

I betraktarens ögon

Hur uppfattas den etniska diskrimineringen av fackligt
förtroendevalda inom olika LO-förbund?

Paulina de los Reyes & Marcus Lundgren
2011-08-30

Förord

Den här rapporten som skrevs under år 2007-2008 handlar om diskriminering av personer med invandrabakgrund i arbetslivet och hur fackligt förtroendevalda uppfattar och hanterar detta på sina arbetsplatser. Några år har gått sedan dess och behovet av en sådan analys och av bättre verktyg för ett sådant arbete har kommit att bli än mer aktuellt idag. Det är därför vår förhoppning att föreliggande rapport kan bidra något i detta arbete.

Stockholm och Umeå i augusti 2011

Paulina de los Reyes och Marcus Lundgren

INLEDNING	4
SYFTE.....	6
HUR VI GICK TILLVÄGA	6
FOKUSGRUPPER	7
URVAL.....	8
RAPPORTENS UPPLÄGG	9
VAD VET VI OM DISKRIMINERING?	11
OSKÄLIGA SKILLNADER OCH DISKRIMINERINGSHYPOTESIEN	12
STRUKTURELL DISKRIMINERING OCH O(JÄM)LIKHET.....	13
DISKRIMINERINGEN OCH RELATIONERNA PÅ ARBETSPLATSEN	14
DISKRIMINERING OCH OHÄLSA I ARBETSLIVET.....	15
RASISM, DISKRIMINERING OCH FACKETS UPPGIFT	16
KUNSKAPEN OM LAGEN BLAND FÖRTROENDEVALDA	18
KÄNNER TILL LAGEN SAMT VAD DEN INNEBÄR.....	19
UPPFATTNING OM FACKETS ROLL	20
VAR KOMMER INFORMATIONEN IFRÅN?	20
ÄR FACKET PASSIVT?	21
STOR KUNSKAPSTÖRST	22
SLUTSATSER	22
VAR STÅR LO I FRÅGAN OM ETNISK DISKRIMINERING?	24
LO OCH INVANDRADE ARBETARE – VAD SÄGER FORSKNINGEN?.....	24
LOS POLICY IDAG.....	29
<i>LOs plattform</i>	30
<i>Andra LO-dokument om diskriminering och integration</i>	32
FEM AV LO-FÖRBUNDENS POLICY.....	34
<i>Kommunalarbetareförbundet</i>	35
<i>Byggnadsarbetareförbundet</i>	36
<i>Industrifacket Metall</i>	38
<i>Grafiska Fackförbundet – Mediafacket</i>	39
SEKO.....	40
VAD SÄGER LO OCH LO-FÖRBUNDENS SKRIFTER OM ETNICITET, INTEGRATION OCH DISKRIMINERING?	42
SCENER UT ETT ARBETSLIV	44
”ATT GÅ ÖVER EN GRÄNS”	45
<i>Hur uppfattar gruppen det som utspelas i filmen?</i>	45
<i>Olikt och o(jäm)likhet</i>	46
<i>Likhet och skillnad</i>	48
<i>Hur ska detta hanteras?</i>	49
<i>På vilken sida av gränsen?</i>	51
”JANTELAGEN”	51
<i>En lojalitetskonflikt</i>	52
<i>Inte bara Gunnel, också arbetsgivarens ansvar</i>	54
<i>Mångfald</i>	55
<i>Arbetsmiljö och arbetsorganisation</i>	55
<i>Kvinnliga arbetsplatser?</i>	56
<i>Akademisk bakgrund inom arbetaryrken</i>	57
<i>Att ta vara på invandrarnas kompetens</i>	58
<i>Hur ska situationen hanteras?</i>	59
<i>Sammanfattande bild(er)</i>	60
”MAN VILL INTE BLI KALLAD RASIST”	62
<i>Omvänd rasism</i>	62
<i>Att (inte) ta order från en kvinna</i>	63
<i>Alla kan ha en dålig dag</i>	64
<i>”Jag börjar bli trött på detta...”</i>	65

<i>Arbetsgivarnas diskriminering är allvarigare än annan diskriminering.....</i>	67
<i>Rädslan att bli kallad rasist.....</i>	68
HUR UPPFATTAS DEN ETNISKA DISKRIMINERINGEN AV LOS FÖRTROENDEVALDA?	71
<i>Vi och dem</i>	71
<i>Rasism eller lättkränkhet?</i>	72
<i>Ett problem för 'de andra' eller ett generellt arbetsmiljöproblem.....</i>	72
<i>Fackets integrationsarbete.....</i>	73
<i>"Det behöver inte vara för att man är invandrare".....</i>	74
<i>Det finns ett mörkertal.....</i>	75
<i>Behov av redskap, regelverk och kunskap</i>	75
SAMMANFATTNING	76
VAD FINNS I BETRAKTARENS BLICK? SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER.....	78
REFERENSER.....	82
FACKLIGA PUBLIKATIONER	82
LITTERATUR.....	82

Inledning

Wanja och jag har tagit varandra i hand på att förändra integrationspolitiken och göra antidiskriminering till en huvudfråga. (Mona Sablin på Socialdemokraternas extrakongress 2007-03-18)

Från att ha varit ett onämnbart ord har diskrimineringen kommit att få en central plats på den fackliga politiska agendan. Idag är det få som ifrågasätter att det förekommer diskriminering i Sverige och det är få som öppet försvarar ett samhällssystem som sorterar människor efter hudfärg, religion, nationalitet eller etnisk tillhörighet. Principen om allas lika värde är djupt förankrad och är en viktig utgångspunkt för den fackliga verksamheten. Ändå finns det omfattande bevis på att diskriminering förekommer inom i stort sett alla samhällsområden. Den problembild som framgår av många års forskning tyder på att den etniska ojämlikheten varken är tillfällig eller övergående. För vissa grupper består den över tid och tycks dessutom gå i arv mellan generationer. Forskningen visar också att diskrimineringen inte alltid är kopplad till invandrarstatus. Den riktas också mot personer som anses avvika från föreställningar om vad som är "svenskt". Utländska namn, mörk hudfärg, klädval och brytning kan således medföra att många människor, oavsett om de har invandrat eller inte, utsätts för kränkande särbehandling och diskriminering. Undersökningar av den etniska skiktningen visar att den består också när man jämför grupper med likvärdig utbildning, arbetslivserfarenhet, ålder och kön, vilket ger stöd till diskrimineringshypotesen. När existerande klyftor inte kan förklaras utifrån skillnader i humankapital, kulturella traditioner eller socialt beteende mellan olika grupper av befolkningen, har samhällets strukturer, normer och förhållningssätt kommit i fokus för den vetenskapliga och politiska debatten om diskriminering.

Diskrimineringen drabbar otaliga människor varje dag men dess långsiktiga effekter går längre än så. Förekomsten av systematisk särbehandling går mot grundläggande samhällsvärderingar om alla människors lika värde och därför bidrar den till att undergräva den fackliga sammanhållningen och samhällsinstitutionernas legitimitet. När arbetet mot diskriminering ges första prioritet av politiker och fackliga aktörer är det naturligtvis hoppgivande. Den politiska viljan är avgörande för att ta fram effektiva lösningar mot diskrimineringen. Icke desto mindre är det nödvändigt att ställa frågan varför diskriminering kan bestå trots uttalade intentioner och god vilja. Vad är det som ställer hinder i vägen för ett framgångsrikt antidiskrimineringsarbete?

En kritisk granskning av det arbete som har bedrivits hittills behövs för att kunna ge ett svar till denna fråga. Det innebär bland annat att undersöka vilka problembilder, definitioner och redskap som styr arbetet mot diskriminering. Hur diskrimineringen definieras har stor betydelse för hur den kan förebyggas, hanteras och motverkas. Begreppet *strukturell diskriminering* har under de senaste åren kommit att användas för att beskriva den negativa särbehandling som har sin grund i samhällets etablerade regelverk, normsystem och maktstrukturer. Bakom den strukturella diskrimineringen finns således inte bara avsiktliga ideologiska motiv utan även slentrianmässiga handlingar baserade på förutfattade uppfattningar om etnisk eller kulturell olikhet. Normativa uppfattningar som bortser från den ojämlikhet som grundas i samhällets etniska rangordning kan också resultera i diskriminering.

Begreppet strukturell diskriminering sätter fokus på maktrelationer. Detta innebär först och främst att synliggöra den ojämlikhet som råder mellan den diskriminerade och den som diskriminerar. För det andra innebär detta att lyfta fram hur diskrimineringen upplevs, betraktas, hanteras och utövas utifrån en rad olika maktpositioner. Ett sådant perspektiv är nödvändigt för

att förstå skillnader i såväl konsekvenser som strategier och åtgärder som framförs av olika aktörer. Frågor om makt är inte främmande för arbetarrörelsen. Historiskt har dessa frågor betraktas utifrån ett klassperspektiv och det är först under det senaste decenniet som ett könsperspektiv har börjat ta plats i den fackliga verksamheten. Under de senaste åren har allt fler röster höjts för att uppmärksamma att också de invandrade arbetarnas position inom arbetarkollektivet bör analyseras ur ett maktperspektiv. När ojämlikhet analyseras ur ett perspektiv som tar hänsyn till hur maktrelationer baseras på klass, kön och etnicitet samverkar, öppnas möjligheten för en fördjupad maktförståelse av de mekanismer som styr samhället och reglerar dess institutioner. Till skillnad från dem som menar att det är omöjligt att förhålla sig till makt utifrån flera perspektiv vill vi hävda att ojämlikheten inte kan förstås och bekämpas utan att problematisera hur makt utövas utifrån flera samverkande relationer av förtryck.

Utifrån internationell forskning och empiriska resultat i Sverige kan den etniska diskrimineringen kopplas till processer och handlingar på flera sammankopplade nivåer som vidmakthåller ett komplext system av under- och överordning där vissa grupper favoriseras medan andra missgynnas. Förekomsten av diskriminering är aldrig enbart en fråga om individuella yttringar eller isolerade offer. Om en diskriminerande människosyn får spelrum inom arbetsplatsen kommer den att påverka attityder, förväntningar och relationer mellan de anställda. Att ignorera, nonchalera eller acceptera diskriminerande handlingar är också ett sätt att diskriminera. Omvänt kan man säga att individuella attityder, ideologier och värderingar svårligen kan leda till diskriminerande handlingar i en arbetsorganisation där allas lika värde görs till en uttalad och efterlevd princip. För att undersöka diskriminering i arbetslivet och enskilda individers förhållningssätt till diskriminering räcker det därför inte med att fokusera på individuella handlingar eller bevekelsegrunder. Det är också nödvändigt att identifiera och synliggöra vilka omständigheter, föreställningar och normer som finns i arbetslivet och på arbetsplatser som gör det möjligt att diskrimineringen förekommer.

Arbete mot etnisk diskriminering förutsätter således inte bara gedigna kunskaper om lagen mot etnisk diskriminering, om övrig arbetsrätt och om de avtal, förordningar och regler som ger skydd mot diskriminering. Det behövs också kunskaper om maktmekanismerna bakom diskriminering och förmåga att identifiera situationer, handlingar och andra omständigheter som medför kränkningar, stigmatisering, trakasserier eller negativ särbehandling på arbetsplatsen. Ett effektivt fackligt arbete mot etnisk diskriminering förutsätter därför dels att kunna identifiera diskriminerande situationer i arbetslivet, dels att utveckla metoder och verktyg som kan möjliggöra förebyggande arbete mot etnisk diskriminering på arbetsplatsen.

Syfte

Rapportens övergripande syfte är att redovisa och analysera hur förtroendevalda med förhandlingsrätt och regionala skyddsombud (hädanefter ”förtroendevalda”¹) inom ett urval av LOs förbund uppfattar diskriminering och sina egna möjligheter att agera i situationer där det förekommer diskriminering på arbetsplatsen. Med utgångspunkt i fokusgruppsdiskussioner utifrån scener ur filmen ”Scener ur ett arbetsliv”² avser undersökningen att besvara följande frågeställningar:

- Hur uppfattar förtroendevalda den diskriminering som beskrivs i filmen?
- Vad anser förtroendevalda är möjligt att göra i dessa situationer?
- Vad behöver förtroendevalda för verktyg för att kunna handla i dessa situationer?
- I vilken utsträckning kan studiematerialet ”Scener ur ett arbetsliv” bidra till att öka förståelsen för den diskriminering som förekommer i arbetslivet? På vilket sätt kan materialet förbättras som studie- och diskussionsmaterial?

På ett övergripande plan avser undersökningen att bidra till en bättre förståelse av diskriminering i arbetslivet. Genom konkreta exempel lyfter vi fram förhållningssätt, handlingar och attityder som antingen motverkar eller cementerar förekomsten av diskriminering.

Hur vi gick tillväga

För att kunna sätta de fackliga förtroendevaldas förståelser och handlingar i ett större sammanhang behöver vi veta hur facket har förhållit sig till invandrade arbetare i allmänhet och till diskrimineringsfrågor i synnerhet. Vi vill med andra ord synliggöra de olika problembilder som genom åren kännetecknar LOs och förbundens strategier och förhållningssätt i fråga om etnisk diskriminering. För att redogöra för detta kommer vi i första hand att hänvisa till tidigare forskning och att analysera de olika problembilder som framgår av forskningen.

En annan viktig informationskälla är LOs eget material och analyser. Här finner vi den information som LO riktar till sina egna medlemsförbund och förbundsmedlemmar men även det som utgör LOs röst i det övriga samhället. I kapitel 2 analyserar vi främst dessa centrala dokument och informationsmaterial. Materialet är omfattande och vi har därför fokuserat på policydokument, rapporter och informationsmaterial på central nivå. Därtill har förbundens dokumentation av främst integrations- eller mångfaldsplaner granskats. Även om underlaget inte är uttömmande hoppas vi kunna ge en god överblick av de vanligaste problembilder som LO och de utvalda LO-förbunden förmedlat under de senaste åren.

Ett tredje underlag för rapporten är fokusgruppintervjuer med förtroendevalda med förhandlingsrätt och regionala skyddsombud från åtta³ LO förbund. Avsikten är att undersöka hur förtroendevalda förhåller sig till etnisk diskriminering och rasism på arbetsplatsen. Vi har velat ta reda på de problembilder, erfarenheter och uppfattningar som ligger till grund för det praktiska arbetet med dessa frågor. För att komma åt dessa problembilder har vi använt studiematerialet ”Scener ur ett arbetsliv” som utgångspunkt för fokusgruppsdiskussioner med

¹ Vi har inte särskilt analyserat frågorna utifrån de skilda positioner som dessa olika roller innebär eftersom det inte funnits något i materialet som antytt fruktbarheten med en sådan skild analys.

² Filmen ingår som en del i utbildningsmaterialet med samma namn och är framtaget i det partssammansatta ”Rådet för integration i arbetslivet”.

³ Urvalet av just dessa åtta förbund har gjorts genom självselektering. LO-distrikten Värmland, Västmanland, Västsverige, Skåne och Stockholms län har skickat ut en inbjudan lokalt och de som önskat delta har anmält intresse.

förtroendevalda. Materialet som är framtaget av Rådet för integration i Arbetslivet⁴ syftar till att ge underlag för samtal om etniska trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen (se bilaga 1 för ett sammandrag). De scener som presenteras i filmen illustrerar vardagliga situationer på olika typer av arbetsplatser. Scenerna är öppna för olika tolkningar och fria associationer vilket möjliggör en förutsättningslös diskussion om fördomar, trakasserier, diskriminering och (o)synliga regler i arbetslivssammanhang. Därtill har vi kunnat ge svar till en av undersökningens frågeställningar nämligen; på vilket sätt studiematerialet ”Scener ur ett arbetsliv” kan bidra till ett samtal om diskrimineringen och hur detta material uppfattas av dem som ska använda det i det fackliga arbetet.

Vi inledde varje samtal med grupperna med att presentera undersökningen och dess frågeställningar för att därefter visa en filmsekvens. Vi visade tre filmscener i varje grupp där varje scen diskuterades för sig. Diskussionen avslutades med en allmän diskussion. Scenerna valdes med hänsyn till deltagarnas möjligheter att känna igen sig och sådana som kan belysa olika aspekter av en diskrimineringssituation. Varje scen tar ungefär tre minuter och hela samtalet tog ca två timmar.

Fokusgrupper

Fokusgruppsintervjuer är en metod för att samla in information om ett tema där medlemmar i en grupp förväntas kunna tillföra många och varierande erfarenheter. Metoden består i att samla en mindre grupp människor för att samtala kring ett förutbestämt ämne under ledning av en samtalsledare. Metoden används i samhällsvetenskapliga studier där syftet är att samla in kvalitativa uppgifter som kan ge en djupare förståelse för aspekter och egenskaper som kännetecknar ett visst fenomen. Kvalitativa metoder är särskilt användbara när man endast har yttlig och preliminär information om ett visst problem men saknar kunskap om vad som är specifikt för just detta problem och hur det är kopplat till andra omständigheter.

I denna studie är vi intresserade av att veta hur förtroendevalda uppfattar situationer där det förekommer diskriminering. För att kunna få kunskap om hur man reagerar och varför, räcker det inte med att exempelvis skicka ut en enkät där vi på förhand ger ett antal alternativ. Risken är att de som svarar håller sig till fördefinierade svar och att vi inte får veta mycket mer än det vi redan vet. Genom fokusgruppsintervjuer skapas utrymme för mer utvecklade svar, resonemang och följdfrågor vilket hjälper oss att förstå inte bara *hur* informanterna agerar utan också *varför*.

Fokusgruppsintervjuer är också en användbar metod för att undersöka attityder och utvecklingsprocesser som involverar inlärning av nya kunskaper och insikter. Metoden lämpar sig också för att diskutera och studera känsloladdade ämnen som kan anses kontroversiella (Wibeck 2000). Det har visat sig att gruppsamtalet underlättar utbytet av erfarenheter, känslor och värderingar och även möjligheten att reflektera över gemensamma problem. Vår egen erfarenhet är att fokusgruppsdeltagare som antingen befinner sig i en liknande position eller har ett gemensamt mål (t.ex. ett fackligt uppdrag) ofta välkomnar möjligheten att tillsammans ventilera funderingar, tvivel och lärdomar. Detta erfarenhetsutbyte har stor betydelse för forskningsprocessen inte minst för att det visar hur olika positioner etableras och förändras. Fokusgruppsdiskussioner ger möjlighet att observera samspelet mellan deltagarna, t.ex. meningsskiljaktigheter, glidningar och kompromisser. Såväl gruppens samtal kring undersökningens frågeställningar som samtalets form erbjuder viktig information om kollektiva och individuella processer där insikter om diskriminering tar form.

⁴ Rådet för integration i arbetslivet har bildats av arbetsmarknadens organisationer för att stödja, följa upp och vidareutveckla arbetet för integration i arbetslivet. Rådet består av Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv, LO, TCO, Sveriges kommuner och Landsting och SACO.

Vi har valt halvstrukturerade samtal där vi dels velat behandla ett antal på förhand definierade frågor, och dels strävat efter att förmå deltagarna att förutsättningslöst associera och anknyta till varandra i olika frågor och tala fritt kring de funderingar som filmscenerna väcker.

Urval

Undersökningen är kvalitativ. Det betyder att vårt intresse har koncentrerats till att identifiera och synliggöra de egenskaper (kvalitéer) som kännetecknar hur diskrimineringen uppfattas, upplevs och hanteras av förtroendevalda i konkreta situationer på arbetsplatser. En kvalitativ undersökning kan på så sätt ge svar på hur diskrimineringen ser ut i olika situationer och vilka som drabbas. Deltagarna i intervjuerna är valda utifrån en strategisk urvalsmetod. Vår intention har varit att få stor variation med avseende på facklig roll, förbundsstillhörighet, ålder, kön, egen erfarenhet av etnisk diskriminering och omfattning av fackligt arbete, då dessa faktorer kan medföra olika erfarenheter av diskriminering. Vi har också velat få en jämn fördelning mellan regionala skyddsombud och förtroendevalda med förhandlingsrätt. Orsaken till detta är att de båda rollerna innebär olika utgångspunkter och arbetsuppgifter. De har bl.a. olika ansvarsområden och regelverk att förhålla sig till och olika redskap att använda sig av. Skyddsombuden arbetar främst med arbetsmiljölagen och bestämmelser om kränkande särbehandling, medan förtroendevalda med förhandlingsrätt oftare arbetar med andra arbetsrättsliga verktyg, t.ex. med diskrimineringslagstiftningen. Några av de vi träffat har dock haft båda dessa roller.

Vi har under våren 2007 samtalat med 20 fackliga företrädare, tolv män och åtta kvinnor, inom LO-förbund på fem orter i Sverige. Orterna är Göteborg, Karlstad, Malmö, Stockholm och Västerås. Valet av dessa orter har baserats på att vi har velat maximera möjligheterna att få ett varierat dataunderlag. I och med att dessa orter skiljer sig i avseende på bl.a. arbetsmarknad och sysselsättning och lokala traditioner har vi i undersökningen kunnat inkludera information om hur den etniska diskrimineringen uppfattas och hanteras i flera olika situationer.

Sökandet efter kvalitativ variation och viljan att täcka så många situationer som möjligt har också styrts valet av förbund. Vi har talat med personer från Fastighetsanställdas Förbund, Handelsanställdas Förbund, Hotell och Restaurang Facket, Industriefacket Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Seko - Facket för Service och Kommunikation och Svenska Transportarbetareförbundet, således åtta av de femton LO-förbunden. LO-distrikten i respektive region har hjälpt oss med att hitta personer som kunnat ställa upp, utifrån våra urvalskriterier. Distrikten har också ställt upp med möteslokal och fika vilket vi är mycket tacksamma för.

Vi måste notera att vi lyckades uppnå en tillfredsställande variation i alla avseenden utom ett. Inte en enda av de 20 vi talat med uttalade sig utifrån egna erfarenheter av etnisk diskriminering. Av skäl som vi inte hade möjlighet att påverka hade ingen av dem som kom till våra samtal så kallad ”invandrarbakgrund”. Intervjupersonerna talar således genomgående utifrån en position där risken att bli utsatt för diskriminering knappast finns.

Intervjuerna har spelats in och transkriberats. Materialet har behandlats konfidentiellt och deltagarna har garanterats anonymitet. Vi informerade deltagarna på förhand vad projektet handlade om och att samtalet skulle spelas in. I rapporten nämner vi inte orten där samtalen ägde rum eftersom det kan röja deltagarnas identitet. Vi använder ofta citat främst för att låta deltagarna formulera problemen med egna ord men också för att läsaren ska kunna följa våra

analyser och förstå våra slutsatser. Citaten har i vissa fall redigerats för att öka läsbarheten, t.ex. så har upprepningar och dialektala uttryck tagits bort. Detta har inte förändrat innebörden i uttalandet.

Vi har också valt att markera alla uttalanden med samma beteckning, (D) för deltagare och våra frågor som samtalsledare med ett (S), för att undvika individualisering och för att minimera risken för identifiering av informanterna. Genom att numrera olika inlägg i samtalet (t.ex. D1, D2, D3) visar vi när samtalet förs mellan olika deltagare vilket också visar när det finns lika och olika uppfattningar om ett visst tema bland fokusgruppens deltagare.

Rapportens upplägg

Rapporten består förutom denna introduktion av fem kapitel. I kapitel 2 presenteras en kort översikt av kunskapsläget beträffande strukturell diskriminering. Översikten visar att det finns övertygande empiriska bevis för att diskrimineringen förekommer inom alla områden i arbetslivet. Den visar också att det behövs en förståelse av diskriminering som synliggör hur isolerade, vardagliga och rutinmässiga handlingar resulterar i ett systematiskt underläge för individer och grupper som anses avvika från en normativ svenskhet. Avsikten med kapitlet är att ge en bakgrund till analysen i rapporten och att lyfta fram några centrala områden inom diskrimineringsforskningen.

En viktig utgångspunkt för att formulera strategier mot diskriminering är kunskapen om gällande regelverk. Kapitel 3 utgår från undersökningar som belyser de förtroendevaldas kunskaper om diskrimineringslagstiftningen. Undersökningsresultatet visar att det inom facket finns en stor medvetenhet om denna lagstiftning. Samtidigt finns en stor osäkerhet beträffande lagens praktiska innebörd och fackets skyldigheter. En övervägande majoritet av de tillfrågade vill ha mer information och ökade utbildningsinsatser. Resultatet visar också att det finns ett stort behov av sådana kunskaper. Så många som var tredje förtroendevald har själv behövt agera mot diskriminering på arbetsplatsen.

Kapitel 4 behandlar dels tidigare forskning om invandrade arbetares ställning inom LO och dels de utvalda LO-förbundens policydokument om etnicitet, integration och diskriminering. Genomgången exponerar en bristande samstämmighet och även en rad motsägelsefulla tendenser när det gäller dessa frågor. Den fråga som ställs är om denna bild, som inom forskningen traditionellt har betraktats som en *ambivalent hållning* gentemot invandrade arbetare, i ljuset av senare forskning kan ses som ideologiska skillnader beträffande dessa arbetares status. Inom såväl forskningen som i policydokument är skiljelinjen mellan svenska arbetare och invandrade arbetare den givna utgångspunkten för analysen. Det är först under de senaste åren som betydelsen av en normativ svenskhet inom arbetarrörelsen har problematiserats.

Kapitel 4 presenterar resultaten av fokusgruppdiskussionerna och redogör för de problembilder som de förtroendevalda formulerar i fråga om diskriminering. Utgångspunkten för diskussionen är studiematerialet ”Scener ur ett arbetsliv” som Rådet för integration i arbetslivet har tagit fram. Det finns olika uppfattningar om vad som kan betraktas som diskriminering och även om vad som kan finnas bakom diskriminerande handlingar. Viljan att diskutera dessa frågor och behovet av strategier, information och konkreta insatser betonades starkt. De problembilder som kommer fram i gruppernas diskussioner skiljer sig inte särskilt mycket från de problemdefinitioner och bilder som återfinns på policynivå. Föreställningar om invandrade arbetare som en särskild grupp

som skiljer sig från vanliga (svenska) arbetare genomsyrar såväl problembilder som förhållningssätt till diskriminering. En problematisering av svenskhetens normativa ställning i arbetslivet saknas i materialet.

I kapitel 5 presenteras rapportens viktigaste slutsatser. Utifrån dessa resultat presenteras några förslag som kan bidra till att förbättra arbetet mot diskriminering i arbetslivet och inom de fackliga organisationerna.

Vad vet vi om diskriminering?

Den etniska uppdelningen i arbetslivet och på arbetsmarknaden har sedan länge uppmärksamats av forskningen. Under många år har denna forskning koncentrerats på att kartlägga skillnader mellan inrikes födda och utrikes födda personer inom en rad olika områden, och forskarna har konstaterat systematiska och bestående skillnader i sysselsättning, arbetslöshet och yrkesfördelning (se t.ex. Ekberg 2004) mellan dessa kategorier.

Ett problem med dessa kartläggningar är att uppdelningen mellan kategorierna ”invandrare” och ”svenskar” sällan problematiseras. Ett viktigt skifte i forskningen inträffade dock när arbetsmarknadsforskare började söka efter orsaken till bestående olikheter på arbetsmarknaden. Ett tillvägagångssätt var kvantitativa studier där man kontrollerade för variabler som kan påverka skillnader i humankapital mellan olika grupper. Studier genomförda i slutet av 1990-talet och i början av 2000-talet visar att ojämlikheten mellan inrikes födda respektive utrikes födda består även när man jämför grupper och personer med likvärdig utbildning, likvärdiga erfarenheter och likvärdigt humankapital i övrigt (Arai, Regner & Schröder 1999, Arai, Schröder & Vilhelmsson 2000).

Ny forskning har visat att de etniska klyftorna inte bara finns på arbetsmarknadsnivå och vid inträdet i arbetslivet. Klyftorna finns även när det gäller anställningsvillkor och löner. Det finns flera indikationer på detta. Sedan en tid tillbaka har man konstaterat att det finns en överrepresentation av utrikes födda när det gäller instabila anställningsvillkor, korttidsanställningar, deltidsarbete och oregrerade arbetsförhållanden (se t.ex. Integrationsverket 2004, LO 2004, Nelander & Goding 2005). Förekomsten av instabila anställningsvillkor skapar helt skilda förutsättningar för olika grupper av anställda.

Forskningen visar också att den etniska uppdelningen samtidigt är bekönad och klassrelaterad; den skapar olika villkor för kvinnor och män inte bara när det gäller olika typer av anställningar utan även generellt när det gäller sysselsättningsmöjligheter (LO 2004). Sysselsättningskillnader mellan utrikes födda och inrikes födda är i regel större bland kvinnor än bland män, samtidigt som dessa skillnader för vissa nationaliteter kan bestå även efter en lång vistelsetid i Sverige (Integrationsverket 2006).

Även när det gäller anställningsvillkor är klass- och könsskillnaderna påtagliga. Kvinnor födda i länder utanför Europa är överrepresenterade bland dem som har instabila anställningar (LO 2004, Nelander & Goding 2005). Det räcker alltså inte med att enbart fokusera på kön och klass när ojämlikheten på arbetsmarknaden ska analyseras. Det behövs ett perspektiv som lyfter fram intersektionen, det vill säga samspelet mellan kön, klass och etnicitet i skapandet av ojämlika villkor på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Ett intersektionellt perspektiv är dock inte läst till dessa relationer. Forskningen visar att även sexualitet, funktionsförmåga och ålder har stor betydelse för vilka möjligheter som står till buds i arbetslivet. Poängen är dock att ingen av dessa relationer i sig kan förklara var man befinner sig på arbetsmarknaden eftersom de alltid uppträder tillsammans.

Förekomsten av löneskillnader mellan utrikes födda och inrikes födda har också konstaterats inom flera områden (se Umegård 2003, Larsson 2006). Ett problem är dock avsaknaden av enhetliga kriterier för att analysera löneskillnader. T.ex. är det viktigt att kontrollera för anställningsform när löneskillnader ska fastställas. En analys av lönesättningen för Kommunals medlemmar i Västra Götaland visade att en större andel av anställda med utomeuropeisk bakgrund hade en instabil anställning jämfört med dem med nordeuropeisk bakgrund (Hamark & Thörnqvist 2007). Därtill visar undersökningen att även om man kontrollerar för ålder, erfarenhet

och utbildning kvarstår en skillnad på 650 kronor i månaden till fördel för dem med nordeuropeisk bakgrund.

Oskäligen skillnader och diskrimineringshypotesen

Även om det inte alltid uttalas öppet har ordet diskriminering legat nära till hands när oskäligen skillnader mellan utrikes respektive inrikes födda personer uppmärksammas av forskningen och i media. Från att ha varit koncentrerat till olikheter på utbudsfrågan, det vill säga mellan olika grupper av arbetskraften, har intresset kommit att riktas mot den ojämlikhet som kan dokumenteras på efterfrågesidan, det vill säga skillnader i bemötandet av arbetssökande eller anställda utifrån nationalitet eller föreställningar om kulturell olikhet.

Undersökningar som granskar rekryteringsrutiner och hantering av arbetssökande har kunnat konstatera att sökande med ”atypiska” svenska namn sorteras bort under anställningsprocessen. En undersökning initierad av ILO bekräftar att arbetssökande personer med utländska namn sorteras bort under rekryteringen. Resultatet visar markanta skillnader mellan grupper som dessutom varierade regionalt. I t.ex. Göteborg visade det sig att en arbetssökande med svenskt namn kunde få ett jobb efter 4 försök medan arbetssökande med utländskt klingande efternamn måste söka 26 gånger för att få resultat (Attström 2007). Att vissa grupper är särskilt drabbade visas även i en kvantitativ undersökning som kommer fram till att personer med arabiskt klingande namn har 50 procents lägre chans att bli kallade till en anställningsintervju än övriga sökande (Carlsson & Rooth 2006).

Ytterligare en variant av denna utsortering har dokumenterats genom en studie av internetbaserade kanaler för att söka jobb. Studien har visat att arbetssökande med icke nordiska namn (och även arbetslösa och äldre personer) får färre kontakter än övriga och därmed sämre möjligheter till anställning (Eriksson & Lagerström 2007). Även studier som använder experimentella metoder har kommit fram till slutsatsen att diskriminering kan förekomma i kontakter med Arbetsförmedlingen (Esaïasson & Ribbhagen 2006).

Av redogörelsen ovan kan man dra slutsatsen att oavsett vilka undersökningsmetoder som används – kvantitativa, kvalitativa eller experimentella – har forskare kunna konstatera att det i arbetslivet förekommer en systematisk utsortering av personer med invandrarbakgrund. Hur kan denna etniska utsortering förklaras? Är det möjligt att uttala sig om diskriminering utifrån denna utsortering?

Det finns en rad olika förklaringar bland forskare som delvis kan knyta an till specifika discipliner och traditioner men även till skilda teoretiska utgångspunkter. Många nationalekonomer (dock inte alla) utgår från ett perspektiv där förekomsten av diskrimineringen förklaras utifrån arbetsgivarnas rationella beteende. Begrepp som preferensdiskriminering och statistisk diskriminering används av dessa forskare för att beskriva arbetsgivarstrategier som utgår från allmänt accepterade uppfattningar om grupp-specifika egenskaper som gör vissa arbetssökande mer attraktiva än andra. En sådan analys utgår emellertid från att kategorierna ”invandrare” respektive ”svenskar” står för en uppsättning tydliga, välvärnsade och mätbara egenskaper som säger något väsentligt om människors olika kompetenser, kapaciteter och beteendemönster i arbetslivssammanhang. När dessa kategoriseringar dekonstrueras och hänsyn tas till exempelvis kompetens, arbetslivserfarenhet, utbildning, vistelsetid, ursprungsland, sökbeteende mm, är det emellertid möjligt att identifiera relevanta skillnader som kan synliggöra diskriminerings effekter (se t.ex. Arai, Schröder & Vilhelmsson 2000, LO 2004, se också Ds 2007:4).

En viktig och återkommande fråga inom nationalekonomisk arbetsmarknadsforskning är i vilken utsträckning de svårigheter som utrikes födda och inrikes födda med utländsk bakgrund upplever på den svenska arbetsmarknaden beror på diskriminering. Det är dessvärre svårt att med sedvanliga kvantitativa metoder isolera diskriminering som orsak till skillnader i arbetsmarknadsutfall, menar Lena Nekby (2006). Till en del handlar dessa problem om operationalisering och valet av variabler som kan åskådliggöra förekomsten av diskriminering.

Men det handlar också om diskrimineringsbegreppets validitet, det vill säga att begreppet verkligen fångar och beskriver diskriminering och inte något annat. Av den anledningen är det nödvändigt att säkerställa begreppets validitet. Detta fordrar dels att man samlar empirisk kunskap som kan bevisa förekomsten av en systematisk negativ särbehandling av utrikes födda och deras barn, dels att man identifierar kontexter, processer och institutionella sammanhang som gör denna särbehandling möjlig.

Sådana studier utgår oftast från ett socialkonstruktivistiskt perspektiv och använder kvalitativa metoder. Utgångspunkten är därmed att relationen mellan människor och de kategorier man använder för att beskriva verkligheten är socialt skapade. Därför är det viktigt att analysera hur skillnader mellan olika grupper i samhället skapas och upprätthålls (de los Reyes 2001). Utifrån detta perspektiv är det heller inte så mycket olikheterna i sig som är intressanta som orsakerna till att olikheterna uppstår. En sådan analys synliggör hur uppfattningar om olikhet är kopplade till accepterandet av ojämlikheten i samhället. Om man utgår från att vissa människor/grupper är annorlunda är det också möjligt att acceptera att dessa människor/grupper behandlas annorlunda och kan leva under ojämlika villkor. Omvänt skulle man kunna säga att för att kunna frånga principen om allas lika värde och behandla vissa människor annorlunda behövs stereotyper och föreställningar som talar om för oss att dessa människor är annorlunda.

Strukturell diskriminering och o(jäm)likhet

När diskriminering definieras som *strukturell* är det möjligt att synliggöra kopplingen mellan exkludering och underordning å ena sidan och samhällets maktstrukturer å den andra. Utifrån detta perspektiv är diskrimineringen varken en tillfällighet eller ett undantag utan i stället en förutsättning för samhällets funktionssätt. Perspektivet innebär därför även en problematisering av de privilegier som upprätthålls genom att göra socialt skapad ojämlikhet till en fråga om ”olikheter” (etniska, könsmissiga, klassbaserade m.m.). I praktiken innebär det en skiftning i fokus från individuella diskriminerande aktörer till regler, rutiner och praxis som resulterar i att vissa individer och grupper av individer missgynnas samtidigt som andra favoriseras (de los Reyes & Wingborg 2002, SOU 2005:41, SOU 2005:56).

Att diskrimineringen är strukturell indikerar också att den kan förekomma oavsett (goda) intentioner och individuella ställningstaganden. Avsikten att diskriminera eller inte diskriminera blir med andra ord av underordnad betydelse i relation till dess resultat. Inte heller ses uttalade ideologiska motiv och explicita rasistiska värderingar som en förutsättning för diskrimineringen. Man behöver således inte ha uttalade rasistiska värderingar för att diskriminera. Däremot lyfter perspektivet fram betydelsen av etablerade uppfattningar om människors inneboende ”olikhet”. Dessa ses som en viktig förutsättning för de rutinmässiga och oflekterade handlingar som står för en ansenlig del av vardagsdiskrimineringen.

Rapporterna från utredningen *Makt, integration och strukturell diskriminering* (dir. 2004:54) ger åtskilliga exempel på kopplingen mellan stereotypa uppfattningar om ”olikhet” (etnisk eller kulturell) och särbehandling och diskriminering inom praktiskt taget alla samhällsområden (SOU

2006:79). När det gäller arbetslivet visar två av utredningens rapporter: *Arbetslivets (o)synliga murar* (SOU 2006:59) och *På tröskeln till lönearbete* (SOU 2006:60) att diskrimineringen förekommer inom alla sektorer i arbetslivet och går således emot de uppfattningar som reducerar diskrimineringen till enstaka och isolerade handlingar. Den går också emot föreställningar om att diskrimineringen främst sker vid rekrytering men saknar betydelse när man väl har fått ett arbete.

Den etniska rangordningen och diskrimineringens effekter ger sig också tillkänna i ojämlika anställningsvillkor, bristfällig arbetsmiljö, avsaknad av möjligheter till kompetensutveckling, förnekade förmåner, fördomar och rasism på arbetsplatsen, utestängning från arbetslivet, inlåsning i okvalificerade och lågbetalda arbeten, föreställningar om bristande kompetens, osynliggörande, stigmatisering och nedvärdering av personer med utländsk bakgrund.

En viktig kunskap om diskriminering som kan konstateras är att diskrimineringen inte ”bara” drabbar personer som själva har invandrat utan också deras barn (se vidare Rätzl 2006, Hertzberg 2006). En undersökning bland ungdomar med afrikansk bakgrund som är födda eller har vuxit upp i Sverige visar att erfarenheter av rasism och diskriminering är vanliga i alla samhällsområden, inte minst i arbetslivet (Kalonaityté, Kawesa & Tedros 2007). Dessa resultat överensstämmer med slutsatser från andra studier som visar att ungdomars val att läsa på universitet påverkas av vetskapen om att de kommer att diskrimineras i framtiden (de los Reyes 2007).

Den forskning som presenterats visar att rasistiska stereotyper i arbetslivet även är bekönade och tar sig skilda uttryck beroende på klassbakgrund och ålder. Det är därför viktigt att ta fasta på de intersektionella relationer som gör diskrimineringen möjlig och för att därigenom kunna lyfta fram aktörernas möjligheter att hantera diskrimineringen utifrån skilda sociala positioner och i olika sammanhang. Ett intersektionellt perspektiv är nödvändigt för att belysa diskrimineringens komplexa karaktär och för att utforska på vilket sätt den artikuleras med andra former av förtryck (se bl.a. de los Reyes 2005, Gavanas 2006, Martinsson 2006, Mulinari 2006). Detta perspektiv ger även viktiga ledtrådar för att förstå hur diskrimineringen motverkas, förhandlas och hanteras i olika situationer i arbetslivet.

Diskrimineringen och relationerna på arbetsplatsen

Enligt Integrationsverkets redovisning av indikatorer för diskriminering har merparten av dem som uppger att de blivit diskriminerade blivit det på sin arbetsplats (Integrationsverket 2007). Diskrimineringen förekommer dock inte bara på arbetsmarknadsnivå och därför är ett perspektiv som endast fokuserar på den ojämlikhet som finns i frågan om arbetslöshet och sysselsättning problematiskt. Ett sådant perspektiv ignorerar hur diskrimineringen ser ut i arbetslivet och på arbetsplatsen och bortser från skillnader i arbetsmiljö för personer med utländsk bakgrund. Inte heller uppmärksammas den koppling som finns mellan situationen på arbetsmarknaden och instabilitet, utsatthet och underordning för dem som redan har en anställning.

När den strukturella diskrimineringen är i fokus är det möjligt att konstatera att den inte är ett undantag utan i stället en central komponent i hur arbetet organiseras och fördelas. Krav på anpassning, flexibilitet och lojalitet har blivit allt viktigare i arbetslivet. Detta är en generell trend. I detta sammanhang är föreställningar om de anställdas etniska och könsmissiga egenskaper betydelsefulla kriterier både när det gäller rekrytering och karriärutveckling. På samma sätt som föreställningar om kön har bundit kvinnor (och män) till en uppsättning egenskaper, är idéer om kulturell eller etnisk särart kopplade till karaktärsdrag och beteendemönster som gör människor mer eller mindre lämpliga för vissa arbetsuppgifter eller positioner i arbetslivet. Forskningen visar

att hudfärg, namn, brytning och klädval är avgörande i rekryteringssituationer och även när det gäller vilka arbetsuppgifter man blir tilldelad och var på arbetsplatserna man förväntas vara.

Paula Mulinaris (2006) studie om handelsanställda visar att såväl den fysiska arbetsplatsen som arbetsuppgifterna delas upp utifrån kriterier som har mer att göra med de anställdas könsmissiga och etniska tillhörighet än deras kompetens. Sannolikheten att hamna i disken är större för vissa grupper som samtidigt inte förväntas befinna sig vid kassan eller ansvara för mer representativa roller på arbetsplatsen. I den mån vissa individuella egenskaper knyts till vissa arbetsuppgifter görs både kön, ålder och hudfärg till en del av den "kompetens" som arbetsgivare efterfrågar för vissa arbetsuppgifter och avfärdar för andra. Diskrimineringen kan i så fall innebära en situation där vissa personer eller/grupper rekryteras just på grund av sin utsatthet i arbetslivssammanhang.

Dessa uppgifter bekräftas av Anna Gavanoas (2006) studie om au pairer och barnflickor som illustrerar hur kön, ras och etnicitet görs till egenskaper som anses tillföra ett specifikt värde till de (hushålls)tjänster som efterfrågas. Gavanoas menar att marknaden för tjänsteproduktionen är präglad av förväntningar om exotism, undergivenhet, erotism m.m. I tjänsteproduktionen, särskilt när det gäller arbetsuppgifter som är platsbundna, lågbetalda och med låg status är medborgarskap, och i synnerhet avsaknaden av medborgerliga rättigheter, avgörande inte bara för den enskilde utan för hela arbetarkollektivet. Forskningen visar att efterfrågan på arbetskraft och hur mycket arbetsgivaren är beredd att betala påverkas av möjligheten att anställa irreguljära immigranter (Mulinaris 2006, se även Khosravi 2006 och Slavnic 2002). Förekomsten av oreglerade arbetsmarknader och efterfrågan på irreguljärt arbete kan således inte betraktas som marginella företeelser som endast drabbar vissa grupper.

Diskriminering och ohälsa i arbetslivet

Att bli diskriminerad innebär en djup kränkning som i förlängningen även kan medföra en risk för ohälsa. Undersökningar visar att personer med utländsk bakgrund har sämre arbetsmiljö än andra (Socialstyrelsen 1999) och att sjukskrivna födda utanför Norden rapporterar en sämre psykosocial arbetsmiljö än andra (Försäkringskassan 2005), vilket indikerar att diskriminering är ett dolt arbetsmiljöproblem.

Dessa problem handlar inte bara om effekterna av direkta påhopp, mobbning eller trakasserier. Det handlar också om bristande socialt stöd från arbetsplatsen och om dåligt bemötande från personal vid Försäkringskassan (Försäkringskassan 2005). Enligt Wamala och Bildt (2006) bör sambandet mellan ohälsa och diskriminering även relateras till institutionella omständigheter i arbetslivet. Å ena sidan är inlåsningen i okvalificerade arbeten och låglöneyrken en faktor som begränsar möjligheterna att påverka arbetsvillkoren och möjligheten att motverka diskrimineringen. Å andra sidan har etniska nischer i arbetslivet konsekvenser för vilka resurser som avsätts för friskvård, vikarietillsättningar och annat som främjar (o)hälsa (se även Akhavan & Bildt 2006). En slutsats som kan dras från dessa undersökningar är att diskrimineringen avspeglar generella arbetsmiljöbrister och därför har effekter inte bara för den enskilda utan för hela arbetsplatsen. En fråga som behöver undersökas vidare är sambandet mellan diskriminering och arbetsmiljö.

När det gäller relationen mellan ohälsa, arbetsorganisation och diskriminering är det viktigt att lyfta fram skillnaderna mellan olika yrkesområden och förekomsten av diskriminerande arbetsmiljöer inom vissa specifika yrken. Undersökningsresultat från en studie om diskriminering på grund av sexuell läggning visar att i de yrkesområden där det var vanligt med kränkande särbehandling på grund av sexuell läggning förekom även kränkningar och diskriminering på grund av kön, etnisk bakgrund och funktionshinder (Bildt 2005). Dessa resultat bekräftar behovet

att vända blicken från dem som utsätts för diskriminering till de arbetsorganisatoriska miljöer där diskrimineringen förekommer.

Rasism, diskriminering och fackets uppgift

Rasismens betydelse för skapande av skillnader samt diskriminering har under senare år lyfts fram av forskningen om arbetslivet. Rasismen har en mängd olika uttryck och den kritiska forskningen om rasismen betonar det rasistiska skillnadsskapandets föränderlighet och anpassning till nya historiska och globala sammanhang. Rasism är således mångfacetterad och föränderlig. Det finns en diskussion inom forskarvärlden om hur nya former av rasism har kommit att känneteckna nutida samhällen (se t.ex. Goldberg 2006, Motturi 2007). I konstruktionen av rasismen i dag finns det fortfarande inslag av såväl biologi som religion, men kultur spelar idag en så central roll att man talar om den kulturella rasismen, eller *rasismen utan raser* som många forskare kallar den. Den kulturella rasismen förklarar social ojämlikhet utifrån kulturella olikheter och förespråkar inte sällan en åtskillnadspolitik eftersom människor från olika kulturer inte anses kunna leva tillsammans utan konflikter. Föreställningar om att invandrade personer, även ungdomar som är födda och uppväxta i Sverige, är bärare av kulturella traditioner som förhindrar dem att anpassa sig till arbetslivet förekommer inte bara bland arbetsgivare utan även bland Arbetsförmedlingens personal (Knocke & Hertzberg 2000, Hertzberg 2003, Rätzl 2006).

Rasistiska föreställningar kan således drabba alla som anses tillhöra en kultur som ”avviker” från den ”svenska”. Rasismens betydelse gör sig inte bara gällande i frågan om kulturella skillnader. Den sätter också stor vikt vid utseendemässiga drag och riktas mot alla som kan definieras utanför vitheten. Det finns emellertid människor som oftare och i större omfattning än andra blir utsatta för rasism och diskriminering. Enligt Integrationsverkets rapport (2007) är personer med afrikansk bakgrund bland dem som oftast upplever diskriminering.

Undersökningen *Att färgas av Sverige* (Kalonaityté, Kawesa & Tedros 2007) belyser hur upplevelser av diskriminering och erfarenheter av rasism formar unga människors vardag i dagens Sverige. Författarnas resultat visar att ungdomar med afrikansk bakgrund utsätts för olika former av rasism såväl inom den privata sfären som inom offentligheten. Vardagsrasismen på arbetsplatsen kan manifesteras på olika sätt. Informanterna berättar om osynliggörande och marginalisering å ena sidan, och trakasserier och påhopp å den andra. Slående är att många uppger att rasismen sällan tas på allvar och att intervjupersonerna ofta upplever att det är meningslöst att anmäla diskrimineringen (för fler exempel se även SOU 2006:59). Banaliseringen och normaliseringen av rasismen på arbetsplatser bidrar inte bara till en negativ självuppfattning. Den påverkar också framtida strategier och karriärvägar hos de intervjuade ungdomarna.

Trots många exempel på uppgivenhet hos de diskriminerade och på omgivningens nonchalans visar forskningen också att rasismen på arbetsplatsen kan bekämpas och att fackets ingripande kan ha en avgörande betydelse (Martinsson 2006). Detta handlar om att erbjuda stöd till dem som drabbas av rasistiska påhopp men också – och framför allt – om att markera att rasistiska trakasserier eller jargong inte accepteras på arbetsplatsen.

Forskningen visar att facket kan spela en nyckelroll när det gäller att förhindra diskriminering. Det fackliga agerandets betydelse bör emellertid ses i ljuset av forskningsresultat som visar att diskrimineringsfrågorna har varit nedprioriterade på den fackliga agendan. Problemet är emellertid inte enbart diskrimineringens osynlighet i den fackliga politiken. Ett problem som kanske är svårare att hantera är att det fackliga intresset inte sällan tar sig uttryck i en retorik där skillnaderna mellan *vi* (det svenska facket) och *dom* (invandrare) markeras gång på gång (Mulinari

& Neergaard 2004, Edgren 2006, Johansson 2007). Utifrån dessa resultat finns det all anledning att granska hur särartstänkandet formar diskussioner, analyser, policy, åtgärder, rutiner och förhållningssätt inom de fackliga organisationerna.

Även om det finns övertygande empiriska bevis för att diskrimineringen är utbredd finns det fortfarande behov av kunskap inom ett antal viktiga områden. Det behövs också en vedertagen definition som kan möjliggöra ett effektivt antidiskrimineringsarbete på flera olika nivåer i samhället, en definition som inte reducerar diskriminering till isolerade och godtyckliga handlingar. En viktig förutsättning för ett sådant arbete är utgångspunkten i diskrimineringen som ett strukturellt fenomen, inbäddat i samhällets organisering och ideologiproduktion. Det finns annars en risk att diskussionen om diskriminering stannar vid ett konstaterande om att det finns individer som diskriminerar, men att detta är ett undantag i ett annars välfungerande system. Analysen av diskrimineringen ska inte heller begränsas till en granskning av gällande regelverk. Den ska även ta fasta på faktiska förhållanden och inte minst på hur regelverket tillämpas. Kunskapen om hur diskriminering uppfattas av aktörerna på arbetsmarknad uppfyller därför en viktig funktion i arbetet mot diskriminering.

Kunskapen om lagen bland förtroendevalda

Som det påpekades ovan visar forskningen att diskrimineringen har en rad olika uttrycksformer som ofta uppfattas som vardagliga och oproblematiska. Att veta att det finns en lagstiftning mot diskriminering och kännedom om vad lagen innebär är därför inte tillräckligt för att kunna hantera situationer där det förekommer diskriminering. Däremot är kunskapen om lagen en viktig förutsättning för att kunna agera i dessa situationer. Som ett komplement till denna rapportens kvalitativa undersökning analyserar vi i detta avsnitt vilka grundkunskaper som finns bland de förtroendevalda och, om det är möjligt, att se om det finns tendenser till förbättring eller försämring över tid. Genom att titta på dessa förändringar kan vi också få en uppfattning om genomslaget för det fackliga informationsarbetet och insatserna på utbildningsområdet i frågan och även om vilka informationskanaler som har betydelse för de förtroendevaldas kunskaper.

LO genomförde 2006 en enkätundersökning riktad till samma målgrupp som i denna rapportens kvalitativa intervjustudie.⁵ 100 regionala skyddsombud och 150 förtroendevalda med förhandlingsrätt tillfrågades om bl.a. lagens innehåll, skyldigheter och var information om detta hade inhämtats.⁶

På uppdrag av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och Integrationsverket genomförde Sifo tre undersökningar mellan åren 2000-2002 med liknande upplägg som ovan nämnda av LO. I dessa tidiga undersökningar är svaren från LO-anslutna fackligt förtroendevalda särredovisade.⁷ Dessa undersökningar behandlar ungefär samma grundfrågeställningar, men med färre och ibland något annorlunda formulerade frågor jämfört med ovan nämnda studie från 2006 av LO. Flera av frågorna är dock så pass lika att det är meningsfullt att reflektera över skillnader och likheter mellan de tre första och den senaste undersökningen. Antalet fackliga intervjupersoner i Sifos undersökningar är dock färre, drygt 100, dvs. knappt hälften av LOs.⁸ Givet det låga antalet intervjupersoner ska resultaten tolkas med försiktighet, särskilt de resultat som ligger nära 50 procent. Vi kan dock konstatera att det finns stora likheter mellan de svar som de förtroendevalda inom LO givit och de svar som den mycket större gruppen ”alla fackligt förtroendevalda” svarat, dvs. inkluderat också förtroendevalda inom TCO och SACO. Detta gör att tillförlitligheten ökar till att de LO-anslutnas svar i dessa studier är representativa för LO-kollektivet i sin helhet.

I det följande redovisas resultaten från alla fyra undersökningar, med en viss tyngdpunkt på den senare undersökningen genomförd av LO. Att göra jämförelser mellan olika undersökningar är vanskligt när de inte genomförts på samma sätt och med samma frågor. Därför ska inte skillnaderna mellan å ena sidan de tre första mätningarna och å andra sidan den senaste mätningen ses som jämförbara. Särskilt gäller det frågor som inte formulerats på exakt samma sätt.⁹

⁵ En snarlik undersökning gjordes också av TCO. Här görs dock ingen jämförelse mellan resultaten.

⁶ Det låga antalet intervjupersoner medför att resultaten ska tolkas med försiktighet.

⁷ Här intervjuades ”Fackliga förtroendevalda på arbetsplatser med minst 10 anställda” Det kan alltså röra sig om både skyddsombud och förtroendevalda med förhandlingsrätt.

⁸ 2000 intervjuades 114, 2001 var det 105 och 2002 var det 113 som intervjuades.

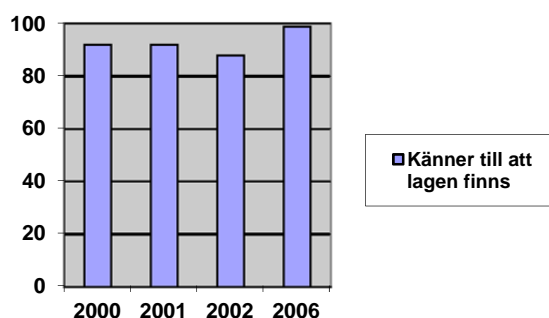
⁹ I flera av frågorna i den senaste undersökningen är det möjligt att redovisa resultaten uppdelat på flera olika variabler; dels mellan skyddsombud och förtroendevalda med förhandlingsrätt, mellan män och kvinnor och mellan de som arbetar med fackliga frågor på heltid, deltid eller på sin fritid. I de fall stora skillnader finns redovisas dessa om det är meningsfullt för analysen. I andra fall kommenteras inte skillnader eller frånvaron av skillnader.

Känner till lagen samt vad den innebär

Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk eller religiös tillhörighet har funnits sedan 1994 och har genomgått en rad ändringar sedan dess.¹⁰

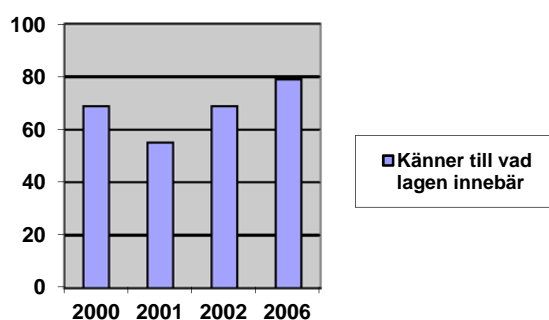
Som framgår av diagram 1 nedan, känner de allra flesta till att lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet finns. De tre tidigare undersökningarna visar på runt 90 procent (92 procent, 92 procent, 88 procent) och i den senaste undersökningen 2006 uppger 99 procent att de känner till lagen.

Diagram 1: Kännedom om lagen



Kunskapen om lagens innehåll är givetvis en mer relevant fråga och en bättre indikation på kunskapsnivån inom facket, än att bara veta att det existerar en lag. I diagram 2 nedan framgår att närmare ca två tredjedelar (69 procent, 55 procent, 69 procent) säger sig veta detta i början av 2000-talet och 2006 är det nästan 80 procent (79 procent). Även här kan man se en förbättring över tid. Nästan alla (92 procent) svarar också i den senaste mätningen att de vet var de ska vända sig för att få rådgivning, information och stöd i sitt fackliga uppdrag i frågor som gäller etnisk diskriminering. Materialet visar också en relation mellan graden av engagemang och kunskapsnivå. De som arbetar en stor andel av sin arbetstid med fackliga frågor, anser sig veta mer än de som en mindre andel av sin tid arbetar med fackliga frågor.

Diagram 2: Känner till vad lagen innebär

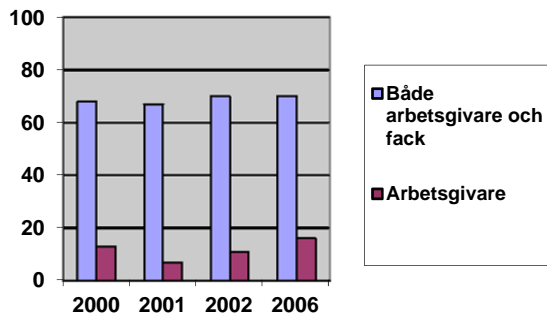


¹⁰ Sedan 1999 har också de civilrättsliga antidiskrimineringslagarna kommit att omfatta andra arenor än arbetslivet. Se Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering samt Lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

Uppfattning om fackets roll

De som svarat att de känner till lagen har också fått frågan om man vet om ”lagen innehåller skyldigheter för arbetsgivaren, facket eller båda”. Här är uppfattningarna något spridda, men över tid samstämmiga. I diagram 3, framgår att mer än två tredjedelar (68 procent, 67 procent, 70 procent, 70 procent) tror att lagen innehåller skyldigheter för båda. Våldigt få tror att lagen bara innehåller skyldigheter för arbetsgivaren (13 procent, 7 procent, 11 procent, 16 procent). Ingen tror att bara facket har skyldigheter.

Diagram 3: Lagen innehåller skyldigheter för



Resultaten visar att mer än två tredjedelar har missuppfattat fackets juridiska skyldigheter. Facket har inte några skyldigheter, i juridiskt hänseende, att arbeta mot diskriminering, vare sig förebyggande eller vid enskilda händelser. Detta har bara runt var tionde uppfattat (13 procent, 7 procent, 11 procent, 16 procent). Däremot har facket enligt lagen ett *ansvar* att i samverkan med arbetsgivaren arbeta aktivt med att förebygga diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen. De juridiska skyldigheterna att förebygga diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen ligger enbart på arbetsgivaren (LO, 2005). Detta missförstånd kan vara ett tecken på otillräckliga kunskaper i vad lagen innebär, men det kan också röra sig om en sammanblandning av begreppen skyldighet (som används i frågan) och ansvar, som finns i lagens formulering om facket. Ytterligare en möjlighet är att de tillfrågade svarade utifrån en normativ eller ideologisk grundad övertygelse om fackets ansvar att företräda sina medlemmar.

Eftersom facket är en intresseorganisation i första hand för sina medlemmar, är det kanske väsentligare att konstatera att facket har *rätt* att föra en anställds talan gentemot arbetsgivaren och inte en skyldighet. En person som inte är med i facket eller vars fack inte vill driva ett diskrimineringsärende kan dock vända sig direkt till myndigheten Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (LO, 2005).

Facket har också rätt att ansöka om ett vitesföreläggande (ett slags böter) till Nämnden mot diskriminering, en statlig myndighet som kan tvinga arbetsgivaren att betala böter om arbetsgivaren inte vidtar vissa åtgärder inom bestämd tid (LO, 2005).

I undersökningen 2006 ställdes också frågan om man agerat mot diskriminering och vad som blev utfallet. Se resultatet av dessa frågor under rubriken nedan ”Är facket passivt?”

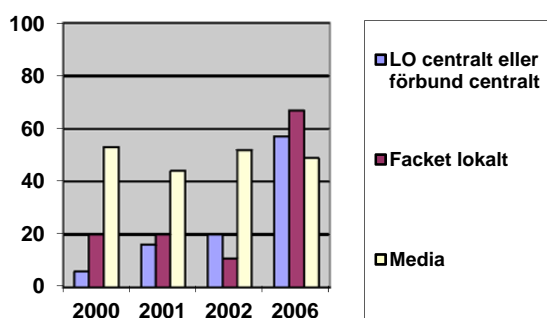
Var kommer informationen ifrån?

Att veta varifrån kunskapen kommer är viktigt ur en facklig synvinkel eftersom den frågan kan, åtminstone på ett ytligt plan, svara på om facket är en relevant informationskälla eller inte. Som

framgår av diagram 4 så kommer informationen i de tidigare mätningarna i första hand från media. Facket står i dessa tidigare mätningar för en mycket blygsam insats när det gäller att sprida kunskapen.¹¹ I den senaste mätningen däremot kommer informationen i mycket större utsträckning från ”de egna leden” (LO eller förbund centralt, samt facket lokalt) än tidigare.¹² En möjlig tolkning är att informationsinsatserna har ökat under denna period. Bland dem som har fått information från facket, är det vanligare att de fått det lokalt än centralt. Denna ansvarsfördelning återfinns även i LOs undersökning 2006.

2006 års undersökning ställde också en fråga om man var nöjd med den information man fått från facket. Drygt varannan (53 procent) svarade att de fått mycket bra eller ganska bra information från sin fackliga organisation.

Diagram 4: Fick kännedom om lagen genom (flera alternativ möjliga)



Är facket passivt?

På frågan om informations- eller utbildningsinsatser genomförts för de anställda på arbetsplatsen svarar en överväldigande majoritet ”nej” i de tidigare mätningarna (81 procent, 87 procent, 85 procent). Endast ca 2 procent hade gått utbildning i de tidigare mätningarna (2 procent, 3 procent, 2 procent) och runt var tionde hade i dessa äldre undersökningar uppmärksammat att det skett informationsinsatser om lagen till de anställda (14 procent, 8 procent, 9 procent).

Denna fråga berörs inte i undersökningen 2006. Den fråga som ställs är om informationsinsatser gjorts om lagen mot etnisk diskriminering. 25 procent svarar att informationsinsatser genomförts på arbetsplatsen. En tydlig skillnad finns mellan skyddsombud och förtroendevalda med förhandlingsrätt, där 31 respektive 17 procent svarar att så skett.

I de tidigare undersökningarna framkommer att många, mer än två tredjedelar, uppfattar att facket inte gör några insatser alls mot etnisk diskriminering (73 procent, 74 procent, 64 procent). Denna fråga ställdes inte 2006 och därför finns det inga uppgifter om vad de förtroendevalda anser i denna fråga.

Däremot svarar 34 procent 2006 att man själv agerat mot diskriminering på arbetsplatsen, på avdelningen eller i arbetslivet i övrigt. Här finns stora skillnader mellan de som arbetar fackligt på heltid, ungefär hälften av dessa har själv agerat jämfört med 12 procent av regionala

¹¹ För att möjliggöra en jämförelse har svarsalternativen ”Facklig centralorganisation” och ”Fackförbund centralt”, här slagits ihop.

¹² Dessutom har svarsalternativet ”Facklig media” som fanns i 2006 års undersökning, tagits bort i vår jämförelse, då den inte fanns med i de tidigare undersökningarna och det passar inte heller att slå ihop detta svar med varken ”media” eller ”facket”. Det är ändå 58 procent som svarar att informationen kommer härifrån.

skyddsombud som arbetar fackligt på sin fritid och 0 procent, av förtroendevalda med förhandlingsrätt.

Stor kunskapstörst

Trots att många hävdar att de känner till vad lagen innebär finns omfattande önskemål om att veta mer. Mer än två tredjedelar av de tillfrågade 2006 (68 procent) vill ha mer information.¹³ Det intressanta är, förutom kunskapstörsten i allmänhet, att de vanligaste önskemålen om information handlar om hur lagen ska *tillämpas* i såväl förebyggande syfte som vid diskrimineringsfall. De fyra vanligast förekommande (öppna) svaren om vilken information de tillfrågade vill ha, lyder:

- a) vad lagen innebär
- b) tillvägagångssätt vid diskrimineringsfall, praktiska exempel
- c) rättigheter, vad man kan göra, vart man kan vända sig
- d) lagens tillämpning i planeringsarbete

De som svarade att de ville ha mer information, tillfrågades på vilket sätt skulle de skulle vilja få mer information (flera fasta alternativ möjliga). Här dominerar de traditionella sätten att utbilda; kurser, informationsblad och nyhetsbrev. Vissa skillnader finns mellan skyddsombud och förtroendevalda med förhandlingsrätt.¹⁴ De senare vill allra helst gå på kurs (63 procent) medan nyhetsbrev och informationsblad kommer på delad andra plats och uppges av 23 procent som önskad(e) metod(er). Bara 13 procent vill ha information via webben. För skyddsombuden är preferenserna mer spridda; kurs (53 procent), informationsblad (48 procent), webb (27 procent), exempelsamling (25 procent) och nyhetsbrev (25 procent) uppges som önskade metoder.

Slutsatser

Resultaten visar att det finns en stor medvetenhet om att det finns en lagstiftning mot diskriminering. Resultaten visar också att kunskapen om lagens innehåll och om dess tillämpning i konkreta fall behöver kompletteras. Trots att nästan alla känner till att lagen finns är många osäkra på dess praktiska innebörd, vilket bland annat bekräftas av missuppfattningar om fackets juridiska skyldigheter och ansvar gentemot medlemmarna. Vi kan också konstatera att kunskapsintresset är stort. En majoritet vill ha mer information och flera önskar att fler utbildningsinsatser genomfördes. En anledning till detta kan skönjas i problemets aktualitet i det dagliga arbetet. En tredjedel av de tillfrågade uppger att de har behövt agera mot diskriminering på arbetsplatsen. Relevansen av en höjning av de fackliga förtroendevaldas kunskapsnivå kan därför knappast överskattas.

Sammanfattningsvis kan man dra slutsatsen att ambitionen att lära sig mer och att agera mot diskriminering finns, men att de praktiska kunskaperna är bristfälliga. Det är tillämpningen av lagen och hur man ska arbeta praktiskt mot diskriminering som i störst utsträckning efterfrågas. Bara hälften var i den senaste mätningen nöjda med den information man fått från facket. Det finns med andra ett stort behov av ytterligare insatser på detta område.

Överlag kan man säga att kunskapen om lagen inom facket är bred men ytlig. Bristfälliga kunskaper om hur lagen ska tillämpas är också något som begränsar lagstiftningens

¹³ Denna fråga ställdes inte vid de tidigare undersökningarna.

¹⁴ Vissa skillnader finns också mellan män och kvinnor, men det tycks i huvudsak bero på att män i regel (särskilt skyddsombud) räknar upp färre metoder än kvinnor.

verkningskraft och de förtroendevaldas handlingsmöjligheter. Det ger anledning att djupare undersöka uppfattningar om och det praktiska arbetet mot diskriminering för att kunna förbättra information och utbildning i framtiden. Förhoppningsvis kan denna rapports kvalitativa undersökningar ge vägledning i denna fråga.

Var står LO i frågan om etnisk diskriminering?

LOs förhållningssätt till invandrade arbetare har varit föremål för omfattande forskning och interna fackliga diskussioner. För att kunna sätta fokusgruppsdiskussionerna i ett större sammanhang presenteras i detta avsnitt en kort genomgång av forskningsläget om LOs inställning till invandrade arbetare. Avsikten är att ringa in problembilder och omständigheter som lyfts fram inom forskningen. Vi vill också lyfta fram LOs egna problembilder. Därför analyseras i detta avsnitt några av LOs centrala policydokument i fråga om etnicitet, integration och diskriminering. Vi kompletterar denna genomgång med policydokument utgivna av ett urval LO-anslutna förbund. Genomgången gör inte anspråk på att vara uttömmande. Av tids och utrymmesskäl har vi varit tvungna att koncentrera oss på några få dokument.

LO och invandrade arbetare – vad säger forskningen?

Många forskare har analyserat LOs inställning till invandrade arbetare och organisationens integrationspolitik. En vanlig förekommande utgångspunkt i forskningen har varit att undersöka gruppen ”invandrare” inom arbetarrörelsen och organisationens förhållningssätt gentemot denna grupp (se t.ex. Lundh & Ohlsson 1994, Lundh 1999). Den fråga som kan ställas är hur uppfattningen om invandrare som en särskild grupp inom arbetarkollektivet har vuxit fram och vilka konsekvenser den har medfört för arbetarrörelsens självförståelse.

Historisk forskning har visat att invandrade arbetare länge betraktats som en särskild kategori inom LO och att organisationen har haft en återhållsam inställning till arbetskraftsinvandring (Knocke, 1986; Nelhans, 1973; Johansson, 2005, Johansson, 2008). Forskarna identifierar en rad olika skäl till detta. Vanligt förekommande motiv som framförts från 1940-talet och fram till idag är fackets vilja att försvara rådande löneläge och undvika låglönekonkurrens (Hammar 1988). Inkluderingen av invandrade arbetare inom de fackliga organisationer har därför tolkas som en strategi för att undvika lönedumpning. I linje med detta har en restriktiv invandringspolitik setts som en förutsättning för att behålla välfärden och utjämna sociala skillnader.¹⁵ Ur ett längre tidsperspektiv är det dock möjligt att konstatera att LOs hållning har varit avgörande för att förhindra en institutionaliserad uppdelning av arbetarkollektivet (Hammar 1988, Knocke 1997). I Sverige infördes aldrig det gästarbetarsystem som fanns i andra europeiska länder där utrikes födda arbetare anställdes under särskilda villkor och med ett lägre socialt och ekonomisk skydd än inrikesfödda arbetare. I stället blev kollektivavtalet och krav på facklig anslutning för godkännande av arbetstillstånd viktiga instrument för att upprätthålla klassammanshållningen.¹⁶

Samtidigt som LO värnade om gemensamma regler för hela arbetarkollektivet hade organisationen en avgörande inflytande när det gällde att definiera kollektivets gränser. Från 1950-talet till början av 1970-talet hade de fackliga organisationerna rollen som remissinstanser i frågor om arbetstillstånd och därmed möjlighet att ställa krav på t.ex. facklig anslutning. Fackets möjligheter att påverka rekryteringen av utrikesfödda arbetare minskade efter hand under 1960-talet bl.a. på grund av de restriktioner av arbetskraftsinvandringen som infördes 1967. Forskare påpekar emellertid att det var först efter LOs beslut att inte bevilja uppehållstillstånd till

¹⁵ Att goda villkor i på arbetsmarknaden förutsätter regleringen av arbetskraftsinvandringen är LOs officiella hållning än idag. I en radiointervju 080823 förklarade Irene Wennemo, chef för arbetslivsenheten på LO att ”*Socialdemokratin har tillsammans med facket alltid varit för en reglerad arbetskraftsinvandring till Sverige. Och nu har situationen förändrats i och med den fria rörligheten inom Europa. Det stora problemet handlar faktiskt om de som kommer från länder utanför Europa och är här och jobbar illegalt... Alltså, man kan inte ge upp och säga att alla får komma hit och jobba för att då kommer vi att få en helt annan arbetsmarknad. Det blir väldigt svårt att upprätthålla goda villkor på arbetsmarknaden.*

¹⁶ Kravet på facklig anslutning för tillstyrkning av arbetstillstånd kom under 1960-talet att förvandlas till en stark rekommendation. Gränserna mellan anställning och fackligt medlemskap förblev dock otydliga lång efter detta menar Wuokko Knocke (1997).

utomnordiska invandrare 1972 som reglering av arbetskraftsinvandringen blev verklighet (Hammar 1988).

Flera forskare har påtalat fackets ambivalenta hållning när det gäller arbetskraftinvandringen (Knocke 1996, Nelhans 1973, Johansson 2008, Yalcin 1997, Mulinari & Neergaard 2004). Å ena sidan har facket argumenterar för en restriktiv politik i syfte att skydda den inhemska arbetsmarknaden. Å andra sidan har facket aktivt motverkat splittringen av arbetarkollektivet genom att opponera sig mot regler som möjliggör att infödda arbetare och invandrare arbetare arbetade under ojämlika villkor. Den fråga som kan ställas är vilka omständigheter som möjliggör denna ambivalens och om de har historiskt bäring under en period av mer än femtio år? Eller med andra ord; vad är det som motiverar att ”invandrare” kan betraktas, diskuteras och åtgärdas som en särskild grupp utifrån en facklig horisont? Vilka gränser upprätthålls när ”facket” ställs mot ”invandrare”?

Historikern Jesper Johansson (2008) lyfter fram vikten av ett ekonomistiskt tänkande där ett produktivt utnyttjande av landets arbetskraftsreserver sågs som ett villkor för ekonomisk tillväxt och välfärd. Talet om ”arbetskraftsreserv” ser han som ett uttryck för en etablerad rangordning mellan olika kategorier av arbetare och även som en bekräftelse på att normen för en ”riktig” arbetare under 1960-talet var en svenskfödd man inom industrisektorn. LO:s val att prioritera vissa ”arbetskraftsreserver” – t.ex. gifta kvinnor, funktionshindrade och äldre – framför andra – t.ex. invandrare arbetare – visar enligt Johansson på etnicitetens allt tydligare betydelse för denna rangordning.

Slående i LO:s argumentering för reglerad utomnordisk invandring är också dragen av en ”välfärdsnationism” med homogeniserande civiska förtecken. Argumentering mot invandring som ett problem och ett potentiellt hot mot samhällsekonomisk rationalitet, struktumvandlingen och mot välfärds politikens mål om jämlikhet mellan samhällets medborgare och mot stabila etniska relationer var sammankopplat och grundat i ett nationellt tänkande. LO:s högst påtagliga rädsla utgick från att den oreglerade invandringen riskerade den nationella och sociala sammanhållningen (Johansson 2008:150).

Det är viktigt att påpeka att LO:s argumentation inte sker i ett vakuum. Den bör relateras till en generell samhällsdiskurs där Sveriges självbild som en modern, rationell och neutral välfärdsstat träder fram. Denna självbild byggs upp i kontrast till ”den invandrade befolkningen” som föreställs som kulturellt och socioekonomiskt efterblivna; omoderna, främmande och traditionsbundna (Johansson 2008).

Historikern Christina Johansson har i sin avhandling *Välkomna till Sverige? Svenska migrationspolitiska diskurser under 1900-talets andra hälft* (2005) visat på kontinuiteten i olika migrationspolitiska diskurser när det gäller kategoriseringen av ”invandrare” som avvikande och annorlunda. Hon betonar samstämmigheten mellan olika sociala aktörers – staten, fackliga organisationer, Arbetsmarknadsverket, forskare och utredningsväsendet – syn på invandringens negativa effekter på den sociala sammanhållningen. Bilden av ”invandrarnas” bristande kunskaper om det svenska samhället och anpassningssvårigheter till det ”kulturellt homogena” och ”jämlika” Sverige dominerar således debatten om regleringen av arbetskraftsinvandringen i slutet på 1960-talet. Johansson menar emellertid att fackets hållning inte är entydig i detta avseende. I ett remissyttrande till regeringspropositionen 148/1968 uttrycker LO en något annorlunda uppfattning om anpassningsfrågan:

En närläsning av Landsorganisationens remissyttrande visar att LO, i likhet med andra aktörer på fältet bidrar till positionera vissa migrantgrupper som etniskt avvikande från en föreställd svenskhet. Av formuleringarna i remissyttrandet framgår att det är invandrarna som skall anpassa sig till

'Sverige och svenskarna'. De resonemang LO för är i mångt och mycket lika andra aktörers, men med en viktig skillnad: LO är ensam om att hävda att anpassningsfrågorna också handlar om den inhemska befolkningens acceptans av migrationen (Johansson 2005:231-232)

LO hade redan tidigare verkat för att involvera arbetsgivare och andra aktörer i åtgärder som kunde främja invandrade arbetares integration. Även om många av dessa åtgärder enligt Johansson (2008) präglades av en assimilationsideologi grundade i en uppdelning mellan ett vi (som anpassar) och dom (som anpassas), bidrog åtgärderna till att stärka invandrade arbetares arbetsrättsliga position. Därför kan det i efterhand te sig paradoxalt att LO i sitt yttrande om utlänningsutredningens förslag på anpassningsåtgärder ändrar fokus från klassbaserade rättigheter till kulturella eller religiösa rättigheter. Enligt LO rörde anpassningen inte bara informationssatsningar på arbetsmarknaden utan också frågor om "kulturella och andra avvikelser som invandraren av någon anledning vill bibehålla i sitt nya hemland" (LO återgiven i Johansson 2008:166).

I dessa formuleringar kan man skönja ett perspektivskifte och en ökad fokus på "invandrarnas" kulturella särart. Intressant är dock att ingenting tyder på att kravet på kulturella eller religiösa rättigheter skulle ha formulerats inifrån arbetarkollektivet och av invandrade arbetare. Den bakgrundsbild som tecknas av Johansson visar däremot att LOs företrädare hade tagit stort intryck av den diskussion som David Schwarz initierade med en debattartikel i DN i mitten på 1960-talet (Ibid:167). Schwarz som var journalist och sedermera grundare och chefredaktör för tidskriften *Invandrare & minoriteter* argumenterade mot assimilering och för invandrarnas valfrihet att bevara sitt språk, sin kultur och sina traditioner. De frågor som kan ställas i detta sammanhang är från vilken klasshorisont som kravet att bejaka "invandrarnas" kulturella traditioner formulerades under 1960-talet? En annan viktig fråga är vilka konsekvenser som skiftet från ett klassperspektiv till ett kulturellt perspektiv har inneburit för synen på invandrade arbetares rättigheter och (sär)ställning inom arbetarrörelsen.

Om invandrade arbetarnas intressen definieras utifrån föreställda "kulturella avvikelser" och rättighetskraven inspireras av den invandrade medelklassens problembilder kan detta ses som en av många faktorer som begränsade dessa arbetares möjligheter att agera som subjekt inom arbetarkollektivet och att föra sin egen talan i fackliga sammanhang. I efterhand kan man konstatera att invandrade arbetares intressen ofta hamnade "sist i den fackliga dagordningen" med sociologen Wuokko Knockes ord. En utveckling som bestod även efter det att LO inrättade särskilda invandrarkommittéer under 1970-talet:

På fackliga medlemsmöten kom frågor som var relaterade till de invandrade medlemmarna sist på dagordningen eftersom varken ansvar, kunskap eller intresse fanns bland de övriga styrelseledamöterna. Mina forskningsresultat bekräftar att den fackliga aktiveringen, bl a deltagande i facklig grundutbildning, kunde bli helt beroende av en enda eldsjäl. När personen försvann, försvann också aktiviteten bland de invandrade medlemmarna (Knocke 1996:8).

Knockes forskning visar att bristande kontinuitet och åsidosättande av invandrade medlemmars intresse förstärktes i och med särorganiseringen. Modellen kom under 1990-talet att bli föremål för en stark intern kritik bland annat eftersom den ansågs befästa en inre segregering (Knocke 1996). Frågan är dock om detta arbetssätt mer än att ge uttryck för organisatoriska brister även avspeglade ett djupliggande särartstänkandet inom arbetarrörelsen. Ett särartstänkande som består även under andra organisatoriska former och som cementeras och permanentas bland annat genom bilder och föreställningar som förmedlas via facklig press och fackliga policy dokument.

Sociologerna Diana Mulinari och Anders Neergård (2004) har analyserat hur "invandrare" framställs i LO-tidningen och kommit fram till att tidningen ofta framställer "invandrare" med en

distans som innebär att de ställs utanför arbetarklassen och facket. ”Invandrare” utmålas som en grupp drabbad av arbetslöshet eller som marginaliserade individer som antingen jobbar svart eller med lön som är lägre än kollektivavtalet. ”Invandrare” är inte bara annorlunda utan också beskrivs som ett hot mot (den svenska/vita) arbetarklassen och för den svenska modellen. (Ibid: 145).

Bilden av invandrare i LO-tidningen kan ses som en hierarkisk helhet som utgår ifrån den fundamentala idén om att ”de” är annorlunda – ”de” är inte som vi. Ur detta grundantagande följer ett antal partiella bilder kring vad som utgör deras olikhet och vad det får för konsekvenser för ”oss” (Mulinari & Neergaard 2004:153)

Mulinari & Neergaard har också intervjuat medlemmar i ”Fackligt Aktiva Invandare” samt analyserat utredningar och policydokument från LO. Författarna slutsats är att fackföreningsrörelsen samtidigt som den argumenterat för en antirasistisk och solidarisk hållning med invandrade arbetare har bidragit till att dessa arbetare rasifierats och inkluderats i en underordnad position inom arbetarkollektivet. Med begreppet *inkluderad underordning* vill de beskriva den specifika positionen som invandrade arbetare har inom facket, det vill säga en inkludering på underordnade villkor. Ett tecken på denna inkluderade underordning ser de i det bristande intresse som facket har visat för diskrimineringen.

I generella diskussioner om invandrades arbetslöshet påpekas frågan om diskriminering som en betydande förklaring. Trots detta finns det mycket lite diskussion om varför och hur. Så länge diskriminering diskuteras på ett allmänt och generellt plan och utan kopplingar till varför diskriminering finns och vad det finns för strategier att bekämpa diskriminering, så verkar det inte innebära något problem. Det är när det närmar sig konkreta fall eller mer känsliga frågor om politiska eller fackliga åtgärder för att minska det som artiklarna tystnar (Mulinari & Neergaard 2004:143).

Historiken Monika Edgrens forskning visar att även när avsikten är att belysa förekomsten av diskriminering kan uppfattningar om invandrade arbetare som en underordnad grupp cementeras (Edgren 2006). Edgrens studie av tidningen *Kommunalarbetaren* mellan åren 2003-2004 undersöker vilka som får komma till tals, i vilka sammanhang och vilken position den talande ges. Hon finner att tidningen i sin ambition att ta upp frågan om diskriminering, systematiskt delar upp medlemmarna i ”invandrare” och ”svenskar” och därmed befäster föreställningar om olikhet. Edgrens slutsats är att själva idén om att vissa människor är ”olika” blir ett fundament för diskrimineringen (se även de los Reyes 2001). Edgren menar också att diskriminering, i tidningen förklaras på individnivå som fördomar hos människor, medan de strukturella (makt)aspekterna av diskriminering inte diskuteras. Edgren finner i sin analys också positiva saker. De som tydligast lyckas med att ifrågasätta förtryckande normer är de som positioneras till underordnade grupper.

Jennifer Friberg har analyserat framställningen av arbetskraftsinvandring i ett urval av LO-rapporter mellan åren 2000 och 2006. Hon drar slutsatsen att arbetskraftsinvandring i dessa rapporter sammankopplas med risker och hot, mot framförallt välfärden. Bilden av invandring som ett hot är något som även påverkar invandrade arbetare, som därmed på ett negativt sätt associeras till säkerhet. Inrikes födda arbetare å sin sida, kopplas inte på något negativt sätt samman med säkerhet. Istället är de inhemska arbetarna föremål för riskerna och hotet som urholkar välfärden, medan de inte själva kan bidra till att urholka den (Friberg 2006).

Sofie Nilsson (2006) finner i sin analys av nio publikationer från LO¹⁷ mellan 2000 och 2006, tydliga associationsmässiga kopplingar mellan ”invandrare” och två parallella spår som båda

¹⁷ Publikationerna är av policykaraktär och har följande titlar: Integration 2004 - Fakta och kunskap (2004), Migration och Arbetsmarknad (2006), Att invandra på arbetsmarknaden (2000), Den nya underklassen – utrikes födda på den

betecknar annorlundahet. Om vi sammanfattar Nilssons resultat kan vi säga att det ena spåret kännetecknas av en sorts *tillgångsdiskurs*, där ”invandrare” framställs i termer av resurs, tillväxtkraft och förändring. Det andra spåret anknyter till en *hotdiskurs* där associationer som annorlundahet, passivitet och bidragsberoende är vanliga inslag. Ett exempel på ett uttryck för hotdiskursen finner Nilsson i LOs skrift *Migration och arbetsmarknad* från 2006:

Ryktet om att landet ger möjligheter till arbete och inkomster sprider sig och strukturer för rekrytering etableras. Människor är rationella och kommer att ta den dörr in till Sverige som är öppen för just dem. Om de inte passar in i dörren för arbetskraftinvandring, kommer de om möjligt istället ta vägen genom asylsystemet (2006:23-24).

Texten ovan antyder att människor söker asyl i Sverige för att det ryktats om arbetsmöjligheter här. ”Vetskapen om det öppna Sverige” ses som ett incitament för att söka asyl i Sverige även om det i första hand är arbete och inkomster som eftersträvas. Detta negativt betecknande och ifrågasättande av asylsökandens legitima skäl till asyl bör läsas i ljuset av en allt hårdare tidsanda som inleddes med Ny Demokratis resonemang om ekonomiska flyktingar i början av 1990-talet. Sedan dess har diskurser som misstänkliggör asylsökande och undergräver deras trovärdighet fått allt större spelrum i svensk offentlighet. Texten ovan visar att diskurserna också har fått en plats i fackliga problemdefinitioner. Problembilden innehåller också en indirekt kritik till asylpolitiken. Det är relativt enkelt att komma till Sverige även för dem som saknar asylskäl: ”ta den dörr in till Sverige som är öppen just för dem (Ibid.)”

Även om *tillgångsdiskursen* som beskrivs i Nilssons analys har en positiv klang är detta problematiskt. Att bli betecknad som ”en tillgång” innebär en stark objektifiering och även att ens närvaro blir villkorad någon annans intressen, värderingar och målsättningar. Vad händer med opinionen och politiken när flyktingar inte ses som en tillgång? Utifrån Nilssons resultat kan man konstatera att förekomsten av skillnadsskapande beskrivningar inte är något som hör till det förflutna utan att det fortfarande återfinns i LO analysmaterial. Även om det under senare år har funnits tendenser att associera etniska skillnader till positiva egenskaper är det ofta utifrån en blick som objektifierar och befäster uppdelningen mellan ett vi och ett dem.

Forskningen om LOs förhållningssätt till invandrade arbetare visar en komplex bild som rymmer såväl försvaret för lika rättigheter som utestängning och marginalisering. Spänningen mellan en inkluderande politik som utgår från ett klassperspektiv och särpolitiska lösningar, problembeskrivningar och objektifieringen av invandrade arbetare har dokumenterats av forskare. Denna spänningsfyllda relation har av somliga forskare tolkats som en ”ambivalent hållning” eller under senare tid inom ramar för en ”inkluderad underordning” av invandrade arbetare.

Även om det finns omfattande och detaljerade undersökningar som visar på den historiska kontinuiteten som finns gällande invandrade arbetares särställning inom LO är kunskapen om hur denna särställning uppstår och vidmakthålls fortfarande i sin linda. Ett problem i detta avseende är att forskningens frågeställningar tenderat att fixera uppdelningen mellan å ena sidan LO som organisation och, å andra sidan, invandrade arbetare som en särskild grupp möjlig att placera utanför LO-kollektivet. En viktig uppgift för den framtida forskningen är därför att undersöka vilka omständigheter som vidmakthåller uppdelningen mellan den organiserade arbetarklassen och arbetare vars klass- och fackliga tillhörighet är möjliga att ifrågasätta, villkora

svenska arbetsmarknaden (2004), LO-plattform för att stärka och öka medveten om alla människors lika värde och lika rätt samt motverka segregering och diskriminering (2004), Jämlikhet – välskäl och vägval (2004), Medlem 2010 – en rapport till Kongressen 2004 (2004), Facklig utbildning och integration (2002), Långt borta och nära - 20 omvandlingstrender till 2010 (2004).

eller underordna. Ur ett historiskt perspektiv är det viktigt att granska hur etnicitet görs till grund för denna uppdelning och på vilket sätt den är kopplad till generella förändringar i samhället och i arbetslivet. På vilket sätt har föreställningen om en annan sorts arbetare varit funktionellt till nya sätt att organisera arbetet? Vad säger dessa föreställningar om arbetsmarknadens funktionssätt?

En genomgång av forskningsläget visar också på behovet av att problematisera den enhetliga bilden av LOs hållning som forskningen förmedlar. I de flesta undersökningar är LO *en* aktör som talar med *en* enda röst men frågan är också om den dubbelhet som många ser i LOs hållning i stället ska uppfattas som skilda ideologiska uppfattningar rörande klass och etnicitet. Med andra ord, vilka olika uppfattningar om klassammanhållning, integration och diskriminering kan skönjas bakom det som forskare har kallat ”LOs ambivalenta hållning”? Vi kan av tids- och utrymmesskäl naturligtvis inte ge svar till dess frågor här. Däremot kommer vi i nästa kapitel att kort analysera vilken bild av integration och diskrimineringsfrågor som förmedlas dels genom LOs policymaterial och dels i ett urval av LO-förbundens skrifter och policydokument. Avsikten är att undersöka om det finns olika uppfattningar rörande integration, diskriminering och rasism.

LOs policy idag

Jag vill att Sverige inom 10 år ska vara en förebild inom integrationsområdet. [...] Det krävs en satsning på information och utbildning så att såväl arbetsgivare som fackligt förtroendevalda samt den enskilde arbetskamraten får bättre kunskaper om hur vi motverkar diskriminering och får ett arbetsliv där alla behandlas lika (Wanja Lundby-Wedin, tal på AMS 2004).

Vår utmaning är att göra Sverige till ett föregångsland och det svenska arbetslivet till en förebild för integration och mot etnisk diskriminering (Wanja Lundby-Wedin 1:a maj-tal 2007).

Under senare år har diskriminering fått en allt större uppmärksamhet i LOs problemdefinitioner inom integrationsområdet. En utgångspunkt för denna rapport är att definitionen av ett problem är avgörande för hur arbetet med frågan formuleras och organiseras (Bacchi, 1999). Här ska därför en kort genomgång göras av några av LOs viktigaste policydokument och ett urval av LO-förbundens policydokument. An utrymmes- och tidsskäl har vi fått nöja oss med ett relativt begränsat underlag av policyskrifter.

Flera av LO-förbunden har egna policyskrifter om integration, diskriminering och rasism. En genomgång som LOs integrationsutskott genomförde 2006 visade att tio av LOs femton förbund hade en policy för integration och mot etnisk diskriminering men utgångspunkterna för dessa policyer varierar avsevärt. Det finns t.ex. förbund som skriver om ”att ta tillvara olikheten”, andra menar att de problem som finns beror på ”okunnighet och rädsla”, och det finns också de som hävdar att problemen beror på normer och makt. Det är också viktigt att notera att dessa dokument har tillkommit under olika tidpunkter under 2000-talet och därför kan tänkas avspegla generella förändringar inom integrationsdebatten. Eftersom vår avsikt inte är att jämföra förbund utan att i stället visat på variationer beträffande problembilder och policyformulering är eventuella tidsskillnader i policyns tillkomst av mindre betydelse.

Förbunden representerar en stor spännvidd både när det gäller policyer och antal medlemmar med invandrarbakgrund. Vi har därför valt att göra ett strategiskt urval och titta särskilt på skrifter från fem av förbunden för att just kunna illustrera denna spännvidd. De förbund vi tittat närmare på är Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Industrifacket Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Grafiska förbundet – Mediafacket och SEKO – facket för Service och Kommunikation. Vi inleder dock med LOs centrala policydokument.

LOs plattform

Den kanske mest centrala policyskriften från LO är ”LOs plattform för att stärka och öka medvetenheten om alla människors lika värde och lika rätt samt motverka segregation och diskriminering” (2001)¹⁸. I skriften formuleras ett policyskifte där LOs tidigare invandrapolitik ersätts med en integrationsagenda. Plattformen har sin utgångspunkt i en analys av ”ökade klassklyftor med etniska förtecken” inom det svenska samhälle och stödjer sig i kongressbeslut 1996 och 2000 om att genomföra en kraftsamling för ökad integration i arbetslivet.¹⁹ LOs kraftsamling bör ses i ljuset av ett generellt perspektivskifte i samhället och övergången från invandrapolitiken till en integrationspolitik i slutet på 1990-talet. I linje med det integrationspolitiska tänkandet som såg integrationsprocessen som en tidsbegränsad fas planeras kraftsamlingen pågå under perioden mellan 2000 och 2004 och innehåller dels ett fördjupat integrationsperspektiv i den ordinarie verksamheten, dels genomförandet att förbundsgemensamma projekt inom detta område. Syftet med arbetet och plattformen är att bryta den sociala och etniska segregationen, att skapa jämlika förutsättningar, rättigheter, skyldigheter och möjligheter i arbetslivet.

Det yttersta målet för LOs integrationsarbetet är att bryta den sociala och etniska segregationen samt att skapa jämlika förutsättningar för att alla ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i arbetslivet, i den fackliga verksamheten och i samhället som helhet (LO 2001: 2).

Den vision som förmedlas handlar om rätten till en värdig och rättvis egenförsörjning och delaktighet i samhällsutvecklingen. Plattformen behandlar ett antal problembilder som i hög grad kan relateras till strukturomvandlingen under 1990-talet och framväxten av en ökad instabilitet i arbetslivet. Denna koppling görs dessvärre inte explicit. En fördjupad analys av relationen mellan förändringar i arbetets organisering och framväxten av en etnisk uppdelad arbetsmarknad hade varit nödvändigt för att skifta fokus från dem som drabbas av dessa förändringar till de maktstrukturer och politiska beslut som möjliggör dem. Den bild som presenteras saknar därför en kärna som kan kopplas till samhällets maktstrukturer. Det går således inte att urskilja en enda central vision, ett huvudproblem eller en huvudlösning, utan flera problembeskrivningar och lösningar diskuteras. Det problem som återkommer flitigast är ”den sociala och etniska segregationen”. Orsaken till segregeringen specificeras inte, men i plattformen konstateras att det har förvärrats under lågkonjunkturen på 1990-talet vilket resulterat i ökad utsatthet, utanförskap och maktlöshet. Riskerna med den utveckling som målas upp är att den hotar samhällsgemenskapen. Andra konsekvenser som tas upp i beskrivningen är lönekonkurrens och social dumpning som kan uppstå om inte arbetet för integration lyckas.

Den sociala och etniska segregationen har successivt vuxit sig fast i det svenska samhället både i tider av lågkonjunktur och under perioder av högkonjunktur. Klyftorna ökade ytterligare under 1990-talet, då Sverige utsattes för en tid av svåra ekonomiska prövningar. En halv miljon jobb gick förlorade och välfärdens ambitionsnivå sänktes under smärtgränsen. Resultatet blev ökad utsatthet, utanförskap och maktlöshet (LO 2001:4).

En aspekt som diskuteras ingående är att Sverige har förändrats. Särskild uppmärksamhet ägnas arbetskraftsinvandring och under senare decennier flyktinginvandring som innebar att Sverige har fått en förändrad befolkningssammansättning. Den problembild som förmedlas är att det är främst invandringen till Sverige, och invandrarnas närvaro på arbetsmarknaden, som står bakom

¹⁸ Skriften saknar datering. Arbetet med ”LOs plattform..” startade efter kongressen år 2000 men styrelsebeslutet togs under 2001. Därför har vi valt att datera skriften till 2001.

¹⁹ Det kan vara intressant att notera att denna kraftsamling för ökad integration genomfördes parallellt med en kraftsamling mot rasism (se LOs plattform mot nazism och för demokrati). En viktig fråga som vi dessvärre inte haft möjlighet att undersöka är på vilket sätt denna uppdelning har påverkat integrationsarbetet och särskilt frånvaron av analyser som problematiserar relationen mellan diskriminering och rasism.

samhällets förändringar under de senaste åren. Fackets uppgift är att ge trygghet och värna om bärande grundvärderingar.

För att möta omvälvande samhällsförändringar krävs det trygghet. Facket har ett ansvar att gå i bräschen och möta det nya med framsynthet och trygghet utan att för den skull tappa taget om bärande grundvärderingar (LO 2001:5)

I och med att skriften inte definierar vilka samhällsförändringar som ska mötas med framsynthet och trygghet, blir bilden av en ökad invandring det som i första hand kan tolkas som ”det nya”. Att ”det nya” inte är oproblematiskt markeras också genom att påtala att fackets uppgift är att (i dessa svåra tider?) inte tappa taget om bärande grundvärderingar. Textens problembilder är inte alltid explicita och kan vara öppna för olika tolkningar. I andra fall är hotbilderna desto mer påtagliga och konkreta:

Statistiska Centralbyrån beräknar *dock* att andelen människor med utländsk bakgrund i Sverige som helhet, inte kommer att överstiga 20-30 procent av befolkningen år 2020 (LO 2001:7) (vår kursivering).

Vilken hotbild är det som bemöts i texten ovan? Det är svårt att inte associera till diskurser under 1990-talet om att de ”etniska” svenskarna inom kort kommer att bli en minoritet (se t.ex. Blågula frågor 2007). Genom att informera om att så inte är fallet väljer LO att blunda för en problematisk uppdelning mellan vi (svenskar) och de andra (invandrare). Det finns anledning att återigen uppmärksamma den ordning som återskapas i texten: mellan å ena sidan de som känner rädsla, oro och otrygghet och, å andra sidan de som skapar dessa känslor hos andra. De frågor som kan ställas här är vilka läsare som texten riktar sig till och vems farhågor som ska bemötas med LOs plattform för integration.

Ytterligare ett tema som behandlas i plattformen är diskrimineringen vilket med tanke på den debatt som då fördes kan betraktas som en ovanlighet. Vid tidpunkten för plattformens tillkomst sågs diskrimineringen i första hand som en ”icke-fråga” i arbetslivssammanhang eller en rationell handling hos arbetsgivare (de los Reyes 2001). Diskriminering beskrivs i LOs plattform som åtskillnad och särbehandling och dess konsekvenser medför både mänskligt lidande och (sociala?) motsättningar. Facket ska bekämpa diskriminering genom utbildning, information och opinionsbildning. Samhällets förluster betonas om inte människors möjlighet till medverkan tas tillvara. Samtidigt framhölls att diskriminering inte ska motverkas med kvotering utan genom utbildning, information och opinionsbildning. Skriften fokuserar på ett övergripande plan på kunskap som lösning på problemet med diskriminering.

Kunskap, eller snarare avsaknad av kunskap är också ett tema som återkommer inte bara som förklaring till diskriminering utan också som en brist för att kunna formulera verkningfulla åtgärder. LOs kraftsamling identifierar därför kunskapsutvecklingen som en viktig uppgift. Inom ramen för kraftsamlingen produceras ett antal rapporter som utifrån statistiskt material belyser hur den etniska uppdelningen i arbetslivet ser ut bl.a. när det gäller löner, fackligt deltagande och anställningsvillkor. I och med att dessa rapporter presenterar uppgifter som är könsuppdelade blir det också möjligt att analysera hur villkoren i arbetslivet skapades intersektionellt, det vill säga utifrån faktorer som kön, klass och etnicitet. Denna information hade inte funnits tillgänglig tidigare.

LOs plattform representerar en viktig viljeyttring beträffande fackets arbete mot segregation och diskriminering. Skriften präglas av 1990-talets sysselsättningskris och stort utrymme ägnas åt att diskutera arbetslinjen och invandrarnas möjligheter att försörja sig. Skriftens tydlighet när det gäller diskrimineringens orsaker och dess koppling till generella förändringar i arbetslivet öppnar

emellertid för olika tolkningar beträffande invandrade arbetares särställning i arbetslivet. I detta avseende är skriftens fokusering på omställningar som kan härledas från invandringen och en förändrad befolkningssammansättning något som förstärker en bild av invandrarskap som ett problem.

Andra LO-dokument om diskriminering och integration

En av kraftsamlingens främsta uppgifter har varit att öka och utveckla kunskapen om den etniska uppdelningen i arbetslivet. Avsaknad av forskningsbaserad kunskap och statistik definierades som ett problem som dels gav grund till vanföreställningar och mytbildning, dels förhindrade formuleringen av åtgärder baserade på forskning inom integrationsområdet. LO har i kraftsamlingens spår gett ut en rad publikationer och rapporter som belyser problematiska aspekter i arbetslivet. Även andra LO-rapporter som behandlar integration, migration och diskriminering har tillkommit sedan 2000-talet. Det finns en stor spännvidd i rapporternas problembilder och det är inte alltid som dessa överensstämmer med analysen i LOs plattform. Några exempel. I skriften *Den nya underklassen – utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden* (Schröder 2003) som publicerats av LO, betonas t.ex. betydelsen av rasistiska markörer i skapandet av den etniska ojämlikheten på arbetsmarknaden:

Allt tyder på att den invandrade befolkningen blivit en ny underklass på en arbetsmarknad där hår- och hudfärg har större betydelse än den enskilde individens kunskaper och erfarenheter (Schröder 2003:8).

Rapporten går emot uppfattningen om att (brist på) kunskaper och erfarenheter står bakom den etniska ojämlikheten och lyfter i stället fram rasism som en förklaringsfaktor. Tre år efter det att kraftsamlingen inleddes sammanfattades forskningsläget på följande sätt:

Det finns idag så mycket forskning om diskriminering att det är möjligt att fastslå att det är den huvudsakliga anledningen till svårigheterna för utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden (Schröder 2003:9).

Det konstateras att det saknas empiriskt stöd för den kritiserade men ändå vanligt förekommande tesen om *kulturellt avstånd* som orsak till skillnader i sysselsättning mellan nationaliteter. I skriften uppmärksammas också ursprunget till (den franska) teorin om kulturellt avstånd - rasbiologin:

De tidigare idéerna om att endast den vita rasen kunde förfranskas och därmed assimileras i det franska samhället byttes ut mot att endast personer från kulturellt närstående länder kunde assimileras (Schröder 2003:9)

I LO-rapporten *Lön efter födelseland* (Larsson 2006) undersöks löneskillnader mellan utrikes födda och inrikes födda genom statistiska analyser. Här konstateras att ca 4 procents löneskillnad återstår när man kontrollerat för skillnader i klass, yrke, sektor och antal år i Sverige. Här är slutsatsen försiktigare än i rapporten ovan:

Möjligen är en del av dessa 3-4 procent resultatet av någon form av lönediskriminering mot de som är födda i utlandet. Det är dock troligt att även *statistisk osäkerhet* och *dataunderlagets begränsade storlek* förklarar en viss del av denna återstående löneskillnad (Ibid:33) (vår kursivering).

LO-rapporten *Facklig utbildning och integration* (Nuñez 2003) är en utredning om den fackliga utbildningen ur ett integrationsperspektiv. Några av slutsatserna är att LOs fackliga utbildning

missat ”den växande socialetniska segregationen, invandrarfientligheten och dess konsekvenser (Ibid:23)” liksom att ”Det är framförallt kulturkrockar som försvårar för många invandrare att komma fram i facket (Ibid:10)”. Ofta brukar teorier om kulturkrockar ställas i motsats till teorier om invandrarfientlighet/rasism. Här finns dock båda.

Integration och segregation – i teori och praktik (2001) är en antologi i LO idédebatts skriftserie ”Vadå klassamhälle?” med bidrag i huvudsak av forskare. I inledningen uttrycks dock från Ingemar Lindberg, LOs integrationsutredning ”...en villrådighet om de ökande klassklyftorna. Vad beror på klass, vad beror på skillnader i kön och etnicitet?”(Ibid:8). En självkritik uttrycks mot att ”...stapla dessa kategorier bredvid varann i olika tabeller utan att ha något genomtänkt synsätt på hur de tre kategorierna förhåller sig till varann”(Ibid:8). I slutdiskussionen som skrivits av redaktören till antologin, konstateras att segregationsproblematiken beror på majoritetssamhället och att man måste sluta tänka i termer av invandrare och svenskar och hellre prata om invånare. Också det fysiska och teoretiska avståndet mellan forskarna och de som omtalas och undersöks poängteras.

Vems Sverige? (Lindberg, 2003) är ett fristående debattinlägg inom ramen för LOs integrationsprojekt Lika värde – lika rätt. I förordet kan man utläsa en växande insikt om diskrimineringens strukturella karaktär:

Segregation och diskrimineringen finns inbyggd i arbetslivet, i samhället som helhet, i dess strukturer och i den över- och underordning som råder. [...] Vi behöver fler öppna samtal och mer fakta och kunskap om vi ska kunna få bort myter och vanföreställningar och kunna bemöta andras och egna förutfattade meningar och fördomar (Ibid: 6-8).

Här beskrivs diskrimineringen som strukturell, dvs. inbäddad i normer och maktrelationer. Problemet är dock vilka konsekvenser som kan dras av denna insikt. I meningen efter, när lösningen ska presenteras är det brist på eller fel kunskap som betonas; *myter, fördomar, vanföreställningar, och förutfattade meningar* ska avhjälpas med *öppna samtal, fakta och kunskap*. Bokens författare ser behovet av ett nytt perspektiv om facket och integrationsfrågorna. Ett perspektiv som ifrågasätter den förda politiken och kritiskt granskar den egna självbilden:

Den starkaste upplevelsen för mig har varit att inse hur stor del av problemet som ligger hos mig själv och hos oss alla, i fördomar och nedvärderande förhållningssätt. Integrationspolitiken fokuserar annars i regel på förhållanden hos de människor som ges samlingsbeteckningen invandrare– ”deras” språkkunskaper, ”deras” kultur. Under arbetets gång har det blivit allt tydligare för mig att vår svenska självbild och synsättet på ett ”vi” och ”de andra” måste sättas i fokus. (Lindberg 2003:9)

Lindberg menar att det behövs en kritisk granskning av den svenska självbilden men också vägar till ett samhälle som avfärdar alla former av ojämlikhet:

Vår blågula självtillräcklighet måste ifrågasättas: vår övertygelse om alla människors lika värde och rätt måste tillämpas även i vardagen. Det är ett nytt samhälle vi ska bygga, där varken klassmässiga eller etniska klyftor tillåts växa på det sätt som skett under det senaste årtiondet (ibid).

Viktiga frågor i detta sammanhang är vad som orsakar dessa växande skillnader och vilken roll som den etniska diskrimineringen spelar i denna process. Lindberg ser den växande ojämlikheten i samhället i ljuset av det nyliberala tänkandets hegemoni och förändrade styrkeförhållanden mellan arbete och kapital. Inom ramen för denna process är den strukturella ojämlikheten mellan olika sociala grupper central. Eftersom det handlar om en global maktförskjutning som inte

enbart drabbar Sverige utan hela västvärlden bör fackligt politiska lösningarna också utgå från ett globalt och transnationellt samarbete.

Om Lindbergs inlägg lyfter fram diskrimineringens koppling till en global maktförskjutning mellan arbete och kapital är migrationens effekter på konkurrensförhållanden på den svenska arbetsmarknaden utgångspunkten för rapporten ”Mer än bara öppna gränser. Landsorganisationen och migrationen” (LO 2004). I rapporten betonas betydelsen av att alla arbetare, oavsett nationalitet, har samma villkor på den svenska arbetsmarknaden. Fackets uppgift är att värna om löftet att inte konkurrera med sämre löner eller sämre villkor. Migration, invandring och integration behandlas ur ett perspektiv där risken för underbudskonkurrens dominerar och invandrade arbetare oavsett status (irreguljära, tillfälliga, med uppehållstillstånd, asylsökande mm) görs till den grupp som personifierar denna risk.

Vi har under senare år fått se många exempel på hur exploateringen av invandrad arbetskraft ökat. Det handlar om människor som tvingas ta jobb till undermåliga löner. Timlöner på 50 kronor är inte ovanliga. Det handlar om människor som tvingas utsätta sig för livsfara på jobbet. De arbetar utan skyddskläder och säkerhetslinor på byggen och utan gasmask inom industrin (Ibid:3).

Rapporten pekar på allvarliga missförhållanden men perspektivet väcker många frågor. Är det främst dessa arbetarnas arbetsförhållanden som är föremål för kritiken eller det faktum att de kan ge upphov till underbudskonkurrens? Skriften ger tydliga signaler om vems intressen som sätter upp ramarna för förhållningssättet gentemot migration, invandring och invandrare: Sveriges behov av arbetskraft, statens offentliga finanser och välfärdstatens försörjning. Klassperspektivet skrivs in i överordnade nationella intressen. I linje med detta är det ekonomiska kalkyler mer än klasshänsyn som dominerar analysen av förhållningssättet i dessa frågor:

De offentliga finanserna förbättras när fler människor betalar mer och kostar mindre. Man kan säga att idealet är invandring av unga, friska och färdigutbildade arbetstagare. Sådana arbetstagare har inte krävt några investeringar i form av barnomsorg eller utbildning. De har många yrkesverksamma år framför sig. Invandrade arbetstagare måste kunna ta arbeten i sektorer där det råder arbetskraftsbrist. Om de inte får möjlighet att lära sig svenska, eller om inget görs åt diskrimineringen på arbetsmarknaden, kan de i stället tvingas konkurrera om lågbetalda, okvalificerade jobb i sektorer där det finns ett överskott av arbetskraft. Om arbetskraftsinvandring sker till priset av att människor blir arbetslösa, har samhället knappast vunnit något (Ibid:13).

Till skillnad från Lindberg utgår man i ovanstående rapport från att maktrelationer mellan arbete och kapital ska regleras inom nationens gränser. En annan skillnad är att problembeskrivningen förpassar arbetare som inte identifieras som svenskar – oavsett medborgerligt status – till en position villkorad av deras samhällsekonomiska nytta. Argumentationslinjer utgår inte bara från helt skilda problembilder. De utgör också grund för diametralt motsatta strategier.

Efter en genomgång av LOs policyskrifter och rapporter kan vi konstatera att avsaknaden av gemensamma problembilder är påtaglig. Under de åren som vi har följt debatten har flera problembilder tecknas i policydokument, rapporter och debattböcker. Dokumentationen ger inte grund för att uttala sig om det försiggått någon debatt om dessa frågor. Däremot är det uppenbart att åsikterna varierar och att det saknas en enhetlig bild om problemets karaktär och hur det ska åtgärdas.

Fem av LO-förbundens policy

Få forskare har intresserat sig för att undersöka arbete för integration eller mot diskriminering på förbunds nivå. Oftare förekommer som ovan genomgång visat, att LO på central nivå analyseras

och omtalas som om det vore *en* röst. Vi vet alltså lite om hur de specifika förbunden samt facket lokalt resonerar, agerar och fungerar. Att därför genomföra fokusgruppsdiskussioner på lokal nivå, med flera olika förbund inblandade ser vi som särskilt intressant och angeläget. Men innan vi ger oss in på fokusgruppsdiskussionerna ska vi gå igenom några av de problembilder som tecknas i de undersökta förbundens policydokument.

Kommunalarbetareförbundet

Enligt LO har 22 procent av kommunals medlemmar utländsk bakgrund, vilket också är genomsnittet för hela LO kollektivet (LO 2004:36). Merparten av dem är födda i länder utanför Europa. Kommunals handlingsplan för mångfald och mot diskriminering heter *Vi kallar det rättvisa och respekt för människovärdet* (Kommunal, 2002). Rapportens titel syftar på det som definieras som Kommunal utgångspunkt i integrationsfrågor. Bristen på mångfald och förekomsten av diskriminering ses i första hand som ett (o)rättviseproblem och som en kränkning av människovärdet. Kommunal tar också upp frågan om varför dessa problem uppstår. Rädslan för det annorlunda och okunskap om människors olikheter är förklaringar som återkommer i texten. Utgångspunkten är att ”vi” måste lära oss om dessa olikheter.

Diskriminering har många ansikten. Ibland är den genomtänkt, avsiktlig. Men ibland är den oavsiktlig och ett resultat av okunskap eller rädsla för det som verkar annorlunda. Det är därför vi behöver lära oss mer om människors olikheter. Vi behöver skapa insikt och förståelse om mångfaldens värde (Ibid:3).

Även om användningen av ordet ”vi” kan tolkas som ett sätt att skapa gemenskap med läsaren är det också uppenbart att detta ”vi” saknar egna erfarenheter av diskriminering. I stället måste vi-ett lära sig att hantera sin rädsla för det annorlunda. Problemdefinitionen formuleras utifrån ett vi som tas för givet samtidigt som den som exkluderar alla dem som görs till föremål för ”vår” rädsla och ”vår” okunskap.

Trots denna problematiska uppdelning betonas i problemdefinitionen gemensamma värderingar som respekt för människovärdet och mänskliga rättighet. Utifrån denna övertygelse ställer sig Kommunal kritisk mot ett mångfaldstänkande som stödjer sig i profitargument och löften om ökad lönsamhet:

Vi oroas ibland av det ivriga framhållandet att s k mångfald lönar sig. [...] betonandet av lönsamhet framför mänskliga rättigheter och människolivets okränkbarhet rimmar illa mot den värdegrund som fackföreningsrörelsen vilar på (Ibid:4).

Själva begreppet mångfald ifrågasätts och är ett ord som ”Kommunal vill använda så lite som möjligt (Ibid:4)” Tveksamheten rör inte bara det ekonomistiska tänkandet utan kategoriseringen av människor. Ändå står senare i samma stycke att:

Att arbeta för mångfald handlar inte om att kategorisera och dela upp människor i olika grupper. Mångfald handlar om att se människan, att se *att alla har* ett kön, *en etnisk tillhörighet*, en sexuell läggning och en social bakgrund.[...] *Olikheter oss människor emellan är alltså ett faktum* (vår kursivering) (Ibid:4-5).

Problemformuleringen här påminner om skrivningarna i regeringens rapport ”Alla är lika olika – mångfald i arbetslivet”(2000:69) som definierar kön, etnicitet, ålder och sexuell läggning som egenskaper som alla människor delar. Forskningen om etnicitet har, i likhet med feministisk forskning, hävdats att etnisk tillhörighet, på samma sätt som könstillhörighet, inte kan betraktas som ”ett faktum” eller en naturlig egenskap utan något som är socialt konstruerat. Förståelse av

vad som är "etniskt" innehåller en klar maktdimension. T.ex. är det sällan som svenskhet eller att vara svensk omtalas i etniska termer. Vidare menar också vissa forskare att etnicitetsbegreppet har kommit att ersätta rasbegreppet och att det ofta används som en förskönande och neutraliserande omskrivning av "ras" (de los Reyes & Molina 2002, Azar 2005:168, Sverige mot rasism 2007, Motturi 2007). Genom att välja att beskriva kategoriseringar som egenskaper som gör alla människor "lika olika" väljer Kommunal ett perspektiv som avproblematiserar maktdimensionen i dessa kategoriseringar.

Avsaknaden av ett maktperspektiv blir problematisk när det visar sig att olika grupper också lever under ojämlika villkor. Skriften uppmärksammar att utrikesfödda lever under sämre villkor än andra. Kommunal konstaterar att det handlar om klasskillnader och avfärdar en kulturalistisk förklaring som idealiserar dessa skillnader. Inget sägs om varför klasskillnaderna slår hårdare mot denna grupp än mot andra grupper i samhället. Inte heller diskuteras frågan i andra makttermer än klass. Förekomsten av diskriminering eller rasism som möjliga förklaringar diskuteras överhuvudtaget inte:

Att en del människor, främst de som är födda utomlands, bor trångt i hyreshus, har sämre kommunikationer, sämre samhälls- och kommersiell service och mycket mindre pengar i plånböckerna är inte exempel på positiva kulturella olikheter utan på bristande välfärd och ekonomiska och sociala orättvisor. Det handlar om klasskillnader primärt (Ibid:5).

Trots att Kommunal fastställer att ojämlikhet ska tolkas i klasstermer är de åtgärder som föreslås främst riktade till att förbättra invandrade arbetarnas anställningsbarhet. Två avsnitt ägnas åt svenskundervisning, arbetsplatspraktik och samhällsinformation till invandrare. Integration definieras till stor del som ett problem på arbetsmarknadsnivå och målgruppen är i första hand invandrade arbetare:

En förbättrad svenskundervisning, företrädesvis kombinerad med arbetsplatspraktik, är en av grundförutsättningarna för att invandrade till Sverige ska integreras i arbetsliv och samhällsliv. Undervisningen ska också innehålla en god samhälls- och arbetslivsorientering om både den historiska utvecklingen och den aktuella svenska verkligheten (Ibid:8).

Stat och kommuner ansvarar för att invandrade får en god samhällsinformation inom ramen för svenskundervisningen för invandrare. Alla ska kunna känna till rättigheterna, skyldigheterna och möjligheterna för den som är bosatt i eller medborgare i Sverige. Alla ska få insikt om sitt gemensamma ansvar för samhällets utveckling (Ibid:14).

Även om man läser dessa beskrivningar i ljuset av strukturomvandlingen under 1990-talet och den höga arbetslösheten som särskilt drabbade personer med invandrarbakgrund kan man också konstatera en påfallande fokusering på bilden av "den arbetslösa invandraren" i Kommunals policydokument. Detta är särskilt anmärkningsvärt med tanke på att kommunals höga andel medlemmar med invandrarbakgrund. Kommunals handlingsplan innehåller också krav riktade till den egna organisationen och till arbetsgivare och politiker. En ambition är att vara ett föredöme i arbetet mot diskrimineringen och att den fackliga representationen ska avspegla medlemskårens sammansättning.

Byggnadsarbetareförbundet

Andelen medlemmar med invandrarbakgrund inom byggnads är 14 procent. Merparten av dessa medlemmar är födda i andra nordiska länder (LO 2004). Enligt Byggnadsarbetareförbundets policyskrift är kampen mot rasism och diskrimineringen en central uppgift för facket:

Idag är kampen mot rasism och diskriminering och för integration på arbetsmarknaden en av de mest betydelsefulla demokratiska uppgifterna såväl i Sverige som i Europa (Ibid:3).

Byggnadsarbetareförbundets policy *Byggnads mot rasism och för integration* är skriven 2003. Ett särskilt framträdande drag är kopplingen mellan rasismens ideologi och rasismens praktiker i arbetslivet. Skriften fastslår att det finns två former av rasism, dels den organiserade ideologiska rasismen som i Sverige bland annat företräds av Sverigedemokraterna och Nationaldemokraterna (Ibid:7) och dels vardagsrasism eller institutionell rasism. Det är denna form av rasism som identifieras som den viktigaste orsaken till diskrimineringen i arbetslivet. Rasism beskrivs som ett strukturellt hinder inte bara på arbetsmarknaden utan också i arbetslivet. Samtidigt uttrycker förbundet oro över de politiska förändringarna i Sverige och Europa och särskilt över den organiserade rasismens framfart:

I flera länder har högerextrema och antidemokratiska partier vunnit framgång i sådan omfattning att det finns orsak att tala om en politisk vindkantring (Ibid: 4). I en tid då rasistiska och antidemokratiska grupper vinner framgång i både Sverige och i övriga Europa måste arbetarrörelsen värna det solidariska och demokratiska samhället (Ibid:8).

Byggnads avfärdar emellertid idén om att den strukturella rasismen finns inom arbetarklassen:

Den strukturella rasismen odlas varken vid köksbord eller i byggbodas. De som bär ansvar för denna form av diskriminering är stat, myndigheter, kommuner, företag och ledande aktörer på arbetsmarknaden. I den bemärkelsen har Byggnads ett ansvar både för den situation som råder och ett ansvar för att aktivt motverka denna form av diskriminering (Byggnadsarbetareförbundet, 2003:6).

Idén om en strukturell rasism begränsas här till samhällets makteliter. Att den inte ”odlas” vid köksbord och byggbodas kan tolkas som att vanliga arbetare inte ska belastas för framväxten av den rasism som finns i samhället. Däremot slås det fast att det finns ett ansvar hos de fackliga organisationerna att motverka rasism. I Byggnads analys är konsekvenserna av särskiljandet av människor ett problem för hela samhället:

Ett samhälle där grupper särskiljs och diskrimineras på grund av kön, ras, etnisk tillhörighet, handikapp eller sexuell läggning skapar inbyggda sociala klyftor och utanförskap där grupper ställs mot varandra (Ibid:8).

Sammanfattningsvis kan man säga att Byggnads fokuserar på kopplingen mellan en rasistisk ideologi och makt och sätter in diskussionen i ett vidare samhällssammanhang, som t.ex. de högerpopulistiska partiernas frammarsch i Sverige och Europa. Fokus för problemet sätts på makthavare och även ansvaret för särskiljandet av vissa grupper i samhället. Även om Byggnads vill göra gällande att rasismen inte utvecklas i byggbodas, kan man påpeka att en analys som har sin utgångspunkt i en strukturell förståelse av rasism även bör inkludera en diskussion om den rasism, diskriminering och trakasserier som förekommer på byggarbetsplatser, och särskilt hur dessa problem kan bemötas och motarbetas av facket. En annan viktig aspekt som återstår att diskutera är hur Byggnads förhåller sig till representationsfrågan och hur facket bör agera för att säkerställa en ordning där alla medlemmarnas erfarenheter finns representerade.

Industrifacket Metall

Enligt LOs uppgifter 2004 hade 25 procent av Metalls medlemmar utländsk bakgrund. I Metalls (numera sammanslaget med Industrifacket i Industrifacket Metall) skrift *Integrationsarbete, Metalls handlingsprogram* (2001) är rasism ett huvudproblem. I skriften står att läsa följande om rasismen:

Åsikterna finns mitt ibland oss. [...] Det är därför viktigt att vi som tycker att alla människor har lika värde inte är tysta. Att vi aldrig ser med överseende på vardagsrasismen, att vi aldrig tror att de som framför de idéerna bara är naiva (Ibid:2).

Insikten om vardagsrasismens betydelse gör att Metall motsätter sig uppfattningen att den negativa särbehandlingen av invandrade arbetare i huvudsak beror på okunskap:

Orättvis behandling av människor är därför inte bara en fråga om okunskap utan handlar ofta om diskriminering (Ibid:5).

Metall resonerar också kring inställningen hos arbetsgivaren som en av de viktigaste orsakerna till ojämlikheterna i arbetslivet, samt vad som görs för att dölja detta:

Det finns ett mycket stort motstånd hos vissa arbetsgivare att anställa invandrare och man skyller bland annat på att invandrare inte kan det svenska språket, inte har tillräckliga kvalifikationer etc. Detta kan ofta vara ett sätt att dölja andra orsaker (Ibid:9).

Metall ser på arbetsgivarnas argument med stor misstänksamhet. Det finns en dold agenda bakom motståndet. Även andra konsekvenser av denna inställning konstateras. Bl.a. lyfter Metall fram skillnader i anställningsformer och inlåsning i monotona och lågbetalda arbetsuppgifter. Trots påpekanden om vardagsrasismen tonas de ideologiska grunderna till arbetsgivarnas inställning ned:

Få fall har kommit till vår kännedom om rent rasistiska tendenser på arbetsplatserna. Däremot ökar diskrimineringsärendena och många invandrare upplever en främlingsfientlighet som ofta kan botten i rädsla för det okända. Denna främlingsfientlighet är svårare att angripa, eftersom den inte visar sig i direkt handlingar (Ibid.).

Detta resonemang förefaller tämligen motsägelsefullt. Om diskrimineringsärendena ökat till följd av främlingsfientlighet, hur kan man då i meningen efter säga att främlingsfientligheten inte visar sig i några direkta handlingar? Man kan också ställa frågan om vad som Metall uppfattar som ”rent rasistiska” tendenser och på vilket sätt de skiljer sig från främlingsfientlighet. Det är också egendomligt att Metall som avfärdar okunskap som anledning till negativ särbehandling anser att främlingsfientligheten kan förklaras med rädsla för det okända.

Industrifacket å sin sida framförde 2005 (också innan sammanslagningen) en syn på rasismen som mera påminner om Byggnads än om Metalls. Här påpekas också faran med att låta kapitalet dela arbetarna längs ”etniska” linjer:

Rasismen bidrar [...] till att spela ut arbetare mot varandra. I stället för att agera tillsammans gentemot maktavare i näringsliv försöker man få arbetare att bekämpa varandra och låta sig delas upp utifrån hudfärg eller religiös tillhörighet. Rasismen är därför [...] ett hot mot facklig enighet. (Industrifacket 2005:4).

Under våren 2007 saknar IF Metall en tryckt policy mot diskriminering, men På IF Metalls hemsida står under rubriken ”Viktiga frågor” att läsa om grundinställningen till integration. Också här omtalas den politiska utvecklingen i många länder som underblåser främlingsfientlighet och

rasism. Synen på främlingsfientlighet/rasism är i stort sätt oförändrad. Rädsla för det okända: ”Främlingsfientlighet grundar sig oftast i rädsla för det som är okänt och ovanligt” (IF Metall, 2007). Samtidigt konstateras, i motsats till resonemanget om rädslan för det okända, att det finns medvetna ideologiska övertygelser: ”Bakom alla typer av främlingsfientlighet och rasism finns idéer om att en elit ska bestämma över utvecklingen” (Ibid.). Konsekvenser av detta beskrivs så här:

En form av diskriminering är att stora grupper invandrare inte får något arbete över huvud taget. Många av dem kan vittna om att det är svårt att ens bli kallad till en anställningsintervju med ett utländskt namn (Ibid.).

De problembilder som förmedlas av Industrifacket Metall fokuserar till stor del på rasismen och på rasismens effekter på den fackliga sammanhållningen. Ord som vardagsdiskriminering och främlingsfientlighet förekommer också. Det finns ingen entydig bild på vad som är orsaken till rasism. Såväl ideologiska motiv som brist på kunskap tas upp i policyskriften.

Grafiska Fackförbundet – Mediafacket

Grafiska fackförbundet har samma andel medlemmar med invandrarbakgrund som LO genomsnittet, det vill säga 22 procent (LO 2004) Grafiska utgår i sitt policydokument ”Ett aktivt fackligt program för integration” (2006), från principen om alla människors lika värde och betonar fackets ansvar för att bekämpa orättvisor och diskriminering i arbetslivet. Utgångspunkten skiljer sig inte från andra förbund. Däremot innehåller den problembild som utgör grunden för policyskriften en rad självkritiska reflektioner om fackets interna arbete mot diskriminering. En viktig aspekt som lyfts fram i detta sammanhang är förtroendeuppdrag och representation:

Det finns en formel som är enkel i teorin, men som det krävs praktisk handling och någons steg tillbaka för att uppnå: För att en medlem från en underrepresenterad kategori ska kunna ta plats krävs att någon från en överrepresenterad avstår sin (2006:7).

Representationsfrågan återfinns i flera av LO-förbundens policydokument, men hos Grafiska framhålls att egna erfarenheter av diskriminering är viktiga kunskaper för fackligt förtroendevalda. Här värderas erfarenheter som inte brukar kvalificera till förtroendeuppdrag. Därtill betonas i skriften att en rättvis representation kräver att några avstår sin privilegierade position:

För att facket ska ha trovärdighet och kunna ställa krav på det omgivande samhället och arbetsgivarna är det nödvändigt att vi själva bedriver ett aktivt arbete kring dessa frågor. För att få en ökad förståelse för den problematik och diskriminering som människor upplever i sitt dagliga liv – såväl i samhället som på arbetsplatsen – är det nödvändigt att de med annan etnisk bakgrund än svensk också får ta plats och delta i det fackliga arbetet, på alla nivåer (2006:2).

En annan fråga som Grafiska är i princip ensamma om att ta upp är svårigheterna med att lära sig ett antirasistiskt arbetssätt. Behovet av större insikt i dessa frågor betonas särskilt:

Det är en sak att kalla sig icke-rasist; en helt annan att med öppet sinne och intresse ta emot impulser och idéer från invandrade medlemmar i det vardagliga fackliga arbetet (2006:9).

Arbetet mot diskriminering kräver mer än kraftfulla deklARATIONER och god vilja. Det behövs större insikt om kopplingen mellan fackets invanda rutiner och förhållningssätt och

diskriminering. Grafiska lyfter fram det ”vanliga” och ”normala” sättet att tänka och arbeta som problematiskt vilket är ett nytt sätt att se på diskrimineringsfrågorna i fackligt sammanhang. Så här resonerar Grafiska:

Diskriminering sägs uppstå då en organisation fungerar på rutin. Det sker oftast helt omedvetet, när alla bara gör som det brukar och det mesta rullar på (Ibid:9).

Att gå från ord till handling förutsätter konkreta åtgärder. Skriften innehåller en rad konkreta tips på hur facket med planmässigt arbete kan motverka diskrimineringen:

...en integrationsplan bidrar förhoppningsvis [...] till att arbetsgivare, chefer och övriga anställda blir medvetna om sina invanda mönster, beteenden och normer och istället börjar handla utifrån integrationsplanens intentioner. Integrationsplanen kan vara ett sätt att förhindra att nästa arbetssökande slipper bli bedömd utifrån sitt namn, sitt utseende och sina språkkunskaper istället för utifrån sina kvalifikationer (Ibid:5).

De problembilder som förmedlas av Grafiska fackförbundet innehåller en rad insikter som anknyter till en pågående debatt om strukturell diskriminering (se SOU 2005:41, SOU 2005:56). Skriften tillkommer i en situation där nya röster kommit in i debatten. Tidsaspekten spelar förmodligen en viktig roll när fokus riktas mot förhållningssätt, rutiner och normer som utesluter och marginaliserar medlemmar med invandrarbakgrund. Integrationspolicyn från Grafiska ser vi som indikation på ett perspektivskifte inom arbetarrörelsen och även som ett tecken på att nya uppfattningar om integration och diskriminering börjar få plats på den fackliga agendan.

SEKO

Enligt LOs uppgifter är andelen medlemmar med invandrarbakgrund i SEKO 15 procent. En granskning av förbundets integrationspolitik visar att problembilden har förändrats under relativt kort tid. Vi har tittat på SEKO:s senaste två integrationsprogram, det ena från 2003 och det andra från 2006, båda med namnet ”Lika rätt – ett Sverige för alla”. I det första programmet från 2003 har den övergripande problembilden utgångspunkt i människors inneboende olikheter, medan det andra programmet från 2006 främst fokuserar på strukturell diskriminering.

I programmet från 2003 slås fast att:

Vi människor är alla olika och ser inte likadana ut. [...] vi är kvinnor och män, vi har olika hårfärg och ansiktsfärg och vi har olika sexuell läggning (SEKO 2003:3)

Detta olikhetsresonemang löper som en röd tråd genom programmet. Vad som gör människor ”olika” diskuteras inte och därför blir särbehandlingen en given konsekvens av människors olika egenskaper. Utifrån denna problembild definieras fackets uppgift i första hand som ett upplysningsuppdrag. SEKO ska, genom kunskapssatsningar och attitydpåverkan, vända okunnigheten och rädslan för olikheten till något positivt. Målsättningen är att uppnå bättre representation och att bättre ta vara på kompetensen hos personer med utländsk bakgrund.

Okunnighet och rädsla utgör en grogrund för en fortsatt ökad vardagsrasism och främlingsfientlighet och därmed ett ojämlikt samhälle. [...] Viktiga faktorer är också att se över representationen i våra styrelser och förhandlingsorgan på alla nivåer (2003).

I detta resonemang finns inte utrymme för att ifrågasätta själva olikhetstanken. Strategin går snarare ut på att lära sig mera om dem som är ”olika” för att på så sätt vända olikheten till något

positivt och bättre ta tillvara mångfalden. Skriften avspeglar en officiell diskurs där uppfattningen om att ”alla är lika olika” spreds av regeringen och myndigheterna (se Ds 2000:69). Skriften hänvisar till vad LO centralt anser liksom den socialdemokratiska regeringen. Ett helt avsnitt behandlar Sveriges officiella inställning till mångfald och integration.

Även om dokumentet inte problematiserar idéer om människors olikheter, ifrågasätts tolkningen av begreppen rasism och främlingsfientlighet. Särskilt kritik ägnas begreppet vardagsrasism eftersom det anses förringa allvaret av denna typ av rasism och skuldbelägger de som utsätts för rasism:

Genom att vardagsrasismen förekommer i vanliga, naturliga sammanhang ses den ofta som mindre moraliskt förkastlig av det övriga samhället än handlingar utförda av rasister. Att inte betrakta vardagsrasismen som just rasism gör att de individer som utsätts för sådan rasism görs personligt ansvariga. De betraktas som överkänsliga, de överreagerar eller rent av betraktas som paranoidea. Istället för att betrakta vardagsrasismen som ett samhälleligt problem, görs den till ett individuellt problem för den utsatte (2003)

I stycket efter förkastas användningen av begreppet främlingsfientlighet, då det anses göra rasismen till en naturlig reaktion hos människor. Snarare än individuella psykologiska faktorer, betonas istället omvärldens inverkan på individen:

Genom att prata om främlingsfientlighet undviker man att prata om fenomenet rasism. Främlingsfientlighet är inte uttryck för någon naturlig eller grundläggande mänsklig inställning. Människans tankar och ideal formas av det samhälle hon lever i och av det dagliga samspelet med andra människor (2003).

I analysen framförs kritik mot begrepp som förskönar rasismen och förkastar idén om att främlingsfientligheten är naturlig. Samtidigt förblir kopplingen mellan särartstänkandet och rasism paradoxalt nog oproblematiserad. Istället betonas okunskapen:

Främlingsfientliga och rasistiska uppfattningar är oftast resultat av brist på information och/eller allmän rädsla för det främmande (2003).

I SEKO:s andra program, från 2006, har tyngdvikten i resonemangen övergått från olikhet till makt och strukturell diskriminering. Skillnadsresonemangen finns förvisso kvar på några ställen, men det övergripande temat för 2006 års integrationsplan är strukturell diskriminering:

Nyare svensk forskning om personer med utländsk bakgrunds situation på arbetsmarknaden, pekar ut strukturell diskriminering som avgörande för deras exkludering till inträde på arbetsmarknaden och deras underordning i arbetslivet (2006:2).

Här förs ett resonemang om hur strukturell diskriminering sprids i samhället. Eliternas ansvar i spridningen av fördomar betonas särskilt:

Ett tal av en framstående politiker eller en religiös ledare, ett reportage av en ansedd journalist eller en bok av en berömd forskare, kan få större negativa konsekvenser än tusentals fördomsfulla samtal på gatan. Nästan allt som de flesta människor vet om utomeuropeiska länder, eller om invandrare och minoriteter, har förmedlats till dem genom massmedia. Och rapporteringen om det mångkulturella samhället inskränker sig till bevakning av ett litet antal ”problemämnena”, som illegal invandring, integrationssvårigheter och brottslighet (Ibid:3).

Resonemanget ovan påminner om Byggnads argument om strukturell rasism. I likhet med Byggnads lyfter SEKO fram samhällseliternas framträdande roll i upprätthållandet av

diskriminering och vardagsrasism. Konsekvenserna av strukturell diskriminering ser SEKO i det ojämlika arbetslivet:

Möjligheten att skapa sig ett liv i Sverige med samma välfärdsnivå som infödda svenskar varierar beroende på vilken grupp man tillhör. Svårast är det för flyktingar från andra världsdelar och från Balkan. Även efter tio år i Sverige återstår avsevärda skillnader. Men oavsett varifrån man kommer gäller att sysselsättningen är högre för dem som varit lång tid i Sverige än för dem som varit kort tid. Anmärkningsvärt är att sysselsättningen är lägre för alla utrikes födda, oavsett vilket land man är född i och hur länge man bott i Sverige (Ibid:1).

I motsats till Byggnads ser SEKO att rasism också finns i andra samhällsgrupper än eliten. Här anses fattiga människor vara en särdeles högriskgrupp:

Om dessa grupper [högerextrema organisationer] får stå oemotsagda kan det folkliga stödet för deras idéer öka, särskilt i marginaliserade grupper, där känslan av att inte kunna påverka, långtidsarbetslöshet och hopplöshet utgör grogrunden. (Ibid:3)

Resonemanget ovan kopplar framväxten av rasism till människors utsatthet. Avsaknad av kritiska röster ses också en anledning till att rasism sprider sig. Tystnaden om rasism blir på så sätt ett problem. I detta sammanhang citeras ett klassiskt uttalande av Martin Luther King: ”Det är inte de onda människornas brutalitet som är problemet, utan de goda människornas tystnad. (Ibid.)”

SEKO går under en kort tid från ett perspektiv som prisar människors olikheter, till en policy där strukturell diskriminering står i fokus. Men även när diskrimineringen och rasism står i fokus förblir föreställningen om människors olikheter som en resurs en viktig del i policyformuleringen. Därmed förblir kopplingen mellan olikhet och ojämlikhet oproblematiserad. Så även de föreställningar som gör vissa människor till givna föremål för andras fördomar, rädslor eller fientlighet.

Vad säger LO och LO-förbundens skrifter om etnicitet, integration och diskriminering?

Talar LO med en enhetlig röst som så ofta påtalats inom forskningen? Genomgången ovan ger anledning att ifrågasätta denna uppfattning. Även om vårt underlag är begränsat och trots att vi har saknat möjlighet att följa interna diskussioner kan vi konstatera att LOs och LO förbundens integrationspolitik formuleras utifrån varierande och bitvis motstridiga problembilder. Medan somliga dokument utgår från ett perspektiv som prisar mångfalden och bejakar olikheter, betonar andra vardagsrasismens och den strukturella diskrimineringens betydelse för skiktningssprocesser i arbetslivet. Även om meningarna går isär om vad som är orsaken till rasism och vilka aktörer eller omständigheter som bär ansvaret för en ökad främlingsfientlighet betraktas detta som en oroande trend som måste uppmärksammas av facket.

Frågor om integration, diskriminering och etnisk skiktning är i högsta grad synliga i LOs analys- och informationsmaterial. Samtidigt är gränserna otydliga när det gäller uttalanden om arbetskraftinvandring, migration, asylpolitik, integrationsfrågor och diskriminering. Ofta diskuteras dessa frågor i anslutning till omställningar i arbetslivet och i det svenska samhället, en omställning som beskrivs som problematisk och till och med hotfull. Invandrarskap görs på så sätt till en position möjlig att förhålla sig till utifrån en normativ svenskhet och invandrade arbetare till en grupp som kan ställas utanför det fackliga kollektivet.

LO är inte ensam i denna uppfattning. Analysen ovan ger vid handen att uppdelningen mellan ”invandrare” och ”svenskar” återfinns både inom forskningen och i det omgivande samhället.

²⁰Arbetare med invandrarbakgrund omtalas oreflekterat som en särskild grupp och som föremål för andras rädslor, (o)kunskap, diskriminering eller goda vilja. Oavsett om beskrivningen gäller egenskaper som måste tas tillvara eller kompetensbrister som måste åtgärdas definieras dessa arbetare som en särskild kategori vars tillhörighet i arbetarkollektivet kan villkoras och sättas på undantag.

Som det redan påpekats är olikhetstänkandet förknippat med flera problem.²¹ Att definiera någon eller några som ”annorlunda” eller ”avvikande” är alltid en fråga om normer och makt. Olikhet är därför ofta också en fråga om ojämlikhet, inte minst när det gäller möjligheter att definiera sig själv och andra. Ett annat problem är att olikhetstänkandet öppnar för en åtskillnadspolitik som kan ge grund för såväl populistiska utfästelser om att ”ställa krav på invandrare” som öppet främlingsfientliga uttalanden. Ett exempel på detta är Sverigedemokrater som använder sig just av föreställningar om väsensskilda olikheter och oförenliga kulturer för att utmåla invandrade personer som ett hot till det svenska samhället.²²

Som det påpekats redan beskrivs invandring och invandrade i relation till negativa trender i samhället. Ofta är det just denna grupp som förkroppsligar dessa trender. I forskningen och i policydokumenten saknar vi en diskussion om hur generella förändringar i arbetslivet och på arbetsmarknaden påverkat diskussionen om och situationen för arbetare med utländsk bakgrund. Ofta finns bara idén om en förändrad arbetskraft, där förändringen syftar på arbetarnas etnicitet (nationalitet, hudfärg, kultur etc). Sällan eller aldrig problematiseras kopplingen mellan arbetskraftens etniska uppdelning och strukturella förändringar i arbetslivet. Hur kan genomgripande omställningar på den svenska arbetsmarknaden förklaras i ljuset av pågående utsorteringsprocesser? Vad har föreställningar om olika sorters arbetskraft för betydelse i dessa processer?

Analysen i detta avsnitt indikerar också att det har skett en viss fokusförskjutning vad gäller problemdefinitioner, argumentation och förslag sedan LOs plattform formulerades i början på 2000-talet.²³ Samtidigt som fler ställer sig undrande till mångfaldsidén vänder andra blicken mot diskriminerande strukturer och vardagsrasism. Gränsdragningar mellan det svenska facket och ”de andra” är det dock få som ifrågasätter. Det är dock viktigt att påpeka att dessa uppfattningar förekommer på samma gång, ibland i samma dokument, och därför är det inte möjligt att uttala sig om en rak utvecklingslinje. Däremot är det uppenbart att det finns olika uppfattningar om hur den etniska sorteringen ska förklaras och därmed också om hur den ska motverkas. Självkritiska resonemang om att diskriminering, ojämlikhet och underordning hänger ihop med samhällsövergripande normer, institutionell makt och privilegier öppnar också för nya förhållningssätt inom facket. Att i större utsträckning se sin egen roll i problemet och ifrågasätta det egna arbetet, liksom att i likhet med det övriga fackarbetet betona maktaspekterna, är en förutsättning för fackets antidiskrimineringsarbete.

²⁰ Detta gäller även andra fackliga organisationer. Se t ex de los Reyes (2008) *Mellan ord & handling. En kvalitativ studie av fackliga förhållningssätt till etnisk diskriminering*. TCO.

²¹ Se till exempel resonemanget om rasism i avsnittet ”Rasism, diskriminering och fackets uppgift”

²² Följande citat ur Sverigedemokraternas principprogram från 2005 kan illustrera detta: ”Visst är varje människa unik, men samtidigt är vi också mer eller mindre lika varandra. Viss finns det kulturella skillnader mellan svenskar och våra nordiska grannar även om de är mindre än skillnaderna mellan svenskar och människor från kulturellt avlägsna delar av världen. Därför kan det vara mer eller mindre komplicerat att förena olika kulturer med varandra. Ibland blir detta särskilt svårt, eftersom de olika kulturernas grundläggande värdesystem krockar.”

²³ Ett exempel på detta är LOs remissvar till utredningen om Makt, integration och strukturell diskriminering (dnr. 20060559, ju 2006/6808, s. 3) som ”välkomnar att det genomförs en utredning om makt, integration och strukturell diskriminering” och menar att den utgör ”ett värdefullt underlag för att fortsätta arbetet för integration, lika behandling och mot diskriminering i arbetslivet”

Scener ut ett arbetsliv

Genomgången av LOs policydokument om integration och diskriminering visar en rad olika problembilder som existerar parallellt. Dessa bitvis motstridiga bilder har inom forskningen tolkats som en *ambivalent hållning* gentemot invandrade arbetare, vilket historiskt har tillskrivit dessa arbetare en (sär)ställning inom LO. Den kontinuitet som kan spåras i såväl fackliga policydokument som traditionell facklig forskning är att arbetare med invandrarbakgrund, den så kallade invandrade arbetskraften, konstrueras och uppfattas som en särskild grupp inom arbetarkollektivet. Detta sär(arts)tänkande har även präglat LOs arbete för integration och diskriminering. Även om ställningstaganden mot diskriminering och för mångfald varit många och kraftfulla har den gräns som skiljer ”svenskar” från ”invandrare” förblivit oproblematiserad. Spännvidden i LOs och LO-förbundens problembilder, och varierande och bitvis motstridiga uppfattningar om integration, invandring, diskriminering och rasism, ger ett viktigt sammanhang för att förstå huvudtemat för detta kapitel. Nämligen; hur uppfattar förtroendevalda inom LO-förbunden den etniska diskrimineringen? Vilka problembilder färgar denna förståelse?

Svaren på dessa frågor har vi sökt genom att undersöka de problembilder och föreställningar som formar dessa aktörers handlingar. Vi har använt fokusgruppsdiskussioner för att skapa utrymme för en öppen diskussion. Genom detta tillvägagångssätt har vi kunnat följa upp en diskussion där det skapas konsensus kring vissa problembilder samtidigt som andra osynliggörs eller marginaliseras. Under intervjuarbetet har vi mött en stor öppenhet och ett stort engagemang från intervjupersonerna och andra som gjorde intervjuerna möjliga. Vi har också fått möjlighet att samla in ett rikt och varierande underlag som vi bara delvis kan återge i vår analys. Vi har varit tvungna att välja ut och renodla de problembilder och frågeställningar som har direkt betydelse för rapportens syfte. Detta har inneburit att vi inte har haft möjlighet att fördjupa oss i alla viktiga frågor som behandlats under samtalet.

Som utgångspunkt för samtalet har vi valt tre scener från studiematerialet *Scener ur ett arbetsliv*. En presentation och beskrivning av dessa scener – *Skämt eller allvar?, Jag säger ju bara som det är* och *När det har gått för långt* – inleder varje avsnitt i detta kapitel.²⁴ Vi har valt de filmer som vi anser lättast kan skapa igenkännande bland LO-medlemmar eftersom de utspelas i miljöer som i viss mån är typiska för arbetaryrken: en verkstad, ett lager och ett kontor. Urvalet baseras också på kvalitativa kriterier, det vill säga vi ville presentera situationer som kunde ge upphov till flera tolkningar och även till många olika identifikationsmöjligheter. Avsikten var att presentera fall som kunde diskuteras förutsättningslöst och associeras till egna erfarenheter. Filmmaterialet visade sig vara ett utmärkt diskussionsunderlag. Samtalen var avspända, livliga och engagerade. Det gav oss viktiga inblickar i de problembilder som formar de förtroendevaldas förhållningssätt mot diskriminering och även insikter om de svårigheter de möter i sitt arbete.

²⁴ Vi använder de beskrivningar som låg till grund för filmens manus.

”Att gå över en gräns”

Mekanikerna Mustafa och Anders arbetar i bilverkstaden. De sitter och pratar och skämtar med varandra. Anders drar ett skämt om invandrare som hellre tar flygktioner än kör tunnelbana för att följa 11 september-exemplet. Mustafa svarar med en "Norgehistoria".

Sedan erbjuder Anders Mustafa, att följa med arbetskamraterna på puben till helgen för en trevlig stund tillsammans. Mustafa tackar nej. Han förklarar att han är trött och behöver vara hemma och ta igen sig. Anders insisterar, men Mustafa ändrar sig inte trots övertalningsförsök. Anders undrar skämtsamt om anledningen till att Mustafa alltid är så trött är att han slår sin fru därhemma. Mustafa blir illa berörd och säger till Anders att sluta. Han vill inte hela tiden höra Anders kalla honom terrorist och säga att han slår sin fru.

Anders förstår inte varför Mustafa reagerar så starkt. Han försöker förklara att man måste "tåla" skämt; är man från Skåne får man tåla "Skåneskämt", är man från Norge får man tåla "Norgehistorier" och är man från Jordanien får man tåla "arabskämt". Mustafa skakar på huvudet och går tillbaka till sitt jobb.

Anders ställer frågan: ”Jaha, får man inte ens skämta med dom längre?”

Hur uppfattar gruppen det som utspelas i filmen?

Deltagarna i grupperna har inte svårt att enas om att Anders har ”gått över en gräns” när han skämtar om invandrare och att Mustafa har rätt att känna sig sårad. Däremot är uppfattningarna om hur situationen ska definieras högst varierande. Ord som mobbning, avsaknad av social kompetens, språkförbistring, elakhet, kulturskillnader och rasism, används för att beskriva vad som händer i filmen. En av deltagarna beskriver detta på följande sätt:

D: det har jag vart (med om). ...det är asiater som jag tänker på, det kanske finns fler. Jag tänkte på det direkt. Och det är väl lite det att om det är kulturkrock och lite språkförståelsen också som kolliderar. Det är just att man går över gränsen va. Och att det krockar. Det är inte så illa ment. Men att det uppfattas... det tar hårt ändå. Det har jag varit med om någon gång. Det har hänt att vi tillkallat produktionschefen på några arbetsplatser. Vi måste lösa de här grejerna, för det får inte lov att gå över gränsen. Och det har lösts. Oftast är det så att de som har gjort det, kanske får en aha-upplevelse, för de har inte tänkt på... men de fall jag tänker på så har det i alla fall inte vart illa ment, utan de har gått ut lite för hårt. Det har inträffat ett antal gånger.

D: såna här skämt, nu vill jag inte påstå att han lät elak när han skämtade det gjorde han ju inte, men dom kan ofta ha en underton av elakhet, därför att det är så främmande för oss, kulturerna, framförallt då när man kommer längre ifrån, ja utanför Europa kan vi säga, ofta är en person som kommer från en helt annan kultur också i ett underläge, kan inte hävda sig lika lätt som en norrman kanske kan eller en skåning kanske kan här i (X plats) eller kanske jag skulle kunna i Skåne.

Även om ordet diskriminering inte förekommer i dessa och andra beskrivningar av situationen är uppfattningar om kulturella och etniska skillnader en viktig förståelseram för gruppdeltagarnas definition av den situation som utspelas. Detta blir tydligt när situationen diskuteras med skämtandet som utgångspunkt. Skämt förekommer på alla arbetsplatser, anser de flesta

deltagarna. Tonen kan ibland vara *rå men hjärtlig* och det är då det finns en risk att *gå över gränsen* och kränka någon oavsiktligt. Vad gränsen består i är inte klart och därför ägnas diskussionen åt att försöka definiera hur denna gräns (ska) dras och av vem.

D: Man skämtar ju om det mesta. Det handlar hela tiden om den som skämtet handlar om, att man måste sätta gränserna själv. På våra utbildningar, så pratar dom ju om att han skämtar ju om norrmännen det innebär hela tiden hur långt kan man gå med ett skämt så att säga. Många tycker att dels kan det ju lätta upp men också att man skämtar för att klara av olika svåra saker, de tycker ju naturligtvis att det är ju svårt det här med skämt, hur långt man kan gå. För det är ju oftast så att det är ju den som tycker att det är obehagligt eller kränkande, måste ju säga ifrån så han gjorde ju rätt (på filmen) som sa ifrån.

Trots att gränsmetaforen används ofta är det oklart vad för slags gräns som överträds. Deltagarna pratar gärna om olika slags gränser och att det är svårt att veta när det finns någon som kan känna sig sårad eller påhoppad:

D: Jag tror nog att många känner igen sig. Att man skämtar om olika saker. Man vet ju inte riktigt heller vem man har i sin arbetsgrupp, kanske. Ibland syns det inte om man har någon annan typ av, om det är funktionshinder eller sexuell läggning, just när det gäller etnicitet så vet man ju oftast. Och då måste man också veta liksom, vad kan man skämta om egentligen? ... Det handlar hela tiden om var man drar gränsen och det måste man ju själv göra som individ också. Men det ska ju inte gå ut över någon som inte kan säga ifrån.

D: Vi har diskuterat det där när vi har haft utbildningar runt detta, arbetsplatsombud och organisationsföreträdare, när man diskuterar det så märks det ofta att vi har svårt att acceptera att vi måste tänka oss för och att vi inte har rätt, på nåt sätt, att dra vilka vitsar som helst, vid kaffebordet.

Informanterna pratar om en situation där arbetsgruppens sammansättning gör gränserna flytande och ibland osynliga. Gränsdragningarna associeras till egenskaper som inte hör till det vanliga och det skapar osäkerhet om vad man ska säga och inför vem. Även om man skämtar om olika saker finns det situationer då man behöver tänka sig för och andra där man inte behöver tänka på det. Hur man skämtar och med vem man skämtar är således en fråga om samhörighet. Det är viktigt att notera att informanterna anser att jämlikheten är viktigt. De som inte kan säga ifrån ska inte drabbas av andras skämt. Man har inte heller rätt att säga vad som helst vid kaffebordet. Gränserna för det tillåtna tycks i högsta grad vara beroende av vissa människors närvaro. Uttalandena ger emellertid anledning att reflektera över vad som styr samtalstonen på arbetsplatsen. Är nedsättande uttalanden om "invandrare" främst ett problem om "dom" är närvarande? Är sexistiska skämt om kvinnor mindre problematiska på en arbetsplats där det i huvudsak jobbar män?

Olikhet och o(jäm)likhet

En allmän uppfattning bland deltagarna är att människor har olika sätt att hantera skämt och det som kränker några, utan problem kan accepteras av andra. Kan man av detta dra slutsatsen att vem som helst kan drabbas av kränkande skämt eller övertramp? Är det några som känner sig särskilt utsatta? Här finns det olika uppfattningar bland deltagarna

D: Just det med skämt är att det är väldigt olika beroende på var man kommer ifrån, vad man kan skämta om.

D: Det är hur man är som person. Jag tror inte det är en viss grupp, en viss etnisk grupp utan det är helt och hållet hur man är som person, som individ. Vi är ju lika olika svenskar emellan som vi är invandrare emellan.

I diskussionen framkommer också funderingar om att övertramp och gränsdragningar även har att göra med vissa gruppers utsatthet och stigmatisering t.ex. genom media:

D: Jag undrar om det inte har betydelse allt det här med massmedia och tidningar och TV och allt sånt va. Om man tar att muslimer, alltså det här med förutfattade meningar har betydelse också på en arbetsplats. Om det är en speciell grupp så är det då om det finns en viss fokusering kring en invandrargrupp. Hedersrelaterade mord och allt det här som rullar i TV att man ändå har det med sig på arbetsplatsen. Så det kan visst vara grupper även om det är mest individer självklart.

Informanten gör en koppling mellan problembilder som förmedlas i media och de konflikter som kan utspelas på arbetsplatsen. Kopplingen till fördomar/föreställningar i det omgivande samhället utesluter inte att det finns individuella skillnader och det är på denna nivå som diskussionen kommer att kretsa kring. Uppfattningen om att det kan finnas grupper som är mer utsatta än andra får visst medhåll, men de individuella skillnaderna, särskilt när det gäller reaktioner på påhopp, tycks väga tyngre i mångas ögon.

D: jo, visst [kan] grupper bli utsatta, för att de är en grupp och att de klumpas ihop som en grupp. Att alla muslimer är så här. Att det är därför de blir utsatta. Men alla har ju olika referensramar, det är ju det som är problemet när man samlar ihop alla i en grupp: dom är så här (medhåll från andra).

Oviljan att klumpa ihop människor i grupper gör i detta fall att det individuella betonas samtidigt som kollektiva erfarenheter och strukturella faktorer bakom kränkande attityder tonas ned. I kontrast till detta framhävs det kollektiva i en annan grupp när situationen diskuteras med utgångspunkt i kulturella egenskaper som enligt informanterna gör vissa gruppers mer benägna än andra att ta åt sig och känna sig kränkta. Kollektiva egenskaper blir också relevanta när upprinnelsen till konflikten diskuteras utifrån kulturella skillnader:

D: Jag tror att det blir mer kränkande kanske för vissa kulturer. Den arbetsplats jag arbetar på har det varit såna, att vi skämtade om frun till en karl t.ex. som kommer från Iran som jobbar på det här stället, det är väldigt känsligt för den här, man får ju tänka sig för lite vad man säger.

S: Vad gick skämtet ut på?

D: Det gick ut lite på sexuella anspelningar och såna saker, då tog han det väldigt hårt. Det kanske är som du säger, det är olika kulturer som möts. Många gånger känner de sig kränkta bara av att de sitter i lunchrummet och en del pratar om invandrare, (ohörbart) sen har vi gått vidare till personalavdelningen och så har de fått tagit upp det där om det blivit problem. Man får ju tänka sig lite för vad man säger.

Uttalandet ger uttryck för en känsla av osäkerhet inför hur ”de” kan reagera. Dessa reaktioner beskrivs som oväntade och obegripliga. I exemplet likställs sexuella anspelningar om en närstående med att känna sig kränkt över att ”en del pratar om invandrare”. När alla reaktioner tolkas med fokus på kulturen riskeras samtalsinnehåll att avproblematiseras och även att vissa samtalsämnen normaliseras (t.ex. om sexuella anspelningar om någons partner). Samtidigt blir reaktionerna inför kränkningarna något som bekräftar de andra som annorlunda och i viss mån obegripliga.

Likhet och skillnad

Samtalet om konflikten mellan bilmekanikerna aktiverar en rad uppfattningar om likhet och skillnad. Upprinnelsen till konflikten diskuteras utifrån individuella och kulturella skillnader när det gäller att acceptera skämt eller att ta åt sig av vad andra säger, samtidigt betonas likheten mellan Anders och Mustafa. Många deltagare påpekar att Mustafas skämt om norrmän visar att han också har fördomar. I anslutning till detta menar somliga deltagare att ”invandrarnas” fördomar om varandra kan vara nog så grova och att råa tilltal som förekommer bland invandrargrupper kan få ”svenskarna” att ta illa vid sig. De exempel som togs upp illustrerar att vissa grupper kan bli mer utsatta än andra:

D: På våran arbetsplats, vi är mångkulturella, på en av avdelningarna var det väldigt populärt att dra skämt om negrer. Sen fanns det några afrikaner som gick in i det fikarummet och uppskattade väl inte riktigt den här skämtsamheten. Där tog man ett samtal med dom inblandade och sen har inte jag hört att det har blivit värre utan bättre. Vi skämtar om varandra och om varandras olika nationaliteter. Tittar man i filmen så skämtar ju Mustafa om norrmän och han hade ingenting emot det. Ganska nedslående skämt. Den här pojken, hans skämt var väl en aningens grövre men det är ju fortfarande rasistiska skämt som båda parterna drog. Ingen av de här är oskyldiga.

Enligt intervjupersonen är rasismen kopplad till fördomar om vissa grupper och nationaliteter. Att skämta om detta tycks vara ett accepterat beteende tills någon säger ifrån. Trots detta tvekar han inte att kalla dessa skämt för rasistiska. Han menar att det finns en gradskillnad i den situation som utspelas i filmen men i grunden har både Anders och Mustafa gjort sig skyldiga till samma typ av jargong.

I ett annat inlägg, som fick instämmande nickningar från andra mötesdeltagare, betonas att det finns ett mörkertal avseende situationer som beskrivs i filmen. Liknande situationer är vanligare än man tror, menar deltagarna, men många av dem som upplever sig kränkta och påhoppade vågar inte gå vidare och söka stöd. Anledningarna till detta kan vara många. I samtalen nämns avståndet mellan medlemmar och fackliga ombud, tidsbrist och rädsla för att råka ännu mer illa ut som anledning till att problemet osynliggörs. Insikten om att många drabbas i det tysta och att det finns fler fall än de man anar kontrasterar emellertid med den bild som beskriver stämningen på arbetsplatsen som *rå men hjärtlig*.

När situationen likställs med mobbning, bristande social kompetens eller allmänt oförstånd öppnar detta för problembeskrivningar som kan drabba alla oavsett etnisk bakgrund. Även om vissa deltagare påpekar att Mustafa befinner sig i underläge och att det därför inte är lätt för honom att säga ifrån, diskuteras inte skälet till detta. Obalansen i situationen förblir oproblematiserad. Med undantag från deltagaren som lyfter fram medias bilder om muslimer som en anledning till de fördomar som finns och till Mustafas reaktion, är samtalet om det som utspelas i filmen frikopplat från vad som händer i det omgivande samhälle.

Vid två andra tillfällen associeras det som utspelas i filmen med ett särartstänkande som utgår från givna skiljelinjer mellan vi och dem. I dessa inlägg kritiserar Anders avslutande kommentar som ett uttryck för en problematisk människosyn:

D: Det är ju också väldigt tydligt här [i filmen] att den ena killen tar liksom ”DOM” inte kan tåla nånting. Det betyder ju att han menar att han är någon annan. Han tar ju tydligt ställning att det är mig och dom. Det är ju inte accepterat. På en arbetsplats är man ju ett lag. Jag är också övertygad om att det finns arbetsplatser som förlorar god arbetskraft på att de har en jargong som folk inte ställer upp på. Och som då inte orkar driva det eller gå till facket och säga att det här tycker inte jag

är schysst. Som hellre väljer att sluta. Den typen av arbetsplatser vill vi ju inte ha heller. Vi vill ju ha en arbetsplats där alla känner sig välkomna.

D: Jag har haft en diskussion med en medlem för ett tag sen, hon refererade från sitt jobb, och så sa hon: ja du får tycka vad du vill om mig, jag träffar många invandrare i mitt jobb, och en sån här liten del (gestikulerar en centimeter mellan pekfinger och tumme) är trevliga, men sen är det, du vet. Så det finns jättemycket, jag tror det ligger nåt i frågan du ställde, i alla fall i de diskussioner jag har haft, jag har inga relevanta fall att referera till, men dom diskussioner vi har haft när vi pratat om frågorna så lyser det igenom hos människors tyckande ibland, just detta att ”jamen så där är dom ju”... Det är många såna tendenser att man inte ser individen, man ser en hel grupp av människor som kommer från samma land, eller inte ens det, från samma världsdel och så finns det ingen individ bakom och så bryr man sig inte om att ta reda på vad denna individs specifika beteende beror på, utan det beror på att i den där världen så är det så och det tror jag är en källa till väldigt mycket också som kan vara diskriminerande eller upplevas som kränkande.

Informanterna ovan ser uppdelningen mellan vi och dem som ett problem som dels skapar problematiska gränser inom arbetarkollektivet och dels ligger till grund för diskriminerande handlingar. De påpekar också att det handlar om en attityd som påverkar umgänge och förhållningssätt inom arbetsplatsen. Vi och dem-tänkandet har negativa effekter för alla menar informanterna. I det ena fallet lyfter informanten fram att människor far illa och kan välja att säga upp sig. I det andra fallet är det diskrimineringen som står i fokus, i synnerhet den diskriminering som grundas på att anonymisera människors olika erfarenheter och förvägra dem rätten att behandlas som en individ.

Hur ska detta hanteras?

En återkommande kommentar efter denna första film var att den som är drabbad måste säga ifrån. I och med att gränserna (och gränsöverträdelser) definieras på en individuell nivå är det också främst på denna nivå som informanterna ser utrymme för handling. Att ansvaret läggs på den person som är drabbad är dock problematiskt särskilt som deltagarna i grupperna tycks vara medvetna om att inte alla har samma möjlighet att säga ifrån. Hur kan andra bete sig och vad kan man göra i sådana situationer?

D: Det handlar hela tiden om var man drar gränsen och det måste man ju själv göra som individ också. Men det ska ju inte gå ut över nån som inte kan säga ifrån. Sen kan det ju vara det att man får sitta och lyssna på såna här skämt och man vågar aldrig säga nånting och den som hör skämtet kan ju säga att nu gick du faktiskt för långt. Så att man inte själv ska vara tyst. Varken som arbetskamrat eller förtroendevald, att man säger att nu gick du faktiskt för långt, nu gick du faktiskt över gränsen. Det är ju hela tiden hur vi själva upplever saker.

Informanten antyder att det kan vara svårt att ingripa eftersom man inte vet hur den person som är utsatt uppfattar situationen. Det kan vara så att man använder en grov jargong som båda är införstådda med, men som kan kännas förolämpande för någon som står utanför. Men frågan är också om ett rätt tilltal är ett individuellt problem. Så länge gränsöverträdelser och kränkande attityder betraktas som individuella konflikter är det också möjligt att låta bli att agera och att ställa sig utanför konflikten. Men informanterna berättar samtidigt att alla inte har möjlighet att säga ifrån, att det finns ett mörkertal för att många drabbade inte söker stöd och att skämt riktas till dem som befinner sig i ett underläge. Det finns med andra ord insikter om att den situation som beskrivs i filmen kan fordra andra lösningar än individuella markeringar. Sådana lösningar diskuteras indirekt när man tar upp fackets roll.

Under intervjuerna betonades att den som känner sig kränkt av ett skämt ”måste sätta gränser”, men betyder detta att man som arbetskamrat och förtroendevald inte har något ansvar? Eftersom problemet i första hand definierades på en individuell nivå blir fackets agerande aktuellt först när de inblandade inte kan lösa konflikten på egen hand. På vilket sätt man kan ingripa är dock varierande. De flesta hänvisade till behovet av samtal för att kunna reda ut konflikterna. Dessa samtal motiverades utifrån olika problembilder. Ibland behövde parterna informeras om vad som ”gäller”, vilket gör samtalet (och ombudet) till en förmedlande länk mellan två skilda uppfattningar om vad som gäller på arbetsplatsen. Samtalet används också för att tala någon till rätta, det vill säga för att övertyga den ena eller andra parter om att de har fel i sina uppfattningar. Detta användes som exempel både när det gällde att få någon att upphöra med sina trakasserier och för att övertala medlemmar om att de saknar grund i sina upplevelser av diskriminering. De problembilder som dessa samtal avser att lösa handlar således om *missförstånd, brist på kommunikation, avsaknad av kulturella och sociala koder* och även *språkförbistring*. Ombudens förmåga att korrekt kunna bedöma och avgöra i sådana konflikter diskuterades inte. Däremot lyfte en deltagare fram att fackliga ombud måste vara en förebild om man vill få medlemmarnas förtroende.

D: När man har ett fackligt uppdrag så är man väldigt mycket ansiktet utåt på nåt sätt och det tror jag inte alltid vi tänker på. Jag som jobbar då mycket med jämställdhet, ska jag vara trovärdig, om jag nu ska vara en kontaktperson om du skulle bli utsatt för sexuella trakasserier, så får jag inte skämta om sexuella trakasserier.

En annan dimension i det fackliga arbete som lyfts fram i diskussionen är svårigheterna att driva diskrimineringsärenden på central nivå.

D: Det är ju ytterst få av dessa ärenden som vi centralt drivit vidare. Så då blir det ju ofta att vi avstår eller avskriver ärendet och sen så går det vidare till diskrimineringsombudsmannen för det är ju ofta så att en upplevd diskriminering, vi kan inte peka på att de diskriminerat i lönehänseende eller att de inte fått de förmåner som andra arbetstagare fått. Vi måste ha rätt så tydlig bevisning för att kunna styrka att det är en diskriminering. Men personen har självklart upplevt diskriminering, det är deras upplevelse. Jag trodde vi hade ett glasklart ärende som skulle gå hem, men det stupade centralt. Så det kom inte längre. Där var ingredienser som borde ha gått att klara hem.

S: Det hamnade inte hos DO istället då?

D: Jo, det blev det ju. Sen är det ju frågan om dom driver det. De gör ju liksom också en prövning va. Så är det rätt så mycket resonemang om DO... hur vi hade resonerat både lokalt och centralt. Jag tror inte DO drev det vidare heller, inte efter vi hade diskuterat. Så det är svårt, jättesvårt. Vi är ju sällan ute på arbetsplatsen, men ärendena uppstår ju där.

Informanten ovan ger uttryck för en viss frustration när problem som borde drivas av facket i stället hamnar hos Ombudsmannen mot etnisk diskriminering. Avsaknaden av godtagbara bevis för att driva ett fall som informanten anser är ”glasklart” bör även ses i relation till lagstiftningens effektivitet när det gäller att både beivra och förhindra den diskriminering som förekommer i arbetslivet. Uppenbart är att beteckningen ”upplevd diskriminering” inte räcker för att driva ett ärende och att människors erfarenheter och egna tolkningar av situationen inte har betraktats som hållbara för att ens driva fallet. För informanten har det betydelse att denna bedömning görs på central nivå, det vill säga långt från arbetsplatsen. En möjlig slutsats av denna berättelse är att också avståndet till de situationer som förekommer på arbetsplatsen påverkar möjligheterna att se diskrimineringen och att agera mot den.

Ett liknande exempel lyftes fram i en annan grupp. Facket hade då försökt driva ett fall där arbetarna blev utsatta för rasistiska trakasserier av en arbetsledare. Informanten uttryckte

frustration inför lagens otillräcklighet och menade att när inte denna typ av problem kan prövas och sanktioneras av lagen blir det snarare en signal om att det är OK att trakassera. Att misslyckas med att driva ett diskrimineringsfall innebar således en legitimering av trakasserier. När facket misslyckas med att driva diskrimineringsärenden uppstår det också ett trovärdighetsproblem. En konsekvens av detta är att många som drabbas inte kommer till facket med sina problem och att det blir svårt att uppskatta diskrimineringens omfattning, menar informanten.

Under mötena var deltagarna eniga om att facket hade en viktig roll att spela när det gäller problemlösningar på arbetsplatsen. Även om flera deltagare påpekade att det i första hand är arbetsgivarnas ansvar att hantera dessa konflikter menar andra att det är facket som besitter kunskaperna för att kunna agera. När det gäller arbetsgivarnas roll är uppfattningarna mycket varierande och ibland motstridiga. Å ena sidan hävdar många att man måste vända sig arbetsgivarna för att hitta lösningar. Å andra sidan vidhåller man (ibland samma person faktiskt) att det är just arbetsgivarna som diskriminerar i de allra flesta fall. Arbetsgivarna ses både som garantier för att regelverket följs och som aktörer som oftast bryter mot detta regelverk. Även om det finns erfarenheter som talar om att arbetsgivarna inte följer reglerna tycks inte denna vetskap rubba förtroendet för att arbetsgivarna ska kunna lösa särbehandlingen på arbetsplatsen.

På vilken sida av gränsen?

I vilken position befinner sig ombuden när filmen diskuteras? Med undantag från en person som identifierar sig med Anders eftersom han känt sig missuppfattad på grund av ett skämt intar de övriga deltagarna en position utanför problemet. Det som utspelas beskrivs i en neutral ton och även om Anders beteende får merparten av kritiken är man noga med att poängtera att Mustafa också har fördomar och att ”invandrare” (generellt) också har fördomar om andra ”invandrare”. Båda parternas ansvar betonas av flera deltagare. Även om det förekommer kritik till den hårda gränsdragningen mellan *vi och dom* är det ingen av deltagarna som identifierar sig med Mustafa. Problemet diskuteras inte heller utifrån egna erfarenheter av diskriminering, trakasserier eller utifrån en position där man betraktas som avvikande från andra. Samtalsdeltagarnas plats i en normgivande gemenskap förblir en icke-fråga i beskrivningen av problemet.

”Jantelagen”

Gunnel och Mia packar varor efter beställningslistor i lagret. De talar om Mias problem med pojkvännen och om att de borde gå ut tillsammans på kvällen, äta och ha trevligt.

Plötsligt påpekar Gunnel att ”lilla polskan”, Elena, inte är på plats. Mia berättar att hon nyligen, i ett långt samtal med Elena, fått veta att Elena är ingenjör. ”Då borde hon väl köra taxi och inte vara på det här stället”, ironiserar Gunnel. Mia bortser från den syrliga kommentaren och fortsätter att berätta om Elena. Elena ska gå på datakurs och kanske vara med och ta fram det nya systemet, vilket också facket tycker är en bra idé. Gunnel säger irriterat: ”Det borde vara någon av oss som kan det här jobbet som skulle vara med där. Någon som har varit här länge. Det är bara för att hon är invandrare...”. Hon fortsätter med tillgjord röst: ”Titta vad vi är snälla mot invandrare, som får de bästa jobben.”

När Elena kommer in i lokalen snäser Gunnel åt henne och anmärker på hur mycket hon varit borta från jobbet. Mia, som blir illa berörd, försöker vänligt förhöra sig om projektet. När Elena

börjar berätta att hon blivit ombedd av ledningen att göra en processanalys avbryter Gunnel henne bryskt och kommenderar henne att först och främst sköta sitt jobb som packare.

Elena lämnar rummet och Mia undrar varför Gunnel jämt är så otrevlig mot Elena. ”Jag säger ju bara som det är. Men du kanske också tycker att vi ska låta dom gå före oss andra”, svarar Gunnel och går.

Mia frågar sig hur hon ska bära sig åt för att få Gunnel att förstå att hon inte kan hålla på som hon gör.

En lojalitetskonflikt

Deltagarna reagerar inför filmen med igenkännande skratt och menande blickar, någon tar sig för pannan och utbrister ”Man skäms!”. Det råder inga tvivel om viljan att distansera sig från Gunnels attityd och nedsättande jargong. När det är dags att definiera vad som spelas ut i filmen är det Mias lojalitetskonflikt som hamnar i fokus för samtalet. En av deltagarna beskriver situationen i följande ordalag:

D: Problemet är ju att de är goda vänner och det är ju hennes relation till henne att hon hjälper och stöttar henne vid skilsmässan och hon vet inte om hon ska säga till att ”jag accepterar inte det här, jag vill inte umgås med dej mer”, och förlora den relationen och få liksom en ovän där, det är ju det som är dilemman att samtidigt som hon tycker att hon bär sig illa åt så vill hon ändå inte förlora den kontakten som hon har med henne.

Mias dilemma blir också utgångspunkten för problembeskrivningen i de andra grupperna. Hur kan man agera inför en situation där en arbetskamrat utsätts för mobbning och trakasserier? Under samtalet betonas konflikten mellan Mias egna värderingar och hennes möjligheter att agera utifrån dessa värderingar:

D: Det dilemman har ju hon eftersom att de är nära vänner och umgås privat. Jag tror att många känner det, dom vågar inte ta den ställningen därför att dom själva blir utsatta. Det är den diskussionen man för, att det är därför det är svårt för henne att säga till. Jag menar för oss som sitter här är det inga problem att säga till, så vi kan ju ha långa utläggningar och ställa frågor och verkligen sätta henne på plats, men det kan vara svårare när man är i den relationen att man är på samma arbetsplats.

D: Hon försöker ju att säga till den här arbetskamraten att hon inte ska vara så taskig, dom har ju också verkar det som, ett kompisförhållande och då är ju frågan hur mycket vill hon äventyra det här kompisförhållandet för att markera att hon inte håller med sin kompis.

D: Det är svårt att säga, jag antar att jag skulle reagera precis som hon gjorde, men jag skulle ju vilja säga att nu får du ju ge dig, hon kan vårt jobb precis lika bra som vi kan och är ingenjör och hon kan det, kan du göra en processanalys skulle jag vilja svara, men jag misstänker att jag skulle (skratt) svara precis som hon gjorde.

I beskrivningarna ovan är det två aspekter som betonas. Den ena handlar om Gunnels och Mias vänskap vilket anses vara en anledning till att Mia avstår från att säga ifrån eftersom hon inte vill hamna i en konflikt med Gunnel. Här definieras problemet antingen som konflikträdsla eller som en lojalitetskonflikt. Den andra aspekten handlar om att Mia skulle kunna bli utsatt för repressalier om hon tar ställning för Helena. Här kopplas ett eventuellt ingripande till en risk för att bli utsatt för trakasserier. I och med att denna aspekt lyfts upp av flera deltagare blir konflikten

mellan det man anser bör göras och det man faktiskt vågar göra något som illustrerar hur avståndet mellan vilja och handling kan upplevas i konkreta situationer. I fallet ovan ses detta avstånd främst som ett resultat av individuella omständigheter. Gunnels personlighet och eventuella bevekelsegrunder ses således som viktiga förklaringar till varför hon ger sig på Helena.

D 1: Avundsjuka att hon har kommit utifrån och kommit in och tar deras jobb. Det kan jag få höra många gånger att det är så. (ohörbart)

D 2: Det är väl ofta eget dåligt självförtroende kanske, då vill man ju gärna ha någon att trampa på, det är klart att en person som kommer från ett annat land är den första och bästa att trampa på, så kan man ju se det.

D 3: Jag tror det är mycket avundsjuka, det kan vara en annan svensk också.

D 4: Det handlar om avundsjuka. Det finns en person som blir favoriserad, privilegierad eller utvald på något sätt och detta väcker alltid avundsjuka. Till dessa individuella reaktioner finns också missunnsamhet, dåligt självförtroende.

Gunnels agerande kopplas i beskrivningarna till något som betraktas som allmängiltiga reaktioner i vissa lägen, till exempel när någon utifrån tar deras jobb. En annan reflexion är att avundsjuka är ett generellt problem som kan drabba alla och att detta särskilt gäller när någon har dåligt självförtroende. Trots att dessa förklaringar tydligt anknyter till Helenas polska bakgrund ("hon har kommit utifrån och tar deras jobb" och det är klart att en person som kommer från ett annat land är den första och bästa att trampa på") tar deltagarna inte tydligt avstånd från sådana förklaringar och verkar inte anse att den polska bakgrunden har någon avgörande betydelse i sammanhanget:

D: Detta behöver inte ha med integration att göra överhuvudtaget det kan inträffa ändå ju, med någon som gör karriär. Där är oftast en avighet och en avundsjuka, du kanske inte varit anställd så länge, du kommer ung och har mycket idéer och avancerar så det behöver inte alls vara den problematiken, men det är klart, det kan ju vara det.

Gunnels avundsjuka, oavsett vad den bottnar i, blir en viktig tolkningsram i gruppernas definition av problembilden. Deltagarna är emellertid måna om att inte fördöma Gunnel även om de är kritiska mot hennes sätt att agera. Samtalet om Gunnel präglas av en distansering utan fördömande där psykologiska förklaringar spelar en central roll.

D 4: Det är egentligen mest synd om hon som beter sig så här, den människan har nåt problem.

D 5: Även om det inte är ett bra beteende är det ändå ett någorlunda naturligt beteende. Man går in i någon form av försvarsställning när man upptäcker ett yttre hot, en förändring. Vi människor kanske vill tycka att vi är förändringsbenägna men är i grund och botten väldigt förändringsfientliga.

När fokusgruppsdeltagarna ska definiera problemet ställs den individuella konflikten i fokus. Mias lojalitet gentemot Gunnel och Gunnels personlighet eller livssituation ägnas stor uppmärksamhet. Förklaringarna skiftar från psykologiska motiv till allmänmänskliga tillkortakommanden. Även om deltagarna bestämt tar avstånd från Gunnels attityd är det inte svårt för dem att förstå varför hon agerar som hon gör.

Förståelsen för det känslomässiga samspelet i filmen lämnar dock Helena utanför. Tystnaden om hennes eventuella känslor inför Gunnels påhopp är total. Helenas reaktioner blir aldrig föremål för reflexioner, kommentarer eller analys. Hur Helena känner, tänker och reagerar inför situation kommenteras överhuvudtaget inte.

Inte bara Gunnel, också arbetsgivarens ansvar

Även om Gunnels attityd ägnas stor uppmärksamhet när problemet i filmen ska definieras leder samtalet till andra svårigheter i arbetslivet. Gunnels reaktion kan kopplas till generella problem på dagens arbetsplatser. Till exempel påpekar flera deltagare att förändringstrycket och det faktum att många känner sig osäkra kan vara en bakomliggande orsak till Gunnels avoghet mot Helena. Här menar många att arbetsgivaren har brustit i sitt ansvar att informera om förestående förändringar. Idén om en processanalys borde ha förankrats bland de anställda och fler, inte minst Gunnel, borde ha involveras i förändringsarbetet.

D: Till att börja med är det dåligt skött, arbetsgivaren borde gått ut och informerat att: vi har för avsikt att datorisera systemet, se om vi kan slimma logistiken. När dom nu tillsätter den här tjänsten borde dom egentligen ha gjort en intern rekrytering med en platsannons, för den människa som inte söker jobbet kan i alla fall inte sen komma och säga nånting. Har du sökt den och blivit nekad på grund av bristande kvalifikation så kommer du kanske inte tycka att det kul, men man måste kunna vara mottaglig för ett resonemang. Varför ska vi använda dig, visst du har jobbat 30 år men vad har du kommit med för idéer för att förbättra? Du har inte kommit med nåt.

D: Jag tror snarare att man kanske skulle involvera Gunnel lite mer i själva arbetet så att hon vet vad det handlar om, hon kanske kan ha en uppgift tillsammans med den här andra tjejen, att hon kan bli lite viktig på nåt sätt istället, att hon ska våga öppna sig och se att det där har inte ett dugg med att hon är ny eller kommer någon annanstans ifrån eller att vi fjäskar för invandrare, utan att det är en tjej som är kompetent.

Informanterna efterlyser större transparens och en tillsättningsprocess som kan ge legitimitet till Helenas nya roll. Att lyfta fram Helenas kompetens kan på så sätt bli en strategi för att desarmera Gunnels fördomar. Arbetsgivarens otydlighet och bristande information ges stor betydelse i resonemanget. Bland mötesdeltagarna är dock Helenas kompetens inte obestridd. Kritiken mot arbetsgivaren rymmer också ett ifrågasättande av valet av Helena. Är hon rätt person att arbeta med en sådan uppgift? En person påpekar att valet är olyckligt eftersom hennes uttal och bristfälligt svenska gör henne till ett offer för påhopp.

D: Han borde ha informerat bättre varför hon kom in. Hon bröt ju mycket, man gör henne en otjänst, dels när man inte informerar, men man skulle också sätta in tjejen i någon kurs på svenska, att få lite mer hur man uttrycker sig. Då har man en lite mindre tendens att ge sig på vissa människor, att man retar sig, ”jag förstår inte vad hon säger”, ”varför ska dom komma”, man tar bort en grej.

Enligt informanten har arbetsgivaren inte lyckats tillsätta en tillräcklig kompetent person och därför öppnat för att Helena blir trakasserad. I informantens ögon är Helenas språkbrister en rimlig orsak till den situation som beskrivs i filmen. Andra deltagare antyder att Helena kanske har valts ut för att genomföra en uppgift som kan väcka motstånd just därför att hon är ny, oerfaren och därför lätt att manipuleras, liksom att hon enkelt kan användas som syndabock om arbetsgivaren får kritik. Alla dessa påpekanden har direkt anknytning till Helenas invandrarbakgrund. Trots detta ges etnicitet en underordnad betydelse i informanternas problembilder.

Mångfald

Bland mötesdeltagarna är Helenas utbildningsbakgrund inget som ger ett självklart företräde. I anslutning till detta ifrågasätter en av deltagarna uppfattningen att ”invandrare” tillför något extra till arbetsplatsen och att multikulturalism alltid är bra. Enligt informanten saknar retoriken ett konkret innehåll och därför kan den slå fel.

D: Det tror ju är väldigt viktigt alltså att inte detta ska bli fel. Man säger att invandrare alltid tillför, det väl alltid bra att det är mångkulturellt, men så säger man rent schablonmässigt, det tror jag är inte, det är inte bra, utan man ska göra precis som du, här jobbar vi...våra kunder är irakier eller nåt och då behöver vi någon i vårt gäng som är bekant med det, då blir ju detta en kunskap, en kompetens, som man direkt kan överföra, men man kan inte bara säga att det är väl bra med en invandrare, (flera instämmer) då är det ingen som fattar, ”å vad är det för bra?”

Informantens tveksamhet kan kopplas till en allmän skepsis inför mångfaldsretoriken och talet om multikulturalismens fördelar. Dessa fördelar måste beläggas med konkreta exempel. Att endast tala om att det finns fördelar utan att kunna visa var dessa fördelar består av skapar problem enligt honom. Dessa synpunkter kan ses som en logisk följd av det mångfaldstänkande som har dominerat i politiska diskurser och i det offentliga samtalet under de senaste åren. Enligt detta synsätt är mångfalden positiv eftersom ”olika” människor förutsätts kunna tillföra ”olika” kompetenser till arbetsorganisationer. Om efterfrågan på dessa olika kompetenser uteblir (t.ex. irakiska kunder) försvinner också incitamentet att anställa människor som antas ha särskild etnisk kompetens.

Arbetsmiljö och arbetsorganisation

Den situation som uppstår mellan Gunnel, Mia och Helena diskuteras utifrån olika synvinklar som betonar specifika aspekter; individuella konflikter, arbetsorganisationsbrister, kompetens och mångfald. Ett arbetsmiljöperspektiv är ytterligare en dimension som tas upp i samtalen. Enligt en av diskussionsdeltagarna är situationen i bilden i första hand ett arbetsmiljöproblem. Ingen kan må bra i en sådan arbetsplats menar hon.

D: Det här är ju inte bra för någon i den här gruppen. Samtidigt som det kan slå tillbaka på den här tjejen ifrån Polen eftersom man då ifrån högre ort på arbetsplatsen redan har visat att man är intresserad av henne, vill satsa på henne, vill ge henne möjligheter och använda sina kunskaper, så kan det ju slå tillbaka om chefen skulle ta tag i den här situationen.

Informanten påpekar dock att ett arbetsmiljöproblem ”behöver inte handla om dessa frågor”, dessvärre utan att tydliggöra när och hur ett arbetsmiljöproblem bottenar i diskriminering och rasism. Informanten antyder också att trakasserierna mot Helena kan bli värre i framtiden. Att utmärka sig eller att få positiv uppmärksamhet från ledningen kan bli en belastning i relationen med arbetskamrater i en organisation där ordningsreglerna är otydliga. Ledningens ansvar och organisatoriska brister som resulterar i en dålig arbetsmiljö, trakasserier och misstänksamhet bland de anställda lyfts också fram i diskussionen.

D: Är det en organisation som är klar och tydlig där man vet vad man ska göra, har klara mål och alla är involverade och man har ett bra klimat, alltså sådana här problem uppstår inte då alltså. Då reflekterar man inte alls över sånt.

När informanterna beskriver scenen i filmen som ett arbetsmiljöproblem blir trakasserier, mobbning och påhopp generella problem för hela arbetsplatsen. Samtidigt är informanterna angelägna om att påpeka att arbetsmiljöproblem inte behöver handla om diskriminering och att vem som helst kan bli drabbad. Viljan att hålla isär arbetsmiljöproblem å ena sidan och diskriminering å den andra kan dock vara ett hinder för att förstå hur diskriminerande attityder påverkar arbetsmiljön och hur arbetsmiljöproblem kan leda till större utsatthet för diskriminering.

Kvinnliga arbetsplatser?

En omedelbar kommentar efter det att filmen visades var att scenen representerar en konfliktsituation som är typisk för kvinnliga arbetsplatser. Här görs en direkt koppling mellan könstillhörighet och sättet att uttrycka missämja eller att hantera en konflikt. Kommentarer framfördes både av kvinnliga och manliga mötesdeltagare:

D: Det är väl den här allmänna uppfattningen att kvinnor är mer psykologiska i sin mobbing, diskriminering, än män som är mer verbala. Och mer handgemäng.

S: Är det nåt som du sett på din arbetsplats?

D: nej, jag har sett nåt liknande i utbildningsmaterial när det gäller kränkande särbehandling i Runöskolan, men inte så här.

I ett annat möte framkom liknande tolkningar:

D 1: ...på kvinnodominerade arbetsplatser att det blir mer harmoni.

D 2: Det är väldigt rätt på vår arbetsplats också.

D 1: Kanske på ett helt annat sätt, det kanske är mer prata bakom ryggen på varandra, så har jag upplevt det i alla fall.

D 2: Det tror jag är en myt, för vi kan nog vara lika råa mot varandra. Jag tror inte att kvinnor pratar mer bakom ryggen än män.

Enligt informanterna kan situationen förstås inom ramen för den typ av mobbning som förekommer på typiskt kvinnliga arbetsplatser, vilket alltså motsades av en deltagare. Detta är inte enda gången som informanterna hänvisar till något slags "allmän uppfattning" för att definiera ett problem eller anledningen till att ett problem uppstår. Som det framgår längre fram i rapporten är "denna allmänna uppfattning" eller något "man har hört" inte sällan den enda grunden för tvärsäkra påståenden om beteenden, praktiker, attityder och värderingar i arbetslivet.

I fallet ovan kan hänvisningen till en "undantagsarbetsplats", en stereotyp bild av kvinnliga arbetsplatser, ses inom ramen för en generell förklaringsmodell som gör förekomsten av (etniska) trakasserier till ett undantag i arbetslivssammanhang. Att associera till specifika former för att hantera konflikter som antas råda vid kvinnliga arbetsplatser blir ett sätt att förminska problemets räckvidd genom att placera det i en situation som inte är den normala. Samtidigt som diskrimineringen avgränsas, bekräftas föreställningen om kvinnor som en särskild (problematisks?) grupp i arbetslivet. Till exempel finner vi inga sådana associationer till "typiskt manliga arbetsplatser" i materialet. Om vi går tillbaka till bilmekanikerna Anders och Mustafa ovan kan vi konstatera att inte ens beskrivningen om "rå men hjärtlig" associerades till något typiskt manligt.

Akademisk bakgrund inom arbetaryrken

I filmen berättas att Helena är ingenjör vilket uppfattas med respekt av Mia och med en hånfull kommentar av Gunnel. LO har en relativt stor andel medlemmar med akademisk utbildning. Detta gäller särskilt arbetare med invandrarbakgrund. Bland LO-kvinnor som invandrat från ett land i Europa (ej Norden) under de senaste tio åren har 20 procent en eftergymnasial utbildning.²⁵ Siffran för de med föräldrar födda i Sverige är 7 procent.²⁶ (LO, 2004). Det är intressant att veta hur man inom LO-kollektivet ser på personer med akademisk bakgrund? Vilket synsätt framkom i fokusgruppsdiskussionerna? Meningarna går här isär. Samtidigt som många anser att det inte ger upphov till misstro finns det andra som menar att det finns en allmän misstänksamhet mot akademiker eftersom deras närvaro på arbetsplatsen historiskt har varit kopplad till automatisering, nedskärningar och andra försämringar. I Helenas fall kan alltså hennes utbildningsbakgrund vara en nackdel:

D: Det är säkert den springande punkten, sen kan det ju förvärra läget ännu mera att hon ska analysera deras arbete, när den här ljusa tjejen ser henne som en av dom och som kom in sist och dessutom kommer från ett annat land och hon betecknar henne som en invandrare som ska ändå vara tacksam för att hon får vara här i princip, kommer här och så tar hon för sig.

I detta fall ses den akademiska bakgrund som en i raden av orsaker som gör att Helena uppfattas som annorlunda och hotfull. Informanten kan i filmen identifiera hur alla dessa aspekter samverkar när Helena görs till föremål för Gunnels påhopp – utbildning, ålder, nationalitet och ny på arbetsplatsen. När samma person ska uttala sig om hur människor med akademisk utbildning uppfattas utifrån egna erfarenheter är dock bilden en annan:

D: Jag har inte såna erfarenheter, vi har väl en och annan på städ. Jag har inte upplevt att man tycker att det är dåligt. Däremot så har ju vi i vårt yrke en viss skepsis gentemot akademisk utbildning, men det beror ju på att vi har fått lämna våra jobb till förmån för akademiker när man har dragit ner. Jag upplever inte att dom blivit sämre bemötta på grund av det.

Informanten kan således inte relatera problembilden i filmen till egna erfarenheter. Däremot har hon inga problem med att identifiera Helenas utbildningsbakgrund som den ”springande punkten” som utlöser Gunnels påhopp. En möjlig slutsats är att det krävs flera samverkande faktorer för att någon ska utsättas för negativ särbehandling. En annan är att den särställning som välutbildade invandrade kan ha på arbetsplatsen aktualiseras först när det uppstår en konfliktsituation. Även om informanten inte har varit med om att en sådan situation inträffar, tyder hennes båda uttalanden på att det kan vara svårt att peka på en enda orsak till att någon utsätts för diskrimineringen. Den uppstår i stället som en ackumulerad effekt av flera samverkande faktorer.

Helenas utbildningsbakgrund diskuteras i första hand som en orsak till avundsjuka, misstänksamhet och missunnsamhet. I andra hand som en aspekt som bidrar till att hon betraktas som annorlunda på arbetsplatsen. Den diskriminering hon eventuellt kan bli utsatt för relateras därmed till individuella egenskaper och attityder gentemot dem. Den strukturella diskrimineringen som t.ex. gör att hon har ett arbete under hennes kvalifikationsnivå diskuteras inte i sammanhanget.

²⁵ Motsvarande siffra för kvinnor utom Europa är 15 procent.

²⁶ Skillnaderna för män är ännu större. Bland dem som har svenskfödda föräldrar har 6 procent en eftergymnasial utbildning. Bland män som invandrat från ett land i Europa under de senaste tio åren är siffran 17 procent. Motsvarande siffra för män utom Europa är 29 procent.

Att ta vara på invandrarnas kompetens

Helenas utbildningsbakgrund väcker också frågan om varför de invandrades kompetens inte tas tillvara. Insikten om att det finns många högutbildade inom LO-kollektivet diskuteras utifrån ett perspektiv som lyfter fram såväl facket som arbetsorganisationens oförmåga att värdera denna kompetens.

D1: Man blir inte sedd för den man egentligen är, man hamnar ju på fel ställe, vi tar ju inte hand om den kunskap som de faktiskt har.

Informanten ser att det finns ett problem när människors kunskaper inte utnyttjas i arbetslivet. Att ”vi” inte tar hand om den kunskap ”de” har är dock inte alltid lätt eftersom de beror på vilka arbetsuppgifter man har som anställd. Det finns branscher där de anställdas kunskaper inte har någon väsentlig betydelse för de arbetsuppgifter som utförs. Städbranschen är ett exempel på detta. Oavsett utbildningsnivå är arbetsuppgifterna desamma för alla. I detta fall definieras problemet i relation till arbetsplatsens möjligheter att utnyttja de anställdas kompetens. Anledningen till att vissa personer förpassas till arbeten som inte överensstämmer med sina kunskaper och erfarenheter diskuteras inte.

När det gäller de fackliga organisationernas förmåga att integrera invandrade medlemmar i organisationernas arbete är många självkritiska och hävdar att mycket återstår att göras. ”Vi är jäkligt dåliga på att få in i motsvarande grad inom fackföreningsrörelsen” säger någon och får medhåll av andra. Det finns ingen entydig förklaring till detta. Medan somliga uppger att det låga antalet medlemmar med invandrarbakgrund som en förklaring, hävdar andra att det motsatta gäller i andra förbund där representationen också är låg. Hög andel medlemmar med invandrarbakgrund behöver alltså inte resultera i en hög representation. Under diskussionen framförs olika argument och deltagarna rör sig mellan olika typer av förklaringar

D 1: Det finns säkert massa olika saker, men bland annat är det alldeles för få som är medlemmar utav invandrargrupperna så att säga. Då blir det ingen riktig maktfaktor på grund av sin mängd.

S: menar du nåt visst förbund som är särskilt lågt, eller menar du allmänt i alla förbund?

D 1: Jag kan ju inte det, men jag kan tänka mig att Handels inte är nåt undantag.

D 2: Det stämmer inte inom Livs, vi har jättemycket medlemmar.

D 1: Det skulle inte jag säga om jag går ner i partihallarna och tittar. Många gånger ser man ju facket som en militär statlig organisation, dom vill ju inte ens prata med oss. Det finns för mycket minnen kvar, från hemländer också.

D 3: Vi är inte bättre inom den fackliga rörelsen att ta hand om de här kompetenserna. Och inflytandefrågan har man ju inte i kassan i företaget, vi har ju sagt att inflytandet går via den fackliga organisationen i företaget. Det är så man utestängs, tidigare var det ett jätteproblem, att fånga in våra kompisar i vårt sätt att jobba, det kanske är kulturyttringar som gör att det blir svårare för oss.

S: vad tror du det beror på?

D 3: Att vi inte hittat ingångarna rätt in, vi har också arbetsplatser med 95 procent anslutning. Vårt sätt att jobba fackligt är nog inte helt överensstämmande, känns det som. Vi har problem att brygga.

D 4: Framförallt kvinnor av utländsk härkomst har väldigt svårt, det är kanske en fördom men jag tycker mig ha märkt det, har väldigt svårt för att åka bort en vecka eller tre dar på kurs. Och varför ska vi väl inte gå in på, men jag tror att det är mycket det här med barn och mycket med man och mycket med kultur faktiskt. Jag har hört och sett en del, det har alltså ökat jättemycket med invandrarkvinnor på kurser när vi har lagt kurserna på SKF eller ABF, externat istället för internat, bara det är ju att, få med dom på en kurs på 2 eller 3 dar gör jättemycket.

Som det framgår av samtalet ovan sker det en gradvis förskjutning *från* en initial reflexiv och i viss mån självkritisk hållning *till* en position där ”invandrarnas” annorlunda kultur och brist på förståelse av fackets arbetsätt dominerar. Intressant nog räcker det med en invändning – som avfärdar förklaringen att det är för få medlemmar med invandrarbakgrund (se D2 ovan) – för att samtalet ska ta en ny vändning och fokusera på kulturella skillnader i stället. Det är också värt att notera hur den klassiska föreställningen om invandrade kvinnor som ”har det väldigt svårt” blir en del i denna förklaring. D4 erkänner visserligen att det kan handla om en fördom men hon hänvisar också till egna iakttagelser och slutsatser som stöd till argumentationen. Detta kan också jämföras med D1s första inlägg. Informanten stödjer sig i egna iakttagelser, i brist på konkreta uppgifter, för att avfärda D2. Diskussionen ovan illustrerar hur kunskapsläget ser ut bland de förtroendevalda men också hur kunskap tas emot och värderas.²⁷

Ett problem som blir uppenbart i samtalet ovan är att talet om olika kulturer erbjuder en tolkningsram som snabbt överskuggar andra förklaringar och omöjliggör en självkritisk reflektion. Insikten om att ”vi är inte bättre inom den fackliga rörelsen” leder aldrig till en diskussion om konkreta hinder och inte heller om vad som kan göras bättre. Att hitta vägar och ingångar för att kommunicera med ”invandrare” ersätter en diskussion om fackets värderingar, normer och rutiner. En diskussion om vilka normer som styr fackliga rutiner och arbetsätt hade kunnat öppna för andra förklaringar. Till exempel att det är svårt att kombinera kvällsmöten, internat och aktiviteter med familjelivet och att detta kan försvåra engagemanget för många fler än just invandrade kvinnor.

Hur ska situationen hanteras?

Diskussionerna i gruppen erbjuder få konkreta förslag om hur man kan agera i denna situation även om alla var överens om att Gunnels beteende inte är acceptabelt. I stället nämndes ett antal omständigheter som gör det svårt att ingripa. Lojalitetskonflikter, risken att bli betraktad som obekvämt och rädsla för att själv bli utsatt för mobbning var några av dem problem som togs upp. Eftersom problemet definieras på en individuell nivå, blev psykologiska förklaringar en utgångspunkt för hanteringen av situationen. Ingen kunde dock berätta om vedertagna rutiner för att agera i liknande fall. Snarare framhölls det att man fick handla på känn och improvisera i varje särskilt fall. Under samtalet i grupperna antydde att det kan vara problematiskt att ingripa och att man utsatte sig för obehagligheter genom att säga ifrån. Samtidigt betonar många att det är viktigt att ingripa och att detta särskilt gäller fackligt förtroendevalda eftersom de ska vara ett föredöme. En slutsats från diskussionen är att många upplever en konflikt mellan vad man anser bör göras och det man faktiskt vågar och orkar göra.

De flesta förslag handlar om hur man hanterar en konflikt som definieras som ett individuellt problem. Detta begränsar utrymmet för institutionella lösningar eller principiella

²⁷ Bland utlandsfödda kvinnor som vistats i Sverige kortare än 10 år, är organisationsgraden inte särdeles mycket lägre än genomsnittet – ca 74 procent jämfört med ca 84 procent. Bland dem som bott i Sverige i mer än 10 år är organisationsgraden istället något högre än genomsnittet (LO, 2004).

ställningstagande om hur man bör agera på arbetsplatsnivå eftersom orsaken till problemet finns hos individen och hans/hennes sätt att bete sig i en viss situation. Även förslag som hänvisar till gällande regler utgår från en problembild där påhopp och trakasserier ses som isolerade händelser som bottnar i individuella attityder eller tillkortakommande. Att använda arbetsmiljölagen motiverades till exempel mer av den dåliga stämningen som skapades av Gunnels mobbning än av mobbningen i sig. I detta sammanhang blir Helenas utsatthet en osynlig fråga. Hur man ska agera för att *hon* ska få stöd eller upprättelse diskuterades inte. Inte heller diskuteras på vilket sätt hon kan agera för att motverka mobbningen. Helenas handlingsutrymme tycks vara obefintligt eller åtminstone inget som behövde diskuteras i sammanhanget.

Sammanfattande bild(er)

Filmen om Gunnel, Mia och Helena aktualiserar en rad problembilder i arbetslivet. Som det framgår ovan fokuserar de flesta förklaringar till konflikten till Gunnels personlighet och rädsla inför kommande förändringar.²⁸ Helena representerar ett hot eller också en person som hon kan avreagera sig mot. Anledningen till att just Helena drabbas ges ingen direkt förklaring. Att hon är ung, välutbildad och ny kan vara bidragande orsaker. Däremot betonas gång på gång att vem som helst kan drabbas och att mobbningen inte *behöver* handla om etnicitet. Här finns det gradskillnader i hur situationer uppfattas. Somliga menar att Helenas etniska påbrå *kan* spela roll. Andra menar att avundsjuka och missunnsamhet *kan* drabba alla som utmärker sig på något sätt, särskilt om man är ny på en arbetsplats. Utifrån detta kan situationen som utspelas i filmen hänföras antingen till ett generellt problem som kännetecknar relationerna bland de anställda på arbetsplatsen eller också till ett undantag som har sin grund i vissa personers rädsla och osäkerhet.

De problembilder som associeras till Gunnels attityd har inte bara en psykologisk grund utan relaterar även till generella trender i arbetslivet. Den tilltagande osäkerheten och rädslan inför förändringar är några av dem. Även om deltagarna anser att Gunnels agerande är oacceptabelt visar diskussionen att de flesta kan sätta sig in i hennes situation, förstå henne och även tycka synd om henne. Gunnel möter kritik men inte fördömande och en anledning till detta kan vara att hennes attityd tolkas inom ramen för generella arbetslivsproblem där många kan känna igen sig.

Mias roll i filmen blir utgångspunkten för definitionen av problembilden (en lojalitetskonflikt) och även för deltagarnas identifikation med situationen. Svårigheter att agera utifrån egna värderingar och diskrepansen mellan det man anser bör göras och det som är möjligt att göra framställs som ett dilemma inte bara som arbetskamrat utan även som förtroendevald. En annan svårighet var avsaknaden av resurser för att kunna ingripa där det behövdes. Det finns med andra ord behov som inte kan tillgodoses med fackets nuvarande kapacitet och organisationsformer.

Diskussionen lyfter också fram arbetsgivarnas ansvar både när det gäller att hantera och förebygga trakasserier på arbetsplatsen. I fallet med Gunnel, Mia och Helena hade de anställda varken informerats eller involverats i förändringsprocessen. Somliga deltagare såg i detta en arbetsgivarstrategi som går ut på att anställa oerfarna personer eller nyanlända invandrare som saknar kunskap om sina rättigheter. Samarbetet med arbetsgivarna sågs emellertid som en viktig förutsättning för att hantera konflikterna på arbetsplatsen.

²⁸ Resonemanget kan relateras till de diskurser som diskuterades i föregående avsnitt där ”förändring” associeras till invandring och till en ökad osäkerhet i arbetslivet.

”Ingen kan må bra på denna arbetsplats” kommenterade en av deltagarna och menade att det finns grund för att tillämpa arbetsmiljölagen i ett sådant fall. Informanten lyfter fram de arbetsmiljömässiga följderna av förekomsten av trakasserier mellan de anställda. Diskriminering och annan kränkande behandling har dock inte bara effekter på stämningen på arbetsplatsen utan den drabbar särskilt hård de som utsätts för dessa handlingar. I fallet ovan kan detta tänkas gälla i synnerhet Helena som inte bara blir utsatt för trakasserier utan också har ett jobb som hon är överkvalificerad för. Tystnaden om Helenas situation är påtaglig i diskussionerna. I hennes fall finns det varken den distansering (och förståelse) som Gunnel väcker bland deltagarna eller den identifiering som Mias dilemmas framkallar. Helena tycks befinna sig bortom samtalsdeltagarnas erfarenhetsrum. Hennes upplevelser, känslor eller tankar inför situationen blir därmed osynlig i den problembild som formuleras. Inte heller när det gäller förslagen på åtgärder finns det utrymme för Helenas erfarenheter av diskriminering.

”Man vill inte bli kallad rasist”

Javier står vid kontorets kopieringsmaskin. Musik dånar ur en radio. Lena kommer in och slår av radion. Javier är irriterad. Han har fått p-böter och dessutom krånglar kopian. Lena tillrättavisar Javier om var returpapper ska slängas och ger honom anvisningar om hur han ska göra med kopian. Javier blir än mer irriterad och faller en kommentar om vaktmästaren Heinz, som han betraktar som nazist: ”Han höjer alltid volymen på sina tyska operor när jag går förbi.” Javier är upprörd för att ingen vågar säga något. Han dunkar på kopian, och Lena säger till på nytt. Javier fräser att ”rasisten Heinz” har sagt att han ska göra så. Javier undrar varför Lena hackar på honom hela tiden. Javier ber att få låna Lenas kopieringskort som motvilligt lånar ut kortet. Javier provocerar henne med att svenskar behöver lära sig att vara mer generösa. När Lena inte svarar börjar han att skratta och beskylla svenskar i allmänhet för att vara konfliktradda. ”Ni bryr er inte, ni vågar inte, ni tänker en massa men ingen vågar säga något. Jag är så trött på det här landet!” Han går. Lena utbrister: ”Usch vad han är jobbig, men säger jag något så blir väl jag också kallad för rasist.”

Omvänd rasism

Vad handlar konflikten om? När situationen ovan ska beskrivas talas det i grupperna om ”omvänd rasism” och om rädslan för att bli kallad rasist. Dessa två teman dominerar samtalet. En allmän uppfattning bland deltagarna är att Javier använder sig av sitt invandrarskap för att trakassera Lena. Han accepterar inte hennes anmärkningar (som anses vara högst berättigade) och i stället ger han sig på henne. Javiers aggressiva attityd och hans generaliseringar om svenskar ses därför som ett uttryck för omvänd rasism.

En av informanterna resonerar på följande sätt:

D: Han är ju minst lika rasistisk i sitt uppträdande så som vi kan vara i det omvända, det här är ju liksom en omvänd rasism eller vad man nu ska kalla det för, eller omvänd etnisk diskriminering kanske blir mer rätt. Han diskriminerar oss. Jamen ni dumma svenskar, jag menar han är ju fylld med fördomar i sin bit om hur vi svenskar är, han verkar inte ge oss en ärlig chans.

Reaktionerna i andra grupper följde samma tankespår:

D: Min uppfattning spontant är ju att det är han som trakasserar, helt klart. Det är ju han som är rasist.

D: Det blir ju omvänt. Det blir ju hon som blir trakasserad av honom. Hon får ta all skit för alla svenskar ”som är dumma i huvet” ungefär. Så hade det vart tvärtom, om man säger att han var svensk och hon var från nåt annat land så hade direkt liksom menat på att de var diskriminerande mot den som kom någon annanstans ifrån. Här är det ju han som diskriminerar, ja, svenskar överlag eller ja alla andra eller vem det nu är, som han öser sin galla över. Det finns ju ingen anledning att bära sig åt på det sättet...oavsett vem det är. Men visst kan det va så att man...hennes frågeställning kan det vara många som ställer sig, ”jag vågar inte säga ifrån för då tror dom att jag är rasist.”

Javiers uppträdande i filmen väcker ett odelat fördömande bland fokusgruppdeltagarna. Att Javier beter sig illa mot Lena och uppträder på ett taskigt sätt är alla överens om. I ett av citaten ovan

antydts att ett sådant beteende inte skulle accepteras av någon som är "svensk". Javiers uppträdande anses helt omotiverat särskilt som Lenas uppförande överlag betraktas som korrekt (hon kunde kanske ha frågat innan hon stängde av radion påpekar någon) om än lite för försiktigt. Hon borde nog ha sagt ifrån på ett tydligare sätt och markerat att hon inte accepterar Javiers trakasserier. Många känner dock igen sig i Lenas sätt att formulera problemet. Risken för att bli uppfattad som rasist gör att man inte vågar säga ifrån.

D 1: Jag hör ju en del som säger just den kommentaren att man vågar ju inte säga nånting för då tror folk att jag är rasist. Och det finns liksom en rädsla för att bli uppfattad som rasist, finns ju. För det vill man verkligen inte bli utan man tycker om alla människor, på nåt sätt ibland så får man ju en känsla att man tar större hänsyn för att det är en människa som är...kommer någon annanstans ifrån, just för att man är rädd för att bli kallad rasist. Och det kan ju faktiskt skapa bekymmer både som facklig företrädare. Man vill gärna hjälpa med vad man kan och så där men samtidigt är man väldigt rädd för att man ska bli kallad rasist samtidigt så kan det ju bli ett problem.

D 2: Jag tror att det är ganska vanligt, att man hör att man, vågar inte ta tag för att man är rädd för att bli kallad rasist. Det är nog ganska vanligt. Då hellre släpper man det.

När informanterna definierar konflikten är rasism i fokus. Detta är något förvånande eftersom att ordet rasism fram till denna film använts med stor försiktighet i diskussionen. När rasism och diskriminering omtalats har det snarare varit för att påpeka att det *inte* handlar om dessa problem. Den rasism (eller diskriminering) som diskuteras i detta fall får dock prefixet "omvänd" för att markera att det är "svenskar" som drabbas av "invandrarnas" fördomar. I denna beskrivning likställs rasism med förekomsten av fördomar och därmed kan vem som helst både göra sig skyldig till eller utsättas för rasism.²⁹ En följd av detta är att rasismens koppling till ojämlika maktrelationer och till ett strukturellt system av privilegier baserade på vithet osynliggörs och avproblematiseras.

Rasism blir i grupperna också uppfattad som ett stigma och därför finns en rädsla att bli kallad rasist. Det är anmärkningsvärt många som känner igen sig i Lenas problemformulering. Bland de intervjuade finns egna erfarenheter av att bli kallad rasist eller att ha blivit anmäld för etnisk diskriminering. Andra har hört talas om detta. Rädslan för att bli anklagad för rasism anses vara en begränsning i det fackliga arbetet och något som gör att man låter bli att agera i vissa situationer.

Att (inte) ta order från en kvinna

Varför blir Javier arg på Lena? En förklaring som lyftes fram i alla grupper var att Lena drabbades av Javiers trakasserier just för att hon är kvinna. Han skulle inte ha uppträtt på samma sätt mot en man. Tolkningen av Javiers agerande görs utifrån en föreställning där kvinnor förväntas behandlas på ett speciellt sätt just därför att de är kvinnor. Detta är något som ges ett särskilt förklaringsvärde i just Javiers fall eftersom han förutsätts ha ett speciellt synsätt när det gäller kvinnor.

D 1: Det finns alltså, just det du var inne på att man inte kan ta kommando från en kvinna, det är ju vanligt förekommande.

²⁹ Denna uppfattning är mycket kritiserad av forskare som menar att rasism bör förstås inom ett historiskt maktsammanhang där vithetens företrädare på global nivå är central. För en diskussion av begreppet se Lena Sawyers' analys "Omvänd rasism?" eller, *hur makt undviks i diskussioner om rasism*.

D 2: Det har jag också väldigt svårt med (skratt från flera andra).

S: Är det generellt eller?

D 1: Nej det ligger i vissa mäns kulturer, att man inte kan ta...att en kvinna är mer bestämmande.

Trots skämtsamma antydningar om att män generellt kan ha svårt att ta order från en kvinna framhåller informanten att Javiers beteende är kulturellt specifikt. Hans uppträdande gentemot Lena förklaras i detta fall med hans kulturellt bestämda svårigheter att acceptera att en kvinna ska tala om för honom vad han ska göra. Även om det finns en annorlunda uppfattning om detta ("det kan vara svårt för alla män") förblir Javiers kulturella bakgrund en viktig del i problemformuleringen. Konflikten mellan Javier och Lena tolkas inom ramen för manlig-kvinnlig modell och får därmed vidare implikationer bortom denna konkreta händelse. En annan informant får intrycket att det inte är första gång som Javier trakasserar Lena. Denna uppfattning stöds av andra deltagare som menar att det nog handlar om en vanlig attityd hos honom:

D: Man får ju nästan uppfattningen av henne att det inte är första gången han ger sig på henne. Och jag skulle kanske se det att han ger sig på henne för att hon är kvinna, det känns som ett lätt...hon är lätt att ge sig på för att hon inte säger nånting emot.

D: Jag tror att hon är en sån person som inte skulle säga ifrån i nåt annat sammanhang heller, som är lite rädd för att bita ifrån sig och här är det ju då lättare att skylla på att hon inte gör det, bara står och tar emot, att hon är rädd för att bli kallad för rasist.

I problembeskrivningarna betonas Lenas utsatthet och passivitet. Hon är försiktig och vågar inte säga emot. Någon framhåller att Lena är rädd för Javier. Dikotomin mellan kvinnligt och manligt förstärker obalansen mellan båda personers agerande. Medan Lena uppträder balanserat, korrekt och försiktigt, är Javier aggressiv, fördomsfull och kan inte ta order av en kvinna. Detta innebär emellertid inte att situationen enbart tolkas inom ramen för en könskonflikt. Lenas försiktighet hänförs till att hon är kvinna. Javiers uppträdande förklaras däremot av att han är man med en speciell kulturell bakgrund.

Kan Lenas uppträdande betraktas som försiktigt? Vad i hennes beteende antyder att hon är rädd för Javier? Hon stänger av radion utan att fråga och hon drar sig inte för att påpeka att det är Javiers eget fel att han fick parkeringsböter. Hon fortsätter att tillrättavisa honom om papperssortering och hon ger anvisningar om hur kopieringsapparaten ska hanteras. Ingenting av detta påverkar deltagarnas uppfattning om att Lena är rädd för att säga ifrån.

Alla kan ha en dålig dag

Finns det andra sätt att tolka situationen i filmen än sexism och omvänd rasism? Bland gruppdeltagarna utesluter man inte att Javiers uppträdande kan ses som ett resultat av en rad olyckliga omständigheter som drabba vem som helst.

D: Man skulle ju kunnat byta ut honom och ta två svenskar som gjorde precis samma sak, fast då kommer ju inte det här att ni svenskar...(flera instämmer) men situationen tror jag likaväl kan uppstå mellan två svenskar som har fått P-böter på morgonen. Fast den kommer ju inte säga det är bara för att ni är svenskar osv. utan då tar man nåt annat istället. Där kanske det kommer in män och kvinnor istället.

I denna tolkning är den etniska dimensionen mer en tillfällighet än orsaken till konflikten. Den tillför inget specifikt till situationen. Man skulle ju kunna använda något annat som förevändning om man behöver avreagera sig. Andra menar att en sådan konflikt kan uppstå om man har gått och burit på ett problem utan att tala om det. Då behövs inte så mycket för att det ska tända till:

D: Parkeringsböter och dåligt väder (skratt). Ibland kan det vara droppen som rinner över hos alla. Gör han så varje dag klart det är ju lite jobbigt men alla kan ju ha en dålig dag. Eller så har han gått och retat sig på att han vaktmästaren har spelat den musiken och det behöver ju inte bara vara för att spela tyska operor, behöver det inte betyda att man är rasist, men han har gått och retat sig på varenda dag också har han inte sagt nånting. Han har säkert inte sagt någonting till någon annan heller. Han har gått och retat sig på det också sen det där var väl droppen det där med parkeringsböterna och annat som gjorde att han gick ut och bonkade (?) kopieringsmaskinen. Så allting har ju oftast en orsak.

En sådan förklaring anses fullt rimlig av andra gruppdeltagare som påpekar att parkeringsböter kan vara nog så irriterande för vem som helst. När det gäller Javiers motiv betonar man det allmängiltiga, antingen när det gäller att drabbas av otur eller att inte ta itu med problem som har gått för långt. I likhet med diskussionen tidigare är det Javiers agerande och hans oförmåga att hantera en jobbig situation som står i fokus. Interaktionen mellan personerna i filmen ges ingen betydelse för händelseutveckling och inte heller för hur situationen ska tolkas. Till skillnad från utfästelserna om omvänd rasism är uttalanden här mer spekulativa och tolkningarna mindre säkra om vad som är orsaken till konflikten:

- D 1: Eller så är han bara arg för parkeringsböterna.
- D 2: Det vet vi ju inte, vi känner ju liksom inte personerna.

Inför en alternativ förklaringsmodell markeras ovan att man egentligen inte kan uttala sig om situationen eftersom man vet för lite. Ett sådant argument framförs aldrig när konflikten mellan Lena och Javier definieras som omvänd rasism.

”Jag börjar bli trött på detta...”

Med dessa ord kommenterade en av informanterna Javiers beskyllningar om rasism. Uppfattningen om att det finns personer som använder påståenden om rasism för att skaffa sig ett övertag i en konfliktsituation tycks delas av många som deltar i diskussionen.

D: Ja det är en problematik i det här om man använder det här med diskriminering eller rasism eller invandrarfientlighet, för mycket, från invandrarernas sida så till slut blir det inte trovärdigt va. Alltså hårddra det så som dom gör nu på filmen och hon får den känslan att vad jag än säger så blir jag betecknad som rasist. Vi stöter ju på en del sådana.

Informanterna ser ett problem med att dessa ord används ”för mycket” vilket leder till att de tappar tyngd och trovärdighet. För mycket kan tolkas som att orden används när det inte är berättigat och att det finns ett ”lagom” bruk av dessa begrepp som alla känner till och är överens om. Det är också anmärkningsvärt att trovärdigheten relateras till detta ”lagom bruk” i stället för till faktiska omständigheter. Dessa synpunkter öppnade för en livlig diskussion där (miss)bruket av dessa ord mer än förekomsten av rasism står i fokus.

Deltagarna i gruppen hade olika erfarenheter att förmedla:

- D 1: Det är ofta, jag jobbar ju en hel del med försäkringar på avdelningarna. Jag har en tjej, en kontorist som har mer kontakt med medlemmarna, men när hon känner att det inte funkar får jag ta

över, och i nio fall av tio så får jag höra detta att hade det vart någon svensk så hade du minsann ordnat det. Det här säger du för att jag är utlänning, det här gör Försäkringskassan för att jag är utlänning. Det är en situation som jag börjar bli lite less på. För jag vet aldrig riktigt vad jag ska svara, för jag säger ju naturligtvis är det inte så, men jag menar, det börjar bli lite tjatigt faktiskt. Den där misstron man möter hela tiden.

D 2: Jag vet aldrig att någon sagt att ”det är för att jag är invandrare”, aldrig någonsin.

D 3: Det har jag mött i en förhandling borta på [arbetsplats], nästan ordagrant (spridda skratt).

S: Varför tror du att det hände, att man säger så?

D 4: Ibland tror jag att det finns såna här begrepp och uttryck som sprider sig som modeord nästan. Dom som säger det vet också att det är rätt effektivt att säga det, inte för att det är på det sättet, men därför att dom får en reaktion. Det är ungefär som en femåring som säger nåt fullt ord för att barnet vet att då blir det en reaktion från mamma eller pappa. Säger någon till mig att det här gör du bara för att jag är utlänning så vet dom att jag reagerar.

Att hänvisa till etnicitet uppfattas här som en provokation och som ett argument som används på ett ojuste sätt. De som använder sådana argument är inte bara manipulativa utan uppträder som barn som vill driva sin vilja igenom. Även om informanterna inte förnekar att diskriminering förekommer finns det en uppenbar misstro mot dem som säger sig vara diskriminerade. Utifrån detta resonemang avvisas *på förhand* möjligheten att någon kan diskrimineras på grund av sin etniska bakgrund. Samtalets dynamik ger inte utrymme för avvikande uppfattningar/erfarenheter (Jag vet aldrig att någon sagt att ”det är för att jag är invandrare”) och inte heller för en diskussion om de olika situationer där diskrimineringen är ett problem både för medlemmar och fackliga ombud. Förekomsten av diskriminering görs på detta sätt till en icke-fråga. Problemet blir i stället att ordet diskriminering missbrukas.

Uppfattningen om att ord som diskriminering och rasism missbrukas, kopplas i diskussionerna till att de används för ofta och utan (tillräcklig) grund. Sättet att formulera problemet förutsätter att varken ”lagom” eller ”skäligt” behöver diskuteras eller ifrågasättas. Problemformuleringen utgår därtill från ett manipulativt och till och med barnsligt beteende hos dem som anser sig vara diskriminerade. Utifrån detta ges inget utrymme för att ställa frågor om varför man känner sig diskriminerad och om vilka erfarenheter som ligger bakom talet om diskriminering. Inte heller finns möjlighet att reflektera över vem som har tolkningsföreträde i dessa frågor. Det ligger kanske i sakens natur att de som inte drabbas av diskriminering har svårare att upptäcka när den drabbar andra, men de problembilder som framträder i samtalet ger anledning att konstatera att sättet att tala om diskriminering indikerar att erfarenheter av diskriminering inte tas på allvar. Ett uttryck för detta är att de som har dessa erfarenheter misstänkliggörs och infantiliseras.

Det är värt att notera att diskussionen kring ”omvänd” rasism möjliggjorde tydliga identifieringsmöjligheter (med Lena) för flera fokusgruppsdeltagare, vilket överlag varit sällsynt i de andra diskussionerna. Det tolkades i ett fall som ett angrepp mot den kollektiva identiteten ”oss svenskar”, medan andra associerade fritt och gissade att Javier trakasserat Lena förut och att Lena var rädd för honom, trots att inga sådana indikationer fanns i filmen. Fria associationer var sällsynta i de andra diskussionerna, vilka snarare präglades av en ovilja att tolka in ”för mycket”. Javiers yttranden om rasism däremot ville ingen identifiera sig med eller erkänna. Samtalet gled istället in på allmängiltiga förklaringar till ilska, kulturella avarter och falska anklagelser.

Arbetsgivarnas diskriminering är allvarligare än annan diskriminering

Det finns emellertid situationer då ordet diskriminering inte möts med skepsis och misstänksamhet. Ett exempel är när arbetsgivare diskriminerar de anställda. Många påpekar att inga sådana exempel visas i filmmaterialet. Detta upplevs som en brist eftersom många anser att arbetsgivarnas diskriminering har allvarligare följder än andra former av diskriminering:

D: På ett sätt är det svårare när arbetsgivaren diskriminerar för det innebär ju att vi inte får in folk på arbetsplatserna med utländsk bakgrund, det är ju den värsta formen av diskriminering, det andra går ju alltid att ta i på nåt sätt va, men just att inte få jobbet eller ens komma på intervjun.

Informanten lyfter fram den diskriminering som förekommer under rekryteringen och som utgör ett svårt hinder för många arbetsökande. Enligt informanten är denna utestängning mycket svårare att hantera för facket eftersom det handlar om personer som inte ens får chans att komma in på arbetsplatsen. I denna problembeskrivning uppfattas det fackliga uppdraget i första hand som en arbetsplatsfråga. Fackets möjligheter att agera och påverka i ett vidare samhällsperspektiv berörs inte. Inte heller diskuteras fackets möjligheter att påverka rekryteringen t.ex. via avtal.

Arbetsgivarnas diskrimineringsmönster kan se ut på olika sätt. Medan informanten ovan lyfter fram den diskriminering som förekommer under rekryteringen kommer det under samtalet fram att det finns arbetsgivare som föredrar att anställa nyanlända invandrare därför att de antas ställa mindre krav än andra anställda.

D: Vi har ju arbetsgivare som jättegärna tar hit nyanlända fram tills att dom kan läsa avtalsboken för då ska dom sluta, då har dom inte fått rätt löner, och inte de anställningsvillkor de har rätt att kräva, de jobbar hur mycket som helst och det finns inga lagar och regler för dom.

I fallet ovan associeras arbetsgivarnas diskriminering till möjligheten att utnyttja de anställdas utsatta position som nyanlända och obekanta med regelverket på den svenska arbetsmarknaden. Trots dessa uttalanden är informanten tveksam till att definiera den utsatthet och instabilitet som drabbar medlemmar med invandrarbakgrund som ett uttryck för diskriminering. Det kan finnas andra orsaker till människors svårigheter i arbetslivet, menar han och får medhåll av andra. Några av de problem som förtroendevalda ser med att använda ett diskrimineringsperspektiv för att hantera ojämlikheten på arbetsmarknaden lyfts fram i diskussionen nedan;

D 1: Med våran lagstiftning, om du nu har gått och haft en visstidsanställning i 11 månader i olika former och vicket går ut och så ska det ett nytt vick och då får inte jag en anställning, och då kan jag känna att det är för att jag kommer från Serbien eller från någon annanstans, men det är ju för att LAS är som den är. Tar arbetsgivaren in mig en gång till då har jag förtursrätt och det kanske inte den arbetsgivaren är intresserad av oavsett vem det är och då KAN jag känna mig diskriminerad. Ibland kan jag känna att ordet diskriminerad på nåt vis är en belastning, alltså att man alltid ska värdera det, är du det eller inte.

S: Vad skulle du vilja göra i stället?

D 1: Jag tror inte att jag vill ändra på det, bara känslan att man säger ”och så är man diskriminerad” att det blir...

D 2: därför när det är nåt som man egentligen skulle kunna definiera som diskriminering då har man ropat på björn så många gånger så vi stönar inombords bara vi hör det.

Diskriminering är ett ord som väcker känslor och därför är det svårt att tala om det. Dels därför att det används för ofta i onödan (att ropa på björnen) och dels för att det används vid fel tillfälle.

D 3: det används kanske inte för mycket men det används vid fel tillfälle, det kan innebära att det blir för mycket, det kanske kan finnas nåt ord mittemellan nånstans där som man kan använda sig av (skratt), kränkt är väldigt populärt också men, där det är diskriminering där tror jag inte att vi får reda på hälften av dom ärendena egentligen.

D 1: nej...det handlar ju om förtroende.

I detta samtal återkommer deltagarna till en problembild kring ordet diskriminering. Problemet här är att ordet används vid *fel* tillfälle och att detta kan försämra möjligheterna att använda det vid *rätt* tillfälle. Återigen är hänvisningar till *rätt* och *fel* något som tas för givet och som inte behöver förklaras. Det formuleras också utifrån en position som inte reflekterar över sitt tolkningsföretroende. I detta sammanhang är det intressant att man samtidigt noterar att många fall av diskriminering inte kommer till fackets kännedom. Än mer anmärkningsvärt är den reflektion som tolkar detta som en fråga om förtroende.

Dialogen ovan avslöjar en mängd motstridiga uppfattningar om diskriminering. Å ena sidan är diskriminering mest synlig (och mindre problematisk att erkänna) när arbetsgivarna kan pekats ut. Å andra sidan vill man inte utesluta att det kan finnas andra orsaker än diskriminering till den utsatthet som drabbar medlemmar med invandrarbakgrund. Även om man är tveksam till att använda ett antidiskrimineringsperspektiv finns det en insikt om att diskrimineringen är ett större problem än det som facket känner till. Att många fall inte kommer till fackets kännedom ses som ett förtroendeproblem. Någon koppling mellan bristande förtroende och fackets syn- och arbetssätt görs inte. En sammanfattande intryck är att diskrimineringsfrågor är komplicerade och svåra att få grepp om. Detta hindrar inte att mötesdeltagarna använder en rad värderingsuttryck för att definiera problemet.

Rädslan att bli kallad rasist

Ett återkommande tema i diskussionen är att risken att bli kallad rasist hindrar många från att framföra sina åsikter. Bakom dessa ord kan vi se ett starkt avståndstagande till rasistiska ideologier men också en viss osäkerhet om vad som är rasism och vad som kan uppfattas som rasistiskt. Fackets identitet baseras på en kritisk inställning till rasism. Informanterna tar således bestämt avstånd från rasism men tycks inte beredda att ifrågasätta en sådan beskyllning. Vidare hävdas det att dessa anklagelser förekommer ofta och även om det inte sägs öppet är detta en konflikt som utspelas mellan ”svenskar” och invandrare”.³⁰ När informanterna känner igen sig i Lenas ord bekräftas således en bild där ”svenskar” inte vågar uttala sig kritiskt om ”invandrare” som betar sig illa. Igenkännandet handlar om en nedtystad (berättigad) kritik och rädslan för stigmatiserande tillmälen.

Rädslan att bli kallad rasist hindrar inte att ordet rasist och rasism används vid ett flertal tillfällen för att beskriva filmkaraktärernas handlingar. Till exempel anses både Javier och Mustafa vara rasister eller ge uttryck för rasistiska åsikter (se ovan). I dessa fall är det generaliseringar om en viss nationalitet (Mustafas skämt om normmän och Javiers uttalande om svenskar) som tolkas som rasistiska. Ingen invänder mot detta och inte heller när generaliseringar om ”invandrare”

³⁰ I kommentarerna till första scenen lyftes det fram att invandrare diskriminerar varandra eller är rasister mot andra invandrare. Här är positioneringen som ”vi svenskar” och reaktionen till kritiken mot ”oss svenskar” dominerande inslag i samtalet.

förekommer i samtalet. Det finns alltså en dubbelhet i förhållandet till rasism som till en del är kopplad till en defensiv hållning i frågan ("de är också rasister"). Ett problem är dock att rasismens innebörd och konsekvenser aldrig diskuteras, inte heller de maktpositioner som legitimeras av en rasistisk ordning.

En annan anledning till att orden "Man vill inte bli kallad rasist" skapar en omedelbar identifikation är uppfattningen att det handlar om något vanligt och återkommande. I samtalet markeras detta genom att säga att många råkar ut för det. När vi ställer frågan om personliga erfarenheter av detta får vi följande svar:

D 1: Det förekommer ju, det finns ju en och annan som faktiskt använder sig av det här och då kommer det såna här, då tror vi också, eller många tror att det gör alla, men jag vågar inte säga nåt för då kallar dom mig för rasist. Jag vet ju inte hur vanligt det är, men jag har hört väldigt många som säger så, om de sen praktiserar det, om de skulle bli utsatta som hon det vet jag inte, men man säger så, när vi har diskuterat det.

Här förmedlar informanten en bild som andra har erfarenhet av eller säger sig ha upplevt ett antal gånger. Men hur vanligt är detta? Har informanten själv eller någon annan i gruppen varit med om att bli kallade för rasister fast än det inte är motiverat?

D 1: Inte personligen upplevt, nej det har jag inte.

S: Är det någon av er andra som har det?

D 2 och D 3: Nej.

D 1: Jag tror inte alls att det är vanligt, det tror jag inte, det finns säkert dom som använder det, men jag har bara fått det beskrivet, inte personligen upplevt det.

När vi ställer frågan i andra grupper görs också en skillnad mellan egna erfarenheter och vad man har hört är vanligt:

D: Jag hör ju inte heller detta på en arbetsplats, alltså i min värld, jag hör att det förekommer, men att det är en jargong på en arbetsplats det skulle jag inte säga att det är vanligt, när det hettar till då är det här argumentet, då kan det komma det här. "det här gör du bara för att" och alla är emot honom (andra instämmer).

Bland deltagarna tycks rädslan att bli kallad rasist mer bero på att detta anses vara en vanlig beskyllning än på personliga erfarenheter. Den omedelbara igenkännande som Lenas påstående väcker saknar i de allra flesta fall förankring i egna erfarenheter bland fokusgruppsdeltagarna. När frågan har diskuterats en stund kommer man fram till att visst kan det hända men att det inte alls är vanligt och inte heller något man har direkt erfarenhet av. Kraften i problembilden gör emellertid att den är lätt att känna igen och att den kan upprepas och föras vidare tämligen oreflekterat.

Diskussionen i detta avsnitt visar hur problembilder förs vidare och upprepas även om de har en mycket svag grund i egna erfarenheter. Bilder som skapas utifrån vad *man har hört* har dock stor betydelse för processer av identifiering och avidentifiering. Utifrån rädslan att anklagas för rasismen bekräftas konflikten mellan två grupper: de anklagade och de som anklagar. Dessa låsta positioner reproducerar uppdelningen mellan "svenskar" och "invandrare" samtidigt som den bygger på stereotypa föreställningar om kvinnor och män från olika kulturer. Den dynamik som uppstår i en sådan situation går ut mer på att desarmera och undergräva den andras legitimitet (manipulering, infantilisering, bristande trovärdighet) än på att försöka reda ut vad rasismen har

för följer inom arbetarkollektivet. I detta sammanhang är det betecknande att oron för att uppfattas som rasist tycks vara större än bekymret för förekomsten av rasism.

Hur uppfattas den etniska diskrimineringen av LOs förtroendevalda?

Analysen av intervjumaterialet visar att det finns många olika uppfattningar om diskriminering och även olika sätt att hantera diskrimineringsfrågor. Materialet är omfattande och mångfacetterat och vi måste därför koncentrera oss på några få aspekter som har berörts i samtalen. I det här avsnittet kommer vi att sammanställa resultatet av fokusgruppsdiskussioner utifrån de problembilder, förklaringsansatser och förslag till lösningar som framfördes under samtalen. Vi har grupperat dessa i ett antal teman som belyser dels den komplexitet som präglar förståelsen av diskriminering, dels kritiska aspekter i denna förståelse. Avsikten är att utifrån dessa problembilder formulera förslag för hur facket kan arbeta mot diskriminering.

Vi och dem

Att ta ställning mot diskriminering ses som en självklarhet av fokusgruppsdeltagarna. Utfästelser om allas lika värde förekom i alla grupper. Utgångspunkten är att fackets uppdrag ska inkludera alla medlemmar utan undantag. Ur ett sådant perspektiv är diskrimineringen varken moraliskt acceptabel eller i överensstämmelse med fackets principer. När de konkreta situationerna som utspelas i filmerna diskuterades var dock diskrimineringsperspektivet mycket nedtonat. I de allra flesta fall diskuterades istället utifrån begrepp som bristande social kompetens, övertramp, kränkning eller mobbning. Även om deltagarna positionerar sig utanför problemet i betraktarens roll framträder under samtalet ett tydligt identifikationsmönster. Samtidigt som vissa personer i filmerna fick deltagarnas odelade sympatier (Mia och Lena) eller förståelse (Gunnel) fick andra fördömande (Javier) eller helt enkelt ignorerades (Helena). Mustafa och Anders placerades båda på samma nivå, eller som lika goda kålsupare som någon uttryckte det. Vem/vilka de förtroendevalda identifierar sig med i konfliktsituationer och det avstånd som genomgående visas gentemot de som känner sig diskriminerande ser vi som ett av flera uttryck för det *vi och dem-tänkande* som återfinns i materialet.

Uppdelningen mellan *vi* (svenskar) och *dem* (invandrare) har varit den givna utgångspunkten när diskrimineringen diskuteras, beskrivs och problematiseras. En följd av detta är att diskrimineringen skrivs in i en förståelseram där föreställningar om skillnader, i synnerhet kulturella skillnader, mellan dessa grupper ges stort förklaringsvärde. Ett exempel på detta är när deltagarna kommenterar dialogen mellan bilmekanikerna Anders och Mustafa. Visserligen var alla överens om att Anders hade "gått över en gräns" med sina skämt som anspelade på såväl terrorism som hustrumisshandel hos "invandrare". Samtidigt framställdes detta mer som bristande vaksamhet om kulturella skillnader än som diskriminerande eller kränkande ord. Samtalet ledde så småningom till nödvändigheten att ta hänsyn till dem som avviker från normen vid kaffebordet. Diskussionen som startar med att fastslå att Anders har gått över en gräns ifrågasätter aldrig gränsernas existens och inte heller vem/vilka som har rätt att rita kartan. Det saknas med andra ord en reflektion om den maktordning som skapar uppdelningen mellan ett *vi* som är normen och *dem* som betraktas som avvikare.

Vi och dem-tänkandet gör sig också påmint när Gunnels påhopp på Helena definieras som en lojalitetskonflikt för Mia. I denna beskrivning är diskussionen begränsad till *vi-ets* svårigheter att handla rätt i förhållandet till *dem*. Hur *dem* (Helena) upplever och hanterar sin situation väcker inga reflektioner. Det gör däremot Gunnels agerande. Såväl allmänmänskliga egenskaper (avundsjuka) som arbetsrelaterade omständigheter (instabilitet i arbetslivet) gör hennes beteende begripligt. Informanterna kan känna igen och förstå hennes agerande även om de finner det oacceptabelt. Det motsatta kan konstateras i Javiers fall. Hans beteende väcker förbehållslöst fördömande. Hans reaktion betraktas som både obegriplig och omotiverad. I hans fall fanns det

varken förståelse eller igenkännande. Även om möjligheten att han kanske hade haft en dålig dag framfördes i en grupp är det ingen som försöker sätta sig i Javiers situation och se konflikten med Lena ur hans perspektiv. Även i detta fall var hänvisningar till Javiers annorlunda kultur en del i förklaringen till situationen.

Rasism eller lättkränkthet?

Ordet rasism används med stor försiktighet under samtalen. Oftast för att säga att kränkningar inte nödvändigtvis beror på rasism. Andra gånger för att tala om omvänd rasism (som i fallet Lena och Javier) eller också för att påpeka att det också förekommer rasism mellan ”invandrargrupper”. Känslan av att ”de” hänvisar till rasism eller till sin etniska bakgrund för att skaffa sig ett övertag tycks vara djupt rotad, trots att få hade egna erfarenheter av detta. Klivenheten beträffande diskriminering är påtaglig. Å ena sidan verkar det finnas en insikt om att diskriminering är ett problem som drabbar många medlemmar. Å andra sidan tycks dessa medlemmars erfarenheter betraktas med stor misstänksamhet.

Infantilisering (”barn som vill få uppmärksamhet”), misstänkliggörande (avsikten är att skaffa sig fördelar) och anonymisering (det generaliseras om hela gruppen) förekom ofta när dessa erfarenheter diskuterades. I andra situationer var inställningen öppnare men i stort sett dominerade ett vi och dem-perspektiv när dessa frågor diskuterades. Ett argument som framförs är att ”de” saknar kunskap om reglerna på arbetsmarknaden och därför känner sig diskriminerade när ”de” egentligen behandlas som alla andra. I dessa fall är det facket uppdrag att informera och upplysa om vad som gäller. Vi-ets tolkningsföreträdare när det gällde att definiera vad som är diskriminering ifrågasattes aldrig. Inte heller fackets kunskap om hur diskrimineringen ser ut och erfars på arbetsplatserna.

Deltagarna pratar hellre om *kränkning* än om diskriminering. Ordet kränkning erbjuder en mindre laddad tolkningsram och därför är positionerna mindre låsta jämfört med diskriminering. Den som är kränkt har rätt till sin egen känsla och deltagarna i grupperna påpekar att man bör vara beredd att acceptera att människor har olika trösklar i detta avseende. Ordet används i situationer där både trakasserier och reaktioner inför dessa trakasserier betraktas som mer eller mindre slumpartade eller tillfälliga. Att reagera inför en kränkning ses också som ett individuellt ansvar där var och en kan välja att säga ifrån och markera att man inte accepterar att bli illa behandlad eller också låta bli.

Ett problem för ’de andra’ eller ett generellt arbetsmiljöproblem

I de problemdefinitioner som kommer fram i materialet är ordet diskriminering sällsynt. I stället kretsar diskussionen kring individuella konflikter, kulturella skillnader eller också talas det om en utsatthet orsakad av bristande språkkunskaper eller kändedom om det svenska samhället. Termen *upplevd diskriminering* används i vissa fall för att markera skillnaden mellan subjektiva uppfattningar och objektiva fakta. Samtidigt finns det en medvetenhet om att vissa personer/grupper löper större risk än andra att utsättas för negativ särbehandling på grund av sin nationalitet, utseende, namn, religion eller klädval. Ett exempel på detta är när medias bilder av muslimer tas upp som förklaring till bilmekanikern Anders fördomar. Trots detta beskrivs diskriminering som isolerade handlingar möjliga att förstå utifrån individuella avsikter, okunskap eller andra tillfälliga omständigheter.

Avsaknad av en tolkningsram som kan koppla individuella handlingar till en ojämlig situation på arbetsplatsen gör institutionella och strukturella diskrimineringsformer osynliga. Utifrån en sådan synvinkel är det möjligt att likställa skämt om muslimer med norska historier och att hävda att Helena utsätts för Gunnels påhopp för att hon inte kan tillräckligt bra svenska. När diskrimineringen reduceras till individuella handlingar är det också möjligt att göra den till ett undantag i en situation där alla behandlas på ett jämbördigt sätt. En sådan förklaring räcker inte för att förstå varför nedsättande omdömen mot vissa grupper återkommer gång på gång. Inte heller kan den berätta om varför vissa personer mer än andra riskerar att utsättas för osynliggörande, nonchalans, trakasserier eller exkludering.

Perspektivet ovan väcker också andra frågor. När Gunnels trakasserier mot Helena kommenteras med att det är riskabelt att ingripa i sådana situationer, avslöjas ett djupliggande institutionellt problem. Det handlar inte bara om en arbetsmiljö där diskriminerande handlingar har fått spelrum utan också om bristande rutiner för att motverka denna diskriminering och andra trakasserier.

Samtalsdeltagarna påpekar vid flera tillfällen att kränkningar och trakasserier är tecken på arbetsmiljöproblem. Bristande ledarskap, avsaknad av delaktighet och dålig information är problem som skapar osäkerhet och därmed ökat utrymme för trakasserier och mobbning bland de anställda. Arbetsgivarnas ansvar för diskrimineringen betonas särskilt mycket av deltagarna. Diskriminering betraktas i dessa beskrivningar som en effekt av generella arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen. Under samtalen påpekas också att ett diskriminerande klimat påverkar stämningen på hela arbetsplatsen. Det finns därför anledning att lyfta fram förekomsten av diskriminering som ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Samtidigt är det nödvändigt att uppmärksamma att dessa generella problem drabbar vissa människor och grupper mer än andra. Det är därför tveksamt om generella åtgärder inom arbetsmiljöområdet är tillräckliga för att motverka diskrimineringen på arbetsplatsen. Ett sådant arbete fordrar också särskild kunskap om diskrimineringens mekanismer och även särskilda åtgärder.

Fackets integrationsarbete

Av intervjuvärdens utlåtande kan man utläsa att deltagarna delar en stark känsla av att tillhöra ett kollektiv och att facket ger grund för en gemenskap uttryckt i ett självklart vi. Det vi-et som uttrycks i samtalet är tämligen homogent och konsensusskapande. Oftast är det en bestämd uppfattning som får avgöra samtalets innehåll och gruppens gemensamma åsikter. Under samtalet ges inte mycket utrymme för att följa upp olika uppfattningar eller utbyta åsikter. I stället argumenteras kring den problembild som initialt definieras som gruppens och om någon har andra synpunkter eller erfarenheter tenderar dessa att utelämnas eller ignoreras. Gruppens sökande efter konsensus gör att meningsskiljaktigheter lämnas obeaktade vilket bidrar till att öka avståndet mellan gruppens *vi*, och *dem* som det talas om.

Vi och dem-tänkandet kommer också till uttryck i självkritiska uttalanden som t.ex. att *"vi är dåliga på att integrera dem"* och att *"det borde finnas fler med invandrarbakgrund bland de förtroendevalda"*. Bilden att facket integrerar "invandrare" bekräftar föreställningen om ett fackligt kollektiv där det finns olika sorters medlemmar: de som integrerar och de som ska integreras. Här ser vi en direkt återspeglning av diskurser som placerar invandrade medlemmar utanför det fackliga kollektivet. Skillnaderna mellan "svenskar" och "invandrare" tas för givna och ifrågasätts sällan. Likaså verkar alla införstådda med vad dessa begrepp står för.

Att invandrarskap associeras till problem behöver knappast påpekas. I samtalen associeras invandrarskap till brist på kunskap, erfarenhet, språkkunskaper och vana vid fackets arbetssätt. På

samma sätt var det tydligt att svenskhet stod för en diametralt motsatt position; det vill säga, kunskap, kompetens och förtrogenhet med fackligt arbetssätt. Mot den bakgrunden framstår talet om att ta vara på ”invandrarnas” kompetens som motsägelsefullt. Därtill finns det kritiska röster som menar att påståendet saknar tydlig mening. Vad är det för slags kompetens som menas? Uppfattningen om att ”invandrare” tillför något specifikt som innebär ett mervärde för organisationen skapar således förväntningar om kvalitéer eller egenskaper som ”svenskar” inte kan tillföra.

När det gäller fackets agerande i frågan om diskriminering betonas i första hand rollen som länk eller medlare. Genom att tala medlemmarna till rätta brukar problemen lösas. Samtal var ett viktigt medel som nämndes både för att få någon att upphöra med sina trakasserier och för att övertala medlemmar om att de saknar grund i sina upplevelser av diskriminering. Ordet diskriminering användes aldrig för att beskriva dessa problem. I stället talades det om *missförstånd*, *brist på kommunikation*, *avsaknad av kulturella och sociala koder* och även *språkförbistring*. Rollen som medlare ger ombuden stor makt att bedöma och avgöra vad som är diskriminering. Därför är det särskilt problematiskt om de förtroendevalda använder ord och begrepp som lägger ansvaret för diskrimineringen på dem som diskrimineras. Reflektioner om den egna rollen och möjliga begränsningar på grund av t.ex. avsaknad av egna erfarenheter av diskriminering diskuterades aldrig. Däremot påpekades att det är viktigt att göra upp med egna fördomar för att vara trovärdig som facklig representant. Några åtgärder för att uppnå detta nämndes inte.

Kategorin ”invandrare” innebär i vissa situationer särskilda nationella grupper (t.ex. chilensare inom fastighetsbranschen). I dessa exempel tillskrivs dessa grupper intressen eller strategier som skiljer sig från det vanliga fackliga politiska arbetet. Kategoriseringar utifrån nationalitet tenderar att överskugga eventuella meningsskillnader av politisk eller ideologisk art. I stället omtalas nationella grupper som en avvikelse inom den fackliga gemenskapen och även som ett störningsmoment i det fackliga arbetet. Uppfattningar om normalitet och avvikelse associerades till medlemmarnas nationalitet, bidrar därmed till att befästa idén om att det finns avgörande och oöverstigligena skillnader mellan det svenska facket och *de andra*.

”Det behöver inte vara för att man är invandrare”

Återkommande kommentarer till alla filmscener som visades var att; *det kan hända vem som helst* eller att; *det behöver inte ha med etnicitet att göra*. Vi tolkar dessa kommentarer som ett uttryck för informanternas vilja att nyansera bilden men också som en skepsis inför en tolkning som uppfattas som allena rådande; det vill säga att trakasserier, påhopp och nedsättande attityder mot vissa personer beror på etnicitet eller invandrarstatus. Uttrycket *det behöver inte vara* eller *det kan hända vem som helst* är inte direkt ifrågasättande utan snarare en markering om att situationen kan förklaras på andra sätt än just diskriminering. Intressant är att detta ”det behöver inte vara...” framförs vid många tillfällen och även innan diskrimineringen ens har kommit på tal. Inför situationer som kan tolkas som diskriminerande riktas paradoxalt nog intresset mer på att avfärda en sådan tolkning än på att klargöra vad som händer.

Dessa kommentarer polemiserar med det som tycks uppfattas som en dominerande ståndpunkt. Vem som företräder denna ståndpunkt tydliggörs aldrig. Kommentarererna förutsätter därför en motpart eller en institutionaliserad diskurs som ger stöd till diskrimineringshypotesen men som befinner sig utanför samtalet. Uppenbarligen betraktas denna hypotes som felaktig eller som en förenklande problembeskrivning som behöver nyanseras bland annat genom att framhålla andra möjliga förklaringar än just diskriminering. Strävan efter nyanserade uppfattningar var emellertid inte lika påtagligt i alla situationer. Ordet diskriminering (och rasism) används utan förbehåll när

t.ex. Javiers attityd ska kommenteras och även när Mustafas Norgehistorier diskuteras. Vad är det som gör att man kan uttala sig med sådan säkerhet i det ena fallet medan man väljer att avstå i andra situationer? En möjlig förklaring kan finnas i det skillnadstänkande som diskuteras ovan.

Viljan att nyansera en komplicerad problembeskrivning är givetvis bra. Blindheten för den ojämlikhet som grundas utifrån en normativ svenskhet är däremot mycket problematisk. För det första därför att den ignorerar det strukturella sammanhanget där diskrimineringen äger rum. För det andra därför att den reducerar diskriminering till tillfälliga och isolerade handlingar som är frikopplade från en etnisk rangordning och/eller rasistiska föreställningar. För det tredje därför att den inte tar ansvar för den privilegierade okunskapen som följer av en normativ position.

Det finns ett mörkertal

Situationer som de som visas i filmerna är vanliga, menar många, men som redan påpekats var skepsisen stor när det gällde att betrakta dessa fall som diskriminerande. Ett undantag var när arbetsgivarna diskriminerar. Informanterna menar att arbetsgivarna står för den allvarligaste diskrimineringen eftersom den i många fall innebär att människor utestängs från arbetslivet och förnekas möjligheten till egen försörjning. Medvetenheten om att det sker en utsortering av sökanden med invandrarbakgrund i rekryteringsituationer är stor. En problembild som träder fram i samtalet är att arbetsgivare väljer att anställa arbetare med invandrarbakgrund i syfte att rekrytera undergivna anställda som saknar kunskap om sina rättigheter. Detta ansågs särskilt vanligt inom vissa branscher som t.ex. städbranschen men det sades förekomma även inom andra sektorer.

Under samtalet noterades att många av dem som känner sig kränkta inte vågar gå vidare och söka stöd. Anledningarna till detta kan vara många: avståndet mellan medlemmar och fackliga ombud, avsaknad av förtroende för fackets möjligheter att agera, tidsbrist och rädsla för att råka ännu sämre ut som anledning till att problemet osynliggörs. Insikten om att många drabbas i det tysta och att det finns fler fall än de man anar kontrasterar emellertid med den bild som beskriver stämningen på arbetsplatsen som *rå men hjärtlig*. Det kontrasterar också med föreställningen om att det talas för mycket och för ofta om diskriminering.

Insikten om att det finns ett mörkertal när det gäller diskrimineringsfall som kommer till fackets kännedom stämmer knappast överens med det utbredda förnekande som många gav uttryck för. Inte heller tycks den påverka avsaknaden av konkreta strategier för att motverka diskrimineringen. Kopplingen mellan den tystnad som råder om diskrimineringsfrågor och medlemmarnas brist på förtroende togs aldrig upp i samtalet.

Behov av redskap, regelverk och kunskap

Under samtalet i grupperna framkom att det kan vara problematiskt att ingripa när någon trakasseras och att man utsätter sig själv för obehagligheter genom att säga ifrån. Handlingsutrymmet för att (re)agera mot diskriminering är begränsat och det tycks vara mer tillåtet att diskriminera än att bekämpa diskriminering. Samtidigt betonar många att det är viktigt att ingripa och att detta gäller särskilt fackligt förtroendevalda eftersom de ska vara ett föredöme. En slutsats från diskussionen är att många upplever en konflikt mellan vad man anser bör göras och det man faktiskt vågar och orkar göra.

Förtroendevaldas svårigheter att hantera situationer där det förekommer mobbning och trakasserier kan i viss mån kompenseras av erfarenhet, framhölls det i samtalet. Förtroendet för samtalets möjligheter att lösa knutar tycks vara stor bland mötesdeltagarna. Trots detta framhölls det att det kan vara svårt att konfrontera arbetskamrater i frågor om människovärde, jämställdhet m.m. En möjlighet är att söka stöd högre upp i organisationen för att undvika en konfliktsituation på den egna arbetsplatsen. En person som kommer utifrån är inte involverad i konflikten och kan inte heller drabbas av eventuella repressalier. Ett problem i sammanhanget är bristen på resurser och tid. Många förtroendevalda har en alldeles för stor arbetsbörda och har inte möjlighet att bevaka situationen på särskilda arbetsplatser. Det saknas både tid och folk för att hantera och förebygga konflikter på arbetsplatserna.

Det är få som i intervjuerna hävdar att de saknar kunskap om diskriminering eller anser sig behöva bättre redskap för att identifiera och motverka diskrimineringen, vilket talar emot resultaten av enkäterna som diskuterats tidigare. Där önskade en majoritet av de tillfrågade mer kunskap. Uttalanden om invandrade medlemmar visar dock att kunskapen är ojämn och i många fall mer baserade på hörsägen än på fakta. T.ex. påpekades att diskrimineringsfrågor nedprioriteras eftersom det finns få medlemmar med invandrarbakgrund eller att invandrade kvinnor inte deltog i det fackliga arbetet på grund av deras traditionella värderingar. Inte heller diskuteras hur facket kan ta vara på den kunskap som de som utsätts för diskriminering kan tillföra. Däremot framhölls det i alla grupper att det finns ett stort behov av att diskutera och utbyta erfarenheter om diskriminering.

Sammanfattning

En genomgång av materialet visar att uppdelningen mellan vi (svenskar) och de (invandrare) är närvarande i såväl problemdefinitioner som problemlösningar. Detta skapar en rad problem både när det gäller erkännandet, synliggörandet och förhållningssättet till diskriminering som grundas i att det oftast är utifrån *vi-ets* position som problemet definieras och åtgärdas. Medlemmar med invandrarbakgrund beskrivs som avvikande och annorlunda gång på gång. Deras röster, erfarenheter och åsikter efterfrågas inte. I stället visar intervjuvaren att dessa medlemmars berättelser tenderar att betraktas med skepsis. Misstänksamhet, infantiliserande omdömen och fördomar förekommer också i materialet.

En granskning av förhållningssätten till situationerna i filmerna visar olika grader av förståelse för de situationer som beskrivs och även olika tolkningar av det som pågår. Genomgående ser vi dock en närmast total frånvaro av identifiering med dem som utsätts för diskriminering. Många gav uttryck för en stor skepsis inför berättelser om diskriminering. Avsaknaden av igenkännande och lyhördhet ser vi som ett stort hinder för möjligheterna att arbeta mot diskrimineringen i arbetslivet. Intervjuvaren ger anledning att befara att de som utsätts för diskriminering inte får tillräckligt stöd och bekräftelse från sina fackliga representanter.

Som vi påpekade i början av rapporten hade ingen i diskussionsgruppen egna erfarenheter av etnisk diskriminering och rasism vilket gjorde svenskheten till den självklara utgångspunkten för samtalet. Även om det inte finns en given koppling mellan en position i den etniska rangordning och hur man förhåller sig till diskriminering, ser vi att gruppens homogenitet har påverkat möjligheterna att känna igen sig i situationer där det förekommer diskriminering men också empatin med de som utsätts för diskriminering. Det tål att påpekas att ingen avstod från att uttala sig om diskriminering av denna anledning och ingen ansåg heller att den/de diskriminerades röster behövdes i diskussionen. En sådan situation väcker en rad frågor om hur tolkningsföreträdet i diskrimineringsfrågor har påverkat arbetet mot diskrimineringen och även

om vad som händer med den fackliga gemenskapen när det finns ett *vi* som definierar problemet och ett *dem* som görs till föremål för problemdefinitionen.

Resultaten av fokusgruppdiskussionen visar att en strukturell förståelse av diskriminering är nödvändig för att synliggöra relationen mellan å ena sidan ett system av privilegier baserade på en normativ svenskhet och den negativa särbehandling som kan drabba de som betraktas som en avvikelse från denna norm. Ett strukturellt perspektiv har också betydelse för att kunna hantera den ojämlikhet som gör diskrimineringen möjlig och för att se och motverka effekterna av många, kanske tillsynes obetydliga särskiljande handlingar som upprätthåller svenskhetens norm. När Lena talar om för Javier om hur han ska bete sig (och handgripligen korrigerar hans beteende genom att slå av radion utan att fråga) upprepar hon ett mönster där rollfördelningen mellan norm och avvikelse är definierad på förhand. Javiers (obegripliga) reaktion bör därför förstås i ett sammanhang där vissa människors underlägsenhet markeras gång på gång. Avsaknad av ett perspektiv som lyfter fram strukturella och institutionella diskrimineringsformer riskerar att förringa betydelsen av ackumulerade markeringar, nedsättande ord och förbiseende som kännetecknar vardagsdiskrimineringen. Den riskerar också att bekräfta bilden av *den andra* som annorlunda, problematisk och till och med hotfull.

Vad finns i betraktarens blick? Slutsatser och rekommendationer

Hur uppfattar förtroendevalda inom LO förbunden diskriminering? Vilka möjligheter att agera finns i situationer där det förekommer diskriminering på arbetsplatsen? Vilka problembilder finns bakom facketes förhållningssätt i diskrimineringsfrågor? För att kunna ge ett svar på dessa frågor har vi i denna rapport använt två typer av källmaterial; för det första, LOs och LO-förbundens centrala policydokument i fråga om integration, invandring, diskriminering och mångfald. För det andra har vi genomfört fokusgruppintervjuer med fackligt förtroendevalda i fyra svenska städer. En bakgrund till analysen finns dels i en översikt över forskningsläget rörande diskriminering i arbetslivet i Sverige, dels i tidigare forskning om LOs inställning till invandrade arbetare, migration och diskriminering. Ytterligare ett underlag till rapporten utgör enkäterna till förtroendevalda om deras kunskap om lagstiftningen. I detta avslutande avsnitt kommer vi med utgångspunkt i undersökningens resultat att presentera några förslag om hur det fortsatta arbetet mot diskriminering kan utformas.

Undersökningen visar att de problembilder som format arbetet mot diskriminering och de förtroendevaldas förståelse av problemet varierar avsevärt. Bland policydokument och annat arbetsmaterial återfinner vi både beskrivningar som prisar mångfalden och bejakar olikheter och perspektiv som betonar vardagsrasismens och den strukturella diskrimineringens betydelse för skiktprocesser i arbetslivet. Samtidigt som fler ställer sig undrande till mångfaldsidén vänder andra blicken mot diskriminerande strukturer och vardagsrasism. Vi konstaterar således att det har skett en viss fokusförskjutning vad gäller problemdefinitioner, argumentation och förslag sedan LOs plattform formulerades i början på 2000-talet. Denna förskjutning är dock inte entydig och vi kan inte se att den omfattar alla sektorer inom LO. Det finns fortfarande röster inom LO som utifrån ett vi-perspektiv ställer invandrade arbetare utanför den fackliga gemenskapen. Till skillnad från tidigare forskning som betonat LOs ”ambivalenta hållning” i frågor om invandring, integration och diskriminering, ser vi i stället att det finns olika röster och skilda uppfattningar om dessa frågor inom LO-kollektivet. LO-kollektivet saknar en enhetlig hållning och det finns olika uppfattningar och även en rad otydligheter i frågan om klass och etnicitet. Frågan är om dessa olika positioner diskuteras internt eller om det handlar om skilda förhållningssätt som inte kommunicerar med varandra eller dryftas öppet.

Ett utmärkande drag i materialet, även bland dem som lyfter fram diskriminering, är den systematiska uppdelningen mellan *vi* det svenska facket och *de* invandrarna. LO-kollektivet är inte unikt i detta avseende. En sådan förståelse finns i merparten av den forskningen om LOs förhållningssätt till invandring och integration och förmedlas även i politiska diskurser av varierande hemvist. Mycket tyder på att särskiljandet mellan ”svenskar” och ”invandrare” har blivit en tämligen etablerad syn i offentligheten som dessvärre sällan ifrågasätts och utmanas.

Analysen av fokusgruppsintervjuerna visar att detta synsätt både återspeglar och sätter upp ramarna för de problembilder som de förtroendevalda utgår ifrån i sitt arbete. Resultaten indikerar också att utgångspunkten i ett vi och dem-tänkande har en mängd problematiska implikationer för genomförandet av ett effektivt antidiskrimineringsarbete och även för facketes självbild och självförståelse. I detta avseende har utbildningsmaterialet Scener ur ett arbetsliv varit till stor hjälp. I första hand därför att materialet öppnar för en öppen och engagerad diskussion men också för att det bidrar till att synliggöra hur föreställningar om kulturell eller etnisk olikhet skymmer möjligheten att se och förstå den diskriminering som förekommer i arbetslivet.

Enligt tidigare forskning består merparten av den diskriminering som sker på arbetsplatsen av upprepade, ibland subtila markeringar som upprätthåller ojämlikheten mellan de som associeras

till en svensk norm och de som anses avvika från denna norm. I detta sammanhang är ett mångfaldsperspektiv förvirrande och även kontraproduktivt. Inte minst därför att den cementerar ett särartstänkande som definierar människor som ”olika” utifrån utseendemässiga egenskaper eller etnisk bakgrund, nationalitet eller födelseland. Diskussionen i fokusgrupperna visar att det är långt ifrån givet att personer som saknar egna erfarenheter av diskriminering kan känna igen denna typ av diskriminering. Samtalen om vad som utspelas i filmscenerna avslöjar också att betraktarens position i en normativ svenskhet skapar avstånd till dem som diskrimineras och blockerar igenkännande och empati. Att markera skillnader och att definiera den andra ingår i en process där vi-ets tolkningsföreträdare sätter upp villkoren för hur den andra ska förstås och bemötas. Särskiljandet mellan *vi* och *dem* blir på detta sätt både orsak och verkan i den process som skapar och upprätthåller ett uppdelat fackligt kollektiv.

Förtroendevaldas engagemang och vilja att arbeta mot diskriminering begränsas även av en rad andra faktorer. Avsaknad av tid och resurser att sätta sig in i problem på arbetsplatserna påtalades vid flera tillfällen. Än mer problematisk är kanske den homogenitet som råder bland förtroendevalda och fackliga representanter. Det innebär att facket definierar sina problembilder och utformar sin politik utifrån ett begränsat erfarenhetsrum. När de ”de andras” röster och erfarenheter utelämnas i fackliga fora blir detta också en anledning till att deras erfarenheter marginaliseras inom facket.

Utifrån dessa resultat kan vi konstatera att studiematerialet Scener ur ett arbetsliv ger unika möjligheter att identifiera en rad problem beträffande förhållningssättet mot diskriminering och begränsningar i detta arbete. Behovet av diskussioner och erfarenhetsutbyte är stort och därför välkomnades möjligheten att delta i fokusgrupperna. Den allmänna uppfattningen var också att materialet gav ett bra underlag för att diskutera dessa frågor. Men resultaten visar också att en fruktbar diskussion om diskriminering fordrar att även de som utsätts för diskriminering måste komma till tals. Att befinna sig inom normen försvårar seendet, empati och identifikation. En slutsats om materialets användbarhet är därför att det måste användas utifrån en strategi som aktivt söker att ge utrymme till dem som har både kunskaper och egna erfarenheter av etnisk diskriminering.

Vad kan facket göra? Några förslag

Ett första steg för att bekämpa diskriminering är att utgå från att det handlar om ett strukturellt problem. Det innebär bland annat att erkänna att de fackliga organisationerna inte står utanför diskrimineringen utan också har ett ansvar i upprätthållandet av diskriminerande rutiner, förhållningssätt och normer. För att uppnå trovärdighet i antidiskrimineringsarbetet fordras det därför en självkritisk reflexion och systematiska åtgärder på alla organisatoriska nivåer. Att LO inleder detta arbete med att initiera denna rapport och därigenom öppna för att granska sina egna utgångspunkter, förhållningssätt och problembilder inger förhoppning om att ett sådant arbete är i vardande. Vi vill avsluta denna rapport med några förslag som förhoppningsvis kan inspirera till nya tag i ett framtida diskrimineringsarbete.

Bekämpa särartstänkandet och uppdelningen mellan vi och dem inom facket

Diskrimineringen är inte möjlig utan föreställningar, berättelser och normer som särskiljer de som är ”annorlunda” eller ”avvikande”. Utgångspunkten för den fackliga gemenskapen har historiskt sett utgått från en vision om ett rättvisare samhälle. Den fackliga visionen står för en gemenskap grundad i arbetarkollektivets gemensamma intressen. Uppdelningen mellan det svenska facket och *de andra* strider mot denna princip, försvagar fackets styrka och undergräver dess legitimitet.

Förändringar i arbetets organisering, produktionens transnationalisering och förändrade styrkeförhållanden mellan arbete och kapital gör att den fackliga gemenskapen inte kan tas för given och inte heller låsas fast till det förflutna. I stället måste den erövrats och förnyas i demokratiska processer som involverar alla medlemmar.

Representation

Ett problem som diskuteras med jämna mellanrum är den bristande representationen av utlandsfödda medlemmar i fackets ledning. Här finns det anledning att relatera till svenskhetens självklara företrädare i det fackliga arbetet och nödvändigheten att bekämpa den exkludering som den ger upphov till. Undersökningen visar att representationen spelar roll för hur diskrimineringsfrågor beskrivs och hanteras. För att vara trovärdigt måste fackets ställningstagande om diskriminering ge avtryck i den fackliga representationsstrukturen. Det behövs därför ett åtgärdsprogram för att ta itu med det demokratiska underskottet som avspeglas i den nuvarande representationsstrukturen.

Se diskriminering som ett viktigt arbetsmiljöproblem

Att samordna arbetsmiljöarbetet och arbetet mot diskriminering är en viktig uppgift för facket. Resultaten i rapporten bekräftar att diskrimineringen utgör ett viktigt arbetsmiljöproblem. Den påverkar inte bara den drabbade utan hela arbetsplatser. Arbetsplatser där det ges spelrum för diskriminering har ofta problem med bristande ledarskap och otrygghet bland de anställda. Det är särskilt bekymmersamt att arbetet mot diskriminering och med andra jämlikhetsfrågor uppfattas som problematiskt och som ett risktagande för de som tar sig an dessa uppgifter. Det behövs särskilda forskningsinsatser och kunskapsutveckling inom detta område. Att synliggöra diskrimineringens effekter på arbetsmiljön och att arbeta fram redskap för att motverka diskriminerande arbetsplatser är viktiga uppgifter för facket.

Samordna jämställdhetsarbete med arbetet mot etnisk diskriminering

Det fackliga arbetet mot etnisk diskriminering bör bedrivas i samklang med jämställdhetsarbete och annat arbete för likvärdig behandling. Rapportens resultat visar att uppfattningar om jämställdhet, och särskilt om invandrade medlemmars svårigheter att hantera jämställdhet, blir en markör för att upprätthålla skillnader mellan olika grupper. Antidiskrimineringsarbetet har mycket att lära från jämställdhetsarbetet samtidigt som jämställdhetsarbetet måste ta hänsyn till den etniska diskrimineringen. Genom att samordna arbetet mot etnisk diskriminering och annat antidiskrimineringsarbete ökar möjligheterna att effektivisera arbetet för jämlika villkor och även att undvika en konkurrenssituation mellan olika diskrimineringsgrunder. En intersektionell syn på normskapande processer i arbetslivet och inom facket bör utvecklas och fördjupas. Detta är särskilt relevant när det gäller att följa upp och utvärdera effekterna av arbetslivets förändringar på arbetsvillkoren för olika grupper av arbetskraften.

Aktiva åtgärder

Under fokusgruppsdiskussionerna uttrycktes stor uppgivenhet rörande lagstiftningens möjligheter att effektivt motverka diskriminering. Många noterade att lagens krav på bevisning och de utsattas (bristande) beredskap att definiera sig själva som offer för diskriminering uppfattades som svåra hinder. Kritiken rörde förbudet mot diskriminering och kränkande behandling. Möjligheten att använda aktiva åtgärder för att motverka diskrimineringen tycktes däremot vara underutnyttjad. Likaså möjligheten att använda arbetsmiljölagen i det förebyggande arbetet mot diskriminering. Det finns också uppgifter som visar att kunskapen om lagstiftningens innehåll,

ansvarfördelning och tillämpningsmöjligheter behöver ökas. En angelägen uppgift för de fackliga organisationerna är därför att på ett systematiskt sätt formulera aktiva åtgärder mot diskriminering.

Ta ställning mot rasism och diskriminering

Under många år har rasism setts som en avvikande hållning i första hand associerad till extrema grupper och ideologier. Denna rapportens resultat bekräftar att rasismen också finns i vardagliga och förgivettagna uppfattningar om invandrade arbetare som annorlunda, underlägsna och främmande inslag i arbetarkollektivet. Erfarenheter från Sverige och andra länder visar att avståndet mellan diskriminering, vardagsrasism och organiserad rasism dessvärre inte är stort. Att ta ställning mot diskriminering och rasism innebär att ifrågasätta och bekämpa det skillnadstänkandet som ständigt skapar olika kategorier medlemmar och i förlängningen också olika sorters människor.

Facket har varit en viktig aktör i skapandet av jämlika villkor i arbetslivet och i samhället. När rasism och diskriminering breder ut sig i samhället och i den offentliga debatten har facket ett ansvar att skapa en motbild och att ge ett alternativ till avhumaniserande föreställningar där människor betraktas som förbrukningsvaror och bedöms efter sin lönsamhet. Fackets alla medlemmar har varit med och bidragit till att skapa den svenska välfärden. Det är därför som facket, kanske i större uträkning än andra aktörer, har möjlighet att visa att solidaritet kan utvecklas i andra gemenskaper än nationens.

Resultatet av denna rapport bekräftar nödvändigheten att löftet från centralt håll om att ”förändra integrationspolitiken och göra antidiskriminering till en huvudfråga” infrias. Rapporten visar att den strukturella diskrimineringen varken är tillfällig eller övergående och att den möjliggörs av djupt liggande föreställningar om att det finns olika sorters människor, även inom arbetarkollektivet. Att göra antidiskriminering till en huvudfråga fordrar således inte enbart en vilja att förändra utan också och framför allt konkreta och långsiktiga åtgärder som på alla plan kan motverka det särartstänkandet som gör att människor värderas och graderas med måttstock som hudfärg, religion, språk eller födelseland. Vår förhoppning är att denna rapport kan bidra till ett sådant förändringsarbete.

Referenser

Fackliga publikationer

LO

Den nya underklassen – utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden (2003).

Facklig utbildning och integration (2003).

Integration och segregation – i teori och praktik (2001).

LOs plattform för att stärka och öka medvetenheten om alla människors lika värde och lika rätt samt motverka segregation och diskriminering (2001).

Lön efter födelseland (2006).

Mer än bara öppna gränser. Landsorganisationen och migrationen (2004).

Vems Sverige? (2003).

LO-anslutna förbund

Byggnads mot rasism och för integration (Svenska Byggnadsarbetareförbundet 2003).

Ett aktivt fackligt program för integration (Grafiska Fackförbundet – Mediafacket 2006).

Ingen diskriminering och rasism på vår arbetsplats! (Industrifacket 2005).

Integrationsarbete, Metalls handlingsprogram (Metallarbetareförbundet 2001).

Lika rätt – ett Sverige för alla (SEKO – Facket för service och kommunikation 2003).

Lika rätt – ett Sverige för alla (SEKO – Facket för service och kommunikation 2006).

Vi kallar det rättvisa och respekt för människovärdet (Svenska Kommunalarbetareförbundet 2002).

Viktiga frågor – Integration (Industrifacket Metall 2007).

Litteratur

Akhavan, Sharareh & Bildt, Carina (2006) *Invandrade kvinnors hälsa i arbetslivet*. Arbetslivsrapport 21. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Arai, Mahmood, Regner, Håkan & Schröder, Lena (1999) *Är arbetsmarknaden öppen för alla?* Bilaga 6 till Långtidsutredningen. Finansdepartementet.

Arai, Mahmood, Schröder, Lena & Vilhelmsson, Roger (2000) *En svartvit arbetsmarknad – en ESO-rapport om vägen från skolan till arbete. Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ES) Ds 2000:47*. Stockholm.

Attström, Karin (2007) *Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment*. International Migrations Papers 86E. ILO.

Azar, Michael (2005) ”Det symboliska objektet: Delen, delandet och den nationella gemenskapen” Ingår i: Paulina de los Reyes & Masoud Kamali (red) *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflexioner om makt, integration och strukturell diskriminering*, SOU 2005:41. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.

Bacchi, Carol Lee (1999) *Women, policy and politics: the construction of policy problems*. London: SAGE.

Bildt, Carina (2005) ”Sexual harassment: Relation to other forms of discrimination and to health among women and men”. Ingår i: *WORK, A journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. 24.

Blågula frågor (2007) *I minoritet*. www.bgf.nu/fpol/exit1.html (070712)

Carlsson, Magnus & Rooth, Dan-Olof (2006) *Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market using Experimental Data*. Bonn: The Institute for the Study of Labor.

de los Reyes, Paulina (2001) *Mångfald och differentiering. Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Stockholm: SALTSA/ALI.

de los Reyes, Paulina och Molina, Irene (2002) ”Kalla mörkret natt! kön, klass och ras/ethnicitet i det postkoloniala Sverige.” Ingår i: *Maktens (o)lika förklädnader: kön, klass & ethnicitet i det postkoloniala Sverige : en festskrift till Wuokko Knocke*. Stockholm: Atlas.

de los Reyes, Paulina & Wingborg, Mats (2002) *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige. En kunskapsöversikt*. Norrköping: Integrationsverket.

de los Reyes, Paulina (2005) ”Intersektionalitet, makt och strukturell diskriminering” ingår i: Paulina de los Reyes & Masoud Kamali (red) *Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. SOU 2005:41 Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.

de los Reyes, Paulina (2007) *Att segla i motvind. En kvalitet undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden*. Arbetsliv i omvandling 2007:5.

de los Reyes., Paulina (2008) Mellan ord och handling. En kvalitativ studie av fackliga förhållningssätt till etnisk diskriminering. TCO. <http://www.tco.se/c821a7b9-9c10-43b9-9ec3-d5d0a783abec.fodoc>

Ds 2000:69, *Alla är lika olika - mångfald i arbetslivet*. Näringsdepartementet.

Ds 2007:4, *Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund. En kunskapsöversikt*. Finansdepartementet.

Edgren, Monika (2006) "Antidiskrimineringens dilemma. Representationer i Kommunalarbetaren 2003-2004" Ingår i: Paulina de los Reyes (red) *Arbetslivets (o)synliga murar*. SOU 2006:59. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.

Ekberg, Jan (red) (2004) *Egen försörjning eller bidragsförsörjning? Invandrarna, arbetsmarknaden och välfärdstaten*. SOU 2004: 21. Stockholm: Fritzes.

Eriksson, Stefan & Lagerström, Jonas (2007) *Diskriminering i anställningsprocessen: resultat från en Internetbaserad sökkanal*. IFAU Rapport 2007:17.

Esaiasson, Peter & Ribbhagen, Christina (2006) *Inför arbetsförmedlaren är vi alla lika? Om etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden*. Justitiedepartementet. Ds 2006:14. Stockholm.

Friberg, Jennifer (2006) *Jämlika villkor? En diskursanalys av LOs presentation av arbetskraftsinvandring under åren 2000-2006*. C-uppsats. Lunds universitet, Department of Political Science.

Försäkringskassan (2005) *Utrikesfödd och sjukskriven – en framtid med förbinder*. Rapport 2005:24. Försäkringskassan.

Gavanas, Anna (2006) "De onämnbare. Jämlikhet, 'svenskhet' och privata hushållstjänster i pigdebattens Sverige" Ingår i: Paulina de los Reyes (red) *Arbetslivets (o)synliga murar*. SOU 2006:59. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.

Goldberg, David Theo (2006) *Racial Europeanization. Ethnic and Racial Studies* Vol 29, March 2006.

Hamark, Jesper & Thörnqvist, Christer (2007) *Orättvisor i kommunalarnas lönesättning – en studie av fem sektioner i Västra Götaland*. Svenska Kommunalarbetareförbundet/Göteborgs Universitet.

Hammar, Tomas (1988) "Mellan rasism och reglering. Invandringspolitikens ideologi och historia" Ingår i: *Arbetarhistoria* 12/46.

Hertzberg, Fredrik (2003) *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etnisk segregerad arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Hertzberg, Fredrik (2006) "Kultur och kompetens: Bilden av "de Andra" i arbetsmarknadspolitisk gräsrotsbyråkrati." Ingår i: Anders Neergaard (red) *På tröskeln till lönearbete*, SOU 2006:60. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.

Integrationsverket (2004) *Statistikerapport 2004 - statistisk uppföljning av Rapport Integration 2003*. Norrköping: Integrationsverket

Integrationsverket (2006) *Rapport integration 2005*. Norrköping: Integrationsverket.

Integrationsverket (2007) *Diskriminering dröjer kvar. Indikatorer och insatser inom området etnisk och religiös diskriminering*. Norrköping: Integrationsverket.

Johansson, Christina (2005) *Välkomna till Sverige? : svenska migrationspolitiska diskurser under 1900-talets andra hälft*. Malmö: Bokbox.

Johansson, Jesper (2007) 'Så gör vi inte här i Sverige. Vi brukar göra så här' *Retorik och praktik i LO:s invandrarpolitik 1945-1981*. Licentiatavhandling. Växjö Universitet.

Johansson, Jesper (2008) 'Så gör vi inte här i Sverige. Vi brukar göra så här' *Retorik och praktik i LO:s invandrarpolitik 1945-1981*. Doktorsavhandling. Växjö Universitet.

Kalonaityté, Viktorija, Kawesa, Victoria & Tedros, Adiam (2007) *Att färgas av Sverige. Upplevelser av diskriminering och rasism bland ungdomar med afrikansk bakgrund i Sverige*. DO.

Khosravi, Shahram (2006) "Territorialiserad mänsklighet. Irreguljära immigranter och det nakna livet" Ingår i de los Reyes, Paulina (red) (2006) *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet*. Rapport av utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. SOU 2006:37. Stockholm: Fritzes.

Knocke, Wuokko & Hertzberg, Fredrik (2000) *Mångfaldens barn söker sin plats. En studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund*, Svartvitt Förlag.

Knocke, Wuokko (1986) *Invandrade kvinnor i lönearbete och fack: en studie om kvinnor från fyra länder inom Kommunal- och Fabrikssarbetareförbundets avtalsområde*. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Knocke, Wuokko (1996) "Facket och invandrarna." Ingår i: *Invandrare & minoriteter*. 1996 (04).

Kyle, Gunhild (1979) *Gästarbeterska i manssamhälle. Studier om industriarbetande kvinnors villkor i Sverige*. Lund: Liber.

Larsson, Mats (2006) *Lön efter födelseland. Lön för arbetare och tjänstemän efter födelseland och invandringsår*. Stockholm: LO.

LO (2004) *Integration 2004. Fakta och kunskap*. Landsorganisationen i Sverige.

LO (2005) *Jobbet och lagarna – Etnisk diskriminering*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.

- Lundh, Christer & Ohlsson, Rolf (1994) *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*. Stockholm: SNS.
- Martinsson, Lena (2006) *Jakten på konsensus. Intersektionalitet och marknadsekonomisk vardag*. Malmö: Liber.
- Motturi, Alexander (2007) *Etnotism. En essä om mångkultur, tystnad och begäret efter mening*. Göteborg: Glänta.
- Mulinari, Diana & Neergaard, Anders (2004) *Den nya svenska arbetarklassen. Facket och de rasifierade arbetarna*. Umeå: Borea.
- Mulinari, Paula (2006) ”Den andra arbetskraften. Exotisering och rasism på arbetsplatsen” Ingår i: Paulina de los Reyes (red) *Arbetslivets (o)synliga murar*. SOU 2006:59. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.
- Nekby, Lena (2006) ”Att mäta diskriminering” Ingår i: Anders Neergaard (red) *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. SOU 2006:60. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.
- Nelander, Sven & Goding, Ingela (2005) *Anställningsformer och anställningstider 2005*. Stockholm: LO.
- Nelhans, Joachim (1973) *Utlänningen på arbetsmarknaden. De rättsliga förutsättningarna för utlänningars tillträde till den svenska arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur.
- Nilsson, Sofie (2007) *Facket och invandrarna: en postkolonial diskursanalys*. C-uppsats. Växjö universitet: Institutionen för samhällsvetenskap.
- Räthzel, Nora (2006) ”Föreställ dig att du är en invandrare och ingen bryr sig” Ingår i: Anders Neergaard (red) *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. SOU 2006:60 Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.
- Sawyer, Lena (årtal saknas) ”Omvänd rasism?” eller, hur makt undviks i diskussioner om rasism. http://www.cmr.nu/smr/index.php?option=com_content&task=view&id=53&Itemid=29
- Slavnic, Zoran (2002) ”Informell ekonomi och välfärdssamhället”, Ingår i: Rosing, Annika, Elisabeth Sundin och Christian Råberg (red) *Marginalisering eller integration. Invandrares företagande i svensk retorik och praktik*. En forskningsrapport, Stockholm: NUTEK.
- Socialstyrelsen (1999) *Social och ekonomisk förankring bland invandrare från Chile, Iran, Polen och Turkiet*. Invandrares levnadsvillkor 2. SOS rapport 1999:9.

SOU 2005:41 *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflexioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.

SOU 2005:56 *Det blågula glashuset. Betänkande från utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet*. Stockholm: Fritzes.

SOU 2006:59 *Arbetslivets (o) synliga murar*. Paulina de los Reyes (red) Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.

SOU 2006:60 *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Anders Neergaard (red) Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.

SOU 2006:79 *Integrationens svarta bok. Agenda för jämlikhet och social sammanhållning*. Slutrapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.

Sverige mot rasism (2007) *Rasism*. www.sverigemotrasism.nu (070701)

Umegård, Bodil (2003) *Har löner födelseland? En rapport om löneskillnader mellan kommunals medlemmar*. Stockholm: Svenska kommunalarbetareförbundet.

Wamala, Sarah & Bildt, Carina (2006) "Svenska empiriska studier av sambandet mellan diskriminering och psykisk och fysisk ohälsa bland utlandsfödda" Ingår i: Adrian Groglopo och Beth Maina Ahlberg (red) *Hälsa, vård och strukturell diskriminering*. SOU 2006:78. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.

Wibeck, Viktoria (2000) *Fokusgrupper: om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund, Studentlitteratur

Yalcin, Zeki (1997) *Politisk handling mellan mentalitet och diskurs: Landsorganisationens hantering av invandrarfrågorna*. Invandrarrapport nr. 3/4 1997.

I betraktarens ögon

Hur uppfattar förtroendevalda inom LO-förbunden diskriminering? Vilka möjligheter att agera finns i situationer där det förekommer diskriminering på arbetsplatsen? Vilka problembilder finns bakom facketes förhållningssätt i diskrimineringsfrågor? Denna rapport syftar till att ge svar på dessa frågor.

Rapporten visar att den strukturella diskrimineringen varken är tillfällig eller övergående och att den möjliggörs av djupt liggande föreställningar om att det finns olika sorters människor, även inom arbetarkollektivet. Att göra antidiskriminering till en huvudfråga fordrar således inte enbart en vilja att förändra utan också och framför allt konkreta och långsiktiga åtgärder som på alla plan kan motverka det särartstänkandet som gör att människor värderas och graderas med måttstock som hudfärg, religion, språk eller födelse-land. Vår förhoppning är att denna rapport kan bidra till ett sådant förändringsarbete.

Rapportens författare är Paulina de los Reyes, professor i ekonomisk historia vid Stockholms universitet och Marcus Lundgren, doktorand vid Statsvetenskapliga institutionen och Umeå centrum för genusstudier vid Umeå universitet.

ISBN 978-91-574-8142-9