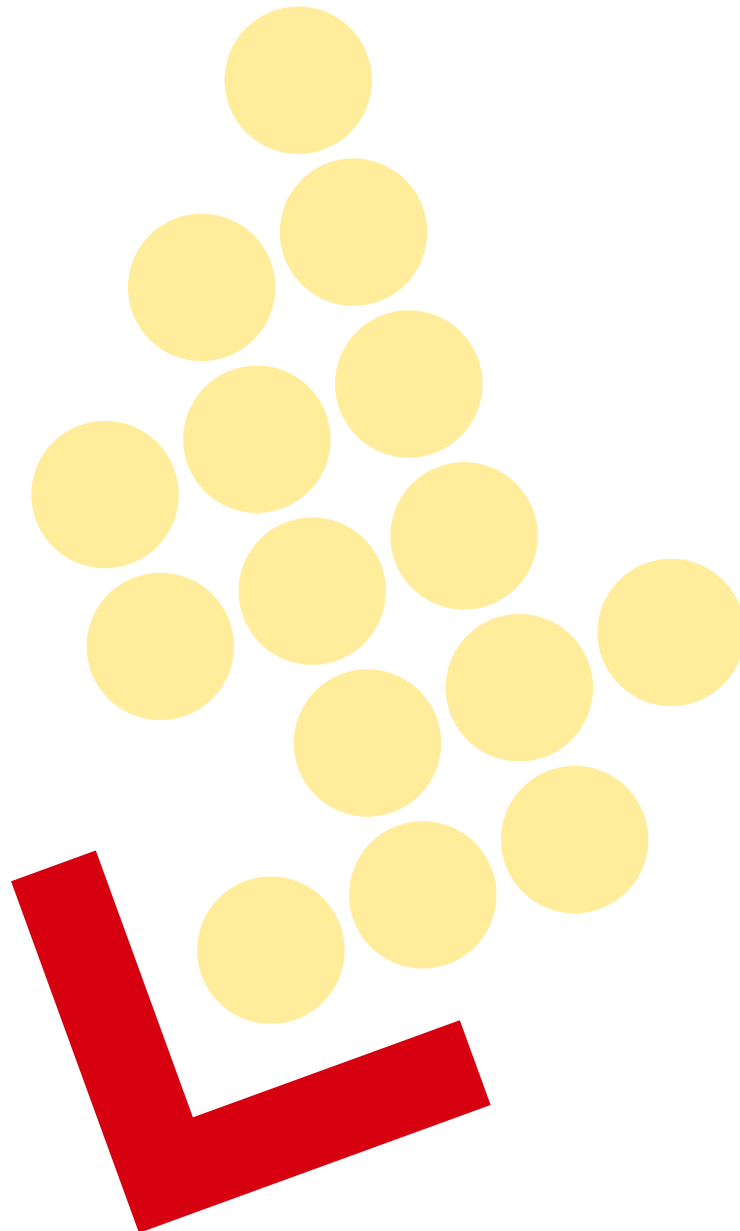




Etnisk diskriminering i arbetslivet

– kunskapsläge och kunskapsbehov

Författare: PAULINA DE LOS REYES



Förord

Kunskap, engagemang och ett ständigt pågående fackligt arbete i vardagen behövs för att kunna skapa ett arbetsliv fritt från diskriminering. Det handlar om rätten till arbete, det handlar om jämlika och jämställda löner, anställnings- och arbetsvillkor. Det handlar om att lagar och avtal ska gälla lika för alla och att inte arbetare ska ställas mot arbetare. Diskriminering i arbetslivet är inte enbart en orättvisa som drabbar den enskilda människan som far illa. Diskriminering leder till ojämlikhet och till att vissa grupper får fördelar och vinster, medan andra grupper missgynnas och förlorar. Kampen mot diskriminering är en kärnfacklig fråga.

Forskningen om etnisk diskriminering är ett relativt nytt kunskapsområde jämfört med jämställdhets- och genusforskningen. Kunskapen om den etniska diskrimineringen och mekanismerna bakom den har dock utvecklats med rasande fart under de senaste åren. Nedläggningen av Arbetslivsinstitutet och Integrationsverket innebär dock en negativ vändning - ett hårt slag mot den fortsatta kunskapsproduktionen.

LO behöver fortsatt arbetslivsforskning, inte minst inom jämställdhets- och diskrimineringsområdet. Facket behöver de bästa förutsättningar för att kunna tillvarata alla medlemmars intressen samt förebygga, hantera och motverka alla former av diskriminering i arbetslivet. Diskriminering ska inte få förekomma, vare sig direkt, indirekt eller inbyggd i regler, rutiner och andra strukturer. De erfarenheter som medlemmarna vittnar om, den utveckling och de problem vi själva ser på arbetsmarknaden och på arbetsplatserna, måste vi kunna föra samman med forskarnas kunskap och egna frågeställningar. Vi behöver ta del av de verktyg och arbetsredskap som forskarvärlden har till sitt förfogande för att ställa frågor, analysera och sammanställa forskningsresultat.

Ska vi åstadkomma ett arbetsliv fritt från etnisk diskriminering måste vi fortsätta arbeta långsiktigt och uthålligt. Rapporten *Etnisk diskriminering i arbetslivet – kunskapsläge och kunskapsbehov* är en angelägen rapport som ger oss i facket en helhetsbild av forskningen i dagsläget. Den lyfter fram ytterligare kunskap om diskrimineringens mekanismer och stärker oss i det fortsatta fackliga arbetet mot olika former av ojämlikhet och orättvisor i arbetslivet. Rapporten, som är skriven av docent Paulina de los Reyes, tidigare verksam i Arbetslivsinstitutet och ledande forskare inom diskrimineringsområdet, är ett värdefullt bidrag till arbetet mot diskriminering i arbetslivet.

Wanja Lundby-Wedin

LOs ordförande

Inledning – Strukturell diskriminering i arbetslivet – vad vet vi idag?¹

Kampen mot diskrimineringen har idag en given plats på den facklig-politiska agendan. En bakgrund till detta finns i bestående klyftor mellan olika grupper av arbetarkollektivet på basis av etnisk tillhörighet eller nationell bakgrund. Den problembild som framgår av många års forskning tyder på att denna ojämlikhet inte är övergående. För vissa grupper består den dessutom över tid och tycks även gå i arv mellan generationer. Forskningen visar också att diskrimineringen inte alltid är kopplad till invandrarsstatus utan i stället riktas mot personer som anses avvika från en idealiserad bild av ”svenskhet”. Utländska efternamn, mörk hudfärg, klädval och brytning medför att många människor, oavsett om de har ”invandrat” eller inte, dagligen utsätts för kränkande särbehandling. Det finns undersökningar som indikerar att den etniska ojämlikheten består, även när man jämför grupper med likvärdig utbildning, arbetslivserfarenhet, ålder och kön. När existerande klyftor inte kan förklaras utifrån skillnader i humankapital, kulturella traditioner eller socialt beteende har den diskriminering som skapas utifrån samhällets strukturer, normer och förhållningssätt kommit i fokus för den vetenskapliga och politiska debatten.

Idag är det få som öppet ifrågasätter att diskrimineringen förekommer i Sverige även om meningarna går isär när det gäller att definiera vad som är orsaken till diskriminering och hur den ska bekämpas. De frågor som ställs handlar således inte längre om huruvida diskrimineringen förekommer utan i stället om *hur* den ser ut, *i vilka situationer* den förekommer och i vilken omfattning. En annan fråga är *på vilket sätt* diskrimineringen påverkar människor och samhällets institutioner. Det finns naturligtvis inget entydigt svar på dessa frågor. Den diskriminering som finns betraktas av somliga som ett undantag eller som en avvikelse i en jämlik ordning. Andra ser i stället diskrimineringen som en kvarleva av gamla föreställningar, felaktiga attityder och fördomar som ska bemötas med information eller utbildning. Det finns även de som hävdar att talet om diskriminering är kontraproduktivt eftersom det kan leda till uppgivenhet och minskade incitament att investera i utbildning och kompetensutveckling (se t.ex. Rooth & Åslund 2007).²

Hur diskrimineringen definieras har stor betydelse för hur den kan förebyggas, hanteras och motverkas. I den mån diskriminering betraktas som en avvikelse behöver samhällets regelsystem aldrig ifrågasättas. Det räcker med att åtgärda de fall där särbehandling kan beläggas. Om diskrimineringen reduceras till vissa situationer eller relateras till enstaka aktörers attityder kan dess effekter negligeras och förringas. Och det är här som begreppet *strukturell diskriminering* kan tillföra nya perspektiv och nya sätt att förhålla sig till diskriminering.

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. Utgångspunkten är att bakom den strukturella diskrimineringen finns slentrianmässiga handlingar baserade på förutfattade uppfattningar om etnisk eller kulturell olikhet. Forskningen har visat att föreställningar om kulturell (och annan) olikhet ofta är kopplade till särskiljande handlingar som vidmakthåller hierarkier och begränsar människors möjligheter att ta del i samhällslivet på likvärdiga villkor.

¹ Stort tack till Maria-Paz Acchiardo och Annette Thörnquist för värdefulla kommentarer till texten.

² Författarna redovisar dock inga belägg för att det skulle förhålla sig på detta sätt.

Normativa uppfattningar som bortser från den ojämlikhet som grundas i samhällets etniska rangordning kan också resultera i diskriminering.

I denna rapport presenterar jag en kort översikt över forskningsläget idag för att därigenom identifiera centrala problem som kännetecknar den strukturella diskrimineringen i ett arbetslivssammanhang. I presentationen har jag gjort ett strategiskt urval och prioriterat den forskning som belyser diskrimineringens komplexitet och kan öppna för nya forskningsfrågor. Utifrån detta kommer jag att precisera vilka områden som fordrar fördjupad kunskap och vidare forskning. Avsikten är också att texten kan fungera som ett underlag för att definiera en antidiskriminerande facklig politik.

Problembilder. Hur ser diskrimineringen ut?

Den etniska skiktningen i arbetslivet och på arbetsmarknaden har sedan länge uppmärksammats 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, 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 en rad indikationer på detta. Sedan en tid tillbaka har en rad olika undersökningar konstaterat att det finns en överrepresentation av utrikes födda när det gäller instabila arbetsvillkor, korttidsanställningar, deltidsarbete och oreglerade 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 även är *bekömd*; den skapar olika villkor för kvinnor och män inte bara när det gäller olika typer av anställningar utan även generellt när det gäller sysselsättningsmöjligheter. Sysselsättningsskillnader mellan utrikes födda och inrikes födda är i regel större bland kvinnor än bland män, även om dessa skillnader kan bestå för vissa nationaliteter även efter en lång vistelsetid i Sverige (Integrationsverket 2006).

Även när det gäller anställningsvillkor är könsskillnaderna påtagliga. Kvinnor med rötter i länder utanför Europa är överrepresenterade bland dem som har instabila anställningar (LO 2004, Nelander & Goding 2005). Dessa uppgifter bekräftar behovet av ett perspektiv som lyfter fram intersektionen, det vill säga interaktionen mellan kön, klass och etnicitet i analysen av ojämlikheten på arbetsmarknaden och i arbetslivet.

Förekomsten av löneskillnader mellan utrikes födda och inrikes födda har också konstateras inom flera områden (se Umegård 2003, Larsson 2006). Ett problem är dock avsaknaden av enhetliga kriterier för att analysera löneskillnader. Till exempel 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 otrygg 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.

Förekomsten av oskäligen inkomstskillnader åskådliggörs också i en studie som analyserar sambandet mellan namnbyte och inkomstutvecklingen för olika grupper av inkomsttagare (Arai, Schröder med fl 2006). Undersökningens resultat visar att de som byter sitt utländskt klingande efternamn till ett svenskt klingande får högre inkomster efter namnbytet. I genomsnitt medför namnbytet att årsinkomsten ökar med mellan 10.000 och 155.000 tusenkronor. Detta gäller personer födda i länder i Afrika, Asien eller i slaviska länder.

Även om det inte alltid uttalas öppet har ordet diskriminering varit nära till hands när *oskäligen skillnader* mellan utrikes respektive inrikes födda personer uppmärksammas av forskningen och i media. Från att ha varit koncentrerat på olikheter på utbudsidan, det vill säga egenskaper som skapar skillnad 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 icke svenska namn sorteras bort under anställningsprocessen. En undersökning initierad av ILO som tillämpade en *practice test method* bekräftar att arbetssökande personer med utländska namn sorteras bort under rekryteringen. Resultatet visar markanta skillnader mellan grupper som dessutom varierade regionallt. I t.ex. Göteborg visade det sig att en arbetssökande med ”svensk bakgrund” kunde få ett jobb efter 4 försök medan arbetssökande med ”utländsk bakgrund” måste söka 26 gånger för att få resultat (Attström 2007).³ Att vissa grupper är särskilt drabbade visas även i en kvantitativ undersökning som kommer fram till att arbetssökande med arabiskt klingande namn har 50 procents lägre chans att bli kallade till en anställningsintervju än övriga sökande (Carlsson & Rooth 2006).

³ Jag återger här rapportens språkbruk. ”Svensk bakgrund” och ”utländsk bakgrund” är de begrepp som används i den citerade undersökningen.

Ytterligare en variant av denna utsortering har dokumenterats genom en studie av Internetbaserade kanaler för att söka jobb. Studien 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 undersökningar som använder experimentella metoder har kommit fram till slutsatsen att diskriminering kan förekomma i kontakter med Arbetsförmedlingen (Esaiasson & Ribbhagen 2006).

Hur kan den etniska utsorteringen 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 allmän 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, välvägränsade och mätbara egenskaper som säger något väsentligt om människors olika kompetenser, kapaciteter och beteendemönster i arbetslivssammanhang. När dessa kategoriseringar ifrågasätts och studeras i sina beståndsdelar, vilket också ryms inom den nationalekonomiska forskningen, är det emellertid möjligt att identifiera relevanta skillnader som kan synliggöra diskrimineringens 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 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 att 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 även nödvändigt att säkerställa begreppets validitet. Detta fordrar dels forskning som samlar empirisk kunskap som kan bevisa förekomsten av en systematisk negativ särbehandling av invandrade personer och deras barn, dels undersökningar som identifierar kontexter, processer och institutionella sammanhang som gör denna särbehandling möjlig.

Under de senaste åren har ett socialkonstruktivistiskt perspektiv vunnit terräng inom diskrimineringsforskningen. En viktig utgångspunkt är att de kategorier som används för att beskriva verkligheten skapas inom ramen för en social ordning. Därför är det viktigt att analysera hur skillnader mellan olika grupper i samhället skapas och upprätthålls (de los Reyes 2001). Utifrån detta perspektiv är olikheterna i sig mindre intressanta än orsakerna till att de uppstår. Analysen synliggör hur uppfattningar om olikhet är kopplade till accepterandet av ojämlikhet i samhället. Om vissa människor/grupper uppfattas och

definieras som 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 avsteg från principen om allas lika värde förutsätter att det finns stereotyper och föreställningar som talar om för oss att vissa människor *är* annorlunda.

- Den traditionella arbetsmarknadsforskningen har sedan länge konstaterat systematiska skillnader mellan inrikes och utrikes födda personer inom en rad olika områden och konstaterat systematiska och bestående skillnader i sysselsättning, arbetslöshet, yrkesfördelning.
- Dessa skillnader finns inte bara på arbetsmarknaden utan också när det gäller löner och anställningsvillkor.
- Studier genomförda i slutet av 1990-talet och i början av 2000-talet visar emellertid att ojämlikheten mellan inrikes respektive utrikes födda består även när man jämför grupper/personer med likvärdig utbildning, likvärdiga erfarenheter och likvärdigt humankapital i övrigt.
- Merparten av skillnaderna mellan inrikes och utrikes födda saknar en skälig förklaring, vilket har lett till att allt fler forskare uppmärksammar förekomsten av etnisk diskriminering.
- Studier som granskat rekryteringsrutiner och hantering av arbetssökande har kunnat konstatera att sökande med icke svenska namn sorteras bort under anställningsprocessen.
- Det finns flera typer av förklaringar till diskrimineringen:
 - A. Diskrimineringen är ett (olyckligt) undantag i ett annars välfungerande system där kompetensen är viktigast.
 - B. Diskrimineringen är ett resultat av arbetsgivarnas preferenser, rationella val eller osäkerhet inför invandrarnas kvalifikationer.
 - C. Diskriminering är ett generellt maktproblem som bygger på föreställningar om etnisk- och kulturell olikhet och på en rangordning mellan *vi* och *dem*.

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 social skapad ojämlikhet till en fråga om ”olikheter” (etniska, könsmässiga, 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 uttryckliga ideologiska motiv och explicita rasistiska värderingar som en förutsättning för diskrimineringen. Man behöver med andra ord 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 oreflekterade 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 tröskel till lönearbete* (SOU 2006:60) – att diskrimineringen förekommer inom alla sektorer i arbetslivet och går således mot de uppfattningar som reducerar diskrimineringen till enstaka och isolerade handlingar. Den går också mot 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.

Slående är det att konstatera att diskrimineringen inte ”bara” drabbar personer som själva har invandrat utan också deras barn (se vidare Råthsel 2006, Hertzberg 2006). En undersökning bland ungdomar med afrikansk bakgrund som 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 bekända och tar sig skilda uttryck beroende på klassbakgrund och ålder. Det är därför viktigt att ta fasta på de intersektionella relationer som möjliggör diskriminering, för att därigenom kunna lyfta fram aktörernas möjligheter att hantera diskriminering utifrån könstillhörighet, sexuella preferenser och/eller klassbakgrund. Det är också viktigt att påpeka att diskriminering är kontextbunden. Ett intersektionellt perspektiv är därför 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 är varken en tillfällighet eller ett undantag utan i stället en del i samhällets maktstrukturer. Skillnadsskapandet bidrar till att upprätthålla samhällets hierarkier.
- Diskrimineringen förekommer inom alla sektorer i arbetslivet – inte bara vid rekrytering.
- Diskrimineringen drabbar inte ”bara” personer som själva har invandrat utan också deras barn.
- Diskriminering handlar inte bara om etnisk bakgrund, utan också om könstillhörighet, klassbakgrund eller sexualitet.
- Ett intersektionellt perspektiv behövs för att förstå diskrimineringens komplexitet.
- Att motverka diskriminering innebär en skiftning i fokus från individuella diskriminerande handlingar till regler, rutiner och praxis som resulterar i att vissa individer och grupper av individer missgynnas samtidigt som andra favoriseras.
- Uppfattningar om människors inneboende ”olikheter” är viktiga förutsättningar för rutinmässiga och oreflekterade handlingar som står för en ansevärd del av vardagsdiskrimineringen.

Diskrimineringen och relationerna på arbetsplatsen

Det finns omfattande empiriska belegg för att diskriminering är ett vanligt inslag i arbetslivet. Enligt Integrationsverkets redovisning av indikatorer för diskriminering har merparten av dem som uppger att de blivit diskriminerade blivit det på arbetsplatsen (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 könsmässiga 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 skilda egenskaper, är idéer om kulturell eller etnisk skillnad kopplade till karaktärsdrag och beteendemönster som gör människor mer eller mindre lämpliga för vissa arbetsuppgifter eller positioner i arbetslivet. Forskning visar att hudfärg,

efternamn och klädval är avgörande, och inte bara i rekryteringssituationer utan även när det gäller fördelningen av arbetsuppgifter. En följd av detta är en rumslig segregering på arbetsplatsnivå.

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 köns- och etniska tillhörighet än deras kompetens. Sannolikheten att hamna vid 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 tjänsteproduktion, särskilt när det gäller omsorgsarbete, vård och annat känslolabört arbete, är präglad av förväntningar om exotism, undergivenhet, erotism m.m. Arbetsvillkoren för hushållsarbetare synliggör ytterligare en dimension av den etniska diskrimineringen. Här är medborgarskap, och särskilt 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 (Mulinari 2006, se även Khosravi 2006 och Slavnic 2002).

Att bli diskriminerad innebär inte bara en djup kränkning utan även en risk för ohälsa. Undersökningar som 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) 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 & Bildt (2006) bör sambandet mellan ohälsa och diskriminering även relateras till institutionella omständigheter i arbetslivet. Å ena sidan är inlåsningsgraden 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).

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.

- Den strukturella diskrimineringen i arbetslivet manifesteras bland annat i ojämlika anställningsvillkor, trakasserier, fördomar och rasism på arbetsplatsen, utestängning från arbetslivet, inlåsnig i okvalificerade och lågbetalda arbeten, föreställningar om bristande kompetens, osynliggörande, stigmatisering och nedvärdering av personer med utländsk bakgrund.
- Diskrimineringen har effekter på hälsa. Detta beror dels på att personer med utländsk bakgrund blir inlåsta i yrken där hälsoproblem är vanligt förekommande, dels på förekomsten av trakasserier och mobbning på arbetsplatsen.
- Det finns indikationer på att diskriminering är ett dolt arbetsmiljöproblem. Detta gäller både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön.
- Föreställningar om de anställdas etniska och könsmässiga egenskaper är betydelsefulla kriterier både när det gäller rekrytering och karriärutveckling. Förväntningar om exotism, undergivenhet och erotism har betydelse för vilka som anställs och var.
- Kön och etnicitet är viktigt även när det gäller vilka arbetsuppgifter man blir tilldelad och var på arbetsplatserna man förväntas vara.
- Inom yrkesområden där det förekommer etnisk diskriminering är det också vanligt med kränkande särbehandling på grund av kön, sexuell läggning och funktionshinder.
- Oreglerade arbetsmarknader inom tjänstesektorn gör det möjligt att irreguljära immigranternas arbetskraft utnyttjas som ett sätt att pressa lönerna.

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 och Motturi 2007).

I konstruktionen av rasismen idag finns det fortfarande inslag av såväl biologi som religion, men en ny variant har tillkommit – den kulturella rasismen eller *rasismen utan raser* som många forskare kallar den. Den kulturella rasismen förklarar social ojämlikhet utifrån kulturella olikheter och förespråkar 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, Rätzzel 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.

På vilket sätt gör sig rasismen till känna i arbetslivet? 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).

Banaliseringsen och normaliseringsen 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, markeringar eller jargong inte accepteras på arbetsplatsen.

Historiskt sett har insikten om att skilda arbetsvillkor för olika grupper försvagar arbetarkollektivet haft stor betydelse för fackets agerande. LOs ställningstagande för avskaffandet av kvinnolöner under 1960-talet och mot införandet av ett gästarbetarsystem är exempel på detta (Kyle 1979, Johansson 2007). Motståndet mot införandet av ett gästarbetarsystem i Sverige under 1950- och 60-talen är ett annat exempel. Fackets ställningstagande för att invandrade arbetare skulle få samma rättigheter som den övriga arbetarklassen handlade inte enbart om att undvika splittring och framväxten av en sekundär arbetsmarknad. Ett viktigt argument var också att integrationen i det svenska samhället underlättades om invandrade arbetare hade möjlighet att ha med sig sina anhöriga (Hammar 1988). Mot denna bakgrund kan regeringens förslag att införa särskilda regler för flyktingars rätt att återförenas med sina anhöriga betraktas som ett historiskt trendbrott. Förslaget innebär en institutionaliserad särbehandling av utrikes födda arbetare och ett etablerande av formellt skilda villkor för olika grupper av arbetare.

Facket står inför stora utmaningar idag. Ur ett historiskt perspektiv har fackets förhållningssätt haft stor betydelse när det gäller att förhindra diskriminering och verka för likvärdiga rättigheter för alla. Det fackliga agerandets betydelse bör emellertid även relateras till forskningsresultat som visar att diskrimineringsfrågorna hittills har varit nedprioriterade på den fackliga agendan. Detta handlar inte enbart om diskrimineringsfrågors 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 diskurser, åtgärder, analyser, rutiner och förhållningssätt inom de fackliga organisationerna.

- Vardagsrasism och rasistiska attityder förekommer också på arbetsplatser och påverkar relationerna mellan de anställda.
- Normaliseringen, förringningen och bagatelliseringen av rasism är allvarliga arbetsmiljöproblem.
- Rasismen bidrar inte bara till en negativ självuppfattning. Den påverkar också framtida strategier och karriärvägar hos ungdomar med invandrarbakgrund.
- Forskningen visar att facket har en avgörande betydelse för att stoppa rasismen på arbetsplatsen
- Facket var en viktig kraft i motverkandet av ett gästarbetarsystem i Sverige. Införandet av särskilda regler för flyktingars rätt att återförenas med sina anhöriga kan ses som ett historiskt trendbrott som innebär en institutionaliserad särbehandling av utrikes födda arbetare.
- Den kulturella rasismen, eller *rasismen utan raser* som många forskare kallar den, är vanligt förekommande i Sverige.
- Diskrimineringsfrågorna har varit relativt nedprioriterade på den fackliga agendan. Det fackliga intresset uttrycker sig ofta i en retorik som återskapar skillnaderna mellan *vi* (det svenska facket) och *dom* (invandrare).

Framtida forskningsbehov

Även om det finns övertygande empiriska bevis för att diskrimineringen förekommer finns det fortfarande behov av kunskap inom ett antal viktiga områden. Det behövs också en vedertagen definition som inte reducerar diskrimineringen till isolerade och godtyckliga handlingar och som kan möjliggöra ett effektivt antidiskrimineringsarbete på flera olika nivåer i samhället. En viktig förutsättning för ett sådant arbete är utgångspunkten i diskrimineringen som ett strukturellt fenomen, inbäddat i samhällets organisering och ideologiproduktion. Det finns 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.

Diskriminering handlar om makt

Förekomsten av diskriminering är ett uttryck för ett generellt maktproblem där somligas rätt att utesluta, särbehandla och exkludera andra manifesteras strukturellt, institutionellt och individuellt. Kunskapen om kopplingen mellan makt och diskriminering och om hur den etniska diskrimineringen samspelar med andra relationer av förtryck är mycket angelägen. I detta sammanhang är forskning som belyser diskrimineringen ur ett intersektionellt perspektiv ytterst relevant.

En sådan analys är också viktig för att förstå maktförskjutningar under de två senaste decennierna. Under 1990-talet har maktförhållandena på arbetsmarknaden förändrats till arbetstagarnas nackdel. Skiftet från full sysselsättningspolitik till inflationsbekämpande politik med hög arbetslöshet som följd, arbetsorganisatoriska förändringar, decentralisering och individualisering av arbetsmarknadsrelationerna samt ändringar i socialförsäkringssystemet har lett till ökad utsatthet för anställda och egenanställda. Skillnaderna är också stora mellan olika arbetargrupper. Framväxten av institutionaliserade skillnader mellan arbetare underminerar facketts makt, samtidigt som dessa skillnader bidrar till att risken för alla former av diskriminering ökar.

Arbetsorganisatoriska förändringar och diskriminering

Under de senaste decennierna har omvandlingen av produktion och arbete radikalt förändrat villkoren för sociala och politiska överkommelser på nationell och övernationell nivå. Det behövs fördjupade kunskaper om hur arbetsorganisatoriska förändringar påverkar maktförhållandena i arbetslivet, mellan arbete och kapital, men också mellan olika grupper inom arbetarkollektivet. Vilket samband finns mellan dessa förändringar och förekomsten av diskriminering? Vidare behövs det mer kunskap om institutionella och politiska beslut som bidrar till att skapa nya former av institutionell diskriminering.

Arbetsmiljö och diskriminering

Kunskaperna om strukturell diskriminering som arbetsmiljöproblem, liksom om diskrimineringens effekter på arbetsmiljön, är mycket fragmentariska. Det behövs kunskap om hur och i vilka större sammanhang diskriminerande processer genereras samt hur diskrimineringen påverkar den fysiska arbetsmiljön för vissa grupper och individer. Därtill behövs det kunskaper om hur den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen ger upphov till och påverkas av diskriminerande handlingar, jargong och trakasserier.

På basis av de forskningsresultat som redovisats ovan är det nödvändigt att uppmärksamma skillnader mellan olika branscher i fråga om konkret problembild, men också när det gäller medvetande, makt och vilja att tackla problemen och arbeta mot diskriminering utifrån såväl det etablerade nationella och övernationella regelverket (i lag,

avtal, konventioner) som i den sociala praktiken. Viktigt i detta sammanhang är kunskapen om de fackliga ombudens användning av arbetsmiljöföreskrifter i kampen mot diskrimineringen.

Samarbetet mellan fack och arbetsgivare i arbetsmiljöfrågorna har alltid framhållits som centralt i den svenska modellen, likaså samarbetet mellan fack och myndigheter. Det är angeläget att undersöka förutsättningarna för ett sådant samarbete med avseende på diskriminering som arbetsmiljöfråga.

Kunskap som synliggör diskriminering

Forskningen visar att den strukturella diskrimineringen tar sig uttryck i handlingar, föreställningar och förhållningssätt som går bortom en juridisk definition och lagstiftningens räckvidd. Det visar på nödvändigheten av en vidare förståelse av diskrimineringens uttryckssätt. Här behövs fler empiriska undersökningar som visar hur diskrimineringen ser ut i olika sammanhang. Detta är särskilt relevant med hänsyn till den strukturella diskrimineringens komplexitet och kontextbundenhet.

Teori och metodutveckling

Ur ett forskningsperspektiv är de diskriminerades röster en viktig källa till kunskap för att förstå hur diskriminering går till, vad som upplevs som diskriminerande och hur diskriminering utmanas och bekämpas. Ett sådant perspektiv är nödvändigt för att formulera antidiskrimineringsåtgärder som inte reproducerar en maktordning mellan dem som talar och dem det talas om. I detta sammanhang är det särskilt viktigt att utveckla ett intersektionellt perspektiv som kan lyfta fram hur olika relationer av förtryck bidrar till att skapa ojämlikhet i arbetslivet.

En mycket angelägen uppgift är att utveckla kvalitativa indikatorer som utan att vara individbaserade kan identifiera problem, belysa behov och möjliggöra en uppföljning av antidiskrimineringsarbetet. En samordnad och långsiktig kunskapsuppbyggnad inom fältet är särskilt angelägen.

Tolkningsföreträde

Diskriminering och vardagsrasism problematiseras sällan utifrån de utsattas erfarenheter, upplevelser och kunskaper. I Sverige har forskningen koncentrerat sig på att belysa inom vilka områden och i vilka situationer invandrare och personer med utländsk bakgrund blir utsatta för diskriminering. Däremot finns det få studier som analyserar uppfattningar, erfarenheter, livsval och strategier som utspelas i skuggan av diskrimineringen. Det innebär att kunskapen om aktörers handlingsmöjligheter i olika institutionella miljöer och om individuella överväganden inför diskriminering är mycket bristfällig. Inom arbetslivet behövs kunskap om kopplingen mellan arbetslivsstrategier och diskriminering, karriärvägar, passivt motstånd, rörlighet och anpassning.

Litteratur

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

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

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.

Arai Mahmood, Schröder Lena, Peter Skogman Thoursie & Anna Thoursie (2006) *Måste alla beta som Svensson? En empirisk studie av namnbyten och inkomster*. LO/Integrationsverket. Stockholm.

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

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

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

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

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

de los Reyes, Paulina (2005) "Intersektionalitet, makt och strukturell diskriminering" i Paulina de los Reyes & Masoud Kamali red *Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. SOU 2995:41 Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm Fritzes.

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

Edgren, Monika (2006) "Antidiskrimineringens dilemma. Representationer i Kommunalarbetaren 2003-2004" 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.
- Esaiasson Peter & Ribbhagen Christina (2006) *Inför arbetsförmedlaren är vi alla lika? Om etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden*. Justitiedepartementet. Ds 2006:14. Stockholm.
- Eriksson Stefan & Lagerström Jonas (2007) *Diskriminering i anställningsprocessen: resultat från en Internetbaserad sökanal*. IFAU Rapport 2007:17.
- Försäkringskassan (2005) *Utrikesfödd och sjukskriven – en framtid med förbinder*. Rapport 2005:24. Försäkringskassa.
- Gavanas, Anna (2006) ”De onämnbare. Jämlikhet, ’svenskhet’ och privata hushållstjänster i pigdebattens Sverige” 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” i *Arbetarhistoria* 12/46.
- Hertzberg Fredrik (2003) *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etnisk segregerad arbetsmarknad*. Arbetslivsinstitutet. Stockholm.
- Integrationsverket (2004) *Statistikerapport 2004 - statistisk uppföljning av Rapport Integration 2003*. Norrköping.
- Integrationsverket (2006) *Rapport integration 2005*. Norrköping.
- Integrationsverket (2007) *Diskriminering dröjer kvar. Indikatorer och insatser inom området etnisk och religiös diskriminering*. Norrköping.
- 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.
- 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 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. Fritzes. Stockholm.

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

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

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

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

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*. Glänta. Göteborg.

Mulinari, Paula (2006) *Den andra arbetskraften. Exotisering och rasism på arbetsplatsen i Paulina de los Reyes red Arbetslivets (o)synliga murar*. SOU 2006:59. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm Fritzes.

Mulinari, Diana & Neergaard, Anders (2004) *Den nya svenska arbetarklassen. Facket och de rasifierade arbetarna*, Umeå: Borea.

Nekby (2006). *Att mäta diskriminering 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.

Rooth Dan-Olof & Åslund Olof (2007) *Får utlandsfödda betalt för sin utbildning och sina kunskaper i svenska? i Ekonomisk debatt 3/2007*.

Räthzel Nora (2006) ”Föreställ dig att du är en invandrare och ingen bryr sig” 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.

Slavnic, Zoran (2002) ”Informell ekonomi och välfärdssamhället”, i Annika Rosing, Elisabeth Sundin och Christian Råberg (red.) *Marginalisering eller integration. Invandrades 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*. Red Paulina de los Reyes. 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*. Red Anders Neergaard. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm Fritzes.

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

Walette, Märten (2004) *Temporary jobs in Sweden incidence, exit, and on-the-job training*, Lund: Lund Univ. Dept. of Economics.

Wamala Sarah & Bildt Carina (2006) ”Svenska empiriska studier av sambandet mellan diskriminering och psykisk och fysisk ohälsa bland utlandsfödda” 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.



Rapporten kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida eller
beställas från LO-distribution:
lo@strombergdistribution.se
Telefax: 026-24 90 26

April 2008
ISBN 978-91-566-2470-4
www.lo.se