

Ojämlika arbetsplatser i krisernas och möjligheternas era

Kristina Boréus, Anders Neergaard & Lena Sohl

Vad lär oss denna volyms bidrag om svenska ojämlikhetsregimer? Som framgick av inledningskapitlet har vår utgångspunkt varit att tidigare forskning genererat betydande kunskap om hur klassdimensionen genomsyrar svenskt arbetsliv som en grund för ojämlikhet. Till detta har feministisk forskning fogat kunskaper om genusstrukturers betydelse för ojämlikhet i arbetslivet. De senaste decennierna har vi sett en acceleration av svensk forskning om etnisk och rasifierad diskriminering, som nationalekonomen Ali Ahmed har sammanfattat med att diskriminering är allmänt spritt i det svenska samhället och att ”resultaten i ett stigande antal studier i dag levererar ett påtagligt stöd för Beckers [...] teori om *smakbaserad diskriminering*, det vill säga att diskriminering av individer är ett resultat av animositet” (2015, 23).

Denna antologi följer upp dessa resultat och bidrar för det första med ett fokus på arbetslivet i ett rasifierat Sverige, samtidigt som många av kapitlen också gör kopplingar till klass och genus. För det andra bidrar antologin till forskningen om arbetsliv och ojämlikhet genom att samla studier om ojämlikhet på arbetsplatser, det vill säga forskning om ojämlikhetsregimer, och koppla dem till större samhälleliga sammanhang. Det är antologins viktigaste forskningsbidrag och i detta kapitel kommer vi framför allt att lyfta fram vad bokens samlade forskning kan lära oss om svenska ojämlikhetsregimer.

Vi föreslår också hur forskningen om ojämlikhetsregimer skulle kunna gå vidare i den kristid som råder när vi avslutar arbetet med denna bok: covid-19-krisen, som hänger samman med en ekonomisk kris, och den akuta klimatkrisen, som kommer att förvärra situationen för världens flyktingar och andra migranter.

Vad bokens bidrag lär oss om svenska ojämlikhetsregimer

I detta avsnitt sammanfattar vi först det som framkommit i boken om på vilka sätt utlandsfödda anställda missgynnas i ett rasifierat samhälle och om andra dimensioner i ojämlikhetsregimerna. Med hjälp av de av bokens bidrag som berör andra delar av världen söker vi därefter ringa in vad, om något, som är specifikt för svensk arbetsplatsojämlikhet. Sedan diskuterar vi den viktiga frågan om hur ojämlikhet i enskilda arbetsorganisationer, på enskilda arbetsplatser, hänger samman med det omgivande samhällets dominansstrukturer.

Ojämlikheter som missgynnar (vissa) utlandsfödda anställda på svenska arbetsplatser

En uppsättning ojämlikheter som missgynnar vissa invandrade anställda återkommer i flera av bokens bidrag. En typ av ojämlikhet är olika bemötande från människor de anställda möter i sitt arbete. På vård-arbetsplatserna, liksom på det studerade bostadsföretaget, drabbas anställda av uttryck för rasistiska attityder från patienter respektive hyresgäster (se Selberg, kapitel 4; Lill, kapitel 5; Boréus m.fl., kapitel 9). Att anställda utsätts för rasism av personer som tar del av deras tjänster finns beskrivet också i tidigare forskning (Behtoui m.fl. 2020; Jönson 2007; Lill 2007; Olsson 2000; Selberg 2012; Sörensdotter 2008). De kan mötas av fientliga kommentarer och det förekommer att patienter kräver att få andra vårdare. Selberg berättar om en slöjbärande sjuksköterska i hemtjänsten som utsattes för upprepade rasism av vårdtagarna, ibland i sådan utsträckning att hon blev rädd.

Återkommande är att utsatta personer uppfattar att de osynliggörs och ignoreras av anhöriga till brukare. Så här berättade en utlandsfödd undersköterska på ett äldreboende (Behtoui m.fl. 2016, 257):

Det har hänt att anhöriga när de äldre fyller år kommer med lite kakor och sånt. Då letar de efter svenskarna för att lämna kakorna till dem. [...] Det lämnar hos mig en mycket tråkig känsla. [...] Dör en mamma eller pappa kommer anhöriga med en liten present, men den vill man gärna lämna till en svensk. Jag förväntar mig aldrig att få present för att det är mitt arbete men att de inte ser dig.

Det som brukarna eller deras anhöriga reagerar på med fientlighet eller osynliggörande kan vara att personalen bär slöja eller talar svenska med brytning. Det kan också handla om hudfärg. I Lills kapitel beskriver "Ariel" sina upplevelser av att positioneras som "den svarta" på arbetsplatsen, i ett samhälle dominerat av "vita". Annan svensk forskning har visat att hudfärg verkligen spelar roll i arbetslivet: exempelvis behöver afrosvenskar ha forskarutbildning för att komma upp i samma disponibla inkomst som övrig befolkning med treårig eftergymnasial utbildning och afrosvenskar i chefsposition tjänar endast 77 procent så mycket som chefer från den övriga befolkningen med motsvarande utbildning. Missgynnandet drabbar såväl personer födda i Afrika som barn till personer från Afrika som är födda och uppvuxna i Sverige (Länsstyrelsen Stockholm 2018).

När en del av personalen drabbas av rasism eller annan diskriminering från de brukare de arbetar med blir arbetsplatsernas praktiker för att hantera detta viktiga. De kan bidra till att upprätthålla eller motverka ojämlikhetsregimerna. Både Selbergs och Lills bidrag, liksom tidigare forskning (Jönson 2007), pekar mot att man åtminstone inom sjukvården förhåller sig pragmatiskt till uttryck för rasism, av hänsyn till patienterna. Det blir ett professionellt krav att de anställda ska kunna tåla att vissa rasistiska handlingar riktas mot dem. Detta sätt att hantera rasism bygger på föreställningen att patienterna, i synnerhet om de är dementa, sjuka och gamla, är svaga och behöver tas om hand och inte bör klandras för sitt beteende. Det torde dölja att patienternas attityder faktiskt bottnar i samhällets strukturellt diskriminerande allmänna

föreställningar, ofta med djupa historiska rötter. Dessa arbetsplatspraktiker, som förmodligen utvecklats ur praktiska sätt att försöka hantera problem och ur omsorg om patienterna, bidrar därmed till att diskriminerande strukturer förblir intakta.

En annan typ av ojämlikhet som rapporteras i Boréus med fleras bidrag rör fientligt och diskriminerande beteende från anställda som uppfattar sig som svenskar gentemot kolleger som de uppfattar på olika sätt avviker från svenskheten.

Ytterligare en typ av ojämlikhet råder mellan personer som talar svenska som modersmål, eller på modersmålsnivå, och anställda som inte gör det. I sitt kapitel visar Selberg att toleransen för svenska talat med brytning kan vara liten. Enligt en intervjuad chef fick sjuksköterskor som bröt det minsta ofta problem med såväl patienter som med läkare och sjuksköterskekolleger. Detta visas även i Boréus med fleras studie, som också pekar på att invandrade anställda inte kan dra nytta av sin flerspråkighet för att höja lönen, även om arbetsgivaren har stor nytta av att de kommunicerar på flera språk. Svenska på modersmålsnivå blir till kulturellt kapital i Bourdieus mening, medan för arbetsplatsen nyttiga kunskaper i andra språk inte kan kapitaliseras. Ett problem som paradoxalt nog kan uppstå för de sjukvårdsanställda som kan kommunicera med patienter på flera språk är att de förväntas agera tolk och på så sätt hindras i sin sjuksköterskeroll (Lill 2010; Selberg, kapitel 4).

Hur chefer och arbetsledningar agerar spelar roll för om ojämlikhetsregimer upprätthålls, bryts ner eller förstärks. En chef i Selbergs kapitel identifierade att problemet låg i fördomar och rasism hos patienter och kolleger till utlandsfödda sjuksköterskor och en negativ inställning till svenska talad med minsta brytning. Problemet låg inte hos de invandrade sjuksköterskorna, men chefen uttryckte ändå följande: "Ibland säger jag till mig själv: Okej, inga mer nationaliteter nu. Vi måste ha lite ordning." Ett sådant beslut drabbar personer som redan tenderar att utsättas för diskriminering ytterligare – förutom att det strider mot lagen.

Boréus med flera visar att personer i överordnad ställning ibland bidrar till att upprätthålla ojämlikhetsregimer genom att negativt särbehandla anställda som redan riskerar att utsättas för diskriminering i ett rasifierat samhälle. Det kan handla om att fälla nedsättande kommentarer eller missgynna dem i schemalagningen. Att personer i överordnad

ställning bidrar till att upprätthålla ojämlikhetsregimer framkommer också i Sohls kapitel 3. "Maria" berättade att chefen för tvätteriet när hon anställdes på 1960-talet ville anställa personer från samma land som hon själv kom ifrån eftersom han ansåg att de arbetade hårt. Liknande föreställningar om utländsk arbetskraft återkom i kvinnornas berättelser från tvätteriet idag. Etniska stereotyper är inte alltid negativa, men som Sohl konstaterar kan de ändå bygga på rasistiska föreställningar om vem som platsar var i organisationens hierarki, vilka kontrakt olika arbetare kan erbjudas eller olika gruppers arbetsförmåga.

Holgersson och Romani riktar i kapitel 11 ljuset mot "mångfaldsarbete", och visar på bristande förståelse i arbetsledning för hur ojämlikhet i ett rasifierat samhälle fungerar. Ett exempel är kemiföretaget som för att gynna mångfald rekryterade kvalificerad personal med utländsk bakgrund, utan att ta hänsyn till att de positioner de rekryterades till inte erbjöd några möjligheter till karriärutveckling. Mångfaldsarbetet bidrog därmed till att vidmakthålla en ojämlikhetsregim där ledningspositioner och positioner med karriärmöjligheter innehades av svenskfödda, medan personal med utländsk bakgrund återfanns på lägre nivåer utan karriärmöjligheter. Holgersson och Romani, liksom Liinason i kapitel 12, visar dock också att det pågår ett arbete för att minska ojämlikheten på många arbetsplatser. Frågan är hur effektivt ett sådant ledningsinspirerat arbete kan bli – kanske behövs också sådan "underifrånorganisering" som Mulinari beskriver i kapitel 13 om tågstrejken.

Ytterligare en ojämlikhet mellan personer födda i olika delar av världen är löneskillnader, en ojämlikhet mellan anställda födda i det globala syd och andra anställda som kvarstår efter kontroll för arbetslivserfarenhet och utbildning. En annan är ojämlikhet i yrkesposition. Dessa ojämlikheter, liksom den att invandrade anställda tenderar att uppleva det som svårare att kritisera sina arbetsplatser än vad andra anställda gör, tas upp i kapitlet av Boréus med flera.

Sammanfattningsvis tenderar ojämlikhetsregimer på arbetsplatser i ett rasifierat Sverige att generera åtminstone följande ojämlikheter: De som missgynnas kan utsättas för rasistiska handlingar och osynliggörande av patienter och andra brukare av deras tjänster, och av brukarnas anhöriga. Löner och positioner kan vara fördelade efter i vilken del av världen de anställda har sitt ursprung utan att det kan förklaras med

skillnader i utbildning eller arbetslivserfarenhet. Anställda som invandrat från länder i Afrika, Asien och Latinamerika kan utsättas för diskriminering av såväl kolleger som chefer. Svenska som modersmål eller på modersmålsnivå gynnar anställda som har tillgång till denna resurs medan användbara kunskaper i andra språk inte fungerar positivt för de som behärskar dem. Flera av bidragen pekar på att arbetsledningens agerande har betydelse för om ojämlikhetsregimer cementeras eller kan börja lösas upp, och på att det spelar roll vilka strategier som väljs på arbetsplatserna för att bekämpa rasifierad ojämlikhet.

Bidragen i denna bok pekar vidare mot att den ojämlikhet som har att göra med rasifiering är mindre sedd och erkänd än den som är kopplad till kön. "Azime" i Selbergs studie menade att det var oproblematiskt att vända sig emot sexism på en kvinnodominerad arbetsplats men att det var betydligt känsligare att uppmärksamma uttryck för rasism. "Ariel" som kommer till tals i Lills kapitel avvärjer rasistiska kommentarer i förväg genom att skämta om sin mörka hudfärg istället för att behöva konfrontera sådana kommentarer när de väl faller.

Annan aktuell forskning understödjer att rasifierad ojämlikhet är mindre uppmärksammas än ojämlikhet mellan kvinnor och män. Behtoui och Høyer Leivestad (2019) visar på statistiskt säkerställda ojämlikheter mellan svenskfödda akademiker med svenskfödda föräldrar och utlandsfödda akademiker från Östeuropa, Asien, Afrika och Latinamerika vid högskolor och universitet. Den första gruppen har större chans att få en anställning och högre inkomst. Manliga akademiker har signifikant högre inkomster än kvinnliga, men skillnaden är mindre än den som är kopplad till var man är född. Ojämlikheterna mellan kvinnor och män i akademien har trots detta uppmärksammats och studerats i högre utsträckning, och betydligt mer har gjorts för att bekämpa dem (se de los Reyes 2010 för en diskussion om olika slags ojämlikhet).

Andra dimensioner av ojämlikhetsregimer

Medan ojämlikhet som bara kan förklaras av att personer tillhör olika kön eller har olika födelseland i allmänhet inte betraktas som acceptabel i Sverige, ses ojämlikheter i lön och inflytande mellan personer i

olika ställning på arbetsplatser som legitima: att människor har olika klassposition ifrågasätts sällan. De klassmässiga hierarkierna har förstärkts under de senaste tre decennierna, bland annat genom en ökande lönepolarisering (Åberg 2015), och de kan understödja eller motverka effekterna av andra hierarkier. Ett exempel från Selbergs kapitel är att läkare som har ett annat modersmål än svenska inte ifrågasätts om de har svårt att förstå vad en sjuksköterska säger och därför klagar till chefen, medan sjuksköterskor inte har möjlighet att klaga om de inte förstår en läkare som bryter. Klass har också avgörande betydelse på det tvätteriet som Sohl skriver om. Hon konstaterar att det i kvinnornas erfarenheter "finns tydliga uttryck för klassexploatering", till exempel när de talar om att de enbart förväntas producera efter mål som ledningen satt upp och att det som styr produktionen är "siffror", samtidigt som kvinnornas mänsklighet åsidosätts. Detta illustreras bland annat av "Gunhild", som säger att hon inte längre ses som en person när hon kliver in på tvätteriet.

Genushierarkier spelar också roll för ojämlikheten på arbetsplatser, vilket tidigare feministisk arbetslivsforskning undersökt. Boréus med flera jämför i sitt kapitel ojämlikhetsregimen på en mansdominerad arbetsplats med ojämlikhetsregimerna på ett antal kvinnodominerade arbetsplatser. Ojämlikhetsregimerna liknade varandra i det att personer som tenderar att missgynnas i ett rasifierat samhälle också missgynnades på båda typerna av arbetsplats. Men en skillnad var att kvinnor enbart missgynnades i relation till män på den mansdominerade arbetsplatsen, inte på de kvinnodominerade arbetsplatserna. Varken kvinnor eller män missgynnades på de senare.

Styhre tar i sitt kapitel upp att de kvinnor på dataspelsföretag som han hade intervjuat inte beskrev sig som diskriminerade, trots att de var i minoritet på mansdominerade arbetsplatser. Många kände dock att de inte riktigt passade in i verksamheten och blev ignorerade för att de var kvinnor. Detta speglar de utlandsfödda sjukvårdsanställdas upplevelse av att bli ignorerade på ett sätt som "svenskar" inte blev. Kvinnorna på dataspelsarbetsplatserna menade att det var svårt att diskutera kön och jämställdhet utan att det uppfattades som anklagelser mot manliga medarbetare eller mot arbetsgivaren. Detta motsvarar "Azimes"

berättelse. Hon kände att hon på sin arbetsplats, som dominerades av svenskfödda, behövde vara mycket försiktig om hon ville påtala rasism.

Klassrelationer, relationer baserade på rasifiering och genusrelationer är sannolikt de samhällseliga dimensioner som starkast driver ojämlikheten på svenska arbetsplatser idag. Men det finns också andra ojämlikhetsdimensioner. Eriksson-Zetterquist visar i kapitel 10 att en hierarkisk organisation kan skapa upplevelser av orättvisa eller ojämlikhet som är kopplade till andra kategoriseringar. Bland annat uppfattade civilanställda inom militären att deras kunskaper undervärderades och att det bara var den militära personalen som räknades. Vissa pekade ut det hierarkiska systemet i sig som diskriminerande. Detta är inte en indelning enligt vanliga klassmönster utan visar att specifika makt-dimensioner kan utmärka ojämlikhetsregimer på olika arbetsplatser.

Vad utmärker svensk arbetsplatsojämlikhet?

Forskningen om ojämlikhetsregimer är nu tillräckligt utvecklad för att möjliggöra internationell jämförelse. Tomaskovic-Devey och Dustin Avent-Holt använde i *Relational inequalities. An organizational approach* (2019) några av sina arbetslivsstudier från bland annat Japan, USA, Tyskland och Sverige för att göra jämförelser mellan länder. De konstaterade att det spelar roll i vilket land de lokala ojämlikhetsregimerna finns, liksom att tid kan ha betydelse. Till exempel var statuskillnaderna mellan ”icke-västliga invandrare” och andra personer på arbetsmarknaden mindre institutionaliserade i dagens Sverige än genuskillnaderna var i Japan och USA på 1980-talet. I Japan fann de vid den tiden inga arbetsplatser med statistiskt säkerställda högre kvinnolöner. I Sverige på 2000-talet fann de däremot arbetsplatser som bröt mot det överordnade mönstret att ”icke-västliga” invandrade anställda missgynnades i lönesättningen (även efter kontroll för utbildning och arbetslivserfarenhet). Löneskillnaden varierade från att ”icke-västliga” anställda tjänade 25 procent mindre till att de tjänade 15 procent mer än infödda.

Trots sådana nationella skillnader pekar bokens bidrag på en rad ojämlikheter som återkommer i ojämlikhetsregimer i olika länder.

I Sahraouis undersökning i kapitel 6 berättade mer än 40 procent av de vård- och omsorgsarbetande som hon hade intervjuat i London, Paris och Madrid att de hade blivit utsatta för rasism eller diskriminering av vårdtagare, kolleger eller chefer. I alla tre städerna berättade de om vardagsrasism från brukarna och i London och Madrid om rasistiska attityder från kolleger, inklusive känslan av att bli ignorerad, behandlad "som om jag inte fanns", som "Sameera" uttryckte det. Sahraoui tolkade frånvaron av sådana berättelser från Paris som en följd av att majoriteten av de som arbetade på det hem där hon utförde studien själva var personer som tenderade att bli mest utsatta i ett rasifierat Frankrike.

Alla dessa typer av ojämlikhet återfinns i studierna från svenska arbetsplatser. Men det finns också skillnader. Till skillnad från på vissa av de studerade svenska arbetsplatserna (se Holgersson och Romani samt Liinason, som handlar om försök att uppmärksamma eller förebygga diskriminering där arbetsgivare på ett eller annat sätt varit aktivt inblandade) fann Sahraoui inga exempel på att personer i chefsställning hade gjort något för att stoppa rasism eller diskriminering av den icke infödda sjukvårdspersonalen. Från dessa enstaka arbetsplatser kan vi inte dra slutsatsen att försöken att motverka rasifierad ojämlikhet har varit mer omfattande i svensk omsorgsverksamhet än i brittisk, fransk eller spansk, men det är ett intressant forskningsuppslag att gå vidare med.

Spänningar kring språk förekommer på många svenska arbetsplatser och bidrar på olika sätt till diskriminering och ojämlikhet. Det framstår dock som mindre viktigt för de ojämlikhetsregimer som Sahraoui undersökte. De anställda i London som hade blivit utsatta för diskriminering kopplade det inte till hur de talade engelska, trots att detta språk inte var deras modersmål. Det är möjligt att toleransen för att tala med brytning, göra små språkfel som inte påverkar förståelsen eller tala på annat sätt än de som har språket som modersmål gör är mindre i länder som Sverige och Danmark än i länder där de större språken talas.

Att det alls är meningsfullt att jämföra ojämlikhetsregimer i olika länder med varandra beror på att nationella politiska, ekonomiska och sociala förhållanden påverkar förhållandena i enskilda arbetsorganisationer.

Ojämlikhetsregimer i samhället

Joan Acker (2006) utgick från att ojämlikhetsregimer på enskilda arbetsplatser ständigt påverkas av strukturer, processer och idéer i det omgivande samhället. Så resonerar också Tomaskovic-Devey och Avent-Holt (2019), som har studerat hur nationell arbetslagstiftning påverkar enskilda arbetsplatser. De pekar bland annat på att ett starkare skydd mot att bli avskedad kan minska löneskillnaderna på arbetsplatser. I skrivande stund (hösten 2020) driver de flesta politiska partier och Svenskt Näringsliv på för att försvaga anställningsskyddet, samtidigt som forskning visar att ett starkt anställningsskydd gör det svårare för arbetsgivare att hålla lönerna nere (se också Birnbaum i kapitel 14 om hur en basinkomst skulle kunna påverka detta förhållande). När Tomaskovic-Devey och Avent-Holt genomförde sin studie var anställningsskyddet starkare i Sverige än i USA, och lönerna på arbetsplatser i USA är mer ojämlika än i Sverige. Författarna fann också att löneskillnaderna mellan kvinnor och män var mindre i länder med centraliserade lönesättningsinstitutioner än där lönesättningen är mer individualiserad. På motsvarande sätt fanns en mindre löneklyfta mellan ”icke-västliga” invandrare och svenskfödda i arbetaryrken, där lönerna i större utsträckning är nationellt förhandlade, än i tjänstemannayrken, där inslaget av individuella löneförhandlingar är större.

Vilka möjligheter och vilken benägenhet enskilda anställda och kollektiva aktörer som fackföreningar har att ställa krav på hur arbetet ska utformas och organiseras skiljer sig också åt mellan länder. Enligt en studie drev kvinnor och män i Sverige individuella krav på att arbetet skulle anpassas till deras familjeliv – bland annat i form av långa eller korta ledigheter och deltid – starkare än vad anställda i Tjeckien, Tyskland och Frankrike gjorde (Křížková m.fl. (2009), refererad i Tomaskovic-Devey & Avent-Holt (2019)).

Det är framför allt två av bokens bidrag som belyser omgivningens effekter på arbetsplatserns ojämlikhetsregimer. Det ena är kapitel 7, av Mulinari, Räthzel och Tollefsen. En av deras slutsatser är att arbetsplatsernas ojämlikhetsregimer inom samma transnationella koncern i Sverige, Mexiko och Sydafrika påverkades på olika sätt av det omgivande samhällets genusrelationer, liksom av hur kapitalismen format

relationerna mellan arbetare och arbetsgivare och av olika nationalstatlig ekonomisk politik. Övergången till en nyliberal modell inriktad på exportdriven tillväxt i Mexiko under 1980-talet innebar exempelvis förändrade genusrelationer genom att kvinnligt förvärvsarbete blev en nödvändighet för hushållen. Yngre män i Mexiko verkade benägna att acceptera kvinnors lönearbete, något som borde stärka kvinnornas ställning på de enskilda arbetsplatserna. Författarna lyfter även fram likheter mellan de tre länderna i hur genus görs, hur kvinnor underordnas inom arbetsplatser men samtidigt genom lönearbete får en ökad ekonomisk självständighet. I alla tre länderna resulterade den samhälleliga genusojämlikheten i att de kvinnliga arbetarna hade dubbla arbetsdagar: den på fabriken och den i hemmet.

Carléns och de los Reyes kapitel 2 om strukturer och förändringar i detaljhandeln är också relevant för frågan om hur ojämlikhetsregimer påverkas av omgivningen utanför arbetsplatserna. Ojämlikheterna mellan olika grupper i handelssektorn speglar de institutionella villkor som råder i branscher där förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter utgör ett centralt inslag. Ett kännetecken för svensk näringslivsutveckling under de senaste decennierna är expansionen av den privata tjänstesektorn, i vilken handeln ingår. I den privata tjänstesektorn har det skett en ökad polarisering mellan säkra och osäkra anställningskontrakt och mellan deltid och heltid. Lönespridningen har också vuxit. Denna utveckling speglar bland annat sjunkande facklig organisering och förändringar i lagstiftningen som har möjliggjort mer osäkra anställningsformer. Alla dessa förändringar på arbetsmarknaden torde påverka olika gruppers och individers möjlighet att hävda sig på enskilda arbetsplatser.

Framtida forskning om ojämlikhetsregimer

Vi menar att analysbegreppet "ojämlikhetsregim" är användbart för fortsatt forskning om ojämlikhet i arbetslivet och för forskning om hur olika typer av ojämlikhet hänger samman. Här föreslår vi tre olika riktningar som sådan forskning skulle kunna gå i.

För det första finns skäl att fördjupa förståelsen av hur olika processer, praktiker, betydelser och handlingar på arbetsplatser samspelar

för att upprätthålla ojämlikhetsregimer. Studien av Tomaskovic-Devey och Avent-Holt (2019) pekade mot att större generell ojämlikhet på arbetsplatser också innebär större löneskillnader mellan anställda från olika delar av världen. Vilka mekanismer ligger bakom detta? De är förmodligen flera och komplexa. Boréus och Mörkenstam (2015) pekade exempelvis på att den högre grad av otrygghet i arbetssituationen som de utlandsfödda informanterna i deras studie kände kan ha gjort det svårare för dem att komma med förslag och försöka påverka. Detta kan ha varit en bidragande orsak till att de hade lägre löner, eftersom initiativtagande i arbetet var ett lönekriterium. De utlandsfödda anställda kan ha tolkat den lägre lönen som att Bostadsbolaget värderade deras arbete lägre än andras och därför känt ännu större otrygghet i arbetet. Så uppstår onda cirklar av ojämlikhet.

För det andra föreslår vi studier av vad som påverkar arbetsplatsernas ojämlikhetsregimer över tid. Studierna i antologin synliggör ojämlikhet baserad på klass, kön och rasifiering på enskilda arbetsplatser. Ingen av dem följer dock systematiskt utvecklingen över tid på ett sätt som skulle kunna visa hur de generella förändringar i arbetslivet som exempelvis Carléns och de los Reyes bidrag påvisar skapar nya förutsättningar för ojämlikhetsregimerna på enskilda arbetsplatser. Här finns många intressanta studier att göra, inte minst i Sverige, där arbetslagstiftningen i skrivande stund är föremål för strid. Förmodligen är den på väg att omstöpas i en riktning som kommer att missgynna dem som har de svagaste positionerna på arbetsplatserna: de som har de mest underordnade positionerna, kvinnor i många branscher och de som drar det kortaste strået i ett rasifierat samhälle. Det är troligt att den ekonomiska nedgång som pandemin leder till verkar på samma sätt och förstärker rådande ojämlikheter. Denna utveckling är viktig att följa. I detta är det som Piketty pekat på viktigt (se kapitel 1), nämligen att om och hur mycket ojämlikheten tillåts växa till stor del är en fråga om politiska beslut.

De ”betydelser” som Acker talar om och som spelar roll för fördelningen av befattningar, löner och förmåner på arbetsplatserna skapas delvis lokalt men också i offentliga samtal och praktiker. Även dessa förskjuts och förändras över tid. Efter 2015–2016 har exempelvis de politiska diskurserna i flera europeiska länder, bland dem Sverige, svängt

mot ökad fientlighet mot migranter, som framställs som ett hot. Denna diskursiva förändring drabbar även personer som redan invandrat i form av alltmer högljudda förslag om att försämra deras rättigheter och därmed öka ojämlikheten mellan de som anses höra till nationen från början och de som inte gör det (Boréus 2020). När vi skriver detta avslutningskapitel pågår en debatt om svensk migrationslagstiftning och vi är i den för Sverige nya situationen att flera politiska partier tar tydliga steg mot en etnonationalistisk politik. När sådana diskurser etableras på arbetsplatserna riskerar de att undergräva strävanden för jämlikhet mellan infödda och invandrade anställda. Ojämlika och diskriminerande diskurser hänger samman med mer materiell ojämlikhet och även här finns utrymme för mer forskning.

Den typ av forskning vi föreslår här – att följa samhällsliga trender och kartlägga deras påverkan på enskilda arbetsplatsernas ojämlikhetsregimer – skulle gynnas av samarbete mellan forskare med olika metodologisk inriktning. Den svenska arbetsmarknaden har i stor utsträckning studerats med kvantitativa metoder, speciellt inom sociologi och nationalekonomi, en forskning som blottlagt ojämlikhet på hela eller delar av arbetsmarknaden (se t.ex. Ahmed 2015; Åberg 2015). Carléns och de los Reyes bidrag är av detta slag, men i övrigt har denna bok framför allt handlat om ojämlikhet på enskilda arbetsplatser som studerats med kvalitativa metoder såsom deltagande observation och halvstrukturerade intervjuer. Vi menar att forskning som kombinerar kvalitativa och kvantitativa metoder skulle kunna ge bättre insikter i hur ojämlikhet på olika nivåer hänger samman. Kvalitativa studier av enskilda ojämlikhetsregimer över tid, som kopplar förändringar eller seghet i processer och betydelser till den typ av strukturella förändringar som Carlén och de los Reyes behandlar, skulle kunna ge helt nya insikter i hur ojämlikhet genereras och motverkas.

För det tredje föreslår vi fördjupade studier av språkets roll för ojämlikhet på arbetsplatser. En fråga är exempelvis om den som inte har majoritetsspråket som modersmål drabbas hårdare i arbetslivet i länder där dessa majoritetsspråk är små och lokala i det globala perspektivet, än där majoritetsspråket är regionalt (som arabiska, spanska och franska) eller globalt (som engelska).

Forskning i kristid

I inledningen till detta kapitel talade vi om kris. Covid-19-pandemin har totalt dominerat nyhetsrapporteringen i nästan ett års tid när detta skrivs. Den har på många sätt drabbat de redan mest utsatta hårdast, inte minst genom det ekonomiska tapp, ja, svält, det innebär för människor världen runt när deras redan prekära arbeten slås ut i och med samhällenas nedstängning. Det finns skäl att tro att de ekonomiska effekterna av pandemin inte bara kommer att öka den ekonomiska ojämlikheten totalt sett utan också resultera i skärpta ojämlikhetsregimer på arbetsplatserna, så att de anställda i de mest utsatta positionerna tvingas acceptera ännu sämre löner och arbetsförhållanden.

Pandemin och den ekonomiska nedgång den leder till bleknar trots allt som mänsklighetens kriser i jämförelse med den pågående klimatkatastrofen. Författaren och opinionsbildaren Naomi Klein, som i många år skrivit om den globala uppvärmningens samband med kapitalismens utveckling, varnar för risken för ”klimatbarbari” riktat mot migranter och flyktingar (Klein 2020, 57):

Vår tids snabbt eskalerande grymhet kan inte överdrivas, och det kan inte heller de långsiktiga skadeverkningarna på vårt kollektiva psyke om inte denna brutala inställning möter motstånd. Bortom spektaklet där vissa regeringar förnekar klimatförändringarna medan andra påstår sig göra något åt dem samtidigt som de befäster sina gränser, ställs vi inför en enda övergripande fråga: Vad för slags människor kommer vi att vara i den svåra och osäkra framtid som redan är här? Kommer vi att dela på det som återstår och försöka ta hand om varandra? Eller tänker vi i stället försöka hamstra det som återstår, ta hand om ”våra egna”, och stänga alla andra ute?

Om en jämlik värld med jämlika levnadsvillkor och jämlika arbetsplatser är vad vi eftersträvar, kan den nuvarande utvecklingen sannerligen te sig nattsvart. Samtidigt är den politiska situationen öppen på ett ovanligt sätt. Det finns många alternativa vägar. Människor över hela världen protesterar mot orättvisor och sociala medier gör att kännedom om dessa protester sprids blixtnabbt över planeten. Det uppsving

för Black Lives Matter-rörelsen som pågår när vi skriver detta, och det världsomspännande stöd den rörelsen har fått, visar att en pandemi inte är nog för att trycka ner krav på rättvisa när människor känner orättvisorna med sina egna kroppar. Protesterna mot att så lite händer för att ställa om våra samhällen till sätt att fungera som planeten tål, har inte heller upphört.

Det finns en politisk öppning för förändring mot en värld där vi lever på ett sätt som både är hållbart för planeten och mycket mer socialt jämlikt. I den kommer människor fortsatt att behöva arbeta. Att skapa jämlika arbetsvillkor och jämlika arbetsplatser hör till de stora utmaningarna.

Referenser

- Acker, J. (2006) "Inequality regimes. Gender, class, and race in organizations", *Gender & Society* 20(4):441–464.
- Ahmed, A. (2015). "Etnisk diskriminering – vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra?", *Ekonomisk Debatt* 43(4):18–28.
- Behtoui, A., Boréus, K., Neergaard, A. & Yazdanpanah, S. (2016) "Motstånd – valet mellan protest, sorti och tystnad för invandrade och infödda undersköterskor i äldrevården". I M. Holmström (red.) *Makt och inflytande i arbetslivet*. Stockholm: Premiss.
- Behtoui, A., Boréus, K., Neergaard, A. & Yazdanpanah, S. (2020) "Why are care workers from the global south disadvantaged? Inequality and discrimination in Swedish elderly care work", *Ethnic and Racial Studies* 43(16):155–174.
- Behtoui, A. & Høyer Leivestad, H. (2019) "The stranger among Swedish "homo academicus", *Higher Education* 77(2):213–228. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10734-018-0266-x>.
- Boréus, K. (2020) *Migrants and natives – 'Them' and 'us'. Mainstream and radical right political rhetoric in Europe*. Los Angeles/London/New Delhi/Singapore/Washington DC/Melbourne: SAGE.
- Boréus, K. & Mörkenstam, M. (2015) "Patterned inequalities and the inequality regime of a Swedish housing company", *Nordic Journal of Working Life Studies* 5(4):105–123.
- de los Reyes, P. (2010) "Vad händer med jämställdheten? Kritiska dialoger och nödvändiga samtal". I P. de los Reyes (red.) *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*. Uppsala: Uppsala universitet.
- Jönson, H. (2007) "Is it racism? Skepticism and resistance towards ethnic minority care workers among older care recipients", *Journal of Gerontological Social Work* 49(4):79–96.
- Klein, N. (2020) *Ilågor. Ett brandtal till världen för en green new deal*. Stockholm: Ordfront.

- Křížková, A., Maříková, H., Dudová, R. & Sloboda, Z. (2009) "The conditions of parenthood in organisations: An international comparison", *Czech Sociological Review* 45:519–547.
- Lill, L. (2007). *Att göra etnicitet – inom äldreomsorgen*. Malmö: Malmö högskola.
- Lill, L. (2010) *Äldreomsorg: om makt, genus, klass och känslor i ett yrke*. Stockholm: Liber.
- Länsstyrelsen Stockholm (2018) *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden. Skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i bruttolön, disponibel inkomst och möjlighet att göra karriär på den svenska arbetsmarknaden*. Rapport 2018: 21.
- Olsson, E. (2000) *Beyond Doors: Social categorization in a multiethnic care setting for the elderly*. Norrköping & Umeå: Merge, 2000/1.
- Selberg, R. (2012) *Femininity at work: Gender, labour, and changing relations of power in a Swedish hospital*. Lund: Arkiv.
- Sörensdotter R. (2008) *Omsorgsarbete i omvandling: Genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten*. Göteborg & Stockholm: Makadam.
- Tomaskovic-Devey, D. & Avent-Holt, D. (2019) *Relational inequalities: An organizational approach*. New York: Oxford University Press.
- Åberg, R. (2015) *Svensk arbetsmarknad och polarisering efter millennieskiftet*. Umeå: Umeå universitet, Sociologiska institutionen.