internordiska gränser mot de 'etniskt och kulturellt andra' skapades långt innan den utomeuropeiska invandringen av flyktingar.¹

Vanliga sentida ursäcker för de kategoriseringar och det rasistiska tänkande, som kom till uttryck i 1927 års utlänningslag och efterföljande lagar fram till mitten av 1950-talet, är att de speglade tidsandan. Må så vara. Men faktum kvarstår att tidsandan var präglad av ett öppet rasistiskt tänkande och ett exkluderande förhållningssätt. Detta historiska arv lever vidare i Sverige på alla samhällsnivåer: den strukturella, institutionella och individuella. Inte minst har arbetsmarknaden och arbetslivet sedan länge präglats av det konstruerade motsatsparet 'vi' som tillhör, vi de normala och rasmässigt 'rena'² och 'de andra', de som anses avvika från den föregivet svenska normaliteten. Denna korta historiska genomgång visar att den politiska, ekonomiska och legislativa makten genom hela 1990-talet ensidigt och uteslutande, med utgångspunkt i svenska intressen, tagit sig rätten att dra gränser mellan de önskvärda och de icke-önskvärda. Den strukturella diskrimineringens rötter kan alltså sägas vara av gammalt datum i Sverige.

¹ För en diskussion och analys av kolonialismens rasistiska tankearv se t.ex. de los Reyes, Molina & Mulinari (red.) *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige*, Atlas, 2002 och McEachrane & Faye (red.) *Sverige och de Andra. Postkoloniala perspektiv*. Natur och Kultur, 2001.

² Närmast som en makaber kuriositet med tanke på 'ren' är att de italienska högt kvalificerade yrkesarbetarna som rekryterades fick klä av sig för att avlusas sedan de hade korsat gränsen till Sverige.

Den utländska arbetskraftsbufferen aktiveras

Var gränsen dras mellan de önskvärda och icke-önskvärda 'andra' kan då som nu fastställas, alternativt godtyckligt revideras av dem som innehar makten. Medan utlänningslagarna under 1900-talets första hälft drog gränsen för invandring med syfte att bevara den svenska stammens 'rasrenhet' skedde en radikal omprövning av lagregleringens innehåll på 1950-talet. Det var med 1954 års utlänningslag som tanken om ett fritt folkutbyte kom till uttryck. Detta berodde med största sannolikhet bl.a. på Sveriges behov av att tillföra de expanderande svenska industrierna arbetskraft från utlandet. Den arbetsföra befolkningen – på den tiden definierad som män – räckte inte för att fylla arbetskraftsbehoven, alternativt var de inhemska arbetarna inte attraherade av de lågtkvalificerade industrijobb som fanns att tillgå. Mot bakgrund av 'förgubbningen', som det kallades, av den svenska arbetskraften såg sig regeringen (representerad av Arbetsmarknadskommissionen), arbetsgivarna (genom SAF) och en något ambivalent fackföreningsrörelse (i form av LO) nödsakade att mobilisera och rekrytera arbetskraftsreserven från utlandet för att avhjälpa flaskhalsarna i den svenska ekonomin.³ Och visst välkomnades den utländska arbetskraften, där majoriteten utgjordes av arbetare från Finland med arbets- och bosättningsrätt i Sverige. Men även de som 'importerades' med stöd av de bilaterala avtal som slöts med ett antal sydeuropeiska länder eller de som rekryterades med fackets tillstyrkan och hjälp från södra Europa var starkt behövda och efterfrågade.

Jämfört med dagens situation, där rekryteringsprocessen utgör ett nålsöga som de arbetssökande måste ta sig igenom, avkrävdes dessa arbetare inga meritförteckningar, svenskkunskaper och än mindre kännedom om svenska sociala koder. Bland de som exempelvis i Grekland hade anmält sig för att arbeta i Sverige sällade rekryteringsteam, som var sammansatta av arbetsgivarparten och fackliga representanter, fram dem som ansågs vara lämplig arbetskraft (Hadjoudes & Kellberg, 1978). Kandidaterna synades omsorgsfullt genom hälsotest och vittnesmål finns bl.a. från Jugoslavien att man sällade bort hågade rekryter som var analfabeter

³ Regeringen tillkallade år 1946 en beredning för utländsk arbetskraft, som föreslog en organiserad överföring av arbetskraft från utomnordiska länder.

eller hade kroppsliga skavanker, t.ex. plattfötter.⁴ (se t.ex. Meurle & Andric, 1971). Det var deras unga, friska och starka kroppar man var ute efter. ”Grekerna var ju unga starka grabbar, vana vid hårt arbete” konstaterade dåvarande personalchefen för Scania Vabis. Han hänvisade också till den obligatoriska hälsoundersökningen som en försiktighetsåtgärd inför urvalet av lämplig arbetskraft (a.a., s. 27 och 34). Man kan knappast kalla dessa rekryteringsförfaranden av utländska arbetare för annat än kränkande för deras mänskovärde. De arbetare som skulle ’importeras’ behandlades av de partssammansatta rekryteringsteamerna på ett sätt som underströk arbetskraftens varukaraktär. Mot bakgrund av den ojämlika ekonomiska och teknologiska utvecklingen i efterkrigets Europa var de beroende av ett arbete och fick finna sig i de industriellt utvecklade ländernas förnedrande behandling och arrogans. Kanske kan man hävda att de som lät sig rekryteras i någon mening gjorde ett rationellt val mellan arbete i utlandet och arbetslöshet i hemlandet. Där emot valde de inte den nedvärdering av deras kvalifikationer som de råkade ut för i Sverige:

Scania hade plockat överkvalificerade människor till sina djävla tempoarbeten. Vi kom bara för att bilda kuggar i deras maskineri. Som människor blev vi ledsnare och ledsnare (’importerad’ grek) (a.a., 47).

Andra sätt att locka arbetskraft till Sverige var att arbetsgivare skickade bud med semestrande arbetare att det behövdes mer folk, vilket här bekräftas av en representant för Scania i Södertälje:

... de som inte värvats aktivt, uppmanas av släkt, vänner och bekanta. ’Här finns jobb’ säger de. ’Här kan du skaffa bil och kylskåp!’ (Kellberg & Hadjoudes, 1978: 64).

En broschyr hade utformats efter modell från Asea, som visade räkneexempel på hur länge en anställd måste arbeta för att kunna köpa olika varor. Exempelvis skulle det ta 1 293 timmar och 36 minuter för att tjäna ihop till en VW personbil à 7 600 kronor, med rabatt för de anställda (a.a. s. 26–27).

Som Aleksandra Ålund fastslår, i en av sina 1970-talsstudier, kunde man under efterkrigsårens arbetskraftinvandring bevittna hur de industriellt utvecklade rika länderna i väst utnyttjade de ekonomisk mindre utvecklade länderna i södra Europa för att till-

⁴ Se exempelvis Meurle & Andric (1971) som i en rapport till den första invandrarutredningen beskriver hur den presumtiva arbetskraften från Jugoslavien synades med avseende på sitt fysiska tillstånd.

godose sitt behov av arbetskraft. Ålund definierar den intereuropeiska arbetsmigrationen som en form av exploatering av teknologiskt underutvecklade länder och av individuella arbetare och ser därför arbetsmigration som ett resultat av en inter-europeisk klasskonflikt (Ålund, 1977).

Människor eller kuggar i maskineriet?

Massiva belägg har tagits fram av forskningen som visar att den invandrade arbetskraften, lågt som högt kvalificerad, män som kvinnor, kom att exploateras i de mest förslitande, ohälsosamma och lågt värderade jobben i Sverige och de övriga västeuropeiska industriländer.⁵ Kunskapen om de invandrade arbetarnas överrepresentation i yrken med obekväma arbetstider, med dålig arbetsmiljö och höga arbetslöshetsrisker är på inget vis ny, utan påtalades av forskare och utredningar redan på 1970- och 1980-talet (se t.ex. SCB, 1977; Ålund, 1985; Wadensjö, 1981: 100–101; Bergman & Swedin, 1982: 100–101; Knocke, 1986). Riksförsäkringsverket (RFV, 1990) fann i en studie om sjukfrånvaro efter medborgarskap för år 1986 att sjuktalet (sjukpenningdagar per sjukpenningförsäkrad) bland utländska medborgare i genomsnitt låg ca 70 % över svenska medborgares nivå. Värst utsatta var kvinnorna i samtliga medborgargrupper. Det högsta antalet sjukdagar hade kvinnorna i den sydeuropeiska gruppen, 82,0 dagar, jämfört med 28,0 dagar för svenska kvinnor. Storstadsutredningen (SOU 1989:111) visade för invandrare bosatta i Stockholms län att ca 75 % av de grekiska kvinnorna i åldern 50–64 år var i förtidspension eller hade sjukpension. Bland jugoslaviska kvinnor var motsvarande andel ca 60 %, bland de turkiska kvinnorna ca 35 % jämfört med 15 % för svenska kvinnor i samma åldersgrupp. Även i studien på Volvo-Torslanda-verken (Schierup & Paulson, 1994) framkom avsevärda skillnader i långtidssjukdom mellan olika nationaliteter och mellan könen. Svenska män hade den lägsta långtidsfrånvaron, 4,7 %, mot de jugoslaviska arbetarnas 22,6 %. Kvinnornas långtidsfrånvaro låg betydligt högre än männens med de högsta andelarna för kvinnor från Jugoslavien, 45,9 %, och Turkiet, 64,3 %. För de svenska kvinnorna var andelen långtidsfrånvaro 13,5 % (Paulson, 1994: 170).

⁵ Högt kvalificerade italienska bilarbetare från Turin har i enskilda samtal bekräftat hur de fick bråka sig till mera kvalificerade arbetsuppgifter.

Tillgång och efterfrågan i en ojämlik värld

Att Sverige i likhet med andra arbetskraftimporterande länder hade initiativet att bestämma invandringens omfattning framgår med all önskvärd tydlighet ur huvudrapporten från den första invandrarutredningen (SOU 1974:69). I den kan man följa riksdagsdebatternas innehåll, med avseende på arbetskraftsinvandringen, under hela 1960-talet inte bara från år till år utan t.o.m. från vår till höst:

Åren 1962 och 1963 vidtogs inga åtgärder av långsiktig betydelse på invandringens område och i riksdagen debatterades invandringens frågorna i mycket liten utsträckning, vilket torde ha samband med att nettoinvandringen under större delen av dessa år var liten *på grund av det försämrade konjunkturläget* (a.a., s. 46, min emfas).

Några rader senare får vi läsa följande:

I slutet av år 1963 och under år 1964 ökade invandringen starkt och de hittills högsta invandringstalen under efterkrigstiden uppnåddes. Bristen på arbetskraft var stor och AMS begärde i maj 1966 tillstånd av regeringen att få organisera överföring av utländsk arbetskraft till Sverige i samarbete med organisationerna på den svenska arbetsmarknaden och med utländska arbetsmarknadsmyndigheter. I riksdagen väcktes motioner i vilka pläderades för *en ökad invandring med hänsyn till arbetsmarknadsläget* (a.a., s. 46, min emfas).

Skrivningarna i 1974 års invandrarutredning ställer utom allt tvivel att Sveriges maktavande aktörer – regering, riksdag och arbetsmarknadens parter - betraktade den fattigare omvärlden som sin arbetskraftsbuffert. Knappast förvånande, men icke desto mindre anmärkningsvärt, är att endast vuxna män räknades in i denna arbetskraftsreserv (a.a., s. 53), medan kvinnorna trots sin närvaro och sitt höga deltagande i arbetskraften förpassades till osynlighet.

Det var inte med tanke på eller av hänsyn till 'sändarländerna', eller de invandrade arbetarnas behov av arbete och försörjning, som debatterna i riksdagen fluktuerade. Den s.k. aktiva invandringspolitikerna (a.a., s. 47) var helt inriktad på svenska ekonomiska intressen. Därför aktiverades eller bromsades den utländska reservens inflöde beroende på hur behovet av arbetskraft råkade te sig i förhållande till den tillfälligt rådande konjunkturen. I detta avseende sällar sig Sverige till det klassiska mönstret som beskrivs av Saskia Sassen (1999) i hennes stora genomgång av in- och utvandringarnas historia. De ekonomiskt utvecklade nationerna har i alla tider gripit till en mer eller mindre tillfällig invandring för att till-

godose sitt behov av arbetskraft. Sverige har i likhet med andra länder, som fått en invandring av arbetskraft, själv tagit initiativ till denna och har därmed också innehaft en aktiv roll att sätta igång invandringsprocessen till detta land (jfr a.a., s. 136).

Några forskarröster från 1960-talet

Forskningsområdet som handlar om invandrade eller inhemska minoriteters situation, idag sammanfört under akronymen IMER-forskning (Internationella Migration och Etniska Relationer), var under 1960-talet långtifrån lika utvecklat som det efterhand har blivit. Det fanns dock redan på 1960-talet forskare och debattörer som befattade sig med etnicitets- och minoritetsrelaterade frågor. Till de mera progressiva forskarna kan exempelvis räknas Arne Trankell, ledare för IMFO-gruppen (Arbetsgruppen för invandrar- och minoritetsforskning) som bl.a. ingående studerade svenskarnas fördomar mot invandrare, som publicerades i en bok med den tidstypiska titeln 'Invandrarproblem' (1975). Debattören och författaren David Schwarz har i en publikation (en del av hans licentiatavhandling) från 1971 källkritiskt och noggrant dokumenterat den svenska invandrings- och minoritetspolitiken från 1945 till 1968 ur ett myndighets- och partipolitiskt perspektiv. Ur denna rikhaltiga källa väljer jag att lyfta fram hans kritiska slutsats om myndigheternas, organisationernas och de politiska partiernas hantering av 'invandrarfrågan' under denna period:

Ett genomgående drag hos de initiativ som tagits – t.ex. av Arbetsgruppen för invandrarfrågor och senare Statens invandrarverk, LO, AMS – för att underlätta de nyinflyttade invandrarnas kulturkonfrontation har varit, att *invandrargrupperna inte själva engagerats i denna integrationsprocess*. Bakom de olika uppslagen för att komma till rätta med invandrarnas 'anpassningsproblem' har alltid återfunnits den traditionella föreställningen om det önskvärda i en total assimilering av de i Sverige boende utlänningarna och andra folkgrupper (Schwarz, 1971: 109–110, min emfas).⁶

I dessa normativa propåer, som syftade till att de som invandrat skulle avsäga sig sina värderingar, sin kulturella och språkliga bakgrund och helt satsa på 'svenskhet' och assimilering, skönjer man

⁶ Enligt Schwarz fanns det trots önskemål från de etablerade minoriteterna aldrig någon sakkunnig eller expert med i de utredningar som tillsattes i olika frågor på 1960-talet (Schwarz, 1971, s. 108 och 109).

den strukturella diskrimineringens försåtlighet och lömskhet. Det som de 'etniskt andra' medförde uppfattades som det avvikande, annorlunda, opassande och mindre värda som helst skulle suddas ut och försvinna.

Det fanns även andra insiktsfulla röster på 1960-talet. Hilding Eek, professor i internationell rätt, kan betecknas som en framsynt röst i dåtidens debatt när han konstaterar att:

De utlänningar som nu i allt större antal kommer till vårt land är inte tillfälliga turister eller flyktingar som drivits hit av politiska stormar. De kommer hit – i många fall med sina familjer – för att slå sig ner och arbeta i landet under en längre tid, kanske för att bosätta sig här för alltid (Eek, 1966: 66).

Han pläderar i sin artikel för att i största möjliga utsträckning eliminera utlänningsskapet helt. Han anser det vara av vikt att man varken rättsligt eller psykologiskt konserverar den gamla nationalstatsgränsen genom att dra en skiljelinje mellan å ena sidan s.k. infödda och å andra sidan s.k. naturaliserade svenska medborgare (a.a., s. 67). Att på detta sätt markera nationalstatens exkluderande funktion kan sägas ha varit en insikt som låg före sin tid och som knappast trängit igenom i den politiska diskursen än idag.

En av de tidiga forskarna på området, sociologen Harald Swedner kan däremot sägas ha varit fast i ett biologistiskt och essentialistiskt synsätt på etniska minoriteter. Han talar om "en rad genbestämda egenskaper" eller en "genpool" som bestämmer 'de andras' utseende och om kulturella egenskaper som ett gemensamt arv av vanor, värderingar, normer, kunskaper och föreställningar som överförs från generation till generation (Swedner, 1966: 85). I denna föreställningsvärld konstruerades sålunda etniska grupper som de till det yttre och kulturellt oföränderliga 'andra' samt som en avvikande spegelbild av den självskrivna svenska folkgruppen.

Mot denna bakgrund är det intressant att han samtidigt uppfattade att det fanns en strukturell diskriminering eller särbehandling som var legitimerad av lagar, regler och praxis, vilket han såg som ett allvarligt problem (a.a., s. 94). Swedner hävdar att det var ett brott mot den demokratiska principen om inte alla personer som lever i ett samhälle skall ha lika möjligheter att hävda sig där och njuta av dess goda. Han fastslår att detta förmenas medlemmar av minoritetsgrupper, genom diskriminering i konkurrensen om arbetstillfällen och befordringsmöjligheter, på likställd fot med medlemmar av den dominerande etniska gruppen. Han påtalar ett

flertal uttryck för diskriminering som än idag är högaktuella, bl.a. krogdiskriminering. Den påfrestning diskriminering innebär för de drabbade blir särskilt svår att bära, menar Swedner, om de vet att diskrimineringen de utsätts för inte är av tillfällig natur utan kommer att drabba dem så länge de lever eller stannar kvar i de svenska samhällen (a.a., s. 101–102).

Att läsa forskartexter som producerades för över 40 år sedan ådagalägger å ena sida insikter som kan sägas ha varit före sin tid, men som samtidigt avslöjar hur kulturalisering och rasifiering varit ett stående inslag i synen på 'de andra'. Swedner anser att de växande grupperna av invandrare på 1960-talet, på grund av deras "odiskutabla" insatser i det svenska arbetslivet och i egenskap av skattebetalare, är berättigade till en kulturell och social service som är likvärdig den som erbjuds "den svenska folkgruppen". Argumentet är å ena sidan progressivt, men visar å andra sidan genom den terminologi som används en tydlig differentiering mellan 'oss' och 'de andra'. Gränsdragningen som görs mellan 'oss' och 'de andra' efter det framsynta argumentet om likvärdiga rättigheter bekräftas i artikelns nästa mening, även om den idag kan syns i det närmaste osannolik. Så här står det:

Immigrantgrupper med *starkt avvikande språk och kultur* (t.ex. finnar och jugoslaver) kan väntas artikulera dessa problem /om kulturell och social service/ inom en nära framtid (a.a., s. 105–106, min emfas).

Visst kan man instämma i att dessa språk är starkt avvikande från svenskan. Men vad med och på vilka grunder 'deras kultur' ansågs som starkt avvikande? Man kan här bara konstatera att 'deras kultur' kan efter majoritetssamhällets godtycke lyftas fram som avvikande vare sig det handlar om invandrare och flyktingar från långväga eller närliggande länder, om nordbor, européer eller utomeuropéer.

Som Saskia Sassen (1999: 135) konstaterar hittar majoritetssamhället alltid grunder för differentiering mellan 'den egna folkgruppen' och dem som inte anses ha en 'naturlig' tillhörighet. Å ena sidan är tendensen att konstruera 'den andre' enligt Sassen inget nytt. Tyngdpunkten i kulturaliseringen och rasifieringen kan å andra sidan förskjutas genom att nya rasifierade grupper konstrueras, medan andra etniskt definierade grupper 'avrasifieras'.⁷ I den offentliga diskursen, i debatten och i forskningen har vi kunnat

⁷ Se t.ex. Knocke (2004) där det framgår hur den Sverige-finska minoriteten från att ha varit rasifierad blivit 'normaliserad' i den svenska samhällskontexten.

observera konstruktionen av nya kategorier av 'andra' bl.a. genom påståenden om 'kulturellt avstånd'. I deras fall påstås deras bakgrund vara så annorlunda och främmande i förhållande till 'det svenska' att de varken anses kunna anpassa sig till samhällsgemenskapen eller kunna platsa i det svenska arbetslivet. Argumenten för exkluderingen och marginaliseringen av utomeuropeiska, och inte minst muslimska minoriteter, hämtar sin näring ur föreställningar som innehåller allt från diffusa påståenden om främlingsrädsla till en demonisering av muslimer. Rasifieringen och kulturaliseringen sker inte längre enbart med utgångspunkt i etniskt essentialistiska förtecken utan kompletteras med en generaliserande essentialisering på grundval av trostillhörighet som strukturerar in nya mönster av över- och underordning mellan 'oss' och 'dom'.

Från 1970-talets till 1980-talets arbetsmarknad

Redan under åren för arbetskraftinvandring bidrog stereotypisering, stigmatisering och nedvärdering av i utlandet förvärvade färdigheter till att den invandrade arbetskraften förpassades till de segment på arbetsmarknaden som var de minst kvalificerade. Såväl kvinnorna som männen hamnade i industriella jobb som hade de lägsta lönerna, som var de mest monotona och förslitande och som erbjöd få eller inga utsikter till karriärutveckling. Städning och biträdesyrken i den offentliga sektorns vård och omsorg var under årtionden de främsta yrkesområden för de invandrade kvinnorna (se t.ex. Leiniö, 1986; Knocke, 1993).

Den strukturella diskriminering som de utlandsfödda arbetarna var utsatta för lade grunden till den etniskt segregerade arbetsmarknaden i Sverige. Även högkvalificerade yrkesarbetare, exempelvis italienska bilarbetare från Turin – den italienska arbetsklassens 'aristokrati' som en tidning skrev – hamnade i likhet med andra som rekryterades i enkla tempoarbeten och blev kuggar i det industriella maskineriet med föga utsikter till bättre arbete (se t.ex. Hadjoudes & Kellberg, 1978: 47; Schierup & Paulson, 1994). Det enda som möjligtvis kan betecknas som positivt, med tanke på den situation som har utvecklats sedan 1980-talet, är att de flesta hade en anställning och ett arbete att gå till, även om de befann sig längst ner på klasstrappan.

De utsorterande och marginaliserande mekanismerna drabbade successivt såväl arbetskrafts- invandrare och flyktingar allt hårdare.

En viktig vändpunkt blev när LO i februari 1972 slog till bromsen för den utomnordiska invandringen av arbetskraft med hänvisning till arbetsmarknadssituationen och bl.a. den kvinnliga inhemska arbetskraften (se Hammar, 1988).⁸ Enligt flera ekonometriska studier fanns det, enligt nationalekonomen Jan Ekberg, från slutet av 1940-talet fram till mitten av 1970-talet ett starkt samband mellan invandringen och konjunkturläget i Sverige (Ekberg, 1990: 13). Därefter upphörde sambandet mellan invandringen och konjunkturererna eller blev mycket svagt.⁹ Efter att den utländska arbetskraften varit eftertraktad på den svenska arbetsmarknaden, utan krav på svenskkunskaper eller svenskt humankapital, ställdes nu de som invandrade till Sverige som flyktingar eller som anhöriga inför kravet att själva sälja sin arbetskraft i konkurrens med den infödda arbetskraften. De skulle försöka passera det nålsöga som utgörs av de olika stegen i rekryteringsprocessen vare sig de själva tog kontakt med arbetsgivare eller anlidade den mera formella gången som representerades på institutionell nivå av arbetsförmedlingen.

Ingen lag – inga sanktioner

Några systematiska studier av själva rekryteringsprocessen tycks inte ha genomförts på 1970- och 1980-talet. Däremot har forskare, i en rapport från den första diskrimineringsutredningen, låtit genomföra och analyserat intervjuer med 201 personer som vittnat om det diskriminerande bemötande de utsattes för på arbetsförmedlingar, av arbetsgivare och på arbetsplatser (Bergman & Swedin, 1982). En viktig observation som görs i rapporten är att den olaga diskriminering som täcktes av brottsbalken inte gällde arbetsmarknaden. Det fanns sålunda inga sanktionsmöjligheter mot den diskriminering som fanns på institutionell nivå eller från arbetsgivarnas sida. 'Vittnesmål', rapportens titel, redogör med utgångspunkt i ett stort antal intervjuer för invandras upplevelser av och syn på diskrimineringen i Sverige. Samtidigt som de intervjuade var medvetna om diskrimineringens försåtlighet, dvs. hur den är inbyggd i strukturerna, lämnade de vittnesbörd om helt

⁸ Det har varit vanligt att förklara stoppet med hänvisning till den första oljekrisen. I själva verket inträffade den första oljekrisen inte förrän hösten 1973.

⁹ En intressant fråga för ekonom-historiker vore att studera om det finns ett samband mellan införandet av särbeskattningen, den offentliga vård- och omsorgssektorns expansion, de svenska kvinnornas ökande inträde på arbetsmarknaden och stoppet för den utomnordiska invandringen av arbetskraft.

oförblommerad och direkt diskriminering från arbetsförmedlars och arbetsgivares sida. Liksom idag drabbade diskrimineringen invandrare beroende på deras hudfärg, men inte heller invandrare från södra Europa eller Finland förskonades från orättvisor och negativ särbehandling.

Att jämföra situationen på arbetsmarknaden innan lagen mot etnisk diskriminering trädde i kraft och situationen sedan lagens tillkomst år 1994, och lagens förstärkningar i flera omgångar, är tankeväckande.¹⁰ Ett axplock av de intervjuuttalanden som redovisas i Bergman och Swedins rapport visar hur över- och underordning mellan majoritet och minoritet, rasifieringen av 'de andra' och diskrimineringens in- och utsorterade praktiker drabbade utrikes födda arbets sökande. Bergman och Swedin drar på grundval av sin studie slutsatsen att: "Inget samhällsområde drabbas av en så omfattande och samstämmig kritik för diskriminering som just arbetslivet" (1982: 101), ett förhållande som framgår ur berättelserna nedan.

Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen har en central roll som länk till arbetsmarknaden. Detta gäller i synnerhet för arbetssökande med utländsk bakgrund, eftersom dessa, inte minst som nyanlända, men även senare bl.a. beroende på segregerat boende, saknar inflytelserika nätverk som kan hjälpa dem till arbete (Behtoui, 2004). Vi vet att informella rekryteringskanaler av nätverkskaraktär i större omfattning är framgångsrika i att 'förmedla' arbete än den institutionella och formella kanalen som arbetsförmedlingen representerar. Men för personer med utländsk bakgrund personifierar denna institution ofta den enda kanalen till arbetsmarknaden, men den personifierar, enligt Bergman och Swedin, också en diskriminerande arbetsmarknad för många invandrare (a.a., s. 103).

Beläggen presenteras i en lång rad intervjuuttalanden både i form av mera generella observationer om själva myndigheten, som av personliga erfarenheter om arbetsförmedlarnas bemötande och hantering av de sökande:

Arbetsförmedlingen är ett exempel på en diskriminerande myndighet, där invandrarna inriktas mot vissa områden inom arbetsmarknaden

¹⁰ Det vore angeläget att forskningen åtar sig att granska och problematisera den strukturella diskrimineringen på arbetsmarknaden i ett före- och efter- perspektiv förhållande till lagen.

som kräver inga eller låga kvalifikationer. Det är utomordentligt svårt för en invandrare att få ett jobb som motsvarar ens kvalifikationer och erfarenheter (a.a. s. 103-104).

Individuellt kränkande och förnedrande vardagsrasism förefaller ha varit ett stående inslag i arbetsförmedlares och yrkesvägledares arbete. Den kollektivt stigmatiserande stämpeln 'invandrare' tycks ha varit en av de osynliga regler som styrde deras arbete med invandrade arbetssökande. Så här berättar en person om bemötandet han fick:

Jag var t.ex. på arbetsförmedlingen för att söka jobb; jag fick kontakt med en arbetsförmedlare, men från allra första början hade han bestämt att jag inte skulle söka jobb som motsvarade min utbildning. Han hänvisade mig till jobb som lagerarbetare, brevbarare eller vaktmästare. Jag försökte förklara för honom att det skulle vara en förlust för Sverige att använda en utbildad civilingenjör som lagerarbetare, men det har inte hjälpt (a.a., s. 104).

Det vanligaste bland arbetsförmedlare tycks ha varit att, med utgångspunkt i något slags förförståelse av vad utrikes födda ansågs lämpa sig för, informera de sökande om eller hänvisa dem till 'invandrarjobb' (Bergman & Swedin, 1982: 104–105):

De ville på arbetsförmedlingen att jag skulle utbilda mig för ett invandraryrke.

Jag har alltså bilmekanikerutbildning och åtta års praktik i Chile; här har jag gått AMU-kurs för bilmekaniker, men fortfarande så vägrar arbetsförmedlingen att förmedla ett bilmekanikerjobb. Jag ska städa – punkt slut.

Ja, arbetsförmedlingen har vid ett flertal tillfällen nekat ge mig information om annat än 'invandrarjobb'. Jag fick kämpa hårt för att få information om vårdlinjen.

Jag fick tala med en man som var yrkesvägledare, men han behandlade mig precis som om jag vore idiot eller analfabet. Jag försökte förklara för honom att jag förstod allt vad han sade, men han fortsatte att prata som om jag vore en två-åring, trots att han hade läst mina betyg, översatta av svenska ambassaden i Italien. Dessa människor försöker förödmjuka dem som går till arbetsförmedlingen för att söka nya vägar för att få ett tryggare arbete.

Det räckte med att bära stämpeln 'invandrare' för att fösas in i något av de tidstypiska 'invandrarjobben'. Vilket yrke man ansågs lämpa sig för berodde i viss mån på den etniska bakgrunden: turkar *var* diskare, greker *var* städare och jugoslaver *var* fabriksarbetare (a.a., s. 102). I jämförelse med den diskriminering som pågår idag

kan man konstatera två väsentliga skillnader. För det första saknades lagar och regler för att motverka eller sanktionera diskriminering på arbetsmarknaden. För det andra var diskrimineringen – kanske just därför – mycket mera öppen och direkt. Inga direkta referenser gjordes till försvårande aspekter i 'deras kultur', dvs. den kulturalisering som efterhand växt i styrka. Ingen frågade efter svensk social kompetens eller hänvisade till 'rätt' utbildning, eftersom man helt enkelt bortsåg från och osynliggjorde den utbildning de invandrade personerna hade med sig. Bristfälliga kunskaper i svenska, något som numera framhävs med stor emfas som hinder för anställning, sågs inte som något påtagligt problem som borde åtgärdas (se nedan). Den typen av diskriminerande argument hamnade inte på arbetsmarknadsaktörernas dagordning förrän någon gång i slutet av 1980-talet och förstärktes i anslutning till att den utomeuropeiska invandringen tilltog och i samband med arbetsmarknadskrisen på 1990-talet.¹¹

Arbetsgivare

Tveklöst är arbetsförmedlare en viktig statlig tjänstemannakategori och aktör för dem som är i behov av att komma in på arbetsmarknaden. Den verklighet som arbetsförmedlare och yrkesvägledare är satta att agera i kan beroende på arbetsmarknadssituationen, regeringsdirektiv, de arbetssökandes förväntningar och arbetsgivarnas krav vara en besvärlig balansgång mellan olika prioriteringar. En av de forskare som påtalat denna balansgång är Elsie Söderlindh Franzén (1990). Hon är klar över arbetsförmedlarnas trängda situation mellan alla de regler och anvisningar som styr deras arbete liksom över arbetsmarknadens snabba svängningar och arbetsgivarnas inställning till de lågutbildade på Grundvux nivå samt de krav som ställs på arbetsmarknadsverket. Som Söderlindh Franzén konstaterar kan arbetsmarknadspolitiska åtgärder underlätta utplaceringen av vissa arbetssökande, men att åtgärderna aldrig kan användas för att tvinga en arbetsgivare att anställa någon (a.a., s. 105). Det faktum att arbetsförmedlare befinner sig i ett korstryck borde dock aldrig tas till intäkt eller ursäkt för kränkande

¹¹ För kritiska analyser av dessa diskriminerande argument se t.ex. Knocke, 1991 och 1993 samt de los Reyes, Molina & Mulinari, 2002 med tyngdpunkt på kön, klass och etnicitet, Knocke & Hertzberg, 2000 och Hertzberg, 2003 med avseende på ungdomar med invandrarbakgrund och vidare de los Reyes, 2001, Mattsson, 2001, Mulinari & Neergaard, 2004 ur strukturella och institutionella perspektiv.

behandling eller att den mest maktfulle aktörens, arbetsgivarens, önskemål tillåts styra föremedlingsarbetet i diskriminerande riktning. Att så tycks ske, genom att förmedlingspersonalen medvetet prioriterar en arbetsgivares önskemål och utsorterar sökande med annan än svensk etnisk bakgrund, finns det belägg för i nyare forskning (se t.ex. Neergaard, 2002; Knocke & Hertzberg, 2000; Hertzberg, 2003).

Låt oss återvända till de intervjuade i Bergmans och Swedins rapport och deras erfarenheter av arbetsgivares bemötande under de år då lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet ännu inte fanns. En fråga som fortfarande var aktuell under denna period var rätten till 240 timmars lagstadgad svenskundervisning på betald arbetstid. Det var inte ovanligt att arbetsgivare valde att kringgå lagen. Ett villkor för anställning kunde vara att arbetssökande invandrare presenterade falska intyg om att de redan hade fullföljt kursen eller att de var beredda att avstå från rätten till språkkurs (Bergman & Swedin, 1982, s. 106; Knocke, 1981, s. 36).¹² Självfallet ställde inte alla arbetsgivare sådana villkor. Risken att drabbas var emellertid alltid en realitet i och med att man räknades till den underordnade och maktlösa kategorin 'invandrare'. Det kan förefalla i det närmaste absurt, mot den mera sentida situationen, att studier i svenska gjordes till hinder för anställning jämfört med de höga krav på språkkunskaper som arbetsgivare efterhand började ställa även för okvalificerade jobb. Bilden av ojämlika strukturella maktförhållanden, av arbetsgivarens makt och den arbetssökande invandrarrens maktlöshet, kan knappast illustreras tydligare än med detta exempel om språkraven som diskriminerande instrument.

Då – som nu – mötte personer med ursprung på den afrikanska kontinenten, beroende på sin hudfärg, de största svårigheterna att få ett arbete. Många utsattes utan omsvep eller utan förskönande förklaringar för öppen och direkt diskriminering, alternativt grep arbetsgivare till andra 'förklaringar' för att neka dem anställning; antingen att jobbet helt plötsligt var upptaget eller att man egentligen sökte en kvinna (Bergman & Swedin, 1982: 106–109). Denna mer eller mindre indirekta diskriminering och utsortering förekommer än idag vare sig det är fråga om personer med ursprung på

¹² Stora företag, t.ex. Volvo-Torslandaverken, Öresundsvärvet och Postgirot, skötte enligt fackliga företrädare sitt åtagande om svenskundervisning i allmänhet bättre än de mindre företagen (Knocke, 1981, s. 40). En del av de berättigade, bl. a. finnar, avstod frivilligt beroende på planen att snart återvända till hemlandet (a.a. s. 37).

den afrikanska kontinenten eller för den delen i Sverige födda ungdomar med utländsk bakgrund (Knocke & Hertzberg, 2000).

Att en arbetsförmedlare kan gå arbetsgivarens ärenden, genom att utsortera sökande med utländsk och inte minst afrikansk bakgrund, gör honom eller henne delaktig i diskrimineringen som i följande exempel:

En tjänsteman på arbetsförmedlingen berättade en gång för en av mina svarta vänner att han tyvärr inte kunde förmedla ett visst jobb till den här vännen för att arbetsgivaren hade sagt att det inte var någon idé att hänvisa svarta dit, han ville inte ha dem, de skrämmer bort hans kunder (Bergman & Swedin, 1982: 107).

Argumentet att kunder, klienter, gäster skräms bort, att vårdtagare eller 'våra' åldringar skräms eller att arbetskamrater ogillar att arbeta med svarta – eller vilken som helst annan godtyckligt utpekad grupp – tillhör de mest vanliga sätten att förskjuta det rasifierade tänkandet och de diskriminerande intentionerna från den egna personen till någon eller några andra. Följande är ett av de mest groteska och samtidigt mest uppriktiga exemplen i Bergman och Swedins rapport:

Jag ringde en arbetsgivare och vi kom överens om att jag skulle komma upp. Han visste att jag var invandrare. När jag kom dit och han såg att jag var svart så sa han 'att du var svart det visste jag ju inte och du får ursäkta mig att jag inte frågade från början, för det är nämligen så att min fru inte gillar svarta. Därför kan jag inte anställa dig.' Jag blev nu inte särskilt upprörd för jag tyckte han var uppriktig och sa hur det var. De flesta andra svenskar skulle på ett raffinerat sätt försöka hitta en annan orsak (a.a., s. 107).

Det tillhör den strukturella diskrimineringens försåtlighet och janusansikte att den sällan är uppriktig och visar sin rätta sida. Därför säger de avvisade eller utsorterade i rapporten att de uppskattade raka och ärliga besked framför de 'raffinerat' diskriminerande svaren. Raka besked kunde vara i stil med följande exempel: "...vi jobbar inte med invandare", "... det var en så svår ekonomisk period för Sverige att de ville gynna svenskar i första hand", "...det berodde på att jag var utlänning" eller vid ansökan som programmerare vid ett rederi "...utlänningar anställer vi bara som matroser eller kökshandräckning" (a.a., s. 109).

Diskrimineringens försåtlighet kom också till uttryck genom osynliga regler och fördomar och har sedan de första åren för arbetskraftsinvandring utgjort allvarliga hinder för anställning på

arbetsmarknaden eller att komma in i arbetslivets bättre segment eller mer kvalificerade jobb. Invandrare selekterades till jobb efter svenska behov, men hindrades från att selektera efter egna önskemål och behov. Diskrimineringen drabbade Sveriges utlandsfödda invånare och deras barn oberoende av bakgrund, utbildning, färdigheter och kvalifikationer:

Flera privata arbetsgivare och även statliga och kommunala anställer ej gärna invandrare, inte heller andra generationen, om en svensk finns att tillgå. Det gäller speciellt högre tjänster och vid befordran.

Arbetsgivare placerar ofta finländare i de tyngsta och smutsigaste jobben, det är diskriminering. Om man vidareutvecklar sig och utbildar sig på företagets internutbildning så är det inte säkert att man får bättre jobb för det. Det brukar bli svenskar som får de jobben. Att många fler invandrarungdomar är arbetslösa betyder att arbetsgivarna diskriminerar (a.a., s. 110).

Så här kunde det se ut: chilensk advokat jobbar som städare i Sverige, högskoleutbildad finländare jobbar som vaktmästare, turkisk veterinär och officer diskar, plockar disk, delar ut tidningar, jobbar med hästvård (det närmaste han kom sitt yrke) och på grillbar.

Bergman och Swedins rapport från 1982 representerar ett skrämmande tidsdokument om den strukturella, institutionella och individuella diskrimineringens utbredning och omfattning på arbetsmarknadens alla nivåer och i arbetslivets klasshierarki. Studien genomfördes som ett förarbete till den första lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Författarna konstaterar att det ännu inte var i lag förbjudet för en arbetsgivare att diskriminera på etnisk grund och fastslår därför att ”Behovet av ett sådant lagstadgat förbud får starkt stöd i de här vittnesmålen” (a.a., s. 117).

Läget efter lagen

Lagen kom till sist, den första år 1994 (lag 1994: 134), men visade sig i rättspraxis som mycket tandlös. Två mål fördes under lagens fem år till Arbetsdomstolen (AD 1997 nr 61 och AD 1998 nr 134) för rättslig prövning:

Kärandesidan lyckades inte i något av målen göra sannolikt att arbetsgivaren avsiktligt hade förbigått käranden på grund av den etniska faktorn (sverigemotrasism.nu).

Lagen har därför förstärkts ett flertal gånger speciellt med sikte på arbetslivet. En viktig fråga som idag bör ställas är om lagen blivit det instrument som lyckats intervensera genom att stävja diskrimineringen? Eller har lagen lett till att diskrimineringen 'gått under jorden', att den blivit ännu mera lömsk, ännu svårare att angripa och föra i bevis? Internationellt erfarna forskare hävdar i studier om diskriminering att lagregleringen kan leda till just detta, vilket borde motverkas genom att lagen kompletteras med en rad policy-initiativ mot rasism och diskriminering (Wrench, 1999: 230, se också SOU 2005:56: 545). Avsikten med denna artikel är därför inte att ifrågasätta behovet av lagreglering i sig. Syftet är att granska om arbetsmarknadens viktigaste aktörer, arbetsgivarna, med hänsyn till och med stöd av lagen, vidtar personalstrategiska åtgärder för att undvika diskriminering på etniska grunder och om de arbetar aktivt för likvärdiga möjligheter till arbete och anställning för de etniskt 'andra'. Rekrytering är härvidlag ett av de viktigaste instrumenten som kan utformas så att mer eller mindre diskriminerande intentioner i rekryteringsprocessen undviks och istället främjar en etniskt mer mångfaldig arbetsstyrka på ett företags eller en organisations samtliga hierarkiska nivåer. Hur retoriken, dvs. pratet, och praktiken, dvs. den konkreta handlingen, i anslutning till rekryteringsprocessen ter sig i arbetslivets verklighet kommer att diskuteras med utgångspunkt i en del forskning på det tidiga 2000-talet.

1990-talets krisår

Innan presentationen av denna forskning kommenteras och skärskådas dock 1990-talets krisår med avseende på de diskursiva argument som blev mera nytillkomna inslag i den strukturella diskrimineringens arsenal. Att 1990-talet medförde förlust av sysselsättning och arbetslöshet för hela den arbetsföra befolkningen är ett faktum. Det finns entydiga och massiva belägg som visar att krisen drabbade de invandrade befolkningsgrupperna, såväl de sedan längre etablerade arbetskraftsinvandrarerna som de mera nyanlända flyktingarna, avsevärt hårdare än infödda svenskar. Även 'gamla' invandrare som hade fotfäste på arbetsmarknaden drabbades oftare av arbetslöshet. Ett exempel är kvinnorna från det forna Jugoslavien, som var överrepresenterade i industriarbete och som 1988 hade ett arbetslöshetstal på 0,8 procent. Deras arbetslöshetstal

hade till 1992, innan flyktingarna undan kriget i större antal kunde söka jobb, stigit till drygt 12 procent.

Den invandrade arbetskraften skyddades inte heller av lagen om anställningsskydd (LAS) i samma omfattning som de infödda, visar Mikael Hjerm (2002) i sin rapport med den talande rubriken "Ett förlorat 1990-tal". Studien är en ingående analys av turordningsreglerna, som enligt Hjerm inte utgör ett skydd för invandrare i lika hög grad som inrikes födda, vilket speciellt gällde för mera nyanlända invandrare (a.a., s. 47). Hjerm tvekar inte att utpeka diskriminering som en förklaringsfaktor.

En av grundstenarna till den nya eller skärpta arsenal av diskriminerande argument var påståendet om 'kulturellt avstånd' som accepterades okritiskt och beklagligt, även av en del forskare med referens till de flyktingar som kom från utomeuropeiska länder. Begreppet 'social kompetens', ofta underförstådd som svensk sådan, blev ett krav som seglade upp i diskursen i samband med arbetsförmedling och rekrytering (se Hertzberg & Knocke, 2000; Hertzberg, 2003). En förutsättning för att få arbete var att 'de kulturellt avlägsna' skulle investera i svenskhet och skaffa sig svenskt humankapital. Dessa skulle se till att åtgärda de många 'osvenska' brister de ansågs behäftade med. I en kritisk genomlysning av den stora arsenal av diskriminerande påståenden om kulturellt betingade tillkortakommanden, som styrde den exkluderande praktiken vid anställningsförfaranden, skapade Katarina Mattsson (2001) begreppet 'kompetensbristdiskursen'.

De utsorterande mekanismerna

Kompetensbrister som 'de andra' antogs behäftade med och som hindrade deras inträde på arbetsmarknaden skulle åtgärdas genom 'att träna invandraren' – training the immigrant (jfr Wrench, 2002) eller som Ali Osman (under utgivning) skriver 'normalisera invandraren' genom integrationspraktiker. Ett exempel, som kommer ur studien om rekryteringsprocessen, illustrerar den överlägsna förmånenhet som presenteras i till synes välvilliga ordalag av en kommunal tjänsteman. Personen ifråga säger sig inte se några hinder som inte skulle kunna avhjälpas om en sökande har rätt kompetens eller så bra kompetens som möjligt, har utländsk bakgrund och kan kommunicera hyfsat...

... då är det ju vår uppgift att hjälpa till att klara det som brister. *Får man in någon som inte har social kompetens, då får man försöka fixa det också.* Det är olika sätt ... eller saknar kommunal kompetens, då får man hjälpa den tillräta. Men om den då *har andra meriter och kvalifikationer som vilken svensk som helst ...* om man har socionomutbildning och det kommer en person med utländsk bakgrund och har socionomutbildning, så tycker jag det vore – och de är likvärdiga – då tycker jag att den som har utländsk bakgrund skulle få det (Gonäs & Knocke, 2004: 44, *emfas tillagd*).

Inte i någon av de intervjuer som genomfördes inom projektet om rekryteringsprocessen (Knocke, m.fl. 2003) nämndes personalpolitiska eller strategiska åtgärder och/eller metoder som skulle motverka den diskriminerande utsortering av arbetssökande med utländsk bakgrund, som kunde förekomma på de olika steg som ingår i rekryteringsprocessen. Vetskapen om att redan ett namn som inte är ursprungligen svenskt, leder till utsortering långt innan en anställningsintervju är aktuell i processen, är allmänt spritt såväl bland arbetsförmedlare och andra aktörer. Samtidigt utgör denna form av diskriminering en av de allra försåtligaste. Arbetsgivaren kan godtyckligt gripa till vilka förklaringar som helst för att rättfärdiga sitt handlande, medan den utsorterade i bästa fall orkar ta sitt ärende till diskrimineringsombudsmannen.

Kraven på språkkunskaper har åkt berg- och dalbana beroende på utbud och efterfrågan av arbetskraft. Medan kraven nådde orimliga höjder under 1990-talets krisår, då även enkla monteringsjobb och städning påstods kräva närmast perfekt svenska, har dessa krav under det tidiga 2000-talet blivit betydligt mer hovsamma. Detta bekräftades på flera håll av arbetsgivare såväl i den privata som den offentliga sektorn:

När man behöver folk så blir de formella kraven mindre viktiga. Ett tydligt exempel är kravet på att kunna tala och skriva svenska perfekt (Knocke m.fl. 2003: 51).

Eftersom det fortfarande finns arbeten som i likhet med åren för arbetskraftsinvandringen kan betecknas som typiska 'invandrarjobb', främst jobb i tillverkning och produktion 'på golvet', sade sig arbetsgivare nöja sig med att 'invandrade' gjorde sig förstådda och förstod enkla instruktioner. Både i rekryteringsstudien och i en studie om 'det nya arbetslivet' bekräftas att 'invandrare' främst haft och har sin plats i tillverkningsarbete. När forskarna ställde frågan

till ett av företagen om vilken typ av jobb personer med utländsk bakgrund efterfrågas och anställs till fick de följande svar:

De anställs ju egentligen över hela företaget. Än så länge är det inte så mycket på tjänstemannasida; där har vi inte anställt någon (Gonäs & Knocke, 2004: 45).

Anställning över hela företaget betydde i själva verket jobb som arbetare i produktionen.

Ingen av de informanter som representerade de privata verksamheterna hade något att säga om kvalificerade sökande med utländsk bakgrund, varken om några hade presenterat sin kandidatur för ett jobb, än mindre att någon skulle ha rekryterats. Det närmaste forskarna kom i frågan om kvalificerade sökande var att den personalansvarige på ett företag hävdade att 'man' numera också anställer civilingenjörer från Iran. Det framgick inte vem denne anonyme 'man' var, men knappast företaget ifråga, eftersom svaret då rimligtvis hade varit att 'vi' har anställt civilingenjörer från Iran. Utbildningsbakgrunden, och därmed de sökandes socioekonomiska bakgrund, tycks inte beaktas eller osynliggörs, alternativt bemöts värdet av utländska utbildningar med misstänksamhet:

Det ena är ju att vi vet kanske lite för lite om dom platsar och om kompetenser dom har med sig, vilken utbildning dom har genomgått, vad den står för. Det finns alltså en okunskap från vår sida (Gonäs & Knocke, 2004: 46).

När arbetsgivare ifrågasätter värdet av "... kompetenser dom har med sig..." är det en form av diskriminering som av ekonomer kallas för statistisk diskriminering,¹³ vilken, vad än man betecknar den som, är diskriminering på strukturella grunder mellan 'oss' och 'dom'. Arbetsgivare skulle för att råda bot på den egna okunskapen kunna pröva de sökandes lämplighet för arbetet genom provanställning, en av de tillfälliga anställningsformer som har den bästa prognosen för fast anställning.

Sammanfattningsvis visar studien om rekrytering och 'det nya arbetslivet' att detta instrument inte används personalstrategiskt för att jämna ut etniskt baserade orättvisor i arbetslivet eller för att skapa icke-diskriminerande anställningsförfaranden. Sveriges utlandsfödda befolkning och de unga med utländsk bakgrund

¹³ Enligt statistisk diskriminering saknar arbetsgivaren kunskap om en viss grupp eller kategoris produktivitet och anser det vara för kostsamt att inhämta den informationen. Beroende på detta prövas en sökande tillhörande den aktuella gruppen eller kategorin inte på grundval av den egna lämpligheten för jobbet.

skrivs fortfarande in i den kollektiva kategorin 'invandrare' utan någon självklar plats på arbetslivets olika nivåer. Om de alls anses platsa, är det oftast längst ner i arbetslivets hierarkier.

Epilog i stället för sammanfattning

Alla som har arbetat och arbetar med frågor om diskriminering på etniska grunder vet att rasifieringen av invandrade minoriteter och den strukturella diskrimineringens många uttryck är en ofrånkomlig realitet som sorterar in eller sorterar ut med utgångspunkt i antaganden om den överlägsna 'svenskheten'. Som denna artikel visar har kunskapen om etnisk diskriminering funnits länge och belagts av forskning och utredningar. Ändå har det dröjt många årtionden innan förnekelsen gett vika för de massiva beläggen. Ofta efterfrågas fortfarande statistik, siffror och hård fakta för att övertyga dem som tvivlar på den strukturella, institutionella och individuella diskrimineringens omfattning. Fortfarande hörs argumentet; att inte alla arbetsgivare diskriminerar eller att inte alla drabbas av diskriminering på grund av sin etniska eller religiösa bakgrund. Och så är det självfallet. Rättsvetareteoretikern Iris Marion Young gör ett viktigt konstaterande när hon skriver följande:

Förtrycket består lika mycket i det ständiga dagliga medvetandet om att just jag är ett möjligt offer för våld, uteslutande av det skälet att jag tillhör en underordnad grupp (Young, 2000: 83).

Det psykiska våld som diskriminering innebär är ständigt närvarande. Det är ett våld som sårar på djupet, som kan begränsa den invandrade föräldragenerationens livsvillkor och som riskerar att ta förstöra de ungas framtidstro och känsla av tillhörighet. Lagen mot diskriminering på etnisk och religiös grund är en viktig politisk och juridisk viljeyttring som förtjänar respekt. Den kan dock, om den inte ytterligare förstärks bl.a. med avseende på högre ekonomiska skadestånd, bli del av ett dilemma. Risker att utpekade för diskriminering och rasistiska beteenden kan leda till att arbetsmarknadens aktörer använder sig av än mer subtila och försåtliga sätt i sin hantering av rekryteringsinstrumentet för att undvika åtal eller rättslig granskning vid osaklig utsortering av arbetssökande med utländskt ursprung.

Referenser

- Behtoui, Alireza (2004) Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market, Paper presented at the 13th Nordic Migration Conference (AMID), Denmark, November 2004.
- Bergman, Erland & Swedin, Bo (1982) *Vittnesmål. Invandrades syn på diskriminering i Sverige*. En rapport från Diskrimineringsutredningen. Stockholm: LiberFörlag.
- de los Reyes, Paulina, Molina, Irene & Mulinari, Diana, red., (2002) *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas.
- de los Reyes, Paulina & Wingborg, Mats (2002) *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige. En kunskapsöversikt*. Norrköping: Integrationsverket.
- Eek, Hilding (1966) 'Invandringsproblemet i Sverige ur juridisk synvinkel', I Schwarz, D. (red.) *Svenska minoriteter*. Stockholm: Aldus/Bonnier.
- Ekberg, Jan (1990) 'Invandrarna på arbetsmarknaden', I *Invandrare på arbetsmarknaden och Är de nya jobben bra eller dåliga?* Bilagor till arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik 1989. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet, DS 1990:35.
- Gonäs, Lena & Knocke, Wuokko (2004) *Platsar mångfalden i det nya arbetslivet? En kartläggning av lokala förändringsprocesser*. Karlstad: Karlstad University Studies.
- Hadjoudes, Andreas & Kellberg Christina (1978) *Vi sålde våra liv*. Stockholm: Askild & Kärnekull.
- Hammar, Tomas (1966) 'Invandringen och den svenska utlänningspolitiken', I Schwarz, D. (red.) *Svenska minoriteter*. Stockholm: Aldus/Bonnier.
- Hammar, Tomas (1988) 'Mellan rasism och reglering. Invandrarpolitikens ideologi och historia', I *Arbetshistoria*, årg. 12, nr. 46.
- Hertzberg, Fredrik (2003) *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hjerm, Mikael (2002) *Ett förlorat 1990-tal. Invandrades situation på den svenska arbetsmarknaden under perioden 1990–1996*. Norrköping: Integrationsverket.
- Knocke, Wuokko m.fl. (2003) *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Knocke, Wuokko (2004) 'Inte längre flyttfåglar', I Mattsson, K. & Lindberg, I. (red.) *Rasism i Europa – arbetsmarknadens flexibla förtryck*. Stockholm: Agora.
- Knocke, Wuokko (2003) 'Rekrytering för mångfald?' Bilaga till *Rapport Integration 2003*. Norrköping: Integrationsverket.
- Knocke, Wuokko (2000) 'Sweden: Insiders outside the Trade-Union Mainstream', I Penninx, R. Roosblad, J. (eds.) *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960 – 1993*. New York & Oxford: Berghahn Books.
- Knocke, Wuokko (1991) "Invandrade kvinnor – vad är 'problemet'?", *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3: 4–15.
- Knocke, Wuokko (1993) 'De invandrade kvinnornas arbetsmarknad.' I *Kvinnors arbetsmarknad. 1990-talet – återtågets årtionde?* Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet, Ds 1993:8.
- Knocke, Wuokko (1986) *Invandrade kvinnor i lönearbete och fack*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Knocke, Wuokko (1981) *Invandrare möter facket. Betydelse av hemlandsbakgrund och hemvist i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Knocke, Wuokko & Hertzberg, Fredrik (2000) *Mångfaldens barn söker sin plats. En studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund*. Stockholm: Svartvitts förlag.
- Lag (1994:134) om förbud mot etnisk diskriminering i arbetslivet.
- Leiniö, Tarja-Lisa (1986) *Köns- och etnisk segregering på den svenska arbetsmarknaden 1980'*, Stockholm: JÄMFO och DEIFO.
- Mattsson, Katarina (2001) *(O)likhetens geografier – Marknaden, forskningen och de Andra*. Uppsala: Kulturgeografiska institutionen.
- McEachrane, Michael & Faye, Louis, (red.) (2001) *Sverige och de Andra. Postkoloniala perspektiv*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Meurle, Kristina & Andric, Mile (1971) *Background to the Yugoslav Migration to Sweden*. Invandrarutredningen, Lund: Dept. of Sociology.
- Mulinari, Diana & Neergaard, Anders (2004) *Den nya svenska arbetarklassen*. Umeå: Boréa.
- Mulinari, Diana (2002) "Det är inte rasism ..." – om facket och invandrarna', I Lindberg & Dahlstedt (red.) *Det slutna folkhemmet. Om etniska klyftor och blågul självbild*. Agoras årsbok 2002. Stockholm: Agora.

- Neergaard, Anders (2002) 'Arbetsmarknadens mönster – om rasifierad segmentering', I Lindberg & Dahlstedt (red.) *Det slutna folkhemmet. Om etniska klyftor och blågul självbild*. Agoras årsbok 2002. Stockholm: Agora.
- Osman, Ali (under utgivning) 'Integrerande "praktiker" som arena för normalisering och disciplinering av utlandsfödda', Kommande antologi i projektet 'Arbetsliv i storstad' vid Arbetslivsinstitutet.
- Paulson, Sven (1994) 'Långtidssjukfrånvaro och arbetsmiljö', I Schierup & Paulson, (red.) *Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik*. Stockholm: Carlssons.
- RFV (1990) Den med sjukpenning ersatta frånvaron år 1988 efter medborgarskap. Stockholm RFV – Analysenheten.
- Sassen, Saskia (1999) *Guest and Aliens*. New York: The New Press.
- SCB (1977) *Invandrarnas levnadsförhållanden 1975*. Levnadsförhållanden nr 9.
- Schierup, Carl-Ulrik & Paulson, Sven, (red.), (1994) *Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik*. Stockholm: Carlssons.
- Schwarz, David (1971) *Svensk invandrar- och minoritetspolitik 1945–68*. Stockholm: Prisma.
- SOU 1974:69 *Invandrarutredningen 3. Invandrarna och minoriteterna*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 1989:111 *Invandrare i Storstad*. Stockholm: Statsrådsberedningen.
- SOU 2005:41 *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. de los Reyes, P. & Kamali, M. (red.), Stockholm: Justitiedepartementet.
- SOU 2005:56 *Det blågula glashuset. Strukturell diskriminering i Sverige*. Stockholm: Justitiedepartementet.
- Swedner, Harald (1966) 'Sociologiska synpunkter på minoritetsproblemen i Sverige', I Schwarz, D. (red.) *Svenska minoriteter*. Stockholm: Aldus/Bonnier.
- Söderlindh Franzén, Elsie (1990) *Lära för Sverige. En studie av utbildningsproblem och arbetsmarknad för invandrare i grundutbildning för vuxna (grundvux)*. Stockholm: Pedagogiska institutionen.
- Trankell, Arne, (1975) 'Svenskars fördomar mot invandrare', I *Invandrarproblem. Fem uppsatser om invandrar- och minoritetsproblem* från IMFO-guppen, Stockholms universitet. Stockholm: Pan/Norstedts.

- Wrench, John (1999) 'Employers and anti-Discrimination Measures in Europe: Good Practice and Bad Faith'. I Wrench, J., Rea, A., & Ouali, N. (eds.) *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market. Integration and Exclusion in Europe*. London: MacMillan Press Ltd.
- Wrench, John (2002) *Diversity management, discrimination and ethnic minorities in Europe. Clarifications, critiques and research agendas*. Norrköping: CEUS.
- www.sverigemotrasism.nu
- Young, Iris Marion (2000) *Att kasta tjejkast*. Stockholm: Atlas.
- Ålund, Aleksandra (1977) *Efterkrigsintereuropeisk arbetsmigration: Jugoslavien*. Umeå: Sociologiska institutionen.
- Ålund, Aleksandra (1985) *Skyddsmurar. Etnicitet och klass i invandrarsammanhang*. Stockholm: Liber Förlag.

3 Att mäta diskriminering

Lena Nekby

Introduktion

En viktig och återkommande fråga inom nationalekonomisk arbetsmarknadsforskning är i vilken utsträckning de svårigheter som utrikes födda och infödda med utländsk bakgrund upplever på svenska arbetsmarknaden beror på diskriminering. Med diskriminering menas här en olikbehandling av personer med liknande meriter och kvalifikationer. Det finns olika former av diskriminering vilket diskuteras kort nedan. Förekomsten av diskriminering är dessvärre inte enkel att säkerställa med kvantitativa metoder såsom multivariata analyser av enkät- och registerdata. Anledningen är att forskaren sällan har samma information som arbetsgivaren om de krav som ett visst jobb ställer och de meriter, kompetens, motivation och andra produktiva och personliga egenskaper som anställda eller arbetssökande har. Arbetsgivaren har oftast bättre möjligheter än forskaren att undersöka om en anställd eller arbetssökande passar för ett visst jobb. På grund av detta är det svårt att säkerställa om skillnader i utfall (exempelvis i fråga om sysselsättning, löner eller befodringschanser) mellan individer beror på relevanta skillnader i egenskaper, som forskaren inte kan observera men som är uppenbara för arbetsgivaren, eller på diskriminering. Otillräcklig data innebär att diskriminering som enskild orsak till skillnader i arbetsmarknadsutfall kan ifrågasättas.

I detta kapitel diskuteras problem med att säkerställa om och i vilken omfattning diskriminering förekommer med kvantitativa metoder samt strategier för att närma sig ett svar på frågan. Vi kommer framförallt att behandla så kallad etnisk diskriminering, men samma diskussion är tillämpbar även för andra former av diskriminering såsom könsdiskriminering. Med etnisk diskriminering menas här diskriminering som förekommer på grund av att en person inte anses tillhöra majoritetsbefolkning i samhället, t.ex. utrikes födda och deras barn i Sverige. Etnisk diskriminering innebär

således en olikbehandling av individer på grund av nationalitet, religion eller hudfärg. Gränsen mellan majoritet och minoritet kan vara olika beroende på tid och plats och sålunda kan gränsen förändras under olika sammanhang. Att diskutera begreppet etnicitet ligger utanför ramen för detta kapitel.¹ Trots begreppets komplexitet och dynamiska natur utgår vi i denna diskussion från en mer statisk definition av etnicitet. Detta på grund av att empiriska undersökningar mäter förekomsten av diskriminering vid en given tidpunkt eller kortare tidsintervall och för ett givet urval. Etnicitet definieras på ett antal olika sätt men som vi antydde ovan är det vanligt att kategorisera individer efter födelseland eller för personer födda i Sverige efter föräldrarnas födelseland. Diskriminering i sig antas bero på givna signaler av annan (än den svenska) etnisk bakgrund. Egenskaper som namn, hudfärg, uttal, religiösa symboler med mera kan ge en signal till arbetsgivare och beslutsfattare om etnisk tillhörighet och antas vara oföränderlig på kort sikt.

Diskriminering av arbetskraft är ett efterfrågebaserat problem. Detta innebär att skillnader i meriter och kvalifikationer hos arbetssökande inte ensamt förklarar skillnader i arbetsmarknadsutfall. Humankapitalteorin är annars grundad i detta tanke sätt, att skillnader i arbetsmarknadsutfall beror på skillnader i investering kring utbildning och arbetskunskaper (Becker, 1975). Ett antal studier har dock visat att skillnader i arbetsmarknadsutfall är oerhört bestående trots hänsyn till observerbara produktivitetsskillnader mellan individer. Utrikes födda i Sverige har lägre sysselsättningsnivåer i jämförelse med infödda samt lägre inkomster och löner.² Även för personer födda i Sverige med utländsk bakgrund har skillnader i sysselsättning, arbetslöshet och inkomster belagts i ett antal studier.³ Eftersom skillnader i humankapital inte ensamt kan förklara skillnader i arbetsmarknadsutfall för vissa etniska grupper är det av intresse att vända perspektivet från utbudet av arbetskraft till efterfrågan av arbetskraft. Samtidigt bör man ha i

¹ Intresserade läsare hänvisas till Eriksen (2000).

²För studier om inkomst- och löneskillnader mellan utrikes födda och infödda i Sverige, se exempelvis Aguilar & Gustafsson (1994), Edin & Åslund (2001), Edin *et al.* (2000), Edin *et al.* (2004), Heshmati & Maasoumi (2000), le Grand & Szulkin (2000), Rashid (2004), Rosholm *et al.* (2000) och Österberg (2000). Dessa studier finner att inkomstskillnader mellan grupperna drivs huvudsakligen av skillnader i sysselsättningsmöjligheter. För studier om sysselsättningsskillnader mellan infödda och utrikes födda, se Arai *et al.*, (2000a, 2000b), Arai & Vilhelmsson (2004), Ekberg (1991), Lundborg (2000), Nekby (2003), Vilhelmsson (2002) och Wadensjö (1997).

³ Se Behtoui (2002, 2005), Ekberg & Rooth (2003), Hammarstedt & Palme (2004), Nekby & Özcan (2006), Vilhelmsson (2002) och Österberg (2000).

åtanke att det inte är helt enkelt att separera efterfrågan från utbudet, då diskriminering inom arbetsmarknaden vid en tidpunkt kan påverka investeringen i humankapital och därmed på sikt även utbudet av arbetskraft. Om så är fallet underskattas omfattningen av diskriminering vid ett givet tillfälle, eftersom hänsyn endast tas till förvärvade kunskaper i nuläget och inte hur efterfrågan påverkat investeringen i humankapital i ett tidigare skede.

Diskriminering antas bero på skillnader i behandling från arbetsgivare eller beslutsfattare under exempelvis anställningsprocessen (alternativt vid löneförhandlingar eller befordringsbeslut) som är kopplad till etnicitet (kön).⁴ Inom nationalekonomisk forskning diskuteras framförallt så kallad statistisk diskriminering (Phelps, 1972; Arrow, 1973). Med statistisk diskriminering menas diskriminering baserad på faktiska eller föreställda genomsnittsskillnader i produktivitet mellan grupper. Statistisk diskriminering förekommer när arbetsgivare antas ha ofullständig information om arbetsökande, information som är kostsamt och tidskrävande att införskaffa. Arbetsgivare baserar därför sina beslut på särskilda observerbara egenskaper, såsom etnicitet eller kön, under antagande att individens produktivitet överensstämmer med gruppens genomsnittliga produktivitet. Ett exempel är när en person född utomlands sorteras bort eftersom utrikes födda i genomsnitt har sämre kunskaper i svenska. När den statistiska diskrimineringen är baserad på faktiska skillnader kan utfallet i aggregerad form vara motiverad ur vinstintresse (baserad på informations/transaktionskostnader) även om det innebär en diskriminering av enskilda individer. Är den dock baserad på felaktigt föreställda skillnader är den, utöver att vara såväl individuellt som gruppdiskriminerande, även omotiverad ur vinstintresse. Denna form av diskriminering kan även påverka personer födda i Sverige med utländsk bakgrund om de felaktigt bedöms tillsammans med utrikes födda.

Det finns flera andra former av diskriminering som kan påverka arbetsmarknadsutfallet för personer med annan etnisk bakgrund. En klassisk form faller under benämningen preferensdiskriminering. Med preferensdiskriminering menas direkt diskriminering dvs. diskriminering som förekommer på grund av en motvilja att arbeta och umgås med personer av en annan etnicitet (Becker,

⁴ Inom speciellt anglosaxisk forskning är ordet "ras" det mest förekommande begreppet i diskrimineringsforskning. I Sverige är fokus oftare på begreppet etnicitet vilket är det begrepp som används här.

1957). I sin enklaste form, under antaganden om perfekt konkurrens, perfekt information och fri rörlighet av resurser, har teorin om preferensdiskriminering svårt att förklara diskriminering på lång sikt. Detta eftersom företag som diskriminerar anställer relativt dyrare arbetskraft, får högre kostnader och lägre vinst och därmed på sikt försvinner från marknaden. Men om arbetsgivare konsumerar en del av sin lön i form av diskriminering kan diskriminering på lång sikt upprätthållas utan att vinstnivån påverkas. Om marknaden dessutom inte kännetecknas av perfekt information och fri rörlighet kan preferensdiskriminering bestå på sikt, eftersom det råder osäkerhet om hur produktiviteten påverkas när kunder, arbetsgivare eller arbetstagare undviker kontakt med en viss etnisk grupp.⁵

Ytterligare ett diskrimineringsbegrepp som blivit allt vanligare, dock ej inom nationalekonomisk forskning, är strukturell diskriminering. Med strukturell diskriminering avses de normer, rutiner och vedertagna förhållningssätt som finns i institutioner och andra strukturer som utgör ett hinder för minoritetsgrupper att uppnå samma möjligheter som majoritetsbefolkningen.⁶

Grundproblemet, med att empiriskt identifiera förekomsten av diskriminering, är att man inte kan manipulera etnicitet i syfte att studera hur etnicitet påverkar ett arbetsmarknadsutfall på kort sikt. Med detta menas att vissa personliga egenskaper som signalerar om etnisk tillhörighet såsom hudfärg inte går att förändra.⁷ Den kontrafaktiska frågan inom all diskrimineringsforskning är följande; skulle behandlingen vara annorlunda om *samma* person hade en annan etnicitet (kön)? Dessvärre går det inte förändra en egenskap som hudfärg, kön (eller uttal och namn på kort sikt) eller att randomisera det på ett urval personer för att studera hur just denna egenskap påverkar ett visst arbetsmarknadsutfall. Multivariata analyser av data kan visa *korrelationen* mellan etnisk bakgrund och ett arbetsmarknadsutfall, efter hänsyn tagits till eventuella skillnader i en mängd observerbara produktiva och demografiska egenskaper (till exempel utbildning, erfarenhet, senioritet, kön, civilstånd, antal

⁵ För en utförlig översikt av nationalekonomiska teorier om diskriminering se Altonji och Blank (1999).

⁶ Intresserade läsare om strukturell diskriminering i en svensk kontext hänvisas till de los Reyes och Wingborg (2002), Dahlstedt och Hertzberg (2005), de los Reyes och Kamali (2005), Kamali (2005) samt Lappalainen och Lundgren (2003).

⁷ På lång sikt kan vissa signaler om etniskt tillhörighet förändras, exempelvis uttal eller namn (då personer väljer att byta till mer svenskklingande namn). Andra egenskaper som hudfärg är bestående men kan, om samhället förändras, på sikt förlora sitt värde som signal om annan (än svenskt) etniskt tillhörighet.

barn). Således är det ett viktigt instrument för att *beskriva* arbetsmarknaden för olika grupper i samhället och de skillnader som finns mellan etniska grupper. Problemet är att gå från betingade korrelationer till kausalitet, dvs. till ett bevis på att observerade skillnader beror *enbart* på etnisk tillhörighet och inget annat, vilket i så fall är diskriminering.

Implicit i resonemanget ovan finns en nollhypotes om att diskriminering inte förekommer i samhället. Kvarstående signifikanta skillnader mellan grupper antas endast bero på produktivitsrelaterade faktorer som inte är fångade av modellen. Med andra ord antas bestående skillnader bero på annat än diskriminering. Egenskaper som inte fångas av modellen, så kallade icke-observerbara egenskaper, är oftast svåra att modellera och empiriskt analysera, då processerna som undersöks (anställningsprocessen, befordringsprocessen osv.) är komplexa och inte minst att mått saknas. Mycket av diskrimineringslitteraturen utgår från denna nollhypotes. Däremot är det inte sagt att man inte kan vända på resonemanget och formulera en nollhypotes om att diskriminering förekommer tills motsatsen bevisats. Bevisbördan, att formulera och testa modeller som eliminerar signifikanta skillnader mellan grupper, läggs på motståndare till diskrimineringshypotesen. Denna omvända nollhypotes är ett viktigt tankeexperiment när identifieringsproblemet kring diskriminering diskuteras. Givet en väl-specifierad modell kan bevisbördan läggas på motståndare till diskriminering.

Detta kapitel fortsätter med en mer ingående diskussion om problemen med att identifiera diskriminering med kvantitativa metoder samt metoder som används för att minimera dessa problem. Vi begränsar oss till att diskutera kvantitativa metoder, vilket är den vanligaste metoden inom nationalekonomisk empirisk forskning. Därefter följer en kort översikt kring experiment som alternativ metod för att identifiera förekomsten av diskriminering. En utförlig diskussion om andra viktiga forskningsmetoder inom samhällsvetenskap såsom kvalitativ forskning ligger utanför ramen för detta kapitel.⁸ Dock bör nämnas att kvalitativ forskning är ett

⁸ I korthet är fördelen med kvalitativa metoder att enskilda processer, där diskriminering kan tänkas förekomma, kan studeras mer ingående. Kvalitativ forskning möjliggör ett urval av personer som kan intervjuas om deras egna erfarenheter av diskriminering. På så sätt bidrar kvalitativ forskning till vår förståelse om mekanismerna bakom diskriminering och dess inverkan på enskilda personer. Detta är viktigt inte minst för teoriutvecklingen i ämnet. Nackdelen med denna typ av forskning är dess avsaknad av extern validitet. Med detta menas att resultaten inte går att generalisera till andra miljöer, personer eller arbetsgivare än dem som undersöks.

oerhörd viktigt komplement till kvantitativ forskning i strävan att undersöka mekanismerna kring diskriminering.⁹

Statistisk analys av enkät- och registerdata

Enklaste modellen för att mäta diskriminering

Den vanligaste empiriska metoden inom arbetsmarknadsforskning, för att undersöka skillnader mellan olika definierade grupper, är statistisk analys av enkätundersökningar eller registerdata. I den enklaste modellen estimeras endast en ekvation som visar hur ett arbetsmarknadsutfall (sysselsättning, arbetslöshet, lön, inkomst, befordring) påverkas av ett antal produktiva och demografiska egenskaper samt etnisk tillhörighet.¹⁰ Etnicitet kan definieras på ett antal olika sätt. Vanligt inom litteraturen är att studera utrikes födda eller infödda med utländsk bakgrund (dvs. de med utlandsfödda föräldrar). Etnicitet kan även delas upp i ett antal finare kategorier efter eget födelseland/region, föräldrars födelseland eller efter vistelsetid i Sverige. I den statistiska analysen visar etnicitetsvariabeln om personer med en definierad etnisk tillhörighet har en signifikant annorlunda (sämre eller bättre) utfall än en jämförelsegrupp, vanligtvis i jämförelse med infödda med svensk bakgrund, allt annat lika.

Forskaren har dock sällan information om alla egenskaper som påverkar ett visst utfall. Detta beror dels på att register- och enkätdata har trubbiga mått om, för utfallet, viktiga egenskaper. Ett exempel är att registerdata kan innehålla information om utbildningsnivå men inte typ av utbildning eller utbildningsresultat. Båda dessa egenskaper kan påverka en persons möjligheter till exempelvis sysselsättning. Ytterligare ett exempel är att data kan innehålla information om erfarenhet mätt som antal år i sysselsättning, men ingen information om typ av erfarenhet och dess relevans för en viss anställning. Andra relevanta (för utfallet) egenskaper är mycket svåra att över huvud taget mäta och därmed saknas infor-

⁹ Kapitalet har hämtat mycket information och inspiration från boken *Measuring Racial Discrimination* (2004) från The National Research Council i USA. Boken behandlar problemen med att identifiera så kallad rasdiskriminering mellan svarta och vita i USA. Mycket av diskussionen är tillämplig till andra former av diskriminering och till andra nationer. Se även "Empiriska problem och möjligheter med att belägga diskriminering i arbetslivet" skriven av Carl le Grand.

¹⁰ Etnicitet mäts av en så kallad dummy variabel som är lika med ett om individen tillhör en definierad etnisk grupp (givet definitionen på etnicitet) och lika med noll om inte.

mation om dessa egenskaper i data. Här kan nämnas egenskaper som motivation, ambition, social kompetens och sociala nätverk.¹¹ På grund av detta har arbetsgivare nästan alltid bättre möjligheter än forskaren att säkerställa om en person har relevanta meriter för en viss anställning, befordring eller löneförhöjning.

Utelämnade, från modellen, variabler är endast ett problem i estimering av en kausal effekt mellan etnicitet och ett arbetsmarknadsutfall (diskriminering) om den utelämnade variabeln är korrelerade till etnicitet. När en viktig egenskap inte är med i modellen, men är systematiskt korrelerad till etnicitet, innebär det att etnicitetsvariabeln delvis fångar upp effekten av den utelämnade variabeln. Vi får därför en missvisande uppskattning om korrelationen mellan etnicitet och utfallet. Några exempel på utelämnade variabler, som diskuterats flitigt i debatten kring diskriminering, är skillnader i språkkunskaper, kontakt i nätverk och, när utrikes födda studeras, skillnader i utländska utbildningar och erfarenheter (avsaknad av så kallad *lokalt* humankapital). Givet att dessa egenskaper är korrelerade till etnicitet, dvs. att de med utländskt bakgrund systematiskt har sämre språkkunskaper, sämre kontaktnätverk och/eller saknar relevant, för den svenska arbetsmarknaden, utbildning och erfarenhet jämfört med infödda, mäter etnicitetsvariabeln delvis dessa skillnader. Formellt betecknas problemet som *omitted variable bias* och innebär att man får en icke väntevärdesriktig estimat (systematisk avvikelse) av skillnaden mellan den definierade etniska gruppen och jämförelsegruppen.

Här är det viktigt att påpeka att alla antaganden om korrelation mellan etnicitet och en utelämnad variabel måste motiveras. När svårfångade egenskaper, som förmåga eller motivation, kommer på tal är dessa antaganden inte alltid självklara och kan vara diskriminerande i sig. Problemet med utelämnade variabler är just att adekvata mått saknas och att sambandet mellan etnicitet och variabeln därmed inte kan testas. Ett enkelt exempel kan illustrera detta. En vanligt förekommande hypotes, till skillnader i sysselsättning bland utrikes födda och infödda, var tidigare att utrikes födda hade lägre sökintensitet. Utrikes födda antogs helt enkelt inte söka jobb i samma utsträckning som infödda. Detta angavs som en förklaring till skillnader i sysselsättning mellan grupperna. Tills bevis säkerställs, angående korrelationen mellan etnicitet och en svårfångad egenskap, är ett antagande bara ett antagande – en trosföreställning.

¹¹ Se Behtoui (2005) i denna antologi för en analys om sociala nätverk och dess betydelse i rekryteringsprocesser.

I just denna fråga har senare forskningen i ämnet visat att sökintensiteten är högre bland utrikes födda än infödda (Arai et al., 1999; Olli Segendorf, 2005).

Om och när det teoretiskt går att motivera att det finns utelämnade variabler som är korrelerad till etniskt ursprung utsluts diskriminering som *enda* förklaring till skillnader i utfall mellan olika etniska grupper. Den totala skillnaden kan fortfarande *helt* eller *delvis* bero på diskriminering, men det är omöjligt att säkerställa i vilken utsträckning skillnaden beror på utelämnade variabler eller på diskriminering. I detta fall är det viktigt att vidare undersöka hur den utelämnade variabeln är korrelerad till etnicitet för att säkerställa till vilken grad den utelämnade variabeln kan förklara skillnader i utfall.

Endast när vi teoretiskt kan motivera att alla relevanta egenskaper är med i modellen, och att övriga utelämnade variabler inte är systematiskt korrelerade till etniskt ursprung, kan vi identifiera en kausal effekt mellan etnicitet och utfall. Med andra ord; först då går det att hävda att signifikanta skillnader mellan infödda och olika etniska grupper enbart beror på diskriminering. Det är således oerhört viktigt att ha med alla variabler som teoretiskt kan tänkas påverka utfallet och som varierar mellan etniska grupper. När så är fallet och gruppskillnader kvarstår kan diskriminering antas förekomma. I praktiken är det dock svårt att formulera och estimerera modeller som är heltäckande på detta vis.

Låt oss illustrera problemet med ett enkelt exempel. Vi vill mäta om utrikes födda diskrimineras på arbetsmarknaden genom att analysera om sannolikheten att vara sysselsatt varierar mellan utrikes födda och infödda. För att få en korrekt estimat av skillnaden mellan grupperna kontrolleras för skillnader i ett antal produktiva och demografiska variabler som kan skilja sig mellan personerna i undersökning och som påverkar sannolikheten av att vara sysselsatt, bland annat utbildningsnivå. Om vi saknar information angående var utbildningen är anskaffad för utrikes födda, dvs. i Sverige eller utomlands, och om vi dessutom antar att utländska utbildningar ger sämre avkastning på den svenska arbetsmarknaden, kan skillnader mellan infödda och utrikes födda spegla skillnader i lokalt humankapital och inte diskriminering. Skillnader i lokalt humankapital antas påverka sysselsättning eftersom utländska utbildningar och erfarenheter inte direkt är transfererbar mellan länder. Dessutom kan arbetsgivare ha dålig kunskap om värdet av utländska utbildningar och erfarenheter. Vi kan, med andra ord,

inte utesluta att effekten av att vara född utomlands beror på skillnader i lokalt humankapital och inte diskriminering. Med en sådan ansats kan vi inte heller estimerar i vilken utsträckning den kvarstående skillnaden mellan utrikes födda och infödda beror på diskriminering eller på utelämnade faktorer.

Som diskuteras ovan, måste antaganden om korrelationer mellan utelämnade variabler och etnicitet explicit motiveras. Det finns skäl att anta att utländska utbildningar är mindre värda på den svenska arbetsmarknaden och därmed en bidragande förklaring till skillnader i sysselsättning mellan utrikes födda och infödda. Detta gäller i synnerhet utbildningar med ett stort inslag av nationsspecifik kunskap såsom juridik. Å andra sidan, är det också möjligt att värderingar om andra mer generella utbildningar förvärvat utomlands är grundad i fördomar och inte i fakta. I så fall blir antagandet i sig diskriminerande. Vad vi vill säga med detta är att grundläggande antaganden, om processen i fråga, är oerhört viktiga och kan vara avgörande för tolkningen av gruppskillnader i arbetsmarknadsutfall. Är antaganden som görs relevanta för den process som undersöks och för det urval som estimeringen baseras på? Om så inte är fallet blir diskriminering en mer trolig orsak till skillnader i utfall.

Sammanfattningsvis kan sägas att det är svårt, med sedvanliga multivariata analysmetoder, att isolera om och i vilken utsträckning diskriminering förklarar skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan infödda och andra etniska grupper. Därmed är det inte sagt att multivariata regressionsmetoder inte kan vara ett redskap för att närma sig ett svar på frågan. Det som krävs är att modeller som estimeras antingen tar hänsyn till alla egenskaper som potentiellt påverkar ett utfall och som är korrelerad med etnicitet eller att urvalet som estimeringen baseras på väljs med omsorg. Kvaliteten på data utvecklas kontinuerligt vilket innebär att alternativa förklaringar till diskriminering sakta men säkert kan testas och bekräftas eller avfärdas. Det är viktigt att modellspecifikationer utvecklas med teoretiskt förankring. Endast om vi förstår processerna som ligger bakom ett anställningsbeslut, en befordring eller en löneutveckling kan en modell specificeras på ett adekvat sätt. Med andra ord måste vi förstå processen bakom utfallet för att säkerställa en korrekt specificerad modell och därmed uttala oss om kausala samband.

Utöver en utveckling av data och teori kan ett noggrant utvalt urval möjliggöra en test av diskriminering. Med bättre urval menas att diskrimineringshypotesen testas på ett urval av personer, där

man teoretisk kan t argumentera att de vanligaste anledningar till skillnader i utfall inte förekommer, som exempelvis skillnader i språkkunskaper, kunskaper om Sverige, utländska utbildningar och så vidare. Ytterligare ett exempel belyser vad vi menar. Ett antal studier har undersökt övergången från utbildning till arbetsmarknaden med fokus på skillnader mellan ungdomar med svensk alternativt utländsk bakgrund.¹² Samtliga i urvalen har *hela* sina utbildningar inom det svenska skolsystemet. Frågan som undersöks är bland annat om det finns skillnader mellan ungdomar med olika etnisk bakgrund i termer av ett antal arbetsmarknadsutfall (sysselsättning, arbetsmarknadsprogram, arbetslöshet, utanför arbetskraften).¹³ Studierna kontrollerar för olika faktorer som kan tänkas påverka utfallet, bland annat bostadsort, kön, utbildningsnivå, utbildningsinriktning, föräldrars utbildningsbakgrund, invandringsstatus (invandrat innan skolstart) och betyg i svenska från grundskolan. Eftersom dessa studier baseras på ett urval av elever, som enbart har utbildning från Sverige, kan man teoretiskt motivera att dessa elever bör erbjudas samma möjligheter på den svenska arbetsmarknaden, givet skillnader i skolbetyg, utbildningsnivå och andra demografiska egenskaper. Med andra ord är det svårare med detta urval att argumentera för att signifikanta skillnader mellan grupper beror på annat än diskriminering. På så sätt kommer dessa studier *närmare* en kausal tolkning mellan etnicitet och utfall.

Hittills har diskussionen fokuserat på avsaknaden av relevant data som kan vara korrelerad med etnicitet. Men även motsatsen kan vara problematisk. Att inkludera egenskaper i en modell som är väldigt högt korrelerade till etnicitet leder också till missvisande resultat i den mån att signifikant skillnader mellan grupper kan försvinna. Det här är ett mer teknisk problem som formellt betecknas multikollinjäritet. När två variabler är högt korrelerade till varandra, dvs. mäter samma sak, påverkas precisionen i estimaten. Standard felet överskattas, vilket innebär att signifikansen på estimaten påverkas. I en undersökning om utrikes födda kan det till exempel vara av intresse att estimerar inverkan av vistelsetid på ett arbetsmarknadsutfall. Problem kan dock uppstå om personer grupperas efter födelseland och efter invandringsperiod, när invand-

¹² Vilhelmsson (2002), Nekby & Özcan (2005), Behtoui (2002, 2005). Se även Ekberg & Rooth (2003), Hammarstedt & Palme (2004) och Österberg (2000) för studier om skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan personer med svensk respektive utländsk bakgrund.

¹³ Utländsk bakgrund definieras oftast efter föräldrarnas födelseland.

ringen från ett visst land eller område är koncentrerat till en specifik tidsperiod. Måttet för ursprung blir högt korrelerat med måttet för vistelsetid.¹⁴ Signifikanta skillnader mellan personer födda i olika länder kan försvinna enbart på grund av inflaterade standard fel. Detta kan i sin tur leda till felaktiga tolkningar.

Det finns ytterligare ett empiriskt problem som har med selektion att göra. Den statistiska analysen som hittills beskrivits estimerar förekomsten av grupp skillnader vid en given tidpunkt och för ett givet urval. Diskriminering vid tidigare tillfällen kan dock förändra incitamenten över tid. Om utbildning inte lönar sig för en etnisk grupp påverkas framtida generationers ambitioner att utbilda sig. Även inom en kohort kan svårigheter under en tidig fas av arbetslivet ha långsiktiga effekter på utveckling därefter. Om individer av en viss etnisk tillhörighet upplever att det är svårt att få sysselsättning efter kompetens kan en anpassning av sökbeteendet ske till mindre kvalificerade arbeten alternativt till lägre löneanspråk. Detta kan i sin tur påverka möjligheterna till intern utbildning och befordring samt inkomstutveckling. Diskriminering inom ett område kan dessutom påverka möjligheter i andra områden. Om bostadsmarknaden är segregering och vissa etniska grupper hänvisas till vissa områden kan detta i sin tur innebära en begränsning av vilka arbeten som kan sökas och antas. Gruppskillnader i utfall kan underskattas i empiriska undersökningar när hänsyn inte tas till diskrimineringens dynamik. Urvalet som vi estimerar på kan påverkas av diskriminering vid ett annat tillfälle eller i en annan marknad, däri ligger således selektionsproblemen.

Avslutningsvis kan vi konstatera att problemet med utelämnade variabler inte kan underskattas eftersom det är principiellt svårt att argumentera att en grupp kontrollvariabler är heltäckande. Där-
emot kan vi med en väl-specificerad modell vända på bevisbördan och kräva att motståndare till diskriminering formulerar rimliga alternativa förklaringar till observerade skillnader mellan grupperna.

¹⁴ Problem med multikollinjaritet uppstår när en dummy variabel för födelseland inkluderas i samma modell som dummy variabler för invandringsperiod och huvuddelen av individerna från ett visst födelseland invandrar under samma tidsperiod.

Avkastning på produktiva egenskaper – lika eller olika?

Den statistiska analysen som hittills diskuterats är baserad på en enkel en-ekvationsmetod, där skillnader mellan grupper mäts med en etnicitetsvariabel. Övriga kontrollvariabler i dessa modeller antas ha en konstant effekt på utfallet. Med detta menas att i estimering antas utdelningen på kontrollvariablerna vara lika för infödda såsom för andra etniska grupper. En högskoleutbildning antas till exempel påverka sannolikheten att vara sysselsatt på ett likartad sätt för personer med svensk respektive utländsk bakgrund. Det är möjligt att så inte är fallet, dvs. att vissa grupper i samhället får lägre avkastning för sina produktiva egenskaper än andra grupper. När skillnader i avkastning inte kan motiveras är detta en annan form av diskriminering.

För att undersöka om utdelningen varierar mellan grupper kan så kallade interaktionseffekter testas inom en en-ekvationsmodell. Interaktionseffekter mäter om avkastningen på en viss variabel skiljer sig mellan definierade grupper, mellan exempelvis infödda med svensk respektive utländsk bakgrund alternativt mellan kvinnor och män. En annan vanlig metod, för att estimeras i vilken utsträckning estimerade gruppskillnader beror på skillnader i egenskaper kontra skillnader i utdelning för dessa egenskaper, är en så kallad *Blinder-Oaxaca dekomponering* (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). I den enklaste varianten av denna metod estimeras två ekvationer, där ett arbetsmarknadsutfall (inkomst, sysselsättning, befordring, lön) estimeras separat för de två grupper man är intresserad av (exempelvis infödda kontra utrikes födda, infödda med svensk bakgrund kontra infödda med utländsk bakgrund, män kontra kvinnor).

Genomsnittsskillnaden i arbetsmarknadsutfallet mellan grupperna som undersöks bryts sedan ner i två komponenter. Den ena komponenten visar i vilken utsträckning den totala skillnaden beror på skillnader i egenskaper, givet att dessa egenskaper belönas på en likartad sätt för båda grupperna. Denna del brukar betecknas som den *förklarade* delen av den totala genomsnittsskillnaden. Den andra komponenten visar i vilken utsträckning den totala skillnaden beror på skillnader i avkastning på observerade egenskaper och betecknas som den *oförklarade* delen. Den oförklarade delen består dels av skillnaden i utdelning för de observerade egenskaper som är med i modellen och dels på icke-observerbara egenskaper, dvs. utelämnade variabler som kan tänkas påverka utfallet. Denna del

betraktas ofta som diskriminering, men som tidigare kan ofullständig information i data eller ofullständiga modeller vara en del av förklaringen till skillnader i utfall mellan grupper.

Fördelen med två-ekvationsmodeller är att hänsyn inte bara tas till skillnader i egenskaper utan även till skillnader i utdelningen för dessa egenskaper. På så sätt kan den totala skillnaden mellan två grupper i samhället kvantifieras i en del som förklaras av modellen och en del som är oförklarad. Skillnader i ersättning mellan grupperna antas vara diskriminerande, om inte trovärdiga anledningar till dessa skillnader finns. Två-ekvationsmodeller är såsom en-ekvationsmodeller känslig för rimlig kritik om utelämnade variabler. I så fall gäller samma resultat som tidigare. Det blir svårt att säkerställa i vilken utsträckning den oförklarade skillnaden beror på diskriminering eller utelämnandet av relevanta variabler.

Experiment för att identifiera diskriminering

På grund av svårigheter att identifiera diskriminering med sedvanliga statistiska metoder har experiment utvecklats som ett intressant alternativ. Att identifiera en kausal effekt mellan etnicitet och ett arbetsmarknadsutfall är enklare med ett genomtänkt experiment design. Själva grundpelaren i laboratorieexperiment är dels möjligheten att slumpa vilka som får en behandling och dels möjligheten att kontrollera miljön och säkerställa att endast en stimulus förändras i taget. Förändringens inverkan på ett utfall kan därmed isoleras. Många intressanta laboratorieexperiment har genomförts för att mäta till exempel omedvetet diskrimineringsbeteende, dvs. hur individer påverkas av subliminala stimuli om hudfärg eller etnicitet.¹⁵ I Sverige finns två laboratoriestudier om etnisk diskriminering. Holm (2000) utför ett antal förhandlingsexperiment och finner framförallt att utrikes födda är mindre benägna att bli valda som förhandlingspartner än infödda. Ahmed (2004) utför experiment för att mäta tillit och generositet mellan två delvis anonyma motparter. Paren i studien känner enbart till motpartens efternamn vilket används som en signal om etniskt tillhörighet. Resultaten visar i synnerhet att infödda män uppvisar mindre tillit och genero-

¹⁵ Se exempelvis Word *et al.* (1974), Darley & Gross (1983) och Dovidio *et al.* (2002). Exempelen är hämtade från "Measuring Racial Discrimination" som beskriver ett antal intressanta laboratorieexperiment som mäter subtila eller omedvetna diskrimineringsattityder eller beteende. Författarnas slutsats är att diskriminering i dag oftast är dold, subtil eller omedveten. Se även Fershtman & Gneezy (2001).

sitet till personer med utländsk bakgrund, i jämförelse med personer med svensk bakgrund.¹⁶ Denna tendens har hittats i ett flertal studier, dvs. att diskriminering huvudsakligen är ett manligt fenomen (Holm, 2000; Fershtman och Gneezy, 2001; Ahmed, 2004).

Tvärtom från laboratorieexperiment har så kallad fältexperiment fördelen att testa förekomsten av diskriminering i realistiska miljöer. Ett exempel på fältexperiment är par studier som används bland annat för att testa bostadsmarknaden i USA. Två individer med samma observerbara egenskaper förutom hudfärg (samma anställningsförhållande, inkomstnivå och familjeställning) söker samma hyreslägenhet. Paret är tränade i att uppträda på ett likartat sätt och ordningen (vilka som först söker lägenheten) varierar. Fältexperiment har använts för att testa förekomsten av diskriminering, inte bara på bostadsmarknaden utan även på exempelvis kreditmarknaden och för att belysa diskriminering i anställningsförfarandet. I Sverige gjorde DN en uppmärksam studie där individer med svensk kontra utländsk klingande namn ringde på ett antal utannonserade jobb och angav samma meriter. Undersökningen tydde på att diskriminering förekommer i Sverige. Arbetsgivare som ingick i testet visade i genomsnitt större intresse för personer med svensk klingande namn än för de med utländsk klingande namn alternativt utländsk uttal, allt annat lika.¹⁷

Integrationsverket har fått i uppdrag av regeringen att genomföra ett liknande fältexperiment i Sverige. Genom så kallad situation testing ska Integrationsverket, i samband med Internationella arbetsorganisationen (ILO), undersöka förekomsten och omfattningen av både etnisk och religiös diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Metoden som används har utvecklats av ILO och använts i ett antal europeiska länder. En beskrivning av metoden är följande:

ILO-metoden (situation testing) innebär att personer med samma kvalifikationer följs i en verklig rekrytering. I ett första skede paras testpersoner ihop. Individerna som paras ihop har samma formella kvalifikationer och meriter, samt klär sig och bedöms uppträda på liknande sätt under ansökningsprocessen. Endast en skillnad finns: en individ tillhör "majoritetsbefolkningen" och en annan "minoritetsbefolkningen".

Testpersonerna söker verkligt existerande lediga arbeten. De söker arbeten som annonseras i tidningar, utlyses av arbetsförmedlingen eller genom bemanningsföretag. I rekryteringen studeras arbetsgivarens

¹⁶ Se även en sammanfattningen av Ahmeds studier i *Ekonomisk Debatt* (2005).

¹⁷ se www.dn.se/utestangda (7/10 2005).

beteende i tre faser. I första fasen hur arbetsgivaren lämnar besked om ansökan, sedan – om det är aktuellt – följs anställningsintervju och det slutliga beskedet.

(Integrationsverket: <http://www.integrationsverket.se>)

Fältexperiment av dessa slag är kraftfulla instrument för att identifiera förekomsten av diskriminering. Däremot är resultaten från fältexperiment ofta svåra att generalisera. Resultaten kan variera beroende på vilka företag, branscher eller sektorer som testas, vilka personaladministratörer som hanterar anställningsintervjuer samt under vilken tidsperiod experiment utförs. På grund av detta saknar fältexperiment *extern validitet*. Med detta menas att resultaten inte automatiskt kan generaliseras till andra miljöer, personer, arbetsgivare eller tillfällen. Registerdata har oftast möjligheten att täcka ett större urval av individer, arbetsgivare och tidpunkter och en analys av registerdata ger av det skälet ofta en större extern validitet. Däremot, som vi argumenterar ovan saknar analys av registerdata *intern validitet* i frågan om etnisk diskriminering. Det innebär att det är svårt att identifiera och mäta en kausal effekt mellan en egenskap såsom etnicitet och ett utfall såsom lön, sysselsättning eller befordring. Däri ligger fördelen med experiment. Ett väl genomtänkt experiment har hög grad av intern validitet.

Fullständiga fältexperiment har några andra nackdelar: När personlig kontakt uppstår mellan arbetsgivare och arbetssökanden är det svårt att med säkerhet hävda att båda medlemmarna i ett par av testare är identiska i alla avseenden förutom etnicitet. Detta innebär inte bara att individerna är *synbart* identiska (i fråga om exempelvis klädstil och uttal) utan även att dem betar sig på ett identiskt sätt i alla avseende som har betydelse för arbetsgivarens beslut.¹⁸ Ett annat relaterat problem är att försökspersonerna känner till syftet med studien, vilket kan påverka deras beteende. Det är en svår avvägning mellan att inkludera många test personer, vilket är nödvändigt för att säkerställa resultaten statistisk, och risken med att spridningen i beteende ökar, dvs. att testparen inte uppträder identiskt.

Ett alternativ är att eliminera all personliga kontakt inom ramen för ett fältexperiment. Ett exempel på detta är, enligt litteraturens begrepp, *correspondence testing* (*skriftliga fältexperiment*). Metoden går ut på att skicka ansökningsbrev och meritförteckningar, som är

¹⁸ Se Ward (1969), Heckman & Siegelman (1993) och Heckman (1998) för kritik av fältexperiment med inslag av personlig kontakt mellan arbetsgivare och arbetssökande.

i princip identiska i alla avseende förutom etnicitet, till verkliga utannonserade vakanser. Därefter analyseras om utfallet varierar mellan etniska grupper. Utfallet är så kallade *call-backs*, dvs. om arbetsgivaren visar positivt intresse för en arbetssökande i form av ett kontaktförsök (via telefon, brev eller e-mejl) för att diskutera intervju eller anställning. *Skrifliga fältexperiment* är en beprövad metod som utvecklades av Bertrand och Mullainathan (2004) för att kringgå ovannämnda problem med fältexperiment.¹⁹ Metoden kan ses som likvärdig med ett randomiserat experiment eftersom en signal om etnicitet slumpmässigt tilldelas meritförteckningar. Signalen kan vara i form av ett utländskt eller svenskt klingande namn på meritförteckningen eller genom en bild som indikerar etnisk tillhörighet (alternativt kön när könsdiskriminering testas).

Eftersom skriftliga fältexperiment enbart mäter första stadiet i anställningskedjan - om man blir kontaktad av arbetsgivaren eller inte - samt att inte alla typer av arbeten kan granskas, är även denna metod känslig för kritik om avsaknad av extern validitet. Trots detta är fältexperiment av ovannämnda slag oerhört tydliga vad gäller kausala mekanismen mellan etnisk tillhörighet och skillnader i utfall. Saknaden av extern validitet övervägs av styrkan i intern validitet. Givet ett genomtänkt experiment design kan man vara säker, när skillnader i utfall upptäcks, att det beror på diskriminering och inget annat.

Slutligen har laboratorie- och fältexperiment en viktig funktion, inte bara som en metod att identifiera diskriminering, utan att synliggöra omedvetna processer och beteenden. Fershtman och Gneezy (2001) sammanfattar sin studie med att konstatera att deras laboratorieexperiment visar tydligt skillnaden mellan hur människor *tror* sig agera och hur dem *faktiskt* agerar. Testpersoner i ett experiment kan konfronteras med deras beteende. En viktig del i arbetet att motverka diskriminering är att vara medveten om när och hur vi diskriminerar. Fältexperiment kan användas på samma sätt. Att intervjua eller fråga arbetsgivare om deras inställning till en etnisk grupp ger sällan trovärdiga svar; antingen på grund av att arbetsgivare är omedvetna om deras beteende eller på grund av att dem uppger falska preferenser. Diskriminering är ju något som allmänt uppfattas negativt och otillåtet. Fältexperiment kan visa hur arbetsgivare faktiskt beter sig och därmed vara ett led i ett för-

¹⁹ För andra studier om skriftliga fältexperiment, se t.ex. Jowell och Prescott-Clarke (1970) och Levinson (1975).

ändringsarbete som säkerställer att personer inte sorteras bort enbart på grund av etniskt tillhörighet.

Sammanfattning och slutsatser

Detta kapital har försökt att beskriva problemen med att identifiera diskriminering med kvantitativa metoder. Kärnan i problemet är att etnicitet inte går att manipulera på kort sikt eller att randomisera över en grupp försökspersoner. Detta innebär att vi inte kan ställa den kontrafaktiska frågan – skulle behandlingen vara annorlunda om *samma* person hade en annan etnicitet?

Empiriska analyser av enkät- och registerdata kan ge värdefull information om betingade korrelationer mellan olika etniska grupper och ett arbetsmarknadsutfall. Analysen har således en viktig beskrivande funktion som visar att trots skillnader, i humankapital eller sortering till olika sorts yrken och branscher, fortsätter vissa etniska grupper att uppvisa signifikanta skillnader till majoritetsgruppen i bland annat sysselsättning, arbetslöshet och inkomster. Men eftersom information oftast saknas om *alla* relevanta egenskaper, som kan tänkas påverka ett visst arbetsmarknadsutfall, är det svårt att med säkerhet hävda att skillnader i utfall beror på diskriminering.

I brist på bättre data kan forskare analysera diskriminering på olika urval av personer, där det teoretiskt går att motivera att det vanligaste förklaringar till skillnader i utfall inte är relevanta. Genom att bättre förstå processerna som undersöks (anställningar, befordringar, löneförhandlingar) kan samtidigt väl-specificerade modeller utvecklas, som utesluter andra rimliga förklaringar än diskriminering som orsak till gruppskillnader. På så sätt kommer analysen närmare en kausal tolkning mellan etnicitet och ett signifikant skild arbetsmarknadsutfall. En nollhypotes om att diskriminering förekommer kan då lägga bevisbördan, att utveckla rimliga alternativa förklaringar till signifikanta skillnader mellan etniska grupper, på motståndare till diskriminering.

Ingen enskild studie har möjlighet att entydigt bevisa förekomsten av diskriminering generellt i samhället. Däremot kan en samlad bild fås genom mängden och bredden av forskningen om diskriminering. Det är därför viktigt att komplettera kvantitativa studier med experiment och kvalitativ forskning. Laboratorieexperiment har använts bland annat för att belysa olika former av

dold diskriminering och kan därför bidra till kunskap om hur diskriminerings olika former manifesterar sig samt synliggöra dessa processer. Fältexperiment utförs i realistiska miljöer och har fördelen att entydigt bevisa förekomsten av diskriminering i vissa delar av arbetsmarknaden. Nackdelen med båda typen av experiment är att resultaten är svåra att generalisera till samhället i stort. Upprepade experiment i olika miljöer och för olika tidpunkter kan däremot ge en mer nyanserad bild om diskrimineringens omfattning. Kvalitativ forskning kan i sin tur ge en bättre insikt om upplevelsen av diskriminering och dess konsekvenser för enskilda personer. Kvalitativ forskning kan dessutom belysa mekanismerna bakom diskriminering. Tillsammans kan dessa forskningsmetoder ge en övertygande bild om vilka former och i vilken utsträckning diskriminering förekommer.

Referenser

- Aguilar, Renato & Gustafsson, Björn (1994) "Immigrants in Sweden's Labour Market During the 1980's", *Scandinavian Economic Review* 3: 139–147.
- Ahmed, Ali (2004) "What's in a Name. An Experimental Study of How Information about Ethnicity Can Affect Economic Behavior" licentiatavhandling i nationalekonomi, Växjö universitet.
- Ahmed, Ali & Ekberg, Jan (2005) "Kan kvinnliga personalchefer motverka diskriminering av invandrare?" *Ekonomisk Debatt* 2005:8.
- Altonji, Joseph G. & Blank, Rebecca M. (1999), "Race and Gender in the Labor Market" i O. Ashenfelter & D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics*. Elsevier North Holland.
- Arai, Mahmood, Regnér, Håkan & Schröder, Lena (1999), "Är arbetsmarknaden öppen för alla?" bilaga 6 till Långtidsutredningen 1999, Finansdepartementet.
- Arai, Mahmood, Regnér, Håkan & Schröder, Lena (2000a) "Invandrare på den svenska arbetsmarknaden." Ds 2000:69.
- Arai, Mahmood, Schröder, Lena & Vilhelmsson, Roger (2000b) "En svartvit arbetsmarknad" Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO), Ds 2000:47.
- Arai, Mahmood & Vilhelmsson, Roger (2004) "Unemployment-Risk Differentials between Immigrant and Native Workers in Sweden", *Industrial Relations*, vol. 43.
- Arrow, Kenneth (1973) "The Theory of Discrimination" i O.A. Ashenfelter & A. Rees (red.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press, 3–33.
- Becker, Gary (1957) *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press. Chicago.
- Becker, Gary (1975) *Human Capital*. Columbia University Press.
- Bertrand, Marianne & Mullainathan, Sendhil (2004) "Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination." *The American Economic Review*, 94(4): 991.
- Blinder, Alan S. (1973,) "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates" *Journal of Human Resources* 8(4): 436–455.
- Behtoui, Alireza (2002) "Unequal Opportunities for Young People with Immigrant Backgrounds in the Swedish Labour Market" *Labour*, Vol 18, Nr.4: 633–674.

- Behtoui, Alireza (2005) "Om de hade på 'rätt plats' födda föräldrar", Linköping universitet.
- Darley, John M. & Gross, Paget H. (1983) "A Hypothesis-confirming bias in labeling effects". *Journal of Personality and Social Psychology* 44:20–33.
- Dahlstedt, Magnus & Hertzberg, Fredrik (red.) (2005) *Demokrati på svenska? Om strukturell diskriminering och politisk deltagande*. SOU 2005:112.
- de los Reyes, Paulina & Kamali, Masoud (red.) (2005) "Bortom vi och dom – teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering". SOU 2005:41.
- de los Reyes, Paulina & Wingborg, Mats (2002) *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige. En kunskapsöversikt*, Integrationsverkets Rapportserie 2002:13.
- Dovidio, John F., Kerry Kawakami & Samuel L. Gaertner (2002) "Implicit and Explicit Prejudice and Interracial Interaction". *Journal of Personality and Social Psychology* 82:62–68.
- Edin, Per-Anders & Åslund, Olof (2001) "Invandrare på 1990-talets arbetsmarknad" *IFAU Research Paper*, 2001:7.
- Edin, Per-Anders, Fredriksson, Peter & Åslund, Olof (2004) "Settlement Policies and the Economic Success of Immigrants", *Journal of Population Economics* Vol 17:133–155.
- Edin, Per-Anders, Lalonde, Robert J. & Åslund, Olof (2000) "Emigration of Immigrants and Measures of Immigrant Assimilation: Evidence from Sweden". *Swedish Economic Policy Review*, No. 7: 163–204.
- Ekberg, Jan (1991) "Vad hände sedan? En studie av utrikes födda på arbetsmarknaden" *ACTA Wexionesia* 2, Economy & Politics 3, Växjö.
- Ekberg, Jan & Rooth, Dan-Olof (2003) "Unemployment and Earnings for Second Generation Immigrants in Sweden" *Journal of Population Economics* 16:787–814.
- Eriksen, Thomas H. (1998) *Etnicitet och nationalism*. Bokförlaget: Nya Doxa, Nora.
- Fershtman, Chaim & Gneezy, Uri (2001) "Discrimination in a Segmented Society: An Experimental Approach" *Quarterly Journal of Economics*, 2001 (16):351–377.
- Hammarstedt, Mats & Palme, Mårten (2004) "Ekonomisk position bland andra generationens invandrare och intergenerationell rörlighet bland olika invandrargrupper i Sverige" i *Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? Invandrarna, arbetsmark-*

- naden och välfärdsstaten*. Rapport från Integrationspolitiska maktutredningen. SOU 2004:21.
- Heckman, James & Siegelman, Peter (1993) "The Urban Institute audit studies: their methods and findings," i Fix (and) Struyk (1993), *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*, Washington D.C. The Urban Institute Press.
- Heckman, James (1998) "Detecting Discrimination", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12: 101–116.
- Heshmati, Almas & Maasoumi, Esfandiar (2002) "Stochastic Dominance Amongst Swedish Income Distributions", *Econometric Reviews*, vol. 19: 287–320.
- Holm, Håkan J. (2000) "What's in a Name? – An Ethnical Discrimination Experiment" Working Paper 3, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet.
- Jowell, Roger & Prescott-Clark, Patricia (1970) "Racial Discrimination and White-Collar Workers in Britain," *Race*, vol. 11:397–417.
- Kamali, Masoud (red.) (2005) *Sverige inifrån – röster om etnisk diskriminering*, SOU 2005:69.
- Lappalainen, Paul & Lundgren, Marcus (2003) "Makt, integration och diskriminering – det svenska dilemmaet". Ju 2003:09.
- le Grand, Carl (1999) "Empiriska problem och möjligheter med att belägga diskriminering i arbetslivet", i Socialvetenskapliga forskningsrådet, *Diskriminering i arbetslivet – normativa och deskriptiva perspektiv*. Stockholm SFR.
- le Grand, Carl & Szulkin, Ryszard (2000) "Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden" SOFI Working Paper Series, 2000:7.
- Levinson Richard (1975) Sex Discrimination and Employment Practices: an Experiment with Unconventional Job Requirements, *Social Problems*, 22, 533–543.
- Lundborg, Per (2000) "Vilka förlorade jobbet under 1990-talet?" i *Välfärdens förutsättningar. Arbetsmarknad, demografi och segregation*. Johan Fritzell (red.), SOU 2000:37.
- National Research Council of the National Academies, 2004 "Measuring Racial Discrimination". The National Academies Press, Washington DC (www.nap.edu), 2004.
- Nekby, Lena (2003) *Empirical Studies on Health Insurance, Employment of Immigrants and the Gender Wage Gap*,

- Doktorsavhandling, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet, 2003:2.
- Nekby, Lena & Özcan, Gülay (2006) *Utbildning och arbetsmarknaden – Är den svenska utbildningen lika för alla?* Rapport till Integrationsverket, Rapport Integration.
- Oaxaca, Ronald L. (1973) "Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets" *International Economic Review* 14(3): 693–709.
- Olli Segendorff, Åsa (2005) "Job Search by Immigrants" i *Job Search Strategies and Wage Effects for Immigrants*, Institutet för social forskning, Doctoral Dissertation: 65.
- Phelps, Edmund S. (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, 62:659–661.
- Rapport Integration 2003. Integrationsverket. ISSN 1651–1662.
- Rashid, Saman (2004) "Immigrant Earnings, Assimilation and Heterogeneity" Umeå Economic Studies 622, Umeå University.
- Rosholm, Michael, Scott, Kirk & Husted, Leif (2000) "The Times They Are A-Changin'. Organizational Change and Immigrant Employment Opportunities in Scandinavia" Centre for Labour Market and Social Research, Working Paper 2000:07. Aarhus School of Business.
- Vilhelmsson, Roger (2002) "Ethnic Differences in the Swedish Youth Labor Market" i *Wages and Unemployment of Immigrants and Natives in Sweden*, Doktorsavhandling, Institutet för social forskning: Doctoral Dissertation: 56, Stockholms universitet.
- Wadensjö, Eskil (1997) *Invandrarkvinnornas arbetsmarknad*, SOU 1997:137.
- Ward, Robin (1969) "A note on the testing of discrimination", *Race*, vol. 11: 218–233.
- Word, Carl O., Zanna, Mark P. & Cooper, Joel, (1974) "The Non-verbal mediation of self-fulfilling prophecies in interracial interaction" *Journal of Experimental Social Psychology* 10:109–120.
- Österberg, Torun (2000) "Economic Perspectives on Immigrants and Intergenerational Transmissions", Doktorsavhandling, Nationalekonomiska institutionen, Handelshögskolan, Göteborgs universitet.

4 Föreställ dig att du är en invandrare och ingen bryr sig

Rädslor, hopp och unga människors
strategier för inträde till arbetsmarknaden

Nora Räthzel

Sveriges arbetsmarknad erbjuder i dag inte en ljus situation för unga människor. Bland dessa är det unga med invandrabakgrund som har minst chans för anställning (se tabell 1). Siffrorna finns tillgängliga, så det finns ingen anledning att bevisa den missgynnade situationen för unga överlag, och specifikt för unga (även vuxna) med invandrabakgrund (se även Schröder 2000 och 2003, Vilhelmsson 2000). Vad som dock diskuteras är möjliga orsaker till denna situation. De teoretiska förklaringarna till de högre arbetslöshetssiffrorna bland personer med invandrabakgrund varierar. Vissa betonar de uppfattade egenskaperna hos dem med invandrabakgrund, så som lägre kvalifikationer samt att de skickar ut ”svagare signaler” rörandes deras benägenhet till arbete. Dessa argumenterar för att teknologiska förändringar kräver högre kompetens och kvalifikationer, medan jobb som kräver lägre kvalifikationer, den huvudsakliga domänen för ”invandrarjobb” försvinner (Brommé m.fl. 2001). Ett argument som innebär att högkvalificerade personer med invandrabakgrund inte skulle missgynnas på arbetsmarknaden, men så är inte fallet (se Behtoui 2004 och i denna antologi). Ett antal författare hävdar att det är strukturell och institutionell diskriminering som försvårar tillgången till arbetsmarknaden för personer med invandrabakgrund (Höglund 1998, Behtoui 2004). Ekonomiska teorier lyfter fram ”statistisk diskriminering”, refererandes till bristfälliga kunskaper bland arbetsgivare rörande kvalifikationer hos personer med invandrabakgrund (Arai m.fl. 2000 och 2001). För en positivistisk ansats, vilket innebär att man tror det är möjligt att påvisa en kausal länk mellan två variabler (i detta fall invandrabakgrund och högre arbetslöshetssiffror), är det svårt att bevisa, utan tvivel, att diskriminering på så kallad etnisk grund existerar. Detta problem diskuteras utförligt av Nekby i denna antologi. Som Behtoui tydligt visar i sitt kapitel (se denna antologi kap. 5) finns det kvantitativa metoder som gör det

möjligt att åtminstone formulera en stark hypotes om sannolikheten av diskriminerande rasifiering rörande tillgången till arbetsmarknaden. Jag lämnar denna diskussion till dem som är mer kvalificerade att bedöma styrkorna och svagheterna för sådana procedurer.

I denna artikel kommer jag först att diskutera en annan ansats för att undersöka och förstå förekomsten av rasism¹. I den andra delen presenterar jag resultat från ett forskningsprojekt som utfördes mellan 2002 och 2005 i tre svenska städer, där det undersöktes hur unga människor uppfattar deras inträde till arbetsmarknaden och hur de uppfattas av dem som har uppgiften att hjälpa dem med övergången från skola till arbete, främst anställda på arbetsförmedlingskontor och syokonsulenter på skolor². Mer än 50 unga människor, både med och utan invandrarbakgrund, intervjuades i forskningsprojektet av mig och två kollegor, Paula Mählck och Hassan Sharif³. Jag är tacksam för deras insatser för genomförandet av utmärkta intervjuer. Syftet med studien var att jämföra strategier som unga människor, med och utan invandrarbakgrund, använde sig av. Då poängen med denna artikel är att fokusera på erfarenheter av rasism och eftersom utrymmet är begränsat har majoriteten av personerna som lyfts fram här invandrarbakgrund. Det betyder inte att dessa är de enda som möter stora problem vid inträdet till arbetsmarknaden. Överlag har unga människor svårigheter med övergången från skola till arbete. Emellertid är förut-

¹ För att ge en kort definition: i enlighet med Stuart Hall, Robert Miles och andra, definierar jag rasism som en form av "naturalisering" av sociala relationer. Baserade på antagna eller existerande fenotypiska markörer blir människor konstruerad som tillhörande en "ras" (denna process kan definieras som rasifiering, ett begrepp som utvecklades teoretiskt av Robert Miles, till exempel i hans bok "Racism," 1989), vilket innebär att en grupp besitter specifika mönster och karaktäristiska drag på grund av deras *ursprung*. Sociala och historiska relationer som kolonialism, imperialism och aktiv underutveckling av andra länder är artikulera genom ett språk kring biologi och "natur", och medlemmar av underordnade grupper blir definierade som naturligt underlägsna. Termen rasism ska endast användas, när rasifieringen inkluderar maktrelationer, vilket är när de som definierar andra som en specifik "ras" har makten – i relation till de rasifierade – för att marginalisera den rasifierade gruppen, symboliskt och/eller materiellt. (se Hall 1990, Miles 1989:74ff, Kalpaka/Räthzel 1986:14).

² Jag är tacksam till FAS för den generösa finansieringen av forskningsprojektet: Diskriminering i svenska institutioner: Hur fungerar det?

³ Jag vill också tacka personalen på Mixråden i Göteborg för hjälpen med att komma i kontakt med unga människor, såväl som personal på arbetsförmedlingen i Umeå och Stockholm. Speciellt tack till Lunda Nova i Tensta, såväl som lärare på skolor i Stockholm och Umeå som var vänliga och tog sig tid att diskutera deras arbete med oss och hjälpte oss kontakta unga människor. Ett stort tack går till alla unga människor som deltog i vår studie. Det är en skam att jag inte har möjlighet att berätta alla deras historier i denna text, men även dem som inte förekommer här, bidrog enormt till min förståelse av det svenska samhället och jag är tacksam till dem för detta. Jag hoppas att de finner det arbete de vill ha och att det leder till ett lyckligt liv – mot alla odds.

sättningarna för infödda unga människor annorlunda och därför återstår det att skrivas den komparativa berättelsen som inkluderar fler unga människor utan invandrabakgrund.

Epistemologisk utgångspunkt

Det finns fler möjligheter att undersöka förekomsten av vardagsrasism och diskriminering än genom statistiska korrelationer. En möjlighet är att undersöka hur människor som har ett intresse av anställnings- och rekryteringsfrågor (arbetsgivare, anställda på arbetsförmedlingar, syokonsulenter på skolor och andra institutioner etc.) beskriver och förklarar sina praktiker. En sådan analys kan belysa värderingar och normer genom vilka arbetssökande döms och, genom att relatera dem till historiska och nuvarande praktiska diskurser av rasifiering och etnifiering, möjliggör bedömningar i vilken utsträckning och hur dessa underordnande diskurser vägleder arbetsgivare och underlättare i praktiken (se artiklar av Neergaard, Knocke, Hertzberg och Nilsson i denna antologi).

Ett annat sätt att försöka förstå något om diskriminerande rasifiering är att fråga dem som är måltavlor för sådana praktiker. I Sverige har sådana studier gjorts av Knocke/Hertzberg i relation till arbetsmarknaden (2000:207ff⁴). Jag vill lyfta fram några argument för användbarheten av ett sådant tillvägagångssätt som rör frågan om att "bevisa" rasism. Förekomsten av rasism (eller vilken annan form av sociala praktiker för den delen) kan inte ses som en ackumulation av enskilda rasistiska handlingar: det är detta som termen "strukturell rasism" försöker förmedla. Varje enskild social handling är konstituerad genom ett oändligt antal motiveringar och mål, som både återupprätthåller och motsäger varandra. Därför är det endast vid de mest uppenbara förekomsterna av rasism som vi kan uppfatta denna drivkraft/syfte som den dominerande. Att undersöka hur majoriteten talar, skriver om och handskas med minoriteter och i motsats undersöka hur minoriteter beskriver hur de behandlas, kan endast identifiera direkta bevis av rasism i en uppenbar och öppen situation. Det är därför argumenten kan göras, att man måste finna ett tillräckligt stort antal av sådana incidenter för att bevisa att rasism är den största eller en av de största orsa-

⁴ Det finns några viktiga studier om unga människor med utländsk bakgrund, men de är mindre angelägna om deras inträde till arbetsmarknaden. Se specifikt Sernhede 2002 och Ålund 1997.

kerna till att personer med invandrarbakgrund i större utsträckning är arbetslösa.

En mer komplex analys av rasism måste använda ”styrkan av abstraktionen”, som Marx uttryckte det, i två motsatta och nära sammankopplade riktningar. För det första måste en sådan analys gå ”djupare” in i fråga av vad som sägs och görs, vilket innebär att studera den specifika, unika kontexten som ett visst påstående är gjord, en viss handling utförd, det är vad som vanligtvis brukar kallas att studera talarens subjektiva position: till vem talar hon/han med, med vilket syfte, av vilken anledning? (Cohen 1992). Philomena Essed har utvecklat en ansats som går i denna riktning, genom användandet av termen vardagsrasism (Essed 2005). Denna fördjupning av analysen kräver en ”vidgning” av den teoretiska ramen. Varje enskild social handling är ett resultat av historiska händelser som producerar den kontext vi studerar. För att ge ett relevant exempel: förekomsten av rasism, deras specifika karaktär, deras mål, deras praktik, sättet som det pratas om eller tystas ner, är resultat av nationalstatens i fråga specifika historia. Formandet av nationalstater är relaterat till ett större historiskt sammanhang av krig, kolonialism, slaveri, former av industrialisering och kampen mellan styrande makter. Därför, medan det finns nationella olikheter (olika grupper är målet för rasism under olika tidpunkter i olika nationalstater) finns det även likheter mellan nationer: uppdelningen av människor definierade som svarta och dem som definieras som vita. Detta är resultat av en kolonial historia där alla nationer med en ”vit” befolkning i majoritet deltog (antingen direkt eller indirekt) i förtryckandet av de ”svarta” befolkningsgrupperna⁵. Medan kunskap om nationalstatens historia är nödvändig för en förståelse av de sociala handlingar som vi analyserar i dag, är det lika nödvändigt att förstå hur denna nationalstat (för att använda ett mer precist ord än samhälle) fungerar i dag. Vi behöver veta på vilka grunder invånarna i en stat definierar sig själva (och är definierade av grupper i maktposition) som legitima medborgare och hur statliga institutioner arbetar för att försäkra och förhandla om den politiska konsensus kring vilka som tillhör respektive inte tillhör nationalstaten. Detta kan kallas en kombinerad diakronisk-synkronisk eller en historisk strukturell ansats.

En annan ”fördjupning” av analysen kräver en breddning av perspektivet i relation till hur individer känner sig, tänker och

⁵ Eftersom människor inte enbart konstrueras som svarta och vita på grund av deras hudfärg använder jag citattecken när jag använder dessa termer.

handlar inom dessa givna förutsättningar. Från en strikt strukturalistisk ståndpunkt går det att argumentera att när en sådan historisk strukturell analys är gjord, är det inte ens nödvändigt att analysera förekomsten av vardagsrasism och bevisa på ett komplicerat sätt att en sådan sak existerar. Om man måste analysera en nationalstat som definierar sig själv som etniskt homogen kräver detta (som till exempel Balibar (1998) starkt argumenterat) en konstruktion av en etniskt definierad "fiende inom", eftersom det annars inte är möjligt att upprätthålla idén om homogenitet och organiserad konsensus kring detta, därför att ingen nationalstat är etnisk homogen. Som jag argumenterat på annat håll (Räthzel 2002a) är nationalstater fyllda med motsättningar rörande klass och kön (och ofta regioner) och det är just genom föreställningen om "etnisk homogenitet" som en konsensus konstrueras och överbygger dessa motsättningar (se Balibar 1988 och hans begrepp "fiktiv etnicitet" vilken nationalstaterna är uppbyggda kring). Så varför besvära sig med att analysera det vardagliga, om slutsatsen kan dras från en historisk-strukturell analys av samhället om huruvida rasism existerar eller inte? Om man inte tillhör den hårda kärnan av strukturalister, kan man tänka sig ett svar i enlighet med att det inte nödvändigtvis finns en ofrånkomlig länk mellan konstruktion av en nation i stort och sociala handlingar i det vardagliga. Mer specifikt: trots att individer handlar inom givna ramar och inte kan hjälpa att de tänker och handlar inom parametrarna inom vilka de är socialiserade, är dessa historier och parameter själva motsägelsefulla, splittrade och öppna för debatt, tolkningsbara, och viktigast av allt, de kan omformuleras. Möjligheten att konstruera en specifik (individuell) uppsättning åsikter (övertygelser, värderingar, intresseformuleringar etc.) ur de dominerande och underordnande grupperna är oändlig. Därför är det aldrig möjligt att förutse eller dra slutsatser om hur individer agerar – även om man kan göra en initierad gissning. Det är öppet för debatt om oförmågan att förutse individers handlingar beror på att vi har en fri vilja, eller som Bertolt Brecht hävdade, att det är så många bestämmande faktorer att vi aldrig kan känna till dem alla (Brecht 1973:568). Historiska analyser av rasism i Sverige har gjorts (se till exempel Catomeris 2004, Pred 2004) och dessa tillhandahåller en teoretisk ram för analyser av den vardagliga sfären där generella maktrelationer är reproducerade men även kan bli ifrågasatta, utmanade, motarbetade och upphävda. Det finns naturligtvis en stor fara med denna ansats, nämligen att man enbart ser saker reproduceras: man får enbart kunskap som det som redan

är känt (genom den historisk strukturella analysen). Traditionellt är detta en av de huvudsakliga invändningar som positivisterna lyft fram mot så kallade "holistisk" ansats, nämligen att teorierna inte kan falsifieras (Popper). Till en viss gräns är detta sant: det går inte att dra slutsatsen från faktumet att nationen definierar sig själv genom rasistiska föreställningar att varje medlem i nationen är rasister, liksom att ingen enskild antirasistisk handling kan falsifiera den generella teorin (en enskild svart svan kan falsifiera det generella ställningstagandet att alla svanar är vita). Emellertid, om majoriteten av dem som definieras som icke-legitima tillhörande nationalstaten i samma utsträckning som dem vilka definieras som tillhörande besatt topparna i den hierarkiska stegen av arbeten och ekonomisk och politisk makt, skulle en teori som hävdar att denna nationalstat är baserad på rasistiska definitioner kunna falsifieras. Olyckligtvis känner jag inte till någon nationalstat där detta är fallet.

Generellt har inte en analys av det vardagliga syfte att bekräfta eller att falsifiera existensen av rasism. Vad som kan uppnås är ett tydliggörande kring hur det upplevs för personer att definieras med invandrarbakgrund och hur detta utmanas, samt hur rasistiska föreställningar är omformulerade eller bekämpade. Om man insisterar på att använda ett språkbruk kring bevisning, är det som kan bevisas i vårt sammanhang att rasism utgör en erfarenhet för många unga människor i Sverige. Det är inte sannolikt att de erfarenheter som överensstämmer med en speciell invandrarbakgrund tvärsöver städer och klasser (och även tvärsöver Europa), och är förbundna med praktiker kring vilka nationsstater är reproducerade, kan vara en effekt av människors inbillning, dåliga självförtroende, eller kulturella särdrag (vilket är några av de förklaringar som många gånger använts i motsättning till argument för rasism). Dessutom, om dessa erfarenheter överensstämmer med en bredare teoretisering av den svenska och de europeiska nationalstaterna, i studiet av deras koloniala och imperialistiska förflutna, kan man säga att historien och analysen av samhället i stort (statistik över ekonomiskt deltagande, enkäter, analyser över hur institutioner arbetar) tillhandahåller verktyg för att förstå det vardagliga (för att identifiera dominerande övertygelser, formuleringar av konflikter, individers värderingar), medan det vardagliga i sin tur förklarar *hur* det större sammanhanget blir till, förändras eller förblir stabil. Det argumenteras ofta, i stället för att analysera hur saker är, att kvalitativa undersökningar i de vardagliga analyserar hur människor tän-

ker, känner och tror att de är. Medan det första verkar uppfattas som en objektiv verklighet, klassificeras den andra som enbart subjektiv. Utan att ge mig in på diskussionen kring konstruktivism kontra realism (Jag har till en viss gräns gjort detta i Rätzhel 2001) vill jag hävda i enlighet med Portelli (1997) att subjektivitet är en väsentlig del av hur saker ”verkligen är”: subjektivitet är verkligt och framkallar handling, vilken kan transformera, förändra eller reproducera en andra verklighet utanför subjektet. Min intention i denna artikel är att presentera och förstå några aspekter av subjektiva verkligheter, huvudsakligen de unga människornas med invandrarbakgrund. Jag kommer även att inkludera några perspektiv från anställda på arbetsförmedlingen samt studievägledare eftersom deras uppgift är att underlätta unga människors inträde till arbetsmarknaden (jag kallar dem underlättare som en förkortning).

Unga människors strategier för att överkomma arbetsmarknadens hinder och rasifiering

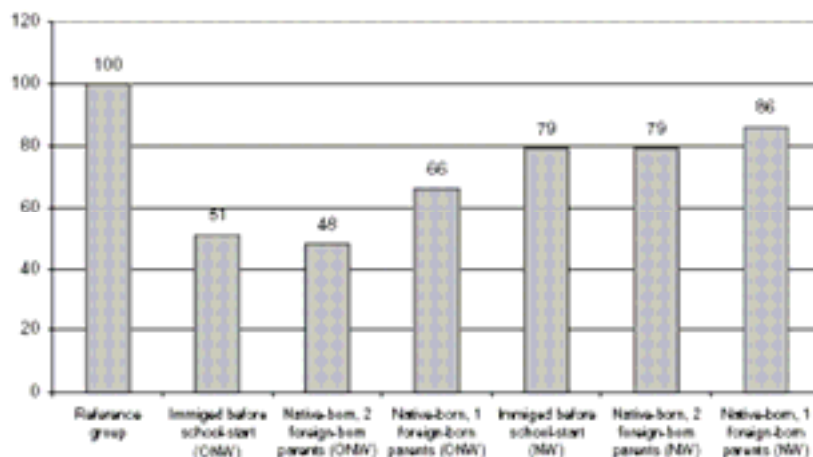
Hur unga människor ser sin framtid, samt hur de förstår och hantarer möjligheter och begränsningar som de möter, bestäms ”i sista instans”⁶ vilken typ av liv de kommer föra. Detta innebär inte att det är huvudsakligen deras eget ansvar om dem finner ett arbete eller inte. Det kan de endast påverka till en viss utsträckning. Vad som ligger inom deras handlingsutrymme är hur de hanterar de samhälliga begränsningarna och möjligheterna: om dem tar dem för givet, eller om dem väljer att förändra dem, överlista dem, att anpassa sig till dem, misströstar eller ignorerar dem – möjligheterna är många, dock ej oändliga.

Hur ser unga människor med invandrarbakgrund på sina möjligheter inom den svenska arbetsmarknaden? Väldigt annorlunda, är det första svaret, vilket borde vara självklart med tanke på den enorma variation människor som innefattas av begreppet. De eller deras föräldrar kommer från över 100 olika länder, de har kommit till Sverige under olika tidpunkter i sitt liv och av olika anledningar samt från olika sociala, ekonomiska, religiösa och politiska kon-

⁶ Jag använder mig av Friedrich Engels uttryck i motsats till hans intentioner. Han insisterade på att ekonomin i sista instans bestämde samhällets utveckling även om han erkände att politik, kultur och den så kallade överbyggnaden också hade ett inflytande. Jag skulle hävda att givet den ekonomiska, politiska och kulturella samt ideologiska kontexten inom vilken människor skapar sig en förståelse av samhället och deras liv inom detta, är det i slutändan hur de handlar inom detta sammanhang, vilken samtidigt formar dem, som kommer att bestämma hur långlivade dessa förhållanden blir.

texter. Det enda de har gemensamt är att antingen de själva eller någon av deras föräldrar inte är födda i Sverige. Emellertid är det denna lilla sak, födelseplatsen, som pressar ihop dem till en homogenerande kategori. Som Behtouis (2004) imponerande (och deprimerande) diagram nedan visar finns det skillnader i vad det gäller möjlighet till anställning för de som kommer från nord-väst-europeiska länder samt Nordamerika (NW) och de som kommer från övriga världen (ONW).

Odds ratio for probability of being employed
After control for education, gender, and other variables



Inte ens de förstnämnda har samma chanser inom arbetsmarknaden som svensk-svenska ungdomar.⁷ Således är det en illusion att tro vi kan undvika att kategorisera människor endast för att vi förändrar vårt språk och slutar använda begreppet ”med invandrarbakgrund”. De ojämlika sociala maktrelationerna inom samhället i stort ger näring åt dessa kategorier och gör dem till nedvärderade etiketter.

⁷ Nyligen visade jag diagrammet på en gymnasieskola under två föredrag som jag var inbjuden att hålla, och det var en av de saker som fick unga människor med häpnad och misstro att stirra på väggen. De var inte medvetna eller hade aldrig tänkt på att unga människor med invandrarbakgrund var tvungna att möta sådana ojämlika förhållanden. Emellertid var reaktionen delad. Medan de flesta människorna tyckte att det var orättvist (eller sa ingenting), argumenterade vissa att det var en "naturlig sak", eftersom det var normalt att först tänka på "sitt egna folk". Mot detta argumenterade de två unga människorna i klassen med invandrarbakgrund att de var födda i Sverige och följaktligen tillhörde landet. Det verkade som det var första gången sådana frågor diskuterades i klassrummet.

För om dessa ojämlika maktrelationer inte existerar, skulle det inte utgöra en stigmatisering att förse någon med etiketten ”med invandrarbakgrund”. Men då skulle vi kanske inte heller behöva kategorin i första läget? Vi kan inte vara säkra. Det kan finnas flera orsaker för att se sig själv eller vilja bli sedd som en person med invandrarbakgrund: till exempel för att betona fördelen av att kunna olika språk och andra sätt att leva på, för att uttrycka att man har fortlöpande relation med ens ursprungsland etc. Medan det absolut är en del av diskrimineringsprocessen att förse med etikett, är upphävandet inte lösningen: rasismen är djupt rotad i vardagliga praktiker och föreställningar i de europeiska/västerländska länderna, med en historia av direkt eller indirekt kolonisering (andra länder har andra former av rasism).

Att sluta använda ett begrepp som namnger dem med erfarenheter av migration, vilka är måltavlan för rasistiska praktiker, kommer inte att bidra till att rasismen försvinner: det gör det enbart svårare att upptäcka den. Ett bra exempel för att belysa detta är Frankrike, där människor som har anskaffat franskt medborgarskap inte längre syns som ”person med invandrarbakgrund” i statistiken. Emellertid betyder inte detta att de inte är diskriminerade, utan enbart att det är svårare att undersöka diskrimineringens utsträckning, till skillnad exempelvis från Storbritannien, med deras praktik av ”etnisk kontroll”⁸. De senaste upproren i Frankrike är sorgliga exempel på fruktlösheten av en politik som deklarerar universellt medborgarskap (genom att insistera på att alla människor med ett franskt pass är franska och ingenting annat) men gör lite för att förverkliga detta. Så länge som rasism existerar kan vi inte fly ifrån problemen, varken genom att använda rätt kategori (den existerar inte) eller genom att undvika kategorisering. Vi kan enbart välja vilken sorts problem vi vill ha: omöjligheten att undersöka rasism eller faran att konstruera homogena kategorier. En möjlighet att fly från fällan av homogenisering och återbekräftande, som ligger i att använda kategorin ”invandrarbakgrund”, är att

⁸ Problemen som uppstår i denna praktik, nämligen att vare sig homogeniseringen av grupper definierade genom etniska kategorier såväl som återbekräftandet av etnicitet, kan inte förnekas. Brittiska aktivister och forskare har och kämpar mycket hårt emot dessa faror utan att vilja ge upp ”eticitet” som ett värdefullt begrepp. En av de mest inflytelserika artiklarna i detta avseende var Stuart Halls ”New Ethnicities” (1992). I en nyare text (2000) tillhandahåller han en teoretisk analysram för en politik som uppvärderar olikheter och jämlikhet, och håller fast vid den omöjliga spänningen i stället för att lösa upp detta till ett av de två alternativen. Kanske är det just på grund av denna spänning som diskussioner om hybrida identiteter, mångfalden av tillhörigheter och identifikationer är mycket mer framstående i den engelskspråkiga än i den franskspråkiga litteraturen.

betona individers olikheter och multipla tillhörigheter som definieras genom denna kategori. Vad som följer är ett försök att göra detta och läsaren uppmanas att läsa med kritiska ögon eftersom goda intentioner inte nödvändigtvis leder till önskat resultat.

Av de unga människorna i vårt urval talade majoriteten av dem med invandrarbakgrund om deras oro rörandes erfarenheter och förväntad rasistisk diskriminering (fastän de oftast inte kallade det så, utan använde sig av andra uttryck) inom arbetsmarknaden, även om de inte var tillfrågade specifikt om just detta. Jag kommer att lyfta fram och diskutera några strategier som unga människor använde sig av för att hantera dessa erfarenheter. Min användning av termen strategi innebär inte att jag föreställer mig att någon sitter vid sitt skrivbord och analysera alla för och nackdelar av en (re)aktion för att slutligen finns den som ger dem största möjligheten till framgång. Strategierna syftar i detta fall till komplexa ageranden: de är resultat av medvetna överväganden, undermedvetna och medvetna känslor, individuella värderingssystem förvärvade genom beslagtagandet av (ännu en gång medvetna och undermedvetna) värderingar som är del av hela samhällets värderingssystem. Individer agerar i relation till hur de erfar att sociala aktörer agerar gentemot dem, för att kunna konstituera sig själva som autonoma subjekt. När sådana ageranden analyseras går det upptäcka hur dessa handlingar ter sig självklara för individen, att dessa inte är osammanhängande eller slumpmässiga reaktioner. Som individer är vi alla medvetna om vad vi gör och varför vi agerar på ett visst sätt vid ett specifikt tillfälle, men betydelsen av våra enskilda handlingar sett i ett större sammanhang, alltså effekten dessa har på processen som konstruerar oss som autonoma subjekt, undkommer oss ofta. Sedda ihop och i den sociala kontext inom vilken dessa tar sig uttryck kan våra enskilda handlingar summeras ihop till en strategi. Att detta är ett sätt att hantera de sociala situationer som kan förstås som socialt fastställda, men samtidigt en individuell lösning på ett problem. Lösningen kan vara (och är ofta) en illusion: det hjälper en individ att hantera situationen, upprätthålla förmågan att agera, utan att nödvändigtvis komma över själva problemet. I fallet med till exempel vardagsrasism kan inte problemet lösas genom individuella handlingar. Men vad individer kan göra är att de kan utveckla ett sätt att hantera problemet som möjliggör att de upplever att de själva har kontroll över situationen i stället för att kontrolleras av den. Sådana strategier kan spänna från att förtränga vetenskap om ett problem, till att hantera det omedelbart. Under arti-

kelns gång kommer förhoppningsvis min användning av termen strategi bli tydligare.

1. "Att passera" eller: Vad ligger i ett namn?

Rafik: Om jag hetat Anders i stället för Rafik, så kanske jag hade fått ett bra jobb jag jobbade en sommar med telefonförsäljning och nästan alltid när jag sa mitt namn så lade dom på. Men så fort jag sa att jag heter Anders eller Daniel så lyssnade dom okej på mig.. Jag jobbade med några invandrantjejer och dom sa alltid svenska namn som Linda, Sofia. En gång ringde jag och sa att jag heter Rafik, och han sa, vilket jävla namn och la på direkt.

Anna: Jo men det ska jag säga dig jag har funderat på mitt namn. Alltså jag har min pappas grekiska efternamn och jag har funderat den senaste tiden på att byta det. Nu resonerar jag så, det är ju tyvärr så att man kollar ju på namnen när folk söker jobb och då har jag funderat på att byta det.

Att namnet är avgörande för att få ett jobb i Sverige är nästan en truism. När vi frågade anställda på arbetsförmedlingskontor och studievägledare om de trodde att det fanns en grupp av unga människor som hade speciellt svårt att finna ett jobb var det vanligast att referera till "annorlunda namn", vilket är ett problem som unga människor med invandrarbakgrund hade att bekämpa:

A1: Vi har inte märkt någon större skillnad inte. Men det är klart att de borde, de har ju säkert svårare att få jobb. Det tror jag, på grund av namnet eller så då. Men praktikplatser och så där det har då gått bra att få för dem.

A2: Ja. Jag tror att det kan vara svårare kanske att bara skicka in ansökningar och ha ett annorlunda namn. Då tror jag att det kan vara svårare, det tror jag. Men har de chans att komma och visa vem de är...

En av de största tidningarna i Sverige publicerade en serie artiklar under 2004, baserat på en egen diskrimineringsstudie via den s.k. "situation testing" metoden där de visade att arbetsgivare hävdade att jobbet inte längre var vakant när någon med utländskt namn ringde, medan det var öppet när någon med svenskt namn ringde. Emellertid, genom att enkelt byta namn eller presentera sig personligen är det inte sannolikt att problemet med rasism försvinner vilket Ahmed, en av mina intervjupersoner, fick erfara. Efter att ha skickat ett oändligt antal ansökningar angående sommarjobb utan att få några svar, bestämde han sig för att pröva att för en gång skull använda ett svenskt namn. Samanträffande eller inte, denna

gång blev han kallad till intervju.⁹ När han presenterade sig själv var det första han blev tillfrågad om varför han hade använt ett falskt namn. Han berättade sin historia men i stället för någon form av förståelse för sitt agerande, eller erkänd för sin kreativitet och beslutsamhet, blev han tillsagd av arbetsgivaren att de inte vill ha "lögnare" i företaget.

Arbetande som telefonsäljare har Rafik och hans vänner kanske möjligheten att dölja deras "verkliga" ursprung men det kommer att komma en dag då de måste presentera sig personligen och då blir det kanske andra markörer som avslöjar "vilka de är", eller snarare vad människor associerar utifrån deras utseende. Men även om de har tur och inte besitter de synliga markörerna som sorterar ut dem som "andra", ändrar sitt namn, som en ung kvinna med grekisk bakgrund överväger, är det inte säkert att utfallet blir en enkel lösning. Ett namn, speciellt tilltalsnamnet, är inte enbart en yttlig etikett. Det hör ihop med människors barndom, med deras första sociala relationer, med hur deras familj och vänner har sett dem och därför hur de har lärt sig att se sig själva, kort och gott med deras identitet. Det kommer kanske att finnas omständigheter när man vill bli av med alla dessa konnotationer och återuppfinna sig själv. Att skaffa ett nytt namn kan vara en frigörande handling för att uppnå detta. Men att ändra sitt namn därför att den dominerande diskursen i samhället inom vilket man lever kopplar samman det med nedvärderande föreställningar är en annan handling. Det implicerar ett förtryck eller att ta bort delar av sin identitet för att bli accepterad av det samhälle som avfärdar vem du är. Att förändra sitt namn för att "passera" som svensk är i litteraturen ihågkommet som "passing" huvudsakligen från den US-amerikanska kontexten. Termen användes huvudsakligen för människor som kom från olika kulturer och blev tvingade eller ville leva som vita. Detta innefattar föreställningar om svek och bedrägeri (se till exempel O'Toole 2002, Fabi 2001). Denna anklagelse är vad Ahmed fick erfara när han presenterade sig för en svensk arbetsgivare. Det är en typisk anklagelse inom den rasistiska diskursen: om man inte anpassar sig till värdsamhället, är man en separatist och kan inte bli accepterad eller, om man anpassar sig, då man uppfattas behålla sina "verkliga" tankar och lojaliteter gömda, för att enbart passa in för att få fördel av de privilegier samhället erbjuder sina medlemmar. När de dåvarande judarna på 1400-talet tvingades konvertera till katolicism av

⁹ Det betyder inte att unga människor utan erfarenheter av migration alltid erhåller svar. Mer om detta nedan.

de spanska "Katolska Kungarna" blev de kallade "marranos" (portugisiska för gris) eftersom de anklagades för att fortsätta utöva sina religiösa praktiker i hemlighet. Det är en större historisk kontext inom vilken "ändra namn" kan tolkas som en del av en bredare strategi att konfrontera rasistisk diskriminering utan att utmana rasistiska föreställningar.

2. Att se den ljusa sidan av livet – identifikationer och glädjeämnen

I: Vad tycker du om Sverige?

Aida: Grejen är jag trivs här i Sverige. Många av mina invandrarkompisar säger att de inte trivs här och de vill dra någon annanstans och jag förstår dom. Men jag trivs ganska bra. Förutom att folket är tråkiga och vädret, jag hatar vädret.

Tidigare i intervjun har Aida berättat om några minnen från sin barndom:

Lärarna de sa alltid, typ, olika saker till min mamma. Min mamma sade, typ, min dotter har inga vänner och så, vad ska vi göra? Och de sa, att det är hon som inte ville skaffa vänner, det är hon som inte vill, typ, att jag inte ville vara med dom. Dem retade mig hela tiden och gav mig olika smeknamn och de retade mig för maten vi åt. Jag tyckte inte det var kul. Jag skrattade inte.

Dessa två citat, från samma unga tjej, visar hur människor kan slitats mellan motsatta erfarenheter vilka skapar svåra, motstridiga tillhörigheter. Å ena sidan är Sverige det land som dessa unga människor vi intervjuar har levt mesta delen av sitt liv, de har blivit socialiserade av landet, så de är bundna till att skaffa vänner, saker och människor som de tycker om. Å andra sidan har de erfarenheter av uteslutning och fientlighet. Det är signifikant att Aida säger att hon inte skrattar när personer kallar henne olika namn och skämtar om vad hon äter. Detta är ett kraftfullt avståndstagande från påståendet unga och vuxna människor gör när de använder element från rasistiska repertoarer, nämligen att de bara "skämtar". Ett sådant påstående sätter alltid personerna som är måltavlan för "skämtet" i en position där de knappast kan vinna: tycker de att det inte är roligt, betraktas de som humorlösa och om de skrattar med blir de delaktiga i sin egen förödmjukelse. Trots sina negativa erfarenheter hävdar Aida att hon tycker om Sverige och att hon tycker om att leva här. Emellertid markerar hon en skillnad mellan Sverige och människorna som lever här, vilka hon finner tråkiga. Man kan undra vad hon specifikt tycker om med att leva här (om det inte

heller är vädret). För att kunna identifiera sig med landet inom vilket hon har vuxit upp i, måste hon ta avstånd från befolkningen som avvisar henne. Hennes avståndstagande tar sig uttryck genom att konstruera en nationell karaktär som hon beskriver som tråkig, en beskrivning som samtidigt är en vanlig förekommande och undviker därmed några anklagelser relaterade till hennes erfarenheter av uteslutning. I relation till en tråkig befolkning kan man känna sig förmer och överkomma känslorna av förödmjukelse som är ett resultat av rasistiska erfarenheter. Glädjen över livet i Sverige, trots rasistiska erfarenheter, är något som Aida har gemensamt med ett antal unga människor med invandrarbakgrund som vi har intervjuat. Det är en anledning till hopp, eftersom det visar att unga människor har förmågan att tycka om sina liv mot alla odds. Det reser också ett varningsfinger till alla forskare som arbetar med frågor rörande rasistisk diskriminering att inte ge sig i kast med eller förstärka en "eländesdiskurs", vilken målar upp livet för unga människor med invandrarbakgrund i mörka färger som alltigenom eländiga, och vanligtvis predikande att de blir mer och mer tragiska var dag som går. Medan detta kanske görs med de bästa intentionerna för att besegra rasism genom att påvisa dess skadliga effekt på människors liv, är det inte bara osakligt utan även kontraproduktivt. Det är även teoretiskt otillfredsställande och politiskt farligt: för det första är ingen persons sociala position identifierad helt och hållet med endast en dimension. Därför är det inte troligt att någon definierar sina handlingar och känslor på grundval av enbart en dimension av sitt liv. Följaktligen, att inte vara medveten om styrkan hos dem som blivit föremål för rasism, av deras egna handlingar och egna definitioner leder till en reducerad bild av individer och konstruerar dem som objekt ännu en gång. För det andra slås människors erfarenheter ihop i en sådan utsträckning att det inte möjliggör perspektiv som kan utforma en politik som gör att individer kan överkomma och överskrida sin diskriminerande position – förutom genom att blir räddade av andra.

3. Individuellt hjältemod

Djamila: Ungdomar som har flyttat hit när dom var små och som har gått här i skolan och som söker jobb nu klagar att man inte får jobb för att man är invandrare. Och visst det finns sanning i det. Det är ju lite så, det är svårare att få jobb som invandrare än som svensk. Och det beror på den svenska mentaliteten eller den svenska kulturen. Jag tror att man är för rädd för att liksom träffa andra folk. Och man ser och

man hör vissa saker om invandrare och man drar all över en kam. Men samtidigt så tycker jag också att invandrarungdomar, dem kämparna för lite. Dem liksom söker jobb och så får dem inget jobb och då tänker dom: Jag får inget jobb för att jag är invandrare. Det är inte riktigt så. Man måste kämpa och visa vem man är. Inte bara någon som har ett etniskt ursprung utan man är en person och man har liksom, man har liksom saker som man står för. Man är inte bara ett namn man är mer. Jag tycker att det är svårt att vara invandrare men samtidigt så beror det alltid på individen hur man klarar sig här i Sverige.

Att förändra sitt namn är en motstrategi: den visar att en person överskrider sitt namn och hennes etniska bakgrund och vad som associeras med den genom kannotation och diskriminerande diskurser. Djamilia betonar att en person också överskrider sin individuella existens genom att "stå för saker", inte enbart för sig själv. Mycket visdom och kunskap är uttryckta i dessa uttalanden, likväl en stark beslutsamhet att övervinna de hinder hon förväntas möta. Denna beslutsamhet och makt är investerade i en individuell kamp, som ger näring åt det dominerande synsättet i västerländska kapitalistiska samhällen där "alla är arkitekter för sin egen framtid". Djamilia skapar resurserna för denna heroiska kamp genom att distansera sig själv från andra unga människor med invandrarbakgrund, vilka hon tycker ger efter åt sitt öde. Denna distansering verkar för henne vara nödvändig för att undvika att bli offer för en paralyserande situation. Men det är också just denna distansering som även gör henne mer sårbar. Om hon inte lyckas med sin kamp har hon enbart sig själv att skylla. Hennes individualiserande strategi går väl i linje med positionen som tjänstemännen i vår undersökning, de som arbetar på arbetsförmedlingar, intar. För att kunna ge råd till unga människor kring deras liv som betald arbetskraft är det viktigt att veta vad som efterfrågas inom arbetsmarknaden. En av frågorna som jag frågade under intervjuer på arbetsförmedlingar och i skolor var därför: Vad är nödvändigt för att få ett jobb?¹⁰

A: Och också att ha referenser. Ja, det är väldigt viktig. För har du bara gått i gymnasiet, aldrig jobbat på någon sommar, ingenting att visa upp... Du kan bara i din ansökan skriva att jag är en ungdom på 20 år och jag har gått den här utbildningen, inget mer. Och då kan du åtminstone säga att jag har gjort praktik i tre månader på ICA, Maxi och jag har papper på det och kan visa upp vad arbetsgivaren tyckte. Och det är ett argument som de flesta ungdomar tar, de förstår det om man säger att du har ju inget att komma med i dag, du är helt oprövad.

¹⁰ När jag citerar från intervjuer står *I* för intervjuaren, *A* för arbetsförmedlare och *S* för studievägledare. När jag citerar unga människor använder jag fingerade namn.

Det finns en viss motsägelsefull logik i dessa argument: hur kan någon som precis slutat skolan förväntas att ha arbetslivserfarenheter? Förvisso, har många unga människor lyckats att få ett sommarjobb för att tjäna lite extra pengar. Men det är tveksamt, huruvida dessa normalt lågbetalda och låg kvalificerade jobben kan tillhandhålla någon användbar grund för en seriös anställning. Dessutom, om arbetslivserfarenheter behövs efter skolans slut; varför erbjuder inte skolan i så fall möjligheten att införskaffa sådana arbetslivserfarenheter? På ett annat arbetsförmedlingskontor fick jag följande svar till min fråga (intervjun utfördes på engelska): Hur får du egentligen ett jobb när du har tagit examen?

A: Well, you will have to scan your possibilities all the time, continuously and I would say keeping active is important. Because the employer will look at, have you been active or not? We also say that the employed person always has the bigger chance of getting a job than the unemployed person.

I: Even if they work at Macdonalds and they want to get into a bank?

A: Yes, I would say that, at least that is my idea, it may not be correct, I can't put any statistics to that but I would say that has to do with your capability to be a self going individual. To show that you will always make a decision that is giving you the best possibility to earn money or whatever or to be independent from anything else, that is the better decision. But I would say it is not good that a lot of people are going around in short term jobs which we also see in health care and in a lot of places where people are not getting long term real jobs.

Dessa påståenden av att vara en "självgående individ" påminner mig om Robert Musils "Mannen utan egenskaper". I novellen beskriver han huvudpersonens karaktär som någon som kan anpassa sig till alla situationer eftersom han har möjligheten att använda sig av deras kompetenser. När vi undersökte konsekvenserna av automatisering mellan 1976 och 1986 fann vi att sådana "generella egenskaper", var krav som lyftes fram av många chefer för de anställda som arbetade inom datorkontrollerade processer. Den långa listan av karaktärsdrag som begärdes härstammade från "självförtroende", via "ärlighet, renlighet, förmågan att kommunicera och samarbetsvillighet" till en lång lista av egenskaper som behandlade "känslor": en "känsla för material, för maskinernas känslighet, för vad som händer när någon tryckt på fel knapp, en mänsklig attityd gentemot maskineriet och mot den tekniska utvecklingen" etc. (Projekt Automation und Qualifikation 1981:390ff). Generellt är dessa begärda egenskaper relaterade till karaktären av den högteknologiska produktionen: när arbetarna inte är en del av produktions-

processen utan i stället kontrollerar hur processen fortlöper och ingripa när ett problem uppstår så snabbt och korrekt som möjligt. Förmågorna som efterfrågas hos arbetarna är många och mångsidiga. Även med en hög acceleration av teknisk produktion under de senaste 20 åren kräver inte alla jobb en sådan hög standard. Emellertid verkar det som om dessa generella jobbrelaterade krav ”sipprat ner” till ekonomins alla sektorer och skapat föreställningen om den självgående individen som arbetarn vilken generellt behövs i dag oavsett typ av jobb.

I princip skulle sådana krav kunna fungera till fördel för unga människor med invandrarbakgrund. För att även om de är födda i det land som deras föräldrar migrerat till, har de dock kunskaper om minst två kulturer och två språk och är således mer flexibla än monokulturella människor. Emellertid, i stället för att bli krediterade för sina specifika kapaciteter, ses unga människor med invandrarbakgrund som otillräckliga. När en person utan invandrarbakgrund kanske ses som en blank sida i arbetsgivarens ögon, enbart fylld med hans/hennes tidigare anställningar och arbetsgivare utlåtande om dem, är detta inte fallet för unga människor med invandrarbakgrund. Ett icke-svenskt namn troligtvis fram ett helt set av kvalitéer och egenskaper som ses som hinder för det jobb som erbjuds – även innan personen ens får möjlighet att presentera sig själv, vilken vi kan se nedan. Den andra anledningen till varför efterfrågan av abstrakta förmågor missgynnar unga med invandrarbakgrund är att deras erfarenheter av diskriminering motarbetar dem. Om de inte kan visa upp arbetslivserfarenheter ses detta som ett bevis för vad som antogs rörande dem från början, nämligen att de inte är flexibla, aktiva eller hängivna nog att finna sina möjligheter inom arbetsmarknaden. I bästa fall förklarar den uteblivna arbetslivserfarenheten deras bristande kunskaper om det svenska samhället.

Precis som Djamilia, delar många i vår undersökning tron på att om dem bara försöker tillräckligt mycket och om de distanserar sig från sin bakgrund, kommer de kunna överskrida de hinder som samhället satt ut för dem. Naturligtvis kommer det att finnas unga människor som lyckas med sina strategier. Dock, oavsett om den är framgångsrik eller inte, kan en sådan strategi ses som ett dubbel-eggat svärd: medan det kanske förenklar unga människors tillgång till det dominerande samhället, kanske det också fjärrmar dem från de människors vars solidaritet de behöver. Sett från den utgångspunkten av dem som Djamilia och andra inte vill sammankopplas med, kommer deras avlägsnande att bli en förlust: en förlust av just

de unga människorna med stark viljekraft och förmågan att se bakom den dominerande konstruktionen av etnisk determinism. Unga människors strategier att kämpa hårdare och ensamma, måste också förstås inom kontexten av en generell reaktion åt vilken Djamilia antyder i citatet ovan, när hon säger att unga människor med invandrarbakgrund inte kämpar tillräckligt. Alla unga människor måste handskas med en mängd svårigheter när de aspirerar på inträde till arbetsmarknaden. Som Birgitta berättar för oss:

För det mesta får man inget svar över huvud taget. Och i några fall får man ett litet brev där det står tack för att du har sökt den här tjänsten men vi är tvungna att gå vidare med någon annan sökande. Jag har sökt väl 50 jobb eller så där från januari till april. Och då var jag ändå ganska kräsen. Jag hade ju kunnat söka mycket mer. Jag fick faktiskt, eller jag hade fått ett jobb om jag hade kunnat, på ett telemarketingföretag. Men det var också det enda.

Birgittas reaktion för att stå ut med avvisandet eller uteblivna svar var annorlunda i jämförelse med Ahmed. Medan hon fortsatte att ansöka utan att förlora hoppet och utan att vilja ta vad som helst som var tillgängligt, gav han upp hoppet. Att Birgitta hade bra betyg i skolan medan Ahmed hade en krokig väg genom skoltiden påverkar troligtvis deras reaktioner. Emellertid, i motsats till Birgitta, hade Ahmed en teoretisk referensram genom vilken han förklarade sina erfarenheter och det var denna analysram som skapade känslan av att vara fast i en återvändsgränd. Vetande att redan hans namn skapar ett hinder för en livsduglig framtid, gjorde att ansträngningarna kändes ännu tyngre. Det är just korrekt kunskap om att det inte huvudsakligen beror på ens egna prestationer som bidrar till att unga människor med invandrarbakgrund kan bli förtyvlade. Detta blir utfallet i en kontext där just individuella prestationer ses som den enda vägen för att lyckas och där det inte finns någon social rörelse som kan organisera människor för att tillsammans konfrontera deras gemensamma position i samhället. Samtidigt var insikten av att bli socialt positionerad på samma sätt som andra en grund för en attityd gentemot framtiden som skilde många unga personer med invandrarbakgrund från deras jämnåriga utan invandrarbakgrund. I framtidsvisionerna bland de med invandrarbakgrund fanns inte enbart att en vilja att förbättra sina egna liv, utan också andras liv: fattiga människor, andra människor med invandrarbakgrund samt deras familj. De ville agera på ett sätt som kunde bidra till förändring hos andra missgynnade grupper.

I nästa avsnitt kommer jag att byta perspektiv och diskutera några aspekter kring hur unga människor relaterar till sin bakgrund utan att referera specifikt till frågor rörande arbetsmarknaden. Som vi har sett ovan, har strategier på arbetsmarknaden väglett av en allmän syn på hur individer ser sin egen position i samhället i stort. Många unga människor i vår undersökning var oroliga att de inte skulle få tillgång till arbetsmarknaden på grund av deras invandrarbakgrund. Emellertid mötte vi även andra unga människor som inte hade dessa rädslor – eller i alla fall inte pratade om dem under intervjuerna – och det är intressant att mestadels kom de personerna antingen från medelklasshem (fastän deras föräldrar inte nödvändigtvis arbetade i medelklassyrken i Sverige) eller från etniska minoriteter, vilka, trots förföljelse i deras ursprungsland hade uppfattningen av att de var kulturellt överlägsna majoriteten av befolkningen i det land de lämnat. I följande avsnitt kommer jag att presentera två unga människor som är ett exempel på detta.

4. Undgå kategorisering – att balansera på en tunn lina

Paul är en framgångsrik student, som har kommit in på ett universitet med höga krav. Han är född i Sverige och hans föräldrar tillhör inte medelklassen utan en minoritet, vilken, trots hård förföljelse i deras födelseland genom århundraden, har upprätthållit en föreställning om kulturell överlägsenhet i relation till majoritetsbefolkningen. Jag har valt att lyfta fram honom i detta avsnitt på grund av att han inte kände att han hörde hemma med de jämnåriga med invandrarbakgrund på sin skola. I vår första intervju förklarade han utförligt för mig hur skolorna i hans område blivit dåliga eftersom personer med invandrarbakgrund förstörde dem, de var benägna till kriminellt beteende och betedde sig illa i skolan. Dock såg Paul att den närhet han kände till Sverige i termer av religion och kultur inte möttes med liknande känslor av det svenska samhället. Intervjuaren frågar Paul om han ser några skillnader mellan sig själv och andra studenter på universitetet som han antagits till. Han svarade:

P: Ja, ganska stor.

I: Hur då?

P: Dels bakgrunden, alltså de flesta är inte överklass längre. Så där har vi något gemensamt. Men de är svenskar och jag är invandrare och oavsett vad man tycker om det så är det så.

I: Men är du född i Sverige eller?

P: Ja.

I: Men du ser dig själv som invandrare?

P: På grund av att andra ser mig som invandrare. Jag är själv kristen, jag har samma värderingar som svenskarna. Men när de ser hårfärgen (...) så fattar de att jag inte är svensk. (...) Jag kan också hålla på och svänga mig med värsta fina ord och sånt, men jag tycker inte om det. Ska jag hålla på och prata på ett visst sätt bara för att markera att jag kan orden eller ska jag prata på ett normalt sätt?

I: Men tycker du att du är svensk eller invandrare?

P: Egentligen skulle jag helst vilja vara svensk. Fast jag ser mig inte som svensk. Det är som jag sa till dig, folk ser mig inte som det, varför ska jag se mig själv som det?

I: Men ibland kan man tänka att jag skiter i vad de tycker, jag tycker så här i alla fall. Men så gör du inte eller?

P: Fast det syns ju när man kommer ut i samhället. Du är ju själv akademiker, du vet ju om att invandrare i det här landet har ganska svårt att få jobb, i alla fall högstatusjobb. Svårare än i de flesta västländer.

Det är intressant att se hur intervjuaren själv stannar kvar i dikotomin ”invandrare–svensk” i försök att övertala Paul att ta avstånd från marginaliseringen genom att definiera sig själv som svensk. Men Paul tar trotsigt avstånd från att tillhöra en klubb som inte accepterar han som medlem, även om han tycker att han förtjänar att vara en del av den. Han ger intrycket av att han vill straffa det svenska samhället för att inte acceptera honom, genom att vägra förbättra det genom hans medlemskap. Pauls medvetenhet om sin position i Sverige står i konflikt med hans politiska övertygelse. Detta blir tydligt när han förklarar varför han inte röstar:

P: Men de flesta vet att moderaterna egentligen, alltså visst de vill sänka skatten och straffa brottslingar och det tycker jag är jättebra. De vill ha hårda straff och det tycker jag är bra. Men å andra sidan vet vem som helst som har bott i det här landet att de är ju lite främlingsfientliga. Ingen glömmer bort det, i början av 1990-talet, hur det var. Och socialdemokraterna å andra sidan, de vill ju gynna parasiter, folk som lever på bidrag eller de som begår brott. Varför ska vi göra det? Så det finns inget parti som jag röstar på. Jag röstade inte senast och kommer inte att rösta nästa gång heller.

I: Men hur ska du kunna påverka om du inte röstar?

P: Ja, men vad vill du rösta på? Om vi säger så här, om jag får välja mellan två saker. Trampa på foten eller en boxning i ansiktet. Det är som att välja mellan de två. Jag ser samma, socialdemokraterna trampar mig på foten. Det gör lite ont. Moderaterna å andra sidan boxar mig i ansiktet, det gör mycket ont.

I: Varför boxar de dig i ansiktet?

P: De vill få bort mig från landet, indirekt.

I: Hur då?

P: Hur var det, du bodde här under 90-talet?

I: Ja.

P: Kommer du inte ihåg vad poliserna gjorde och det, lasermannen och allt. Det man indirekt fick instruktioner om, att inte ingripa. Polisen fick det. Jag har sett flera dokumentärer där de har sagt det också. Det var ju ganska mycket främlingsfientlighet. Det var Ny demokrati och moderaterna. Det är inget parti som är ett bra parti.

Paul lär oss ett antal saker här: för det första att en vägran att rösta inte nödvändigtvis är ett tecken på politisk okunskap, utan kan indikera just det motsatta. Det kan vara ett tecken på att vara för medveten om faran som viss politik leder till, likväl som att ha en klar politisk position som inte är representerad i det politiska spektrumet. Parallellt med avståndstagandet till den politiska praktiken att rösta, är Paul absolut en uppmärksam politisk person, väl informerad om politisk utveckling och politiska program. För det andra blir Paul ganska otålig över intervjuarens korta minne och vi lär oss därigenom att för dem som upplevt dessa händelser, som skapade en livshotande situation, finns minnena ständigt närvarande. Slutligen, har vi lärt oss att acceptera – kanske till vår missbelåtenhet – att kännedomen om rasism inte nödvändigtvis leder till engagemang att skapa sociala relationer inom vilka alla människor har jämlika tillgångar till materiella och immateriella resurser. Paul är ganska tydlig i sitt förakt till människor som inte har samma tillgång till resurserna, genom att kalla dem parasiter. Han visar också detta avståndstagande till fattiga när han beskriver sitt tidigare bostadsområde:

I: Hur tyckte du att det var i Tensta?

T: Det var okej fast folk började flytta in och förstöra mer och mer området, det blev smutsigare. Då kan man inte bo där, om grannarna ovanför och under håller på och väsnas och kissa i porten och i hissen då kan man inte bo där.

Paul intar en utsatt position: han vill distansera sig själv från allting som är associerat med bilden av en person med invandrarbakgrund och betraktar sig själv som svensk rörande kultur och förmågor – därigenom stärker han idén om det svenska som en överlägsen kultur. Samtidigt är han för rigorös i sin analys för att ignorera de exkluderande praktikerna och olika former av rasism inom den politiska arenan. Som ett slags motstånd mot detta accepterar han ”titeln” invandrare. Emellertid är hans motstånd begränsat. Han utmanar inte de föreställningar som är associerade med termen och

han ser inte heller någon poäng med att utmana rasistiska strukturer, som han pekar ut i samband med händelserna kring lasermanen. Paul försöker att distansera sig från den status som samhället tillhandahåller människor som definieras som personer med invandrarbakgrund genom att samtidigt placera sig själv i olika subjektpositioner: som en person med invandrarbakgrund utmanar han rasistiska strukturer och politik, som den svenska han vill vara talar han nedsättande om personer med invandrarbakgrund som i grund och botten okultiverade. Ett sätt att bibehålla denna omöjliga splittring är att ta in det postmoderna begreppet av en man, vilken kan bli vad som helst under vilken tidpunkt som helst i förhållande till den bild han vill framhålla. Hur seriöst han tar framförandet av en viss subjektivitet blir tydligt i hans konversation under den andra intervjun. Jag vill citera denna del av samtalet utförligt därför att a) det händer väldigt sällan att intervjupersoner tar upp intervjusituationen och hur man gör sig själv genom den, och b) den tillhandahåller en intressant grund för att diskutera metodologiska överväganden angående intervjuers tillförlitlighet:

I: Nej, jag tror att jag har frågat om det jag skulle faktiskt. Vill du fråga mig om någonting?

P: Off the record eller dig?

I: Ja, det spelar ingen roll. Jag tänkte om projektet eller om det är någon fråga som du undrar över eller så där.

P: Okej, vad tyckte du om mig som person?

I: Jaha. (skrattar) Ja, jag känner inte dig, men i vilken aspekt då?

P: Med tanke på förra intervjun, tänkte jag.

I: Jaha. Det är lite svårt. Jag tyckte väl att du verkar väldigt målmedveten.

P: Man kan ge tusen bilder när man har en mikrofon framme. Jag kunde låtsas vara värsta nassetypen, värsta kommunisten också. Så egentligen, intervjuerna bygger mycket på att den som intervjuas talar sanning.

I: Ja. Jo, det måste man ju nästan utgå ifrån när man jobbar med intervjumaterial. (...)

P: Vill jag föra fram vissa åsikter så kanske jag betonar dem extra mycket. Jag tror nästan inte att jag stod för dem så mycket.

I: Men varför vill du föra fram vissa åsikter?

P: Alltså just nu har jag bara pratat på. Men skulle du fråga mig om två, tre dagar igen så kanske jag inte skulle säga samma saker. Jag vet inte själv uppriktigt sagt. Men det där fungerar automatiskt också. För förra gången så lät jag som världens hypermoderat. Den här gången låter jag mer som en sosse. Jag var ju medveten om det under intervjun.

I: Men känns det som att du har fått fram flera olika bilder, känns det som att du har fått säga det du ville säga?

P: Ja.

(...)

I: (...) tycker du att du har sagt de saker som du ville säga till det här projektet?

P: Ja. Mer än förra gången.

Uppenbarligen vill inte Paul att intervjuaren ska se honom i ljuset av sin förra intervju, där han presenterade sig själv, inte enbart som konservativ utan också som någon med en väldigt negativ inställning gentemot "invandrare". Han gör sig besväret med att förändra de föreställningar i den nya intervjun och samtidigt presentera sig själv med total kontroll över de bilder han producerar:

I: Jo, när jag lyssnade på det här bandet från Nora då, då hade du ganska starka politiska åsikter.

P: Jag visste om att hon verkade vara den där gröna typen. För hon sa ju när vi kom in i klassrummet, innan intervjun, vi fick papper. Till exempel det där papperet, det står ju något på framsidan. Hon sa det att i stället för att ta nya papper så skulle vi skriva på baksidan. Jag tycker helt klart att det är fint. Jag tänkte också att då måste man vara en grön-röd person, jag tänkte att vad fan då kan jag provocera henne lite extra.

I: Ja. Så hur liksom, tänker du fortfarande lika politiskt i dag eller?

P: Nja, jag tänkte inte politiskt då heller.

Vi kan se hur lätt det är för intervjuaren att visa sin politiska position! Då Paul definitivt lyckades provocera i betydelsen av att hans syfte att göra det var framgångsrikt. Frågan blir därmed om han verkligen presenterade sig själv som en totalt annan person, som en socialdemokrat i den andra intervjun? För att svara på den frågan utförligt skulle man vara tvungen att systematiskt gå igenom båda intervjuerna, vilket inte är möjligt i denna kontext. Emellertid belyser hans beskrivning av Socialdemokraterna i citatet ovan redan ett problem. En socialdemokrat, även en som anses tillhöra den högra falangen i sitt parti skulle troligtvis inte kalla personer som får socialt stöd för parasiter och skulle inte tolka att sitt partis politik vill betjäna "människor som begår brott" – åtminstone inte när han vill presentera sig själv som "sosse", som Paul hävdar i sin andra intervju. Vi kan här tolka Pauls påståenden som "argumenterande med sig själv" (Billig 1991), eller att anpassa sitt uppträdande på det sätt som han vill att hans interlokutör ska se honom. Dock hade han inte i någon av intervjuerna total kontroll över sitt uppträdande,

även då han var medveten om att han framförde en karaktär och ville göra detta på ett visst sätt. På det sätt han uttryckte sina politiska åsikter i de båda intervjuerna visade att han använde ett antal diskurser: den konservativa diskursen om lag och ordning, den nyliberala diskursen samt den antirasistiska diskursen. Medan han är en just kombination av dessa diskurser tvingar sig språkbruket och innebörden av dessa på honom, även när han vill fly in i en annan, i detta fall den socialdemokratiska. Då han inte är bekant med den diskursen i den utsträckning att han har internaliserat dess språk, innebörd och värderingar, har han inte möjlighet att reproducera dem, utan faller i stället tillbaka till den nyliberala konservativa diskursen. Medan vi vet att politiska diskurser förändras och innebörden rör sig från en politisk arena till en annan, finns det dock markörer som kan ses som "tillhörande" kärnan av en viss politisk fraktion – åtminstone vid en given tidpunkt. Sammanfattningsvis, om Paul hade brytt sig mer om hur personer med invandrarbakgrund är representerade i det svenska samhället, skulle han knappast bidragit till en nedsättande bild genom att beskriva dem som han gjorde. I den grad Paul är medveten om den karaktär han vill framföra och presentera, kan tolkas som ett resultat av hans dubbeltydiga position som ung, begåvad man som är dömd av samhället att inta en position som marginaliserad individ, medan hans övertygelser och hans kulturella bakgrund främst placerar honom i en position i mitten av samhälle. Medan han ibland lekfullt presenterar sig själv som besittandes olika subjektiva positioner, kan man också känna en osäkerhet över hans position angående hur han insisterar på att hans framställning i den första intervjun var endast en provokation.

På en mer metodologisk nivå, rörande tillförlitligheten av intervjuer, kan vi lära oss att trots att individer försöker presentera sig själva, i vad de bedömer vara i bästa av ljus (eller värsta om syftet är att provocera en intervjuare), besitter de inte obegränsade repertoarer som tillåter dem att framställa sig själva på sätt som rör sig långt in i sociala menings-sammanhang som de inte är del av. Naturligtvis har människor i olik utsträckning erfarenheter och kunskap om olika arenor, men i princip kan vi endast framställa de subjektiva positionerna, som vi besitter genom praktiker och övertygelser. Om det sker förändringar beror det på att dessa positioner själva är motsägelsefulla och föränderliga. Detta innebär inte att individer är dömda att inneha den underordnade position som samhället har erbjudit dem. Men det betyder att de lever genom inre motsägelse

när de försöker hantera antagonistiska positioner. Det betyder också, att när de har valt en viss kombination av tillgängliga diskurser, är förmågan att inta en annan position begränsad.

5. Att politisera underordnade positioner

Paul är ett tydligt exempel på en ung person med invandrabakgrund som försöker undkomma föreställningar om "invandrare" genom medvetenheten att han alltid kommer att ha den etiketten, oberoende hur han vill definiera sin relation med det svenska samhället. Martin, å andra sidan, ansluter sig till positionen "invandrare" dock på ett specifikt, politiskt sätt. Hans mamma har invandrabakgrund medan hans pappa är svensk med en bra position inom IT-branschen. På grund av boendet i ett dominerande svenskt medelklassområde, hade han svårigheter under skoltiden som en av väldigt få med invandrabakgrund och bestämde sig för att välja en annan grundskola med högre andel personer med invandrabakgrund (intervjun utfördes på engelska):

M: It's – the people don't call me stupid things because I am an immigrant here, because there are maybe 50 percent other immigrants here and if someone – like in the school I went to before, the primary school, there people could listen to like, racist music and they could go around and do things. And if someone would do something like that here – no one dares to. Maybe they don't accept immigrants more, but they don't show it.

Martins historia kastar vissa tvivel över argumentet att människor med invandrabakgrund tillhandahåller bättre möjligheter och enklare vägar in i det svenska samhället genom att leva tillsammans med svenskar. Martin saknar verkligen inte kulturella resurser: båda hans föräldrar har kvalificerade jobb, hans pappa är svensk och de lever i ett "bra område", omringade av svenskar med medelklassbakgrund. Emellertid hindrar det honom inte från att ha erfarenheter av rasism. Jag har hört liknande erfarenheter från unga människor liksom från vuxna om och om igen under mina intervjuer. Martins och många andras erfarenheter antyder att i den utsträckning som personer med invandrabakgrund föredrar sällskapet med människor med liknande erfarenheter sker inte detta på grund av – eller inte enbart – att de vill vara "med sina egna", utan för att de vill undvika att bli exponerade för vardagsrasism (och naturligtvis, som Molina [1997] har visat, försätter rasifieringsprocesser människor i specifika fack). I detta avseende var Martin inte ett undantag

i vår undersökning. Han var ett undantag bland unga människor med invandrarbakgrund som kom från medelklassen, i avseendet att majoriteten tenderade att distansera sig från sin invandrarbakgrund. Martin kunde identifiera sig med den sociala positionen som en person med invandrarbakgrund får utan att känna sig socialt degraderad, eftersom han kunde avindividualisera sin erfarenhet och analysera den politiskt. Detta blev tydligt i många av hans reflektioner under intervjuerna och följande är ett exempel på detta:

N: And how about the teachers? How were the teachers in primary school and how are they here?

M: I think here it is pretty strange because it's many immigrants here but no teacher is an immigrant, I haven't seen anyone. My Swedish teacher is from Estland or Lettland, but not from another part than Europe. No teacher, but the cleaners and the food providers, they are mostly, like 60 or 70 percent or something, are immigrants. Have you noticed?

De tre intervjuerna med Martin är fyllda med analyser av maktrelationer inom det svenska samhället specifikt och generellt på en global nivå. Han talade inte länge om sina personliga erfarenheter utan att sätta in dem i ett större politiskt perspektiv av orättvisor och maktrelationer. Det är intressant att jämföra hans synsätt kring fattigdom och kriminalitet i förorten med dem från Paul ovan:

M: If you hear the discussion of the problems of immigrants in Sweden in politics, they discuss the Swedish test to become a member of society and they discuss labour immigration. They don't discuss discrimination or poverty. And when they talk about that there is so much crime in the suburbs, it seems like they think that the salvation is to get more police in. But in every area that has high poverty there is high criminality too. If you had a better integration then there wouldn't be so much criminality.

I motsats till Paul, som beskyller enskilda individer för de förutsättningar de lever under, syftar Martin att förstå de mekanismerna i samhället som leder till vissa resultat. Jag konfronterar inte dessa två ställningstagandet i syfte att bedöma vilken som är korrekt. Vad som är intressant att analysera är att Martins intresse av att förstå hur samhället fungerar och producerar vad han ser som orättvisor räddar honom från dilemmat att växla mellan två motverkande positioner; som en person med medelklassbakgrund liksom en person med invandrarbakgrund. På grund av sina politiska insikter har

Martin den möjligheten att positionera sig som ”invandrare” utan att underordna sig dess förolämpande konnotation eftersom han analyserar hur dessa föreställningar produceras i samhället i stort:

M: ... the media doesn't show a fair picture of the situation of immigrants. And the (Swedish students) rely on the picture in the media and they rely on a friend they heard has been robbed by an immigrant and they think that all these immigrants, they talk so funny. And as for Islam, they think they are wicked and they think that they are weird. And then they just see that.

Klaus Holzkamp, grundare av en tysk inriktning inom kritisk psykologi, skiljer i sitt teoretiserande kring hur individer handlar för att ha kontroll över sina livsvillkor mellan ”begränsad handlingsförmåga” (restriktive Handlungsfähigkeit) och ”samhällelig handlingsförmåga” (gesellschaftliche Handlungsfähigkeit). I båda fallen syftar individer till att konstruera sig själva som subjekt för sitt öde. Det vill säga, som människor som har förmågan att bestämma hur de ska utforma sitt liv och handla för att uppfylla sina mål. I det första fallet gör de detta inom givna parametrar inom de samhälliga förutsättningar de lever under. När det gäller västerländska industrialiserade länder inkluderar det att människor är en del i en tävling om materiella och immateriella resurser. I syfte att vinna resurser, makt och status måste individer avvärja andra, som söker samma resurser. Därför kan de bara vinna större resurser och mer trygghet på bekostnad av andra, vilket innebär att de inte ifrågasätter under vilka förutsättningar deras egna tillgångar och framtidsutsikter ovillkorligen förstör andras möjligheter. I motsats till detta innebär en samhällelig handlingsförmåga möjligheten att se sin ställning och sin positionering som en del i en större maktrelation i samhället i stort. Det skulle inkludera försök att förbättra sin tillgång på materiella och immateriella resurser genom att förbättra sociala förutsättningar generellt i samhället, tillsammans med andra och inte på bekostnad av andra. Enligt Holzkamps teori är denna samhälleliga handlingsförmåga mer tillfredställande för individer, eftersom den tillåter dem att utveckla sina kapaciteter i större utsträckning, mer än vad som är möjligt för en isolerad individ. Jag tycker att Paul och Martin kan förstås med hjälp av dessa två begrepp rörande förmågor. Paul försöker distansera sig från den sociala grupp med vilka han delar erfarenheter med genom etiketten ”invandrare” och sålunda förnekad legitimiteten av att vara svensk. Denna distansering ökar hans handlingsförmåga eftersom

den öppnar upp ett annat utrymme för honom än det som vanligtvis är tillgängligt (beträffande statistiken) för unga människor med invandrarbakgrund klassificerade som "invandrare". Samtidigt är dessa individuella strategier källan till konflikt som han måste brottas med: positionerande sig själv i oförenliga positioner på samma gång och spenderar mycket energi kring frågan hur han ska framställa sig själv. Martin däremot som undviker individualiserade praktiker, genom att visa intresse för hur sociala positioner är konstruerade, har förmågan att definiera ett eget utrymme som gör hans handlingar och sin själv positionering mer sammanhängande: han kan använda sina resurser för att förstå samhället och dess påverkan. Till exempel, fortfarande i skolan skapade han ett forskningsprojekt, intervjuade sina skolkamrater om rasism och undersökte antidiskriminerings policy i andra länder för att lägga fram förslag kring nya tillvägagångssätt om hur rasismen i Sverige skulle kunna utmanas. Han använde både sin invandrarbakgrund och sin medelklassbakgrund som resurs för att förstå hur underordning och underordnade positioner var skapade, för att utmana de förutsättningar som producerar personer med invandrarbakgrund som en underordnad kategori, i stället för att utmana sitt tillhörande till denna kategori.

Motstånd som inte utmanar tillhörigheten till en social grupp, utan i stället den sociala strukturen som producerar sådana kategorier, har historiskt inkluderat beslagtagandet och omvandlingen av den underordnade positionen. Arbetarklassen frambringar stolthet och självförtroende som arbetare, kvinnor frambringar stolthet av att vara kvinnor, svarta för att vara svarta och så vidare. Sådana rörelser har försökt omvandla underordningen av respektive social grupp genom att skapa en känsla av tillhörighet och solidaritet mellan sina medlemmar. Detta är endast möjligt i den utsträckning individer känner igen sig själva som medlemmar av en underordnad grupp. I våra två exempel här är det Martin som identifierar sig med kategorin "invandrare" och just genom denna identifikation står emot den underordning som hör ihop med denna position. Martin spenderar inga synliga ansträngningar på att framställa sig själv på ett visst sätt. I hans tre intervjuer var han mer intresserad av att diskutera sociala relationer i det svenska samhället, frågor rörande västvärldens imperialism och integrationspolitik snarare än om honom som person.

6. "Problematiska ungdomar": olika former av att vara marginell

Efter att ha lyft fram några unga människor med invandrarbakgrund, vilkas enda problem är att de konstrueras som ett problem, vill jag introducera några exempel på "problematiska unga människor" som jag mötte under intervjuerna. Problematiska innebär i detta sammanhang att socialkontoret och arbetsförmedlingens kontor, likväl som ungdoms projekt anser att de är speciellt problematiska. Vissa har deltagit i speciella program för unga människor som är långtidsarbetslösa, andra har endast gått ur grundskolan. Det skulle vara naivt att förneka att vissa unga människor, som inte finner ett jobb, verkligen är problematiska i termer av bristande utbildning och attitydproblem, deras förmågor eller deras motivation kring anställning för ett betalt arbete. Genom att lyfta fram några av dessa unga människor (vilka var i minoritet i vår undersökning) vill jag föreslå ett annat sätt att se på dessa människor och ett annat sätt att hantera deras "problem" på. Dessa unga människor är:

Kendo, med ett kriminellt förflutet, som hoppade av skolan och letar desperat efter ett jobb för att bli "stabil". Adil, som nyligen kom till Sverige från sitt krigshärjade land, utan någon speciell utbildning men med stark beslutsamhet att arbeta oberoende plats och uppgift. Han har snabbt lärt sig bra svenska men har aldrig erhållit något svar från sina 50 jobbansökningar. Frans, med alla möjliga kulturella resurser, med en familj med universitetsjobb och tillräckligt pengar men utan någon speciell drivkraft att skaffa ett jobb eller att studera. När jag såg honom senast hade han bestämt sig för att avsluta sin utbildning och att inte göra någonting. Orsaken var att han var uttråkad, som han uttryckte det. Rainer, en ung musiker, som inte vill göra någonting annat än musik, även om han inte tjänar tillräckligt mycket pengar för att överleva genom sitt yrke. Leslie, som vill ha ett liv utan stress och utan att någon talar om för honom vad han ska göra och är nöjd med att leva med lite pengar så länge som han kan undvika ett obehagligt arbete. Lena, som till slut har bestämt sig för att utbilda sig och är väldigt förväntansfull över att börja studera efter år av olika jobb. Erika, med en väldigt sorglig familjehistoria som inkluderar dödsfall, separation och utslutning, som hoppas att hon åtminstone blir tillräckligt lycklig att hitta ett jobb och som till slut har flyttat till ett annat land och börjat studera. Darius, som har ett antal sjukdomar och även många förmågor och är fortfarande hoppfull att hitta ett sta-

digt jobb, där han kan använda sina kunskaper. Under tiden hjälper han sina vänner, bekantar och andra människor att reparera deras datorer eller andra elektroniska apparater. Jonathan, som var medlem i en våldsam ungdomsgrupp, vill nu ägna sin tid åt att förhindra att andra unga människor begår samma misstag som honom. Han har en artistisk ådra och skulle vilja leva på sin konst men har under tiden satt igång att packa upp fisk. Dieter, som älskar att arbeta praktiskt men inte att läsa eller studera. Han är stolt över alla saker han gjorde på bageriet innan det stängdes och gjorde honom arbetslös. Nu arbetar han med samma engagemang som städare av industriella maskiner och jobbar varje natt och riskerar sin hälsa med farliga rengöringsmedel.

Endast de två första av dessa unga människor har invandrabakgrund. Var och en har en unik historia och ett unikt sätt att hantera sin situation som ung arbetslös och det skulle vara intressant att skriva om alla i detalj. Emellertid har jag bara ett begränsat utrymme och jag kommer enbart att presentera två av dessa i detalj: Kendo och Leslie. Kriteriet för att välja dessa två är att de är likvärdiga rörande deras ekonomiska situation. Dock är det stor skillnad på sättet de framställer sig själva, tolkar sin situation som långtidsarbetslös och drar praktiska slutsatser från det. I följande avsnitt kommer jag att lyfta fram några aspekter kring hur dessa unga människor talar om deras tillgång specifikt till arbetsmarknaden och om deras föreställningar om arbete generellt. Kendos drivkraft att hitta ett jobb är påtaglig, genom rytmen i hans talande. Han talar fort, beskriver i detalj de saker som han har gjort för att skaffa ett jobb.

I have helped to build this centre, I have painted, I have been responsible for the café, I worked as technical assistant, I worked one day a week at the youth centre, I worked at a second hand store, I have been active in very many things, damn active all the time, but I did not get a job. ... I have perhaps looked for 80 jobs during the past 5 months. I write my application, I send 10 at a time. Sometimes they answer, most of the time not, I call them, I mail them, but nothing happens. ... It is so difficult to find a job. Nobody can offer you a job if you do not know the right people. The people I know, they do not work, so it is difficult to find something.¹¹

Under hela intervjun var han koncentrerad kring denna fråga, att hitta ett jobb, svårigheterna och omöjligheten med detta. Kendo

¹¹ Den här intervjun genomfördes på svenska men dokumenterades på engelska och jag har valt att ha den kvar på engelska då det bättre uttrycker intervjun så som jag uppfattar den.

anklagade huvudsakligen sig själv och hans brist på utbildning för oförmågan att finna ett jobb. Även då han klagade över att arbetsförmedlingen inte erbjöd honom några jobb, betonade han att huvudproblemet var hans oavslutade studier, men att det inte kunde driva honom till att studera. Han hade gjort, som han uttryckte det, "come back" till skolan, utan någon framgång. Så hans mål är att hitta vilket jobb som helst, vad det än är för att "stabilisera" sitt liv. Tillfrågad om hans framtidsambitioner svarade han:

I do not think about the future, I think about now, one has to stabilise one's life now before one can think about the future. I cannot go around and think about the future because that would be an extra burden. I don't think about a luxury job, or a specifically great job. I just want to have a normal job, a normal car, an apartment, I want to live normally, I want to marry, live in a marriage, that is very important.

Efter ett halvår av intensivt jobb sökande efter vilket jobb som helst har han beslutat:

If I do not find a job, I will fix another thing. Society has to blame itself then, I have struggled, I have done my best. I will look one year, one year of my life I spend looking for a job, but if nothings happens, I will go into criminality again. It is a better life. You don't have to pay taxes, you don't give a damn about rules or anything.

Den sista kommentaren var inte nödvändig för att övertygas om den desperation och ilska som Kendo känner. Jag var chockad efter intervjun och tänkte att jag var tvungen att göra någonting för att hjälpa till. Jag kunde inte förbli en opartisk forskare. Men å andra sidan var jag tvungen att bevara information för mig själv. Jag gick till den ungdomsgård där jag hade träffat Kendo för första gången, för ett år sedan, och berättade för personalen att han var i en väldigt desperat situation, att jag kände att han var på väg att passera gränsen och om de kunde göra något för att hjälpa honom? De ryckte på axlarna. De hade tidigare anställt honom för ett antal timmar, men det hade inte blivit någon succé: ibland hade han kommit, ibland inte. Han var inte pålitlig. Det är kanske förklaringen till varför den andra ungdomsgården, där han hade jobbat mycket, inte hade gett honom något jobb i utbyte, utan i stället anställt två andra unga män:

I have done good things in the centre, I have not lost that time of my life. I have done that for young people at my age so they do not have to be on the street. But what have I got back? Nada! Nothing. The

thing is this. The people who come here, they do not even know that I have worked here from the beginning. I did not get a job here, I did not get anything back. They gave the job to a friend of mine here, but not to me. I am not the person who has luck on his side. I do not have any competence. So I do not get anything.

Så här har jag två sidor av historien: å ena sidan, en ung man uppenbarligen arg och desperat över att inte hitta ett arbete, framställande sig själv som fastbesluten och redo att jobba till vilket pris som helst. Det är en egendomlig samtidighet av stolthet och självnedvärdering i hans framställande. Han känner att han har gett mycket utan att få någonting tillbaka, men samtidigt nedvärderar han sitt arbete genom att betona sin inkompetens. Hursomhelst, om han har jobbat så hårt måste han ha erhållit någon kompetens. Å andra sidan, fanns det socialarbetare för ungdomar som var besvikna på hans verkliga prestationer på jobbet och hade gett upp hoppet om honom. De höll med om de negativa egenskaper Kendo tillskrev sig själv. Låt oss anta att denna negativa bild oftare visas i dagliga praktiker än den positiva, att Kendo är en opålitlig arbetare, även då han vill jobba bra. Var lämnar det oss som ett samhälle och var lämnar det människor som Kendo? Vad ska ett samhälle göra med sina medlemmar, som inte kan hitta styrkan i dem själva för att fullfölja deras lilla dröm om ett normalt liv? Ska de lämnas till laglöshet så att de slutar bakom galler? Visserligen vill inte majoriteten av läsare, politiker och socialarbetare ha en sådan utveckling. Men ändå verkar det som om det inte finns en plats för en person som Kendo. Även om Kendo inte själv tror att svårigheterna med att hitta ett arbete beror på hans invandrarbakgrund, kan vi anta att han kommer att dela ödet med dem som har ett namn som inte klingar svenskt. Det gör hans jobb sökande redan till ett Sisufosjobb. Och på toppen av detta har han hoppat av skolan utan några gynnsamma kvalifikationer och den enda institutionen som har möjlighet, om inte att skaffa ett jobb åtminstone stötta honom, har gett upp hoppet om honom. Om det inte ens på en ungdomsgård, där människor är hängivna sitt arbete och aktiva i kampen mot rasism, finns plats för någon som inte fungerar under normala förhållanden, vilket innebär att fullfölja sina uppgifter på ett pålitligt sätt, vart ska en sådan person gå? Således faller Kendo helt enkelt genom alla stora maskorna i samhälles trygghetssystem.

Samtidigt, på en annan plats i Sverige, finns Leslie, en ung man i ungefär samma ålder som Kendo men utan invandrarbakgrund och nöjd med att vara utan arbete (intervjun utfördes på engelska):

I: Are you satisfied with your life?

L: Yes, I love it, it's the best. I don't miss the money, money is not important for me, I can live with 4000 SEK a month. I am happy, I like what I am doing: to hang around with friends all the time. We do fun stuff, crazy stuff. We fool around. We are making movies. We just do crazy stuff. And I like to do politics, human rights. (...)

I: Do you think you could continue like that until the end of your life?

L: Yes, I think so. Human rights is my thing, I could do that forever.

I: What does your mother say?

She does not say anything. She supports me with that stuff. She thinks it's OK as long as I am happy.

I: And social insurance, do they put pressure on you?

L: Yes, I have to do something in March. But I can choose the place to be, so I can choose something that has to do with human rights. I can look for it myself, so it's OK. It's OK for a few months anyway, as long as it is not for ever.

Kendo och Leslie lever i två olika städer i samma land, de är i samma ålder och har båda varit arbetslösa i mer än ett år, men det är samtidigt svårt att föreställa sig två liv som skiljer sig mer åt. Medan Kendo tittar med förtvivlan hur hans liv rinner iväg utan att han uppnår någon stabilitet, njuter Leslie av att leva i gränslandet mellan barndomen och vuxenvärlden. Han deklarerar flera gånger under intervjun att han är "bara ett barn" och planerar inte att växa upp inom den närmsta framtiden. Ibland tar han något enstaka jobb för att tjäna lite pengar, men oftast gör han det inte. Till trots för fattigdom har han lyckats att resa till en mängd länder, från Grekland till USA, ibland inbjuden av vänner. Han är intresserad av konst, men tycker inte att han är tillräckligt bra för att ägna sig åt det seriöst, han tycker om djur, men tror inte att han vill studera någonting som är kopplat med dem och inte heller något som är relaterat till andra länder, vilka han tycker om att besöka. En karriärplanerare skulle förtvivlas över den fullständiga bristen på ambition som Leslie visar. Individuella karaktärsdrag kanske förklarar till en viss gräns de olika sätten som Kendo och Leslie hanterar en liknande situation. Men det finns också strukturella faktorer som spelar in: Leslie behöver inte den stabiliteten som Kendo eftersträvar genom ett jobb eftersom han har ett stabilt socialt nätverk. Hans familj stöttar honom, han har vänner, med vilka han tycker om att spendera tid med, han har politiska aktiviteter som ger hans liv mening – varför skulle han bry sig om ett betalt arbete när han inte är intresserad av pengar? Socialkontoret är inte ett hot för honom. Han gör sin praktik då det krävs och fortsätter sedan som

vanligt med sitt liv. Rainer, musikern, har samma attityd. Allt han vill göra är att spela musik. Han är med i två band, har redan varit på turné i USA, har gjort en CD med ett av sina band och vill fortsätta att göra det och inte bryr sig om pengarna som han inte tjänar genom musiken. Rainer blir regelbundet tillfrågad av försäkringskassan att ha praktik i några månader för att visa att han är villig att arbeta. Han gör detta motvilligt eftersom det distraherar honom från att spela sin musik. Han skulle vilja att försäkringskassan accepterade att han faktiskt jobbade, men det är omöjligt eftersom han tjänar så lite. För arbetsförmedlingen och för socialkontoret är ett jobb definierat efter pengarna man tjänar. Då Rainer inte tjänar tillräckligt mycket pengar för att försörja sig jobbar han inte.

Tryggheten som Rainer och Leslie känner beror även på det faktum att de inte har invandrarbakgrund och att de är mer förankrade i det svenska samhället än Kendo, som inte har svenskt medborgarskap. Medan Kendo är fast i en ofrivillig cirkel av vänner och släktingar som är lika marginaliserade som honom, har Leslie och Rainer valt marginalen som sitt föredragna rum. De är förankrade i alternativa kulturer, kritiska till den dominerande normen och är därför nöjda med att vara "missanpassande". I motsats till detta, har Kendo och andra marginaliserade unga människor med invandrarbakgrund aldrig valt att leva i marginalen. Allt de vill är att vara normala och passa in. De är "missanpassade" mot sin vilja. Ironiskt, eller i Kendos fall tragiskt, behandlar de sociala institutionerna dessa olika unga människor på samma, och således på ett felaktigt sätt: medan de trycker på för att båda grupperna av unga människor ska framföra institutionernas normalitet, försöker de att predika för redan övertygade unga människor med invandrarbakgrund¹² medan de talar för döva öron när det gäller unga infödda. De skulle bli mer framgångsrika om de koncentrerade sig på de sociala strukturer som hindrar eller gör det ytterst svårt för unga människor med invandrarbakgrund att få ett betalt arbete, likväl att uppmärksamma de speciella behov hos unga människor med invandrarbakgrund angående deras specifika förutsättningar i termer av intressen, talanger, förmågor, utbildning och också deras utsatthet som i Kendos fall. För unga infödda, skulle det bli helt enkelt mer effektivt om de hade vetskap om att några unga människor har

¹² Jag använder plural eftersom i en annan studie gjord i Tyskland har jag fått liknande resultat: unga marginaliserade människor med invandrarbakgrund, vars dröm var att leva ett normalt och accepterande liv. Ju mer de försökte att fullfölja deras dröm utan att ha de nödvändiga resurserna och blev behandlade som farliga män, desto mer kom de att likna de föreställningar de ville fly från. (Räthzel 2003).

gjort andra livsval än de som samhället har designat för dem. När unga människor är engagerade i alternativa projekt och nöjda med att leva med en liten inkomst, verkar det vara smartare att stötta deras projekt och deras sätt att leva i stället för att hindra dem från deras aktiviteter genom regelbundna interventioner för att försäkra att de utför någon form av arbete som legitimerar det lilla stöd de erhåller. I en situation där det inte finns tillräckligt med jobb för de unga människor som aktivt letar efter dessa, varför tvinga dem som är nöjda med sin situation in i ett meningslöst jobb sökande efter jobb de inte vill ha och inte kommer att finna?

Exemplen som presenterades i detta avsnitt var avsiktligt extrema: inte många av de unga människor med invandrarbakgrund i vår undersökning var i en sådan desperat situation som Kendo (dock mötte jag några fler som var i behov av omedelbar hjälp som inte fanns att finna) och Leslie och Rainer var de enda arbetslösa unga människor som faktiskt var nöjda med sina självbeslutande aktiviteter och strävade inte efter en anställning. Anledningen till att lyfta fram dessa fall tillsammans i ett avsnitt var att visa hur olika liknande ekonomiska situationer kan levas beroende på olika tillgängliga samhälliga positioner inom specifika sociala kontexter. Arbetslöshet kan för en ung person hota den sociala överlevnaden när det gäller marginalisering på olika nivåer: som person med invandrarbakgrund, som arbetarklass kille, som avhoppande från skolan med liten benägenhet för teoretiska studier. Samma situation av arbetslöshet kan upplevas som frigörande från alienerande arbetsförhållanden när det rör personer som är väl förankrade i den alternativa kultur de har varit en del i att skapa och om de har tillräckligt med sociala resurser (en fullföljd utbildning) för att ha möjlighet att klättra upp för den sociala stegen om de skulle känna för det vid någon tidpunkt i deras liv. Således, argumentet att människor kan vara "överkvalificerade" på grund av att de har lärt sig mer än vad som är nödvändigt för deras jobb är ett kortsiktigt synsätt på många sätt: 1. Kunskap och förmågan att lära sig ger människor möjlighet att utveckla alternativ om de inte kan eller inte vill passa in i en "normal" arbetskarriär. 2. Även om det inte är realistiskt, eftersom inte alla med tillräcklig utbildning får ett jobb, kan tryggheten som en utbildning erbjuder bidra till att människor vill testa andra möjligheter, utan att bli deprimerande, när de misslyckas träda in till arbetsmarknaden av orsaker som inte kan härledas till dem själva. 3. En bra utbildning möjliggör sannolikt att människor kan förstå de sociala förutsättningarna de lever under

och påverka dem, i stället för att bli dess offer. Medan begreppet överkvalificerad kanske verkar användbart på en funktionell nivå, i studiet av varför lägre utbildade människor inte kan hitta ett jobb, även om det finns fler av dessa jobb än människor med så låg utbildningsnivå (Åberg 2003), om man skulle använda det som ett argument för att minska ansträngningarna att ge alla människor den bästa möjliga utbildning, blir det ett farligt verktyg.

Genom presentationen av unga människor i detta avsnitt vill jag inte påstå att det är arbetslösa med invandrabakgrund som alltid är angelägna i sitt jobb sökande, medan arbetslösa utan invandrabakgrund är nöjda inbegripna i alternativa praktiker. Till exempel, i min undersökning, letade Dieter och Jonathan desperat efter jobb, när jag först träffade dem. Emellertid, i skillnad från Adil och Kendo, när jag träffade dem en andra gång, arbetade de, fast de jobb de hade gav dem ingen framtidsutsikt. Dessa krävde inga specifika kvalifikationer och är per definition jobb som inte kan utföras särskilt länge på grund av hälsorisker. Dessa två unga män har många fler förmågor och (informella) kvalifikationer än vad som krävs för det jobb de har i dag. Vad jag vill säga med dessa exempel i detta avsnitt, är att unga människor med invandrabakgrund, som inte kommer från medelklassen, har svårare att uppfinna en alternativ livsstil för dem själva om dem inte klarar av att få ett betalt arbete. Det är *lättare* att utveckla ett kritiskt förhållnings-sätt gentemot samhället och skapa alternativa kulturer när man är väl förankrad och accepterad som en legitim medborgare.

Avslutande kommentarer

Objektiva förutsättningar, subjektiva strategier och ingen "ideal typ"

I denna artikel har jag lyft fram en variation av strategier som unga arbetslösa med och utan invandrabakgrund använder för att utveckla förmågan att handla inom de förutsättningar som är svåra och ofta fientliga mot dem. Som jag har betonat flera gånger har det inte varit min intention att konstruera en ofrånkomlig länk mellan social position och specifika praktiker, som om det fanns ett rationellt och "idealt" sätt att agera under givna förutsättningar. Strategierna som jag har lyft fram ska därför inte missförstås som "ideal typer". Jag är medveten att detta är, om inte DEN accepte-

rade metodiken i samhällsvetenskapen. Webers betydelse av "ideal typ" as heuristic instrument förutsätter att det finns ett rationellt sätt att handla under givna förutsättningar och att det finns ett rationellt syfte för dessa handlingar. Weber hävdade att ideal typer av ens handlingar knappast förekommer i det verkliga livet, eftersom individen handlar "känslomässigt" och således "irrationellt" (Weber 2005:5, 14ff). Emellertid, påståendet att det finns ett rationellt sätt att handla på under givna förutsättningar är redan problematiskt, eftersom förutsättningar som vi konfronteras med i en modern kapitalistiskt ekonomi redan är "irrationella", det är motsägande och oförutsebara. Det finns därför inte *ett* rationellt sätt att handla ut efter; olika sätt att handla framstår som förnuftiga utifrån olika synvinklar. Det är utan tvekan så att sociala positioner så som klass, kön och etnicitet konstruerar möjligheter, såväl som begränsningar i att handla i den mening att de tillhandahåller kulturella och materiella resurser, diskurser att förstå världen, såväl som erfarenheter som gör att vissa tolkningar av världen ses som mer troliga än andra. På nivå med det vardagliga, kan man finna omfattande bevis för hur individer tolkar världen och agerar inom den, i enlighet med deras sociala position(er). Det finns emellertid en fara i samhällsvetenskapen ser dessa relationer som statiska och därmed "avläser" klass, kön och etniska relationer från individens handlingar eller, omvänt, förutser handlingar på grundval av sociala relationer. Det är till och med så att det som vi uppfattar som rasism är just detta: slutsatser som dras av individers karaktärsdrag och handlingar på grund av individens ursprung. I det avseendet är det en väldigt tunn linje mellan att stereotypisera och samhällsvetenskap. Medan syftet med det sistnämnda är att förstå relationer mellan samhälleliga strukturer och individuella handlingar, för att förstå hur individer är konstruerade av samhället och konstruerar samhället, kan denna förståelse lätt glida över till en reducerande syn på individer som helt enkelt effekter av de förutsättningar de lever under. Således, vad som är formulerat i "ideal typer" inom samhällsvetenskapen tenderar att bli tolkat som verkliga typer i samhället i stort och forskare finner sig själva producerande stereotypiserande verktyg.

När vi arbetar empiriskt med kvalitativ data måste vi undvika Scyllas determinism likväl som Charybdis totala godtycke. Jag har därför försökt att betona likheterna så väl som skillnaderna kring strategierna som unga människor med liknande bakgrund använder. Medan den första delen diskuterar strategier som unga människor

med invandrarbakgrund använder oberoende deras klass eller köns position, utvecklas i den andra delen andra former av strategier, nämligen dem som troligtvis är mer tillgängliga för unga med invandrarbakgrund från en medelklass bakgrund eller historisk ställning som överlägsna i termer av etnicitet. Jag argumenterade att *möjligheten* att undkomma kategorin "invandrare" är lättillgängligare för unga med invandrarbakgrund med kulturella resurser erhållna från en medelklass status, men jag visade också att med hjälp av just dessa resurser är det möjligt att definiera sig själv som "invandrare" i politiska termer och således utveckla en samhällelig, i motsats till en begränsad, handlingsförmåga. Den tredje delen lyfter fram unga människor som anses av de svenska institutionerna att vara speciellt problematiska. Här introducerade jag två olika typer av marginalisering: en påtvingad genom samhällliga strukturer av etnifiering såväl som klassbakgrund samt en självvald form genom politisk aktivism. Intentionen var att åskådliggöra att jämförbara socioekonomiska förutsättningar kan leda till två ganska olika resultat på grund av tillgången på sociala nätverk och tryggheten av att bli erkänd som en del av befolkningen, vilket även erbjuds de medborgare som anses problematiska. Uttryckt på ett mer teoretiskt sätt: liknande klasspositioner kan hanteras på olika sätt, beroende på hur de korsar sig med etnisk positioneringen.

Sammanlagda världssyner, överträda gränslinjer

Som Knocke/Hertzberg (2000), Hertzberg (2003) och ett antal andra studier i andra europeiska länder lyfter fram, är unga människor med invandrarbakgrund per definition konstruerade som ett problem. De anses sakna de nödvändiga kunskaperna för ett inträde på arbetsmarknaden, en konstruktion som är betecknad med metaforen av otillräckliga kunskaper i det nationella språket och frammanad genom markörer så som icke-svenska namn och vad som uppfattas som icke-svenskt fenotyp. Unga människor etiketterade på detta sätt är väl medvetna om dessa konstruktioner och försöker undvika dem genom att byta namn, framställa sig själva som kapabla unika individer för att undvika att ses som representanter för en underordnad grupp, anstränger sig extra för att få bra betyg, lägger ner fullständig energi för att ansöka om jobb, särskiljer sig själva från begreppet "invandrare" genom att reproducera den dominerande diskursen om dem. Alla dessa strategier har en lik-

nande effekt. Medan de används för att övervinna de dominerande föreställningarna om ”invandrare” förstärker och stabiliserar de den dominerande förklaringen som ligger bakom verksamheten hos institutioner som arbetsförmedlingen och socialkontoret, nämligen att unga människors tillgång till arbetsmarknaden är fastställd, först och främst, av deras individuella agerande. Ironiskt nog går denna övertygelse hand i hand med dess motsats, nämligen konstruktionen att unga människor med invandrabakgrund saknar nödvändiga egenskaperna för den svenska arbetsmarknaden på grund av deras bakgrund – en konstruktion som förvägrar dem deras individualitet. Unga människor med invandrabakgrund är således exponerade i en dubbelbottnad diskurs: medan de är interPELLerade som individer och uppmanade att utveckla sina kunskaper, är de samtidigt interPELLerade som problematiska och oförmögna på grund av sitt ursprung – de är rasifierade.

Då den dominerande idén i moderna, kapitalistiska samhällen är den självständiga individen, fri från alla sociala band och arv¹³, är det ingen överraskning att majoriteten av unga människor strävar efter detta ideal och försöker frigöra sig från sina invandrabakgrundsposition. När löftena om framgång inte kan bli verklighet genom individuella prestationer, finns det alltid en motsatskonstruktion av samhället till hands, vilken frigör alla från allt möjligt ansvar och pekar finger åt strukturella faktorer: den ekonomiska konjunkturen, arbetsmarknadens generella utveckling, arbetsmarknadens specifika struktur i en specifik stad eller till globaliseringen som sådan. I alla våra diskussioner var en eller flera sådana skäl anförda som orsak till ungas arbetslöshet (för några exempel se Rätzl 2005). De presenterades som naturliknande tillstånd, inte orsakade av någon mänsklig handling och därför inte öppna för mänskliga interventioner.

Svårigheten att motbevisa sådana argument och världssyner är att var och en av dem bär på någon form av sanning: om vi konceptualiserar arbetsmarknaden genom begreppet möjligheter är chanserna att erhålla ett tillfredsställande jobb högre med högre kvalifikationer (dock visar även statistiken att 30 procent av de tillgängliga

¹³ Under de två senaste årtionden har denna idé blivit än mer dominant genom accelererande processer av individualism och minskad solidaritet vilket inte enbart har skurit av individer från arvet av deras sociala kontext utan även till stor del de självvalda kontexterna av klass, kön eller andra gruppsolidariteter. Det är kanske överflödigt att säga, men dessa processer är baserade på upprätthållande och även accelererande reproduktioner av ojämlikheter kring både klass och kön. Trots att dessa har förändrats har de inte blivit överskrida, och förvärras genom upphävandet och omstruktureringen av nationalstater, med en växande reproduktion av etniska ojämlikheter genom neorasisism och neonationalism.

jobben inte kräver några specifika kvalifikationer. Se Åberg 2003). Givet det handlingsutrymme som en enskild anställd på arbetsförmedlingens kontor som vill förmedla jobb har, eller en ung person som vill bli anställd, kan inte arbetsmarknadens strukturer eller ekonomiska konjunkturen påverkas. Problemet ligger inte i enskilda argument utan snarare i deras separation från varandra: det är antingen individens framträdande eller de oförändrbara strukturer som växelvis uppfattas orsaka ett problem. Den dragna gränslinjen mellan det individuella och strukturen/förutsättningarna inom vilka han/hon lever i upprätthåller en återvändsgränd inom vilken individer är fångade och sociala relationer förblir oförändrade. För att suddas bort denna linje krävs det en förståelse för hur kollektiva handlingar från individer kan utmana de strukturella orättvisorna som reproducerar deras maktlöshet. Eller omvänt, att förstå hur summan av besluten som individer med makt tar skapar ekonomiska förutsättningar – även om det delvis är en effekt som blir verklighet bakom deras ryggar. Några av mina intervjupersoner har tagit detta steg och identifierat sociala förhållanden som måltavlan för förändring. Jag har presenterat Martin som ett exempel på denna ståndpunkt. Gränslinjen som är dragen mellan strukturer och individer bidrar också till att osynliggöra rasism som en del av samhällstrukturen. För om individer kan nå framgång om dem bara försöker tillräckligt mycket, är det säkerligen inte rasism som hindrar dem, utan enbart deras bristande engagemang. På samma sätt, om ekonomiska strukturer är ansvariga för unga människors arbetslöshet kan det inte heller vara rasism som stänger deras väg in i samhället. Återigen, varje argument har någon form av sanning, men bara ihopkopplade till varandra överskrider de sin begränsade förklaringsmakt: olika rasismer, inre former gentemot olika grupper av personer med invandrarbakgrund (eller infödda minoriteter) och yttre former gentemot invånare av den så kallade tredje världen är en väsentlig del av den ekonomiska strukturen. Västekonomiernas makt består till en stor del på möjligheten att exploatera icke-västerländsk arbetskraft inom västerländska länder och utanför dem (se Schierup m.fl. 2006).

Denna strukturella rasism¹⁴ är förankrad genom ideologier av underlägsenhet vilka sprids i det offentliga bildspråkets repertoarer och reproduceras genom ett oändligt antal avvisande handlingar,

¹⁴ För en teoretisk diskussion kring begreppet strukturell rasism se de los Reyes och Kamali 2005.

nedlåtande sätt, och hjälplösa goda intentioner. Som visas i denna studie, bekämpar unga människor med invandrarbakgrund dessa reproduktioner kontinuerligt, fast för det mesta genom att använda "mästarens" redskap, vilka, som Audre Lord en gång konstaterade, är ganska oförmögna att dekonstruera "mästarens hus" – åtminstone genom användandet av de verktyg jag har presenterat här. I motsatt till deras påstådda position som "outsiders" är det snarare så att unga människor med invandrarbakgrund är en del av den dominerande diskursen rörande individers prestationer, de järnhårda ekonomiska lagarna och ibland även genom en internaliserad underlägsenhet hos den invandrade befolkningen, vilket gör att deras kamp ofta leder till återupprättandet av rasistiska strukturer i stället för deras demontering.

Vad ska vi göra och hur går man bakom konstruktionen av "den andra"?

Arbetsmarknadens initiativ, projekt som är speciellt designade för unga med invandrarbakgrund eller för unga med speciella svårigheter kan vara ett första steg i rätt riktning. Här har Sverige så väl som många andra europeiska länder mycket att lära från den antirasistiska kampen i Storbritannien och USA (för att vara annorlunda, men jämförbara samhällen), från deras misslyckanden så väl som deras framgångar. Det finns ingen plats här att lista eller utveckla specifika program. Vad som är viktigt i alla fall, är att sådana initiativ breddar fokus: att hjälpa unga människor med deras inträde till arbetsmarknaden kan inte reduceras till att hjälpa dem att skaffa sig mer utbildning – även om detta, vilket jag tidigare påpekat, är ett viktigt steg. Tillfrågade om deras erfarenheter av arbetsförmedlingen och syokonsulenter var det en stor majoritet av våra intervjupersoner, med och utan invandrarbakgrund, som uttalade en ilska och besvikelse över dessa institutioner eftersom de helt enkelt var hänvisade till Internet, när det var kommunikation de behövde, en fördjupande konversation för att komma fram till vad de ville och hur de skulle strukturera sitt liv. För människor med invandrarbakgrund är det centralt att deras erfarenheter av rasism tas seriöst. Här börjar ett annat sorts arbete som måste göras: ett arbete med alla tjänstemän som möter unga människor (eller vuxna för den delen) med invandrarbakgrund. Personalen måste tränas i att förstå arbetsmarknadens rasistiska och marginaliserande strukturer, för vilka de förbereder sina klienter. För att ha möjlighet att hjälpa dem måste de förstå deras värld. Inte specifikt deras kultur (ibland

kan även det hjälpa, om det inte är en stereotyp bild av en statisk kultur), utan snarare hur de är tvingade att uppleva majoritetsamhället. Slutligen, bortsett från att utbilda anställda om fördelen med en "multikulturell" arbetsstyrka (Hieronymus 2004), är en antidiskrimineringslagstiftning som gör gällande en likvärdig behandling, även med ett visst inslag av tvång, nödvändig. Återigen kan erfarenheter från Storbritanniens vara en utgångspunkt (Wrench 2001). Generellt måste Sverige erkänna (så väl som andra europeiska länder) att en välfärdsstat som betjänar i huvudsak dem som är konstruerade som legitima medborgare (Balibar 1992) och exkluderar dem som ses som annorlunda, inte förtjänar att kallas välfärdsstat.

Referenser

- Arai, Mahmood, och Villhelmsson, Roger (2001) *'Immigrants' and 'Natives' Unemployment-risk: Productivity Differentials or Discrimination?* FIEF, Stockholm.
- Arai, Mahmood, Schröder, Lena & Villhelmsson, Roger (2000) *En svartvit arbetsmarknad*. ESO-rapport. Ds 2000:47, Stockholm
- Augustsson, Gunnar (1996) *Etniska relationer i arbetslivet. Teknik, arbetsorganisation & etnisk diskriminering i svensk bilindustri*. Akademiska avhandlingar nr 3. Sociologiska Institutionen, Umeå Universitet.
- Balibar, Etienne (1988). "La forme nation: histoire et idéologies." i: E. Balibar and Immanuel Wallerstein: *Race, Nation, Classe*. Paris: La Découverte. s. 117–143.
- Balibar, Etienne (1992) *Les frontières de la démocratie*. Paris: La Découverte.
- Behtoui, Alireza (2004) "Differences in the Swedish Labour Market for Young People and the Impact of Ethnicity". i: *Labour* Vol. 18:4 December 2004.
- Billig, Michael (1991): *Ideology and Opinions. Studies in Rhetorical Psychology*. Sage, London.
- Brecht, Bertolt (1973) *Me-Ti, Buch der Wendungen*. Gesammelte Werke, Bd. 12. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Broomé, Per, Carlson, Benny & Ohlsson, Rolf (2001) *Ethnic Diversity and Labour Shortage*. SNS Stockholm.
- Catomeris, Christian (2004) *Det ohyggliga arvet*. Stockholm: Ordfront.
- Cohen, Phil (1992) "'It's racism what dunnit': hidden narratives in theories of racism." i: Donald, James and Ali Rattansi (eds.) *'Race', Culture and Difference*. London: Sage.
- Fabi, Giulia (2001) *Passing and the Rise of the African American Novel*. Urbana: University of Illinois.
- Hall, Stuart (1990) "The whites of their Eyes: Racist Ideologies and the Media," i: Gail Dines, Jean M. Humez (eds) *Gender, Race and Class in the Media*. A text Reader. s. 18–22. Newbury Park: Sage.
- Hall, Stuart (1992) "New Ethnicities". i: Ali Rattansi and James Donald (eds.) *Race, Culture and Difference*. London, Seven Oaks: Sage.

- Hall, Stuart (2000) "The Multi-cultural Question". i: Barnor Hesse (ed.) *Un/settled Multiculturalisms: Diasporas, Entanglements, 'Transruptions'*. London, New York: Zed Books. s. 209–255.
- Hertzberg, Fredrik (2003) *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. Arbetsliv i Omvandling. 2003:7. Tillgänglig på: http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/aio/2003/aio2003_07.pdf.
- Hieronimus, Andreas (2004): *Expertise: Lokaler Arbeitsmarkt, Kompetenzen und Bedarfe der Equal-TeilnehmerInnen – Nachfrage und Angebot – Typoskript GATE gGmbH, Hamburg*.
- Höglund, Sten (1998) *Svensk forskning om diskriminering av invandrare i arbetslivet 1990–1996: en kunskapsöversikt*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.
- Knocke Wuokke & Hertzberg, Fredrik (2000) *Mångfaldens barn söker sin plats. En studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund*. Stockholm: Svartvitt förlag.
- Kalpaka, Annita och Rätzzel, Nora (1986) *Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein*. Berlin: Express.
- Lange, Andres (2000) *Diskriminering, integration och etniska relationer*. Norrköping. Integrationsverket.
- Miles, Robert (1989) *Racism*. London: Routledge.
- Molina, Irene (1997) *Stadens rasifiering. Etnisk boendesegregation i folkhemmet*. Geografiska regionstudier Nr 32. Uppsala: Kulturgeografiska institutionen, Uppsala universitet.
- O'Toole, James M. (2002) *Passing for White. Race, Religion, and the Healy Family, 1820–1920*. Massachusetts: University of Massachusetts Press.
- Pred, Allan (2004) *The Past Is Not Dead: Facts, Fictions, and Enduring Racial Stereotypes*. Minnesota: University of Minnesota Press.
- Projekt Automation und Qualifikation: Automationsarbeit: Empirie 2. Argument Sonderband 55. Berlin: Argument Verlag.
- Portelli, Alessandro (1997) "Philosophy and the Facts: Subjectivity and Narrative From in Autobiography and Oral History." i: Portelli, A.: *The Battle of Valle Giulia. Oral History and the Art of Dialogue*. Wisconsin: The University of Wisconsin Press.
- de Los Reyes, Paulina och Masoud Kamali (2005) *Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: SOU 2005:41.

- Räthzel, Nora (1997) *Gegenbilder. Nationale Identitäten durch Konstruktion des Anderen*. Opladen: Leske und Budrich.
- Räthzel, Nora (2001) „Ein Experiment: Nützt uns Marx beim Begreifen von Ethnizität?“ i: Christoph Kniest, Susanne Lettow, Teresa Orozco (eds.) *Eingreifendes Denken*. Wolfgang Fritz Haug zum 65. Geburtstag. Münster: Westfälisches Dampfboot. s. 193–216.
- Räthzel, Nora (2002) “Germans into foreigners: how anti-nationalism turns into racism”. i: Floya Anthias och Cathie Lloyd (eds.) *Rethinking Anti-racisms. From theory to practice*. London and New York: Routledge. s. 78–99.
- Räthzel, Nora (2003) “Youth groups and the politics of time and space”. i: Soundings 24. ‘A market state?’ s. 90–111.
- Räthzel, Nora (2005) ”Några reflektioner om ungdomars inträde på den svenska arbetsmarknaden”. i: Ingemar Lindberg, Magnus Dahlstedt (red.) *Bortom rasism i Europa – visioner för ett annat samhälle*. Stockholm: Agora. s. 35–71.
- Schierup, Carl-Ulrik, Peo Hansen och Stephen Castles (2006) *Migration, Citizenship and the European Welfare State. A European Dilemma*, Oxford: Oxford University Press.
- Schröder, Lena (2000) *Ungdomsarbetslösheten i ett internationellt perspektiv*. Forskningsrapport 2000:4. IFAU: Uppsala.
- Schröder, Lena (2003) *Den nya underklassen – utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige (LO).
- Sernhede, Ove (2002) *Alienation is my nation: hiphop och unga mäns utanförskap i det nya Sverige*. Stockholm : Ordfront.
- Vilhelmsson, Roger (2000). *Ethnic differences in the Swedish youth labour market*. Swedish Institute for Social Research, Stockholm.
- Weber, Max (1922} 2005) *Wirtschaft und Gesellschaft*. Neu Isenburg: Melzer Verlag.
- Wrench, John (2001) *Preventing Racism at the workplace*. A report of 16 European Countries. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.
- Ålund, Aleksandra (1997) *Multikultungiungdom: kön, etnicitet, identitet*. Lund: Studentlitteratur.
- Åberg, Rune (2003). Unemployment persistency, over-education and the employment chances of the less educated. *European Sociological Review*, 19(2), 199–216.

Appendix

Tabell 1 Andel (%) öppet arbetslösa 20–24-åringar efter utrikes och inrikes födda, åldersgrupp, år och kön

20–24 år	2001			2002			2003		
	Man	Kvinna	Totalt	Man	Kvinna	Totalt	Man	Kvinna	Totalt
Utrikes född med bosättningsstid 5 år eller mera i Sverige	8.73	5.95	7.34	9.48	6.22	5.92	12.18	8.40	10.32
Inrikes född med utrikes födda föräldrar	7.60	5.53	6.59	7.59	5.39	5.22	9.90	7.39	8.68
Inrikes född med minst 1 inrikes född förälder	5.98	3.95	5.00	6.41	4.20	5.57	8.94	5.94	7.48
Totalt år	6.26	4.17	5.24	6.72	4.42	7.86	9.20	6.15	7.70

Källa: AMS. Integrationsverket.

5 Nätverksrekrytering, infödda och invandrare

*Alireza Behtoui*¹

Where and how we spend our working hours... depend very much on how we are embedded in networks of social contacts – the relatives, friends, and acquaintances.

(Granovetter, 1995: 141)

Inledning

Syftet med denna artikel är att *först* undersöka vilka rekryteringskanaler har dem som skaffat ett jobb på den svenska arbetsmarknaden använt under perioden 1991–1998. För det *andra*, om det finns skillnader mellan infödda och invandrare angående användning av olika kanaler i detta avseende. Och för det *tredje*, hur resultatet har blivit av användning av olika rekryteringskanaler för infödda respektive invandrare.

En teoretisk diskussion kring konventionella ekonomiska modeller som försöker förklara skillnader mellan infödda och invandrare, angående status på arbetsmarknaden², följer inledningen. Sedan diskuteras betydelsen av rekryteringskanaler för att erhålla ett arbete i allmänhet och ett arbete som lämpar sig för individens kompetens. I avsnitt 3 framställas data som använts i den empiriska undersökningen. Resultatet av undersökningen presenteras i avsnitt 4 och i avsnitt 5 följer en slutdiskussion.

¹ Författaren är tacksam för värdefulla synpunkter från Carl-Ulrik Scheirup, Mahmood Arai, Anders Neergaard, Ryszard Szulkin och Nora Rätzl.

² Med arbetsmarknadsstatus menas här om individen har ett arbete eller är arbetslös/utanför arbetsmarknaden, om arbetet är tidsbegränsad eller tillsvidare anställning, om det är ett del- eller heltids arbete och till sist om individens kvalifikationer stämmer överens med arbetsuppgifterna eller inte.

Teoretisk ram

Empiriska undersökningar, som utförs inom ramen för humankapitalteorin, utgår från antagandet att i det moderna samhället är det individens *förvärvade* egenskaper (utbildning, arbetslivserfarenheter eller individuella meriter) som spelar en avgörande roll för hans/hennes tillgång till eftertraktade arbeten, bättre lön och arbetsvillkor. Icke-produktivitetsrelaterade eller *tillskrivna* egenskaper (som social bakgrund, kön och etnisk bakgrund) bör däremot inte ha betydelse för ens status på arbetsmarknaden (Young, 1961). För att vara framgångsrik på arbetsmarknaden, enligt detta perspektiv, är det viktigaste *"vad du kan och inte vem du är"*. Inom ramen för denna teori beror skillnader i arbetsmarknadsrelaterade utfall mellan olika individer på att människor investerar olika i utbildning och i yrkesfärdigheter. Grundantagandet är att lönen är en funktion av individens produktivitet, således bör lika produktiva individer ha lika lön (Becker, 1964).

I empiriska analyser av skillnader i löne- eller sysselsättningsnivå mellan minoritets- och majoritetsgrupper, inom ramen för humankapitalteorin, brukar forskare använda sig av Jacob Mincers (1974) lönefunktion för att uppskatta individernas lön eller arbetsmarknads status. Det totala lönegapet eller skillnaden i sysselsättningsnivå mellan två grupper, t.ex. infödda och invandrare, brukar förklaras med två komponenter. Den första komponenten är iakttagbara produktionsrelaterade egenskaper såsom utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet plus andra variabler som branschtillhörighet, bostadsregion, civilstånd etc. När man har kontrollerat för de produktivitetsrelaterade variablerna och andra kontrollvariabler finns fortfarande ofta en del av gapet kvar. Den här restposten är den andra komponenten som brukar kallas för den "oförklarade" komponenten. En viktig uppgift för teorin är att tolka den "oförklarade" komponenten för löneskillnader eller arbetsmarknads status.

Från 1950-talet till mitten av 1970-talet var den dominerade tolkningen inom amerikansk forskning att gapet var påföljden av diskriminering, som delades upp i två typer. Den första typen, preferensbaserade diskriminering innebär att vissa arbetsgivare handlar utifrån sina personliga preferenser och är benägna att diskriminera individer från minoritetsgrupper (Becker, 1957). Resultatet av en sådan diskriminering är att personer från diskriminerade minoritetsgrupper betalas lägre löner, besitter lägre status eller

rentav utestängs från arbetsmarknaden i högre utsträckning än andra lika produktiva individer. Den andra huvudtypen av diskriminering är statistisk diskriminering (Pelps, 1972), som bygger på att det är svårt och kostsamt för en arbetsgivare att fastställa olika arbetssökande individers produktivitet. Det kan vara rationellt att basera anställningsbeslutet på tänkta eller verkliga genomsnittliga gruppegenskaper. Egenskaper som är lätta att observera (utseende eller namn), ligger då till grund för anställningsbeslutet. Bakom statistisk diskriminering ligger föreställningar om ett samband mellan t.ex. kön eller etnicitet och produktivitet.³

I början av 1980-talet börjar en kursändring med Thomas Sowell (1980; 1981; 1983) och Barry R. Chiswicks (1983; 1984) genom deras omtolkning av den "oförklarade" komponenten.⁴ De menar att den "oförklarade" komponenten blandar ihop följder av två icke-observerbara element. Den första är en eventuell diskriminering och den andra är den etniska gruppens värderingar, normer, attityder och generellt deras kulturella särdrag. Vad som är avgörande i lönegapet eller skillnader i arbetsmarknadsstatus är inte diskriminering utan "kultur".⁵ Dessa kulturteoretiker skiljer på två typer av "kultur". Den första typen av kultur värdesätter enligt dem, de så kallade medelklassvärderingarna såsom hårt arbete, självständighet, uppskjutande av nuvarande konsumtion till förmån för framtidskonsumtion för att spara och investera i utbildning till sina barn. Alla resurser, som finns i dessa grupper, ägnas åt investeringar för barnens framtida karriär på arbetsmarknaden. Marknaden i sin tur uppskattar dessa goda investeringar och humankapital ackumulering. I motsats till den första typen finns den andra typen av "kultur" som är inriktad på nuet, är mer fatalistisk, och lämnar framtiden åt slumpen och ödet. Den andra typen av "kultur" värdesätter inte hårt arbete och offerar inte resurser, tid och pengar i nuet för framtiden. Barn som uppfostras i den här typen av "kultur" är dåligt utrustade med attityd, utbildning samt kunskap

³ För en mer detaljerad diskussion om "statistisk diskriminering" se Aigner, Dennis J. & Glen G. Cain (1977) och Darity, William (1982).

⁴ Det är inte en slump att en sådan kursändring sker under 1980-talet. Enligt Omi och Winant (1994) förekommer förändringar i det politiska klimatet kring rasfrågor i USA under 80-talet som avspeglas i ekonomiska teorier.

⁵ Det är viktigt att påminna om att "kultur" som förklaring var inte dessa ekonomers originella skapelse, utan det var först 1975 som sociologerna Glazer och Moynihan lanserade den etniska gruppernas *normer och värderingar* som avgörande faktor för deras sociala status i USA; "Ethnic groups bring different norms to bear on common circumstances with consequant different levels of success- hence gorup differences in status" (Ibid; introduktion).

som behövs för en framgångsrik arbetsmarknadskarriär. Dessa etniska gruppers ”kultur” är deras handikapp och därför har de lägre status i den samhälleliga hierarkin. Även individer som har samma formella utbildning i de två typerna av ”kultur” kommer att ha olika rang på marknaden. De som har den första typen av kulturella egenskaper, menar Sowell (1975; 1981), har bättre motivation för hårt arbete, har bättre självförtroende, som i sin tur ger dem komparativa fördelar i konkurrensen med individer från den andra typen av ”kultur”. De traditionella humankapital variablerna kan inte mäta dessa subtila ”kulturella” skillnader mellan olika etniska grupper, anser kulturteoretikerna.

Sammanfattningsvis kvarstår kontroversen kring den ”oförklarade” komponenten när traditionella ekonomiska teorier försöker förklara om och i vilken utsträckning diskriminering kan förklaras av skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan infödda och olika etniska grupper, efter kontroll för ett antal produktiva (såsom utbildning) och demografiska egenskaper (såsom kön)⁶.

Angående de nyklassiska ekonomiska teorierna om etnisk diskriminering bör tre saker uppmärksammas:

- För det *första* som Steinberg (2001) menar är etnicitet inom dessa teorier vagt definierat utifrån ett *essensialistiskt* tänkande. Etnicitet antas vara någonting oförändrlig, konkret och objektivt. Man antar den som en given variabel och sedan utforskar dess konsekvenser. Men etnicitet är en *social konstruktion* som skapas och omskapas i det sociala livet. Etnicitet är till sin natur en aspekt av en relation, inte en kulturell egenskap hos en grupp (Eriksen, 1993). Ras/etniska identiteter och *föreställningar* om gemensam kultur och historia är *skapade* (oavsett om de redan skapats av historiska omständigheter, strategiska aktörer eller uppstått som oavsiktliga konsekvenser av politiska projekt) och kommer att förändras över tid, med t.ex. politisk mobilisering och motstånd eller förändringar i externa omständigheter.
- För det *andra* som Loury (2002) uttrycker är det vanligt att ekonomer antar att det är atomiserade nyttomaximerande individer som är agenter som utför sociala handlingar. Men individer i det faktiska sociala livet är inbäddade i komplexa sociala nätverk. Varje individ föds i en verklighet med bestämda egen-

⁶ För mer diskussion om kontroversen se Lena Nekbys artikel i den här antologin.

skaper, blir medlem i en familj som tillhör en social grupp, får ett genus och etnisk identitet, kommer att bo i stor stad eller landsbygd etc. Människors handlingar sker under omständigheter som är givna, nedärvda och omedelbart befintliga. Individen är inte en isolerad ö, utan är inbäddad i flera komplexa nätverk av förbindelser. Hur individerna är placerade inom dessa sociala nätverk påverkar i stor utsträckning tillgången till olika resurser. Individer med olika position i samhällets hierarki har olika erfarenheter av sällskap, umgänge och förbindelser i det sociala livet. De från välbeställda klasser drar nytta av värdefulla sociala nätverk i konkurrensen om knappa resurser. Förmåner och kostnader för delaktighet i olika sociala nätverk är inte jämnt fördelade. Klasstillhörighet, kön, etnicitet och grannskap begränsar individens personliga förhållanden och därmed sociala nätverk. Enligt amerikanska empiriska undersökningar (Marsden, 1987) tenderar personer som ingår i samma sociala nätverk att likna varandra med avseende på t.ex. klass och ras/etnicitet (*homo-socialitet*). Möjligheter svävar genom synapser av dessa sociala nätverk som individen hör till.

- Och för det *tredje*, matchningsprocess på arbetsmarknaden (mellan arbetsgivare och arbetssökande) sker nästan aldrig i en opersonlig auktionsmarknad som nyklassisk ekonomi beskriver. Det händer snarare när efterfrågenätverket eller *rekryteringsnätverket* (med vilken arbetsgivare söker ny anställda) och *utbudsnätverk* (via vilket folk söker arbete) hittar varandra. En sådan procedur ger möjlighet till somliga och utesluter andra (Tilly & Tilly, 1994).

Det är klart att utbildning, arbetslivserfarenheter och kunskap om värdlandets språk är viktiga faktorer som påverkar en nyanländ invandrades möjligheter inom arbetsmarknaden. Men det är också viktigt att komma ihåg att en invandrare inte enbart är en atomiserad individ som enbart har vissa personliga färdigheter (Portes, 1995). En invandrare identifieras ofta (intern eller extern) som medlem av en minoritetsgrupp som har ständiga interaktioner med en bredare social struktur som i sin tur påverkar hans/hennes ekonomiska möjligheter på olika sätt. Under vilken tidsperiod invandrade individer anländer, vart i landet de bosätter sig och vilka möjligheter och hinder de möter i det nya landet har stora effekter på deras framtid. Aktörer som är viktiga i sammanhanget för skapan-

det av möjligheter/hinder är; för det första den officiella behandlingen av deras ankomst (om de får stanna eller blir illegala invandrare), för det andra hur majoritetsbefolkningen bemöter dem (om de blir mer eller mindre accepterade som en del av "Vi" eller betraktas som en del av "de Andra"). Och till sist vilken historik den etniska gruppen som individen kommer att tillhöra har bakom sig och vilka möjligheter denna bjuder på (finns de t.ex. oftare bland småföretagare eller bland arbetslösa). Alla dessa faktorer utformar individens nätverk av sociala kontakter, dvs. vilka blir hans/henne vänner och bekanta, vilka blir hans/hennes arbetskamrater och grannar samt med vilka kan han/hon ingå äktenskap med (Portes, 1995). Därför menar ekonomen Glenn C. Loury (2002) att missgynnade minoritetsgruppers lägre status på arbetsmarknaden inte enbart är resultat av *diskriminering i kontrakt*. Den finns en ännu viktigare mekanism för underordning som Loury kallar för *diskriminering i kontakt*. Det senare innebär att minoritetsgrupper, med hänvisning till deras föreställda "ras"/etnicitet, behandlas olika i de informella relationer som utgörs av exempelvis äktenskap, grannskap, vänskap osv. Som ett led i detta, får de inte tillgång till de kontakter och sociala nätverk som är viktiga för att nå framgång bland annat på arbetsmarknaden⁷. Samma sociala relationer som gagnar medlemmar av majoritetsgruppen i samhället, kan utestänga eller inskränka möjligheten för "outsiders" på arbetsmarknaden (Granovetter, 1995).

Amerikansk forskning visar att uppemot hälften av alla amerikanska arbetstagare skaffar sitt arbete genom sociala nätverk och personliga kontakter (Marsden & Gorman, 2001). Det finns undersökningar som visar att individer som fått sitt jobb via det sociala nätverket får högre lön och är mer nöjda med arbetsmiljö och uppgifter (Ibid.). Skälen till att rekrytering via sociala nätverk är så omfattande är flera. Rekrytering via informella kanaler kan vara snabbare och mindre kostsamt. När man anställer individer som är lika de befintliga anställda blir det färre konflikter och nykomlingarna får stöd av det befintliga nätverket på arbetsplatsen (Coverdill, 1998). Det kan vara lättare för arbetsgivaren att skapa ordning och

⁷ Jenkins (1994:210) menar att gränsen mellan formella och informella kontakter inte är rigid. Interaktioner mellan individer som börjar från rutinmässiga, vardagliga samspel, till vänskap, sexuella relationer, medlemskap inom informella grupper, äktenskap och familjerelationer, relationer inom marknaden såsom handelsrelationer, anställningar och till sist organiserade politiska interaktioner, är ett brett spektrum som ständigt påverkar varandra på olika nivåer: "the formal is simultaneously an absence and a presence within the informal, and vice versa".

reda med hjälp av gruppkontroll, samtidigt som lojaliteten mot arbetsgivaren också ökar (Tilly & Tilly, 1994).

Man skulle kunna tro att svenska förhållanden skiljer sig från den amerikanska när det gäller de sociala nätverkens betydelse för rekrytering. I Sverige har arbetssökande tillgång till statliga arbetsförmedlingar, vilka sprider information om lediga platser. Dessutom har vi i Sverige en lag som kräver att arbetsgivaren anmäler lediga platser till arbetsförmedlingen. Dock visar empiriska studier att sociala nätverk har stor betydelse för rekryteringar även på den svenska arbetsmarknaden (Okeke, 2001). Erika Ekströms studie (2001) kring arbetsgivares beteende gällande rekryteringar visar att svenska arbetsgivare i hög utsträckning (ca 65 procent) använder informella kanaler för arbetskraftrekryteringar.

Data

I föreliggande studie⁸ kring rekryteringskanaler och deras effekt på den svenska arbetsmarknaden används data från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) för januari månad 1992–1999, som innefattar information om arbetsmarknadsläget under föregående år nämligen år 1991 till 1998. Under dessa år i AKU:n för januari fanns en fråga som handlar om användning av olika rekryteringskanaler för dem som skaffat ett arbete under årets gång. Genom att slå samman data för alla dessa år blir vår data-set tillräckligt stor för att undersöka betydelsen av rekryteringskanaler för invandrare på den svenska arbetsmarknaden. De som arbetat mindre än 20 timmar per vecka, de som har fått mindre än 5 500 kronor brutto lön per månad samt egenföretagare har exkluderats från undersökningen.

De som har skaffat ett arbete under årets gång (har varit på sitt nuvarande arbete för ett år eller mindre), sammanlagt 6 733 individer är med undersökningen.

Kanaler som använts för att hitta ett arbete delades in i fyra kategorier: 1) Formella kanaler, såsom arbetsförmedlingar eller annonser 2) Informella kanaler, som tips från vänner och bekanta samt arbetsgivaren kontaktade mig 3) Direkt kontakt med en potentiell arbetsgivare (genom att t.ex. skicka en oombedd resumé) och 4) Övriga. Direkt kontakt och Övriga utgör en blandning av formella

⁸ Empiriska resultat presenterade i den här artikeln är huvudsakligen baserade på Behtoui (2004).

och informella kanaler. Men det var omöjligt att särskilja i data om det varit de formella eller informella dimensionerna som har varit avgörande för utfallet. Därför valde vi att jämföra den informella kanalen med andra sökkkanaler.

I undersökningen delades de utrikes födda in i två stora grupper; först dem som är födda i Väst (Nord- och Västeuropa, Nordamerika och Japan) och kallade dessa för NW-gruppen. Den andra gruppen som kallades för ONW innefattar individer födda i övriga delar av världen.⁹ Anledningen till en sådan uppdelning är att vi från tidigare forskning vet att den senare gruppen har en sämre position på arbetsmarknaden och att de är mer utsatta för olika former av diskriminering (se t.ex. Le Grand och Szulkin, 1999; Arai, 2001; Nekby, 2003).

En stor brist i studiens datamaterial är att den enbart innefattar individer som *lyckats* skaffa ett arbete. Det är klart att utrikes födda är proportionellt mer representerade bland dem som misslyckats med att erhålla ett arbete. Det innebär att vi missar helhetsbilden och jämför enbart de lyckade utrikes födda med lyckade infödda.

Empiriska resultat

I ett *första* steg analyserade vi vilka grupper som använde sig mest av informella kanaler. Resultatet visar att, allt annat lika, sannolikheten (chansen) för en invandrare (från NW och ONW-länder) att använda sig av informella rekryteringskanaler är 19 procent lägre jämfört med infödda. Att vara kvinna minskar sannolikheten (chansen) för användning av informella rekryteringskanaler med 12 procent jämfört med män. Och de som fått ett arbete inom privat sektor har använt informella kanaler 68 procent mer än de som fått ett arbete inom offentlig sektor (Se Tabell A.1 och A.2 i appendix). Om vi knyter an vårt resultat med tidigare forskning (t.ex. Holzer, 1987), som visar att sociala nätverk kan underlätta övergång till anställning, kan vi anta att mindre sysselsättningsgrad för invandrare jämfört med infödda kan delvis vara en följd av mindre tillgång till effektiva informella sökkkanaler.

I steg *två* granskade vi om konjunkturläget har betydelse för vilka sökkkanaler de arbetsökande använder. Undersökningens

⁹ Länder som ingår i NW gruppen är: Danmark, Finland, Norge, Island, Belgien, Luxemburg, Storbritannien, Irland, Tyskland, Frankrike, Italien, Spanien, Portugal, Nederländera, Österrike, Schweiz, Japan, USA, Kanada och Australien. Övriga länder i världen ingår i ONW gruppen.

tidsintervall, som innefattar både låg- och högkonjunktur, tillåter oss att göra det. Från Tabell 1.A skaffar vi information, under olika år (jämfört med år 1991)¹⁰, i vilken utsträckning informella kanaler har använts för att skaffa ett arbete. Samtidigt som vi har data för sysselsättningsintensitet under dessa år. Sysselsättningsgraden för hela befolkningen sjönk från 81 procent år 1991 till 70,7 procent under år 1997 för att öka något till 71,5 procent under år 1998. När vi estimerar korrelation mellan de två nämnda värdena ser vi en stark och statistisk signifikant koppling mellan konjunkturläget och användningen av informella rekryteringskanaler (-0,932 och signifikant på 0,01-nivå med *Pearsons r*-korrelationsmått). Vårt resultat, alltså i linje med tidigare forskning, visar att det finns ett starkt samband mellan konjunkturläge och användning av olika sökkkanaler, dvs. när det råder lågkonjunktur använts informella kanaler mer än övriga kanaler för anställningar. Som Granovetter (1995: 159) resonerar, ju mindre arbetstillfälle under lågkonjunkturen, desto större makt har arbetsgivaren över valet av rekryteringskanaler och därför är det arbetsgivarens beteende, snarare än arbetssökande, som är avgörande under lågkonjunktur.

Frågeställningen i det *tredje* steget var följande: om vi jämför dem som har varit på sitt nuvarande arbete för ett år eller mindre, vilken effekt har olika sökkkanaler för deras lön? Vi specificerade en löneekvation för individer i vårt sampel som innefattar deras utbildning, arbetslivserfarenheter¹¹, kön, facklig anslutning, antal barn under 18 år, civilstånd och födelseland. Tabell 1 nedan, visar regressionskoefficient för ekvationer som vi har skattat för att analysera effekten av kontrollvariabler på naturlig logaritm¹² av individens timlön.

¹⁰ Observera att i tabellen skriver vi år 1992 som referensår men det är data från januari 1992 som innehåller information om året dessförinnan nämligen 1991.

¹¹ Vi har räknat potentiella arbetslivserfarenheter (enligt Mincer 1974), genom att subtrahera antal år som de har studerat från deras ålder minus sju ($E = a - s - 7$).

¹² Vi använder naturligt logaritm av individens timlön som utfall för att kunna tolka resultatet i procent. För proceduren att räkna fram timlön från AKU statistik se Le Grand & Szulkin 1999. Skillnaden är att jag hade antal arbetade timmar enbart i form av ordinal skala (20–29, 30–35 och 35–40 timmar/vecka), och då blir en approximation av timlön, för att i vissa fall bör man använda medelvärdet av antal timmar/vecka för att räkna fram individens timlön. Men i jämförelse mellan invandrare och infödda när det gäller antal arbetade timmar, brukar inte en sådan approximation vara problematiskt eftersom invandrare jobbar i snitt minst lika mycket som infödda, vilket är fallet även i vårt urval (andel invandrare i 35-40 timmar/vecka gruppen är mer än infödda). Timlön för olika år har deflaterats med konsument prisindex (KPI).

Tabell 1. Effekten av informella kanaler på (nl) timlön, OLS, ostandardiserade koefficienter (B), [Exp (B) -1 inom parentes]

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Invandrare (från ONW-länder)	-.140*** (-.131)	-.138*** (-.129)	-.110*** (-.104)	-.105*** (-.099)	-.082*** (-.079)
Informella kanaler		.035*** (.036)	.039*** (.040)	.030*** (.030)	.030*** (.030)
Invandrare ONW x Informella			-.076*** (-.073)	-.077*** (-.074)	-.071*** (-.069)
Sektor (privat)				.081*** (.084)	-.095*** (-.091)
Sociala grupper (5 dummies)	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja
R ² _{adjusted}	.332	.335	.336	.350	.412
N	6 733	6 733	6 733	6 733	6 733

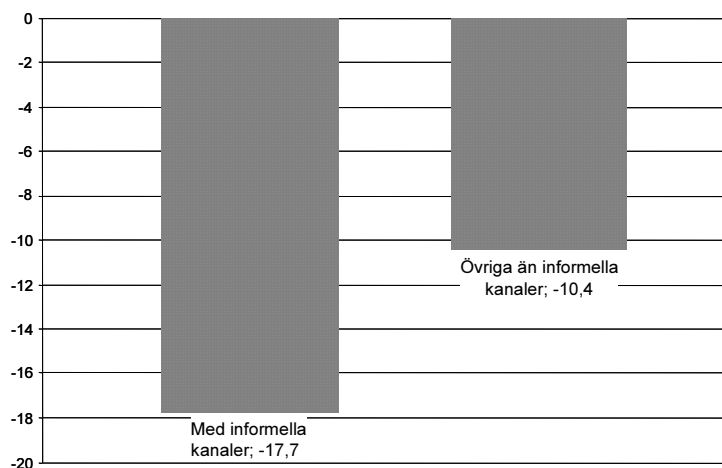
*** anger signifikant på 1 procent.

I alla modeller kontrolleras för: antal utbildningsår, potentiella arbetslivserfarenheter, kön, med barn under 18 år, civilstånd och medlemskap i fackliga organisationer.

Modell 1 visar att efter kontroll för humankapital variabler samt kön, ha barn under 18 år, civilstånd och medlemskap i fackförbund, tenderar invandrare från ONW-länder i vår sampel att ha ca 13 procent mindre i lön än infödda. Löneskillnader mellan invandrare från NW länder och infödda var små och icke signifikanta och har därför inte redovisats här. När vi kontrollerar för effekten av informella kanaler i modell 2, ser vi att de anställningar som har skett genom informella rekryteringskanaler tenderar i snitt producera 3,6 procent högre lön jämfört med andra kanaler (se koefficient för informella kanaler). Observera att kontroll för rekryteringskanaler enbart marginellt förändrar löneskillnader mellan ONW-invandrare och infödda (från 13,1 procent lägre lön till 12,9 procent lägre lön jämfört med infödda), och det innebär att det inte är rekryteringskanal *per se* som är viktigt, utan vilket värde som funnits i den sociala kontakten som är av betydelse. Det är möjligt att användning av informella kanaler har olika effekt för infödda och invandrare. I modell 3, lägger vi till en interaktionsterm (invandrare * informell) för att prova om det finns olika effekter av informella rekryteringskanaler för invandrare och infödda. Nu tolkas koefficienter på följande sätt:

1. Löneskillnaden mellan ONW-invandrare och infödda som skaffat ett arbete genom icke informella kanaler kan räknas med koefficienten för ”invandrare” variabel. Det innebär att nyanställda ONW-invandrare som skaffat arbete genom icke informella kanaler har i snitt 10,4 procent mindre i lön än infödda.
2. Löneskillnad mellan infödda som skaffat sitt nya arbete genom sociala nätverk och de infödda som inte använt sina kontakter kan räknas med koefficienten för variabeln ”informella metoder”. Det innebär att de infödda som använt sina kontakter har i snitt 4 procent högre lön än de infödda som inte har gjort det.
3. Löneskillnaden mellan infödda och ONW-invandrare som fått arbete genom användning av informella kanaler kan räknas genom att addera koefficienten för variabler ”invandrare” och ”invandrare-informell”, nämligen $[(-0,104) + (-0,073)] = -17,7$, dvs. löneskillnaden mellan ONW-invandrare som skaffat ett arbete genom sina sociala nätverk tenderar att ha en timlön som i snitt är 17,7 procent lägre än inföddas lön, som har skaffat ett arbete genom sina kontakter.

Fig. 1 ONW invandrarnas timlön (i jämförelse med infödda) beroende på användning av olika kanaler för att skaffa ett arbete^{*)}.



^{*)} De infödda som har använt sina kontakter har i snitt 4 procent högre lön än de infödda som inte har gjort det.

I modell 4 kontrollerar vi för sektorstillhörighet för att vi vet från tidigare forskning att invandrare är överrepresenterade inom den mindre attraktiva offentliga sektorn på den svenska arbetsmarknaden (se t.ex. Behtoui, 1999). Samt att resultat, som redovisas tidigare i artikeln, visar att anställda inom offentlig sektor i mindre utsträckning använder sina kontakter jämfört med anställda inom privat sektor. Resultatet visar ett allmänt positivt samband mellan individens timlön och anställning inom privat sektor (8,4 procent mer timlön i snitt för privatanställda jämfört med offentliganställda). Samtidigt som löneskillnaden minskar mellan invandrare och infödda med kontroll för sektorstillhörighet med en halv procent. Och till sist, i modell 5 lägger vi till fem dummyvariabler för att kontrollera effekten av socioekonomisk uppdelning av individer i vårt sampel¹³. Efter en sådan kontroll ser vi att gapet mellan ONW-invandrare och infödda blir betydligt mindre, en två procentig minskning från -9,9 procent till -7,9 procent. Detta betyder, givet samma humankapital och andra kontrollvariabler att en del av löneskillnaden mellan ONW-invandrare och infödda beror på att invandrare hamnat i lägre sociala grupper, genom att ONW-invandrare skaffat ett arbete som matchar deras kompetens dåligt.¹⁴

I ett *fjärde* steg upprepar vi modell 3 men denna gång separat för kvinnor och män. Vi gör det för att tidigare forskning visat att kvinnors sociala nätverk har mindre värdefulla informationer för att skaffa ett arbete (Marsden och Gorman, 2001: 476) och för att vi vet att kvinnors anställning mer är koncentrerade inom lågavlönade arbete jämfört med män, på den svenska arbetsmarknaden (Persson, 1990). Tabell 2 nedan visar resultatet. Modell 3 W visar att kvinnor från ONW-länder har en timlön som i snitt är ca 5 procent lägre än infödda kvinnors. Användning av informella kanaler ger nära 2,2 procent lönetillägg för alla kvinnor oavsett om de är infödda eller invandrare, för att interaktionstermen har en icke signifikant koefficient. Men när det gäller män har vi tre statistisk signifikanta koefficienter. Koefficienten för variabeln "invandrare" visar att de ONWinvandramän som skaffat arbete genom icke informella kanaler tenderar att ha 16 procent mindre i lön än infödda män i samma grupp. Samtidigt som de invandrade

¹³ Socioekonomisk index (SEI) som används inom AKU är följande 1) arbetare ej facklörd, 2) arbetare facklörd, 3) lägre tjänstemän 4) tjänstemän på mellannivå 5) högre tjänstemän.

¹⁴ Från Modell 1 till 5 har vi i varje steg testat om tillsättning av en ny variabel ökar signifikant R^2 över den R^2 som är förutsagds med ett set av variabler i den tidigare ekvationen och resultatet har visat en signifikant ökning [se Test of Addes Subset of independent variables in Tabachnick and Fidell (2001:145)].

männen som använt sig av sina kontakter har i snitt $[(-,161) + (-,85)] = 24,6$ procent mindre i lön än infödda män som använt sina sociala nätverk, givet samma utbildning, arbetslivserfarenheter, kön, civilstånd, antal barn och medlemskap i fackliga organisationer. Observera att infödda män som skaffat sig arbete genom sina kontakter i snitt har en lön som är 5,1 procent högre än infödda män som har fått anställning via andra kanaler än informella.

Tabell 2. OLS regression, association mellan timlön och informella metoder för att skaffa ett arbete, separat för män och kvinnor, B-koefficient och Exp (B) -1 (standardfel)

	Modell 3W		Modell 3M	
	B	Exp (B) -1	B	Exp (B) -1
Invandare (från ONW-länder)	-.050** (.024)	-.049	-.175*** (.026)	-.161
Informella metoder	.022** (.008)	.022	.05*** (.010)	.051
Invandare ONW x informell	-.048 (.040)		-.089** (.047)	-.85
R ² _{adjusted}		.233		.356
N		3 372		3 360

** anger signifikant på 5 procent och *** på 1 procent.

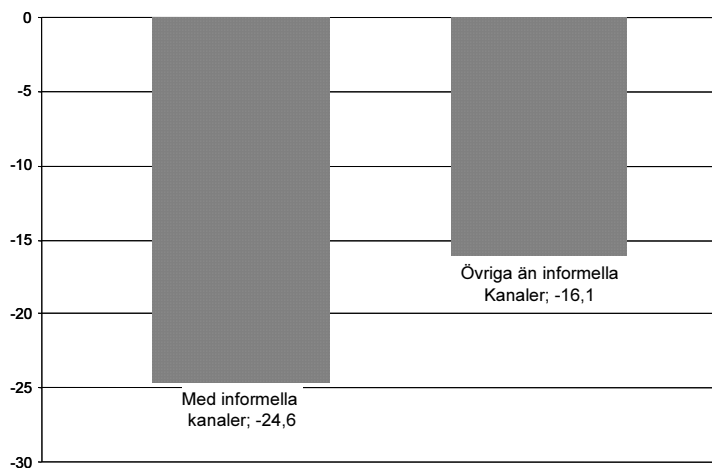
Alla modeller kontrolleras för: antal utbildningsår, potentiella arbetslivserfarenheter, kön, barn, civilstånd och medlemskap i fackliga organisationer.

Löneskillnader mellan invandrare från NW-länder och infödda var liten och inte statistisk signifikant.

Resultaten kan tolkas på följande sätt; alla som söker ett nytt eller ett bättre arbete mobiliserar sitt sociala nätverk. Infödda män som använt sina kontakter är vinnare och har skaffat ett arbete med högre lön jämfört med infödda män som inte använt sina kontakter för en ny anställning. Men i ONW-invandrarnas fall, i deras sociala nätverk, har det inte funnits de värdefulla kontakter som skulle kunna leda till ett adekvat arbete i nivå med deras meriter. De har förlorat när de använt informella kanaler. Om t.ex. en invandrare med civilingenjörsutbildning från ett svenskt universitet söker ett arbete motsvarande sina meriter, som tillsätts huvudsakligen via informella kanaler, samtidigt som hans familjemedlemmar, vänner och bekanta till stor del består av taxiförare, pizzabagare eller städare, kommer invandraren med stor sannolikhet att inte få arbetet.

I stället får han eventuellt ett arbete med lägre lön och status jämfört med en infödd man med precis samma utbildning beroende på vad det sociala nätverket kan erbjuda¹⁵.

Fig. 2 ONW-invandrare mäns lön (i jämförelse med infödda män) beroende på användning av olika kanaler för att skaffa ett arbete*)



*) Infödda män som har skaffat sig arbete genom sina kontakter har i snitt en lön som är 5,1 procent högre än infödda män som har fått anställning via andra kanaler än informella.

Slutdiskussion

Tidigare forskning har visat att sociala nätverk har stor betydelse för ens framgång på arbetsmarknaden, inte minst i början av individens karriär. Resultatet av vår studie visade att sannolikheten att invandrare använder informella rekryteringskanaler är mindre än för infödda. Om vi antar (i linje med tidigare forskning) att individens sociala nätverk (och därmed användning av informella kanaler), underlättar övergång till anställning (Marsden & Gorman, 2001), kan vi dra slutsatsen att invandras begränsade möjligheter att använda informella kanaler möjligtvis kan förklara en del av deras lägre sysselsättningsnivå i jämförelse med infödda. Men skill-

¹⁵ Det samma gäller för barn från lägre sociala grupper som har skaffat sig högre utbildning. Som Bourdieu (1984: 147) skriver; de som har högre utbildning kommer "normalt" att skaffa sig arbete med höga positioner, medan de som har högre utbildning men härrör från lägre sociala grupper (och därmed har mindre socialt kapital) inte kan dra full avkastning av sina akademiska meriter. Som exempel på detta nämner Bourdieu (1984:50) jurist utbildade från lägre sociala grupper som på grund av brist på socialt kapital blir kulturarbetare på kommunal nivå i stället för att t.ex. bli anställd på en advokatbyrå.

naden mellan invandrare och infödda är inte enbart begränsade till sysselsättningsintensitet. En annan viktigt aspekt är arbetets kvalitet och karaktär, som i den här undersökningen mätts i form av den lön som man får för sina meriter med ett jobb. Vårt resultat visade att det inte enbart är avsaknad av sociala kontakter som förklarar löneskillnader mellan infödda och invandrare, då en kontroll för anställningskanaler inte hade stor effekt på den skattade lönen. Resultatet visade att arbete som skaffats via informella kanaler genererade mindre lön än arbete som hade skaffats via andra kanaler än informella i fallet ONW invandrare, vilket betyder att de är förlorare när de använder sina kontakter. Medan resultatet var positivt i fallet infödda när de använde sina kontakter, vilket betyder att de är vinnare när de använder sina sociala nätverk. Det innebär att ONW invandrarnas sociala nätverk inte hade värdefulla resurser i sig, snarare tvärtom. De har försökt, med hjälp av sina kontakter, slippa sysslöshet men resultatet har blivit ett arbete som inte motsvarar deras meriter.

Som tidigare nämndes innefattar våra data enbart de som lyckats skaffa ett arbete och vi kunde jämföra effekten av social nätverksrekrytering för dem som fått ett bättre eller sämre betalt arbete. Däremot kan vi inte granska dem som inte fått ett jobb samtidigt som vi vet från tidigare forskning att invandrare är överrepresenterade bland dem som har det svårt att få tillträde till den svenska arbetsmarknaden. Det innebär att de invandrare som studerats här är ett framgångsrikt urval av invandrare.

Data i denna undersökning, liksom många andra, har enbart fångat kanaler som använts för att skaffa ett arbete. Men senare forskning visar att de värdefulla resurser som finns i individens nätverk som kan mobiliseras vid arbets-sökning, oavsett om arbetet skaffats via formella eller informella kanaler, är mer viktiga än just rekryteringskanalerna (se t.ex. Lin, 2001). Det visar behovet av undersökningar om sammansättning av individens sociala nätverk och resurser som finns inom det. Framtida forskning bör koncentreras kring vilka individer har sociala kontakter med och vilka resurser individen har tillgång till via sina kontakter snarare än belysa via vilka kanaler man har skaffat ett arbete.

Referenser

- Aigner, Dennis J. & Cain, Glen G. (1977) "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets." *Industrial and Labor Relations Review* 30:175–187.
- Arai, Mahmood & Villhelmsson, Roger (2001) "Immigrants' and Natives' Unemployment-risk: Productivity Differentials or Discrimination?" FIEF, Stockholm.
- Becker, Gary (1957) *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1964) *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Behtoui, Alireza (1999) *Invandrare på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: LO.
- Behtoui, Alireza (2004) "Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market." i *13th Nordic Migration Conference*. Academy for Migration Studies in Denmark (AMID).
- Bourdieu, Pierre (1984) *Distinction: a social critique of the judgement of taste*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Chiswick, Barry R. (1983) "The Earning and Human Capital of American Jews." *Journal of Human Resources* 18:313–336.
- Chiswick, Barry R. (1984) "The economics and politics of race (Book Review)." *Journal of Economic Literature* 22:1158.
- Coverdill, James E (1998) "Personal Contacts and Post-Hire Job Outcomes: Theoretical and Empirical Notes on the Significance of Matching Methods.", *Research in Social Stratification and Mobility*, 16: 247–269.
- Darity, William (1982) "The Human Capital Approach to Black-White Earnings Inequality." *Journal of Human Resources* 17:72–93.
- Ekström, Erika (2001) *Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Eriksen, Thomas Hylland (1993) *Ethnicity and nationalism*. London; Boulder, Colo.: Pluto Press.
- Glazer, Nathan & Moynihan, Daniel P. (1975) *Ethnicity: theory and experience*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Granovetter, Mark (1995) *Getting a job: a study of contacts and careers*. Chicago ; London: University of Chicago Press.

- Jenkins, Richard (1994) "Rethinking Ethnicity: Identity, Categorization and Power." *Ethnic and Racial Studies* 17:197–223.
- le Grand, Carl & Szulkin, Ryszard (1999) *Invandrarnas löner i Sverige : betydelsen av vistelsetid, invandrarland och svensk skolgång*. Stockholm: Univ. Institutet för social forskning.
- Loury, Glenn C. (2002) *The anatomy of racial inequality*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Marsden, Peter V. (1987) "Core Discussion Networks of Americans." *American Sociological Review* 52:122–131.
- Marsden, Peter V. & Gorman, Elizabeth H. (2001) "Social Networks, Job Changes, and Recruitment." Pp. 467–502 in *Sourcebook of labor markets : evolving structures and processes*, edited by I. E. Berg and A. L. Kalleberg. New York: Kluwer Academic.
- Mincer, Jacob (1974) *Schooling, experience, and earnings*. New York,: National Bureau of Economic Research; distributed by Columbia University Press.
- Nekby, Lena. (2003) *Empirical studies on health insurance, employment of immigrants and the gender wage gap*. Stockholm: Stockholms universitet.
- Okeke, Susanna (2001) *Arbetsförmedlingens marknadsandelar*. Solna: AMS utredningsenhet Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Omi, Michael & Winant, Howard (1986) *Racial formation in the United States: from the 1960's to the 1980's*. New York: Routledge & Kegan Paul.
- Persson, Inga (1990) *Generating equality in the welfare state: the Swedish experience*, Norwegian univ. press, Oslo ; Oxford.
- Phelps, Edmund S. (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism." *American Economic Review* 62:659–661.
- Portes, Alejandro (1995) *The economic sociology of immigration : essays on networks, ethnicity, and entrepreneurship*. New York: Russell Sage Foundation.
- Sowell, Thomas (1975) *Race and economics*. New York: D. McKay Co.
- Sowell, Thomas (1980) *Knowledge and decisions*. New York: Basic Books.
- Sowell, Thomas (1981) *Ethnic America : a history*. New York: Basic Books.
- Sowell, Thomas (1983) *The economics and politics of race: an international perspective*. New York: W. Morrow.
- Steinberg, Stephen (2001) *The ethnic myth: race, ethnicity, and class in America*. Boston: Beacon Press.

- Tabachnick, Barbara G. & Fidell, Linda S. (2000) *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Tilly, Chris & Tilly, Charles (1994) "Capitalist Work and Labor Markets", i *The handbook of economic sociology* / Neil J. Smelser and Richard Swedberg, (editors), Princeton, N.J.: Princeton Univ. Press
- Young, Michael Dunlop (1961) *The rise of the meritocracy, 1870–2033: an essay on education and equality*. Harmondsworth: Penguin Books.

Appendix

Tabell A.1. Användning av olika metoder för att hitta ett arbete, olika grupper
(medelvärde %)

	Formell	Informell	Direkt kontakt	Annat
Född i Sverige	26.4	42	24.2	7.4
Född i NW	32.3	37.4	22.4	7.5
Född i ONW	38.6	36.3	17.6	7.5
Män	24.7	45.1	22.9	7.3
Kvinnor	29.7	38	24.8	7.5
Grundskola	22.9	45.9	22.6	8.6
Gym. utbild.	25.2	42.4	25.4	7
Universitet +	33.9	37	21.6	7.5
Sei grupp 1	24.7	43.1	25.8	6.4
Sei grupp 2	19.6	44.1	27.6	8.7
Sei grupp 3	35.1	39	18.6	7.3
Sei grupp 4	32.3	38.6	21.1	8
Sei grupp 5	35.3	38.5	18.5	7.7
Privat sektor	24.7	46.4	22.3	6.6
Offentlig sektor	32.1	31.5	27.1	9.3
<i>Ålder:</i>				
16-25	22.5	44.6	27	5.9
26-32	30	38	24.8	7.2
33-45	30.2	40.9	22.2	6.7
46-64	26.8	45.4	18.1	12.4
56-64	19.6	38.8	19.1	22.5
Medlem i facklig org.	27.5	40	24.7	7.8
Ej medlem i facklig org.	26.1	45.9	21.4	6.6

Tabell A.2. Sannolikheten att skaffa arbete via informella kanaler

Variabler	Exp (B)
Gymnasie utbildning (ref: grund utbildning)	.891
Universitets utbildning +	.791 ^{***}
Arbetsmarknadserfarenheter	1.000
Kvinnor	.885 ^{**}
Civil stånd (med partner)	.966
Har barn under 18 år hemma	1.168 ^{**}
Icke facklig ansluten	1.196 ^{***}
Anställd inom privat sektor	1.683 ^{***}
Född i NW	.807 [*]
Född i ONW	.810 [*]
År 93 (ref: År 92)	1.320 ^{**}
År 94	1.725 ^{***}
År 95	1.525 ^{***}
År 96	1.584 ^{***}
År 97	1.830 ^{***}
År 98	1.876 ^{***}
År 99	1.694 ^{***}
-2 Log likelihood	8991.448
N	6 733

6 Kultur och kompetens

Bilden av "de Andra" i
arbetsmarknadspolitisk gräsrotsbyråkrati

Fredrik Hertzberg

Denna artikel handlar om hur arbetsförmedlare beskriver och förklarar de hinder, problem och möjligheter som ungdomar med invandrarbakgrund möter i arbetslivet, och hur de relaterar dessa förklaringsmodeller till företeelser som kultur, etnicitet, nationalitet och invandrarskap. Artikeln bygger på en avhandling i etnologi, *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet*, där jag studerat hur arbetsförmedlare förstår dessa ungdomars situation i arbetslivet (Hertzberg, 2003). Det empiriska materialet till dessa texter utgörs av intervjuer med 16 arbetsförmedlare verksamma i Stockholmsområdet, vilka genomfördes i slutet av 1990-talet.¹ Jag kommer i första hand att uppehålla mig vid dessa förmedlares förhållningssätt till de ofta underförstådda regler och konventioner som formar den sociala interaktionen i arbetslivet, och hur de tror att dessa regler påverkar möjligheterna för ungdomar i kategorin "invandrare". Men jag kommer även beskriva hur arbetsförmedlarna ansåg att dels förmågan att tala (tillräckligt) korrekt svenska, och dels normer och värderingar organiserade kring föreställningar om kön, påverkar dessa ungdomars chanser på arbetsmarknaden.

Syftet med artikeln är att studera de intervjuade personernas bild av ungdomarnas aktörskap, dvs. hur och varför de agerar på ett visst sätt, och hur de förklarade aktörskapets karaktär med hänvisning till företeelser som etnicitet, tillhörighet och kultur. Därmed knyter artikeln an, liksom min avhandling, till den forskningsinriktning som studerar mötet mellan tjänstemän i arbetsmarknads-, utbildnings- och socialpolitisk byråkrati och personer i kategorin "invandrare" (t.ex. Fred, 1979; Soydan, 1995; Jonsson, 1997; Franzén, 1997; Ålund, 1997; Kamali, 1997; Graham, 1999; Neergaard, 2004), och hur officiella och ofta högst inflytelserika föreställningar om svenskhet och icke-svenskhet reproduceras i

¹ Avhandlingen var en del av ett större forskningsprojekt, "Arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund", som leddes av Wuokko Knocke. Resultaten från detta projekt publicerades även i *Mångfaldens barn söker sin plats* (Knocke & Hertzberg, 2000).

dessa möten. Jag kommer i slutet av artikeln även diskutera vilka konsekvenser deras sätt att förstå relationen mellan tillhörighet och aktörskap kan få, om eller när det omsätts i praktiken på en arbetsförmedling.

När förmedlarna beskrev arbetsmarknadssituationen för ungdomar med invandrarbakgrund, hamnade ungdomarnas svårigheter i arbetslivet ofta i fokus. Denna problemorientering förklaras rimligen med hänvisning till det förhållande att det är just *arbetslösa* ungdomar som arbetsförmedlare möter i sitt arbete, och att en betydande del av deras arbete ägnas åt att hitta lösningar till de omständigheter som gör att ungdomarna i fråga är arbetslösa samt har svårigheter att komma in i arbetslivet. Givet denna orientering tenderade de diskussioner som fördes med arbetsförmedlarna under intervjuerna att till stor del vara inriktade på *hinder* som ungdomar i kategorin ”invandrare” möter på arbetsmarknaden. I strävan att förklara och förstå ungdomarnas svårigheter pendlade intervjupersonerna mellan förklaringar som tog fasta på individuella egenskaper, etnisk identitet och kulturell tillhörighet, social status eller olika egenskaper hos arbetsmarknadens efterfråga på arbetskraft. Det fanns en tendens att förlägga de försvårande omständigheterna på ungdomarna själva, snarare än på arbetsgivarernas benägenhet att anställa (Knocke & Hertzberg, 2000: 68). Men hänvisningarna till de arbetslösa och deras egenskaper är inte helt dominerande, och samtliga intervjuade beskrev någon form av växelverkan mellan individuella egenskaper och samhällliga institutioner eller strukturer. Förutom frågan om arbetslivets underförstådda sociala regler tilldelades fyra andra teman särskild vikt av intervjupersonerna i deras försök att förstå varför ungdomarna i fråga kan ha svårigheter att komma in på arbetsmarknaden: 1) normer och värderingar kring kvinnligt och manligt, 2) kunskaper i det svenska språket, 3) konsekvenser av föräldragenerationens utsatta position på arbetsmarknaden, samt 4) den etniska diskrimineringen på arbetsmarknaden. Vid sidan av de informella kvalifikationernas betydelse, var frågan om synen på kvinnligt och manligt samt vikten av att kunna tala svenska på ett godkänt sätt de teman som diskuterades flitigast.

Arbetsförmedlare, arbetsförmedling och diskriminering

Att studera just arbetsförmedlare, deras arbete och deras perspektiv på den arbetsmarknad som de är verksamma på kan ge flera värdefulla ingångar till förståelsen av inkluderings- och exkluderingsprocesser på denna marknad. Som yrkeskategori har de ett betydande inflytande över dessa processer, inte minst dem som berör personer i kategorin "invandrare". Till förmedlarnas roll hör att försöka balansera kraven mellan arbetsmarknadens olika aktörer (Ahrne, 1989): dem som köper respektive säljer arbete, politiker och den centrala förvaltningen. Liksom anställningsansvariga på företag och yrkesvägledare kan de, i enlighet med John Wrench (1991), betraktas som arbetsmarknadens "gatekeepers", dvs grindvakter eller dörrvakter (Franzén, 1997; Lund & Ramsby, 2001). En arbetsförmedlare har fullmakt att bedöma och besluta, dels i vilken utsträckning en arbetslös sökande är rätt person för rätt vakans och därför bör ingå i den grupp av sökande som anvisas eller uppmanas att söka platsen i fråga, och dels vilken åtgärd eller utbildning det kan vara rimligt att hänvisa den sökande till. I kraft av denna position är arbetsförmedlarna "en nyckelgrupp för förståelsen av den rasifierade arbetsmarknaden" (Neergaard 2004: 11).² Arbetsförmedlare har uppdraget och förmågan att ange riktning på de sökandes arbetslivskarriärer, och studiet av deras arbete och arbetsvillkor kan ge värdefull kunskap om samhällsliga inkluderings- och exkluderingsprocesser.

Det finns, enligt Anders Neergaard (2004), indikationer som tyder på att arbetsförmedlingen bidrar till att upprätthålla processer som skulle kunna beskrivas såsom etniskt diskriminerande eller – med Neergaards egna ord – rasifierande. I massmedia har några artiklar rönt stor uppmärksamhet, som kunnat beskriva hur journalister som ringt upp arbetsförmedlingar och uppgett sig vara arbetsgivare som velat slippa få invandrade arbetslösa anvisade till sig fått sina önskemål tillgodosedda (Svenska Dagbladet, 960107; Expressen, 020219). En annan indikation är att regeringens direktiv om arbetet mot diskriminering inom Ams verksamhetsområde på senare tid kompletterats med krav på att diskriminering i arbetsförmedlingens egen verksamhet måste förhindras, t.ex. genom upprättandet av tydliga regler och utbildningsinsatser. I en sammanställning av svensk forskning kring etnisk diskriminering på arbetsmarknaden påpekar även Sten Höglund (1998: 41) att forsk-

² Angående begreppet "rasifiering", se Neergaards bidrag i denna antologi.

ning om de föreställningar som arbetsförmedlare och arbetsgivare har om kategorin ”invandrare” kan tillföra värdefulla iakttagelser för att förstå den etniska diskrimineringens mekanismer och karaktär.

(...) deras inställning till invandrare och barn till invandrare, eventuella fördomar, deras tolkningar av ”andra kulturer”, bedömningar, bemötande, inriktningen på deras rådgivning och beslut kan påverka invandres arbetslivsmöjligheter på ett ibland mycket konkret sätt
(Höglund, 1998: 40).

Både Höglund (1998) och Neergaard (2004) uppmärksammar behovet av studier som kan tydliggöra ”grindvakternas” attityder, tankesätt, aktörskap och handlingsmönster vid t.ex. rådgivning, bedömning eller kompetensvärdering. Behovet är stort därför att det, enligt Höglund, finns få studier i och ett begränsat forskningsintresse för dessa frågor. Om de segregeringssambanden varken är intentionella eller ens medvetna kan det vara relevant att studera de diskursiva ramarna för de personer vars verksamhet kan få segregeringssambanden – med eller utan intentioner åt det hållet. En studie av arbetsförmedlars sätt att förstå de hinder och möjligheter som ungdomar med invandrarbakgrund möter på arbetsmarknaden, och vilka tankemässiga verktyg de använder för att tolka dessa inkluderande och exkluderande processer ligger inom ramen för det perspektiv som Höglund respektive Neergaard förespråkar.

Informella regler och kvalifikationer

Frågan om hur en specifik kategori grindvakter föreställer sig ”de Andras” aktörskap är rimlig även av ett annat skäl, nämligen förhållandet att informella kvalifikationer och s.k. ”social kompetens” har kommit att få allt större inflytande i det svenska arbetslivet (Hertzberg, 2003: 73ff). Flera studier pekar på det förhållande att arbetsgivare vid rekrytering av ny personal i allt högre grad tenderar att gynna vissa positivt värderade personliga egenskaper eller dispositioner, såsom att vara flexibel, vara kommunikativ, vara läroaktiv och ha lätt för att interagera med andra människor, på bekostnad av formella utbildningsmeriter eller yrkeserfarenheter (Behrenz & Delander, 1996; Broomé m.fl., 1996; Knocke & Hertzberg, 2000; Höglund, 2002). Ett ofta använt sätt att beskriva

denna tendens är att hävda att just "social kompetens" har kommit att värderas allt högre på arbetsmarknaden. Med detta begreppsliggörande förstås de ovannämnda egenskaperna eller dispositionerna som *kompetenser* – skickligheter eller dugligheter jämförbara med andra kunskaper eller kompetenser som är relevanta t.ex. vid de bedömningar som följer med en rekryteringssituation. Vissa forskare (Broomé m.fl., 1996; Broomé & Bäcklund, 1998) hävdar att utvecklingen mot att social kompetens uppvärderas på bekostnad av formella kvalifikationer är en direkt följd av den svenska arbetsmarkandens omstrukturering och organisationsförändringar: självstyrt arbete och "platta" organisationer har ersatt hierarkier och detaljstyrning, okvalificerade arbetsuppgifter har rationaliserats bort och servicearbeten har professionaliserats (Broomé m.fl., 1996: 53). Detta har lett till att "social kompetens" blivit mer efterfrågat bland arbetsgivare, t.ex. på grund av att kommunikationen med kunder och leverantörer, men även mellan kollegor samt uppdragsgivare ökat. Detta strikta orsakssamband har dock ifrågasatts (Neergaard, 2004), bland annat mot bakgrund av att det kan ifrågasättas om de organisationsförändringar som Broomé och hans medförfattare beskriver har varit så pass omfattande som de låter förstå (Åberg, 1999).

Ett annat sätt att beskriva denna förändring är att, med utgångspunkt i Richard Jenkins (1986: 46ff) terminologi, hävda att "godtagbarhet" [*acceptability*] värderas allt högre, med konsekvens att "lämplighet" [*suitability*] kommit att nedvärderas. Vad Jenkins tydligare än t.ex. Broomé och hans medförfattare lyfter fram är förhållandet att kraven på godtagbarhet i väsentlig utsträckning är situationellt definierade, utifrån arbetsgruppers och/eller arbetsledares idiosynkratiska definition av vad som är godtagbart på arbetsplatsen. Lika mycket som den sociala kompetensen låter sig förstås som en färdighet eller förmåga är den också ett utfall av hur – implicit eller explicit artikulerade – regler för socialt handlande ser ut på en arbetsplats: vad är rätt, vad är fel, vad är förhandlingsbart, hur lär man sig detta? Dessa regler är i sin tur relaterade till status och grupp- eller kategoritillhörighet: är det "rätta" handlandet knutet till manlighet, kvinnlighet, svenskhet eller någon annan social identitet. Vilka möjligheter finns för dem som är utanför gruppen att bli igenkända som utövare av "det rätta sättet att vara"? Ett flertal genusstudier har beskrivit hur könstillhörighet i hög grad påverkar vad som räknas som kompetens och/eller socialt normerat

beteende, och därmed också belöningar för utfört arbete (Gunnarsson m.fl., 1998; Wahl m.fl., 2001; Knocke m.fl. 2003).

Den ”sociala kompetensen” eller det som uppfattas som godtagbart utgör sålunda en slags ”informell kvalifikation”, som blir alltmer betydande på arbetsmarknaden. Det är också en kvalifikationsform som dels lämnar ett stort – men inte obegränsat – utrymme för den enskilde arbetsgivarens och/eller rekryterarens omdöme, bestämmanderätt och erkännande, och dels är det en kvalifikationsform vars värde delvis bedöms utifrån den anställdes grupp- eller kategoritillhörighet. Av den anledningen blir det rimligt, och förhoppningsvis intressant, att studera hur informella kvalifikationer och social kompetens omtalas och definieras på arbetsmarknaden. Och kanske framför allt hur detta definieras av marknadens ”grindvakter” – dvs. av de personer som har inflytande över nykomlingars och arbetslösas inträde i arbetslivet. Inte minst då frågan om arbetsförmedlarnas förståelse av de handlingar eller dispositioner som termerna ”godtagbarhet” eller ”social kompetens” beskriver även torde innehålla föreställningar om människors aktörskap: varför handlar människor som de gör, varför handlar de (inte) i enlighet med de regler som bestämmer innehållet i ”godtagbarhet” eller ”social kompetens”? Jag kommer, bl.a. av dessa skäl, i det följande studera hur intervjupersonerna ställde sig till arbetsmarknadens efterfråga på informella kvalifikationer, vilka krav de själva ställde på de arbetslösa ungdomar i kategorin ”invandrare” och hur dessa krav motiverades. Den sistnämnda frågan knyter an till en mer omfattande problematik, nämligen vilka krav på anpassning – av såväl integrerande som assimilerande karaktär – som ställs på personer kategoriserade som ”invandrare”.

Intervjupersonernas syn på begreppet social kompetens

Talet om social kompetens och informella kvalifikationer är förhållandevis omfattande i vårt intervjumaterial; under intervjuerna diskuterades ofta de underförstådda sociala regler som dessa termer beskriver. Det övergripande intrycket är att intervjupersonerna ansåg att de sociala egenskaper som begreppet beskriver var viktiga i arbetslivet. Samtidigt uttryckte flera av dem en skepsis inför detta begrepp, vilket jag kommer att diskutera längre fram. En del intervjupersoner relaterade kraven på social kompetens till hur läget på arbetsmarknaden var för tillfället. Platsförmedlaren Kristina ansåg

att det ökande antalet korttids- och projektanställningar resulterade i att det ”ställs större krav på flexibilitet”.³ Erik, som arbetade med företagskontakter, ansåg att ”moderniseringen av arbetsmarknaden” som sådan krävde att man var anpassningsbar. Johanna satte de nya kompetenskraven i relation till det dåliga läget på arbetsmarknaden och företagets tvekan inför att nyrekrytera: många företag skar ned antalet anställda i sin organisation under början av 1990-talet eftersom företagen ofta har en ”minimal personalstyrka” måste de anställda ”funka hela dagen, även på rasten”. På ett liknande sätt framhöll Kristina att efterfrågan på social kompetens var legitim i yrken där man träffade människor. Där gäller det helt enkelt att vara trevlig.

Kristina: Det är mer att (rekryterande arbetsgivare) säger att de vill ha en ordentlig flicka som helst ser söt ut ((skratt)). Nä, de säger inte så, men ungefär så, de menar så, om (den sökande) ska sitta i disken eller i kassan eller gå och servera på restaurang, eller sitta i växeln, eller ta emot kunder på deras trafikskola, bara för att ta några exempel då. Det kan man ju förstå då, det här sociala, alltså det här begreppet (social kompetens) är det nästan ingen som kan förklara, men vi känner alla, och vi vet alla, men jag vet inte om jag har läst någon bra definition på det. Men bara man har rätt inställning på arbetsmarknaden.

Fredrik: Rätt inställning?

Kristina: Jo, jag menar på så sätt att om man till exempel har ett serviceyrke, så måste man tycka hyfsat mycket om människor, vilja vara kunderna till hjälp, vara nyfiken, vilja lära sig. Ja, vara trevlig helt enkelt. Som man själv vill bli bemött, det är inte konstigare. Vare sig man skär ((ohörbart)) eller man är på långvården eller du ska svara i en växel.

”Det här begreppet är det nästan ingen som kan förklara, men vi känner alla, och vi vet alla.” Det ovan citerade påståendet speglar en begreppsförvirring som de flesta intervjupersoner upplevde som

³ Samtliga namn är pseudonymer. För att läsaren ska kunna förstå de följande intervjuцитaten på bästa sätt är några enkla teckenförklaringar på sin plats: De ord som är satta inom (enkel parentes) uttalades inte under intervjuerna. Dessa ord har jag satt dit i syftet att göra meningarna fullständigare och att tydliggöra vad intervjupersonerna säger. Läsaren bör vara uppmärksam på att denna precisering alltså är en tolkning från min sida. Inom ((dubbla parenteser)) har jag dels skrivit ut kommentarer till vad som pågår under själva intervjun, till exempel om intervjupersonen skrattar eller gestikulerar, och dels markerat förekomsten av luckor, utelämnade ord och därmed ofullständiga meningar. [Inom klammer] har jag markerat de ställen där en annan person än den som talar flikar in med bekräftande eller ifrågasättande kommentarer, stickord och liknande. Ett snedstreck / betecknar de situationer då en person avbryter den talande, och själv fortsätter att tala. ”Inom citationstecken” har jag satt de satser där det tydligt framgår av sammanhanget att intervjupersonen anför tal från en annan tidpunkt och/eller annan person. Med /.../ markeras att ett avsnitt från intervjun är borttaget.

påtaglig. Alla vet vad social kompetens är, alla känner till det, ändå är det svårt att förklara innebörden av det. ”Det är svårt att definiera” var ett ofta återkommande svar. Däremot hade intervjupersonerna inga problem att ge omfattande exempel på vad social kompetens är för något. Uppradade bredvid varandra bildar svaren en hel katalog av goda egenskaper. Social kompetens handlar om att den arbetslösa sökande borde vara självständig, representativ, öppen, anpassningsbar, hjälpsam, nyfiken, villig att lära, artig, trevlig, beredd att ta på sig nya arbetsuppgifter och ha lätt för att samarbeta. Det kunde även vara en fråga om att han eller hon borde klä sig rätt, kunna ”ta för sig”, passa tider och ha rätt kroppsspråk.

Om social kompetens är liktydig med alla dessa goda personliga egenskaper blir det svårt att motivera kritiska omdömen om arbetsgivarnas ökade krav på social kompetens och andra informella kvalifikationer. De sociala kompetenserna framställs definitionsmässigt som positiva företeelser. Vem vill inte hellre träffa trevliga, självständiga och nyfikna människor i det dagliga arbetet än otrevliga, osjälvständiga och likgiltiga? Är det inte lättare att samarbeta med en person som har lätt för att samarbeta än med en som har svårt för det? Att ställa krav på social kompetens framstår som något självklart, som att föredra bra framför dåligt eller trevligt framför otrevligt. Det fanns också ett tydligt drag av en självklar positiv värdering i intervjupersonernas exemplifieringar. När den sociala kompetensen beskrevs på detta sätt, föreföll det som förmedlarna utan invändningar accepterade de krav på informella kvalifikationer som arbetsgivare ställde.

Kraven framställs som en anpassning till en generell tendens, en konjunktur eller en strömning i tiden – en mer eller mindre anonym efterfråga. Det är arbetsmarknaden, lågkonjunkturen eller den ökade andelen korttidsanställningar som helt enkelt kräver eller åtminstone favoriserar vissa personliga egenskaper. Efterfrågan på informella kvalifikationer eller social kompetens framställs som mer eller mindre självklar. Det finns heller inte någon tydlig eller lokalisierbar aktör bakom denna efterfråga. Efterfrågan finns överallt på arbetsmarknaden och den som söker ett arbete bör försöka att motsvara denna – det är helt enkelt en fråga om nödvändig anpassning till tidsandan och arbetsmarknadens funktionssätt. Oavsett om kraven kopplas till en tendens i tiden – ”arbetsmarknaden av i dag” – eller arbetsmarknadens föregivet tidlösa funktionssätt fanns det inget som tydde på att intervjupersonen distanserade sig från dessa krav. Saknar man social kompetens har man svårt att

hävda sig i arbetslivet – då är man, vilket Monika påpekade när jag intervjuade henne och hennes platsförmedlarkollega Margareta, inte anställningsbar:

Fredrik: Men vad tycker ni själva om begreppets relevans? Social kompetens – är det något som ni anser är viktigt?

Margareta: Jovisst är det viktigt.

Monika: Det står ju i alla annonser i dag, så att man är ju dum om man inte tar till sig begreppet. Det är ju det som arbetsgivarna frågar om. Social kompetens kan ju vara så mycket, man pratar om anställningsbarhet, och så. I dag när jobben är färre och de som söker fler, då gäller det ju att ha den här biten. För är du inte anställningsbar på minsta sätt, eller har social kompetens, då tillhör du ju de här som är sist i kön, nästan.

Här kopplas den sociala kompetensen till egenskapen ”anställningsbarhet”. Att vara ”anställningsbar” är en benämning på dem som räknas in i kategori 11, dvs. de sökande som enligt förmedlingspersonalens bedömning inte har behov av att delta i utbildning eller åtgärd, utan som med en gång kan ställas till arbetsmarknadens förfogande (Bergeskog, 1998; Mäkitalo & Säljö, 2002). Den sociala kompetensen, att ha en uppsättning goda personliga egenskaper, framställs som ett av kriterierna för den kategori av sökande som anses vara ”färdiga” för arbetsmarknaden. Det kan tolkas som en bekräftelse på att arbetsmarknadens krav på informella kvalifikationer i princip tillerkänns lika stor vikt som deras krav på formella kvalifikationer. Samtidigt framställs företagets önskemål som nästintill ovillkorliga: ingen social kompetens, ingen anställningsbarhet, ingen anställning.

Men många förmedlare uttryckte som sagt en ambivalent inställning till arbetsgivarnas krav på informella kvalifikationer. Man tyckte att det självklara och ovedersägliga i termen ”social kompetens” låg nära det meningslösa: ”det är ett modeord, men det beskrivs sällan”. Vagheten implicerade också innehållsmässig elasticitet: ”det kan betyda lite av varje”. Att lyfta fram denna vaghet var inte enbart ett sätt att markera en kritisk distans mot talet om social kompetens. Vissa intervjupersoner påpekade också att böjligheten möjliggjorde en strategisk användning av kravet på social kompetens, som mycket väl kunde bli etniskt diskriminerande. Det framkommer t.ex. i följande intervjusekvens.

Svetlana: Det beror på vad du menar med social (kompetens). Jag har ju haft arbetsgivare som har sagt att man inte vill ta emot invandrare, det var alltså i ett dataföretag, man ville inte ta emot invandrare på

grund av att... han sa att det inte skulle funka i och med att de spelar golf en gång i månaden, eller om det var någon gång i veckan.

Fredrik: Företaget alltså?

Svetlana: Ja, precis och det funkar ju inte alls, för invandrare visste ju inte vad golf är. Och sen var det, detta med bastun. ((Ändrat tonläge och intonation:)) 'Ja, men det går ju inte'.

Fredrik: Vadå, att de inte kan sitta nakna, eller?

Svetlana: Nej, nej, nej, ((ändrat tonläge och intonation:)) 'en invandrare kan inte sånt där', och 'det skulle förstöra stämningen på arbetsplatsen'. Högutbildade människor som sitter och pratar så där. Det är så himla knäppt ((skratt)).

I det anförda talet ändrade Svetlana tonfall och intonation och markerade en ironi som det inte gick att ta miste på. Kritiken mot arbetsgivarens krav var uppenbar, och den träffar såväl oviljan mot att anställa sökande i kategorin "invandrare", som kravet på att denne bör kunna spela golf eller tycka om att bada bastu. Här beskrivs arbetsgivarnas krav på informella kvalifikationer som orimliga. De glider över i krav på social konformitet som är oskäliga och utesluter personer i kategorin "invandrare". Flera andra intervjupersoner sade sig ha haft liknande erfarenheter, det vill säga att arbetsgivare ibland "gömde sig" bakom tydligt artikulera krav på social kompetens och andra informella kvalifikationer, när de inte ville ha sökande med utländsk bakgrund. Men även utan koppling till frågan om etnisk diskriminering framställdes ibland arbetsgivarnas krav på social kompetens som orimliga. Att begära av en sökande att han eller hon måste "funka lika bra vid kaffebordet som vid skrivbordet" var t.ex. en hållning som kritiserades. På ett liknande sätt ifrågasattes önskemålet på att unga kvinnor skulle vara söta eller attraktiva. Det var inte heller ett rimligt informellt "kvalifikationskrav". Intervjupersonerna tycker uppenbarligen att kraven på social kompetens kan dels ha en löjeväckande dimension och dels en problematisk och orättfärdigt exkluderande konsekvens.

Vi kan se en skiljelinje ovan: vissa krav på social kompetens anses vara godtagbara, andra inte. Intervjupersonernas bild av vad eller vilka som artikulera de rimliga respektive de orimliga kraven skiljer sig åt. De rimliga kraven på social kompetens framställdes som befogade av två olika anledningar: dels därför att den sociala kompetensen i en mening var självklar och beskrevs med hänvisning till definitionsmässigt mycket positivt värderade personliga egenskaper, och dels därför att det var en mer eller mindre logisk följd av arbetslivets utformning. På så vis framställs kraven som en

naturlig respons på sakernas till stånd. Samtidig är påpekanden som ”man är ju dum om man inte tar till sig begreppet, det är ju det arbetsgivarna frågar om” (se ovan) en indikation på vilken grupp som har tolkningsföreträde. Vad gäller de föregivet *orimliga* kraven, så beskrevs de betydligt oftare, om än inte alltid, med hänvisning till den person som artikulerade dem; de var snarare resultatet av en specifik – men inte benämnd – persons irrationella överdrift.

Oavsett ambivalensen kring termen ”social kompetens”, och vissa arbetsgivares sätt att tolka densamma, är det uppenbart att frågan om godtagbarhet eller informella kvalifikationer låg högt upp på de intervjuade arbetsförmedlarnas agenda. Detta var förmodligen inte en tillfällighet. Fokuseringen på informella kvalifikationer var vanligtvis etablerad på intervjupersonernas respektive förmedlingskontor. På det kontor som vägledaren Susanne arbetade var t.ex. undervisning om arbetslivets implicita sociala koder redan en integrerad del av åtgärderna för arbetslösa som invandrat:

Susanne: Ja, jag kan tycka att det är viktigt att veta vad det är för spelregler som egentligen gäller på arbetsmarknaden. Det finns en massa osynliga regler som vi svenskar vet om, men som de som inte kommer härifrån inte vet om. /.../ Just på de här datorteken som jag är ute på, där jobbar man väldigt mycket kring det här med uppförande över huvud taget eller, ja, om man kallar det för social kompetens. Att man lär sig ... kring det här med att man bara inte går iväg mitt under en föreläsning, eller så där, bara för att man ska följa med frun och handla skor, eller nåt sånt där, eller att någon ska gifta sig i släkten.

Undervisningen i jobbklubbarna och datorteken var ofta inriktad på att lära deltagarna hur man söker arbete. Man lärde ut hur en genomarbetad och korrekt platsansökan bör se ut: vilka formuleringar och artighetsfraser som är lämpliga, hur ord stavas, hur den sökande bör beskriva sig själv och motivera varför han eller hon anser sig själv vara kvalificerad samt hur man åstadkommer ett snyggt dokument i ett ordbehandlingsprogram. Till undervisningen hörde också kunskaper om hur den arbetslöse bör agera vid en anställningsintervju, och ibland även vad man bör eller inte bör göra i arbetslivet – det som i citatet ovan kallas arbetslivets ”osynliga regler”. Åtgärderna hade här en inkluderande dimension – att hjälpa arbetslösa in i arbetslivet, men också att (re)socialisera de sökande till detta arbetslivs sociala mönster. Intervjupersonerna ställde sig bakom strävan att producera ”social kompetens” och betonade vikten av att ha ett socialiserande moment i floran av

arbetsmarknadsåtgärder. Det förefaller därmed rimligt att hävda att fokuseringen på ”social kompetens”, godtagbarhet och kännedom om arbetslivets informella sociala regler är institutionaliserad – den ingår som en del i den statliga arbetsmarknadspolitik. Uppgiften att (re)socialisera arbetskraften tillhör arbetsförmedlingens arbetsuppgifter, vid sidan av själva förmedlings- och vägledningsarbetet.⁴ Därtill kommer att det platsorienterade arbetssättet, som är etablerat på de svenska arbetsförmedlingskontoren i sig bidrar till att arbetslösas förhållningssätt till de ovannämnda reglerna hamnar högt upp på tjänstemännens yrkesmässiga agenda (Hertzberg, 2003: 86ff). De intervjuade arbetsförmedlarna befann sig uppenbarligen under diskursivt inflytande från såväl arbetsgivare som de högre instanser inom arbetsmarknadsverket som hade ansvar för utformningen av de utbudspåverkande arbetsmarknadsåtgärderna.

Pragmatism, likhet, skillnad och kultur

Ovan har vi kunnat se hur förmedlarna förhöll sig till de krav på godtagbarhet och social kompetens som olika aktörer på arbetsmarkanden ställer på arbetslösa och hur dessa krav – enligt deras egen erfarenhet – kan vara direkt eller indirekt diskriminerande. I det följande kommer jag beskriva hur de intervjuade diskuterade ungdomars förmåga att svara på denna efterfråga i relation till tillhörighet, invandrarskap och kultur. Denna redogörelse tar sin utgångspunkt i frågan om hur de intervjuade positionerar sig gentemot imperativen som följer av arbetsmarknadens efterfråga på social kompetens eller godtagbarhet, och hur denna positionering aktualiserar frågor om tillhörighet, identitet, aktörskap och invandrarskap.

En del intervjupersoner ansåg att ungdomar i kategorin ”invandrare” ibland hade sämre kunskaper om arbetslivets underförstådda sociala regler. Kunskapsbristerna avsåg flera olika slags regler, t.ex. hur man hälsar på okända människor – att ta i hand och hälsa på ett artigt sätt – eller passa tiden och komma till möten vid rätt tidpunkt. Bristen ansågs vara problematisk därför att intervjupersonerna befarade att ungdomarna inte visste hur de skulle agera i en anställningsintervju när de mötte en arbetsgivare. Vi kan därmed

⁴ För en redogörelse av innehållet i det platsorienterade arbetssättet, i relation till andra möjliga sätt att organisera den arbetsförmedlande verksamheten, se t.ex. Ahrne (1989), Ams (1996) eller Hertzberg (2003: 45ff).

säga att problemformuleringen var *pragmatiskt* motiverad; vissa beteenden och egenskaper ansågs vara problematiska därför att de försvårar inträdet i arbetslivet. De intervjuade befarade att ungdomarna skulle agera på ett sätt som inte uppfattades som korrekt när de träffade en rekryteringsansvarig och att de därmed skulle begränsa sina chanser att få arbete. ”Känner man inte till de värderingar som är vanliga i det svenska arbetslivet, kan det vara svårare att få arbete”, påpekade Erik, när vi samtalade om just de implicita normer och värderingar som styr den sociala interaktionen på olika arbetsplatser. Han gissade att detta hinder var mindre påtagligt för ungdomar som inte hade invandrat själva utan var födda i Sverige, och var mer bekanta med ”värderingar och etik, osynliga saker som ändå finns i vår kultur”.

I andra fall var den problemfokuserande hållningen inte enbart pragmatiskt motiverad. Om en ung kvinna eller man med invandrarbakgrund inte hälsade på rätt sätt, eller i övrigt agerade på rätt sätt när han eller hon mötte en arbetsgivare, uppfattades det i vissa fall inte enbart som ett hinder för deras inträde i arbetslivet. Normbrottet i fråga hade då ytterligare en betydelse för intervjupersonen. Det bröt uppenbarligen mot hans eller hennes egna värderingar och känsla för lämpligt beteende, inte enbart arbetsgivarens. Detta sätt att beskriva och bedöma en sökandes sätt att agera uttryckte till exempel Karin.

Karin: Nä, men jag tror faktiskt att det (social kompetens) är, och att det blir, jätteviktigt. Och jag vet en massa alltså, jag vet hur man får ett jobb, och jag vet hur vi är, och vad vi förväntar oss. Det där är ju svårt, tänk bara på kroppsspråket. /.../ Man kan i viss mån träna det. Jag har varit med invandrare och följt med ut till arbetsgivare, (som representant) för oss (på arbetsförmedlingen), då. Då vill ju jag att jag kan hålla mig lite i bakgrunden, och att den här killen då frågar lite om jobbet, och hälsar och tar i hand, tittar i ögonen, och inte som en del gör, så här ((intervjupersonen tittar demonstrativt bort, för att illustrera)), vänder sig bort och tittar någon annanstans. Då är det till slut bara jag som står och pratar, bara därför att det i deras kultur är jätteoartigt att se varandra i ögonen, eller att han som söker jobb inte skulle drömma om att ta i hand, eller att man inte vill verka för nyfiken ((skratt)), såna där grejer... jag vet inte, det var många år sen det hände mig första gången. Jag var jättearg på den här personen när vi gick hem: ”här har jag åkt med dig, och du är fullständigt ointresserad, och det var jättepinsamt att vara med dig, här har man gått och frågat”, och han hade gjort sitt bästa då, som han trodde. Ja, han visste ju inte alls hur det var här, och sånt där, det är ju viktigt, det borde man ju ha mer om.

Det är tydligt att Karin själv tycker att den sökandes agerande var mer eller mindre olämpligt; det var inte alls rätt sätt att bemöta en potentiell arbetsgivare. Hon beskrev hur irriterad hon var efter mötet; det var "jättepinsamt" att den sökande föreföll vara "fullständigt ointresserad" av arbetsplatsen där han sökte arbete. Den sökande bröt uppenbarligen inte enbart mot arbetslivets implicita sociala koder utan även mot Karins egna. De pragmatiska motiven hamnade i bakgrunden och här är det uppenbarligen något annat än arbetsmarknadens efterfråga som motiverar problemformuleringen.

I citatet följer också en idé om hur det problem som pekas ut ska lösas. Karin framhöll behovet av undervisning om arbetslivets sociala koder: "det är ju jätteviktigt, det borde man ha mer om". Det föregivet felaktiga sättet att agera på kan läras bort – det är en kunskapsbrist. På förmedlingskontoret där Karin arbetade hade man också projektanställt en skådespelerska på halvtid, som bland annat skulle hjälpa till i undervisningen om hur man agerar i mötet med arbetsgivare, dvs. om arbetslivets implicita sociala normer. Men förutom att vara en kunskapsbrist var den sökandes agerande, enligt Karin, också kulturellt format. Kulturbegreppet erbjuder en förklaring till det avvikande beteendet och det som i relation till det svenska arbetslivets normer är en kunskapsbrist. Den sökande gjorde som han gjorde därför att det är rätt och riktigt i den grupp han tillhör: "i deras kultur är det jätteoartigt att se varandra i ögonen". Oviljan att ta i hand eller inte verka för nyfiken antogs ha samma orsak. Det som såg ut som en icke godtagbar brist på intresse var kulturellt motiverat. På så sätt får beteendet en ny innebörd, det är inte längre en anomali, utan en del av ett socialt sanktionerat sätt att bemöta andra människor. Termen "kultur" blir en sammanfattning för ett kollektivt anammande av en regel som styr den sociala interaktionen. Genom att relateras till en grupps sociala system får avvikelserna en viss logik, den sökandes beteende blir så att säga "läsbart". Läsbarten till trots, är det kulturella drag som omnämns negativt värderat: det anses inte vara funktionellt på den svenska arbetsmarknaden. De normer som är sanktionerade i "deras kultur" går således på tvärs med det agerande som intervjupersonen anser vara lämpligt när en sökande möter en arbetsgivare. Därför uttrycks ett krav på anpassning.

Andra intervjupersoner såg en liknande koppling mellan hur ungdomar med invandrarbakgrund agerar i arbetslivet och den kultur som de förmodades tillhöra. Följande citat, som kommer

från intervjun med Anna, ger ett annat exempel på hur intervjupersonerna föreställde sig denna relation.

Fredrik: Anser du att man på andra håll i samhället, till exempel i skolan eller hos sociala myndigheter, kan bidra med åtgärder för att förhindra eller förebygga en negativ utveckling så att säga, (det vill säga en) ökad arbetslöshet hos ungdomar generellt, men kanske bland ungdomar med invandrarbakgrund i synnerhet, eller är det huvudsakligen en arbetsmarknadspolitisk fråga, som berör arbetsförmedlingen?

Anna: Nej, det kan det inte vara. Det kan inte bara vara en arbetsmarknadspolitisk fråga, utan det måste ju vara från andra håll, naturligtvis. Vad jag tror att vi är lite rädda för, det är det här med att överföra den svenska kulturen till våra invandrare, och det är lite dumt, därför att våra invandrare, de håller gärna strängt på sin egen kultur. Och jag tror att de egentligen hemskt gärna skulle vilja veta vad vi står för. Men vi vågar inte alltid tala om det. Därför att då blir vi klassade som rasister eller invandrarfientliga eller något sånt där. Men det är inte det som det handlar om, utan det är det jag menar, det måste finnas i hela samhället, i skolan, på socialen också. Att man likaväl som vi uppfostrar våra barn, så är ju våra invandrare så att säga barn i vår kultur, dom måste ju få reda på vilka konstiga mönster vi har, javisst. Så att det kan ju inte bara vara här som man gör det då, utan det måste vara generellt faktiskt, och det har jag ingen uppfattning om hur det går till, om jag ska vara ärlig, det vet jag inte.

Fredrik: Var det något speciellt du tänkte på?

Anna: Vi svenskar är ju nästan löjliga på det sättet att vi alltid ska passa tiden. Vi är så hemskt noga med att passa tider (skratt). Vi är nästan ensamma om det, men det är väldigt praktiskt, och vi är såna. Om du ska till en anställningsintervju klockan ett, så får du för sjutton se till att du är där klockan ett också, och inte komma klockan fyra eller nästa dag, om det är någonting sånt. Jag tycker att det vore förfärligt att om jag inte talar om det för en person, och påpeka att "missa inte det", och jag har grupper här med ungdomar varannan vecka, med nya arbetssökande. Då har jag en fast tid. Och det är väldigt svårt att få dom här invandrarna att begripa att halv två är halv två och inte kvart i två, för då har jag stängt dörren, för jag har inte tid att släppa in någon efter halv två. Och det gick ju bra, nästa gång var de här fem i (skratt). Så det är en detalj, alltså.

Liksom i det ovan angivna citatet från intervjun med Karin är en av premisserna för det resonemang som förs i denna sekvens en tydlig åtskillnad mellan "vi" och "dom", svenskar och invandrare, liksom mellan storheterna "svensk kultur" och "invandrarnas kultur". Den skillnad som nämns i frågan hamnar i förgrunden, görs kulturell och får en tydligt normativ dimension. Svenskar passar tiden på ett sätt, och personer i kategorin "invandrare" på ett annat, och skillnaden har med kultur att göra. Benägenheten att passa tiden på ett

punktligt sätt blir en del av en svensk, nationell kultur. Intervjupersonen var dock en smula ambivalent gentemot den svenska kulturen. De kulturspecifika kraven på exakt punktlighet framställs som smått löjliga. Å andra sidan tillade hon att det svenska sättet att passa tiden är praktiskt, oavsett den kulturella relativiteten. Samtidigt uttrycks ett krav på ensidig anpassning: ”de Andra” bör ta till sig det svenska. Det är lika självklart som att en arbetslös sökande måste vara tillgänglig exakt vid den tidpunkt man har kommit överens om, annars kan han eller hon inte förvänta sig att få komma in på kontoret.

Överföringen av kunskaper om det svenska likställs med föräldrars uppfostran av barn. Familjen blir en metafor för relationen mellan infödd majoritet och invandrad minoritet: ”våra invandrare [är ju] barn i vår kultur”. Med denna metaforik naturaliseras anpassningen – integrationen eller assimilationen – än mer. ”De Andras” anammande av den föregivet enhetliga svenska kulturen, och de beteenden den omfattar, framställs som en inlärningsprocess lika befogad och naturlig som föräldrars uppfostran av sina barn. Med familjemetaphoriken tillkommer en ny meningsdimension i beskrivningen av relationen mellan ”vi” och ”de Andra”. Svenskarnas auktoritet över kategorin ”invandrare” blir ett faktum som förklarar sig självt. Att beskriva och behandla vuxna som barn förstås vanligen som nedsättande.⁵ Metaforiken antyder att svenskars rätt och plikt att ange normer och korrigerar avvikelser är lika självklara som föräldrarnas rätt att uppfostra och tillrättavisa.

Det var fler intervjupersoner än de ovan citerade som beskrev denna kausala länk mellan kultur, grupp- eller kategoritillhörighet och hur människor agerar i arbetslivet. Gun, en platsförmedlare som arbetade i en förortskommun i södra Storstockholm, ansåg att det här med att ”söka jobb är ju kulturellt betingat, definitivt” och ”en fråga om vilken bakgrund du har”. Diskussionen om ”kulturell betingning” hade sin upprinnelse i att hon beskrev hur en grupp sökande som hon hade haft i en jobbklubb hade bristande kunskaper om hur man tar kontakt med arbetsgivare. Skolan undervisar inte om sådana saker, och när inte heller föräldrarna lär ut det så är bristen ett faktum, påpekade hon. Det var således familjbakgrunden

⁵ Den barnslige kan beskrivas som oskuldsfull, oerfaren och lekfull, men också som naiv, infantil, outvecklad, dum, oförständig, larvig, löjlig, omogen, pueril eller enfaldig. Termen ”barn” beskriver också en inte helt fullvärdig samhällsmedlem, utan en omyndig person som inte får rösta, och behöver målsmans godkännande vid större ekonomiska transaktioner. (De uppräknade orden är synonymer till ”barnslig” som föreslås av ordbehandlingsprogrammet Microsoft Words ordbok.)

eller den sociala bakgrunden som pekades ut i första hand. Gun antog att även föräldrarna hade dåliga kunskaper om hur man bör hälsa i det svenska arbetslivet. I förlängningen ledde detta till att de ungdomar som det var fråga om sällan lyckades i sina försök att få arbete. Konsekvensen blev att "våldigt många" gav upp i sökandet efter arbete, eftersom de trodde att det ändå inte gav något resultat.

Ungdomarnas bristande kunskaper förklarades delvis med att inte heller föräldrarna känner till arbetslivets informella sociala regler, och kan således inte föra över kunskaper om dessa till sina barn. Bristen framstår därmed som en följd av föräldragenerationens marginella position på arbetsmarknaden. Men Gun framhöll också att hon betraktade kunskapsbristen som en aspekt av den kulturella betingningen. Hon gav fler exempel på vad denna betingning kan medföra, t.ex. hur en del personer hälsar, eller snarare låter bli att hälsa, på ett sätt som avviker: "hur är det när man inte hälsar, utan bara slår sig ner, och liksom 'här är jag'? Det avgör ju faktiskt självklart hur vi möts." Det avvikande sättet att hälsa, vilket kan uppfattas negativt av arbetsgivarna, antas vara kulturellt härlett. Den "kulturella betingningen" är beskriven som ett problem. De som inte hälsar i enlighet med den dominerande sociala koden löper, enligt Gun, en risk att bli utan arbete. Hon gjorde ingen skillnad mellan sina egna åsikter och arbetsmarknadens krav på den punkten.

Kulturbegreppets användningsområde är, i det här sammanhanget, i första hand att förklara avvikelser och olämpligheter. Kultur förklarar avvikande beteenden: de sökande agerar på de sätt de gör därför att det är rätt och riktigt i den grupp de tillhör. Icke godtagbara avvikelser får en mening, de kan förstås mot bakgrund av en annan grupps sociala tillvaro. Sammanlänkningen av icke-svensk kultur och föregivet problematiska beteende- och tanke-mönster förekom ofta i det intervjumaterial som denna undersökning bygger på. Det förekommer ett trettiotal längre resonemang, där ordet "kultur" är ett centralt begrepp och i över tjugo av dessa är det negativt värderade företeelser som kommenteras, och "det kulturella" värderades *aldrig* positivt i sig. Det kulturbegrepp som intervjupersonerna använder är huvudsakligen "etniskt". Det är, så vitt jag kan se, huvudsakligen etniska (och nationella) gruppens förmåga att forma människors värderingar och attityder, och på så vis även motivera handlande, som nämns. Inflytandet från andra kulturformande sociala arenor eller sfärer omtalas i betydligt mindre utsträckning, om det över huvud taget diskuteras. Det sätts

mer eller mindre likhetstecken mellan kulturbärande kollektiv och etnisk grupp. Intervjupersonernas framställning av aktörskapet hos ungdomar i kategorin ”invandrare” implicerar att deras handlande till stor del är en produkt av kollektiva normer och värderingar. Dessa handlingsgenererande regler förefaller till stor del formas och reproduceras i de etniska grupper som de tillhör. Detta mönster återkom även när de intervjuade omtalade andra möjliga förklaringar till varför ungdomarna i fråga kunde ha större svårigheter än andra i samma ålder med att få fotfäste på arbetsmarknaden.

Kön och språk

Frågan om informella kvalifikationer och social kompetens var inte den enda frågan på dagordningen när arbetsförmedlarna intervjuades. Andra företeelser och faktorer i ungdomarnas tillvaro pekades ut som möjliga förklaringar till deras relativa underläge på arbetsmarknaden. Till dessa företeelser hörde ungdomarnas normer och värderingar kring vad som är eller bör vara kvinnligt respektive manligt, deras kunskaper i det svenska språket, svårigheter som följde av föräldragenerationens relativt dåliga position på arbetsmarknaden samt förekomsten av en etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. I det följande kommer jag att kort diskutera de två förstnämnda av dessa punkter, och liksom i det förra avsnittet kommer jag att uppehålla mig vid hur de intervjuade förmedlarna förklarade ungdomarnas agerande på arbetsmarknaden med hänvisning till etnicitet och kultur.

Sättet att se på manligt och kvinnligt i vissa icke-svenska grupper uppfattades av förmedlarna som problematiskt av två skäl: dels förhindrade det möjligheterna för kvinnorna i dessa grupper att söka de arbeten som förmedlingen anvisade dem, och dels ansåg man att dessa synsätt begränsade kvinnornas rörelsefrihet på ett icke godtagbart sätt. Det var oftast frågan om hur unga kvinnor i kategorin ”invandrare” sökte arbete som var ”ingången” till diskussionen kring icke-svenska genusordningar. En del intervjupersoner ansåg att vissa kvinnor i denna kategori hade ett för snävt urval när de sökte arbete. De sökte inte alltid de arbeten som de, givet deras yrkesmässiga inriktning, borde söka. De undvek arbetsplatser där det krävdes att man arbetade kvällar och helger, eller arbeten som låg långt bort från hemmet. De ville inte jobba kväll därför att deras män inte tillät dem att göra det och för att männen inte kunde

tänka sig att passa barnen. Denna ofrihet beskrevs som ett ”kulturellt hinder” och den kultur som skapar detta hinder är direkt relaterad till de unga kvinnornas etniska grupptillhörighet. Kulturbegreppet blev en slags sammanfattning för det som antas vara orsaken till att vissa unga kvinnor med invandrarbakgrund har svårt att komma ut i arbetslivet.

Det var inte alltid den icke-svenske mannen som ansågs vara huvudaktören i detta handlingsbegränsande spel. En del intervju personer beskrev hur de unga kvinnornas själva agerade på ett – ur förmedlarperspektiv – problematiskt sätt. En intervju person beskrev t.ex. hur en del unga kvinnor hyser en kulturellt bestämd motvilja till att studera och därför väljer bort gymnasiet, vilket får stora konsekvenser för dem. De begränsar sin egen handlingsfrihet, då de själva tycker att det är viktigare att gifta sig än att studera vidare. Och således försätter de sig i en svår situation, eftersom de hamnar i den grupp som har de största svårigheterna att komma in på arbetsmarknaden. Att en del unga muslimska kvinnor döljer delar av håret och ibland även ansiktet med en sjal rubbade också uppdelningen mellan beklagansvärda kvinnor och klandervärda män. Bruket av slöja – en s.k. *hijab* – sågs i första hand inte som en följd av fäders eller makars krav, utan snarare som en följd av de unga kvinnornas egen vilja.

De intervjuade hade en kluven hållning gentemot denna vilja. Man var enig om att unga kvinnor i hijab hade svårare än de flesta på arbetsmarknaden och att en stor del av svårigheterna berodde på att arbetsgivare inte ville anställa personer klädda på detta sätt. Man trodde att arbetsgivarna hade negativa fördomar gentemot kvinnor i hijab, vilket gjorde det svårare för dem att få jobb. Oviljan att anställa hijabklädda kvinnor betraktades som orättmätigt – men därmed var inte allt sagt i saken. En intervju person ansåg t.ex. att de unga kvinnor som insisterade på att bära detta plagg hade orealistiska sökmönster. De borde själva ta konsekvensen av att deras sätt att klä sig minskade deras möjligheter i arbetslivet. Det blir således, enligt logiken i detta resonemang, upp till dessa unga kvinnor själva att ändra på sig, om omständigheterna ska bli bättre: om de tar av sig slöjan kan de få vilket arbete som helst. Därmed framstår unga kvinnors vilja att klä sig i hijab som problemets kärna, snarare än arbetsgivarens motvilja att anställa dem.

Ifrågasättandet motiverades på två sätt. Dels antog man att de unga kvinnornas möjligheter att få ett arbete minskade om de klädde sig som de gjorde. Viljan till anpassning var i så måtto

pragmatiskt motiverad. Dels motiverades ifrågasättandet med hänvisning till att vi bor i Sverige och "lever med den svenska kulturen". Men ibland var viljan att ifrågasätta och kritisera inte enbart pragmatisk. När de intervjuade arbetsförmedlarna diskuterade andra grupperns ideal och normer kopplade till manligt och kvinnligt, uttryckte de krav eller önskemål som inte enbart hade att göra med de som arbetsförmedlingen ställer på de sökande. Man önskade också en mer allmän "anpassning" till de normer och värderingar som dominerade i det svenska samhället. På den här punkten beskrev man ofta en specifikt svensk genuspraktik, som dessutom låg förhållandevis långt fram i den självpresentation som beskriver svensk etnicitet.

Förhållandet mellan frihet och ofrihet var en av de viktigare frågorna när intervjupersonerna diskuterade svenskars och olika invandrade grupperns sätt att hantera genusrelationer. I kontrast till "de Andras" handlingsbegränsande genusordningar framställdes en bild av en svensk kulturell genusordning. Denna ordning beskrevs som mer fri. Här, i Sverige, får kvinnor agera utifrån sitt eget huvud, de behöver inte bara följa "konventionen eller traditionen". Till den svenska kulturens egenskaper hör att kvinnor får agera mer fritt i relation till konvention och tradition och det handlande som följer på denna svenskhet är mer genomtänkt och viljemässigt. De andra kulturerna antas däremot ha en lägre grad av handlingsfrihet, där kulturen medför en frånvaro av frihet och en lägre grad av eftertanke. Av den anledningen utgör den svenska kulturen en lockelse för kvinnor i kategorin "invandrare", antog intervjupersonen, men de invandrade männen är inte lika positivt inställda. Dessa upplever kvinnors frihet som ett hot.

När man diskuterade vilka yrken som ungdomar med invandrarbakgrund söker, återkom tanken att icke-svenska kulturer var mer traditionsstyrda och ofria. Enligt intervjupersonerna sökte unga män respektive kvinnor med invandrarbakgrund helt olika jobb. De unga männen ville arbeta i restaurangbranschen eller andra arbeten i den privata servicesektorn, eller som taxichaufförer och bilmekaniker. De unga kvinnorna sökte huvudsakligen arbeten som kassabiträden, t.ex. i kläd- eller kosmetikabutiker, eller som receptionister och kontorspersonal, t.ex. på resebyråer. Intervjupersonerna beskrev två förhållandevis distinkta olika sökmönster. Kvinnor sökte vissa arbeten, män sökte andra. Denna skillnad mellan kvinnors och mäns sökmönster antogs vara tydligare än hos andra ungdomar. Relationen mellan genus och etnicitet framhölls tydligt.

Svenskheten antogs vara jämställd och på ett spegelvänt sätt markerades ofta jämställdheten såsom svensk. Både de svenska och de icke-svenska genuspraktikerna beskrivs som kulturellt bestämda; och det kulturbegrepp som används i sammanhanget ger prioritet åt nationen eller den etniska gruppen. De lokala, regionala och transnationella sociala sfärernas förblev – liksom i det tidigare avsnittet – okommenterade. Samtidigt förstärks en tendens som vi kunde se i det förra avsnittet, nämligen att intervjupersonerna definierade en uppsättning tanke- och handlingsmönster som specifikt svenska och gjorde dem till en del av en svensk ”självpresentation”. Vad som är än mer tydligt är att det svenska beskrivs som dels rationellt och rimligt i relation till arbetsmarknadens krav, och dels att ”det svenska sättet” får karaktären av ett ideal, ett sätt att vara eller handla som är mer riktigt i moraliskt avseende. Och intervjupersonerna uttryckte, antingen implicit eller explicit, att de som inte har anammat det svenska sättet och den svenska jämställdheten bör göra det, delvis för att underlätta inträdet i arbetslivet och delvis just därför att det svenska är det korrekta.

När de intervjuade platsförmedlarna och vägledarna beskrev och förklarade de hinder och möjligheter som ungdomar i kategorin ”invandrare” mötte fäste de även stor vikt vid deras sätt att tala svenska. Just de personer som hade svårt att förstå och göra sig förstådda på svenska ansågs var de som hade de största svårigheterna att få jobb och fotfäste på arbetsmarknaden. Kunskapsbristerna ansågs ha blivit så mycket mer betydelsefulla eftersom kraven hade ökat under 1990-talet, i och med den organisatoriska omvandlingen av arbetslivet och den stigande arbetslösheten. Numera krävde arbetsgivarna inte enbart en ”bra svenska”, de krävde ofta en ”perfekt svenska”. Det fanns, grovt räknat, två olika förhållningssätt till dessa krav på en ”bra” eller ”perfekt” svenska: ett accepterande och ett kritiskt ifrågasättande. Det accepterande förhållningssättet, som vi såg ett exempel på i citatet ovan, dominerade. Arbetsgivarnas krav beskrevs där som rimliga och rationella, utifrån de vitt skilda krav på kommunikation och förståelse som olika yrken krävde. Arbetslivets behov av en problemfri kommunikation framträdde som rättesnöre mot vilken avvikelse och felaktigheten avtecknade sig. På samma sätt som de informella kvalifikationerna och den sociala kompetensen framställdes kraven på en ”bra svenska” som skäliga.

Men framhållandet av språkkunskapernas betydelse var tydligtvis inte bara en följd av påverkan från arbetsgivarna. Denna påverkan

kom även från den egna organisationen och det sätt att kategorisera som varit institutionaliserat i och genom den arbetsförmedlande verksamheten. Tidigare forskning har påpekat att den byråkratiska konstruktionen av den arbetssökande som klient medför att dennes språkliga förmåga uppmärksammas, bedöms och kommenteras (Franzén, 1997; Mäkitalo, 2002). Detta förekom även vid de förmedlingar som våra intervjupersoner arbetade vid. Inte minst medförde arbetsmarknadsåtgärderna att de sökandes förmåga att kommunicera uppmärksammades och bedömdes, och då inte enbart i relation till grammatiska kunskapskriterier, utan även till de mer situationella och genremässiga språkkrav som skriftliga eller muntliga självpresentationer ställde. Åtgärdernas betydelse för inläringen av ”bra” eller ”perfekt” svenska framhölls genomgående. Icke desto mindre uttrycktes också en kritik mot arbetsgivarnas krav på svenskkunskaper. Ett flertal intervjupersoner ansåg att de krav på ”perfekt svenska i tal och skrift” som t.ex. uttrycktes i vissa platsannonser kunde förstås som exempel på förtäckt etnisk eller rasistisk diskriminering. Kraven var för högt ställda och illegitima. När denna dolda diskriminerande avsikt lyftes fram förflyttades problemformuleringarnas fokus från de arbetslösa ungdomarna till de rekryteringsansvariga. Arbetslöshetsens orsak förläggs till strukturen snarare än individen.

Frågan om hur tillhörighet formar aktörskap diskuterades inte lika ofta som i de två föregående fallen. Etnicitetens och kulturens eventuella påverkan på ungdomarna berördes mer sällan, dock indirekt när de intervjuade lade fram sin egen förklaring till varför vissa ungdomar i kategorin ”invandrare” hade svårigheter med att lära sig den svenska som efterfrågades på arbetsmarknaden, men inte andra. En relativt vanlig förklaring till de bristande språkkunskaperna var t.ex. att många ungdomar växte upp i en etniskt segregerad miljö med få svensktalande. En del intervjupersoner hävdade också att vissa etniska grupper var särskilt utsatta i detta avseende. Det rörde sig huvudsakligen om grupper med hög arbetslöshetsfrekvens, i vilka man ansåg att det fanns gott om personer som hade svårt att kommunicera på svenska. Vissa etniska grupper pekades ut som specifikt problematiska: de beskrevs som ”icke kommunicerbara”, nästan uteslutande utan arbete och ”kulturellt avlägsna” (Hertzberg, 2003: 168ff). Språksvårigheterna knöts till den etniska gruppens internt definierade gemenskap och framstod indirekt som en kollektiv egenskap. Denna egenskap kan förstås som en konsekvens av den etniska kulturens praktiker och bekräf-

tas av den mycket marginaliserade positionen på arbetsmarknaden. Till denna problembeskrivning hörde, i en del fall, ett antagande om att vissa grupper inte ”släpper in den svenska kulturen” i sina liv (Hertzberg, 2003: 172f). Med denna formulering framstod utanförskapet mer eller mindre som ett medvetet val. Möjligheten att träda in i arbetslivet på samma villkor som andra, liksom färdigheten att tala en svenska som accepteras av majoritetsbefolkningen, ligger endast på en viljeakts avstånd. Problemet med marginalisering på arbetsmarknaden görs till en personlig angelägenhet. Men det är inte enbart språkets betydelse för inträdet i arbetslivet som ställs i förgrunden, utan även kulturens. Kravet på anpassning formuleras så att ”de Andra” måste anamma den föregivet enhetliga svenska kulturen. Om det sker en anpassning till denna nationella eller etniska kultur blir det lättare att komma in i arbetslivet. Samtidigt framställs ”de Andras” kultur indirekt som en brist och ett hinder på vägen till etablering i det svenska samhället.

Avslutande diskussion: kvalifikationer, kompetens och kultur

I artikelns inledning påpekade jag att de arbetsförmedlare som intervjuades i denna studie pendlade mellan förklaringar som tog fasta på individuella egenskaper, grupp- eller kategoritillhörighet, social position och arbetsgivares agerande när de diskuterade hur situationen på arbetsmarknaden ter sig för ungdomar i kategorin ”invandrare”. Förklaringsmodellerna innehöll vanligtvis någon slags idé om hur växelverkan mellan individ och struktur i ett samhälle ser ut och hur människors aktörskap formas i samspel med det omgivande samhället. Ovan har vi kunnat se hur de intervjuade föreställde sig hur invandrarskap och icke-svensk etnicitet formar unga människors agerande i arbetslivet. Vare sig ungdomarna i fråga handlar stick i stäv med det svenska arbetslivets informella sociala koder, stormar in på förmedlarnas tjänsterum utan att knacka, sätter sig ner utan att hälsa, hindrar sina unga fruar från att söka de arbeten de (ur ett förmedlarperspektiv) borde, gifter sig för tidigt, klär sig i slöja är detta ett uttryck för deras kultur.

Det kulturbegrepp som förekommer i det här sammanhanget är ”etniskt”. Med det menar jag, att det huvudsakligen är den etniska (och nationella) gruppens förmåga att forma människors värderingar och attityder, och på så vis även motivera handlande, som

nämns. Inflytandet från andra kulturformande sociala arenor eller sfärer omtalas i betydligt mindre utsträckning, om det över huvud taget diskuteras. Det sätts mer eller mindre likhetstecken mellan kulturbärande kollektiv och etnisk grupp. I första hand används kulturbegreppet, i detta sammanhang, för att förklara avvikelser och olämpligheter. Kultur förklarar avvikande beteenden: de sökande agerar på de sätt de gör därför att det är rätt och riktigt i den grupp de tillhör. Icke godtagbara avvikelser får en mening, de kan förstås mot bakgrund av en annan grupps sociala tillvaro. Genom att relateras till en grupps sociala system får avvikelsen i stället en viss logik, den blir så att säga "läsbar". Likväl är det huvudsakligen negativt värderade avvikelser som kulturbegreppet får förklara – jag nämnde tidigare att det förekommer ett trettiotal längre resonemang i vårt intervjumaterial, där ordet "kultur" är ett centralt begrepp; i över tjugo av dessa är det negativt värderade företeelser som kommenteras och "det kulturella" värderades *aldrig* positivt i sig.

Vad gäller frågan om informella kvalifikationer, bekräftade de intervjuade arbetsförmedlarna en tendens som flera forskare beskrivit: arbetsmarkandens efterfråga på "godtagbarhet" (Jenkins, 1986) eller "social kompetens" (t.ex. Broomé m.fl., 1996) är stor och i stigande. De arbetsgivare som de kommer i kontakt med genom sitt arbete ställer krav på att ungdomar ska ha "rätt inställning": de ska vara nyfikna, trevliga och villiga att lära sig. Efterfrågan är till och med, enligt deras erfarenhet, så pass stor att denna kompetens eller dessa egenskaper är ett villkor för att en person ska vara anställningsbar, dvs. kunna gå ut på arbetsmarknaden och söka arbete utan att behöva en arbetsmarknadsutbildning. De intervjuades beskrivning av företagets efterfråga implicerar att de i grund och botten ställer sig bakom deras krav. Efterfrågan anses vara rimlig och rationell och det underförstås att de ungdomar i kategorin "invandrare" som har svårt att komma in på arbetsmarknaden bör försöka anpassa sig till företagets krav. Enligt denna kravspecifikation, som ibland uttrycktes implicit och ibland explicit, bör ungdomarna helt enkelt anpassa sig till arbetsmarknadens legitima krav. Dessa krav är övervägande pragmatiskt motiverade, i så motto att det krävs anpassning till arbetsmarknadens regler och normer för att ha en möjlighet att komma in där.

Vid ett flertal tillfällen tonades det pragmatiska förhållningssättet ned och andra motiv eller värden flyttades i förgrunden. Det var tydligt i frågan om social kompetens, men framför allt i synen på

relationen mellan kvinnor och män. Där artikulerade arbetsförmedlarna önskemål som på en och samma gång anvisade vägen in på arbetsmarknaden samtidigt som de mer eller mindre explicit föreskrev en anpassning till svenskheten. Vissa sätt att vara och agera markerades här som specifikt svenska. I frågan om informella kvalifikationer och social kompetens var det vardagslivets och arbetslivets handlingar som beskrevs på detta sätt. Svenskheten låg väl "inbäddad" i den vardag. Att passa tiden beskrevs som en egenskap som utmärker svenskar; att hälsa med ett slappt handslag och slå bort blicken gavs däremot som ett typiskt exempel på hur svenskar *inte* gjorde. Implicit i problembeskrivningarna låg en önskan om en anpassning till det svenska arbetslivet. Samtidigt var den pragmatiska dimensionen fortfarande tydlig, den praktiska "arbetslivsnyttan" i kunskaperna betonades också. Arbetsmarknadens efterfråga på kunskaper i svenska språket framställdes på ett liknande sätt. Den var delvis baserat på en föreställning om språkkunskapernas instrumentella nytta, men också motiverat som en önskan att "de Andra" ovillkorligt borde anpassa sig till det svenska samhället och dess svenska kultur.

Gränsen mellan de pragmatiskt och icke pragmatiskt motiverade kraven var ofta suddig. Viljan till anpassning till svenskhet kunde förstås som en anpassning till arbetsmarknadens rationalitet och därmed kunde kraven på en inordning i svenskheten beskrivas som en arbetsmarknadsmässig nödvändighet. Å andra sidan kunde kraven på en anpassning till (det svenska) arbetslivets regler och praktiker överföras till en större arena – hela (det svenska) samhället i sig. När normen skapades på detta sätt blev imperativet riktat mot de arbetslösa i kategorin "invandrare" entydigt: av dem som vill in i arbetslivet krävs en försvenskning. Detta ömsesidiga förstärkande skapade en mycket kraftfull norm.

Men arbetsförmedlarna accepterade inte alla de krav som arbetsgivarna ställde och man intog stundtals en ifrågasättande hållning gentemot arbetsmarknadens krav. Det gällde i synnerhet när man uppfattade att deras efterfråga på arbetskraft var etniskt diskriminerande. Intervjupersonerna gav ofta uttryck för åsikten att de arbetssökande skulle behandlas likvärdigt och att alla hade rätt till samma möjligheter att få ett arbete oavsett status, position och grupptillhörighet. Man var kritiskt inställd till förekomsten av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, och vissa av dem motarbetade – enligt egen uppgift – de ansatser till diskriminerande

och rasistisk efterfråga på arbete som de stundtals mötte (Knocke & Hertzberg, 2000: 116).

Icke desto mindre finns det i detta sammanhang skäl att ställa sig frågan i vilken utsträckning risken för icke-intentionell, strukturell diskriminering föreligger, givet att intervjupersonernas sätt att resonera kring segregering och etnicitet också omsätts i praktiken, det vill säga i deras eget arbete. För att göra detta, kan vi återvända till frågan om hur kategorierna "svensk" respektive "invandrare" är uppbyggda i det här intervjumaterialet, och hur man beskriver relationerna mellan aktörskap (hur en person handlar och varför) och tillhörighet (vilken grupp en person tillhör, och vad det för med sig) beskrivs. Ett av den föregivet svenska kulturens företrädare var, enligt intervjupersonerna, att den gav gruppmedlemmarna ett visst mått av tanke- och handlingsfrihet, något som saknades i de kulturer som den kontrasterades mot. I den svenska kulturen var t.ex. kvinnor fria att välja yrke och barn fria att fantisera om drömyrken, vilket de inte var i andra kulturer. I dessa sistnämnda fall beskrev kulturbegreppet en traditionell ordning som snarast hämmade dessa friheter. "De Andras" kultur är inte kompatibel med "vår" frihet.

I framställningen av den föregivet svenska kulturen tillskrevs denna en närmast "akulturell" tanke- och handlingsfrihet. Svenskhetens kultur var i det här avseendet inte kulturell på samma sätt som "de Andras" kultur. Denna egenskap förstärktes när intervjupersonerna framhöll att svenskhetens kulturella praktiker överensstämde med det (sen)moderna arbetslivets krav. Logiken i de uttåg där detta argument förekommer bildar en kedja av likheter som visar hur denna motsägelse är möjlig: "kulturlöshet" liknar "rationalitet" som i sin tur liknar "normalitet" som, slutligen, liknar "svenskhet" eller "svensk kultur". "De Andras" kultur var däremot mer gruppinriktad, fokuserad på kollektivet snarare än individen, traditionalistisk och konservativ; den utgjorde en avvikelse från den modernitet som det svenska samhället och arbetsmarknaden allt som oftast kom att representera.

I de jämförelser som görs mellan det svenska och det icke-svenska utgör det första en norm och det andra en avvikelse, en avvikelse som på en och samma gång är ett undantag från svenskhetens genomsnittlighet och ideal. Att denna form av jämförelse var så pass frekvent i det intervjumaterial som redogjorts för ovan låter sig delvis förklaras utifrån intervjuernas utgångspunkter: det var segregation och svårigheter på arbetsmarknaden som skulle

diskuteras. Men samtidigt är det ju uppenbarligen att denna problemfokusering följer av verksamhetens förutsättningar i olika "klientnära" arbetsmarknads- eller socialpolitiska verksamheter. Medborgaren söker sig – med varierande grad av frivillighet – till byråkratin för att försöka få ett arbete, ekonomisk hjälp, stöd eller liknande, och underkastas då en klientiseringsprocess, vilken bland annat medför att hans eller hennes problem definieras av en tjänsteman. En "byråkratisk diagnostisering" tillkommer, som har tydliga paralleller med det problembeskrivande moment som förekom i det ovan beskrivna intervjumaterialet.

Vad händer då med denna byråkratiska diagnostisering, om kulturbegreppet, i den version vi har sett ovan, används för att förstå det som upplevs som främmande eller avvikande – och detta kulturbegrepp i huvudsak refererar till den etniska tillhörigheten, och de menings- och gemensamhetskapande processer som pågår just där?⁶ Med en betoning på kultur och tillhörighet följer att individen i första hand tenderar att förstås som representant för en grupp eller ett kollektiv (som alltså är etniskt). Den kollektiva aspekten av individen betonas, han eller hon blir en fraktion av sin grupp och med en "metonymisk magi" (Pred, 2000: 62ff) blir denne en representant för samtliga gruppmedlemmar. Med denna förståelse sätts personen i samband med vissa av de sammanhang som kan ha format henne eller honom, samtidigt som andra möjliga "formativa omständigheter" hamnar i bakgrunden. Likhet inom gruppen betonas på bekostnad av likhet mellan grupper, olikhet mellan grupper betonas på bekostnad av olikhet inom grupper. Den etniska gruppens historia hamnar i förgrunden, medan vardagslivets möten med samhällseliga institutioner, arbetsmarknad och media hamnar i bakgrunden. Vad som händer är att andra potentiellt kulturskapande sociala sfärer underkommuniceras på bekostnad av etnicitetens föreställda gemenskap. Individen ses som en etnisk individ. I sammanhang där just problem och personliga motgångar skall diagnostiseras och åtgärdas finns risk att dessa personliga problem knyts till den etniska tillhörigheten och identiteten. En person som kategoriseras i enlighet med sin etniska identitet, eller med den generella kategorin "invandrare", riskerar att få förväntningar på kulturbundenhet knuten till sig. Och i den mån som denna etniska kultur är förknippad med – från tjänstemannasympunkt – problematiskt

⁶ Vi vet att dessa antaganden är rimliga att göra, därför att det finns ett antal studier av organisationer verksamma inom fältet "integration" som styrker dem (t.ex. Soydan, 1995; Ålund, 1997; Graham, 1999; Lund & Ramsby, 2001; Hertzberg, 2003; Osman, 2005).

beteende blir denna förväntade kulturbundenhet associerad med likaledes problematiska beteendemönster. Individ knyts till grupp som knyts till problem.

Referenser

- Ahrne, Göran (1989) *Byråkratin och statens inre gränser*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Ams (1996) *Arbetsmarknadspolitik i förändring. En grundläggande bok om arbetsmarknadspolitikens villkor*. Andra upplagan. Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen & Fritzes.
- Ams (1998) *Arbetsmarknadspolitik i förändring. En grundläggande bok om arbetsmarknadspolitikens villkor*. Tredje upplagan. Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen & Fritzes.
- Behrenz, Lars & Delander, Lennart (1996) Arbetsgivares rekryteringsbeteende. En intervjuundersökning. I: *Aktiv arbetsmarknadspolitik. Expertbilaga till Arbetsmarknadspolitiska kommitténs betänkande*. SOU 1996:34, Stockholm: Fritzes.
- Bergeskog, Anders (1998) *Den svenska arbetsmarknadspolitiken*. Uppsala: IFAU.
- Broomé, Per & Bäcklund, Ann-Katrin (1998) S-märkt. Företagets etniska vägval. Stockholm: SNS förlag.
- Broomé, Per, Bäcklund, Ann-Katrin, Lundh, Christer & Ohlsson, Rolf (1996) *Varför sitter 'brassen' på bänken? eller Varför har invandrarna så svårt att få jobb?* Stockholm: SNS.
- de los Reyes, Paulina (2001) *Mångfald och differentiering. Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Franzén, Elsie C. (1997) *Invandring och arbetslöshet*. Lund: Studentlitteratur.
- Fred, Morris A. (1979) How Sweden Works: A Case From the Bureaucracy. I: Wallman S (ed) *Social Anthropology of Work*. ASA Monograph 19, London: Academic Press.
- Graham, Mark (1999) *Classifications, Persons and Policies. Refugees and Swedish Welfare Bureaucracy*. Stockholm: Department of Anthropology, Stockholm University.
- Gunnarsson, Ewa, Andersson, S. & Westberg, Hanna (1998) *Känsla och regelverk i balans*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet & Folksam.
- Hertzberg, Fredrik (2003) *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. Arbetsliv i omvandling 2003:7, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Höglund, Sten (1998) *Svensk forskning om diskriminering av arbetslivet 1990–1996. En kunskapsöversikt*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.
- Höglund, Sten (2002) *Kunskapsöversikt över svensk forskning om rekrytering, kvalifikationsvärdering och kompetenshantering 1990–2001, särskilt forskning som kan belysa eventuell diskriminering*. Norrköping: Ceus.
- Jenkins, Richard (1986) *Racism and Recruitment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jonsson, Tola B. (1997) *Handlingsstrategier och maktsamspel i möten mellan handläggare och invandrarklienter. Studier av ett försäkringskass kontor*. Uppsala: Uppsala Acta Upsaliensis.
- Kamali, Masoud (1997) *Distorted Integration. The Clientification of Immigrants in Sweden*. Uppsala: Center for Multiethnic Research, Uppsala University.
- Knocke, Wuokko & Hertzberg, Fredrik (2000) *Mångfaldens barn söker sin plats. En studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund*. Stockholm: Svartvitt förlag/Arbetslivsinstitutet.
- Knocke, Wuokko, Drejhammar, Inga-Britt, Gonäs, Lena & Isaksson, Kerstin (2003) *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Arbetsliv i omvandling 2003:4, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Lund, Anna & Ramsby, Fanny (2001) ”Det finns ju givetvis någon där som har kapacitet.” Om arbetsförmedlingen som ”dörrvakt” eller ”dörröppnare”. I: Trondman, M. & Bunar, N. (red.) *Varken ung eller vuxen*. Stockholm: Atlas.
- Mäkitalo, Åsa (2002) *Knowing, Arguing, and Social Dilemmas in Vocational Guidance*. Göteborg Studies in Educational Sciences 177. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Mäkitalo, Åsa & Säljö, Roger (2002) Invisible People: Institutional Reasoning and Reflexivity in the Production of Services and ”Social Facts” in Public Employment Agencies. I: Mäkitalo Å. *Knowing, Arguing, and Social Dilemmas in Vocational Guidance*. Göteborg Studies in Educational Sciences 177. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Neergaard, Anders (2004) *Arbetsförmedlarna på en rasifierad arbetsmarknad. Förändrare, förstärkare eller bara förvaltare?* Norrköping: Ceus.
- Osman, Ali (2005) Folkbildning i ”integrationens” tjänst. Folkbildningens dilemman och invandrarföreningars pragmatism. I:

- Dahlstedt M & Hertzberg F (red.) *Demokrati på svenska? Om strukturell diskriminering och politiskt deltagande*. SOU 2005:112, Stockholm: Fritzes.
- Persson Thunqvist, Daniel (2003) *Samtal för arbete. Kommunikativa verksamheter i kommunala ungdomsprojekt*. Linköping: Linköpings universitet.
- Pred, Alan (2000) *Even in Sweden. Racisms, Racialized Spaces, and the Popular Geographical Imagination*. Berkeley: University of California Press.
- Soydan, Haluk (1995) *Försäkringskassan och invandrarna*. Bokbox: Ystad.
- Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia & Linghag, Sophie (2001) *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur
- Wrench, John (1991) Gatekeepers in the Urban Labour Market. Constraining or Constrained? I: Cross M & Payne G (eds) *Work and the Enterprise Culture*. London: The Falmer Press.
- Åberg, Rune. (1999) Balansen mellan arbetskraftens utbildningsnivå och jobbens kvalifikationskrav – ett struktur- eller konjunkturproblem. Bilaga 2 i Kontrakt för Arbete. Ds 1999:58. Stockholm: Näringsdepartementet;
- Ålund, Aleksandra (1997) *Multikultiungdom. Kön, etnicitet, identitet*. Lund: Studentlitteratur.

7 Urval på institutionella grunder

Angela Nilsson

Kommunen X i norra Värmland behöver rekrytera ny personal till miljöförvaltningen. Miljökontoret utarbetar underlaget till en annons och kontaktar sedan personalavdelningen som ombes lägga ut annonsen. Det sker snabbt och annonsen är snart ute i dagspressen och på arbetsförmedlingens platsbank.

Arton ansökningar inkommer som svar på annonserna och grupperas utifrån några gemensamma nämnare. Vissa har utbildat sig direkt till miljöinspektör medan andra har kompletterat svenska eller utländska naturvetenskapliga eller tekniska utbildningar, ytterligare en grupp har utländska utbildningar med dito inriktningar utan specifik komplettering.

En grupp medarbetare sätter sig ner och läser igenom ansökningarna. Deras uppgift är att så småningom skilja ut endast en person som kan anses som lämpligast till tjänsten. Resterande sjutton sökande ska sorteras bort. Efter att ha läst igenom ansökningarna samlas de för att diskutera vilka sökanden som verkar mest intressanta. Den första frågan som diskuteras gäller sökandes kvalifikationer.¹ Högst upp på prioriteringslistan hamnar utbildade från miljöinspektörslinjen med erfarenhet från yrkesområdet. Näst högst kommer personer med kompletterande utbildningar inom miljöområdet samt yrkeserfarenhet. Därefter kommer sökande som endast har utbildning, ofta är det yngre nyutexaminerade

¹ Två snarlika begrepp som är vanliga vid rekrytering är kompetens och kvalifikationer. Skillnaden mellan begreppen kan läggas mellan individen som ska utföra ett arbete och det arbete som ska utföras. *Kompetensen* följer i det här fallet individen medan kvalifikationer har att göra med de krav som hör till arbetsuppgifterna i tjänsten. Kraven kan handla om både formella och informella företeelser (Höglund 1998). *Formell* avser den utbildning, erfarenhet eller yrkeskunskap (betyg och meriter) som krävs för viss tjänst medan *informell* däremot syftar på övrigt såsom personliga egenskaper, intressen och erfarenheter. Det som avses med formell kompetens framgår i regel ganska tydligt. Informell kompetens är däremot mer svårfångad och bedömningen därför mera godtycklig eftersom den syftar på personliga egenskaper, intressen och erfarenheter.

personer. Sista gruppen består av dem vars utbildning rekryterarna inte riktigt kan tolka eller anser irrelevanta.

När rekryterarna² har vägt samman utbildning och arbetserfarenheter behöver ytterligare urval göras. I detta skede övergår rekryterarnas metod för urvalet till en mer outtalad och tyst kunskap som finns inom organisationen. Första fasen är tydligare eftersom konkreta kriterier i form av utbildningar och yrkeserfarenhet står i fokus. Även om de inte är fria från outtalade värderingar är de mer uttalade och tydliga än när urvalet går över till nästa fas, då även de som kanske uppfyller kraven ska väljas bort. Rekryterare brukar dock snart komma fram till den eller de ansökningar som de anser som mest lämpade. Det är troligt att rekryterarna är överens om vilka två-tre ansökningar som är mest intressanta för tjänsten.

Ungefär så här kan det gå till vid inledningen av en rekrytering. Beskrivningen härrör från ett avhandlingsarbete som handlar om hur urvalet går till vid rekrytering. Vissa resultat från detta arbete ligger till grund för denna artikel. Syftet är här att med några exempel undersöka hur urvalet av arbetssökande kan gå till vid rekrytering. Som kanske redan har framgått är det rekryterarna och deras tolkningar av sökandes ansökningar som står i fokus. Frågor som har intresserat mig är hur rekryterare läser ansökningar. Vad är det som gör att en sökande anses mest intressant bland flera andra lika kvalificerade? Vilka faktorer bedöms som viktiga eller oviktiga? Hur skiljs lämplig från olämplig? Präglas bedömningarna av olika och/eller liknande preferenser i gruppen?

Mitt intresse för detta ämne bottnar i den diskriminering som anses drabba människor på grund av deras etniska/nationella tillhörighet (Lange, 1999; DO m.fl., 1999; Le Grand & Szulkin, 1999). En vanlig förklaring till diskriminering är att de som rekryterar personal eller förmedlar arbete har fördomar mot eller negativa föreställningar om människor med annat än svenskt ursprung (se t.ex. Hertzberg, 2003). Det är också något som lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet vill råda bot på (1999: 130). Många utbildningar om diskriminering utgår från samma antagande och människor undervisas för att deras attityder om "andra" människor ska förändras. Exempel på det är många av de projekt inom Equalprogrammet som ESF-rådet har beviljat stöd. Inom ramarna för programmet som pågår under fem år satsas det en och en halv

² Med rekryterare avses här, medarbetare som på olika sätt deltar vid rekryteringar. Det gäller alltså inte en särskild yrkesgrupp utan syftar på dem som genomför uppdraget att rekrytera personal.

miljard kronor i Sverige på att främja nya metoder för att motverka diskriminering och all slags ojämlikhet inom arbetslivet och arbetsmarknaden.³

Forskning som behandlar människors etniska/nationella tillhörighet och dess betydelse när de söker arbete tyder på att oreflekterade processer ofta bidrar till att vissa grupper av människor sorteras bort (Arai, Schröder & Regner, 2000; Höglund, 1998). Det är det oreflekterade som jag tar fasta på i denna studie. Med oreflekterade processer menar jag de outtalade metoder som rekryterare använder när de väljer bland arbetssökande med formella kvalifikationer. Dessa metoder utgör en tyst kunskap inom organisationer. Kunskapen ligger ofta inbäddad i rutiner och metoder som kan upplevas som både självklara och naturliga för tillämparna av dem. Ibland förklaras metoderna som intuitiva. I en studie av rekryteringsprocessen i Botkyrka kommun där 20 chefer intervjuades, uppgavs att känsla och intuition är viktiga verktyg vid bedömning av sökanden (Edström, 2001). En svårighet är att både känsla och intuition är normativt bundna och uppstår i en viss social kontext, vilket kan leda till att vissa personers kompetenser riskerar att inte uppfattas eller förstås. Samtidigt är inte intuition med nödvändighet detsamma som "subjektivt" i meningen ogrundat, löst känt eller upplevt. Beslut som framstår som intuitiva kan också bygga på rik, strukturerad och analyserad erfarenhet som personen efter ett visst beslut mycket väl kan kunna artikulera grunderna för (Höglund, 2002: 27).

När rekryterare bedömer ansökningar lyfter de fram olika aspekter på sökandes kompetenser och egenskaper som de uppfattar som viktiga bedömningsgrunder för urvalet. Den typ av kunskap som aktiveras när dessa omdömen görs handlar exempelvis om varför rekryterarna anser att vissa ansökningar är "bra" och andra inte. En av alla faktorer som inverkar vid urvalet av miljöinspektörer är att ansökan ur rekryterarens synvinkel är "välskriven", det vill säga skriven på ett sätt som faller rekryterarna i smaken. Rekryterarna skulle förmodligen inte ta upp det som ett kriterium för att få ett arbete som exempelvis miljöinspektör även om det i praktiken är en faktor som inverkar på sökandes möjlighet att få ett arbete. Den här formen av outtalad tyst kunskap syftar på kunskaper som vanligen uttrycks genom handling och utifrån oreflekterade vanor. Genom att iakta dessa och med hjälp av exempel och

³ Källa: <http://www.esf.se/esf/templates/StartPage.aspx?id=111> 2006-02-06.

berättelser kan olika innebörder beskrivas och komma till uttryck (Josefsson, 1999: 144). Metoderna kan bygga på lång och beprövad erfarenhet och ibland kan de också ha övergått till att bli ofreflekterade rutiner som exempelvis hindrar organisationen från förnyelse, därför att omvärlden har ändrats utan att rutinerna har anpassats till förändringarna.

Det är emellertid inte lätt att uppdaga den typen av kunskap hos rekryterare. Kunskapen som jag är intresserad av att ta del av utifrån mina frågeställningar ovan, vore till exempel inte möjlig att nå genom intervjuer eftersom dessa snarare skulle ge information om hur människor föreställer sig att de gör vilket ofta är detsamma som det socialt önskvärda, än om vad de faktiskt gör. För att ändå möjliggöra en studie av detta ganska otillgängliga vetande (under så verkliga förhållanden som möjligt) arrangerade jag ”rekryterings-träffar” på några miljökontor som hade tjänster utlysta. Jag tänker mig alltså att det ”vetande” som rör urvalet aktiveras under dylika situationer då det kan antas verka aktivt.

Vid rekryteringsträffarna använde jag två checklistor benämnda tema och rangordning. Rekryterarna kommenterade enskilt och skriftligen ansökningarna utifrån checklistorna samt rangordnade dem sinsemellan. Man skulle kunna invända mot mina argument ovan för valet av metod, eftersom situationen var arrangerad och översågs av mig. Det kan väcka frågetecken kring om det exempelvis har bidragit till att rekryterarna är övertygliga i sina kommentarer av de sökande. Jag har inte bedömt det så, delvis mot bakgrund av att jag totalt sett har tillgång till ett omfattande och varierande material som gör att jag kan undersöka och belysa det på olika sätt. Även om många skriftliga kommentarer är vare sig mångordiga eller innehållsrika och kanske skulle se annorlunda ut i en annan miljö, ger metodiken insyn i vissa etablerade tankemönster som kommer till uttryck i de skriftliga kommentarerna och i gruppdiskussionerna. Rekryteringsträffarna sker också i grupper som ofta är de samma vid verkliga rekryteringar, det vill säga den sociala omgivningen är densamma. Ur ett kunskapssociologiskt perspektiv föreställer jag mig att det är viktigt eftersom människor konstruerar sin sociala verklighet tillsammans (Berger och Luckmann, 2003: 153ff). Mot bakgrund av det finns det anledning att anta att den sociala omgivningen och rekryteringssituationen bidrar till att vissa mer eller mindre givna referensramar för detta ändamål aktualiseras.

När de skriftliga kommentarerna gjorts diskuterade vi gemensamt deras tillvägagångssätt. Frågor på agendan var hur de hade funderat om de sökande och vad de tyckte var svårt eller lätt att avgöra osv.⁴ Det som är av intresse här är vad de enskilda rekryterarna tar fasta på eller utelämnar och vad som skiljer respektive föreningar dem. I föreliggande artikel kommer jag att huvudsakligen beskriva och analysera hur medarbetarna på några miljökontor värderade tre sökande till inspektörstjänster. När det gäller forskning om etnisk diskriminering/exkludering är det vanligt att forskare indelar befolkningen i kategorier och fokuserar på dem de ofta kallar ”de andra” (t.ex. Hertzberg, 2003; Dahlstedt, 2005). Som framgår har jag valt ett annat angreppssätt genom att inte avgränsa praktiken till att enbart involvera den invandrade befolkningen. Det kan vara ett sätt att få syn på företeelser som gäller befolkningen i sin helhet, men trots det i högre grad kan drabba invandrade personer.

För att sammanfatta syftet här är det alltså känt att det förekommer diskriminering, vilket innebär att somliga aldrig får arbete trots att de söker många. Samtidigt finns det en utbredd inställning om att detta beror på attityder hos dem som rekryterar. Detta märks i kurser såväl som i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (1999:130). Stora satsningar har gjorts för att förändra situationen på arbetsmarknaden men resultaten tycks lysa med sin frånvaro (Integrationsverket, 2004; SCB, 2005: 45). Avsikten är här att pröva en annan tanke, nämligen om det kan vara så att det finns någonting i själva rekryteringsprocessen som gör att vissa hamnar utanför – all god vilja till trots. Mot den bakgrunden diskuterar jag avslutningsvis i artikeln frågor om diskriminering i relation till mina resultat från praktiken.

Vad är rekrytering för något?

Innan jag övergår till analysen av rekryterarnas kommentarer vill jag lyfta fram några tankar om hur man kan se på rekrytering som företeelse och samtidigt ge en kontext till analysen som sedan följer. Det mest påfallande med rekrytering är företeelsens komplexi-

⁴ Den här artikeln är en del av en större undersökning vars material utgörs av sammanlagt 10 rekryteringsträffar. Deltagarna har bestått av personal inom miljöförvaltning, äldreomsorg samt personaladministration. Dessutom ingår en analys av ansökningshandlingar (130 st.) till 14 tjänster. Samt en månads deltagande observation på servicekontoret i en kommun samt en utbildningsdag för chefer och tre anställningsintervjuer till en rektorstjänst.

tet, som dessutom ofta genomförs med många människor inblandade (Sundberg, 2004; Bolander, 2002; Scheuer, 1999). Jag kommer här bara kunna beröra en bråkdel av alla perspektiv som vore möjliga att lyfta fram i relation till rekrytering. Rekryteringar handlar exempelvis inte bara om att hitta en person som ska tillträda en tjänst. Ur organisationens perspektiv kan rekryteringar betraktas som en arena där rekryterarna (när de själva är medarbetare i organisationen) är sysselsatta med olika slag av meningsskapande som berör både yrke och organisation. En annan aspekt på rekrytering är att den går ut på att medvetet sortera bort alla utom *en* sökande, det vill säga den sökande som tillsätts på tjänsten i fråga. Rekrytering kan alltså beskrivas som en exkluderingsprocess där själva poängen är att alla utom en ska uteslutas.

Parallellt med att sökande som, enligt rekryterarna, inte bedöms ha tillräckliga kvalifikationer utesluts pågår en process där kraven stegvis skärps för dem som fortfarande inkluderas i processen. Hur går då detta till? När tjänster utlyses officiellt inträder en kommunikationsordning som vanligen omfattar annonser, ansökningar, hantering av ansökningar, intervjuer osv. Varje del i denna ordning länkas ihop med föregående och kommande led i processen och följer konventionen för rekrytering av personal. Konventionen omfattar exempelvis ansökningsgenrens krav på samband med berättelser och kodord som har mening för människorna i de organisationer och yrkesgrupper som söker personal. Förutsatt att sökande har den formella kompetensen som föreskrivs i annonser och kravprofiler är dennes förmåga att hantera och följa konventionen viktig vid urvalet. Sökande och de som inte uppfyller kraven på detta samband riskerar att exkluderas (Nilsson, 2006). Med exkludering avser jag en medveten utestängning.

En av de forskare som har studerat mekanismerna bakom inkludering och exkludering av människor i yrkesgrupper är Pierre Bourdieu. Han påvisar komplexa mekanismer som verkar bakom omslutning och uteslutning av människor (Bourdieu, 1993). Det kan röra sig om att språkbruk, klädstil eller intressen kommunicerar tillhörighet. Kommunikationen av dessa "markörer" sker ofta subtilt och är osynliga för människor som befinner sig utanför en viss grupp. Poängen är att de som inte kommunicerar tillhörighet utesluts. Enligt detta resonemang behöver enskilda individer alltså kunskap om hur den subtila kommunikationen går till för att kunna omslutas av gruppen. Förekomsten av subtil kommunikation stämmer väl överens med det som uppdagas i min analys av

rekryteringsprocessen. Rekryterare använder till exempel olika kodord som ledtrådar för att bilda sig en uppfattning om sökandes genuina intresse av ett visst arbete och om de kan anses lämpade för uppgiften. Vid en analys av urvalet av undersköterskor visade det till exempel att konsten att uttrycka ett genuint intresse för gamla var viktigt och en central kod för en trovärdig undersköterska, medan ett miljöintresse som tolkades som "överdrivet" istället fungerade som en varningskod för bedömning av miljöinspektörers lämplighet (Nilsson, 2006).

En annan faktor som kan spela in vid rekrytering är arbetsplatsernas placeringar. De kan skapa praktiska problem för arbetsgivarna när de ska rekrytera personal och bidra till att de kan känna sig nödsakade att göra olika sannolikhetskalkyler. Det kan leda till att lämpliga individer väljs bort därför att arbetsgivaren spekulerar i hur de kan komma att agera. Grunderna för spekulationerna kan variera och exempelvis utgöras av bostadsmarknaden i en storstadsregion, rekryterares tolkningar av sökandens ambitionsnivå eller sökandes anknytning till arbetsställets ort. Sistnämnda har att göra med vad rekryterare på landsbygden själva anser att de har eller inte har att erbjuda. En person som uppfattas som ambitiös föreställs snart vilja vidare och det kan inverka negativt på sökande eftersom många rekryterare på landsbygden anser att karriärmöjligheterna på landsbygden är begränsade. Vissa rekryterare anser också att det kan vara svårt att rota sig på en ort utan anknytning samt att det kan vara en fördel med ett naturintresse i en kommun som har mycket natur men mindre av annat. Spekulationerna gäller sådant som inte har relevans för själva yrkesutövningen, men ändå inverkar på rekryterarnas praktik. Det ovan beskrivna kan leda till att "utsocknes" drabbas av minuspoäng i rekryterarnas sannolikhetskalkyler. Ur rekryterarnas perspektiv berör spekulationerna själva fullföljandet av en påbörjad rekrytering och dess varaktighet (Nilsson, 2006). Rekryteringar är i sig själva kostsamma och är ofta långsiktiga investeringar. Det är alltså viktigt för dem som rekryterar att den rekryterade trivs i ett längre perspektiv samt att rekryteringen är möjlig att genomföra. De som rekryterat i storstadsområden har ibland inte lyckats som de tänkt sig, då den rekryterade inte kunnat ordna bostad. Därför garderar de sig i sitt urval genom att välja personer bosatta både i området och utifrån landet.

Konstruktioner och institutioner

Det teoretiska perspektiv som jag tillämpar i artikeln utgår från att människor som på olika sätt har relationer till varandra konstruerar sin sociala värld tillsammans, det vill säga de skapar den och är därmed en del av samma ”verklighet”.⁵ Innebörden i det är att varken fysiska ting eller företeelser i sig själva har en inneboende eller naturgiven mening. Meningen skapas av människorna själva genom de betydelser och innebörder som de tillsammans i interaktion med varandra tillskriver olika ting och företeelser. Mycket förenklat innebär det att en del konstruktioner överförs från generation till generation genom socialisationsprocessen (Berger & Luckmann, 2003: 153ff), medan andra inhämtas genom egna individuella erfarenheter eller tillsammans med andra i grupp. Konstruktionerna delas med andra men inte alltid av samma personer. Inom yrkesgrupper, på arbetsplatser och i organisationer utvecklas med tiden distinkta *tankestilar* (Fleck, 1997: 48,100), av socialantropologen Mary Douglas kallade för *institutioner* (Douglas, 1989: 17). Det innebär att individerna i en social grupp agerar utifrån delade erfarenheter som över tid har utvecklat gemensamma tanke- och beteendemönster, med andra ord är de institutionaliserade. De är tillgängliga för alla aktörer av en social grupp. Institutionaliseringen leder till förutsägbar interaktion mellan människor i samma sociala grupper (Berger & Luckmann, 2003: 71). Nu övergår jag till att redogöra för tre sökande och ett antal rekryterares kommentarer om dem.

Tolkningar av ansökningar

En viktig del av rekryteringsprocessen handlar om hur rekryterare tolkar de skriftliga ansökningarna. Det är ju ansökningar som ligger till grund för vem/vilka som väljs ut till anställningsintervju. En av de mer grundläggande frågorna är vad rekryterare fäster särskilt avseende vid i en arbetssökandes beskrivning av sig själv. För att belysa detta analyserar jag nedan hur tre ansökningar tolkas av rekryterare.

⁵ Det är också ungefär den definitionen som Berger och Luckmann ger kunskapssociologi, nämligen ”*kunskapssociologin sysslar med analyser av den sociala konstruktionen av verkligheten*” (2003: 12).

Jag inleder med att redogöra för rekryterarnas skriftliga kommentarer av två ansökningar till miljöinspektörstjänster. Ansökningarna kommer från Lisa Hjorthagen och Daniel Salberg. Lisa sökte en tjänst i både kommun "A" och kommun "B" medan Daniel sökte i kommun A och kommun "C".⁶ Poängen med att presentera dessa två sökande tillsammans är att de har kommenterats av både samma och varsitt annat kontor. En jämförelse mellan kommentarerna på ansökningarna är intressant, eftersom sammanhangen skiljer sig åt. Skillnaderna ligger delvis i tjänsteinnehållet. Dessutom skiljer sig konkurrenssituationen åt eftersom olika personer har sökt tjänsterna i respektive kommun. I ett sammanhang som det här som behandlar rekrytering och etnisk diskriminering är det förstås relevant att fråga sig om rekryterarna agerar på liknande sätt med utländska sökande som i fallet med Lisa och Daniel eller om bemötandet skiljer sig åt. Jag kommer inte att kunna besvara den frågan eftersom jag här endast presenterar ett exempel på en utländsk sökande med utländsk utbildning. Ansökan kommer från Sergej som sökte en tjänst i kommun "D". Med hjälp av exemplet kan jag istället belysa och problematisera vissa aspekter i rekryteringsprocessen i relation till sökande med utländsk utbildning.

I presentationen av kommentarerna tar jag först upp kvalifikationskraven, sedan beskrivs sökandens kompetens och därefter återges rekryterarnas kommentarer utifrån tre frågor om formell, informell kompetens samt motiv till rangordningen. Av presentationstekniska skäl och för att undvika alltför många upprepningar, håller jag mig ganska kort när jag först diskuterar rekryterarnas kommentarer efter respektive fråga. En sammanhängande analys presenteras istället i ett svep för respektive ansökan. Jag inleder med Lisas ansökan och de skriftliga kommentarerna på den, vilket följs av dito på Daniels och därefter Sergejs.

Först ger jag en bakgrund till de utlysta tjänsterna. Kommun A sökte en miljö- och hälsoskyddsinspektör för projektarbete i fem månader. Arbetsuppgifterna omfattar en inventering av vatten- och avloppssituationen i kommunen. Önskvärda kvalifikationer var, enligt annonsen, utbildning som miljö- och hälsoskyddsinspektör vid Umeå universitet eller likvärdig utbildning. Kommun Bs miljökontor sökte en livsmedelsinspektör och tjänsten var ett vikariat på ett år. Kvalifikationskraven var relevant akademisk utbildning för

⁶ Ansökningarna är ganska typiska för inspektörstjänster. Ansökningarna som redovisas är autentiska men egennamn har fingerats. Alla namn på kommuner är fingerade.

tjänsten och erfarenhet av tillsynsarbete var meriterande. Lisa som sökte tjänst i både Kommun A och Kommun B skickade i det närmaste identiska ansökningar till båda kommunerna.⁷ De skiljer sig dock åt med några meningar därför att hon i den ena ansökan betonar vissa erfarenheter som är av större relevans för en av tjänsterna. Lisa hade läst Miljö- och hälsoskyddsprogrammet som är en kompletteringsutbildning för naturvetare. Genom sitt examensarbete fick hon erfarenhet av avloppsinventering och två år tidigare avslutade hon grundskollärarytbildningen med naturvetenskaplig inriktning.

Den första frågan som ställs om rekryterarnas kommentarer är: Hur värderas Lisas formella kompetens i förhållande till tjänsten?⁸ För att tydiggöra skillnader och likheter i bedömningarna av ansökningar i olika kontexter skiljer jag på kommentarerna från kommun A och kommun B. Kommentarer från kommun A: *Relevant m & hälsoskyddsinsp. Sthlm; Tillräcklig; Rätt utbildning; Fel, dock kemi och biologi; Bra!; Verkar bra; Mycket relevant gjort ex. jobb på exakt rätt område, lärare – kan ta olika människor; Bra! Exjobbet m.m.; Någon. Positivt med erfarenhet från samma typ av arbete som är aktuellt här; Mycket bra, bra med erfarenhet från skolan; Precis rätt erfarenheter; Har gjort avloppsinventering. Arbetat på konsultföretag om vatten/vattenprovtagning; Konsult m.m. frågor kontaktnät inom VA i samband med exjobb; Lärare = bra att prata inför folk; Bredd; Mycket bra för projektet.*

⁷ I Kommun A kommun deltog 6 personer, 2 kvinnor och 4 män, varav en miljöchef, övriga miljöinspektörer. I Kommun B kommun deltog 4 personer varav en miljöchef, två miljöinspektörer samt en kanslist., 2 kvinnor och 2 män. I Kommun C deltog 4 personer varav en miljöchef, två miljöinspektörer samt en kanslist, 2 kvinnor och 2 män. I Kommun D deltog 5 personer, medarbetare, miljöchef, tre politiker varav en nämndordförande, 3 män och två kvinnor.

⁸ Checklisten innehöll följande punkter; helhetsintryck, utbildning, erfarenhet, övrig kompetens, personlighet samt en öppen fråga om det fanns något övrigt positivt eller negativt som de fastnade för i ansökan. Formell kompetens omfattar kommentarerna på; *utbildning, erfarenhet och övrig kompetens*. Informell omfattar; *helhetsintryck, personlighet, samt positivt/negativt*. Semikolon skiljer på olika individers utsagor (rekryterarna har ibland hoppat över att kommentera vissa aspekter i checklisten som tas upp nedan, därför stämmer inte antal kommentarer med antalet deltagande individer).

Figur 7.

Ansökan till tjänsten som Miljö- och hälsoskyddsinspektör
 Mitt namn är Lisa Hjorthagen och jag är en 27 årig dalkulla men bofast i X sedan två år. Jag läser Miljö- och Hälsoskyddsprogrammet vid X universitet och tar examen i juni. Mitt examensarbete utför jag nu på X kommun /och uppgiften består i att inventera och inspektera enskilda avlopp. Jag skall sedan göra beräkningar på hur närsalterna belastar intilliggande vattendrag och i slutändan "sjön". /där jag tillsammans med handledare från kommunen inspekterat över 100 enskilda avloppsreningsanläggningar. Jag genomför nu beräkningar hur dessa avlopp belastar Storsjön med fosfor. Mitt arbete ingår som en del i Storåns Vattenvårdsprojekt vars ena syfte är att beräkna hur olika källor påverkar Storån och i slutändan vår dricksvattentäckt "sjön" med närsalter./ Jag läser under våren även en distanskurs i marksanering som omfattar fem poäng vid X universitet.

Våren 2000 utexaminerades jag från grundskolläroverbyggnaden, med inriktning mot årskurserna 4-9 inom matematik och naturorienterade ämnen, vid X universitet. Utbildningen är bred och jag har läst cirka 20 poäng vardera, matematik, fysik, kemi samt 50 poäng i biologi. Efter nästan 5 år i Umeå sökte jag mig söderut. Där fick jag en fast tjänst som Ma/No lärare i de högre årskurserna på X skola. Förutom undervisningen omfattade arbetet även mentorskap för en grupp elever vilket innebar ett stort ansvar gentemot föräldrar, elever och organisation. Arbetet krävde god samarbetsförmåga och förmåga att bemöta olika personligheter.

Jag har även arbetat med miljöfrågor på konsultföretaget X i X. Uppdragen har kretsats mycket kring mark- och grundvattenföroreningar. Vattenprovtagning samt vattenprovanalyser har hört till uppgifterna.
 Det som jag anser vara några av mina starka sidor, är att effektivisera och planera. Jag uppfattar mig som en drivande person och har lätt att ta kontakt med nya människor. Jag förenklar gärna svårbegriplig information till "högstadienivå", för att göra den begriplig och åtkomlig även för den mindre insatta. Jag är nyfiken och intresserad av att lära mig nya saker och drar mig inte för att hjälpa till om det behövs.
 Mina intressen består av sport och att umgås med vänner. Vintertid åker jag mycket skidor och har tillbringat en längre period i Alperna. Innan jag flyttade från X hann jag även med att träna längdskidor så jag kunde åka Vasaloppets Öppna spår.

/Det som jag är mest kunnig inom är frågor som rör miljöfarlig verksamhet varav detta vikariat låter väldigt lockande. Jag är även intresserad av sommartjänsten om det ovan nämnda inte skulle bli aktuellt. Efter samtal med kontaktperson på er förvaltning framkom att ni hade en livsmedelstjänst som ej var tillsatt, varav jag även söker denna. /Jag söker denna tjänst eftersom jag känner mig kunnig inom detta område och jag skulle vilja fortsätta arbeta med VA-frågor. Under denna tid som jag utför mitt examensarbete har jag även skaffat mig ett kontaktnät inom VA-branschen, vilket kan vara till fördel för fortsatt arbete./ (Min anmärkn.; texten inom snedstreck skiljer den ena ansökan från den andra.)

Min förhoppning är att vi får tillfälle att träffas för att tala om tjänsten.
 Ort och datum
 Med vänlig hälsning

Ansökningarna från Lisa Hjorthagen sändes till och kommenterades av två kommuner där jag genomförde rekryteringsträffar. I Lisas ansökan fanns även ett foto på henne. Ansökan 2:4 och 3:3 i mitt arkiv.

Kommentarer från kommun B: *Relevant, lite frågetecken när det gäller intresse för just livsmedelstjänsten; Relevant med tanke på att hon sökte flera tjänster samtidigt kanske inte mycket livsmedel men ändå ...; Välutbildad inom naturvetenskap men just inget inom livsmedel; Pedagogiken kan vara användbar. Kompletteringsutbildningen ger viss kunskap om yrket, dock inte den sökta tjänsten; Ingen relevant; Arbetslivserfarenhet (konsultföretag + lärartjänst); Erfarenheten som lärare är en tillgång i jobbet samt provtagningserfarenhet; Bred naturvetenskaplig bas. Positivt; Intressant; Pedagogisk utbildning; Nej, ingen speciell.*

I kommun A uppfattade rekryterarna utbildningen i stort sett som relevant, medan synen på erfarenhet varierar mellan olika rekryterare. Erfarenheter som direkt kan kopplas till arbetsuppgifterna i den sökta tjänsten uppmärksammas, såsom examensarbete och ett tidigare arbete med vattenprovtagning i ett konsultföretag. Även lärarerfarenheten kommenteras som en merit, trots att den var kort. I kommun B som skulle rekrytera en livsmedelsinspektör reses frågetecken kring Lisas intresse för livsmedelstjänsten. Det konstateras också att hon är välutbildad men saknar livsmedelskunskap. Några rekryterare bedömer utbildningen som irrelevant även om arbetslivserfarenheten noteras och somliga anser även här att lärarerfarenheten och den pedagogiska utbildningen är bra. Bedömningen av hennes ansökan utifrån utbildning, erfarenheter och kompetens inte lika positiv när det gäller livsmedelsinspektörstjänsten i kommun B som för miljöinspektörstjänsten i kommun A. Eftersom hon inte har någon direkt kunskap om livsmedel och saknar erfarenhet var detta väntat, särskilt med tanke på att andra sökanden har den kunskapen och kompetensen.

Hur värderades informell kompetens i Lisas ansökningar? Det kommenterades så här i kommun A: *Sympatisk, seriös och framåt; Seriös; Bra beskrivning med inte endast prat om hur duktig hon är; Bra ansökan. Trevligt skrivet, intressant; Lärare som sadlat om, intresserad av ämnet (avloppsfrågor); Bra skrivet; Framåt, drivande, optimistisk, sportig, trevlig; Trevlig; Ger intryck att vara öppen och positiv; Verkar trevlig, vill hjälpa människor; Effektiv, pedagogisk; + intresserad av skidor; Skulle vara en härlig arbetskamrat; Foto lite irriterande faktiskt; Att hon är sportig+; Avskyr foton.*

Kommentarer från kommun B: *Bra ansökan, lagom lång; Bra ansökan bra beskrivning av sig själv/utbildningen, intressen, lagom lång; Har egentligen sökt en annan tjänst, välskrivet ansökan; Driven intresserad, ambitiös. Ger ett bra intryck; Ger ett positivt intryck; En aktiv person; De egenskaper hon relaterar till är positiva för tjänsten; Slutade som lärare efter 1 år varför? En kort beskrivning skulle vara bra i ansökan. (Ger hon upp för lätt? Eller finns det andra orsaker?); Troligen mer användning för miljötillsyn än för livsmedelstillsyn; Trevligt brev. Ger ett gediget intryck.*

Kommentarerna ger ett relativt enstämmigt intryck och av allt att döma ger ansökan ett gott intryck av den som söker tjänsten. Den verkar falla alla i smaken och väcker inga tvivel över om hon verkligen är den kompetenta person som hon uppfattas ge sig ut

för att vara. De goda omdömena är många och de visar vilka egenskaper som skattas högt.

Många rekryterare betonar ansökans form. Det förefaller vara en viktig aspekt som här förstärker sökandes möjligheter eftersom rekryterarna över lag anser att den är bra liksom hennes självbeskrivning. En motivering till detta omdöme är att hon inte bara håller fram egna förtjänster. Finessen med Lisas ansökan är kanske att hon framhäver sig själv och sin förträfflighet indirekt och överlåter åt läsaren att själv dra den slutsatsen. Det möjliggörs genom att hon beskriver något hon har gjort som en pågående aktivitet. Exempelvis skriver hon så här ”*Jag förenklar gärna svårbegriplig information till ”högstadienivå”/:::/ eller ”/.../drar mig inte för att hjälpa till om det behövs.*” Om hon istället skulle ha skrivit ”jag är duktig på att förenkla och hjälper gärna till”, hade det mer framstått som ett konstaterande och inte appellerat till aktivitet på samma sätt. Rekryterarnas positiva inställning kan även bero på att Lisa integrerar sin mer personliga sfär med den professionella. På så sätt skapar hon en helhet som får kunskaper och kompetenser att framstå som naturliga och integrerade i hennes personlighet. Det mesta uppfattas positivt men det finns också några anmärkningar. En gäller att hon har foto på sig själv i ansökan, vilket ogillas av flera rekryterare och en annan anmärkning berör orsaken till Lisas korta tid som lärare efter lärarexamen.

Hur motiverades rangordningen av Lisa Hjorthagens ansökan? Efter att rekryterarna hade kommenterat formell och informell kompetens fick de till uppgift att rangordna de sex ansökningarna sinsemellan och motivera den. Det har förmodligen bidragit till att en del som angavs där återupprepas under rangordning. Trots upprepningarna av kommentarer är det dock vad rekryterarna valde att poängtera vid placeringen av de sökande. För Lisas del innebar det att samtliga sex rekryterare i kommun A oberoende av varandra ansåg att hon var mest lämpad för tjänsten i jämförelse med fem andra ansökningar. I kommun B som sökte en livsmedelsinspektör bedömdes Lisas ansökan positivt även om hon inte uppfattades som mest lämpad. Två av fyra rekryterare placerade henne på andra plats och de två övriga på fjärde plats. På första plats hade samtliga på kontoret placerat en sökande vars utbildning hade fokus på livsmedel, ”*Bioteknologi med livsmedelskemi 160 p*”.

Rangordningen motiverades så här i kommun A: *Relevant utbildning och erfarenhet, verkar mycket duktig och trevlig, bra på att vara drivande men verkar samtidigt vara/kunna bli en sympatisk*

arbetskollega; Har relevant utbildning, bra exjobb övriga meriter bra – lärare, konsultföretag – bra merit, verkar trevlig; Erfarenhet av aktuellt projektarbete, utbildning enligt kravet. Ung och vetgirig; Hon verkar trevlig och kompetent. Bra med pedagogisk utbildning i detta jobb; Har den erfarenhet som krävs för detta projekt. Behöver inte så mycket tid för att komma igång; Har nästan rätt utbildning, gjort avloppsinventering. Verkar passa in i gänget – personlighet.

Kommentarer från kommun B: Hon har gått den ett-åriga kompletteringsutbildningen till MHS-inspektör. Har en bredd som kan göra henne användbar på kontoret. Verkar ambitiös och driven är nog inte svår att sätta in i nya arbetsuppgifter; Hon har en något snär relevant utbildning. Verkar positiv. Skrev en bra ansökan (andra plats). Trevlig positiv och öppen men kanske inte helt rätt utbildningsinriktning; Har egentligen sökt ett annat jobb som hon nog är mer lämpad för (utbildning). Arbetslivserfarenhet, pedagogiska utbildn./erf. (fjärde plats).

Sammantaget tyder kommentarerna på att individerna i organisationen har gemensamma föreställningar och ideal som de utöver formell kompetens bedömer sökande utifrån. I kommun B konkurrerar Lisa framförallt med en annan sökanden vars utbildning, till skillnad från Lisas, täcker det livsmedelstekniska området. Kommentarererna liknar dem i kommun A och den enda skillnaden är att de som placerade henne på fjärde plats har några förbehåll om att hennes utbildning inte är helt rätt och att hon egentligen sökte ett annat arbete. Trots det är omdömet till övervägande del positivt, vilket kan bero på flera saker. En är att hon har en utbildning inom de naturvetenskapliga ramarna och att det därav bedöms som möjligt för henne att ändå åta sig och genomföra tjänsteuppdraget.

Kommentarerna visar också att många tolkningar och slutsatser dras av ett relativt litet underlag. Det behöver i och för sig inte innebära att de är definitiva eftersom rekryterarna förmodligen är medvetna om att bedömningarna kan behöva revideras vid en eventuell intervju. Dessutom utgår rekryterarna troligen från att det inte är säkert att den de själva finner som mest lämpad tycker detsamma. Sökande har kanske sökt flera tjänster och det är inte säkert att de finner rekryterarnas arbetsplats vara den mest attraktiva om de får välja. Rekryterarna behöver därför vara öppna för flera sökande. Därtill kan det personliga mötet bidra till andra slutsatser än när enbart den skriftliga ansökan har tjänat som underlag.

Sammantaget ges ganska långtgående kommentarer på ett relativt litet underlag och även om Lisas kompetensprofil stämde i

den ena men inte den andra kommunen, var omdömet om hennes ansökan tämligen enstämmigt. I båda kommunerna tar rekryterarna fasta på utbildning, erfarenhet, personlighet och de gör ganska likvärdiga bedömningar av sökanden. Formell kompetens står således högt i kurs bland rekryterarna. Kommentarer på Lisas pedagogiska utbildning tyder också på att själva utbildningen skattas positivt. Det är anmärkningsvärt att flera deltagare ser den pedagogiska utbildningen som en otvivelaktig tillgång. Trots att personen valde att skola om sig redan ett år efter examen efterlyste endast en rekryterare en förklaring. Ett skäl till att ingen annan väckte frågan kan vara att rekryterarna inte hade tillräckligt med tid för att problematisera detta förhållande. Uppenbarligen uppfattas det inte som en informationsbrist och bidrar inte heller till tveksamhet över sökanden. Just luckor i informationen kan annars bidra till att väcka misstänksamhet om sökandens lämplighet därför att rekryterarna inte lyckats skapa en klar bild av denne (Nilsson, 2006). Att det inte sker med Lisas ansökan kan bero på att rekryterarnas tolkningar av hennes ansökan skapar en så pass stabil bild att en informationslucka inte inverkar på helhetsbilden.

Kommentarerna tyder samtidigt på en meritokratisk inställning hos rekryterarna, som medför att individer rangordnas efter utbildningsmässiga meriter. Detta sker utan att förmågan att ta till sig eller utöva kunskaperna i praktiken berörs. Om det vore viktigt skulle förmodligen fler rekryterare ha reagerat på att hon så snart skolat om sig. Eftersom de inte gör det kan det tyda på det som Bourdieu avser med begreppet sekundäregenskaper, det vill säga att sökanden genom sina examina också har tillgång till en viss slags värderingar som premieras högt och därmed utgör en slags dolda kriterier (Bourdieu, 1993). Förutsatt att den formella kompetensen håller sig på en viss naturvetenskaplig akademisk nivå och sökanden i övrigt uppfyller informella krav förefaller värdet på den formella kompetensen tånjbar. Den ettåriga kompletteringsutbildningen till miljö- och hälsoskyddsinspektör uppfattas här exempelvis som ett bra komplement till den naturvetenskapliga grundutbildningen. Det skiljer sig från hur utbildningar har omtalats vid flera andra rekryteringsträffar (Nilsson, 2006). Den odiskutabelt bästa utbildningen för den som vill bli miljöinspektör poängterades av rekryterare vara den som ges i Umeå.⁹ När verkligheten tränger sig på tycks behovet av att få ett arbete utfört och de sökandes kompe-

⁹ Femtio procent av alla miljöinspektörer som är anslutna till naturvetarförbundet har den utbildningen. Källa: Naturvetarförbundet.

tenser sinsemellan inverka vid urvalet. Rekryterarna kan alltså tänka sig att anställa en person med en utbildning som är närbesläktad med den som omtalas som den bästa.

En annan väsentlig aspekt av kommentarerna är rekryterarnas intresse för själva formen och stilen i ansökan. Den anses lagom lång, välskriven, intressant osv. Modellen för genren fungerar som en måttstock för läsarens gillande (eller ogillande) av texten och den faller alla i smaken och väcker ingen ovisshet över sökandens trovärdighet. En aspekt på detta är att Lisa anses beskriva sig själv bra utan att framhålla hur bra hon är. Poängen med hennes ansökan är förmodligen att hon gör det men med finesse, vilket innebär att hon låter mottagaren själv dra slutsatsen om hennes förträfflighet. Den positiva inställningen till ansökan och sökanden kan bero på att hon integrerar sin personliga värld med den professionella och skapar en helhet. Därmed framstår kunskaper och kompetenser som naturliga och integrerade i personligheten. Detta samspelar dessutom med mottagarnas perspektiv. Mottagarna förstår, känner igen och delar meningen med det hon säger om sig själv. Utifrån det föreställer sig rekryterarna vem hon är och den delade meningen bidrar till att de tolkar henne positivt.

Lisa beskrivs som en person med bred informell kompetens, ambitiös, aktiv, framåt, seriös, drivande, optimistisk, kompetent, vetgirig, trevlig, utåtriktad och hjälpsam. Hon förställs passa in i gänget och bli en sympatisk kollega. Möjligheten att föreställa sig en individs karaktär utan ett personligt möte, vilar på mottagarens tolkningar av de tecken som sändaren använder i ansökan. Med tecken menas den mening som orden är fyllda med (Hall, 1997: 31ff). Exakt vilka ord/tecken som leder till vissa tolkningar kan jag inte avgöra utifrån mitt material, men kommentarerna på ansökan visar att tolkningarna som görs är relativt långtgående. Det tyder på att rekryterare har ett sammanhang de utgår från och som ansökningarna sätts in i när de tolkas. Kommunikationen är subtil och handlar om förmågan att använda tecken som mottagaren i sin tur kan avkoda meningsfullt. Det bygger på att tecknens innebörd är likvärdiga för mottagare och sändare. Eftersom tolkningarna är snarlika tyder det också på att sammanhanget som de refererar till när det tolkas är gemensamt och att de har gemensamma ”värderingar” om vad som är viktigt/oviktigt, lämpligt/olämpligt osv. Det tyder på att de har en gemensam tankestil som ligger till grund för hur de tolkar sökande.

Nu övergår jag till att diskutera den andra ansökan som jag tidigare nämnde. Den har Daniel Salberg skickat till två kommuner som båda sökte miljöskyddsinspektörer, men med lite olika

inriktningar. Ansökan ser i stort sett likadan ut till båda kommunerna. Tjänsteutlysningarna skiljer sig dock åt. I kommun A som också Lisa hade sänt sin ansökan till sökte kommunen som sagt en inspektör för ett fem månaders projektarbete för att inventera vatten- och avloppssituationen i kommunen. I den andra kommunen, "C", gällde tjänsten ett års vikariat med tillsynsarbete enligt miljöbalken med inriktning mot främst miljöfarlig verksamhet och hälsoskydd.

Figur 8.

Ansökan till tjänsten som Miljö- och hälsoskyddsinspektör
Mitt namn är Lisa Hjorthagen och jag är en 27 årig dalkulla men bofast i X sedan två år. Jag läser Miljö- och Hälsoskyddsprogrammet vid X universitet och tar examen i juni. Mitt examensarbete utför jag nu på X kommun /och uppgiften består i att inventera och inspektera enskilda avlopp. Jag skall sedan göra beräkningar på hur närsalterna belastar intilliggande vattendrag och i slutändan "sjön". /där jag tillsammans med handledare från kommunen inspekterat över 100 enskilda avloppsreningsanläggningar. Jag genomför nu beräkningar hur dessa avlopp belastar Storsjön med fosfor. Mitt arbete ingår som en del i Storåns Vattenvårdsprojekt vars ena syfte är att beräkna hur olika källor påverkar Storån och i slutändan vår dricksvattentäckt "sjön" med närsalter./ Jag läser under våren även en distanskurs i marksanering som omfattar fem poäng vid X universitet.

Våren 2000 utexaminerades jag från grundskolläroverbyggnaden, med inriktning mot årskurserna 4-9 inom matematik och naturorienterade ämnen, vid X universitet. Utbildningen är bred och jag har läst cirka 20 poäng vardera, matematik, fysik, kemi samt 50 poäng i biologi. Efter nästan 5 år i Umeå sökte jag mig söderut. Där fick jag en fast tjänst som Ma/No lärare i de högre årskurserna på X skola. Förutom undervisningen omfattade arbetet även mentorskap för en grupp elever vilket innebar ett stort ansvar gentemot föräldrar, elever och organisation. Arbetet krävde god samarbetsförmåga och förmåga att bemöta olika personligheter.

Jag har även arbetat med miljöfrågor på konsultföretaget X i X. Uppdragen har kretsats mycket kring mark- och grundvattenföreningar. Vattenprovtagning samt vattenprovanalyser har hört till uppgifterna.
Det som jag anser vara några av mina starka sidor, är att effektivisera och planera. Jag uppfattar mig som en drivande person och har lätt att ta kontakt med nya människor. Jag förenklar gärna svårbegriplig information till "högstadienivå", för att göra den begriplig och åtkomlig även för den mindre insatta. Jag är nyfiken och intresserad av att lära mig nya saker och drar mig inte för att hjälpa till om det behövs.
Mina intressen består av sport och att umgås med vänner. Vintertid åker jag mycket skidor och har tillbringat en längre period i Alperna. Innan jag flyttade från X hann jag även med att träna längdskidor så jag kunde åka Vasaloppets Öppna spår.

/Det som jag är mest kunnig inom är frågor som rör miljöfarlig verksamhet varav detta vikariat låter väldigt lockande. Jag är även intresserad av sommartjänsten om det ovan nämnda inte skulle bli aktuellt. Efter samtal med kontaktperson på er förvaltning framkom att ni hade en livsmedelstjänst som ej var tillsatt, varav jag även söker denna. /Jag söker denna tjänst eftersom jag känner mig kunnig inom detta område och jag skulle vilja fortsätta arbeta med VA-frågor. Under denna tid som jag utför mitt examensarbete har jag även skaffat mig ett kontaktnät inom VA-branschen, vilket kan vara till fördel för fortsatt arbete./ (Min anmärkn.; texten inom snedstreck skiljer den ena ansökan från den andra.)

Min förhoppning är att vi får tillfälle att träffas för att tala om tjänsten.
Ort och datum
Med vänlig hälsning

Ansökan från Daniel Salberg sändes till och kommenterades av två kommuner som jag genomförde rekryteringar i. Ansökan 3:2 och 4:2 i mitt arkiv.

Den första frågan som ställs till rekryterarna är: Hur värderades Daniels formella kompetens i förhållande till tjänsten? Även Daniels ansökan bedömdes på två miljökontor och för att tydliggöra likheter och skillnader separerar jag kommentarer från respektive kommun, A och C. Här följer först kommentarer från kommun A: *Civilingenjör, vattenrening, akademiker; Bra, kanske lite över vad vi kräver; Omfattande, dock inte helt relevant för aktuellt arbete; Överkvalificerad, fel; Ingenjör med miljöintresse inte helt relevant; Kan vara ganska ok, men specifika kunskaper behövs; Ingen direkt relevant, ingen praktisk. Jobbat med miljöfarlig verksamhet; Bra kanske för mycket; Saknas; Tillräcklig; Inom myndighet men ej kommun, ingen vad gäller avlopp; Erfarenhet av myndighetsarb; Passar till myndighetsutövare behövs för detta jobb?; Bra; Sättet att skriva på flyter bra.*

Kommentarer från kommun C: *Vet ej; Civilingenjör med miljöinriktning; Något vid sidan;*

Civilingenjör, miljö- och vattenteknik; 1 år som handläggare; Länsstyrelsen; Något vid sidan; Miljöskyddshandläggare på länsstyrelsen 1 år; Goda språkkunskaper i flera språk; Språkkunskap; Miljörätt 10 p.

Rekryterarna uppfattar Daniels utbildning som omfattande, men inte riktigt relevant. Flera kommenterar honom som överkvalificerad. En del av rekryterarna uttrycker direkt att han inte stämmer överens med deras krav på utbildning, medan andra är mer försiktiga. I den ena kommunen uttrycks det så här "kanske för mycket" och i den andra med följande "vid sidan". Det kan vara ett uttryck för att rekryterarna trevar i sin tolkning av sökande, kanske är de osäkra över att ha en kandidat som å ena sidan är väl kvalificerad men samtidigt inte riktigt faller dem i smaken. Erfarenheten från länsstyrelsen framställs av någon som en brist eftersom den inte är från en kommun, medan andra poängterar hans erfarenhet som miljöhandläggare på länsstyrelsen. Samtidigt noterar ytterligare några en ingenjör med miljöintresse som irrelevant. I övrigt har två deltagare poängterat språkkunskaper som något positivt. Det är svårbegripliga kommentarer eftersom tjänsten vänder sig till en allmänhet i Sverige. Sammantaget spretar omdömena i olika inriktningar. Det kan bero på många faktorer såsom att hans sammansättning av utbildning och erfarenheter är ovanlig för dem och att de inte riktigt vet hur de ska hantera honom, då en del omdömen framstår som mer trevande än andra.

Hur värderas informell kompetens i Daniels ansökningar? Här följer kommentarer från kommun A: *Seriös, något lång; Seriös, uttrycker sig bra; Bra skriven; Mycket bra ansökan; Verkar insatt i vad det innebär att arbeta i en kommun med myndighetsutövning. Informativ ansökan; Bra skrivet. Bra kvalifikationer, men kanske inte just avloppsinventering; Intressant, seriös, auktoritär; Verkar trevlig; ?; Verkar initiativrik och engagerad, intresserad; Anpassningsbar, arbetar bra i grupp och med andra; Känns lite för mer; Att han gillar jobba med människor; Eventuellt negativt, tackade nej till fast tjänst neg. Vad gör han för närvarande?*

Kommentarer från kommun C: *Gav lite mer att läsa än de övriga; Inte så gott, ger intryck av att vara endast eller väldigt mycket "miljöskyddsintresserad"; Redig; tveksamt; Gillar myndighetsarbete, gillar lite okonventionella lösningar; Lite "von oben"; Formuleringen "...lockas av kontakten med den vanliga människan..." väcker funderingar; Anser sig själv ha lätt för att samarbeta, vara initiativrik ansvarskännande och arbeta okonventionellt; Tveksam till "brinnande miljöengagemang"; Tveksamma uttryck i personliga brevet bl a "brinnande" miljöengagemang och en hel del i sista stycket.*

I kommun A uppfattas Daniels informella kompetens i stort sett positivt med en betoning på ansökans form som av flertalet omtalades som välskriven och informativ. Men det finns även några som är tveksamma till honom. Det skiljer sig från Kommun C där rekryterarna är mer negativa och uppfattar honom dels allt för miljöintresserad, dels högmodig. Flera kommentarer antyder även att läsarna av ansökan inte har tagit till sig hans självpresentation, vilket utmärks av deras distanserade återgivning – "anser sig själv". De uppfattar det inte som självklart att han verkligen är som han beskriver sig själv. En deltagare skiljer sig dock från de övriga och tolkar sökanden som en person som tycker om lite okonventionella lösningar.

Daniels beskrivning av sitt miljöintresse uppfattas som starkt och till hans nackdel i den ena kommunen medan samma beskrivning inte kommenteras speciellt i den andra kommunen. Ur rekryterarnas perspektiv utmärker han sig genom att beskriva vanliga människor på ett sätt som de tolkar nedlåtande och därför uppfattas han ha ett "von oben" perspektiv i sitt sätt att tala. Rekryterarna är fundersamma över hur han *verkligen* är som person och framförallt att han känns som för mer. Någon är till och med fundersam över om det ska tolkas negativt att sökanden tidigare har tackat nej till fast tjänst. Annars skulle ett erbjudande om en fast tjänst kunna

ge en slags legitimitet eftersom vederbörande godkänts av en tidigare arbetsgivare. Förmodligen är det därför Daniel nämner det men effekten uteblir (Nilsson, 2006).

Hur motiverades rangordningen av Daniel Salbergs ansökan? Av kommun As sex rekryterare, placerade tre Daniels ansökan på andra plats och tre på tredje plats. Det skilde sig åt från kommun Cs kommun där han ansågs som mest lämpad av en och minst lämpad av de tre övriga. Här följer motiveringar från kommun A: *Bra erfarenheter. Verkar intressant med mycket utbildning; Lätt att sätta sig in i arbeten, erfarenhet av myndighet; Hög utbildning, bra merit, länsstyrelsen uttrycker sig väl* (andra plats). *Svårt val, men har ändå jobbat med myndighetsutövning – och hade hand om överklagade avloppsärenden – inom miljöområdet. Verkar också sympatisk, duktig och seriös; Med sin omfattande utbildning borde han kunna vara aktuell; Jobbat inom yrket* (tredje plats).

Motiveringar från kommun C: *Gillar okonventionella lösningar för mig tyder det på en del kreativitet* (första plats). *Arbetserfarenhet och utbildning lite vid sidan av; Ansökan sänder signaler om en "besserwisser; Felaktig utbildning" inte riktigt rätt för jobbet* (sjätte plats).

Tyngdpunkten i motiveringarna ligger på utbildning samt erfarenhet av myndighetsutövning. Det tyder på en meritokratisk inställning till utbildning. Skillnaderna i kommentarerna är stora; medan några lovordar sökandens meriter och utbildning, och någon annan poängterar okonventionella lösningar som ett tecken på kreativitet, anser ytterligare någon att erfarenheterna hamnar vid sidan av eller är rent felaktiga. Ännu någon läser in egenskaper hos den sökande som ogillas och tolkar honom som en besserwisser. Daniels formella kompetenser motsäger den tidigare tolkningen att utbildning överskuggar andra meriter, uppenbarligen beror det på både person och utbildning. Daniel uppfattas både positivt och negativt. Det är framförallt medarbetarna i kommun C som uttrycker starkt tvivel om honom som innehavare av den utlysta tjänsten. Flera funderar över hans attityd och om han möjligen är en besserwisser och miljöintresset väcker tvivel angående hans lämplighet. Jag tolkar det som att Daniel misslyckas med att upp-
rätta meningskongruens med mottagaren och att orden han kommunicerar med inte har samma innebörd för mottagaren som för honom själv.

Även om många omdömen är positiva till Daniel är det någonting som lägger sordin på ansökan och gör att rekryterarna inte vill

eller kan ta den riktigt till sig. Det är något av tveksamhet som kommer till uttryck i omdömena som till exempel *verkar* intressant, *anser* sig själv, som om rekryterarna inte riktigt litar på att Daniel är den de hoppas på. En förklaring till tvivlet över honom och hans kompetenser kan vara att han inte tillräckligt väl integrerar sin livsvärld med den professionella världen och att han därmed inte känns riktigt "äkta" för rekryterarna. Han framhäver istället sina kvalifikationer och sin skicklighet på ett sätt som bidrar till att några uppfattar honom som en besserwisser och överdrivet miljöintresserad. Trots det får hans ansökan fina omdömen för dess form och stil med yttranden som; uttrycker sig bra, mycket bra och informativ ansökan. Det tyder på att de sökande bedöms med olika parametrar som samverkar i helhetsomdömet. Daniels ansökan bedöms t.ex. positivt utifrån form och stil men det hjälper inte upp det som får flera rekryterare att känna sig tveksamma inför honom. Utifrån Fleck och Douglas definitioner av tankestilar och institutioner kan det tolkas som att Daniel inte stämmer in i deras tankestil för den "lämpliga" medarbetaren.

I kommentarerna framgår det dock att det finns en gemensam grund eller norm som de sökande bedöms utifrån. Normen är en del i ett större tanke-system som den enskilde individen är en del av. Den är inte avgränsad till arbetsplatsen utan går in i yrkesgruppen. I mitt material ingår rekryteringsträffar från fem olika arbetsplatser i olika kommuner. Kommentarna har både gemensamma drag och skillnader. Det gemensamma härleder jag framförallt till yrkesgruppen och deras uppdrag. Miljöförvaltningarnas uppdrag styrs av ett antal lagar¹⁰ och dessa gäller för alla kommuner över hela landet. Underlaget för att kunna dra några generella slutsatser är för litet men jag kan ändå återge något som var karaktäristiskt vid träffarna. Vid en av dem deltog flera personer som inte själva var utbildade eller verksamma som miljöinspektörer (politiker och en kanslist) och det som utmärker kommentarerna från detta tillfälle är att de var inte alls lika sammanhållna som vid övriga träffar därför att olika aspekter i ansökningarna uppmärksammades. Det tolkar jag som att de har lite olika fokus på det som uppfattas som väsentligt.

Hittills har jag visat två svenska sökande med svenska utbildningar. Jag har också valt att ta med ett exempel på en utländsk sökande för att belysa urvalsprocessen med hjälp av det. Exemplet kommer från en sökande till kommun "D" och jag har valt att ta

¹⁰ Viktig lagstiftning på området finns i miljöbalken, livsmedelslagen och djurskyddslagen. Tillsynsmyndigheter är naturvårdsverket samt livsmedelsverket.

med det därför att det belyser rekryterares svårigheter att tolka obekanta utbildningar.

Kommun D utlyste två tjänster; den ena var en tillsvidare tjänst som miljöinspektör och den andra en sex månaders projektanställning. Angivna kvalifikationskrav var miljö- och hälsoskyddsinspektör eller miljöingenjör. Tre politiker och tre tjänstemän deltog vid rekryteringsträffen. Bland de ansökningar som behandlades hade en sökande utbildning från Ukraina. Det var Sergej Bukalov med en miljö- och hälsoskyddsutbildning som är grundad på en allmän läkarutbildning. Så här värderade rekryterarna Sergejs formella kompetens i förhållande till den sökta tjänsten: *Svårbedömd, sjukvårdsinriktad. Mycket god. God. Bra. Välutbildad läk.? Miljö och hälsoskyddsinspektör rysk. Läkare sjukvård. Sjukvårdsinriktad ej vad vi söker. Sjukvård. Mycket god och bra. Läkarpraktik? Hygienist. Praktikjobb. God svenska. Bra. Psykiatriker? Epidemiolog.*

Figur 9. Sergej Bukalovs ansökan till en miljö- och hälsoskyddsinspektörstjänst i Kommun D

Ansökan
Härmed anmäler jag mig som sökande till den utannonserade tjänsten som miljö- och hälsoskyddsinspektör

Mitt namn är Sergej Bukalov. Jag kom till Sverige från Ukraina 1996, där hade jag avslutat miljö- och hälsoskyddsutbildning som var grundad på allmän läkarutbildning och inriktad mot riskfaktorer av kemisk, biologisk och fysikalisk natur. Utifrån detta tror jag att tjänsten passar utmärkt för mig inte bara yrkesmässigt utan även personligt eftersom jag är väldigt intresserad av samspel mellan miljö- och hälsa i ett helhetsperspektiv. Utbildningen pågick i sex år och kan jämföras med miljö- och hälsoskyddsprogrammet vid Umeå universitet.

Under tre år arbetade jag som hygienist-epidemiolog (rysk benämning för arbetsmiljö- och hälsoskyddsinspektör) i Viborg regionen. Arbetet gick ut på att åstadkomma handläggning av miljörelaterade ärenden och miljötillsyn d.v.s. att identifiera, bedöma, kontrollera och förebygga ovannämnda risker. Jag svarade för planering av handlingsprogram, dokumentation, åtgärdsinriktade mätningar och rådgivning. Genom arbetet skaffade jag djup erfarenhet angående vederbörande rutiner och när det är tid för egna initiativ.

Jag har satsat mycket tid på språkutbildning och har läst sjukvårdssvenska som ger behörighet att utöva bl.a. läkaryrket i Sverige. På kursen läste vi juridiskt språk. Samtidigt kompletterade jag mina kunskaper genom att självständigt studera AGENDA21, EMAS, SIO-14001 och HABIT. För att introduceras bättre i samhället och avancera i språket praktiserade jag på olika ställen inom sjukvården.

Permanent uppehållstillstånd fick jag i juli 2000. Min ansökan om svenskt medborgarskap kommer att granskas i år. Jag är ensamstående, har en dotter som nio år i sommar. Vi är vänner och träffas gärna under helger och skollov. Jag motionerar regelbundet och är morgonmänniska. Fjällvandring är något som passar väl in på mig. Jag trivs i Sverige och hoppas att bygga upp ett nytt bra liv här.

Med vänliga hälsningar

Den formella kompetensen bedöms positivt med en del frågetecken kring det som avviker från den svenska utbildningen, nämligen läkarutbildningen som Sergej angav låg till grund för hans

miljö- och hälsoskyddsutbildning. Flera rekryterare försöker räkna ut vad utbildningen står för med gissningar, om han är psykiatriker eller epidemiolog. De har svårt att förstå sambandet mellan läkar- och hälsoskyddsutbildningen. Rekryterarnas problem med förståelsen av det nya sambandet beror förmodligen på att de utgår från sin egen förståelse av vad en läkare och hälsoskyddsinspektör är och vilka utbildningar som hör ihop med respektive yrke. Så här värderade rekryterarna Sergejs informella kompetens i förhållande till den sökta tjänsten: *Kort koncis ansökan. Ok. Gott. Bra. Intresserad av miljöfrågor, bra skriven ansökan. Effektiv, bra, intresserad av hälsa – miljö – människa. Examen klarad i Sverige? Kanske komplettera läkare + miljöarbete. +sjukutbildning.*

Kommentarerna är över lag positiva till Sergej. Trots att han trycker mycket på sitt miljöintresse tolkas han inte som överdrivet intresserad, vilket varit fallet vid flera andra kontor när sökande uttryckt ett stort intresse för miljöfrågor. Men i detta sammanhang är det inte heller någon av de övriga sökande som uppfattas som överdrivet miljöintresserade. Det kan vara så att ingen sökande uttrycker något som har uppfattats som ett stort miljöintresse eller att det finns plats för ett större intresse här än på andra kontor. En orsak till detta kan vara att sammansättningen bland rekryterarna skiljde sig från övriga kontor genom att de utöver miljöinspektörer bestod av både politiker och en kanslist. Administratörer och politiker är kanske inte lika insatta i vad som krävs för tjänsterna. De är inte heller utbildade till inspektörer eller deltar i deras dagliga arbete och följaktligen inte präglade av erfarenheter utifrån yrkesgruppens horisont. Med andra ord är deras tankar och handlingar inte institutionaliserade inom miljöinspektörernas "gemenskap".

En fråga som reses av rekryterarna ovan är om examen har klarats i Sverige. Frågan ter sig lite underlig med tanke på den omfattande utbildning som den sökande har. Möjligen kan frågan handla om ifall personen har rätt att utöva läkaryrket, men det är inte relevant för den sökta tjänsten. Läkarutbildningen framstår dock som mycket oklar för flera rekryterare när det gäller kommentarer avseende den formella kompetensen. Det visar hur svårt det kan vara att rekontextualisera en utbildning från ett sammanhang till ett annat, trots att Sergej har varit mycket noga med att sätta in både sin utbildning och sina erfarenheter i den svenska kontexten. Sergej kommenteras till skillnad från Daniel inte som överkvalificerad. I Daniels fall tror jag att det ska tolkas i relation till att han i övrigt uppfattades som en besserwisser medan motsvarande kommentarer

på Sergej är positiva. När det gäller kommentarerna på hans utbildning tolkar jag dem som att kategoriseringen av hans utbildning ligger som ett hinder för förståelsen av hans kvalifikationer. Det är möjligt att kommentarerna hade sett annorlunda ut om endast yrkesutövare hade deltagit som rekryterare. Vid denna rekryteringsträff deltog även yrkespolitiker, vilket kanske förklarar att de inte kan se bortom sammansättningen av utbildningen. Det finns även de på kontoret som ser hans kvalifikationer, och dessa är verk samma i yrket. Det visar samtidigt hur viktigt det är att vara kunnig i yrket för att kunna föreställa sig innehållet i en utbildning och dess innebörd för en viss verksamhet.

Sergej placeras ganska högt upp när samtliga sex ansökningar rangordnas av rekryterarna. Han placerades på första plats av en rekryterare, andra plats av tre rekryterare, fjärde plats och sjätte plats av vardera en rekryterare. I det följande återger jag rekryterarnas motiveringar till sina respektive placeringar: *”Han ger ett gott helhetsintryck, god utbildning bra erfarenhet och bra kompetens. Mycket välutbildad, är utbildad från Ukraina, klassade enligt CEDEFOP? Kanske kombinera läkarjobb med miljö- och hälsoinspektör? God utbildning och har gått in för att anpassa sig till svenska förhållanden och verkar vara målmedveten. Bra miljö- och hälso-skyddsutbildning. Verkar intresserad men är mer läkarutbildad. Medicinskt utbildad. Har ej uppehållstillstånd vilket tyvärr kan innebära att vi snart måste söka en ny igen.”*

Sammanfattningsvis anser rekryterarna att Sergej ger ett gott intryck i sin ansökan och hans utbildning uppfattas hålla god nivå. En del funderingar finns kring läkardelen i utbildningen och vad den kan användas till. Det framstår exempelvis som om en rekryterare uppfattar att läkardelen i utbildningen är ett hinder för sökanden, trots att den sökande anses vara intresserad. Sergej har dels poängterat likheten i sin utbildning med den i Umeå, dels beskrivit sina självständiga studier i olika slag av miljöverksamhet som är typisk för yrkesutövarna i Sverige. Jag tolkar rekryterarnas svårigheter med Sergejs meritering som en fråga om nya kategoriseringar som de inte varit beredda på. De har svårt att förstå innebörden i Sergejs beskrivning därför att deras tidigare och invanda kategoriseringar ligger som ett hinder för att ta in ny information som visar att det kan vara på ett annat sätt.

En kommentar till hans ansökan är märklig. Den visar att rekryteraren uppfattar informationen tvärtemot det som står i handlingarna. Sergej understryker att han har permanent uppehållstillstånd

sedan juli 2000 samt att hans ansökan om svenskt medborgarskap kommer att granskas i år. Rekryteraren kommenterar det så här: *"Har ej uppehållstillstånd vilket tyvärr kan innebära att vi snart måste söka en ny igen."* Missförståndet är svårt att förstå kanske har rekryterare inte läst igenom handlingarna ordentligt utan bara uppfattat ordet "uppehållstillstånd" och sedan lagt till resten själv.

Vid en jämförelse mellan kommentarerna på de båda ansökningarna framstår en ideal miljöinspektör som en person som hjälper till där det behövs, är sympatisk, duktig, seriös, anpassningsbar, initiativrik, kreativ och samarbetsvillig. Det är också en person som inte framhäver sig själv och undviker att veta bättre än andra. Med andra ansökningar hade förmodligen andra aspekter poängterats utifrån vad sökandes självbeskrivningar aktualiserat hos mottagaren. I en ansökan handlar det om att kunna kommunicera så att kompetenser och egenskaper framkommer på ett väl avvägt sätt för mottagaren. Tankestilens krav på viss stil och form i ansökningar ställer krav på sökandes förmåga att hantera detta och är därmed en del av den informella kompetensen som ger rekryterarna viktiga komplement till helhetsintrycket av en sökande. Ett positivt helhetsintryck kräver ömsesidiga perspektiv mellan sändare och mottagare.

Jag tolkar det som att rekryterarna utgår från en inre mall när de bedömer de sökande. Mallen består av utbildning, erfarenhet och olika slag av informell kompetens som bland annat handlar om hur och vad sökande kommunicerar om sig själv. Det är dock inte fixerat exakt vad som ingår i detta men rekryterarna vet när sökande inte motsvarar förväntningarna, enligt deras inre mall. Analysen tyder på en positiv särbehandling av de sökande som i sina ansökningar ger i från sig ord, begrepp och signaler, det vill säga en sorts koder som är utmärkande för organisationerna de arbetar i. Koderna behöver inte alltid vara uttalade och uppenbara men poängen är att de känns igen av rekryterarna. För att bli rekryterad handlar det förenklat uttryckt om att stämma in i den inre mall som medlemmarna i organisationen bär på.

I fallet med Sergejs ansökan tolkade jag att rekryterarnas bristande förförståelse av hans utbildning, en kombinerad läkar- och hälsoskyddsutbildning, blev ett hinder för förståelsen av hans kompetens. Även om han också uppfattades som en intressant sökande blev hans utbildningsbakgrund en hämsko för honom till följd av att den inte kunde igenkännas av rekryterarna. Ingen gör några invändningar mot Sergejs informella kompetenser och med

tanke på att han placeras på första och andra plats av fyra rekryterare bedöms han som intressant för tjänsten.

Analysen tyder på en positiv särbehandling av de sökande som i sina ansökningar ger i från sig ord, begrepp och signaler, det vill säga en sorts koder som är utmärkande för organisationerna de arbetar i. Koderna behöver inte alltid vara uttalade och uppenbara men poängen är att de känns igen av rekryterarna. Det handlar för enkelt uttryckt om att stämma in i den inre mall som medlemmarna i organisationen bär på.¹¹ Samtidigt visar exemplen brist på förmåga att tolka och uppfatta kompetenser från andra sammanhang med andra samband än det som är känt sedan tidigare.

Tolkningar utifrån gemensamma tankestilar

Här har jag illustrerat hur rekryterares tolkningar av ansökningar med tre konkreta exempel. Det är ett litet underlag att generalisera utifrån, men till stöd för mina resonemang finns ett vidare och mer omfattande material som inte redovisas här.¹² Materialet omfattar även yrkesgruppen, undersköterskor. Den vidare analysen visar liksom i exemplen här att bedömningarna av sökande grundas på gemensamma preferenser bland rekryterarna/medarbetarna (Nilsson, 2006). Jämförelsen mellan kommentarerna på Lisas och Daniels ansökningar som hade skickats till vardera två kommuner visar stor samstämmighet i både negativa och positiva tolkningar av respektive sökanden. Eftersom tolkningarna har gjorts individuellt och oberoende av varandra tyder det på att rekryterarna har liknande värderingar av både formella och informella krav. Vid bedömningen av de sökande sammanflätas formell och informell kompetens. Även om utbildning och yrkeserfarenhet alltid skattas högt spiller den informella kompetensen över på tolkningarna av den formella kompetensen. Det visade sig exempelvis i uppskattningen av Lisas pedagogiska utbildning som stärktes av att hon för övrigt uppfattades som intressant för tjänsten medan Daniel istället betraktades som överkvalificerad med ett ”von oben” perspektiv. Utbildning och väl dokumenterade erfarenheter räcker inte till om

¹¹ I materialet var det egentligen bara en rekryterare som avvek genom att uppskatta Daniels ”okonventionella lösningar.” Kommentaren kan tolkas som att hon inte har integrerats i det institutionella tänkandet utan tolkar sökanden utifrån egna individuella preferenser.

¹² Sammanlagt har sextio rekryterare kommenterat sex ansökningar var. Sammanlagt har rekryterare vid tio rekryteringsträffar bedömt sextio ansökningar. Mitt totala underlag utgörs av sammanlagt 360 individuella kommentarer av ansökningar.

sökanden inte kan förmedla sina kvalifikationer på ett för rekryterarna igenkännbart eller acceptabelt sätt. Det framgick också genom Sergejs ansökan som uppfattades positivt trots att flera rekryterare hade svårigheter att tolka hans utbildningsbakgrund. I fallet med Sergej var det ganska uppenbart att han omsorgsfullt överfört sina kunskaper till svenska förhållanden. Han hade också studerat det som var typiskt för svenska förhållanden för att på så sätt förbättra sina möjligheter på arbetsmarknaden. Det är svårt att veta om det var det eller exempelvis hans språkbruk som bidrog till att hans informella kommunikation nådde mottagarna.

För att komma ifråga för en intervju och i ett senare skede väljas ut till tjänsten behöver sökande kunna kommunicera på ett sätt som tilltalar rekryterarna, vilket förenklat uttryckt handlar om att stämma in i den inre mall som de bär på. Denna inre mall mäts de sökande efter och vägleder rekryterarna när de bedömer om sökande stämmer in eller ej. Resultatet av analysen tyder på att tolkningarna av ansökningarna i huvudsak vilar på gemensamma preferenser i organisationer och inte på enskilda rekryterares individuella preferenser. Rekryterarnas samsyn tyder på att individerna i yrkesgruppen tolkar sökande på liknande sätt utifrån liknande mallar förankrade i gemensamma tankestilar.

Det finns dock variationer mellan rekryterarna som deltar, vilket inte äventyrar mallens existens eftersom den inte på något sätt är definitiv eller essentiell. Tankestilen har över tid utvecklats av människorna i organisationen. I takt med att nya börjar och andra slutar, utbildningar, yrken och samtiden förändras är det troligt att även tankestilen inom en organisation påverkas och förändras. Det innebär också att de tankestilar som utvecklas inom organisationer har förgreningar till det omgivande samhället. Variationer mellan enskilda individer kan därför ha många orsaker. Några är att de har skilda erfarenheter av liv och arbete som inverkar på hur de fattar sina beslut, dels kan de ha arbetat olika länge på en arbetsplats eller inom ett yrke. Dessutom är det troligen lättare att vara enad och se gemensamma mönster när en person stämmer in på den inre och gemensamma mallen, till skillnad från när en person inte gör det eller om det finns tveksamheter kring vederbörande.

En konsekvens av ovanstående är att avvikelser från rekryterarnas gemensamma inre mall drabbar alla sökande. Den subtila kommunikationen som äger rum mellan dem som söker personal och de som söker arbete samt den tysta kunskap som präglar urvalsproces-

sen är komplicerad och försämrar tillgängligheten för yrkesutövare som inte är inskolade i denna konst.

Avslutande diskussion

I denna artikel har jag studerat hur rekryterare på några arbetsplatser tolkar ansökningar. Min tanke var att undersöka om det kan finnas något i själva rekryteringsprocessen som bidrar till att vissa grupper av människor inte kommer in på arbetsmarknaden. Analysen visar att så kan vara fallet. I organisationer utvecklas över tid gemensamma tankestilar bland medarbetarna som de utgår från när de bedömer sökande. Det är en komplicerad kommunikation som pågår under urvalsprocessen, delvis därför att den är subtil vilket gör det svårt att sätta fingret på vad som krävs av en sökande. Det viktigaste eller mest avgörande i urvalsmetoderna är oartikulerat och utgör en del av organisationens tysta kunskap. Vilka informella kompetenser och varför vissa av dem premieras framför andra är inte uttalat och framstår ofta som oreflekterat. Så länge de inte artikuleras finns det en risk att de tillämpas på situationer eller personer som är förment lika. Dessutom går det varken att utvärdera eller medvetet påverka och förändra uttalade rutiner. Tankestilarna är dock föränderliga och påverkas av medarbetarna i organisationen och dess omvärld.

Det som avgör om en person kommer ifråga för en tjänst är i första hand att den formella kompetensen är uppfylld men det ger i sig självt inget arbete. Det krävs också en förmåga att förmedla sig via informella kompetenser vilket kan förutsätta att sökande inskolats i det tänkande som gäller för yrkesgruppen eller arbetsplatsen i fråga. Tankestilarna är samtidigt förankrade i det omgivande samhället vilket förmodligen också kräver en orientering i detta för att en sökande ska stämma in i de inre mallar som rekryterarna mäter de sökande mot när de tolkar deras ansökningar. Denna metod tillämpas på alla sökande och drabbar dem som är ovetandes om vad som krävs av dem utöver den formella kompetensen. Tillgången till den subtila kommunikationen och kodspråket kan antas vara lägre bland individer med svenska som andra språk, utrikes födda samt personer med utbildningar från andra än svenska sammanhang. Det är en form av exkludering som drabbar dem som inte uppfyller normen och inte kan koderna. Det är sannolikt att utrikes födda drabbas i högre grad än infödda.

En viktig slutsats av resultaten från analysen är att organisationer fortlöpande behöver arbeta med att reflektera och diskutera de tysta och informella strukturer som de präglas av. Om de inte bjuder in till den typen av diskussion kan de inte komma till rätta med de eventuellt sneda, medvetna eller omedvetna urval de gör sig skyldiga till. I exemplet med Sergej som hade en för rekryterarna okänd utbildningskombination ledde okunskapen till att de hade svårt att ta in och förstå informationen då den inte stämde med det förväntade. Detta leder också till en slutsats om vikten att i organisationer diskutera och reflektera över kunskaper, kompetenser och kvalifikationskrav i utlysta tjänster. Arbetslivet är dock komplicerat och bygger i hela sin struktur på inkludering av dem med "rätt" tillgångar i form av utbildning och erfarenhet och exkludering av dem som saknar dessa och verkar alltså samtidigt på flera nivåer.

För att råda bot på enskilda individers handlingar som direkt syftar till att diskriminera kan det vara relevant med olika slag av attitydpåverkan. Effekterna av dylika åtgärder är dock mer ovissa om handlingsmönstren istället ligger inbäddade i det inre i organisationers liv. Ovissheten kommer sig av att åtgärderna befinner sig på ett medvetet plan och riktas mot enskilda individer medan motiven till handlingarna som här belysts snarare är förankrade i organisationens inre. För att vidtagna åtgärder ska korrespondera med praktiken är det viktigt att utröna vilka de bakomliggande orsakerna för det som ska åtgärdas, annars riskerar vidtagna åtgärder att leva sina egna liv vid sidan om organisationer.

Referenser

- Arai, Mahmood, Schröder, Lena & Vilhemsson, Roger (2000) *En svartvit arbetsmarknad – en ESO-rapport om vägen från skola till arbete*. Ds 2000:47. Stockholm: Finansdepartementet.
Nedladdningsbar:
<http://www.regeringen.se/sb/d/4994/a/36276>
- Berger, Peter & Luckmann, Thomas (2003/1967) *Kunskapssociologi: Hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. Stockholm : Wahlström & Widstrand.
- Bolander, Pernilla (2002) *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut*. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet vid handelshögskolan i Stockholm.
- Bourdieu, Pierre (1993/1986) *Kultursociologiska texter*. Stockholm: Brutus Östlings bokförlag.
- Dahlstedt, Magnus (2005) *Reserverad demokrati. Representation i ett mångetniskt Sverige*. Umeå: Borea.
- Douglas, Mary (1989) *How institutions think*. Syracuse: Syracuse University Press.
- Edström, Nina (2001) *Gott och blandat. Om rekrytering och exkludering. En studie av förhållandena i Botkyrka kommun inför ett kommande mångfaldsarbete*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Fleck, Ludwik (1997/1933) *Uppkomsten och utvecklingen av ett vetenskapligt faktum. Inledning till läran om tankestil och tankekollektiv*. Stockholm: Symposium.
- Hall, Stuart (1997) "The work of representation" i *Representation: cultural representations and signifying practices* (ed) Stuart Hall. London: Sage.
- Hertzberg, Fredrik (2003) *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet 2003:7.
- Hewstone, Miles, Stroebe, Wolfgang, Codol, Jean-Paul & Stephenson, Geoffrey (1988) *Introduction to Social Psychology*. Cambridge MA: Blackwell Publishers.
- Höglund, Sten (1998) *Svensk forskning om diskriminering av invandrare i arbetslivet 1990–1996*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.
- Höglund, Sten (2002) *Mångfaldens praktik. Kunskapsöversikt över svensk forskning om rekrytering, kvalifikationsvärdering och kompetenshantering 1990–2001, särskilt forskning som kan*

belysa eventuell diskriminering. Norrköping: CEUS (Centrum för etnicitets- och urbanstudier): Occasional papers and reprints on ethnic studies, 2002 (16).

Josefsson, Ingela (1999) "Kunskapsutveckling med högskolans hjälp" i *Individen och arbetslivet. Perspektiv på det samtida arbetslivet kring sekelskiftet 2000*. SOU 1999:69. Stockholm: Norstedts.

Lange, Anders (1999) *Invandrare om diskriminering IV*. Stockholm: CEIFO, Stockholms universitet.

Le Grand, Carl & Szulkin, Ryszard (1999) *Invandrarnas löner i Sverige: betydelsen av vistelsetid, invandrarland och svensk skolgång*. Stockholm: Institutet för social forskning, Stockholms universitet.

Nilsson, Angela (2006 u.u.) *Gränsvakter vid rekrytering*. (prel. titel) Stockholm: CEIFO, Stockholms Universitet.

Sundberg, Gunlög (2004) *Asymmetrier och samförstånd i rekryteringssamtal med andraspråkstalare*. Stockholm: Almqvist och Wiksell International.

Scheuer, Jann (1999) *På catwalken med en matris 3x3. Kön, språk och symboliskt kapital i anställningsintervjuer*. Stockholm: Kvinnovetenskaplig tidskrift, nummer 2 1999.

Övrigt

Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering (1999:130).

DO, Jämo, HO, HomO (1999) *Rekrytera utan att diskriminera*. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen.

Integrationsverket (2004) *Statistikerapport 2004 – statistisk uppföljning av Rapport integration 2003*. Norrköping: Integrationsverket.

SCB (Statistiska centralbyrån) (2005) *Tillsammans – integration i det svenska samhället. Befolknings och välfärdsstatistik*. Örebro: Statistiska centralbyrån.

8 Rekrytering som en institutionell praktik av inkluderad och exkluderad underordning

Anders Neergaard

Inledning

I den svenska modellens glansdagar var full sysselsättning ett överordnat politiskt mål (Olsson, 1993). Med undantag för friktionsarbetslöshet och en del utanför arbetskraften, var de flesta anställda. Under den här perioden hade invandrade samma eller något (invandrade kvinnor betydligt) högre arbetskraftsdeltagande, sysselsättningsgrad och arbetade timmar. Sedan 1980-talet har den här bilden förändrats på ett dramatiskt sätt, speciellt efter 1990-talets ekonomiska kris. På många sätt har den dramatiska försämringen vad gäller invandrades arbetslöshet inneburit att den svenska modellens glansdagar även blir en nostalgi över "den integrerade invandraren". Det är felaktigt på två sätt. Dels var diskussionen om de invandrade även på denna tid en "problemdiskussion" (se t.ex. Brune, 2004), dels kännetecknades arbetsmarknaden av en tydlig etnifierad segmentering. En etnifierad segmentering där invandrade befann sig längst ned, men inom arbetslivet. Det rörde sig om jobb som ratas av "svenskar", speciellt inom industrin, och som kännetecknades av de sämsta arbetsvillkoren och en låg grad av karriär mobilitet. Invandrade kvinnor, vilket såväl Aleksandra Ålund som Wuokko Knocke lyft fram, utsattes genom sin sysselsättning i arbetsintensiv industri för en arbetsmiljö som kom att drastiskt påverka deras hälsa. I dag kan det diskuteras om det finns en "svensk modell" och i vilken grad den innefattar full sysselsättning. I finansplanen har prisstabilitet ersatt full sysselsättning som det överordnade finanspolitiska målet och därtill finns en från medborgare och dess representanter självständig riksbank som genom penningpolitiken skall garantera prisstabilitet. När målsättningar om sänkt arbetslöshet presenteras är de ofta grundade på en NAIRU baserad föreställning om att låg arbetslöshet i dag innebär en jämviktsarbetslöshet som i bästa fall når i närheten av 4 procent. Ur ett post 1992-perspektiv som dominerats av den närmast depressions-

liknande ekonomiska krisen från 1992 med arbetslöshetsnivåer på 10,3 och därtill ytterligare 5,5 i konjunkturberoende program år 1994, framstår ändå 4 procent som en låg siffra.

För personer med utländsk bakgrund sjönk sysselsättningsgraden och arbetslösheten ökade redan under 1980-talet men det var under 1990-talets kris som de närmast exploderade. De dominerande förklaringarna i skillnaderna på arbetslöshet mellan personer med utländsk och svensk bakgrund har i huvudsak fokuserat på bristerna hos de invandrade genom begrepp som mindre humankapital, brister i "Sverigespecifikt humankapital" och "kulturellt avstånd". Samtidigt har forskning även lyft fram strukturella förändringar av ekonomin vilket kopplats ihop, ofta på mycket svag teoretisk grund, med föreställningar om generella, kulturella såväl som landsspecifika brister hos invandrare. Det är först i slutet av 1990-talet och i början av 2000-talet som alternativa förklaringar börjar få genomslag¹, förklaringar som lyfter upp maktaspekter och fokuserar på föreställningar och praktiker som genererar diskriminering och exkludering.² Den här artikeln bygger vidare på dessa senare kritiska perspektiv med alternativa förklaringar. Syftet är att lyfta fram hur institutionella rekryteringspraktiker riskerar att medverka i skapandet av diskriminering och exkludering, men även underordning, inom arbetslivet.

Artikeln består av två delar. I den första delen presenteras en teoretisk ram med fokus på tre centrala begrepp: rekrytering, exkludering och rasifiering. Det finns i dag begränsat med forskning kring hur rekrytering går till på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt finns det en dominerande föreställning om att rekrytering är en relativt enkel och rätlinjig praktik som resulterar i att den mest meriterade får jobbet. I stället för empiriskt förankrad forskning kring hur rekrytering går till dominerar teoretiskt härledda föreställningar kring rationalitet och marginalnytta. För att närma sig en förståelse av rekrytering krävs empirisk grundad forskning kring vad som försiggår inom rekryterande organisationer och hur institutionella rutiner och regler samverkar med rekryterares föreställningar och bedömningar av sökande. Den dominerande uppfattningen inom en stor del av diskrimineringsdebatten är att diskriminering är en effekt av handlingar från individuella aktörer,

¹ De har dock funnits som alternativa perspektiv sedan 70-talet, se t.ex. Wuokko Knockes diskussion i antologin.

² Två centrala antologier för utvecklandet av detta fält utgörs av de los Reyes, et al (2002) och Dahlstedt och Lindberg (2002).

som genom deras okunskap och problematiska attityder får bära ansvaret för eventuellt förekommande diskriminering. Begreppet institutionell diskriminering introduceras med syfte att fördjupa och vidga förståelsen för hur möjligheter till exkluderande effekter skapas vid rekrytering. I stället för att börja med att leta efter föreställningar och fördomar hos individer syftar diskussionen till att lyfta fram betydelsen av hur rekrytering görs för att därigenom förstå det sammanhang som möjliggör för olika former av exkludering. Härigenom skapas en teoretisk grund som inte enbart fokuserar på en exkluderande diskriminering utan även på hur personer med utländsk bakgrund i vissa sammanhang aktivt efterfrågas, något jag menar kan förstås med begreppet inkluderande underordning. De här processerna förutsätter en speciell form av maktutövande kategorisering, dvs. hur "de andra" definieras och bedöms, en process för vilken jag använder begreppet rasifiering. Begreppet utvecklas senare men kan kortfattat sammanfattas som samhällsliga processer vilka skapar "den Andre" (och därigenom även "ett Vi") genom föreställningar om "ras", konstruerade med referens till (föreställda) inneboende biologiska och/eller kulturella egenskaper.

I den andra delen av artikeln analyserar jag, med utgångspunkt från den teoretiska ramen, material från två empiriska studier. Den första studien fokuserar på hur arbetsförmedlare förstår arbetsgivarnas rekryteringspraktik. Det rör sig om material från en intervjuundersökning av arbetsförmedlare kring deras verksamhet, med speciell fokus på förmedling av arbete för personer med utländsk bakgrund. Den andra undersökningen består av material från intervjuer med personalchefer och enhetschefer inom en stor kommun i Sverige. I analysen försöker jag besvara tre huvudfrågor. Den första fokuserar på vilken roll arbetsförmedlarna spelar i rasifierade rekryteringspraktiker. Den andra fokuserar på arbetsgivarnas rekryteringsbeteende förstådda genom arbetsförmedlarnas verksamhet. Den tredje och mest omfattande frågan gäller hur rekryteringspersonal beskriver rekryteringspraktiken och deras egen roll i denna samt vilken eventuell effekt den har på rasifierad rekrytering.

Rekrytering, exkludering och rasifiering – en teoretisk ram

Rekrytering: arbetskraft som en vara

Till trots för lönearbetets betydelse och därmed också processen att få jobb, har studier av rekryteringspraktiker varit ett försummat forskningsfält inom svensk samhällsvetenskaplig forskning.³ Inom huvudsakligen nationalekonomisk forskning har marknadsmetaforen med efterfråga, utbud, information och rationalitet (marginalnytta) uteslutit mer kritiska och processfokuserade studier kring hur rekrytering går till. Ekonomisk historia har i huvudsak fokuserat på strukturförändringar i ekonomin och i den grad rekrytering kommenterats sett den som en anpassningsprocess till de strukturella förändringarna. Inom sociologi har fokus huvudsakligen legat på arbetsdelning, stratifiering, segmentering och i viss mån arbetsprocessforskning. Dvs. fokus har i regel varit på vad som försiggår före eller efter rekrytering samt på aggregerade effekter av arbetsmarknadens funktion. Arbetspsykologi har visserligen till dels intresserat sig för rekrytering men ofta med mer fokus på hur meriter kan mätas än på hur meriter de facto mäts i rekrytering. De större empiriska studier som under senare år genomförts kring hur rekrytering går till har i huvudsak haft sin hemvist inom företagsökonomisk disciplin.⁴ Även om dessa studier delvis utgår från nationalekonomisk marknadsmetafor kring efterfråga och utbud har de även grundligt studerat vad som försiggår när företag och organisationer rekryterar. Istället finns det inom anglosaxisk forskning en betydande mängd studier kring rekryteringspraktiker generellt, men även med fokus på olika exkluderingsprinciper och mekanismer kring genus och etnicitet.

I den empiriskt grundade forskningen kring rekrytering finns två skilda perspektiv kring vad som utgör kärnan i rekrytering. Det traditionella perspektivet vilket fortfarande dominerar, är på många sätt kopplade till rationalitetsmodeller från början av 1900-talet

³ Rekrytering i bibliotekets nationella databas (LIBRIS), är generellt sammankopplat till olika nivåer av utbildning, ibland till utvärderingar av könsdiskriminering och etnisk mångfald. Texter under rekryteringsrubriker fokuserar mer på att säkra adekvata arbetsreserver, inte minst bland de offentliga arbetsgivarna, än på rekrytering. Slutligen, ett stort antal av texterna är handböcker och instruktionsmanualer för hur man anställer. Ett speciellt fack är böcker som främst fokuserar på utvärderings teorier kring att jämföra intervjuer, ta referenser och olika test, ofta med ett psykologiskt perspektiv. Med få undantag är forskarstudier kring rekryteringspraktiker importerade från anglosaxiska länder.

⁴ Två relativt nya doktorsavhandlingar som avviker från detta är Bergström (1998) och Bolander (2002). Se även Knocke, et al. (2003).

som betonade meritokratiska principer.⁵ Här ser man direkta kopplingar till byråkratimodeller, ”scientific management” och Taylorism, i vilken rekrytering förstås som ett antal mer eller mindre separata faser som startar med befattningsbeskrivningar och kravprofiler och avslutas med anställning av den mest meriterade sökande definierat utifrån kravprofilen. Med en sådan utgångspunkt är den centrala frågan dels specificering av vad som efterfrågas och dels hur dessa kvalifikationer kan mätas bland de sökande. Det här perspektivet har varit dominerande inom psykologi och företagsekonomi men också utgjort ramen inom vilken sociologisk forskning förstått rekrytering.

Det traditionella perspektivet har blivit kritiserat för att överdriva möjligheterna att kunna mäta sökandes meriter. Därutöver har såväl feministisk som antirasistisk forskning betonat att många kompetenskrav såväl som mätmetoder har tenderat att bygga in aspekter av systematisk ensidighet som drabbar kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Slutligen har kritik riktats mot att det här perspektivet förutsätter en stark koppling mellan, arbetsuppgifter och färdigheter. Den senare kritiken har med stöd i forskning som betonar organisationer utifrån sociala och kulturella aspekter argumenterat att dagens jobb har i mycket mindre grad en klar och stabil roll och förändras ständigt.

Utifrån den här kritiken har forskare lyft fram en delvis alternativ förståelse kring vad rekrytering bör vara. Här ses rekrytering som en praktik som syftar att matcha en person med en organisation. Forskning i enlighet med det här perspektivet nedtonar frågor om färdigheter och kvalifikationer och lägger i stället tonvikten på förhandling mellan sökande och arbetsgivare med syfte att matcha människa till organisation (i stället för kompetenser till kvalifikationskrav).⁶ Grundantagandet är att dagens arbetsliv kännetecknas av ständig förändring och flexibilitet och forskare menar att stabilitet inte kan organiseras genom tekniska system utan förutsätter fungerande sociala system med starka organisationskulturer.

Kritiken mot det här perspektivet har ifrågasatt om de förändringar av arbetslivet som utgör en förutsättning för det här perspektivet verkligen inträffat. Vidare har man ifrågasatt det implicita antagandet kring symmetriska relationer mellan sökande och arbetsgivare, vilket krävs för att någon förhandling skall vara

⁵ För en översikt se Bolander (2002).

⁶ Se Schmitt & Chan (1998) för en diskussion som även lyfter fram positiva möjligheter av denna ansats för att öka mångfalden på arbetsplatsen.

meningsfull. Betoning på förhandling mellan sökande och arbetsgivare har vidare inneburit att lite fokus lagts på formalisering av rekryteringspraktiker, dvs. hur arbetsgivare skall kommunicera ut krav och önskemål till sökande och vidare på metoder för hur arbetsgivare skall välja mellan sökanden. I förlängningen kan den informalisering av rekryteringsprocessen som här lyfts fram (att passa in) resultera i ett förstärkt utrymme för arbetsgivare, med än större risker för diskriminerande utfall.

Medan det första ser rekrytering som en rationell process som kan (och bör) brytas ned i skilda faser motsvarande närmast en Tayloristisk syn på produktion, lyfter det andra perspektivet rekrytering som en holistisk process i vilken människor matchas mot en organisation så som en föreställd gemenskap. I det första perspektivet betonas formalisering och mätmetoder medan det andra ser kommunikation, förhandling och integration som centralt. En framgångsrik rekrytering är i det första fallet en selektion av de sökande som fullt ut uppfyller i förväg formulerade kvalifikationskrav för den sökta tjänsten medan det i det andra fallet rör sig om en kommunikativ process i vilken den sökande uppfattas ”passa in” just i den här organisationen.

Vid en närmare analys framstår dessa skilda perspektiv snarare som motpoler i en förståelse av rekrytering som inkluderar såväl en teknisk som social komponent (Jenkins, 1986).

Jenkins använder sig av begreppen lämplighet (suitability) och godtagbarhet (acceptability) för att särskilja funktionella och specifika kriterier (såsom utbildning, arbetslivserfarenhet och fysik) från mer otydliga och odefinierbara egenskaper som är kopplade till det organisatoriska sammanhanget (1986:46–47). Jenkins distinktion mellan lämplighet och godtagbarhet står i överensstämmelse med den dubbla karaktären som arbetsprocessforskare betonar med ett tekniskt system och det sociala kontrollsystemet. Rekrytering av sökande är således ofta baserade på en uppsättning lämplighetskriterier, vilka utgör vad som erfordras för att kunna komma i fråga för jobbet. Lämplighet kan därmed ses som en direkt avspegling av den tekniska dimensionen av en befattningsbeskrivning och där den minimala nivån av kvalifikationer för ett jobb är ett resultat av organisationens tolkning av sitt tekniska system. Att använda sig av begrepp som funktionella kriterier skall inte förstås om att de är oomtvistade och givna, utan enbart att de är tätare kopplade till hur chefer och rekryteringspersonal tolkar och översätter tekniska aspekter av arbetsprocessen. Trots detta, framstår lämplighetskrite-

rier som betydligt mer formella, tydliga och mätbara, och därmed svårare att kringgå i en rekryteringsprocess.⁷

I konkreta rekryteringsprocesser brukar bedömning av lämplighet och godtagbarhet ofta att ske parallellt (och även integrerat). Det är dock viktigt att i ett analytiskt perspektiv separera dem. Urvalet av sökande genom godtagbarhetskriteriet sker från gruppen lämpliga (dvs. sökande som uppfyller de funktionella kvalifikationerna för det tekniska systemet). Det är den senare delen av rekrytering i vilken beslut fattas (och därmed formellt även eventuell diskriminering).

Man söker efter anställda med rätt attityd, inställning, till uppgifterna. Man söker efter stabilitet, förnuftighet, ansvar, disciplin, etc. Man söker en som 'passar in'. Det man söker är en pålitlig person som inte kommer att skapa problem för ledningen. (Höglund 1997:18)

Användningen av godtagbarhetskriterier är i betydligt mindre grad en transparent och formaliserad process och skapar därmed ett större utrymme för subjektiva tolkningar. Jenkins, efter att ha genomfört en stor intervjuundersökning av rekryteringspersonal där användningen av såväl lämplighets- som godtagbarhetsbedömningar analyserades, sammanfattar betydelsen av godtagbarhetsbedömningar med följande kommentar:

...there are three aspects of control which managers are attending to: one, the recruitment of 'properly' motivated, self-disciplined and habituated employees; two, the avoidance of industrial relation problems with the existing workforce; and three, the maintenance of adequate communication between management and workers (Jenkins 1986:235).

Under 1980-talet, tillsammans med nya ideologier kring organisation och företagsamhet, skiftade betoningen vad gäller rekryteringspraktiker från formella kvalifikationer inriktade på utbildning och arbetslivserfarenheter (lämplighet) mot större betydelse av informella kvalifikationer, "mjuka färdigheter" (godtagbarhet), vilket ofta framgår i platsannonser. I dag består ofta platsannonser av en mindre del formella och en betydligt större del av informella kvalifikationskrav med fokus på godtagbarhet, kring sådant som personlighet, förmåga att leda och/eller samarbeta och i grunden vara "en trevlig och uppskattad person".

⁷ Vissa forskare har dock hävdad att en specifik metod för att kringgå sökande med en högre grad av lämplighet är genom att hävda att den sökande är överkvalificerad. Det är dock samtidigt ett erkännande av att sådana kriterier är svåra att blunda för.

De flesta rekryteringar av anställda kännetecknas av att vara maktmässigt asymmetriska sociala processer. Arbetsgivaren är generellt starkare positionerad än de sökande som bjuder ut sin arbetskraft.⁸ Det är en social process i det att den inbegriper ett antal människor, sökanden såväl som rekryteringspersonal, de senare ofta flera och med olika organisatoriska roller och positioner. Ytterligare en viktig aspekt som gör rekrytering till en social process är att bedömningarna av de sökandes meriter aldrig är helt separerade från rekryteringspersonalens subjektivitet. Till trots för att rekryteringsforskning om svensk arbetsmarknad genom perspektiven som presenterades ovan, skapat grunden för att analysera rekryteringsprocesser i relation till hur kön och etnicitet görs och kan göras, nämns dessa aspekter sällan mer än i förbigående. Det är till dessa frågor vi nu övergår, genom att försöka förstå kopplingen mellan rekrytering och diskriminering.

Diskriminering och rekrytering

Diskriminering är i en grundläggande betydelse en integrerad del av varje rekryteringsprocess genom att någon skall väljas och övriga väljs bort. Även om det skiljer sig från land till land är en grundläggande förutsättning arbetsgivarens autonomi vad gäller att välja den arbetssökande som anses mest lämplig för jobbet. I alla länder är det emellertid även lagstiftning och andra former av reglering som begränsar arbetsgivarens autonomi både i en positiv och också i en negativ bemärkelse. Aspekter av den positiva begränsningen finns i restriktioner kring minimala kriterier för att utöva ett arbete – vad som oftast kallas licenserat yrke (dvs. alla kan inte bli anställda som doktorer även om arbetsgivaren skulle vilja det), men även åldersrestriktioner som hindrar barn från att anställas. Den motsatta formen av regleringar, vilket är de negativa restriktionerna, hindrar formellt arbetsgivare att använda vissa (ofta tillskrivna) egenskaper vid rekrytering, vilka oftast exemplifieras genom förbud av diskriminering som grundar sig på kön och ”ras”/etnicitet.

Den underliggande grundidén kring illegitim diskriminering är att individer utför den antingen genom medvetna eller omedvetna beslut. Medan det är tydligt att individer utför diskriminerande

⁸ Även undantag som exceptionella kompetenser eller generella bristsituationer av en viss utbildad arbetskraft kan, även om de förändrar symmetrin till de sökandes fördel, knappast ändra på den grundläggande maktrelationen.

handlingar, tenderar perspektiv som betonar individuell diskriminering att ignorera eller underskatta vikten av systematiska praktiker bakom diskriminerande beslut. Ett mer kompletterande, och förmodligen mer centralt sätt att närma sig diskriminering är genom begreppet institutionell diskriminering. För att definiera institutionell rasism skriver Cashmore

... in its institutional sense it refers to the anonymous operation of discrimination in organizations, professions, or even whole societies. It is anonymous in that individuals can deny the charge of racism and absolve themselves from responsibility. Yet if a pattern persists, then the causes are to be sought in the institutions of which they are part, the unspoken assumptions on which those organisations base their practices and the unquestioned principles they may use (Cashmore, 1996).

Författaren lyfter fram en viktig men samtidigt problematisk aspekt av diskriminering. Hur skall vi förstå diskrimineringens anonyma verkan? Innebär det att ingen människa diskriminerar, att det är oklart vem som gjort eller att människor förnekar det. Organisationer kan inte handla utan det är människor i organisationers namn som handlar och således diskriminerar. Institutionell diskriminering, i detta sammanhang, lyfter fram att när slutgiltiga anställningsbeslut fattas kan diskriminering vara en effekt av handlingar och praktiker som försiggått tidigare i rekryteringsprocessen och därmed framstår beslutet som frikopplat från de diskriminerande handlingarna. Medan diskriminering generellt verkar samtidigt på olika nivåer, är det viktigt att särskilja olika former av diskriminering då de inte enbart bär med sig olika teoretiska konsekvenser och olika metodologiska angelägenheter, utan, vilket är lika viktigt, har konsekvenser för policy formuleringar.

Varför diskriminering förekommer vid rekrytering är en central fråga att besvara precis som processen kring hur det förekommer. I den neoklassiska förståelsen kan diskriminering vara ekonomisk rationell på grund av grupperns skillnader i human kapital och informations kostnader (statistisk diskriminering) eller ekonomisk irrationell men pga. smak för diskriminering ändå förekomma. I det senare fallet säger teorin att företag kommer att slås ut av andra företag som inte diskriminerar.⁹ I kontrast till dessa perspektiv finns Weberianska, neo-Marxistiska och framför allt feministiska och antirasistiska perspektiv, vilka betonar den sociala inbädd-

⁹ Detta perspektiv är utvecklat i den klassiska studien av Becker (1957), se även Lundahl & Wadensjö (1984).

ningen i förståelsen av diskriminering. Medan weberianer fokuserar på social stängning som en diskriminerande maktteknik (Parkin, 1974) och neo-Marxister på arbetsgivarnas användning av strategier för att söndra och härska (Bonacich, 1972; Wachtel, 1975), har de mer specifika och djupgående förståelserna av diskriminering utarbetats av feministiska och antirasistiska arbetsmarknadsforskare genom att länka analyser av diskriminering till teorier kring patriarkat (Hartmann, 1976) och rasism (Franklin & Resnik, 1973).

Det strukturella, institutionella och maktcentrerade ansatserna tillät en mer fördjupad undersökning av diskriminerande praktiker vid rekrytering. I stället för att fokusera på formella intentioner var det utövändet och dess utfall som gav upphov till intresse. Detta möjliggjorde en mer analytisk ansats inom vilken olika aspekter av rekryteringsprocessen studeras. Det behandlade studier kring rekryteringskanaler, studier som visade att användningen av rekryteringskanaler, genom sociala nätverk och intern rekrytering, åtminstone framkallade en indirekt diskriminering. Kanske av större intresse var de antal studier som visade hur informella rekryteringspraktiker skapade spelrum för diskriminering, studier som skapade slagkraft för formalisering av rekryteringsprocessen i försök att reducera diskriminering.

Medan formalisering, genom fokus på befattningsbeskrivningar och faktorer av direkta behov för produktiviteten (den tekniska arbetsprocessen) reducerar omfattningen av diskriminering, eliminerar den inte.

Furthermore, bearing in mind that 'skill' or other qualificational categories (...) are socially constructed, typically contested and partly ideological models of differences between people, which may reflect factors in addition to, and other than, their potential competence to perform specified tasks (Jenkins, 1986: 48, referring to Lee, 1981).

Denna undersökning visar att föreställningarna om etnicitet/"ras" eller kön ingriper som bakgrundsdata vid tolkningen av formella kriterier.

Undersökningar som visar diskriminerande rekryteringspraktiker har emellertid, i stor utsträckning fokuserat på hur godtagbarhet (acceptability) används för att göra åtskillnad på sökande genom föreställningen om hur bra de kommer att passa in i organisationen. Jenkins (1986) argumenterade att etnicitet/"ras" är centrala aspekter av informella kriterier som påverkar utvärderingsprocessen och vars tyngd åtminstone kan jämföras med formella krite-

rier. Moss och Tilly konstaterade när de summerade sin egna och andras forskningsresultat att "Our own earlier research and other literature argue that particular reliance on the interview disadvantages black applicants because of the subjectivity involved." (Moss & Tilly, 2001: 233). Denna position har nyligen upprepats av Knocke m.fl. (2003) i en svensk studie av rekryteringspraktiker:

Seen from a perspective of impartiality the hierarchical organisations practices of recruitment appear to be better compared to the new flat organisations. In the former, recruitment often signifies the recruitment of a person to a task or position and thus leaves less scope for subjective estimations as "sentiment" and "chemistry" etc. (Knocke, et.al, 2003: 35)

Dessa slutsatser gör det fruktbart att relatera praktikerna av (informella) rekryteringspraktiker till kategorisering av sökande, en aspekt som ska diskuteras i det följande avsnittet genom begreppet rasifiering.

Rasifierad diskriminering vid rekrytering

I det tidigare avsnittet kring den teoretiska diskussionen har vi kortfattat sammanfattat tolkningen av vad som utgör en rekryteringspraktik, och därefter relaterat detta till diskussionen kring diskriminering. I detta avsnitt, fullbordas huvuddragen i den teoretiska ramen genom att introducera begreppet rasifiering – och följaktligen en förståelse av rasifierad diskriminering vid rekrytering. Rasifieringsprocessen är definierad av Robert Miles som:

...in certain historical conjunctures and under specific material conditions, human beings attribute certain biological characteristics with meaning in order to differentiate, to exclude and to dominate: reproducing the idea of 'race', they create a racialised Other and simultaneously they racialise themselves. (Miles, 1993: 44)

Miles (1987) fortsätter med att visa att rasifieringsprocessen är kopplad till konstruktionen av en grupp av arbetare som ofria och underordnande. Denna poäng har även betonas av Balibar (2002) samtidigt som han utvidgar vidden av rasifiering genom att inkludera praktiker kring "kulturalisering" och "etnifiering", på grund av dess tilltro till biologiska metaforer och essentialism. Rasifieringens seghet är till en stor del en aspekt av sociala maktrelationer och hur de uttrycks institutionella praktiker, men även av den vardagliga

normaliseringen av rasism som visas i psykoanalytisk diskursanalys (se t.ex. Wetherell & Potter, 1992) eller vardagsrasism (Essed, 1991). Samtidigt är det viktigt att betona att rasifieringsprocesser är föränderliga vilket kan exemplifieras med att grupper som tidigare var rasifierade, som irländare i England (Miles, 1993) eller som finländare i Sverige kan till stora delar bli av-rasifierade.¹⁰ Det kan delvis vara en effekt av kamp mot rasifiering, dvs. en minskad betydelse av rasifiering, det kan dock också vara en effekt av en förändring av hur rasifiering uttrycks där av-rasifiering av vissa grupper har sin motsvarighet i en ny-rasifiering av andra, t.ex. islamofobins betydelse för rasifiering av (föreställda) muslimer.

Rasifiering, som diskuterades ovan, är en kategoriseringsprocess av "den andre" baserad på antaganden om skillnader i "ras" och innebär därmed samtidigt en självkategorisering. Rasifiering är en asymmetrisk maktrelation (som i detta avseende liknar rekryteringsprocessen). Men medan rekrytering alltid är inbäddad i en institutionell praktik med någon grad av formalisering är rasifiering i högre grad en effekt av informell naturalisering av skillnader och ojämlikhet. Rasifierad diskriminering i rekrytering förutsätter samhälliga rasifieringsprocesser att bygga på. Dessa dras in i och reproduceras inom organisationer och stärker i sin förlängning också samhälleliga rasifieringsprocesser.

Rasifiering kan förekomma genom hela rekryteringsprocessen. Den kan beroende på tid och plats producera både exkludering och inkludering av grupper. Vissa jobb kan märkas på ett sätt som missgynnar rasifierade sökande, medan andra jobb (mestadels de med låg status) kan vara märkta speciellt för rasifierade sökande (Tomaskovic-Devey, 1993; Waldinger & Lichter, 2003). I feminismen har begreppet homosocialitet utvecklats för att förklara hur män tenderar att välja andra män för högre positioner (Lipman-Blumen, 1976; Holgersson, 2003). I Sverige har bl.a. forskaren Wuokko Knocke (se t.ex. Knocke, et.al, 2003) introducerat begreppet etnosocialitet som en rasifierad version av homosocialitet. I två granskande studier av diskriminering baserad på "ras" i anställningsprocesser visas på hur diskriminering genomsyrar hela rekryteringsprocessen presenterade (Cross, et.al, 1991; Turner, et.al,

¹⁰ Jag använder begreppet rasifierade grupper för att urskilja de människor som utsätts för maktutövning, d.v.s. blir rasifierade. I kontrast, och trots att "svenskar" rasifierar sig själva, är dessa genom sin maktposition kapabla att osynliggöra sin rasifiering. På samma sätt som män ofta uppfattar sig själva som könslösa så uppfattar "svenskar" sig inte som rasifierade. Jag använder sålunda begreppen "svenskar" och rasifierade grupper för att tydliggöra hur maktutövning producerar subjekt (vi svenskar) och objekt (de andra, de rasifierade).

1991). Att det också är vanligt förekommande med segmentering som en effekt av speciellt olika former av inkluderande diskriminering vid rekrytering framhålls av flera studier (Tomaskovic-Devey, 1993; Kaufman, 2001; Moss & Tilly, 2001). Även om det finns ett betydande antal studier som visar på rasifierad diskriminerings betydelse i rekryteringsprocesser finns det få studier som fångar hur dessa processer produceras genom konkreta rekryteringspraktiker. Några få studier har denna infallsvinkel genom intervjuer med rekryteringspersonal (Jenkins, 1986; Moss & Tilly, 2001). Jenkins inflytelserika studie visar på närvaron och betydelsen av rasifierade föreställningar förståelsen och tolkningen av kunskaper och kvalifikationer, och speciellt i relation till de sociala kvalifikationerna vid rekryteringen (vad Jenkins kallar godtagbarhet).

En summering

Genom att kortfattat presenterat en diskussion kring begreppen rekrytering, diskriminering och rasifiering, och deras samspel, har denna teoretiska introduktion förhoppningsvis tillhandahållit ett sätt att positionera den följande empiriska analysen. Med få undantag har forskningen som presenterats här tagits från ett mestadels anglosaxisk sammanhang. Detta har att göra med en, i bästa fall, svensk eftersläpningen inom dessa forskningsfält. Det är emellertid inte oproblemiskt att skissera en teoretisk ram som grundar sig på studier från andra samhällsliga kontexter. Formerna för rekryteringspraktiker, historier och lagstiftning kring diskriminering och de utmärkande dragen av rasifiering varierar (i vissa fall påtagligt). Medan en generaliserande självbild av den svenska samhällsvetenskapliga forskningen länge var att förneka förekomsten av samhällslik rasifiering, och dess konsekvenser av diskriminering, missgynnande, segregation och segmentering, existerar det en ökande mängd forskare som i ett svensk sammanhang börjat närmar sig dessa ämnen (se speciellt följande antologier Dahlstedt & Lindberg, 2002; de los Reyes, et.al, 2002).

Rekrytering och rasifierad diskriminering – några empirisk grundade reflektioner

Det empiriska materialet i denna artikel är dels baserad på ett avslutat forskningsprojekt som fokuserar på arbetsförmedlingen och rasifiering på arbetsmarknaden och dels ett pågående forskningsprojekt kring rekryteringspraktiker och rasifierad diskriminering. Empirin utgörs av intervjuer med statliga arbetsförmedlare,¹¹ samt personalchefer och enhetschefer vid en stor kommun. Ingen av de empiriska studierna fokuserar enbart på diskriminering. I båda låg fokus på de generella praktikerna, vare sig det rörde arbetsförmedlingen eller kommunens rekryteringspraktik, med syftet att förstå dessa praktikers effekter på rasifiering och (i mindre utsträckning) hur görandet av kön påverkar rekryteringsutfall. I analysen av intervjuerna fokuseras på samspelet mellan generella (formellt neutrala) praktiker och rasifiering (och görandet av kön). Artikelns empiriska del börjar med att analysera arbetsförmedlingens förståelse över sin roll på arbetsmarknaden. I den andra delen fokuseras på hur arbetsförmedlare förstår organisationers rekryteringspraktiker. I det tredje avsnittet vänder vi fokus till berättelserna från personalchefer och enhetschefer rörande rekryteringspraktiker.

Arbetsförmedlare och rekryteringspraktiker

... men jag måste ju utgå från den rådande verkligheten i mitt arbete, [Mm] annars hycklar jag. Om jag säger att arbetsgivaren kräver så mycket svenska och då kanske jag privat kan tycka att det har gått inflation i detta, man behöver inte så jävla bra svenska för att städa till exempel. Men det är inte mitt jobb att sitta och ha den synpunkten utan mitt jobb är att förmedla att det krävs så mycket svenska för att du ska bli lokalvårdare om du vill bli det... Men jag måste gestalta hur verkligheten ser ut annars får de ingen chans om jag sitter och bejakar, det är ju att ljuga. Men den människan kommer ju aldrig någonsin få ett jobb, för det finns inga jobb att få. (01102 AFR)

I citatet ovan visar en arbetsförmedlare, med en något uppgiven berättelse, på en tolkning av verkligheten när det gäller att tillfredsställa arbetsgivarens krav, även då de står i konflikt med hans professionella kunskap. Konsekvensen, om diskrimineringslagstift-

¹¹ Rapporten av denna studie, (Neergaard, 2004), finns tillgänglig på www.ceus.nu (<http://www.ceus.nu/themes/THEMES232004.pdf>).

ningen tas med i beräkningen, är att arbetsförmedlare i vissa sammanhang faktiskt verkställer arbetsgivarens önsknings genom att medverka till indirekt diskriminering.¹² Med början under 1980-talet, som en effekt av arbetsgivarnas förstärkta position och deras kritik av arbetsförmedlingen, kom arbetsförmedlingens arbetsuppgifter att förändras. Fokus på att betjäna människor som söker jobb minskade till förmån för att ge service till arbetsgivare som söker arbetskraft, en målsättning som följs upp genom att mäta marknadsandelar av vakanser¹³ och marknadsandelar i att förse kandidater med anställningar.¹⁴ I detta sammanhang blir fokus på arbetsmarknadspolitiken brister på utbudssidan, t.ex. genom att betona arbetslöshetsbrist på kunskaper. Samtidigt speglar det en utveckling i vilken arbetsförmedlingens position gentemot arbetsgivare försvagas och konsekvensen blir en ökad risk för att serva arbetsgivarna även med (indirekt) diskriminering.¹⁵

I citatet ovan exemplifieras några aspekter av arbetsgivarens rekryteringspraktiker som berättades av arbetsförmedlare under intervjuerna. I intervjuerna var de ofta väldigt aktsamma att diskutera diskriminerande praktiker hos arbetsgivare. Ett sätt att närma sig diskriminering, fastän de generellt inte framställdes som en form av diskriminering, var att fokusera på arbetsgivarens individuella preferenser. Dessa praktiker förklarades oftast genom arbetsgivarens bristande kunskaper, konservativa synsätt eller bara en försiktighet. Det var nästan aldrig framställt som om det var en medveten diskriminering och än mindre att det fanns rasistiska intressen för diskriminering.

En av arbetsförmedlarna, med utländsk bakgrund, hade själv erfarenhet hur arbetsgivare behandlade honom som en arbetssökande. I citatet nedan framhäver han på ett konkret sätt rasifieringsprocesser som likställer utländsk bakgrund med arbetslöshet och lägre färdigheter.

¹² Undersökande journalistik har också visat att arbetsförmedlingen deltar i diskriminering åt arbetsgivarens vägnar (Svenska Dagbladet 1996-01).

¹³ Detta skulle i verkligheten bli nära 100 % på grund av lagen (lagen om allmän platsanmälan - SFS 1976:157) som formellt fastställer att arbetsgivare ska underrätta arbetsförmedlingen om vakanser. I realiteten har denna lag, utan sanktionsmöjligheter, endast varit kapabel att dra till sig information om mindre än en tredjedel av vakanserna. (Okeke, 2001: 7).

¹⁴ I samma rapport visar Okeke (2001:10) att marknadsandel av de registrerade vakanserna är runt en tredjedel vilket pekar på att den totala marknadsandel av lyckosam rekrytering genom arbetsförmedlingskontoren är något högre än 10 procent när det gäller att tillhandahålla kandidater för anställning.

¹⁵ För en mer fördjupande analys av dessa aspekter se Neergaard (2004).

... ja som sagt eftersom jag har utländsk bakgrund alltså, när jag går på företag tror dom ofta att jag själv söker jobb på företaget. De kan inte... [skratt] De säger: "ja, söker du jobb?" –"Nej, jag jobbar på arbetsförmedlingen." De har lite svårt att förstå att man kan jobba på arbetsförmedlingen även om man har en utländsk bakgrund. (AF intervju 011023)

En annan form av diskriminering, försvarad i sista instans som ekonomisk motiverad, kombinerade ett kösystem med vad som ofta kallas statistisk diskriminering. Denna form såg de centrala kandidaterna åtskilda genom ålder, kön och etnicitet. Till varje binär relation, var färdigheter naturaliserade som ojämnt fördelade. I citaten nedan uttrycks denna form av diskriminering tydligt och den är vidare förstådd av arbetsförmedlaren som både en normal (förståelig) och rationell strategi.

Det som då inträffar i en högkonjunktur är att då tar arbetskraften slut, i regel. Alltså, unga välutbildade svenska pojkar så att säga, dom tar slut snabbast. Och sen är det då unga välutbildade svenska flickor, äldre välutbildade svenska män, äldre välutbildade svenska kvinnor och så vidare. Och så kan man liksom se, följa ett mönster. Och då går de runt ett tag och så kommer man då till invandrare. Och då kommer arbetsgivare att välja invandrare om dom presenteras som en tillgänglig arbetskraft. Även om man tidigare sett den kompetensen över ryggen, då man inte ens öppnat kuverten, så anställer man nu därför att det är ekonomiskt rationellt och göra det. (an2001nr5:216–223)

Vissa arbetsförmedlare uppfattar utländsk bakgrund (såväl som kön och ålder) som ett ytterligare karaktärsdrag som räknas in i rekryteringspraktiker (vad som kan ses som statistisk diskriminering¹⁶). Dessa arbetsförmedlare ser det som naturligt samtidigt som de erkänner att arbetsgivare ignorerar eller nedvärderar sökandes kunskaper. En konsekvens av detta blir att arbetsförmedlare ser sina jobb i väntan på högkonjunktur och ökad arbetskraftsefterfråga, som en arbetskraftsdepå, som skall hålla arbetsstyrkan i form inte bara kunskaps- och färdighetsmässigt utan även motivationsmässigt. En sådan förståelse som flera av informanterna gav uttryck för ger ytterligare stöd till de studier av arbetsmarknadspolitiska åtgärder som visat hur speciellt människor med utländsk bakgrund

¹⁶ En huvudfråga vid användning av statistik diskriminering är i vilken utsträckning det är *kunskaper* om grupperns skillnader i produktivitet eller i vilken utsträckning detta är *uppfattade* skillnader. Medan båda resulterar i diskriminering för individen, kan den första försvaras på ekonomiska grunder. Emellertid enligt min vetskap är det få studier som ännu har försökt att närma sig frågan mellan kunskap eller uppfattningar.

hålls aktiva i projekt efter projekt med en dystert framtid framför sig (Mulinari & Neergaard, 1998).

En av de mer intressanta former av diskriminerande praktiker som kom fram under intervjuerna fokuserade på den fördelaktiga behandlingen av rasifierade arbetare. Den kom ofta upp under intervjuerna efter samtal om diskriminering gentemot rasifierade sökande.

Jag ser ju många fantastiska arbetsgivare som är jättepositiva dels att de inte bryr sig om vad det är för nationalitet bara man kan jobba. En del vill inte anställa svenskar tycker att invandrare jobbar bättre och har en högre arbetsmoral och sådant. Men sen har jag också träffat sökande eller arbetsgivare som inte vill ha invandrare. (AF-intervju 01102)

Det verkade som det framträdde som ett sätt att balansera tidigare värderingar i intervjun om diskriminering. De "positiva" exempel av diskriminering fokuserade på att arbetsgivaren föredrog människor med utländsk bakgrund framför "svenskar" med argument som att de var mer arbetsamma och seriösa i utförandet av jobben och framför allt att de stannade kvar hos arbetsgivaren. Det var dessa sista ord ("stanna kvar hos arbetsgivaren") som gjorde mig nyfiken på vilka slags jobb vi talade om. När jag lyfter fram detta samtalsämne i intervjuerna blev det snabbt tydligt att det är arbeten med dåliga arbetsvillkor och låga löner. Det är jobb som "svenskar" generellt lämnar för bättre jobb eller studier så fort de har möjlighet. Vad arbetsförmedlarna refererade till som positiv särbehandling (eller diskriminering mot svenskar) är egentligen en form av segmenterad diskriminering som fördelar jobb på den underordnade arbetsmarknaden till rasifierade arbetare.

En arbetsförmedlare berättar om ett besök på en arbetsplats där hon fick en rundtur av en stolt representant för företaget som betonade framgången med etnisk mångfald:

... där ute i hallen, där alla jobbar, är det blandat det var muslimer, jugoslaver och kineser och från Afrika och så vidare. Men bland de som satt i själva administrativa byggnaden, som hon gjorde va. Och det är lite märkligt (AF intervju 011023 AFR)

Att människor med utländsk bakgrund verkar vara mindre angelägna att lämna sina jobb i strävan efter en bättre arbetslivskarriär beror på de högre kostnaderna för att finna alternativ, orsakade bland annat av diskriminerande praktiker vid anställningssituationer. Detta resultat har tidigare lyfts fram av Schierup m.fl. i studien

av Volvos fabrik i Torslanda (Schierup & Paulson, 1994) där arbetare födda i Jugoslavien, och i mindre utsträckning Finland, kunde i mycket lägre grad finna andra (och bättre) jobb på den interna och externa arbetsmarknaden. Både i intervjuer och enkätdata var detta tydligt relaterat till erfarenheter av och förväntningar på diskriminering. En liknande tendens går att finna AKU:s data (SCB:s Arbetskraftsundersökningar). Tabell 1 (till höger) visar att medan mer än 5 procent av de svenskfödda bytte jobb varje år var den motsvarande siffran för utrikes födda 2–3 procent. Detta indikerar en segmenterad arbetsmarknadsprocess som inte bara utestänger rasifierade arbetare utan även sorterar in dem i lägre segment inom arbetslivet. Den stora överrepresentationen av arbetslösa rasifierade arbetare är den mest vanliga diskuterade aspekten i denna process, men således inte den enda.

Tabell 8.1 Andel av anställda som bytt jobb

	Swedish born	Foreign born
1992	5,6	3,5
1994	5,2	2,8
1996	5,1	2,4
1998	4,6	2,2
1999	5,6	2,9

Källa: AKU, SCB.

Mer intressant, i vår diskussion, är att segmenteringsmönster bland anställda placerar rasifierade arbetare i en underordnad position. Detta visas i överrepresentationen av rasifierade arbetare i LO-grupper, bland anställda i så kallade okvalificerade arbeten och den lägre graden av intern vidareutbildning hos arbetsgivaren (Neergaard, 2002). Det är även tydligt i den stora överrepresentationen av rasifierade (speciellt kvinnliga) arbetare bland deltidsanställda (LO, 2001) och bland överkvalificerade (Berggren & Omarsson, 2001). Dessa starka och genomgripande mönster av segmentering antyder att arbetskraften hos rasifierade arbetare efterfrågas, men huvudsakligen för vissa segment och nischer. I citatet nedan jämförs en arbetsgivare från ett bussföretag med arbetsförmedlingen angående anställning av människor med utländsk bakgrund. Argumentet är att vissa arbetsgivare är anständiga gentemot människor med utländsk bakgrund medan andra är

mindre, och därigenom undviker informanten att därutöver se de segmenterade formerna av rasifiering som även vid vissa specifika tillfällen skapar anställningar för människor med utländsk bakgrund.

...många arbetsgivare har en schysst inställning till... Jag menar om jag säger det rent objektivt, så måste jag ju säga att Swebus har en mycket schysstare inställning än vad min egen arbetsgivare har. Gå runt och titta i arbetsförmedlingskorridorerna. Hur många med olika etniskt ursprung finns det på arbetsförmedlingen? [mm] Här finns det ju ett visst behov av att sopa framför egen dörr. (AFR, AF-intervju 01102)

Feministiska forskare har stått i förgrunden med att visa betydelsen av (köns-)märkta yrken och den dialektiska roll det spelar i både rekrytering och organisationen av arbetsprocessen (Reskin, 1984). Med märkning menas hur yrken kodas utifrån kön eller etnicitet (så som kvinnojobb eller invandrarjobb).¹⁷ Forskning kring ”märkning” av yrken har funnit att liknande processer kring ”ras” och ”eticitet” (Kaufman, 1986; Tomaskovic-Devey, 1993). Det visar sig att märkningsprocesser har konsekvenser på lön och arbetsvillkor för *alla* anställda genom lägre löner och i högre grad utsatta för kontroll såväl som en uppstyckad arbetsprocessen. Märkning av jobb är både direkt och indirekt kopplat till rekrytering och således reproduktionen av segmentering. Tomaskovic-Devey (1993) använder begreppet social stängning (Parkin, 1974) för att analysera hur märkning av jobb baserade kön och ”ras” påverkar rekryteringen. Märkning av jobb ökar vår förståelse kring organiserad segmentering genom att visa den inkluderande processen som följer av letandet efter rätt ”typ” för den rätta tjänsten. Waldinger och Lichter (2003) visar i deras forskning att preferenser och en motvilja gentemot människor med utländsk bakgrund eller rasifierade grupper kan samtidigt användas av arbetsgivaren för att exkludera dem från kvalificerade tjänster men fungera för anställning i lågkvalificerade jobb. Carter (2003) utvidgar förståelsen av dessa processer genom att visa att rasifierade märkning av jobb och den påföljande segmenteringen inte enbart är en process mellan yrken utan försiggår även inom samma yrke för att särskilja arbetsstyrkan. I en studie av hälsovården och sjuksköterskor i Storbritannien, visar Carter hur en initial yrkesexkludering förändras till en seg-

¹⁷ Även om märkning även innefattar hur män och ”vita” eller ”svenskar” kodas som naturliga för mer attraktiva jobb är det sällan vi får den explicita namngivningen såsom kvinnojobb och invandrarjobb, vilket speglar hur män ”vita” eller ”svenskar” ofta uppfattar sig själva som individer befriade från dessa kategoriseringar.

mentering inom yrket där rasifierade sjuksköterskor begränsades till att utföra mindre attraktiva uppgifter och med få karriärmöjligheter.

Chefer och kommunal rekrytering

Kommunen inom vilken fältarbetet utfördes har en relativt hög andel av invånare med utländsk bakgrund. 24 procent av Malmös invånare är födda utanför Sverige och 8 procent är födda i Sverige med två föräldrar med utländsk bakgrund. Som i de flesta svenska städer finns en betydande rasifierad boendesegregation.¹⁸ Som en konsekvens varierar andelen människor med utländsk bakgrund som är bosatta i olika stadsdelar, från 11 procent (9 procent utrikes födda och 2 procent födda i Sverige med utrikes födda föräldrar) till 83 procent (59 procent utrikes födda och 24 procent födda i Sverige med utrikes födda föräldrar), en variation som också är starkt korrelerad till de ekonomiska resurserna i stadsdelarna.

Kommunen genomför regelbundna kontroller av andelen utrikes födda bland anställda vilket är i enlighet med dess policy för integration och mångfald. Av alla sysselsatta i augusti 2002 var 17 procent människor med utländsk bakgrund, en ökning med nästan 3 procent från juni 2000. Variationen mellan stadsdelarna rörande denna variabel är mindre än vad gäller boendet men ändå betydande, den sträcker sig från 33 procent till 11 procent. Den högsta andelen finns i de bostadsområden som har flest antal människor med utländsk bakgrund men index mellan bosatta och kommunalt anställda är mer gynnsam i områdena med lägst antal människor med utländsk bakgrund (mellan 1,0 och 1,58). I de tre områdena med flest andel människor med utländsk bakgrund varierar motsvarande indexsiffra mellan 0,48 och 0,58.

Intervjuerna med personalchefer och enhetschefer fokuserades på rekryteringspraktiker generellt men hade även specifika frågor för att greppa närvaron av mångfald och antidiskrimineringspraktiker. Kommunen kännetecknas av en relativt hög andel invånare som är födda utomlands eller med utländsk bakgrund¹⁹. Kommunen har försökt att utveckla en policy i syfte att öka antalet människor med utländsk bakgrund anställda inom kommunen, vilken

¹⁸ För en översikt kring rasifierad segmentering i bostadsområdena se t.ex. Fritzell & Andersson (2000), Integrationsverket (2002); Urban (2005).

¹⁹ Definieras utifrån att åtminstone en förälder har utländsk bakgrund.

baseras på en tre olika motiveringsgrunder²⁰: en fokuserar på demokratisk representativitet; en annan på antidiskriminering; och den sista på mångfald. Det enda mätbara målet är formulerat som ett representationsmått, inom vilken andelen utrikes födda bland de kommunalt anställda skall spegla andelen boende i kommunen. De andra två strategierna är mer diffust formulerade exempelvis genom en centralt utarbetad rekryteringsguide – ”Kulturell mångfald – vägledning vid rekrytering”. I denna ganska genomarbetade rekryteringsguiden finns det förslag kring både antidiskriminering och kulturell mångfaldspraktiker som avspeglar element i rekryteringsprocessen. Medan den innehåller ganska intressanta åtgärder kring rekryteringspraktiken tenderar den att bli otydlig i distinktionen mellan mångfald som ”kulturell” representation, antidiskriminering och rätten till en rättvis ansökningsprocess inom en generell meritokratisk ram och förhållandet till positiva åtgärder.

I intervjuerna med cheferna framgick det tydligt att personalavdelningen generellt hade en rådgivande roll i rekryteringen. Med detta menas att enhetscheferna tog beslut angående rekrytering, medan i beslut rörande löner hade personalchefen oftast veto. Hjälpen och råden var generellt begränsade till formella delar av rekryteringen, speciellt fokus på annonseringen och att tillhandahålla och organisera ansökningarna. Anställda från personalavdelningar deltog generellt i intervjuerna men hade en underordnad roll i relation till enhetschefen. I intervjuerna med personalchefer framstod den här ordningen som konfliktfri. De argumenterade att enhetscheferna var de mest kompetenta att värdera hur sökande passar in i organisationen, för uppgiften och med medarbetare. I betonandet av det naturliga i enhetschefens beslutande roll vid urval och anställning betonades ofta vikten av de sökandes ”sociala kompetens” något som man menade enhetscheferna var bäst lämpade att bedöma utifrån intervjuerna.

Enligt intervjuerna med personal- och enhetschefer innebar rekryteringsprocessen i regel ett deltagande på 3–5 personer. Enhetschefen är ”ägaren” i denna process och beslutar om behovet av arbetskraft (inom budgeten) och tar beslut om att anställa. Den andra personen som deltar i rekryteringsprocessen är den administrativa assistenten. Generellt jobbar denna person på personalavdel-

²⁰ En ytterligare viktig och övergripande syfte (vilken inte kommer att diskuteras) är att reducera ekonomiska kostnader för socialhjälp relaterat till den höga arbetslösheten bland människor med utländsk bakgrund.

ningen men speciellt rörande anställningen av skolpersonal, kan personen även jobba på enhetschefens avdelning. Anställda på personalavdelningen konsulterar i många rekryteringsprocesser och är deltagande i intervjuer med jobbsökande. I rekryteringen av personal till skolan deltar de i mindre utsträckning. I dessa fall är det en assistent till enhetschefen (oftast en rektor) som deltar i intervjun. Det är sällan intervjuerna utförs utan närvaro av två personer som representerar arbetsgivaren.

Det finns en generell debatt mellan forskare kring i vilken utsträckning en formalisering i rekryteringsprocessen ökar det meritokratiska utfallet vid rekryteringen. Denna debatt har utvecklats ytterligare genom att forskare visat att informella processer ökar omfattningen av diskriminering vid rekryteringen (Jenkins, 1986).²¹ Detta betyder inte att diskriminering försvinner med formalisering. Istället framhävs att formalisering reducerar möjligheterna för diskriminering och dessutom visar hur beslut är tagna och frambringar redogörelser för denna process. En formell process är aldrig 100 procent formell (och omvänt informella praktiker inkluderar aspekter av formalisering) och kan i extrema fall enbart vara en legitimering av en i verkligheten informellt genomförd rekrytering. När det gäller studiet av kommunen var formaliseringens utsträckning i rekryteringsprocessen generellt väldigt låg.

Tabell 8.2 Fördelning och skillnader i anställningsform

	Fast	Projekt	Vikariat
Administrativ personal	7%	40%	4%
Ekonomisk personal	5%	1%	5%
Teknisk personal	4%	9%	2%
Utbildningspersonal	23%	13%	33%
Vaktmästare	1%	1%	2%
Omvårdnadspersonal	58%	24%	52%
Övrig personal	2,7%	11,9%	2,1%
	100%	100%	100%
Andel kvinnor	76%	62%	71%

²¹ Bolander (2002) nedbetonar kopplingen mellan informell rekryteringsprocess och risker för diskriminering. Författaren argumenterar att dessa risker är lika närvarande i olika rekryteringspraktiker. Denna kommentar verkar stå i strid med den mesta forskningen som fokuserar på antingen kön eller rasifierad diskriminering, för en diskussion se (Jenkins, 1986; Reskin, 2001).

Andel svenskfödda	83%	54%	67%
-------------------	-----	-----	-----

Som betonades ovan, existerar rasifierad segmentering på arbetsmarknaden både mellan arbetslösa (exkluderade) och anställda (inkluderade) och inom gruppen av anställda (överordnade och underordnade). För att åskådliggöra det senare, som ofta osynliggörs i betoningen på exkludering, kan vi titta på anställningar inom kommunen. Exempelvis under 2002 var det något fler än 1 700 anställningar (vilket berör nästan 1 600 individer)²² som gjordes inom kommunen. Utav dessa anställningar rörde sig om 366 tillsvidare anställningar, 1 222 vikariat och 134 projektanställningar, de två senare är olika former för tidsbegränsad anställning.²³ Medan bara 54 procent av de projektanställda och 67 procent av vikarierna var födda svenskar, var andelen svenskfödda bland tillsvidare anställningarna 83 procent (se tabell 2). Forskare har visat att det finns en hierarki mellan de olika formerna av tidsbegränsade anställningar (Håkansson, 2001; Walette, 2004). I en studie av Wikman m.fl. (1998) visades att utbildningskraven såväl som utbildningsnivån bland anställda är högre för projektanställning än i andra tidsbegränsade anställningar. Således är det intressant att notera den huvudsakliga högre andelen av människor med utländsk bakgrund som finns i denna grupp jämfört med både tillsvidareanställningar och vikariat.

Detta kan tolkas som att kommunen är framgångsrik i att anställa människor med utländsk bakgrund som har hög utbildningsnivå, något som går emot den generella statistiken och informationen om människor med utländsk bakgrund på den svenska arbetsmarknaden. Emellertid om vi undersöker detta närmare är denna slutsats mindre självklar. Det verkar som ett stort antal av de projektanställda kommer att få svårigheter med att finna en tillsvidareanställning. Om vi jämför projektanställda gentemot administrativa jobb klassificerade som tillsvidare anställningar (och vikariepersonal) ser vi stora skillnader. Projektanställda har i huvudsak högre andel av administrativ, teknisk och annan personal medan de har betydligt lägre andel inom ekonomi pedagogik och omvårdnad. Således, en andra tolkning är att människor med utländsk bakgrund är i större utsträckning tidsbegränsat anställda i administrativa jobb som är av mindre omfattning i kommunens anställningsstruktur. En

²² Detta innebär att individer blir anställda i omgångar, parallellt med deltidsanställda och således är antalet individer som är anställda lägre.

²³ Det ska noteras att temporära former av anställningar är baserade på månadsanställningar vilket exkluderar "vid behov" anställning vilken har den lägsta anställningssäkerheten.

situation som i bästa fall kan tyda på ett sätt att vinna erfarenheter men med mindre relevans för en karriär inom kommunen och som i sämsta fall kan tolkas som ett särskilt kortsiktigt sätt att använda välutbildade människor med utländsk bakgrund.

Runt 20 procent av dem som anställdes under året (2002) fick en tillsvidare anställning. Det innebär att ungefär 80 procent av dem som anställdes under 2002 var anställda i olika former av tidsbegränsade former. Bland dem som anställdes permanent hade nästan alla en historia av tidigare anställningar inom kommunen. Karriären mot en fastanställning är således generellt en karriär som inkluderar varierade former av tidsbegränsade anställningar. Detta var också ett samtalsämne som lyftes fram i intervjuerna med cheferna.

Diskriminering och mångfald

Cheferna såg generellt diskriminering som ett väldigt marginaliserat fenomen och relaterade det till individuella (ofta felaktiga) handlingar och uppsåtliga aktörer, som generellt förklarades genom bristen på information och utbildning. Några få intervjuade chefer uppmärksammade, igen som ett marginaliserat fenomen, att kollegor och klienter/kunder inom kommunal service kunde diskriminera eller trakassera rasifierade arbetare. Å andra sidan var det också några intervjupersoner som hävdade att frågan om diskriminering var uppblåst på grund av politikernas agerande och retorik i media.

Med en motvilja att se diskriminering som ett omfattande problem, fast medvetna om att det förekom, fokuserade intervjupersonerna istället mer på problem med invandrades färdigheter. I intervjuerna, i vissa fall explicit men oftare implicit, såg cheferna generellt de rasifierade arbetare som en grupp med låga färdigheter. Detta blev tydligt när vi diskuterade anställningsmöjligheter för rasifierade arbetare då fokus direkt var på jobb som kräver lägre kvalifikationer. En av bristerna som oftast lyftes fram var kunskaper i det svenska språket. Detta ligger väl i linje med den hegemoniska diskursen i Sverige som förklarar den marginaliserade position för människor med utländsk bakgrund.²⁴

²⁴ För en kritik se studien av Alireza Behtoui (2004) som visar att även med svensk utbildning och liknande kunskaper i det svenska språket är det ett stort glapp i arbetslösheten.

En viktig aspekt av rekryteringsprocessen och rasifierade arbetare har noterats av Knocke (2003) och Knocke m.fl. (2003) är märkningen av omsorgsarbeten för rasifierade (speciellt kvinnliga). I den svenska kontexten verkar det vara en ny praktik som i vissa avseenden liknar de strategiska besluten som arbetskraftinvandrare på 1960-talet gjorde, men i ett sammanhang då arbetskraftsefterfrågan inte längre finns till okvalificerade eller lägre kvalificerade jobb inom industrin utan inom den offentliga sektorns omsorgs verksamhet vilken därtill förstärkts genom diskurser kring mångfald och kulturella praktiker.²⁵ Medan det blir en allt viktigare arena för rasifierade (kvinnliga) arbetare i Sverige ska man notera att detta varit ett tydligt mönster under lång tid, speciellt i USA²⁶ och Storbritannien. Som lyfts fram ovan, i studien av rasifierade sjuksköterskor i Storbritannien (Carter, 2003), kan segmenteringen ta olika former. Författaren argumenterar att segmenteringen inte enbart förekommer mellan olika typer av jobb utan även inom yrken genom olika arbetsförhållanden. Användningen av temporära anställningar eller uppdelningen, inom lägre eftersökta yrken och arbetsuppgifter till rasifierade arbetare kan bli en än mer framträdande form av segmentering.

Vissa av cheferna, medan de kritiserar idén om att tillämpa positiv särbehandling, framhävde möjligheten för rasifierade kvinnor att bli anställda inom omsorgen. Vid utvecklandet av denna tanke, vilket gjordes detaljerat av ett par intervjupersoner, förklarade de att erfarenheterna med vissa rasifierade arbetare varit mycket mer positiva i jämförelse med "svenska" arbetare. Med en stark "kulturellt" argument framhävdes att rasifierade kvinnor (framför allt medelålders eller äldre) var bättre på omvårdnad av äldre. De tog sig tid för alla patienter och var mer respektfulla gentemot patienterna medan "svenskar" (oftast betydande unga kvinnor) var mycket mer rationella och instrumentella, gjorde det som de måste och inte mer samt med lite empati. Slutsatsen från dessa chefer var att rasifierade (kvinnliga) arbetares kultur betonade respekt för äldre och hade en starkare familjeidentifikation, aspekter som dessa informanter menade passar mycket bra inom den kommunala äldreomsorgen. I kontrast var den generella bilden av rasifierade manliga arbetare mindre positiv. De sågs som ett stort problem vilket

²⁵ Traditionellt, har kommunen och länen rekryterat rasifierade arbetare för städjobb och transport medan rekrytering till omsorgsarbeten generellt varit fokuserat på "svenskar".

²⁶ Detta har ofta tillskrivits positiv särbehandling policy och även högre grad av formalisering i rekryteringsprocessen. För en diskussion se Moss & Tilly (2001); Waldinger & Lichter (2003).

var grundat på ett tillskrivande av dem som lågt utbildade, mindre villiga att underordna sig själva och speciellt att de hade problem med att jobba under kvinnliga ledare²⁷.

De intervjuade cheferna jobbar inom en kommun som har fastslagit en policy för att öka andelen sysselsatta med utländsk bakgrund. Målet är att spegla befolkningens sammansättning. I intervjuerna var det tydligt att cheferna var medvetna om denna policy. Trots detta fanns det väldigt få idéer kring hur detta mål skulle uppfyllas. Målet att öka andelen anställda med utländsk bakgrund var där men, med få undantag, fanns det inga konkreta handlingar eller strategier för att uppnå det. Endast en stadsdel hade utvecklat en generell policy kopplad med en aktiv praktik som innebar att alla personer med utländsk bakgrund som sökte ett jobb skulle kallas till intervju om de ansågs uppfylla minimum av de formella kvalifikationerna som eftersöktes. Några av intervjupersonerna kommenterade att fastän det fanns en explicit policy med målet att öka andelen människor med utländsk bakgrund, hade den generella rekryteringspraktiken inte genomgått någon betydande förändring. Istället var det genom projektarbeten, ofta finansierade ur en övergripande administrativ budget, som specifika åtgärder var gjorda för att öka antalet människor med utländsk bakgrund.²⁸ Detta framhäver en central och problematisk aspekt i organiserad policyförändring och dess framgångsrika implementering, vilket innebär en marginalisering genom användningen av en övergripande budget för ”strategiska” projekt *utanför* den vardagliga organisationslivet.²⁹

Problemet med att anställa personer med utländsk bakgrund förklarades vidare genom att betona hur få ansökningar som kommer in från dessa människor. Denna poäng fastslogs som fakta av

²⁷ Denna senare ståndpunkt är en central aspekt i hur män med utländsk bakgrund är rasifierade. Det är i flera betydelser ett ganska konstigt argument när vi jämför med statistik från arbetsmarknaden. Graden av kön segmentering är lägre bland rasifierade arbetare, då mer rasifierade manliga arbetare finns i traditionellt kvinnliga arbeten inom städbranschen samt inom hotell och restaurang. Det betonar ytterligare det faktum att rasifierade män i högre grad arbetar under kvinnliga ledare. I en studie kring människor med utländsk bakgrund som är aktiva i fackföreningar var temat kring representationen av män med utländsk bakgrund som en av våra manliga intervjupersoner återvände till genom ironiska anmärkningar.

”... jag gick direkt in i arbetsmarknaden, det var ingen som sa ’kulturer fungerar inte... du är från ett muslimskt land’. De satte mig bredvid en svensk tjej, alltså på bandet... det gick bra, det fungerade bra... vi gjorde inte illa varandra. Jag våldtog henne inte.” (Mulinari & Neergaard, 2004: 281)

²⁸ Intervjuerna innehöll inte mer än ett par referenser rörande dessa typer av projekt, fastän det antagligen rör sig om mer sedan kommunen är känd för sina antal mångfaldsprojekt.

²⁹ För en kritisk diskussion kring projekt se (Sahlin, 1996).

ett antal intervjupersoner; underförstått relaterat det till uppfattade bristerna i färdigheter bland personer med utländsk bakgrund, som gör dem motvilliga att söka. Alternativa förklaringar på utbudssidan, som att diskutera rekryteringskanaler, uppfattningen kring kommunen som arbetsgivare, dålig service eller erfarenheter av diskriminering togs i stort sett aldrig upp av informanterna och när de blev tillfrågade var det frågor som knappt alls hade diskuterats.

”Passa in”

Som nämnts ovan har ett antal forskare visat hur kvalifikationskrav kopplat till tekniska system är klart mindre subjektiva än sociala kvalifikationskrav. Förutom den direkta rasistiska praktiken av att direkt sortera ut sökande med rasifierade karaktärsdrag (namn, ursprungsland, hemadress etc.) och vägra att omvärdera utbildning och arbetslivserfarenheter som inte är ”svenska”, är det i värderingen av organisatorisk, professionell och att pass in i arbetslag där rasifierade bedömningar får betydande genomslag. Att bedöma hur sökanden ”passar in” uttrycks i dag oftast genom begrepp som ”social kompetens”, vilket skapar ett större manöverutrymme inom vilken subjektivitet och institutionella tolkningar kan (och antagligen ofta) skapar former av icke-meritokratisk diskriminering, som har en tydlig rasifierad karaktär.

I intervjuerna med cheferna diskuterades olika aspekter av sociala kvalifikationer. Medan alla var överens om den stora betydelsen av att ”passa in” något som i huvudsak mäts genom intervjuer och referenser, fanns det en viss grad av medvetenhet av problematiken med att bedöma sådana krav. Emellertid, när de tillfrågades om vad termen ”passa in” egentligen innebar tenderade svaren att bli vaga och kännbart kontextuella. Några intervjupersoner argumenterade att kriterierna skulle användas med omsorg och mer i en negativ mening. Detta verkar innebära att de tekniska meriterna såsom utbildning och arbetslivserfarenheter skulle vara beslutsfaktorn medan kvalifikationer kopplade till det sociala systemet huvudsakligen skulle användas för att undvika ”ruttna ägg” bland de tekniskt väl kvalificerade. Majoriteten av cheferna argumenterade emellertid att genom intervjuer och referenser på sökande som uppfyllt utbildnings- och arbetserfarenhetskraven, skulle man få en mer fullständig bild av den sökandes förmågor. De lyfte fram relevant utbildning och arbetslivserfarenheter som viktiga för-krav, men

underordnat sociala färdigheter. Detta implicerar att "social kompetens" skulle kunna kompensera mindre brister i utbildning och arbetslivserfarenheter (men inte omvänt). Syftet med intervjuer och att ta referenser fokuserades på att tillhandahålla information om intresset för att arbeta, inställningen till kommunala klienter och kollegor och slutligen att vara foglig. Intervjuernas viktiga roll i rekryteringen har kritiserats i mycket forskning både för sin bristande förmåga att förutse sökandes faktiska kompetens och för en subjektivitet som öppnar upp för rasifierade och könsmissiga fördomar. I summeringen av forskning kring användandet av intervjuer vid rekryteringen har Schmitt och Chan (1998) framhävt att det finns några fördelaktiga aspekter i att tillhandahålla information om den sökande men att de i högre grad skulle användas i en strukturerad form för att undvika fördomar och felaktiga mått. Intervjupersonerna verkar inte se användningen av intervjuer på samma sätt. Medan ett par intervjupersoner åtminstone delvis kommenterade vikten av organiserade och strukturella intervjuer betonade de flesta informanterna att intervjuerna skulle bedrivas som "trevliga" vardagssamtal kring verksamheten, utan någon reflektion på att sådana samtal säger minst lika mycket om intervjuerna som om de sökande.

En stor majoritet av de intervjuade cheferna betonade betydelsen av att "passa in" som ett centralt kriterium i rekryteringsprocessen. Genom att göra det argumenterade de också att det är möjligt att bedöma sökandes förmåga att "passa in" på ett någorlunda intersubjektivt sätt. Medan några lyfte fram denna värdering som en objektiv process liknande värderingen av utbildning och arbetslivserfarenheter, noterade de flesta att den inkluderade i någon grad subjektiva mått. Samtidigt hävdade informanterna att kunskaper och erfarenheter från tidigare rekryteringar (enhetscheferna har sällan någon formell utbildning inom området) i kombinationen med att inte göra intervjuerna ensamma möjliggjorde en hög grad av intersubjektivitet. Å ena sidan argumenterade de att det var centralt att enhetschefen hittade sökande som matchade organisationen och arbetet, å andra sidan argumenterade de att personer på personalavdelningen med deras träning generellt var mer kapabla att värdera innebörden av att "passa in".

En specifik variant av att diskutera "matchningen" av sökande, nämnd av några få intervjupersoner, var att fokusera på möjligheterna att använda denna praktik till fördel för sökande med utländsk bakgrund – en ansats som kan karakteriseras som en kul-

turaliserad /rasifierad version av positiv särbehandling. Det verkar finnas två delvis olika uppfattningar kring hur detta kan göras. Det första och mest uppenbara, som jag nämnde ovan, fokuserar på att knyta kulturella (rasifierade) drag till vissa jobb kvalifikationer – ofta betonande traditionellt levnadssätt med omvårdnad och empati (vilket ansågs vara en viktig tillgång för kommunens omsorgspersonal). Den andra aspekten, vilken har lyfts fram genom den växande kvantiteten av mångfaldsforskning, fokuserar på det kreativa, och följaktligen en kvalitets- eller produktionsökning som kan tappas ur en mångfaldig arbetsstyrka.³⁰ Denna senare version var emellertid varken nämnd direkt eller indirekt i intervjuerna.

Rekryteringspraktikernas roll för rasifierad diskriminering inom kommunen som arbetsgivare har inte fullt ut besvaras i detta avsnitt. Emellertid genom återberättandet och analyserandet av intervjuer med personalchefer och enhetschefer samt genom statistik över rekrytering inom kommunen har jag försökt att visa en relativt formlös (speciellt gällande bedömning av färdigheter kopplade till sociala system) process och praktik som producerar rekryteringsutfall i kommunen.

Den stora kommunen som arbetsgivare

I Integrationsverket rapport ”Den kommunala sektorn som modell för integration?” (2004) presenteras en beskrivning av 42 kommuners arbete med (etnisk) mångfald som arbetsgivare. Förutom analysen av mångfaldsplaner och antidiskrimineringspraktiker innehåller den en beskrivning av arbetssituationen för människor med utländsk bakgrund. Tabellen nedan fokuserar på två större städer, och den framhåller några intressanta mönster.

³⁰ För en diskussion kring detta perspektiv se Prasad m.fl. (1997).

Tabell 8.3 Anställda med utländsk bakgrund i storstadskommunerna*

	Malmö	Stockholm
Andel med utländsk bakgrund – bosatta	32,4	26,1
Andel med utländsk bakgrund – anställda	22,1	24,7
Utländsk bakgrund	0,68	0,95
Ledningsarbete	0,26	0,38
Arbete som kräver teoretisk specialkompetens	0,48	0,60
Arbete som kräver kortare högskoleutbildning el. motsvarande kunskap	0,54	0,67
Övriga yrkesområden	0,81	1,33

* Tabellen bygger på material från 2001, se Integrationsverket (2004) och deras Statistikdatabas STATIV, samt Siffror från SCB:S statistikdatabas (<http://www.ssd.scb.se/databaser>). Indexet speglar relationen mellan andel anställda och andelen i befolkningen (personer mellan 16–65 år), dvs. 1 betyder att andelen anställda är lika med befolkningen och 0,5 att det är hälften så många anställda som befolkningsandelen.

Först visar den väsentliga skillnader mellan kommunerna. I Stockholm stämmer nästan andelen sysselsatta personer med utländsk bakgrund överens med situationen av den kommunala befolkningen generellt (0,95) medan den motsvarande siffran i Malmö är 0,68, vilket innebär en stor underrepresentation av kommunalt anställda med utländsk bakgrund.³¹ Samtidigt finns det även likheter i mönster kring underordning av anställda med utländsk bakgrund, som syns i den hierarkiska segmenteringen av anställningskategorier. Medan graden av inkluderande (definierad som den totala andelen anställningar) varierar är mönstret av underordning jämförbart. I de två städerna (såväl som i andra städer i Sverige) finns det en tydlig och stark vertikal segmentering av rasifierade anställningar med (relativt sett) hög närvaro av arbetare i jobb som kräver lägre kvalifikationer och en kraftigt fallande andel i högre positioner. Medan detta är ett generellt mönster är klasspolariseringen starkare i större städer samtidigt som den ofta länkas samman med processer av rasifierad exkludering och underordning vilket har framhävts av bl.a. Saskia Sassen (se t.ex. 1991; 1999). Utifrån tabellen finns det fog för att hävda ett liknande mönster av rasifierade segmentering av anställningar inom Sveriges kommuner. Den svenska debatten (inkluderat forskningen) har generellt fokuserat på i vilken grad personer med utländsk bakgrund är arbetslösa

³¹ Vilket är en signifikant skillnad som i huvudsak reflekterar Stockholms egenart (index för Malmö ligger bara lite under Göteborg och genomsnittet för alla kommuner).

(exkluderade) eller anställda (inkluderade), ett perspektiv som har fått ökad betydelse delvis genom den europeiska unionens betydelse att definiera forskningens agenda (Schierup, et.al, 2006). I detta perspektiv är fokus generellt på anställningsbarhet och anställningsgrad medan frågor rörande vertikal segmentering ignoreras. Emellertid, som tabellen visar, innebär framgången med inkludering som representeras av Stockholm (jämfört med Malmö) samtidigt ett tydligt mönster av rasifierad underordning. Som en konsekvens är det mer korrekt att särskilja mellan verkligheter av underordnad exkludering och inkludering (se figur 1 nedan).

Resultatet från den skildrande jämförelsen mellan Stockholm och Malmö har ännu inte förklarats. Tidigare i denna artikel har fokus riktats mot några möjliga men ofullständiga förklaringar i processen kring rasifierad rekrytering. Medan det kan argumenteras att Stockholm i mindre utsträckning är karaktäristisk för en process av exkludering, kan det också finnas andra förklaringar som kan ha betydelse för detta. Till exempel är det ganska troligt att utbildning och arbetserfarenheter skiljer sig åt.³² Därutöver, kan pendlingsmönster på skilda sätt påverka antagandet om att stadens invånare är anställda inom staden vilket också kan förklara några av skillnaderna.³³

Samtidigt finns det några alternativa förklaringar som helt eller delvis kan avfärdas. Det kommunala i Stockholm, jämfört med Malmö, har färre anställda utifrån andelen av befolkningen (lite mer än 6 procent jämfört med Malmös mer än 8 procent). Det rasifierade kösystemet som betonades av arbetsförmedlingen kan, i kombination med den lägre sysselsättningsgraden i Malmö (64 procent år 2001 jämfört med Stockholms 75 procent) förklara varför en högre andel människor med utländsk bakgrund är sysselsatta i Stockholm.³⁴ I den utsträckning som dessa och andra möjliga faktorer inte kan förklara skillnaderna verkar det möjligt att argumentera att olika rekryteringspraktiker med effekter av rasifierad diskriminering kan spela en roll. Denna ståndpunkt förstärks ytterligare när vi tar med i beräkning relationen mellan rasifierad segmentering och anställningar i överkvalificerade arbeten.

³² Denna ståndpunkt stärks ytterligare om man tar med överkvalificerade i beräkningen, då människor med utländsk bakgrund generellt erfar i huvudsak högre grad av överkvalificering vid anställningar.

³³ Den låga andelen av privata hus i Malmö kan delvis förstärka in pendlingen till professionella anställningar från närliggande kommuner med en stor andel av universitetsutbildade. För en diskussion kring regional arbetsmarknads mönster och intersektionell analys se (McCall, 2001:kap 1).

³⁴ Material från Integrationsverkets databas, STATIV.

I stället för slutsatser

Denna artikel är baserad på pågående forskning och det är således för tidigt att formulera några strikta slutsatser. Jag kommer istället att avsluta med att framhäva tre diskussioner. Den första fokuserar på att utveckla en teoretisk ram för dessa studier och betydelsen av att inspireras av anglosaxisk forskning. Den andra inriktas på den metodologiska komplexiteten i att studera rasifierad diskriminering i rekryteringspraktiker. Slutligen kommer jag att sammanfatta några av de tentativa slutsatserna som forskningen än så länge har lyft fram.

Forskningen kring rasifierad diskriminering i Sverige kan spåras tillbaka till 1970-talet (se Knocke i denna antologi). Samtidigt var de centrala begreppen invandrare och etnicitet, och forskningen kring diskriminering fokuserade speciellt på finska och jugoslaviska invandare (i dag ofta kallat arbetskraftsinvandrare). I intersektionen av skiftet mellan den första generationen av forskare och den andra, breddades fokus till politiska flyktingar och etnicitet vilket uttrycktes jämte etnifiering, ”ras”/rasism och senare rasifiering. Denna senare forskning har starkt influerats genom anglosaxiska studier speciellt genom introduktionen av teoretiska begrepp från USA och framför allt från brittisk forskning. Emellertid, skulle det vara felaktigt att tro att dessa begrepp oproblematiskt kan appliceras till den svenska samhällsformationen, med en i huvudsak annan historia av kolonisering, migration och rasifiering. En illustration av denna komplexitet är det relativt etablerade begreppet ”svarta” människor där jag argumenterat tillsammans med Diana Mulinari (2004; 2005) att i Sverige borde det benämnas ”svartskalle”. Dessutom skiljer sig den (visserligen försvagade) socialdemokratiska välfärdsregimen med dess centrala arbetsmarknadspolitik i huvudsak från den amerikanska och brittiska liberala välfärdsregimen, och således skapar det olika sociala kontexter inom vilken rasifierings- och diskrimineringsprocesser utspelas. Vi har i andra studier lyft fram begreppet inkluderad underordning som ett centralt drag för LO kongressens fackföreningsstrategi gentemot människor med utländsk bakgrund, och det finns mycket som tyder på att detta begrepp också kan användas i en bredare betydelse. Den svenska rasifierade regimen utvecklades i sin moderna form genom inkluderad underordning. Den exkluderande underordning som började under 1980-talet och som närmast exploderade under 1990-talets början har i huvudsak, med EU och Brittisk inflytande, kommit att

förstås som exkludering med politiska strategier som syftar mot inkludering definierat som lönearbete i vilken form som helst.³⁵ Det är dock tydligt att den huvudsakliga fokusen, vilket bl.a. syns debatten och som åskådliggjordes i tabell 3, är en inkluderande underordning, dvs. en förstärkt rasifierad segmentering inom arbetslivet. Slutligen, den stora offentliga sektorn med kommunala tjänsteproduktionen är av speciellt intresse i relation till denna studie, speciellt sedan antalet sysselsätta med utländsk bakgrund varit relativt låg i jämförelse med den privata tjänsteproduktionen och inom den lågbetalda industriproduktionen. Dessa skillnader måste utan tvekan reflekteras över vid bearbetningen av den teoretiska förståelsen av rasifierad rekrytering. Till trots för de betydande kontextuella skillnaderna mellan Sverige och USA, Storbritannien och EU är det inte bara begreppen som går igen, utan en betydande del av den politiska debatten i Sverige fokuserar även på element från liberala välfärdsregimer och förstärkt individuell rättighetslagstiftning.

I en metodologisk mening är det komplext och problematiskt att studera rekrytering och rasifierad diskriminering. Eftersom dessa former av diskrimineringen är förbjudna enligt lag och att vara rasist har blivit ett stigma som innebär vissa sociala kostnader³⁶, är det svårt att finna öppen rasifierad diskriminering. I studien med arbetsförmedlare (Neergaard, 2004) var det tydligt att ett rasifierat utseende påverkade möjligheterna för att utföra undersökning av dessa forskningsfrågor, vilket innebär att dessa aspekter måste tas med i beräkning i utvecklandet av en forskningsstrategi. Genom att använda en metodologisk trianguleringsstrategi inom vilken olika former av metoder och material används för att svara på forskningsfrågan kring rekrytering och rasifierad diskriminering, har syftet varit inringa hur dessa praktiker uppstår. I diskussionen ovan och genom presentationen av material från pågående forskning hoppas jag ha lyft fram hur rekryteringspraktiker är öppna för rasifierad diskriminering. Tillsammans med material som visar en systematisk rasifierad segmentering inom arbetsmarknaden och inom de studerade organisationerna, i kombination med material som visar bristande korrelationer med färdigheter, verkar det vara korrekt att dra slutsatsen att rasifierad diskriminering till en viss

³⁵ Den kanske mest extrema strategin som diskuterats inom socialdemokratin men först och främst bland borgerliga partier är avdrag för hushållsnära tjänster (Neergaard, 2006).

³⁶ Organisationer som är explicit rasistiska i sin retorik vägrar generellt att bli etiketterade som rasistiska och föredrar istället ord som nationalist, svensk eller patriotisk.

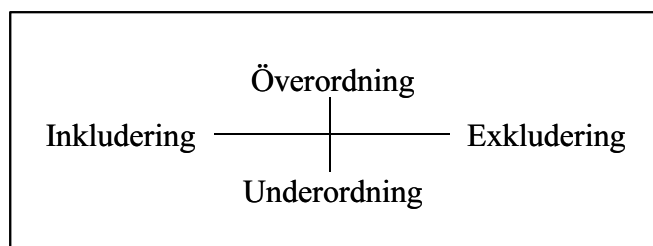
utsträckning förekommer i rekryteringspraktiker, och även att dra slutsatsen att denna diskriminering inte (enbart) kan reduceras till individuella preferenser utan även lokaliseras till institutionella praktiker.

Den tredje reflektionen fokuserar på resultat som forskningen än så länge lagt fram. Jag hoppas att denna artikel har visat komplexiteten av att förstå rasifierad diskriminering i rekryteringspraktiker. En komplexitet som både är analytisk (dvs. att särskilja olika aspekter av diskriminering) och deskriptiv i att visa hur rasifierad diskriminering kan framkallas i rekryteringspraktiker. Genom användningen av den skisserade teoretiska ramen, andra studier, statistik och material från intervjuerna hoppas jag ha visat att det finns en stark indikation på att rasifierad diskriminering i rekryteringspraktiker är av stor betydelse för att förstå exkludering men även inkluderad underordning (dvs. segmentering) både för arbetslöshet och inom arbetslivet.

Kedjan av argument började med arbetsförmedlarnas roll i rekryteringspraktiken. Jag argumenterade att det inte enbart är frågan om diskriminering grundat på arbetsförmedlarnas rasifierade kategoriseringar som spelar roll (se Hertzbergs artikel i antologin). Av stor betydelse är även arbetet som arbetsförmedlare gör för att stödja arbetsgivarnas diskriminerande praktiker; en service som delvis grundas på arbetsförmedlarnas relativa svaga position visavi arbetsgivare. Det finns anledning att tro att maktasymmetrin mellan starka arbetsgivare, svagare arbetsförmedlare och de underordnade arbets sökande innebär att diskriminering externaliseras från arbetsgivare till arbetsförmedlare, men även från arbetsförmedlare till arbets sökande. Jag fortsatte med att analysera intervjuerna med arbetsförmedlare med avseende på deras erfarenheter av rasifierad diskriminering i arbetsgivarnas rekryteringspraktiker. De lyfter fram ett antal sätt som arbetsgivare kan använda sig av diskriminerande praktiker vid rekrytering. I vissa redogörelser var dessa praktiker naturaliserade som någonting ”naturligt” i andra fann de tröst i arbetsgivarnas positiva efterfråga av arbetare med utländsk bakgrund. Några av arbetsförmedlarna tenderade att hålla med om arbetsgivarnas hierarkisering av arbetsstyrkan där ålder, kön och etnicitet blev indikationer på kunskapsnivå. Slutligen presenterades några tentativa iakttagelser kring rekryteringspraktiker och deras påverkan på rasifierad diskriminering från ett pågående forskningsprojekt. I denna del analyserade jag intervjuer med personalchefer och enhetschefer. I den teoretiska introduktionen nämnde vi att

speciellt två olika perspektiv var tydliga i rekryteringsforskning. Det traditionella syftet är att matcha en person till en arbetsposition. Management teorierna från 1980 och 1990-talet, genom att betona management och organisatorisk kultur, har varit centrala för att introducera rekrytering som ett sätt att matcha en person till organisationen. I intervjuerna med cheferna tenderade rekryteringspraktiken att mixa dessa två synsätt. Informaliseringen av hela rekryteringspraktiken (inklusive selekteringen till intervjuer) och den tungt vägande anställningsintervjun skapar ett betydande utrymme inom vilken kategorisering och rasifierade bedömningar av sökande kan spela en roll. Dessutom visar svar från arbetsförmedlare såväl som rekryterare att diskriminering inte enbart skall se i betydelsen jobb eller ej. Det finns omfattande indikationer på en mer komplex praktik inom vilken arbeten är rasifierade (och även könsmärkta), vilket möjliggör en inkludering av personer med utländsk bakgrund genom anställningar till dessa (generellt sett) lågstatusjobben. I kombination med vad som verkar vara en stark tendens rakt igenom hela arbetsmarknaden att i högre grad anställa personer med utländsk bakgrund till jobb de är överkvalificerade för, riskerar dessa praktiker att stabilisera den höga arbetslösheten bland lågutbildade (rasifierade) arbetare eftersom det finns en reserv av välutbildade rasifierade arbetare som är utestängda från att hitta ett jobb som stämmer överens med deras kunskaper.

Figur 8.1



Avslutningsvis i denna artikel skulle jag vilja betona att analyser kring rasifierad diskriminering, såväl som strategier som syftar att öka mångfalden kan tendera att undvika frågan om makt och maktrelationer inom arbetslivet. Det populära begreppsparat inkludering – exkludering används huvudsakligen för att förstå exkluderande processer fokuserade på arbetslöshet eller lönearbete. Emellertid är

dessa analyser ofta oförmögna att se och förstå den vertikala strukturen kring rasifierad sysselsättning som var exemplifierat av den kommunala anställningsstrukturen i Stockholm. Den huvudsakliga positiva utvecklingen som har karakteriserat människor med utländsk bakgrund på den svenska arbetsmarknaden från slutet av 1990-talet är en minskning i exkluderande underordning (arbetslöshet) och en ökad inkluderande underordning (anställda inom den sekundära arbetsmarknaden).

Referenser

- Balibar, Etienne (2002) "Finns det en nyrasism?" i: Balibar, E. & Wallerstein, I. (red.) *Ras, Nation, Klass. Mångtydiga identiteter*. Göteborg: Daidalos.
- Becker, Gary (1957) *The Economics of Discrimination*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Behtoui, Alireza (2004) "Differences in the Swedish Labour Market for Young People and the Impact of Ethnicity", *Labour Studies Journal*, 18(4): December 2004.
- Berggren, Katarina & Omarsson, Abukar (2001) *Rätt man på fel plats – en studie av arbetsmarknaden för utlandsfödda akademiker som invandrat under 1990-talet.*, Stockholm: AMS, URA 2001:5.
- Bergström, Ola (1998) *Att passa in: rekryteringsarbete i ett kunskapsintensivt företag*, Göteborg: BAS.
- Bolander, Pernilla (2002) *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut*, Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan.
- Bonacich, Edna (1972) "A Theory of Ethnic Antagonism. The Split Labour Market", *American Sociological Review*, 37(October): 535–559.
- Brune, Ylva (2004) *Nyheter från gränsen: tre studier i journalistik om "invandrare", flyktingar och rasistiskt våld*, Göteborg: Göteborgs universitet. Institutionen för journalistik och masskommunikation.
- Carter, John (2003) *Ethnicity, Exclusion and the workplace*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Cashmore, Ellis (1996) *Dictionary of Race and Ethnic Relations*, London, New York: Routledge & Keagan Paul.
- Cross, Harry, with, Kenney, Genevieve, Mell, Jane & Zimmermann, Wendy (1991) *Employer hiring practices: differential treatment of Hispanic and Anglo job seekers*, Washington, D.C: Urban Institute Press.
- Dahlstedt, Magnus & Lindberg, Ingemar (red.) (2002) *Det slutna folkhemmet: om etniska klyftor och blågul självbild*, Stockholm: Agora.
- de los Reyes, Paulina, Molina, Irene & Mulinari, Diana (red.) (2002) *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, Klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige. En festskrift till Wuokko Knocke*, Stockholm: Atlas.
- Essed, Philomena (1991) *Understanding Everyday Racism*, Newbury Park: Sage.

- Franklin, Raymond S & Resnik, Solomon (1973) *The political economy of racism*, New York: Holt, Rinehart, and Winston.
- Fritzell, Johan & Andersson, Roger (2000) *Välfärdens förutsättningar: arbetsmarknad, demografi och segregation, antologi från Kommittén Välfärdsbokslut*, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Hartmann, Heidi I. (1976) "Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex" i: Blaxall, M. & Reagan, B. B. (red.) *Women and the Workplace*. Chicago: University of Chicago Press.
- Holgersson, Charlotte (2003) *Rekrytering av företagsledare : en studie i homosocialitet*, Stockholm: Elander Gotab.
- Håkansson, Kristina (2001) *Språngbräda eller segmentering?: en longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*, Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Integrationsverket (2002) *Rapport Integration 2001*, Norrköping: Integrationsverket.
- Integrationsverket (2004) *Den kommunala sektorn som förebild? Om mångfald i ord och siffror i 42 av Sveriges kommuner*, Norrköping: Integrationsverket.
- Jenkins, Richard (1986) *Racism and Recruitment*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Kaufman, Robert L (1986) "The impact on occupational structure on Black-White employment allocation", *American Sociological Review*, 51(310–323).
- Kaufman, Robert L. (2001) "Race and Labor Market Segmentation" i: Berg, I. & Kalleberg, A. L. (red.) *Sourcebook of Labor Markets. Evolving Structures and Processes*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Knocke, Wuokko (2003) *Rekrytering för mångfald?*, Norrköping: Integrationsverket.
- Knocke, Wuokko, Drejhammar, Inga-Britt, Gonäs, Lena & Isaksson, Kerstin (2003) "Retorik och praktik i rekryteringsprocessen", *Arbetsliv i omvandling*, 2003(04).
- Lipman-Blumen, Jean (1976) "Towards a Homosocial Theory of Sex Roles", *Signs*, 1(3): 15–31.
- LO (2001) *Anställningsformer och arbetstider*, Stockholm: Landsorganisationen i Sverige. Löne- och välfärdsenheten.
- Lundahl, Mats & Wadensjö, Eskil (1984) *Unequal treatment: a study in the neo-classical theory of discrimination*, London: Croom Helm.

- McCall, Leslie (2001) *Complex Inequality. Gender, Race and Class in the New Economy*, New York: Routledge.
- Miles, Robert (1987) *Capitalism and unfree labour: anomaly or necessity?*, London: Tavistock.
- Miles, Robert (1993) *Racism after "race relations"*, London: Routledge.
- Moss, Philip I. & Tilly, Chris (2001) *Stories employers tell: race, skill, and hiring in America*, New York: Russell Sage Foundation.
- Mulinari, Diana & Neergaard, Anders (1998) *Utvärdering av projektet "Steg till arbete": slutrapport*, Lund: Univ. Department of Sociology.
- Mulinari, Diana & Neergaard, Anders (2004) *Den nya svenska arbetarklassen. Facket och de rasifierade arbetarna*, Umeå: Borea.
- Mulinari, Diana & Neergaard, Anders (2005) "A 'black skull' consciousness. Narratives of the new Swedish working class." *Race & Class*, 46(3): 55–71.
- Neergaard, Anders (2002) "Arbetsmarknadens mönster – om rasifierad segmentering" i: Lindberg, I. & Dahlstedt, M. (red.) *Det slutna folkhemmet: om etniska klyftor och blågul självbild*. Stockholm: Agora.
- Neergaard, Anders (2004) *Arbetsförmedlarna på en rasifierad arbetsmarknad: Förändrare, förstärkare eller bara förvaltare?*, Norrköping: CEUS (<http://www.ceus.nu>).
- Neergaard, Anders (2006) "I goda och dåliga tider: inkluderad underordning av invandrade kvinnor" i: Mulinari, D. & Räthzel, N. (red.) *Bortom etnicitet*. Umeå: Boréa.
- Okeke, S. (2001) *Arbetsförmedlingens marknadsandelar*, Solna: AMS utredningsenhet, Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Olsson, Sven Erik (1993) *Social Policy and Welfare State in Sweden*, Lund: Arkiv.
- Parkin, Frank (1974) "Strategies of Social Closure in Class Formation" i: Parkin, F. (red.) *The Social Analysis of Class Structure*. London: Tavistock.
- Prasad, Pushkala, J., Mills, A., Elmes, P. & Prasad, A (red.) (1997) *Managing the organizational melting pot: dilemmas of workplace diversity*, London: SAGE.
- Reskin, Barbara F. (red.) (1984) *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, and Remedies*, Washington: National Academy Press.
- Reskin, Barbara F. (2001) "Employment Discrimination and Its Remedies" i: Berg, I. & Kalleberg, A. L. (red.) *Sourcebook of*

- Labor Markets. Evolving Structures and Processes. New York: Kluwer Academic / Plenum Publishers.
- Sahlin, Ingrid (red.) (1996) *Projektets paradoxer*, Lund: Studentlitteratur.
- Sassen, Saskia (1991) *The global city: New York, London, Tokyo*, Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Sassen, Saskia (1999) *Globalization and its Discontents. Essays on the New Mobility of People and Money*, New York: New Press.
- Schierup, Carl-Ulrik, Hansen, Peo & Castles, Stephen (2006) *Migration, Citizenship, and the European Welfare State: A European Dilemma*, Oxford: Oxford University Press.
- Schierup, Carl-Ulrik & Paulson, Sven (1994) *Arbetets etniska delning: studier från en svensk bilfabrik*, Stockholm: Carlsson.
- Schmitt, Neal & Chan, David (1998) *Personnel selection: a theoretical approach*, Thousand Oaks, Calif: SAGE.
- Tomaskovic-Devey, Donald (1993) *Gender & racial inequality at work: the sources and consequences of job segregation*, Ithaca, N.Y.: ILR Press.
- Turner, Margery Austin, Fix, Michael E. & Struyk, Raymond J. (1991) *Opportunities Denied, Opportunities Diminished. Racial Discrimination in Hiring*, Washington DC: Urban Institute.
- Urban, Susanne (2005) *Att ordna staden: Den nya storstadspolitiken växer fram*, Lund: Arkiv.
- Wachtel, Howard (1975) "Class Consciousness and Stratification in the Labor Process" i: Edwards, R., Gordon, D. & Reich, M. (red.) *Labor Market Segmentation*. Lexington: Heath-Lexington Books.
- Waldinger, Roger David & Lichter, Michael Ira (2003) *How the other half works: immigration and the social organization of labor*, Berkeley, Calif.: University of California Press.
- Wallete, Mårten (2004) *Temporary jobs in Sweden incidence, exit, and on-the-job training*, Lund: Lund Univ. Dept. of Economics.
- Wetherell, Margaret & Potter, Jonathan (1992) *Mapping the language of racism: discourse and the legitimation of exploitation*, New York: Columbia University Press.
- Wikman, Anders, Andersson, Alf & Bastin, Madeleine (1998) *Nya relationer i arbetslivet : en rapport om tendenser mot flexibla marknadsrelationer i stället för permanenta anställningsrelationer*, Statistiska centralbyrån (SCB): Arbetslivsinstitutet.

9 Sammanfattning och slutsatser

Strukturell diskriminering som en väv av samverkande processer, praktiker och strategier

Anders Neergaard

Syftet med avslutningen är sammanfatta antologins artiklar genom att presentera några slutsatser. Antologins inriktning kan sägas ligga i linje med kritisk arbetsmarknadsforskning genom ifrågasättandet av förgivettagna teorier och utgångspunkter samt genom ett relationellt maktperspektiv som betonar asymmetri. Sammantaget betonar antologins artiklar att arbetsmarknadernas etniska skiktning kan ses som ett resultat av en komplex väv av samverkande faktorer. Därmed är det också ett kritiskt inlägg mot de försök som görs att förstå den etniska skiktningen genom att utgå från att det finns en bestämmande faktor som kan förklara situationen på arbetsmarknaderna.

Det finns två centrala slutsatser som antologins bidrag sammantagna lyfter fram. Det första bidraget är att lyfta fram komplexiteten kring hur diskriminerings- och exkluderingsprocesser samverkar på arbetsmarknaderna och mer specifikt i rekryteringsprocesser. Den *andra* slutsatsen är de s.k. ”spill over”-effekter av diskriminering, exkludering och underordning som gör varje statistisk analys av diskriminering problematisk. Det rör sig om ”spill over”-effekter som påverkar arbetsmarknadernas och rekryteringsprocessernas resultat men även, i ett senare led, utgör grunden för påverkan på andra processer. Kapitlet avslutas med en diskussion om vad antologins resultat sammantaget säger om en framtida dagordning för att motverka diskriminering, exkludering och underordning inom arbetsmarknaderna.

Komplexiteten: Att förstå kumulativa effekter av diskriminering, exkludering och underordning

Rasism och diskriminering har ofta varit kopplat till föreställningar om ”onda” aktörers maktutövning, vilket samtidigt varit en grund för ”förnekandets” strategier (de los Reyes & Kamali, 2005b).

Artiklarna i antologin visar på att förekomsten av rasifierad diskriminering, eller exkludering av personer med utländsk bakgrund, inte måste vara kopplat till "onda" människor och inte heller nödvändigtvis till "onda" intentioner. Istället fokuserar antologins bidrag på skilda aspekter av arbetsmarknader och visar var för sig på hur diskriminering, exkludering och underordning görs och även på dess effekter exempelvis erfarenheter för strategiskt handlande. Ett sätt att lyfta fram bidragen som en helhet är att se var och en som ett bidrag till förståelsen av en eller några moment inom det fält som arbetsmarknaderna utgör. Antologins artiklar har i huvudsak fokuserat på att förstå processer av rasifierad diskriminering, exkludering och underordning. Däremot har frågan om orsakerna till detta inte i någon högre grad diskuterats. Huvudargumentet, vilket utvecklas nedan, är att rasifierad diskriminering, exkludering och underordning tenderar att genom "spill over"-effekter fungera återskapande, dvs. det finns inget centrum som utgör orsaken för dessa processer. Samtidigt och för att undvika en självgenererande funktionalism, går det inte att undvika frågan om orsaker. Det finns idag en mängd forskning som lyfter fram kolonialismens centralitet för att förstå rasismens utveckling (Balibar & Wallerstein, 1991). Vare sig det handlat om en överexploatering genom kontroll av land och råvaror eller genom kontroll av arbetskraft, har rasistiska föreställningar och ideologier varit centrala i legitimerandet av dessa processer (de los Reyes & Kamali, 2005a). Det finns således en historisk samhällelig grund för rasifierade föreställningar om människors skilda värden, men även om den fortfarande gör sig synlig i bl.a. västvärldens föreställningar om "de andra", bör styrkan i dessa föreställningar inte överdrivas. Den andra aspekten av orsaker till framväxten av etnifierade arbetsmarknader kan kopplas till den ojämlikhet som såväl arbetsmarknader som arbetslivet skapar (Miles, 1987; Rubery, 1994). Föreställningar om kön och kvinnors "naturliga" plats och om invandrare eller rasifierade gruppers egenskaper och deras "naturliga" plats kan därmed utgöra en legitimering för den ojämlikhet som arbetsmarknader och arbetslivet genererar. Att hävda att kolonialismens effekter fortfarande får konsekvenser för föreställningar om "de andra" skall inte ses som direkta förklaringar till dagens etnifierade arbetsmarknader. På liknande vis är det ingen direkt förklaring att hävda att behovet av att legitimera ojämlikhet på arbetsmarknader och inom arbetslivet innebär att föreställningar om kvinnor och invandrare produceras som möjliggör den här

ojämlikheten. Den etnifiering av arbetsmarknaderna som antologins artiklar tydliggör produceras av mer närliggande processer såsom de beskrivs och analyseras i artiklarna, men inom en samhällelig ram där såväl kolonialismens historia som behovet av legitimering av ojämlikhet finns med.

Arbetskraftens kompetens – meritokrati i ett sammanhang av strukturell diskriminering

Det är närmast en självklarhet att börja med idén (och ideologin) om meritokrati. Såväl inom mycket av forskningen som bland rekryteringspersonal finns en grundläggande föreställning om att rekrytering och rekryterarnas praktik producerar ett meritokratiskt resultat. Det finns i huvudsak två förklaringar till varför så skulle vara fallet. Den första, som är grundläggande för en stor del av ekonomisk forskning, är idén om ekonomisk rationalitet. Arbetsgivare anställer de sökande som till lägst pris producerar mest marginalnytta. Utgångspunkten är att konkurrensutsättning på en marknad tvingar fram den här praktiken och att avvikelser från praktiken på sikt innebär att företag konkurreras ut som mindre effektiva.¹ Den andra dominerande förklaringen är kopplat till Human Resource fältet och discipliner som psykologi, pedagogik, sociologi och företagsekonomi, och är än tydligare kopplat till idén om meriter. Rekryterare anställer, genom den skicklighet som deras professionalisering förlämnar, den mest kompetenta bland sökanden. Trots betydande skillnader i vad som definierar meritokrati – framtida produktivitet respektive kompetens – finns det en grundläggande samstämmighet om att i normalfallet den mest meriterade anställs.² Det innebär, vilket Lena Nekby framhåller i sitt bidrag där hon argumenterar för utvecklandet av forskningsde-

¹ Ett grundläggande problem är risken med ett cirkulärt resonemang där humankapital är definierat i relation till att bli anställd samtidigt som anställning är definierat i förhållande till humankapital. Därtill är det problematiskt att utgå från att rekrytering kan förstås genom en ensidig betoning på utbudssidan. Det framstår inte som någon stark överdrift att hävda att de flesta studier som beskrivs som studier av rekrytering (köp av arbetskraft) egentligen är studier över hur arbetskraft säljs. En grundläggande orsak är som Tilly & Tilly skriver att: "... the credibility of human capital theory rests on the assertion that wage equals marginal product. In the absence of direct measures of individual productivity, strong tests of human capital models are impossible" (1998:15).

² Det bör dock betonas att såväl den ekonomiska som HR-perspektivet har problematiserat flera av sina utgångspunkter. När det gäller ekonomiska perspektiv rör det sig bl.a. om informationsproblemet (vilket diskuteras kortfattat nedan under statistisk diskriminering) samt det faktum att marknaden sällan fungerar enligt teorin. HR-perspektivet har i hög grad fokuserat på problemen med att mäta framtida produktivitet med historiska meriter samt neutraliteten i mätinstrumenten.

sign som är kapabla att studera diskriminering, att utgångspunkten för den här forskningen är att diskriminering är en avvikelse som i huvudsak presenteras som en möjlig restprodukt när det meritokratiska perspektivet lämnar utrymme. Grundvalen för dessa studier är dock oftast att den restprodukt som inte kan förklaras enligt postulatet, skulle kunna förklaras med hjälp av bättre metoder och bättre empiri. Forskningsinriktningar som baserar sig på human kapital perspektiv har således en teoretisk oförmåga av att fånga förekomst av diskriminering och betydande metodologiska brister för att kunna studera diskriminering.

Det finns en betydande mängd vetenskaplig litteratur som i högre eller lägre grad kritiserat utgångspunkten i det meritokratiska antagandet samtidigt som all forskning utgår från att meritokrati trots allt spelar en roll. Artiklarna i antologin kan därmed ses som kritiska till föreställningen om att meritokrati utgör den all-enarådande faktorn vid anställning, utan att för den skull ifrågasätta att meritokratiska bedömningar är en av flera faktorer som påverkar rekryteringsresultat. Innan vi går vidare till den här diskussionen bör dock ett centralt påpekande göras. Låt oss för en stund anta att rekrytering fungerar i enlighet med idealbilden av meritokrati men med tillägget att det inte alltid gjort det och/eller att det inte alltid fungerar så i övriga samhället. En stor del av framväxten av lagstiftningen kring positiv särbehandling i USA kan delvis, till skillnad från antidiskrimineringslagstiftning, sägas utgå från att meritokrati råder idag men har inte gjort det tidigare. Det innebär därmed att rasifierade gruppers historiska diskriminering fortfarande kan, genom social reproduktion, ha en negativ effekt, trots vårt hypotetiska antagande om att rekryteringen idag inte diskriminerar. Ett annat liknande exempel är att om skolan, bostadsmarknaden eller arbetsrättslagstiftningen diskriminerar, kan en förment neutral rekryteringspraktik likväl reproducera en rasifierad och skiktad arbetsmarknad. Vi återkommer och utvecklar dessa frågor mer nedan.

Hur erfarenheter av diskriminering skapar strategier för att hantera förväntad diskriminering – strategisk internalisering av diskriminering

I Wuokko Knockes artikel visas tydligt hur arbetsmarknaderna länge har kännetecknats av en etnisk diskriminering och rasifieringsprocesser. Artikeln tydliggör också att formerna och grupperna av människor som utsätts för rasifiering har förändrats över tid. Den tydlighet i rasism som flera av de presenterade citaten visar existerade tidigare har förbytts till ett mer "nyanserat" språkbruk som ofta refererar till kulturella föreställningar om olikhet (men som i grunden bär på samma essenstänkande om oföränderliga skillnader). Läger vi därtill den mängd forskning som idag visar på förekomsten av rasifiering och etnisk diskriminering i andra samhällssektorer kan vi, utan att ha konstaterat att det förekommer motsvarande processer på arbetsmarknaderna, fastslå att rasifierade grupper måste förhålla sig strategiskt till historiska såväl som parallella erfarenheter av diskriminering. Inom kritisk forskning tenderar fokus ofta att ligga på hur ojämlika maktrelationer och strukturer skapar processer av exkludering och/eller underordning. Mindre vanligt är att lyfta fram det strategiska handlandet i ett sammanhang av ojämlikhet. Det är dock centralt att förstå hur människor med erfarenhet av egen eller andras diskriminering utvecklar strategier för försörjning och jobbsökande för att därigenom hantera förväntad diskriminering. Det är detta ämne som Nora Räthzel tar sig an i sitt bidrag. Rasifierade ungdomar tvingas internalisera erfarenheter av rasism och diskriminering i sina strategier för att komma ut på arbetsmarknaderna. Syftet med Nora Räthzels artikel är att nå fördjupad kunskap om ungdomars resor om hur de skall ta sig fram på en arbetsmarknad som de, utifrån tidigare egna erfarenheter såväl som kunskap om andra personers erfarenheter (däribland föräldrar), förväntar sig skall kännetecknas av rasism och etnisk diskriminering. Vi får därigenom en kunskap som visar hur ideologi samverkar med erfarenheter och producerar olika strategier för överlevnad, vilka samtidigt men i olika riktningar påverkar utvecklingen av den rasifierade arbetsmarknaden. I vilken grad konfronteras diskriminering, i vilken grad accepteras diskriminering passivt och i vilken grad försöker människor genom strategiska val undvika eller minimera risken för diskriminering? De val som görs mellan olika strategier för försörjning och jobbsökande i ett sammanhang där diskriminering för-

väntas vara en möjlighet, innebär att diskriminerings- och exkluderingspraktikerna sammantaget påverkas. Valet mellan individuella och kollektiva strategier, mellan att acceptera verkligheten ”för vad den är” eller genom att stånga pannan blodig ”för vad den borde vara” innebär att även i en systematiskt etnifierad arbetsmarknad finns det utrymme för val, men de görs inom strukturer och institutionella ramar som kortsiktigt inte kan påverkas. Betoningen på möjliga val utan att samtidigt lyfta fram att de sker inom sammanhang som kortsiktigt är givna, riskerar att förlägga ansvaret för en etnifierad arbetsmarknad på dem som drabbas av diskriminering, exkludering och underordning.

Arbetskraftens sociala inbäddning – kontaktdiskriminering

Under lång tid fanns föreställningar om att personer med utländsk bakgrund var mer passiva i sökandet efter jobb. Idag har dessa etnifierade föreställningar vederlagts (vilket diskuteras av Nekby i antologin). Däremot vet vi att utbytet från sökandet efter jobb varierar kraftigt och att det föreligger en skillnad mellan dem med och dem utan ”utländsk” bakgrund. Ett sätt att söka förståelse kring det här är via teorier kring socialt kapital och sociala nätverk (se Behtouis bidrag i antologin). Inom diskrimineringsforskningen har betydelsen av *kontaktdiskriminering* introducerats, dvs. å ena sidan betydelsen av sociala nätverk för att komma i åtnjutande av lönearbetserbjudande och å andra sidan hur sociala nätverk genom etnifieringsprocesser bygger in en svåråtkomlig och laglig form av diskriminering eller exkludering.³ Den är svåråtkomlig och laglig just i det faktum att den baserar sig på vardagliga sociala interaktionsprocesser kring familj, släktskap, vänskap och bekantskap som i de flesta fall sker utanför direkt illegitima nepotistiska praktiker men får liknande konsekvenser. Den här forskningen innebär samtidigt en betydande kritik kring idéer om integration som en normativt ömsesidigt process. För personer med ”svensk” bakgrund är det fördelaktigt, mätt genom möjligheter till jobb och genom lönenivå, att bygga ett socialt nätverk utan personer med ”utländsk” bakgrund. För personer med ”utländsk” bakgrund blir sökandet efter ett socialt nätverk med svenskar, eller ett kvasisocialt nätverk i

³ I analogi med den feministiska forskningens begrepp homosocialitet introducerar Knocke (1997) begreppet ”etnosocialitet”, dvs. när personer väljs in pga. av deras etnicitet. I båda fallen är fokus på hur inkluderingsprocesser producerar exkludering (se även Knocke, et.al, 2003:: 12).

form av arbetsförmedlingen ett sätt att förbättra sin position på arbetsmarknaderna. Den här asymmetrin har av neoklassiskt inspirerade ekonomiska forskare tolkats som ett varierande intresse till integration hos "de andra" eller som en kulturbrist i att utveckla värdefulla sociala kontakter eller skapa tillit och samhörighet inom egna gemenskaper (se t.ex. Lundberg, 2000). En mer nyanserad och empiriskt förankrad förklaring lyfter fram den här motsättningen och de krav på "assimilering" och underordning som en sådan strategi kan medföra. Kontaktdiskriminering baserar sig på en resursmobilisering som ofta sker samtidigt med andra former av social samvaro. Det är med andra ord en vardaglig informationsförmedling där kunskap om lediga jobb, kontakter till nyckelpersoner och referenspersoner sprids. Kontaktdiskriminering kan i sin förlängning producera illegitima diskriminerande beslut genom positiv särbehandling, dvs. att vissa sökande genom sina sociala nätverk, får en mer positiv behandling än andra sökande. Sådana effekter innebär en förstärkt etnifierad arbetsmarknad men kan samtidigt inte ses som direkt etnisk diskriminering då ingen väljs bort baserat på etniska föreställningar utan istället får någon jobb baserat på information förmedlat genom sociala (ofta etniskt homogena) nätverk.

Hur rekryterares etnifierade preferenser påverkar – individuell direkt diskriminering och preferensdiskriminering

När människor går till jobbet bär man med sig preferenser, åsikter, föreställningar och fördomar från andra sfärer av livet. Det kan t.ex. röra sig om familj, vänskapskrets och media. Det innebär att arbetsförmedlare eller rekryteringspersonal inte endast kan ses som professionella aktörer med sina respektive organisatoriska roller utan som socialt inbäddade aktörer som utövar en praktik där professionell och institutionell styrning blandas samman med de åsikter och föreställningar som aktörerna har med sig "utifrån", vad Ahrne (1994) kallar "organisatoriska Centaurer". När ett beslut om att inte anställa grundar sig på åsikten att invandrare, muslimer, "etnisk" grupp eller bärare av speciella fenotypiska markörer inte är önskvärda inom organisationen är det ett konkret exempel på direkt diskriminering (eller preferensdiskriminering som används i den ekonomiska litteraturen). I vilken grad orsaken till sådana åsikter kan hänföras till den sociala inbäddningen av beslutsfattare,

dvs. det bagage man bär med sig till jobbet varje morgon, eller i vilken grad det är en åsikt som produceras inom organisationen (eller kombinationer därav) är egalt för den som utsätts för diskriminering. Det är dock centralt att förstå hur skillnaderna skapar grund för olika åtgärder för att minska diskriminering, men även hur de samverkar och kan förstärka respektive försvaga varandra. Öppen, explicit och direkt diskriminering baserad på tydligt rasistiska föreställningar framstår idag som ovanliga i Sverige. Ovanligheten har gjort att sådana personer som betar sig på sådant sätt ofta benämns rasister. Även om det finns tydliga indikationer på att sådan diskriminering fortfarande förekommer utgör sådan diskriminering troligtvis endast en mindre del av de praktiker som producerar en etnifierad arbetsmarknad. Istället är det snarare så att den diskriminering, exkludering och underordning som förekommer i regel uttrycks i mer subtila former. Bedömning av sökandes kompetens kan ses som en praktik som å ena sidan är en legitim selekteringsprocess men som samtidigt ofta riskerar att skapa utrymme för att inkludera etnifierade föreställningar i själva kompetensbedömningen.

Hur individuella fördomar och föreställningar påverkar bedömningen av arbetskraftens kompetens – kategoriseringar, inkluderande och exkluderande underordning

Mer vanligt än öppet rasistisk diskriminering är de kategoriseringar av rasifierade grupper som bl.a. finns inom arbetsmarknadsinstitutioner. Arbetsförmedlingen och arbetsförmedlarnas svåra uppgift att försöka matcha utbud och efterfråga och att såväl stödja arbetsökande, speciellt arbetslösa, som arbetsgivare kan aktivt bidra till en etnifierad arbetsmarknad. Genom kulturaliseringspraktiker och kategoriseringar av personer med utländsk bakgrund, i Hertzbergs artikel med fokus på ungdomar, kan dessa klienter tillskrivas en etnicitet som associeras med problem och avvikelse. Därigenom riskerar omedvetna föreställningar producera en uppdelning av "svenskar" som individer och normala, respektive "invandrare" som kollektivt knutna till ("traditionell") kultur och därigenom avvikare. De krav som av arbetsgivare formuleras kring godtagbarhet blir till en del av arbetsförmedlingens verklighetsbeskrivning som i en diagnostiseringsprocess över problem överförs på "de andra". Härmed finns risk för diskriminering, exkludering och underord-

ning genom ett kognitivt mönster i vilken "[i]ndivid knyts till grupp som knyts till problem" (Hertzberg i antologin), en form av diskriminering som i ekonomisk litteratur kallas statistisk diskriminering. Mycket av samhällsdebatten såväl som forskningen fokuserar på den diskriminering som producerar exkludering. Det är dock viktigt att uppmärksamma att kategoriseringar även producerar olika former av inkludering. Kontaktdiskriminering, vilket diskuterades ovan, kan ofta ses som en form av inkludering av "svenskar" snarare än en exkludering av personer med utländsk bakgrund. En annan form av inkludering som lyftes fram i Anders Neergaards artikel är kopplad till underordning. Kategoriseringar leder inte bara fram till att människor och grupper av människor bedöms som passande eller ej, i någon generell bedömning. Det är snarare så att kategoriseringar många gånger leder fram till bedömningar om var människor eller grupper av människor passar in (Schierup & Paulson, 1994; Frank, 2005). Rasifierade kategoriseringar kan således producera en inkluderande underordning i vilken personer med utländsk bakgrund lyfts fram som passande till speciella former av jobb, jobb som ofta har låg status, dåliga arbetsvillkor och låga löner. Vi kan således se rekryteringsprocesser och de kategoriseringspraktiker som de bär med sig inte enbart i dimensionen inkludering – exkludering utan också som segmenterande i dimensionen över- och underordning.

Hur institutionella praktiker skapar förväntningar på hur kompetens skall kommuniceras – exkludering

Ett annat perspektiv på omedveten exkludering lyfts fram av Angela Nilsson i hennes bidrag. Här är istället frågan hur uttalad kunskap om kompetens institutionaliseras i organisationers rekryteringspraktiker. Den subtila kommunikationen som i rekryteringsprocesser förekommer mellan rekryterarna samt mellan rekryterarna och de sökande har som syfte att utöver formella kvalifikationer utgöra underlag för val av sökande. Urvalsprocessen vid rekryteringar görs inte bara av ett antal medverkande individer utan det finns en institutionell ofta uttalad och omedveten kunskap som kommer till uttryck i sådana situationer. Det rör sig dels om att tolka formella kvalifikationer ur ett organisationsbehov, dels om att göra sig föreställningar om vilka människor som finns bakom de sökandes handlingar. Angela Nilsson visar på hur kommunika-

tionsprocesser vid genomgång av ansökningshandlingar i hög grad baseras på igenkännande, dvs. när sökande formulerar sin kompetens, i förhållande till det tekniska såväl som till det sociala systemet, på ett sätt som gör att rekryterare känner igen sig. Det rör sig bl.a. om hur de formella meriterna presenteras, dvs. hur matchningen till organisationens tekniska system möjliggörs. Antologibidraget lyfter därigenom fram att även s.k. formella meriter såsom utbildning och arbetslivserfarenhet (måste) tolkas i värderingen av sökanden. Betoningen är dock på hur övriga former av kompetens tolkas samt hur en helhetsbild kring de sökande skapas. Här betonar författaren hur den sökandens handlingar måste slå an mot rekryterarnas uttalade institutionella eller professionella kunskap. Det finns mer information såväl i ansökningarna och mer kvalifikationskrav som rekryterare bedömer än vad som framgår vid en första bedömning. Matchningen dem emellan är central för att kunna komma ifråga för anställning vilket ställer krav på sökanden att formulera sig på ett sådant sätt att rekryterarna ser det som kompetens inom den uttalade kognitiva ram som finns i rekryteringsarbetet.

Hur institutionella praktiker organisatoriskt bygger in fördomar och föreställningar från kunder/klienter, medarbetare och rekryteringspersonal – institutionell, indirekt och statistisk diskriminering

Forskning kring rekrytering har uppmärksammat att den selektion som sker genom kompetensbedömning grundar sig på två analytiskt skilda (men i vardagen ofta integrerade) former av kompetens. Å ena sidan tekniska kvalifikationer där speciellt utbildning men även arbetslivserfarenhet räknas in. Även om det finns utrymme för genomslag av etnifierade föreställningar i bedömningen av teknisk kompetens (vad betyder utbildningen? varifrån kommer arbetslivserfarenheten? vad gör bäraren av den tekniska kompetensen för skillnad? etc.), är risken för etnifierad diskriminering här begränsad. Det bör dock framhävas att i de sammanhang då kravprofiler är vagt utformade ökar diskretionen och det finns därmed en betydligt större risk etnifierade bedömningar. Det går dock inte att reducera organisationer och arbetsplatser till tekniska system, utan parallellt finns även ett socialt system som handlar om social interaktion mellan anställda och arbetsledning, anställda och

ev. klienter/kunder och mellan anställda. Det finns en betydande samstämmighet i forskningen att bedömningar av sökandes kompetens i förhållande till organisationers sociala system fått en ökad roll i rekryteringsprocesser, även om förklaringarna till detta varierar. Att arbetsgivare och rekryteringspersonal ibland *använder* kunder eller andra anställda som en motivering för att undvika rekrytering av personal med utländsk bakgrund, innebär inte att det alltid skall förstås som enbart en förevändning. När samhällliga maktrelationer producerar ojämlikhet, vare sig det är mellan män och kvinnor eller mellan "svenskar" och "invandrare", innebär det även att överordnade grupper kan göra motstånd mot att "beblandas" med grupper som bär med sig ett samhälligt stigma. Således kan redan anställda bli motståndare till rekryteringen av personer med utländsk bakgrund antingen genom att de bär på rasifierade föreställningar om "den andre" eller mer indirekt genom en bedömning av att deras arbetsituation statusmässigt eller vad gäller arbetsvillkor försämras genom att grupper som är kopplade till sämre arbetsvillkor blir arbetskollegor.⁴ På liknande sätt, vilket mer utförligt diskuteras av Paula Mulinari (2006), kan kunders ovilja att betjänas av rasifierade grupper vara ett faktiskt argument.

Ett system av diskriminering, exkludering och underordning eller en mängd separata praktiker?

Sammantaget skapar antologins artiklar en tydlig bild av en mängd diskriminerings-, exkluderings- och underordningsprocesser på arbetsmarknaderna. Hur dessa skall förstås i förhållande till varandra är dock inte givet. Skall vi se rasifierad diskriminering, exkludering och underordning som en effekt av ett system (praktiker och processer som hänger samman med varandra så att de bildar en ordnad helhet) eller en struktur (sättet på vilket helheten är uppbyggd av relationer som objektiviseras via en mängd praktiker och processer)? Alternativt, skall vi se det som ett antal isolerade men samverkande processer som var för sig har sin egen logik? Det som talar för att se rasifierad diskriminering, exkludering och underordning på arbetsmarknaderna som ett system eller struktur är dels

⁴ Ett klassiskt exempel från amerikansk forskning som åskådliggör sådana processer är när "svarta" vill köpa bostäder i "vita" områden. Direkta rasister reagerar genom sin ovilja med att blockera köp eller att sälja, medan andra boende reagerar genom ett materiellt intresse där befarade prissänkningar på fastigheter i områden där "svarta" flyttar in, resulterar i att de flyttar (för en diskussion se Bråmås, 2004b).

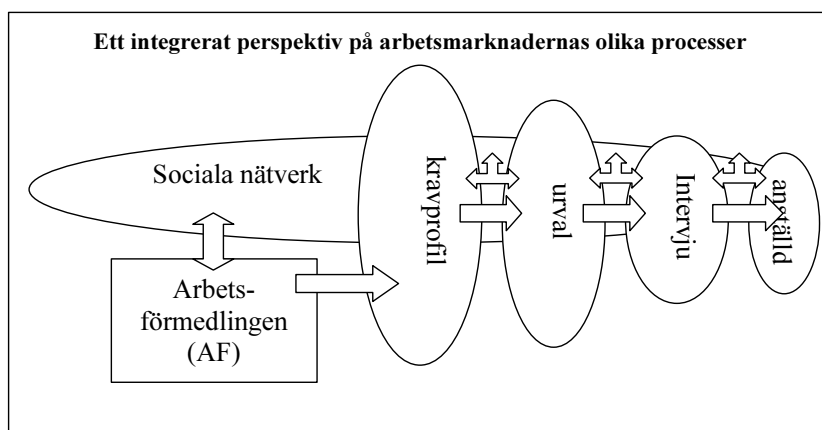
den entydiga bild som statistik över arbetsmarknaderna ger, där personer med utländsk bakgrund systematiskt framstår som underordnade och exkluderade, dels att mekanismerna som riskerar att producera sådana utfall i enskilda fall har stora likheter. Vad som talar emot att se det som ett system eller struktur är det faktum att avståndet mellan en grundläggande orsak som systemet eller strukturen hänger på, vare sig man betonar överexploatering, kolonialism, eller behovet att legitimera ojämlikhet, och de konkreta praktiker och processer är betydande och medieringsprocesserna är inte självklara.

Det innebär dock inte att etnifieringens mekanismer på arbetsmarknaderna är begränsade till de processer och sfärer som artiklarna fokuserar på. Det finns ett antal viktiga aspekter som antologin inte har täckt in. Den aktiva arbetsmarknadspolitikens roll för en etnifierad skiktning är en sådan. Från tidigare studier vet vi att tillämpningen av lagen om allmän platsanmälan brister (Okeke, 2001), vilket framstår som en bidragande orsak till en etnifierad exkludering och underordning på arbetsmarknaderna. De förment neutrala regler och riktlinjer kan bidra till en förstärkt etnifierad arbetsmarknad. Ett exempel härpå är de instruktioner som innebär att man efter en tids sökande efter arbete i enlighet med sin kvalifikationsnivå och i anslutning till sin hemort måste vara beredd att dels ta mindre kvalificerade jobb och dels acceptera jobb på längre avstånd från bostadsorten. Då personer med utländsk bakgrund, bl.a. på grund av diskriminering kan, jämfört med "svenskar", förväntas behöva längre tid på sig för att få ett jobb i enlighet med kvalifikationsnivå innebär en sådan regel att personer med utländsk bakgrund genom arbetsmarknadspolitikens riskerar en förstärkt segmentering mot mindre kvalificerade jobb.

Ett annat viktigt tema som inte heller ingår i antologins artiklar rör frågan om egenföretagande. Vi vet att det finns en betydande överrepresentation av personer med utländsk bakgrund bland de som startar eget (Darin, 2006). Traditionellt har detta förklarats med hänvisning till kulturalistiska argument. Senare forskning har dock visat på att de diskriminerings- exkluderings- och underordningsprocesser som kännetecknar arbetsmarknaderna snarare kan utgöra det främsta argumentet för den här överrepresentationen (Najib, 1999). En slutsats, enligt dessa studier, är att personer med utländsk bakgrund väljer att bli egenföretagare som en strategi för att undvika arbetsmarknadernas marginalisering i form av arbetslöshet eller överkvalificering.

Trots skilda metodologiska och teoretiska perspektiv men även genom fokus på olika aspekter av, och sfärer inom, arbetsmarknaderna finns det inga direkta motsägande argument. Artiklarna kompletterar varandra och lyfter fram olika aspekter av diskriminering, exkludering och underordning. Det innebär också att artiklarna inom arbetsmarknadernas område ger stöd för en slutsats att rasifierad diskriminering, exkludering och underordning i huvudsak *inte* verkar genom stora och våldsamma rasistiska interventioner. Istället är det genom vardagliga och småskaliga praktiker som rasifierad diskriminering, exkludering och underordning skapas, praktiker som genom att påverka aktörers föreställningar och erfarenheter samt genom institutionella diffusionsprocesser förstärker effekterna av varje liten diskriminerings-, exkluderings- och underordningseffekt.⁵ I så motto kan diskriminerings-, exkluderings- och underordningsprocesser inom arbetsmarknaderna ses som en egen konfiguration av arenor och moment med sinsemellan verkande ”spill över”-effekter.

Figur 1.



Figuren ovan är ett försök att schematiskt åskådliggöra en del av resonemangen från antologins artiklar i en integrerad form. Att få jobb på arbetsmarknaderna spänner över en mängd mindre processer, var och en med sin specifika dynamik. Samtidigt finns det

⁵ Att de är vardagliga och småskaliga var för sig innebär inte att vare sig omfattningen eller effekterna av dem var för sig skall ses som obetydliga. För drabbade individer har de stora konsekvenser.

kopplingar dem emellan vilket gör att effekter av diskriminering, exkludering och underordning riskerar att sprida sig från ett moment till ett annat.

Strukturell diskriminering: "Spill over" mellan en mängd institutionella praktiker

Antologin – "På tröskeln till jobb" – har fokuserat på arbetsmarknaderna. Det innebär att det finns en mängd centrala och relevanta frågor som här inte har formulerats. Ett närliggande fält är frågor kring arbetslivet, dvs. vad händer för de som får jobb, hur ser deras arbetsvillkor och karriärvägar ut? En del av den diskussionen förs i den av Paulina de los Reyes redigerade antologin "Arbetslivets (o)synliga murar" (2006). Vi vet från deskriptiv statistik att den ojämlikhet, exkludering och diskriminering som förekommer på tröskeln till jobb fortsätter inom arbetslivet. Det finns dock fortfarande betydande kunskapsluckor i hur processerna inom arbetsorganisationer reproducerar och ev förstärker effekterna från arbetsmarknadernas funktionssätt. Tidigare kritisk forskning, exemplifierat av forskare som Wuokko Knocke, Carl-Ulrik Schierup och Aleksandra Ålund, har visat på att invandrades situation inom arbetslivet kännetecknas av diskriminerings- och underordningsprocesser som ytterligare förstärks av att personer med utländsk bakgrund är kraftigt överrepresenterade inom arbeten som är känsliga för konjunkturella variationer såväl som för strukturell förändring. Den här teoretiskt förankrade forskningen kring processer av segmentering, har i mindre grad uppdaterats med liknande studier kring 1990- och 2000-talets arbetsliv, och vi är därför utelämnade till i huvudsak deskriptiv statistik som visar på sämre arbetsvillkor, sämre arbetslivskarriärer och sämre hälsa.

Av än större betydelse, men metodologiskt mer svårfångat, är de resurser och erfarenheter som man bär med sig till arbetsmarknaderna genom de livshistorier som föregår inträdet på arbetsmarknaderna eller som sker parallellt med arbetslivet. Diskriminering i boende, barnomsorg, utbildning, rättsväsende, sjukvård, social omsorg, m.m. påverkar individens strategier såväl som möjligheter att få jobb. Endast en del av den här livserfarenheten är mätbar genom traditionella mått på humankapital.

De slutsatser som kan dras av antologins bidrag är begränsade till betydelsen av attityder, processer, praktiker, korrelationer och

erfarenheter av diskriminering, exkludering och underordning i sökandet efter jobb. I ett större sammanhang, är de formade av tidigare historier och utgör samtidigt ett formande av vad som senare kommer att hända med jobb inom arbetslivet (i all beskrivning av diskriminering, exkludering och underordning bör vi inte glömma att de flesta personer med utländsk bakgrund har och kommer att ha jobb). Här finns således en mängd mikrobeflut som fattas i de mest skilda sammanhangen men som sammantaget skapar tydliga tendenser över en etnifierad samhällsformation där en mängd processer ”på tröskeln till jobb” dels kan ses som effekter av vad som tidigare skett och dels som en grund för vad som senare händer. Det finns inget deterministiskt i alla dessa processer och mikrobeflut. Och ändå finns det på aggregerad nivå ett så tydligt mönster av etnifierade utfall.

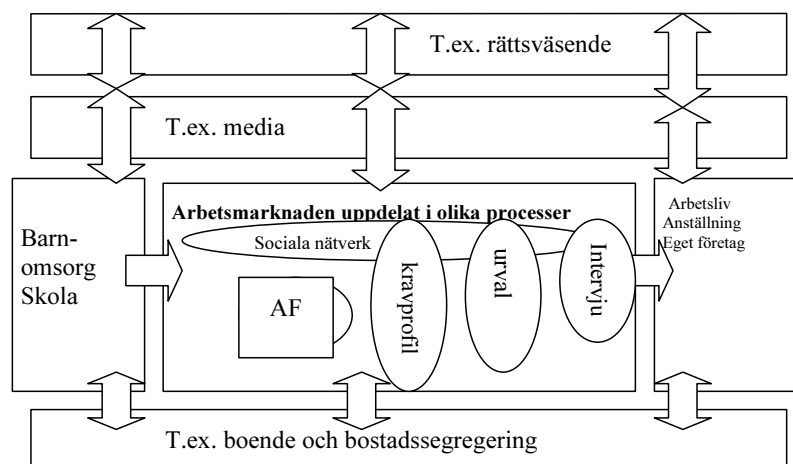
I utredningens första delrapport (de los Reyes & Kamali, 2005a) finns en utvecklad diskussion om diskriminering och speciellt begreppet strukturell diskriminering. I samma antologi, i en artikel av Kamali presenteras även begreppet ”spill over”:

Institutioners avpersonifierade och professionella normer och rutiner samt deras förhållande till andra institutionella normer och rutiner (den så kallade ”spill over faktorn”) måste studeras systematiskt och separat för att kunna få adekvat kunskap om institutionell diskriminering. (Kamali, 2005:36)

De sammantagna slutsatserna av antologins artiklar kan ge ett bidrag till förståelsen av rasifierad strukturell diskriminering baserad på ”spill over”-effekter inom arbetsmarknadssfären. Figuren nedan är ett försök åskådliggöra hur parallella och sekventiella ”spill over” effekter av rasifierad diskriminering, exkludering och underordning mellan samhällliga sfärer, och då speciellt mellan institutioner och organisationer, kan samverka. Med parallella ”spill over”-effekter menas hur det finns ett utbyte mellan effekter och erfarenheter av diskriminering mellan samhälliga sfärer eller fält. Så till vida påverkar t.ex. diskriminering och erfarenheter av diskriminering inom media (Camauër & Nohrstedt, 2006), rättsväsendet (Sarnecki, 2006) eller politiken (Dahlstedt & Hertzberg, 2005), individers möjligheter och strategier på arbetsmarknaderna. Det samma gäller det omvända förhållandet att diskriminering och erfarenheter av diskriminering påverkar människors möjligheter och strategier gentemot andra sfärer. Den sekventiella ”spill over”-effekten betonar hur diskriminering och erfarenheter av diskrimi-

nering i tidigare moment bärs med som kumulerande effekter och erfarenheter vilket påverkar människors förutsättningar och val av strategier i ett senare skede.

Figur 2.



Modellen ovan betonar de effekter som diskriminering och erfarenhet av diskriminering har på människor i andra sammanhang. Det är viktigt att understryka att avsaknad av diskriminering och erfarenheter av diskriminering kan för andra spela en motsvarande men positiv roll. Här är vi inne på ett område som även studerats av feministiska och genusinriktade forskare (Holgersson, 2003). Den faktiska och dagliga formen för positiv särbehandling som döljs bakom ofta formellt neutrala arrangemang grundar sig på att människor kan söka arbete utan effekter från, och ej heller erfarenheter av, tidigare diskriminering. Kunskapen om "spill over"-effekter är en av de starkaste argumenten för lagstadgade åtgärder för positiv särbehandling.

Vad som gör skäl i den här modellen för användandet av begreppet rasifierad strukturell diskriminering är såväl segheten som inbäddningen av diskriminerande utfall. Rent logisk kan man således visa på att även om en samhällssfär, låt oss säga arbetsmarknaderna, skulle genom olika former av interventioner befrias från alla aspekter av rasifierad diskriminering, skulle den samtidigt å ena sidan matcha arbetsutbudet med efterfrågan enligt redan genomförd (sekventiell) och i andra sammanhang samtidig (parallell) dis-

kriminering. Arbetsmarknaderna skulle i senare skeden mediera de lagrade effekterna av diskriminering och dess erfarenheter. Ett centralt problem inom samhällsvetenskaplig forskning baserad på strukturteorier är dess svårigheter att se och förklara förändring. Den ovan beskrivna modellen med "spill over"-effekter mellan olika sfärer och institutioner undviker delvis det här problemet. Rasifierad strukturell diskriminering skall inte förstås som det finns ett strukturellt centrum som pressar ned ett mönster av diskriminering inom samhällets alla hörn. Istället är det de sekventiella och parallella förmedlingarna av reella och subjektiva effekter från tidigare diskriminering som skapar segheten och inbäddningen.

Det innebär, för att återknyta till den metodologiska diskussionen, att diskriminering endast behöver förekomma i begränsad omfattning och ej nödvändigtvis i alla sammanhang för att samhället som sådant skall generera systematiska rasifierade effekter. Att kombinera de sammantagna resultaten från antologins artiklar med begreppet "spill over"-effekter och strukturell diskriminering skapar en relativt mörk bild. Det ställer såväl forskningsmässiga som samhällspolitiska frågor. I antologins och kapitlets sista avsnitt lyfts några av dessa frågor fram.

Slutsatser: En dagordning för kunskap och förändring...

Mot bakgrund av den diskussion som förts ovan kan några element i en dagordning för kunskap och förändring presenteras. Till trots för den betydande mängd forskning som speciellt under de senare åren bedrivits kring frågor om rasifierad diskriminering, exkludering och underordning och de betydande kunskapsbidragen forskningen genererat, finns det fortfarande substantiella luckor. Bland de brister som kan urskiljas vill jag nedan speciellt betona fem frågekomplex.

1) Integrerad kvantitativ och kvalitativ metod

Det finns en betydande brist på forskning som integrerar kvantitativ och kvalitativ metoder. Det framstår som viktigt för framtida kunskapsproduktion att mer resurser fokuseras mot sådana integrerade projekt. Det är dock centralt att sådan kunskapsproduktion inte bara metodmässigt utan även teoretiskt är kapabel att fånga diskriminering, såväl dess mekanismer och former som dess omfattning.

2) Att förstå arbetsmarknaderna och arbetslivet som ett integrerat fält

Kunskapen om diskrimineringens och exkluderingens orsaker och betydelse inom skilda moment och faser på arbetsmarknaderna finns i huvudsak enbart som separata studier. Därtill är vår kunskap om diskrimineringens former inom arbetslivet starkt begränsat. En förstärkt forskning som söker förstå arbetsmarknaderna och arbetslivet som ett integrerat fält och som därigenom tar hänsyn till interna ”spill over”-effekter skulle troligtvis generera ny, spännande och viktig kunskap.

3) Tvärsektoriella studier

De ”spill over”-effekter som diskuterats ovan mot bakgrund av antologins empiriska bidrag har enbart fokuserat på arbetsmarknaderna. Den modell som ovan skisserats kring ”spill over”-effekter i ett samhälligt perspektiv (dvs. mellan fält och sfärer) skulle behöva beläggas med betydligt mer teoretiskt informerad och empiriskt grundad forskning. Jag tänker speciellt på behovet att länka relevant forskning inom ett fält med forskning inom andra. En speciell aspekt av det här skulle kunna vara ”longitudinell” eller ”karriär” baserad forskning som möjliggör en fördjupad kunskap över sekventiella förlopp av diskriminering, exkludering och underordning.

4) En politisk-ekonomisk förståelse av de etnifierade arbetsmarknaderna

I anslutning till tvärsektoriella studier finns det behov för mer övergripande studier kring hur skilda regimer samverkar. Förändringen från fordism till postfordism har lyft fram genomgående förändringar av ackumulationsregimer. Valfärdsregimerna och de förändringar som skett under de två senaste decennierna har delvis diskuterats utifrån dessa förändringar. Däremot finns det få, för Sveriges del mycket få⁶, studier som lyfter fram hur etnifierade samhällsregimer interagerar med dessa förändringar.

5) Intersektionella studier

Slutligen finns ett behov av intersektionell forskning, ett begreppet som växt fram inom feministisk forskning som ett sätt att fördjupa och vidareutveckla analyser av ojämlikhet där olika maktdimensio-

⁶ Ett viktigt undantag är ”Migration, Citizenship, and the European Welfare State: A European Dilemma” (Schierup, et.al, 2006).

ner och kategorier vävs samman. Begreppet är relativt nytt men dess användning har redan visat på hur ett nytänkande kan integreras i förståelsen av rasifierad strukturell diskriminering i förhållande till andra maktrelationer såsom klass och genus (de los Reyes & Mulinari, 2005). Analyser med ett intersektionellt perspektiv lyfter således fram hur olika maktrelationer vävs ihop konkret och därmed hur rasifiering kan vara bestämmande vid en specifik tid och plats, medan genus eller klass kan utgöra tyngdpunkten i en förklaring vid en annan tid och plats. Leslie McCall (2001) har visat på betydelsen av intersektionalitets-analyser även i policy och förändringsarbete. En intressant slutsats som McCall betonar är att ett intersektionellt perspektiv också kan synliggöra hur interventioner och policier för att minska ojämlikhet inom en maktrelation kan få omvända effekter på andra. I en studie för att analysera i vilken grad jämställdheten ökat sedan 1990-talet, dvs. minskad ojämlikhet mellan män och kvinnor, skriver Anita Nyberg att

(d)en sammanfattande bedömningen får dock bli att den ekonomiska jämställdheten har ökat mellan 1991 och 2002 dels därför att kvinnors löneinkomster, näringsinkomster och disponibla inkomst har ökat relativt mäns dels därför att mäns andel av föräldrapenningen har ökat. Däremot har jämlikheten minskat – dvs. skillnaderna mellan unga och äldre, mellan lågutbildade och högutbildade, mellan ”svenskar” och ”invandrare” och därmed mellan kvinnor och kvinnor respektive mellan män och män – har ökat. (Nyberg, 2005: 82)

Ett intersektionellt perspektiv, vare sig det är i form av kvalitativa och eller kvantitativa studier kan dels förstå hur maktrelationer samverkar och därtill på ett bättre sätt svara på i vilken grad ojämlikhet tvärsöver maktrelationerna minskar.

Antologins bidrag som underlag för förändringar

Att förstå diskriminering och diskrimineringens mekanismer skapar underlag för förändringar. Samtidigt är det viktigt att betona att antologins syfte har varit att studera förekomst av strukturell diskriminering (brett definierat) och dess mekanismer inom arbetsmarknaderna. Det underlag för förändringar som härmed avslutar antologin är kortfattat och direkt kopplat till antologibidragens slutsatser och endast delvis förslag på åtgärder.

En första reflektion är att förnekandets strategi kring förekomsten av diskriminering, exkludering och underordning inte får

stöd av antologins bidrag. Diskriminerings- och exkluderingsprocesser finns inbakat i arbetsmarknadernas funktionssätt. Betydelsen av hur forskningsutgångspunkterna är formulerade har alltså stor betydelse för om resultaten kan synliggöra förekomst av strukturell diskriminering. Det andra som kan konstateras är att marginaliseringen av diskrimineringens betydelse oftast är grundad på en statistiskt och partiell förståelse av diskriminering, exkludering och underordning. Det är, vilket diskuterats ovan och i flera av antologins bidrag, svårt att nå någon precis och kvantifierbar kunskap om hur stor diskrimineringen är. Samtidigt visar antologin att genom kommuniserande "spill over"-effekter, såväl sekventiellt som parallellt av diskriminering, exkludering och underordning, kan även en begränsad mängd diskriminering i ett givet sammanhang få förstärkta konsekvenser. Därtill skapar erfarenheter av diskriminering handlingsstrategier som riskerar att internalisera och naturalisera diskriminering och därmed ytterligare förstärka effekterna av diskriminering.

I den grad förekomst av eller åtminstone befarad förekomst av diskriminering, exkludering och underordning genererat åtgärder har de oftast fokuserat på att antingen individualisera (en individ som gjort fel) eller genom utbildning och attitydpåverkan försöka minimera risken för diskriminering. Vad antologin här kan bidra med är att konstatera att pga. exkluderings- och underordningens former och mekanismer, är sådana åtgärder i bästa fall otillräckliga. Skall diskriminerings-, exkluderings- och underordningsprocesser motarbetas behövs först och främst institutionella förändringar inom organisationer så att utrymmen för diskriminering minskas, jag tänker först och främst på rekryteringsprocessen. Men som konstaterades ovan finns det en betydande risk för att även sådana förändringar är otillräckliga, då rekryteringsprocessen genom "spill over"-effekter är inbäddat i ett betydligt större socialt sammanhang. Diskrimineringsutredningen, har i sitt betänkande öppnat upp för en diskussion kring positiv särbehandling, vilket skulle kunna vara en av flera möjligheter att delvis neutralisera effekter av diskriminering (Diskrimineringskommittén, 2006). Det finns numera allt fler konkreta förslag kring kvalitetshöjning av rekryteringsprocesser för att därmed minska risken för diskriminering. Det kvarstår dock stora behov att utifrån dagens forskningskunskap, systematisering av erfarenheter av diskriminering såväl som ny och fördjupad forskning, söka mer heltäckande förslag till förändringar, för att motverka de diskriminerings-, exkluderings- och

underordningsprocesser som bl.a. föreliggande antologi visat på. Sådana förslag måste utgå från en insikt i att segheten och den sociala inbäddningen som kännetecknar rasifierad strukturell diskriminering kräver betydande förändringar. Vad som framstår allt tydligare är att frågan om diskriminering är ett generellt maktproblem baserat på en systematisk exkludering och/eller underordning av rasifierade grupper. Med en sådan kunskapsbaserad slutsats kräver förändringar en kraftfull omstöpning av maktrelationerna. I vilken mån det finns politiskt stöd för en sådan ansats ligger utanför avslutningens fokus. Vad som däremot bör vara tydligt är att lite interventioner här och där med syfte att minska risken för diskriminering framstår först och främst som åtgärder för att skapa legitimitet och i mindre grad som åtgärder för att förändra maktrelationerna som skapar förutsättning för den strukturella diskrimineringen.

Åtgärder aktualiserade av forskningen

Det finns åtgärder för att minska graden av exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund som helt eller delvis får stöd av antologins bidrag. Det rör sig dels om åtgärder inom den aktiva arbetsmarknadspolitiken, dels om åtgärder som fokuserar på rekryteringspraktiker.

Den aktiva arbetsmarknadspolitiken bör, om statsmakterna är intresserade av att minska risken för diskriminering, exkludering och underordning, ses över. Det finns tre övergripande aspekter i en sådan översyn. Den första är i vilken grad AMS och arbetsförmedlingarna internt driver ett aktivt antidiskriminerings- och mångfaldsarbete. Det andra rör en översyn av de lagar, förordningar, instruktioner och regler som AMS och arbetsförmedlingarna skall följa och som i vissa fall framstår som neutrala men får diskriminerande effekter. Slutligen rör den tredje aspekten relationen mellan arbetsförmedlarna, arbetsgivarna och arbetslösa/arbetssökande. Den målkonflikt som kan skönjas mellan att ha goda relationer till arbetsgivare och att motverka risken för diskriminering framstår som verklig och svårlösbar.

En implementering av gällande lagstiftning (lagen 1976 om allmän platsanmälan), med aktivt hot om vite, skulle ge arbetsförmedlingen fler lediga platser att förmedla. Det skulle delvis kunna kompensera för bristande tillgång till information om lediga platser

och kontaktnätverk inom arbetsmarknaderna som i högre grad kännetecknar situationen för personer med utländsk bakgrund. Det är centralt att formellt neutrala men indirekt diskriminerande regler ifrågasätts. Ett konkret exempel utgörs av de regler för arbetslösa som efter 100 dagar innebär att krav på lön och kortare pendlingsavstånd måste sänkas. I sin förlängning bör staten, AMS och Inspektionen för Arbetslöshetsförsäkringen mer aktivt integrera kunskapen om etnisk diskriminering på arbetsmarknaderna och inom arbetslivet. Det innebär en medvetenhet om att alla tvångsåtgärder som beslutas gentemot arbetslösa, undersysselsatta, tidsbegränsat anställda, m.fl., drabbar personer med utländsk bakgrund hårdare. Det finns en betydande risk att arbetsförmedlingen i sitt arbete med att utveckla goda relationer till arbetsgivare tenderar att blunda för beteende från arbetsgivare som upplevs eller bedöms vara diskriminerande. Här behövs tydliga regler som möjliggöra för arbetsförmedlingen att intervensera för att medverka till att stävja diskriminering. De instruktioner som finns idag förefaller begränsade och bör i ett första steg utvärderas för att se om de gett några resultat över huvud taget.

Den andra sfären rör rekryteringspraktiker. Till trots för betydelsen, samhällelig såväl som individuell, som rekryteringspraktiker spelar finns det fortfarande avsevärda problem för att kunna minimera risken för diskriminering vid anställning. Många rekryteringar bedrivs på ett undermåligt sätt utifrån ett rekryteringsperspektiv. Det saknas transparens över hur urval sker och det saknas ofta kravprofiler mot vilken ev. förekomst av diskriminering kan mätas. För att minska exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund krävs såväl generella åtgärder för att motverka diskriminering som särskilda åtgärder för att kompensera för tidigare (såväl sekventiell som parallell) diskriminering.

Med generella åtgärder menas här sådana som syftar till att minska risken för diskriminering genom att höja kvaliteten och transparensen i rekryteringsarbetet. Den kanske viktigaste åtgärden här är kopplat till de krav som kan ställas på arbetsgivare vid rekrytering. Till trots för en skärpt diskrimineringslagstiftning finns det fortfarande betydande möjligheter för arbetsgivare att kringgå lagstiftningens intentioner. De oftast ofullständiga eller undermåliga kravprofiler som utgör underlag för rekryteringar skapar en betydande diskretion för rekryteringspersonalen. Ur sökandes perspektiv är det därmed svårt att i förväg få klarlagt på vilka grunder urval kommer att ske. Här skulle en uppstramning, vare sig

det sker genom kollektivavtal eller genom lagstiftning, inte enbart innebära en minskad risk för diskriminering utan därtill höja kvaliteten generellt inom rekrytering. I vilken grad höjda bötesbelopp vid diskriminering har en preventiv effekt är i dagsläget osäkert då det förutsätter först och främst att det är möjligt för sökande att framgångsrikt driva frågan om diskriminering i domstol.

Särskilda åtgärder skulle även kunna kallas aktiva åtgärder. Syftet är här inte att upprätthålla effekterna av ett neutralt rekryteringsförfarande utan diskriminering, men snarare att förändra graden av exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund. Det rör sig om åtgärder som syftar till att förändra de orättvisor och skillnader som är ett resultat av tidigare processer. Det gäller allt från att aktivt stimulera sökande med utländsk bakgrund till olika former av positiv särbehandling. Möjligheter för positiv särbehandling som metod för att kompensera tidigare effekter av diskriminering bör kunna tillåtas. En möjlighet härvid kan vara att staten ålägger någon/några myndigheter med en låg andel personer med utländsk bakgrund att under en viss period pröva på användandet av positiv särbehandling och att det samtidigt genomförs forskningsbaserad utvärdering av den här verksamheten.

Den generella ojämlikhet som kännetecknar såväl arbetslivet som arbetsmarknaderna utgör grunden för ojämlikhetens former. Rent logiskt skulle arbetsmarknader och ett arbetsliv kännetecknat av en hög grad av individuell ojämlikhet kunna vara fritt från såväl könsdiskriminering som etnifierad diskriminering. Det skulle innebära att kvinnor såväl som personer med utländsk bakgrund skulle vara jämt fördelad i arbetslivets och arbetsmarknadernas positioner, till skillnad från dagens situation där de är överrepresenterade inom exkluderade och/eller underordnade positioner. Det framstår dock, mot bakgrund av den seghet som diskuterats ovan samt med hänsyn tagande till de legitimeringsprocesser som kännetecknar ett ojämlikt arbetsliv och arbetsmarknader knappast som reellt troligt att kategoriell diskriminering vare sig det sker som exkludering eller underordning, skulle kunna minska utan en generell minskning av ojämlikhet. En minskad generell ojämlikhet framstår därmed som ett nödvändigt men inte tillräckligt villkor för en framgångsrik bekämpning av kategoriella diskriminerings-, exkluderings- och underordningsprocesser.

Referenser

- Ahrne, Göran (1994) *Social Organizations: Interaction inside, outside and between organizations*, London: Sage.
- Balibar, Etienne & Wallerstein, Immanuel (1991) *Race, Nation, Class: Ambiguous Identities*, London: Verso.
- Bråmås, Åsa (2004b) "White flight"? – The production and reproduction of immigrant concentration areas in Swedish cities, 1990 – 2000", *Urban Studies*, 43(7).
- Camauër, Leonor & Nohrstedt, Stig Arne (red.) (2006) *Mediernas vi och dom: Mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen*, SOU 2006:21, Stockholm: Fritzes.
- Dahlstedt, Magnus & Hertzberg, Fredrik (red.) (2005) *Demokrati på Svenska? Om strukturell diskriminering och politiskt deltagande*, SOU 2005:112, Stockholm: Fritzes.
- Darin, Karin (2006) "Invandrarkvinnors företagande" i: Gunnarsson, E., Neergaard, A. & Nilsson, A. (red.) *Kors & tvärs: Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm: Normal förlag.
- de los Reyes, Paulina (red.) (2006) *Arbetslivets (o)synliga murar*, SOU 2006:??, Stockholm: Fritzes.
- de los Reyes, Paulina & Kamali, Masoud (red.) (2005a) *Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- de los Reyes, Paulina & Kamali, Masoud (2005b) "Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering" i: de los Reyes, P. & Kamali, M. (red.) *Bortom vi och dom*, SOU 2005:41. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana (2005) *Intersektionalitet : kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*, Malmö: Liber.
- Diskrimineringskommittén (2006) *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning*, SOU 2006:22, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Frank, Denis (2005) *Staten, företagen och arbetskraftsinvandringen : en studie av invandringspolitiken i Sverige och rekryteringen av utländska arbetare 1960–1972*, Växjö: Växjö University Press.

- Holgersson, Charlotte (2003) *Rekrytering av företagsledare : en studie i homosocialitet*, Stockholm: Elander Gotab.
- Kamali, Masoud (2005) "Ett europeiskt dilemma" i: de los Reyes, P. & Kamali, M. (red.) *Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Knocke, Wuokko (1997) "Recension av Varför sitter Brassan på Bänken", *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 3(2): 143–146.
- Knocke, Wuokko, Drejhammar, Inga-Britt, Gonäs, Lena & Isaksson, Kerstin (2003) "Retorik och praktik i rekryteringsprocessen", *Arbetsliv i omvandling*, 2003(04).
- Lundberg, Startz (2000) "Inequality and Race" i: Bowles, S., Durlauf, S. N. & Arrow, K. J. (red.) *Meritocracy and economic inequality*. Princeton, N.J: Princeton University Press.
- Miles, Robert (1987) *Capitalism and unfree labour: anomaly or necessity?*, London: Tavistock.
- Mulinari, Paula (2006) "Den andra arbetskraften: Exotisering och rasism på arbetsplatsen" i: de los Reyes, P. (red.) Stockholm: Fritzes.
- Najib, Ali (1999) "Invandrarföretagande" i: Olsson, E. (red.) *Etnicitetens gränser och mångfald*. Stockholm: Carlsson.
- Nyberg, Anita (2005) "Har den ekonomiska jämställdheten ökat sedan början av 1990-talet?" i: SOU 2005:66 *Forskarrapporter* (red.) *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Stockholm: Fritze.
- Okeke, S. (2001) *Arbetsförmedlingens marknadsandelar*, Solna: AMS utredningsenhet, Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Rubery, Jill (1994) "Internal and External Labour Markets" i: Rubery, J. & Wilkinson, F. (red.) *Employer Strategy and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- Sarnecki, Jerzy (red.) (2006) *Är rättvisan rättvis? Tio perspektiv på diskriminering av etniska och religiösa minoriteter inom rättsystemet*, SOU 2006:30, Stockholm: Fritzes.
- Schierup, Carl-Ulrik, Hansen, Peo & Castles, Stephen (2006) *Migration, Citizenship, and the European Welfare State: A European Dilemma*, Oxford: Oxford University Press.
- Schierup, Carl-Ulrik & Paulson, Sven (1994) *Arbetets etniska delning: studier från en svensk bilfabrik*, Stockholm: Carlsson.
- Tilly, Chris & Tilly, Charles (1998) *Work under capitalism*, Boulder, Colo: Westview Press.

Författarpresentation

Alireza Behtoui är doktorand på Tema Etnicitet Linköping Universitetet och Arbetslivsinstitutet. För närvarande bedriver han forskning tillsammans med Anders Neergaard kring rekryteringspraktiker och processer med fokus på etnisk diskriminering, diskriminering i kontakter, utifrån ett socialt kapital perspektiv. Han disputerar på en sammanläggningsavhandling kring dessa frågor under hösten 2006.

Fredrik Hertzberg är fil. dr, etnolog och verksam som forskare vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm. För närvarande forskar han om ungdomars övergång från skola till arbetsliv, och hur deras föreställningar om arbete, studier och framtid präglas av invandrarskap, tillhörighet och diskriminering. Han har tidigare forskat om hur föreställningar om svenskhet reproduceras i en gräsrotsbyråkratisk kontext.

Wuokko Knocke är docent i sociologi och har tidigare varit verksam vid Arbetslivsinstitutet. Hon har forskat om den invandrade befolkningens situation på arbetsmarknaden och i arbetslivet med utgångspunkt i de tre socialt organiserande maktstrukturerna kön, klass och etnicitet. Bland hennes publikationer kan nämnas forskningsrapporten 'Invandrade kvinnor i lönearbete och fack (1986), "Invandrade kvinnor – vad är 'problemet'?", KVT (1991, nr 3), "Integration or Segregation? Immigrant Populations Facing the Labour Market in Sweden" EID (2000, nr 3) samt "Mångfaldens barn söker sin plats. En studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund" (2000), tillsammans med Fredrik Hertzberg.

Lena Nekby, postdoc, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet, disputerade 2003 med en avhandling om syssel-

sättningsintegration, könslönegapet och sjukförsäkringar. Undervisar inom Magisterprogrammet för kvantitativa metoder och bedriver empirisk arbetsmarknadsforskning med fokus på kön och etnicitet.

Angela Nilsson är doktorand och verksam vid CEIFO (Centrum för forskning om internationell migration och etniska relationer). Under våren (2006) disputerar hon med avhandlingen *Gränsvakter vid rekrytering* (prel. titel) på Etnologiska avdelningen vid Stockholms universitet. Avhandlingen handlar om hur urvalet går till vid rekrytering av personal.

Nora Räthel, professor i sociologi, sociologiska institutionen, Umeå universitet. Huvudsaklig forskningsfråga: Hur interrelationer av kön, etnicitet och klass i det vardagliga producerar kulturer av motstånd och/eller underordning. Arbetar för närvarande med två forskningsprojekt: 1. Arbets- och privatlivet för arbetare på transnationella företag i Sverige, Sydamerika, Indien och Sydafrika. 2. Den motsättningsfyllda urbanismen – om synen på ekonomisk, social, ekologisk och arkitektonisk hållbarhet i planeringen av det nya stadslandskapet.

Anders Neergaard är sociolog och verksam som forskarassistent vid Arbetslivsinstitutet i Norrköping. Han är speciellt intresserad av politisk sociologi, organisationssociologi och arbetslivsforskning. De teman som Anders forskar kring berör områden som rasifiering, etnicitet och mångfald, ofta kopplat till rekrytering, diskriminering och segmentering. Därutöver är han mer allmänt intresserad av makt och ojämlikhetsforskning på arbetsmarknaden där även klass och genus studeras. Bland de senaste publikationerna finns "Den nya svenska arbetarklassen. Facket och de rasifierade arbetarna" skriven tillsammans med Diana Mulinari (2004) Umeå: Borea samt "I goda och dåliga tider: invandrade kvinnors underordning" (2006) i *Bortom etnicitet*. Diana Mulinari & Nora Räthzel (red.) Umeå: Borea.

Statens offentliga utredningar 2006

Kronologisk förteckning

1. Skola & Samhälle. U.
2. Omprövning av medborgarskap. Ju.
3. Stärkt konkurrenskraft och sysselsättning i hela landet. N.
4. Svenska partnerskap – en översikt. Rapport 1 till Organisationsutredningen för regional tillväxt. N.
5. Organisering av regional utvecklingspolitik – balansera utveckling och förvaltning. Rapport 2 till Organisationsutredningen för regional tillväxt. N.
6. Skyddsgrundsdirektivet och svensk rätt. En anpassning av svensk lagstiftning till EG-direktiv 2004/83/EG angående flyktingar och andra skyddsbehövande. UD.
7. Studieavgifter i högskolan. U.
8. Mångfald och räckvidd. U.
9. Kontroll av varor vid inre gräns. Fi.
10. Ett förnyat programkontor. U.
11. Spel i en föränderlig värld. Fi.
12. Rattfylleri och sjöfylleri. Ju.
13. Djurskydd vid hästavel. Jo.
14. Samernas sedvanemarker. Jo.
15. Detaljhandel med nikotinläkemedel. S.
16. Ny reglering om brandfarliga och explosiva varor. Fö.
17. Ny häkteslag. Ju.
18. Kustbevakningens personuppgiftsbehandling. Integritet – Effektivitet. Fö.
19. Att återta mitt språk. Åtgärder för att stärka det samiska språket. Ju.
20. Tonnageskatt. Fi.
21. Mediernas Vi och Dom. Mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen. Ju.
22. En sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Del 1+2, särtryck av sammanfattningen, lättläst sammanfattning och daisy. Ju.
23. Nya skatteregler för idrotten. Fi.
24. Avgift för matservice inom äldre- och handikappomsorgen. S.
25. Arbetslivsresurs. Ett statligt ägt bolag efter sammanslagning av Samhall Resurs AB (publ) och Arbetslivstjänster. N.
26. Sverige som värdland för internationella organisationer. UD.
27. Stöd till hälsobefrämjande tandvård. S.
28. Nya upphandlingsregler 2. Fi.
29. Teckenspråk och teckenspråkiga. Kunskaps- och forskningsöversikt. S.
30. Är rättvisan rättvis? Tio perspektiv på diskriminering av etniska och religiösa minoriteter inom rättssystemet. Ju.
31. Anställ unga! U.
32. God sed vid lönebildning – Utvärdering av Medlingsinstitutet. N.
33. Andra vägar att finansiera nya vägar. N.
34. Den professionella orkestermusiken i Sverige. U.
35. Värdepapper och kontrolluppgifter. Fi.
36. För studenterna... – om studentkårer, nationer och särskilda studentföreningar. U.
37. Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet. Ju.
38. Vuxnas lärande. En ny myndighet. U.
39. Ett utvidgat miljöansvar. M.
40. Utbildningens dilemma Demokratiska ideal och andrafierande praxis. Ju.

41. Internationella sanktioner. UD.
42. Plats på scen. U.
43. Översyn av atomansvaret. M.
44. Bättre arbetsmiljöregler I. Samverkan, utbildning, avtal m.m. N.
45. Tänka framåt, men göra nu. Så stärker vi barnkulturen. + Bilaga/rapport: "Det ser lite olika ut..." En kartläggning av den offentligt finansierade kulturen för barn. U.
46. Jakten på makten. Ju.
47. Ökade möjligheter till trafiknykterhetskontroller vid gränserna. Ju.
48. Bidragsbrott. Fi.
49. Asylsökande barn med uppgivenhets-symtom – trauma, kultur, asylprocess. UD.
50. En ny lag om värdepappersmarknaden. + Författningsbilaga. Fi.
51. Tillgänglighet, mobil TV samt vissa andra radio- och TV-rättsliga frågor. + Daisy. U.
52. Diskrimineringens retorik. En studie av svenska valrörelser 1988–2002. Ju.
53. Partierna nominerar. Exkluderingens mekanismer – etnicitet och representation. Ju.
54. Teckenspråk och teckenspråkiga. Översyn av teckenspråkets ställning. S.
55. Ny associationsrätt för försäkringsföretag. + Författningsförslag. Fi.
56. Ansvarsfull servering – fri från diskriminering. S.
57. En bättre tillsyn av missbrukarvården. S.
58. Sanktionsavgift i stället för straff – områdena livsmedel, foder och djurskydd. Jo.
59. Arbetslivets (o)synliga murar. Ju.
60. På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund. Ju.

Statens offentliga utredningar 2006

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Omprövning av medborgarskap. [2]

Rattfylleri och sjöfylleri. [12]

Ny häkteslag. [17]

Att återta mitt språk. Åtgärder för att stärka det samiska språket. [19]

Mediernas Vi och Dom. Mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen. [21]

En sammanhållen diskrimineringslagstiftning.

Del 1+2, särtryck av sammanfattningen, lättläst sammanfattning och daisy. [22]

Är rättvisan rättvis?

Tio perspektiv på diskriminering av etniska och religiösa minoriteter inom rättssystemet. [30]

Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet. [37]

Utbildningens dilemma

Demokratiska ideal och andrafierande praxis. [40]

Jakten på makten. [46]

Ökade möjligheter till trafiknykterhetskontroller vid gränserna. [47]

Diskrimineringens retorik. En studie av svenska valrörelser 1988–2002. [52]

Partierna nominerar.

Exkluderingens mekanismer – etnicitet och representation. [53]

Arbetslivets (o)synliga murar. [59]

På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund. [60]

Utrikesdepartementet

Skyddsgrundsdirektivet och svensk rätt.

En anpassning av svensk lagstiftning till

EG-direktiv 2004/83/EG angående flyktingar och andra skyddsbehövande. [6]

Sverige som värdland för internationella organisationer. [26]

Internationella sanktioner. [41]

Asylsökande barn med uppgivenhetssymtom – trauma, kultur, asylprocess. [49]

Försvarsdepartementet

Ny reglering om brandfarliga och explosiva varor. [16]

Kustbevakningens personuppgiftsbehandling. Integritet – Effektivitet. [18]

Socialdepartementet

Detaljhandel med nikotinläkemedel. [15]

Avgift för matservice inom äldre- och handikappomsorgen. [24]

Stöd till hälsobefrämjande tandvård. [27]

Teckenspråk och teckenspråkiga.

Kunskaps- och forskningsöversikt. [29]

Teckenspråk och teckenspråkiga.

Översyn av teckenspråkets ställning. [54]

Ansvarsfull servering – fri från diskriminering. [56]

En bättre tillsyn av missbrukarvården. [57]

Finansdepartementet

Kontroll av varor vid inre gräns. [9]

Spel i en föränderlig värld. [11]

Tonnageskatt. [20]

Nya skatteregler för idrotten. [23]

Nya upphandlingsregler 2. [28]

Värdepapper och kontrolluppgifter. [35]

Bidragsbrott. [48]

En ny lag om värdepappersmarknaden. + Författningsbilaga. [50]

Ny associationsrätt för försäkrings-
företag. + Författningsförslag. [55]

Utbildnings- och kulturdepartementet

Skola & Samhälle. [1]

Studieavgifter i högsolan. [7]

Mångfald och räckvidd. [8]

Ett förnyat programkontor. [10]

Anställ unga! [31]

Den professionella orkestermusiken
i Sverige. [34]

För studenterna...

– om studentkårer, nationer och
särskilda studentföreningar. [36]

Vuxnas lärande. En ny myndighet. [38]

Plats på scen. [42]

Tänka framåt, men göra nu. Så stärker vi
barnkulturen. + Bilaga/rapport:

"Det ser lite olika ut..." En kartläggning
av den offentligt finansierade kulturen
för barn. [45]

Tillgänglighet, mobil TV samt vissa andra
radio- och TV-rättsliga frågor.

+ Daisy. [51]

Jordbruksdepartementet

Djurskydd vid hästavel. [13]

Samernas sedvanemarkar. [14]

Sanktionsavgift i stället för straff

– områdena livsmedel, foder och
djurskydd. [58]

Miljö- och samhällsbyggnadsdepartementet

Ett utvidgat miljöansvar. [39]

Översyn av atomansvaret. [43]

Näringsdepartementet

Stärkt konkurrenskraft och sysselsättning
i hela landet. [3]

Svenska partnerskap – en översikt.

Rapport 1 till Organisations-
utredningen för regional tillväxt. [4]

Organisering av regional utvecklingspolitik
– balansera utveckling och förvaltning.

Rapport 2 till Organisationsutredning-
en för regional tillväxt. [5]

Arbetslivsresurs.

Ett statligt ägt bolag efter sammanslag-
ning av Samhall Resurs AB (publ) och
Arbetslivstjänster. [25]

God sed vid lönebildning – Utvärdering av
Medlingsinstitutet. [32]

Andra vägar att finansiera nya vägar. [33]

Bättre arbetsmiljöregler I. Samverkan,
utbildning, avtal m.m. [44]