



Fredrik Hertzberg
"Arbetsförmedlare mellan individ, kollektiv och marknad - Om pragmatism, inkludering och bilden av »de andras« aktörskap"
ur
Migration och tillhörighet: Inklusions- och exklusionsprocesser i Skandinavien (2007)

Serie: Centrum för Danmarksstudier nr 15, ISSN: 1651-775X

Upplaga för elektronisk publicering för forsknings-, utbildnings- och biblioteksverksamhet och ej för kommersiella ändamål.

Publicerad med tillstånd från Makadam förlag.

Tryckt utgåva finns i bokhandeln: ISBN 978-91-7061-0417

Makadam förlag, Göteborg & Stockholm

www.makadambok.se

Edition to be published electronically for research, educational and library needs and not for commercial purposes.

Published by permission from Makadam Publishers.

A printed version is available through book stores: ISBN 978-91-7061-0417 Makadam Publishers, Göteborg & Stockholm, Sweden

www.makadambok.se



Denna Creative Common-licens betyder att du som använder verket måste erkänna ovanstående som upphovspersoner; att spridning av texten är tillåten, men endast i icke-kommersiella sammanhang; att verket inte får bearbetas.

ARBETSFÖRMEDLARE MELLAN INDIVID, KOLLEKTIV OCH MARKNAD

OM PRAGMATISM, INKLUDERING
OCH BILDEN AV »DE ANDRAS« AKTÖRSKAP

Fredrik Hertzberg

Inledning: arbetsförmedling, inkludering och exkludering

Fördelningen av anställningar på den svenska arbetsmarknaden styrs inte enbart av matchningen mellan arbetets krav å ena sidan och arbetskraftens utbildning och arbetslivserfarenhet å den andra. En del personer har större förmåga än andra att slå mynt av sin utbildning och sina yrkeskunskaper, och vissa har lättare än andra att göra karriär i arbetslivets organisationer. Avvikelsen från »den perfekta matchningen« mellan utbud och efterfrågan är inte slumpmässig. Det finns vissa tydliga mönster i de olika bedömande och sorterande processer som pågår på arbetsmarknaden. Arbetskraften bedöms utifrån vad de kan, men också utifrån vilka de är. Vem som helst hamnar inte var som helst; sociala kategorier, roller och identiteter utgör påtagliga sorteringsinstrument, då vi söker efter vår plats i arbetslivet.

Dessa sorterande processer har många av de personer som invandrat till Sverige fått uppleva. De har i flera avseenden haft en mycket sämre position på arbetsmarknaden än den resterande arbetskraften. Allt sedan Sverige blev ett invandringsland i slutet av 1940-talet har de invandrade kvinnorna och männen varit överrepresenterade inom yrken med lägst löner, sämst arbetsmiljö och lägst status.¹ Detta gäller i synnerhet för de invandrade kvinnorna. Från och med mitten på 1970-talet, när det svenska arbetslivets efterfrågan på arbetskraft började klinga av, har dessa grupper också haft ett högre arbetslöshetstal än den resterande befolkningen. 1980-talets högkonjunktur ändrade inte på detta faktum, och klyftan mellan infödda och invandrade har fortsatt att öka. Detta tillstånd har beskrivits i termer av segmentering, segregering, uppdelning i nischer,

1. Carl-Ulrik Schierup, »Den sociala exkluderingen i Sverige. Migration, arbetsmarknad och välfärdsstat i förändring«, *Arbetslivets (o)synliga murar*, SOU 2006:59, red. Paulina De los Reyes.

eller rätt och slätt delning.² Utan att ta ställning för vilken term som är mest adekvat hävdar jag – med stöd i befintlig forskning – att det finns mekanismer i den sociala interaktionen på den svenska arbetsmarknaden som försvårar möjligheterna för personer i kategorin »invandrare« att få ett (bra) arbete på samma villkor som andra.³

Denna text handlar, i en allmän mening, om dessa inkluderings- och exkluderingsmekanismer. Den bygger på en studie av hur en grupp arbetsförmedlare beskriver de hinder och möjligheter som ungdomar med invandrarbakgrund möter i arbetslivet, och hur de förklarar att de uppkommit.⁴ I det följande studeras dessa beskrivningar dels med avseende på vilka krav som intervjupersonerna anser vara rimligt att ställa på ungdomarna i fråga, dels med avseende på hur förmedlarna anser att tillhörighet, identitet och invandrarskap påverkar ungdomarnas agerande på arbetsmarknaden och i arbetslivet, och hur detta aktörskap påverkar övergången från skola till arbetsliv och inkluderingen i det svenska samhället. Sambandet mellan tillhörighet och aktörskap (eller agens) diskuterades framför allt i termer av »kultur«, och framgent kommer jag att beskriva vilka innebörder som detta kulturbegrepp gavs och vilka sociala sammanhang som antogs vara »kulturskapande«. I så måtto utgör denna artikel en studie av tjänstemännens egen kultur- och handlingsteori. Artikelns avslutas med en diskussion om, och i så fall hur, denna »lekmannateori« kan ha inkluderande eller exkluderande konsekvenser för personer i kategorin »invandrare«.

Arbetsförmedlare och deras yrkesvillor är ett relevant studieobjekt för förståelsen av inkluderings- och exkluderingsmekanismer.⁵ De är en grupp som genom sitt yrke agerar som »grindvakter« på arbetsmarknaden. Varje sökande till Arbetsförmedlingen (Af) blir bedömd och kategoriserad av en förmedlare, i syfte att avgöra om denne har ett behov av arbetsmarknadsutbildning eller någon annan form av åtgärd, eller är »job-

2. Se till exempel – för respektive term – Anders Neergaard, *Arbetsförmedlarna på en rasifierad arbetsmarknad. Förändrare, förstärkare eller bara förvaltare?* Norrköping 2004; Lena Gonäs & Arja Lehto, »Segregationen på arbetsmarknaden«, *Den könsuppdelade arbetsmarknaden. Ett europeiskt perspektiv*, red. Lena Gonäs, Janneke Plantega & Jill Rubery, Stockholm 1999; Pieter Bevelander & Christer Lundh, »Flyktingars jobbchanser. Vad betyder lokala erfarenheter av tidigare arbetskraftsinvandring?«, *Arbetsmarknad och arbetsliv*, nr 12 (2) 2005, s. 83–97; Schierup.

3. För översikter i denna fråga, se till exempel Sten Höglund, *Svensk forskning om diskriminering av invandrare i arbetslivet 1990–1996. En kunskapsöversikt*. Stockholm 1998; Klas Gustavsson, »Invandrarna och den svenska arbetsmarknaden«, *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*, red. Casten von Otter, Stockholm 2003; Anders Neergaard, »På tröskeln till lönearbete. Centrala begrepp och antologins innehåll«, *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*, SOU 2006:60, red. Anders Neergaard; Schierup.

4. Studien genomfördes under åren 1997–1998, och resultaten publicerades i Wuokko Knocke & Fredrik Hertzberg, *Mångfaldens barn söker sin plats*, Stockholm 2000, och Fredrik Hertzberg, *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*, Stockholm 2003.

5. Höglund; Neergaard, *Arbetsförmedlarna på en rasifierad arbetsmarknad*.

ready» och kan söka ett arbete med en gång.⁶ Vid matchning mellan arbetsgivare och förmedling är det just förmedlaren som har till uppgift att hitta de sökande som är lämpligast för den plats som är anmäld ledig. I utövandet av denna uppgift kommer ett visst mått av handlingsfrihet och självbestämmande in i arbetet. Förmedlaren kan aldrig matcha samtliga arbetssökande mot alla befintliga vakanser. Det kommer alltid att finnas en »mismatch«, inte minst därför att kostnaderna för en »fullständig« arbetsförmedling skulle skjuta i höjden på ett drastiskt sätt, till exempel med tanke på utbildningsinsatserna. Förmedlarna kan inte lyckas med *alla* sökande, däremot kan de försöka att lyckas med så många som möjligt. Därmed finns det ett starkt incitament till att prioritera de klienter för vilka sannolikheten att få arbete är störst. I detta prioriterande moment öppnas ett utrymme för en rationalitet som är extern i relation till organisationen att påverka det byråkratiska aktörskapet – som i detta fall följaktligen alltid är mer än enbart exekutivt.⁷ Förmedlingspersonalens attityder och tanke-sätt kan – liksom deras handlingsmönster vid rådgivning, vägledning, bedömning och kompetensvärdering – verka styrande och rentav begränsande på hur personer kategoriserade som »invandrare« väljer yrkes- och utbildning, och därmed deras möjligheter att få arbete i framtiden.⁸

Det är dock viktigt att understryka att arbetsförmedlarens relativa handlingsfrihet är just relativ, och begränsad. Förmedlaren som tjänsteman och förmedlingskontoret som organisation är med Anders Neergaards ord, placerade »mitt i smeten«⁹ – de är invävda i ett nätverk av täta relationer med andra samhälleliga aktörer som på ett påtagligt sätt sätter gränser för och villkorar den arbetsförmedlande verksamheten. Dessa aktörer – framför allt arbetsgivarna, de arbetslösa, de högre tjänstemännen i Arbetsmarknadsverkets byråkrati och politikerna – har sinsemellan helt eller delvis motstridiga intressen.¹⁰ Arbetsgivarna efterfrågar arbetskraft med adekvat utbildning och yrkeserfarenhet till lägsta möjliga kostnad. Den arbetssökande vill ha en anställning med gynnsammast möjliga arbetsvillkor och lön. Arbetsmarknadsverket och dess chefsmyndighet Arbetsmarknadsstyrelsen (Ams) strävar efter att – med Länsarbetsnämnderna och de lokala förmedlingskontoren som instrument – implementera den statliga arbetsmarknadspolitikerna. Arbetsförmedlarens räckvidd är således beskuren. Inom den arbetsmarknadspolitiska byråkratin är han eller hon underordnad i relation till dem

6. Anders Bergeskog, *Arbetsmarknadspolitisk översikt 1999*, Uppsala 1999.

7. Jfr Michael Lipsky, *Street-Level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services*, New York 1980, s. 15.

8. Höglund, s. 40.

9. Neergaard, *Arbetsförmedlarna på en rasifierad arbetsmarknad*, s. 12.

10. Ahrne, s. 94–106.

som formulerar policy, verksamhetsmål och regelverk. Den autonomi som likväl förekommer kan mycket väl vara en källa till osäkerhet, till exempel över hur målsättningar bör prioriteras och/eller uppfyllas.

Möjligheterna att lyckas med den arbetsförmedlande uppgiften är, generellt sett, avhängiga faktorer som är (långt) utanför den enskilde förmedlarens kontroll. De principiellt sett viktigaste medaktörerna är arbetsgivarna, de som äger den avgörande rätten att besluta vem eller vilka som ska anställas. Arbetsförmedlingen har inflytande över förmedlingen men inte över anställningen. Relationen mellan arbetsgivare och arbetsförmedlare präglas därmed av en maktasymmetri. De förstnämnda besitter ett visst överläge. Beroendeförhållandet till arbetsgivarna återspeglas till exempel i arbetsförmedlingens platsorienterade arbetssätt, som infördes under 1980-talet, vilket medför att arbetsgivarens intresse prioriteras framför den sökandes.¹¹ Verksamheten styrs efter de lediga jobb som anmäls och uppgiften att hitta sökande att anvisa till dem. Till detta kommer att arbetsgivarnas förhandlingsposition visavi förmedlingens tjänstemän har förstärkts sedan Ams monopol på att förmedla arbete avskaffades i början av 1990-talet – de arbetsgivare som är missnöjda med den offentligt drivna arbetsförmedlingen kan istället vända sig till den privata. Vid tiden för intervjuernas genomförande förmedlades enbart en knapp tiondel av alla tjänstetillsättningar i Sverige via Af.¹²

Bilden av förmedlingen som placerad »mitt i en smet« förstärks ytterligare av det förhållande att arbetsmarknadspolitiken är ett politikområde som präglas av grundläggande politiska och ideologiska skiljaktigheter.¹³ En del intressenter strävar efter att staten bör ha en stark position på arbetsmarknaden, och ha möjlighet att påverka konjunkturer och växelspelet mellan utbud och efterfrågan. Andra anser att staten så långt det är möjligt bör hålla sig borta från detta fält och i möjligaste mån undvika att påverka arbetsmarknadens aktörer. Av detta kan vi dra åtminstone två slutsatser som är relevanta i sammanhanget. För det första är det uppenbart att de som arbetar inom denna institution måste hantera – och medla mellan – motstridiga viljor och intressen. För det andra kan vi se att arbetsförmedlingen är en institution vars verksamhet präglas av kompromisser mellan just intressemotsättningar, och detta i en så pass stor utsträckning att det, i enlighet med Göran Ahrne, är möjligt att se förmedlingen just som »en institutionalisering [av] intressemotsättningar«.¹⁴ Frågan om hur denna placering

11. Ahrne, s. 102f.

12. Susanne Okeke, »Arbetsförmedlingens marknadsandelar«, *Arbetsmarknad och arbetsliv* (5) 3: 219–227.

13. Bo Rothstein, »Att organisera arbetsmarknadspolitik«, *Vingarnas trygghet. Arbetsmarknad, ekonomi och politik*, red. Eskil Wadensjö m.fl., Lund 1989.

14. Ahrne, s. 127; jfr Rothstein.

»mitt i en smet« av olika intressebaserade påverkningar på arbetsförmedlarnas problemformuleringar kommer att beröras längre fram i artikeln.

De intervjuer som föreliggande text bygger på tog sin utgångspunkt i frågan om vilka hinder och möjligheter på arbetsmarknaden som de intervjuade arbetsförmedlarna ansåg föreligga för ungdomar i kategorin »invandrare«. Några andra metoder än intervjuer – som till exempel deltagande observation eller studier av intern dokumentation och registerhållning – användes inte, vilket bland annat medför att klientifieringsprocessen och andra aspekter av mötet mellan förmedlare och sökande hamnar utanför studiens primära fokus, liksom förmedlarnas interaktion med arbetsgivarna. Relationen mellan vad som sägs och vad som görs förblir outforskad. Därmed blir det svårt att på ett mer exakt sätt besvara frågan om hur de intervjuade arbetsförmedlarna i sin yrkesverksamhet påverkar villkoren för inkluderingen och exkluderingen av personer i kategorin »invandrare«. Inte desto mindre får vi, vilket påpekades ovan, en inblick i de tolkningsramar och förståelsehorisonter som används av arbetsförmedlare för att förstå hur personer med utländsk bakgrund agerar på arbetsmarknaden, vilket kan ha tydliga implikationer för frågan om hur inkluderande och exkluderande processer på etnisk grund ter sig, eftersom arbetsförmedlars

inställning till invandrare och barn till invandrare, eventuella fördomar, deras tolkningar av »andra kulturer«, bedömningar, bemötande, inriktningen på deras rådgivning och beslut kan påverka invandrades arbetslivsmöjligheter på ett mycket konkret sätt.¹⁵

Arbetsförmedling och arbetsmarknad i slutet av 1990-talet

Arbetsförmedlarna är gräsrotsbyråkrater i den offentliga sektorn, och i kraft av denna position blir deras sätt att beskriva invandrade personer en del av det officiella och offentliga Sveriges sätt att förhålla sig till de personer som inte räknas in i den etniska gruppen svenskar, men som på en mer eller mindre permanent basis befinner sig på nationalstatens territorium, oftast med svenskt medborgarskap. Detta förhållningssätt är således en del av »den officiella versionen« av hur »vi« förhåller oss till »de Andra«, och en instans av den svenska etnicitetens mest institutionaliserade förhållningssätt till den icke-svenska gruppen. Arbetsförmedlingens förhållande till »den Andre« – flyktingen, invandraren, den utländske medborgaren – regleras genom de förordningar, regler och praktiker som är speciellt riktade mot dessa kategorier. En av de viktigare grunderna

15. Höglund, s. 40, jfr Neergaard, *Arbetsförmedlarna på en rasifierad arbetsmarknad*, s. 10f.

för denna uppdelning är den aktiva arbetsmarknadspolitikens ambition att förhindra segregering på och utslagning från arbetsmarknaden, och därför »värna om de svaga gruppernas ställning på arbetsmarknaden«. ¹⁶ Till denna ambition hör att identifiera vilka grupper eller kategorier som ligger inom riskzonen för detta utanförskap, och kategorin »invandrare« har i minst tjugo år betraktats som en sådan. Av detta skäl har man åtminstone sedan mitten av 1980-talet haft ambitionen att prioritera dem, vilket dock inte alltid skett i praktiken. ¹⁷ Denna arbetsmarknadspolitiska ambition utgör en av de diskursiva ramar som präglar arbetsförmedlares sätt att kategorisera och beskriva ungdomar med invandrarbakgrund.

Det finns över 400 arbetsförmedlingskontor i Sverige. Varje kontor är en del av det statliga Arbetsmarknadsverket. Ams är den centrala myndigheten inom detta verk, och som chefsmyndighet är det Ams som ansvarar för ledning, styrning, uppföljning och utvärdering av förmedlingarnas verksamhet. Det huvudsakliga ansvaret för landets arbetsförmedlingar ligger hos länsarbetsnämnderna i respektive län. Arbetsförmedlingarnas verksamhet kan delas upp i två områden. Till det första hör *arbetsförmedlingens tjänster*: informationsservice, platsförmedling, matchning, arbetsvägledning och yrkesinriktad rehabilitering. Omfånget på den här verksamheten är mer eller mindre konstant, även om inriktningen påverkas av konjunktorens utveckling. Till det andra området hör de *arbetsmarknadspolitiska åtgärderna*. Dessa genomförs med hjälp av utomstående aktörer, men verksamheten administreras av Arbetsförmedlingen. I en del fall syftar åtgärderna till att ge arbetssökande utbildning eller arbetslivserfarenhet, för att förbättra möjligheterna till ett inträde på arbetsmarknaden. Den öppna, offentligt finansierade arbetsförmedlingen svarar, som tidigare påpekats, endast för en del av förmedlingen av arbeten på den svenska arbetsmarknaden. Under 1997 och 1998, då intervjuerna utfördes, var 3,9 miljoner människor sysselsatta i det svenska arbetslivet. Under vart och ett av dessa år nyanställdes ungefär en miljon människor i Sverige, men till arbetsförmedlingen anmälades endast 297 000 (1997) respektive 372 000 (1998) platser. ¹⁸

Den efterfråge- och arbetslöshetskris som rådde på arbetsmarknaden under i synnerhet den första delen av 1990-talet, och som endast långsamt klingade av under den andra delen av detta decennium, präglade utformningen av den statliga arbetsmark-

16. Bergeskog, s. 7.

17. Sten Nyberg & Per Skedinger, *Arbetsförmedlingarna. Mål och drivkrafter*, Ds 1998:16, Stockholm 1998, s. 102; Christer Lundh & Rolf Olsson, *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*. Stockholm 1999, s. 118; Jan Ekberg & Dan-Olof Rooth, »År invandrare oprioriterade på arbetsmarknaden?«, *Ekonomisk debatt* nr 4 (29) 2001, s. 285–291.

18. Okeke, s. 220.

nadspolitiken och arbetsförmedlingens verksamhet. Dessa förändringar är till en viss del en konsekvens av arbetsmarknadens växelspel mellan utbud och efterfrågan. I en högkonjunktur, när efterfrågan på arbete är stor, är arbetsgivarna ofta tvungna att gå ut mer aktivt och söka arbetskraft. De sökande kan å sin sida välja mellan fler arbeten, och ställa högre krav än vid en lågkonjunktur. Under dessa förhållanden syftar arbetsmarknadspolitiken till att styra arbetskraften till branscher med hög efterfrågan. Man eftersträvar att undvika så kallade flaskhalsar i tillgången på arbetskraft, eftersom dessa riskerar att sänka produktiviteten och höja löneanspråken. Förmedlarens uppgift blir att så snabbt som möjligt tillsätta vakanta platser.¹⁹ När en lågkonjunktur inträder, och arbetslösheten ökar, ändras förutsättningarna för förmedlingen av arbeten. Arbetsgivarna får större möjligheter att välja bland fler sökande, och de kan öka sina krav på såväl formella meriter som mer informella kvalifikationer. Samtidigt gör konkurrensen om vakanserna att de sökande måste sänka sina krav. Långtidsarbetslösheten ökar bland de minst efterfrågade personerna, och därmed löper betydligt fler människor risken att på en mer permanent basis helt hamna utanför arbetslivet. Den överskuggande uppgiften för arbetsmarknadspolitiken blir då att se till att de arbetslösa »anställningsbarhet» kvarstår. Det kan dels ske genom att förhindra att långtidsarbetslösa tappar kontakten med arbetsmarknaden, dels genom omskolning eller vidareutbildning.

1990-talets kraftigt stigande arbetslöshet medförde att förmedlingspersonalens arbetsvillkor förändrades. Belastningen på arbetsförmedlingen ökade drastiskt.²⁰ De sökande var många, men vakanserna få. Tidigare etablerade rutiner fungerade sämre under trycket av den hastigt ökande mängden sökande, och det blev nödvändigt att ompröva organisation och arbetssätt. Samtidigt växlade direktiven från de högre nivåerna i Arbetsmarknadsverket. I början av arbetslöshetskrisen satsade man på arbetsmarknadsutbildningar. De ersatte beredskapsarbetena, som tidigare hade varit den dominerande åtgärdsformen vid konjunkturnedgångar. Regeringen ville höja arbetskraftens utbildningsnivå i väntan på nästa konjunkturuppgång. Men när krisen fördjupades och de arbetslösa blev än fler, bedömdes denna åtgärdsform vara för dyr. Nu inriktades åtgärderna mot arbete, huvudsakligen i form av praktikplatser i arbetslivet. För varje grupp med liten arbetslivserfarenhet skapades »skräddarsydda» praktikformer, som skulle motsvara deras specifika behov. Ungdomar, nyligen utexaminerade akademiker, arbetslösa som invandrat; alla fick sin enskilda praktikform. Till slut ansågs floran av åt-

19. Arbetsmarknadsstyrelsen (Ams), *Arbetsmarknadspolitik i förändring. En grundläggande bok om arbetsmarknadspolitikens villkor*, Stockholm 1998.

20. Under 1980-talet var antalet arbetssökande per månad i medeltal 300 000. 1993 sökte 900 000 arbete per månad; Ams, s. 106.

gärder vara för stor. Regelverket hade blivit svåröverskådligt, vilket skapade svårigheter för förmedlarna, och därför samordnades utbudet till ett mindre antal olika former.

1990-talet blev därmed åtgärdernas årtionde. Placering i arbetsmarknadsåtgärd var ofta arbetsförmedlingens svar till de sökande som ville ha arbete. Detta gällde inte minst kategorin ungdomar, som ju drabbades hårdare än många andra av arbetslösheten. De var också en av de kategorier av arbetslösa för vilka man utvecklade skraddarsydd åtgärdsformer. Vid tidpunkten för forskningsprojektet »Arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund« hade dock den kategorispecifika åtgärden *ungdomspraktik* uppgått i det större programmet *arbetsplatsintroduktion* (Api), tillsammans med invandrarpraktiken och akademikerpraktiken. Till sitt innehåll och syfte var åtgärden dock i stort sett oförändrad. Den var inte helt subventionerad för merparten av ungdomarna, då arbetsgivarna var tvungna att betala ett finansieringsbidrag. De arbetsgivare som upplät en introduktionsplats för ungdomar med utländskt medborgarskap behövde däremot inte betala något.

Problembeskrivning, pragmatism och krav på anpassning

När arbetsförmedlarna beskrev arbetsmarknadssituationen för ungdomar med invandrarbakgrund, hamnade dessa ungdomars svårigheter ofta i fokus. Den svenska arbetsmarknadens etniska delning bildade fonden för intervjusamtalen, och det var ungdomarnas utanförstående som var utgångspunkten för dessa diskussioner. Intervjuerna blev således *problemorienterade* snarare än *möjlighetsorienterade*, och förmedlarna och vägledarna uppehöll sig mer vid de omständigheter som utgjorde *hinder* för ungdomarnas inträde i arbetslivet och framtida yrkeskarriär och mindre vid de förhållanden som kunde skapa möjligheter. Med problemorienteringen följde »problembeskrivningar«, där intervjupersonerna beskriver på vilket sätt ungdomar i kategorin invandrare möter hinder och svårigheter på arbetsmarknaden, vad dessa beror på, och vad man kan/bör göra åt dem. Dessa problembeskrivningar kan ses som en ram för de diskussioner kring etnisk mångfald, likhet och skillnad som fördes under intervjuerna.

Intervjupersonernas problembeskrivningar rörde sig mellan det faktuala och det potentiella, hur det är och hur det borde vara. Först beskrev man problemet – varför ungdomar i kategorin »invandrare« kan ha svårare än andra att komma in i arbetslivet. Inte sällan uttrycktes även – implicit eller explicit – en lösning på detta problem, och vad som borde förändras, så att ungdomarna i fråga skulle få större möjligheter att komma in i arbetslivet. Intervjupersonerna ansåg att de borde ändra vissa beteenden eller tankemönster för att öka sina möjligheter att få ett arbete. Ofta präglades dessa

önskemål om förändring av *pragmatism*; det impliceras att ungdomar med invandrarbakgrund – liksom alla andra arbetslösa – bör sträva efter att uppfylla arbetsmarknadens krav, eftersom det ökar deras möjligheter att få arbete.

Under läsningen av intervjuerna med arbetsförmedlarna kom det att falla sig rimligt och adekvat för mig att dela in deras »problembeskrivningar« i fem kategorier, som avgränsade sig relativt naturligt från varandra. Med dessa kategorier sammanfattas fem olika sätt att förstå varför ungdomar i kategorin »invandrare« kan ha svårigheter att komma in på arbetsmarknaden:

- arbetslivets implicita sociala koder
- normer och värderingar om manligt och kvinnligt
- kunskaper i det svenska språket
- konsekvenser av föräldragenerationens marginella position på arbetsmarknaden
- förekomsten av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden

Gränsen mellan dessa fem kategorier är inte knivskarpa. Flera gånger gled de olika sätten att förklara och förstå in i varandra, vilket kommer att bli tydligt nedan. Dessutom diskuterades givetvis även andra möjliga orsaksfaktorer, men inte lika ofta och uttömmande. I det följande kommer jag huvudsakligen att beskriva och diskutera de tre första punkterna av den anledningen att det är dessa frågor som intervjupersonerna diskuterar angående ungdomarnas eget aktörskap, och de aspekter av detta aktörskap som tydligt relateras till identitet och tillhörighet. Förekomsten av etnisk diskriminering i arbetslivet handlar ju i första hand om hur *arbetsgivarna* handlar och tänker. Den fjärde punkten, hur arbetsförmedlarna föreställde sig att föräldragenerationens utsatta position i det svenska arbetslivet påverkade ungdomarna, kommer dock att beskrivas i korthet.

Det pragmatiska förhållningssättet märktes inte minst vad gäller frågan om arbetslivets implicita sociala koder, som hamnade högt upp på den dagordning som framträdde under intervjuerna. De flesta intervjupersoner framhöll att kunskaper om de regler som styr den sociala interaktionen på arbetsplatsen är mycket viktiga, inte minst för de ungdomar som hade svårt att få fäste på arbetsmarknaden; ju sämre kunskaper på detta område, desto sämre möjligheter att få ett arbete. Kunskaperna i fråga diskuterades ofta i termer av »social kompetens« – självständighet, flexibilitet, förmåga att kommunicera. Arbetsmarknadens efterfrågan på dessa förmågor ökar, ansåg man, samtidigt som efterfrågan på specifika tekniska kunskaper för avgränsade arbetsuppgifter minskar, relativt sett. För att använda socialantropologen Richard Jenkins ord: »godtagbarhet«

på arbetsplatsen och i dess sociala liv uppvärderas, delvis på bekostnad av »lämplighet« inför arbetsuppgiften.²¹

Arbetsgivarnas krav på »social kompetens« beskrevs vanligtvis som legitima, och uppfyllandet av dem framställdes som en nödvändig anpassning till en generell normalitet, snarare än ett uppfyllande av specifika arbetsgivares situationellt definierade önskemål. Vanligtvis omtalades kunskaperna på ett sådant sätt, att de framstod som mer eller mindre oundgängliga i dagens arbetsliv. En del av dem framhöll, att den som saknar social kompetens inte är »anställningsbar«.²² Att vara »anställningsbar« är en benämning på de sökande som inte är i behov av att delta i utbildning eller åtgärd, utan som med en gång kan ställas till arbetsmarknadens förfogande.²³ Den sociala kompetensen, att ha en uppsättning goda personliga egenskaper, framställs som ett av kriterierna för den kategori av sökande som anses vara »färdiga« för arbetsmarknaden. Därmed framställs företagens önskemål som nästintill ovillkorliga: ingen social kompetens, ingen anställningsbarhet, ingen anställning.

En väsentlig aspekt av de fenomen som termen »social kompetens« beskriver är att de är situationellt bestämda. Olika kompetenser är relevanta i olika sammanhang, men relevansen i dessa färdigheter är inte fixerad utan ett resultat av en serie överenskommelser, och avhängiga sin kontext vad gäller innehåll och utformning. Krav på vissa sociala kompetenser är ett angivande av vilka egenskaper som är önskvärda vid ett visst tillfälle. I så måtto är situationsbestämda krav på social kompetens också en föreskrift för en viss normalitet. Med beteckningen »social kompetens« kan dock dessa krav komma att definieras som en allmän färdighet, som är lika för varje enskild bedömare, och därmed döljs det förhållande att dessa informella kvalifikationer är avhängiga socialt situerade normer för rimligt eller korrekt beteende. I det följande används huvudsakligen termer som uppmärksammar den regel- eller normföljande aspekten av dessa kompetenser.²⁴

Frågan om arbetslivets sociala koder ansågs vara synnerligen relevant vid ett specifikt moment under inträdet i arbetslivet. En del intervjupersoner menade att ungdomar i kategorin »invandrare« ibland hade sämre kunskaper om arbetslivets underförstådda sociala regler. Det gällde till exempel hur man hälsar på okända människor – att ta i

21. Richard Jenkins, *Racism and Recruitment. Managers, Organisations, and Equal Opportunity in the Labour Market*, Cambridge 1986, s. 46–79.

22. Hertzberg, *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet*, s. 82.

23. Bergeskog; Åsa Mäkitalo & Roger Säljö, »Invisible People: Institutional Reasoning and Reflexivity in the Production of Services and 'Social Facts' in Public Employment Agencies«, Åsa Mäkitalo, *Categorizing Work. Knowing, Arguing, and Social Dilemmas in Vocational Guidance*, Göteborg 2002, s. 9.

24. Jfr Jenkins; Knocke & Hertzberg; Neergaard, »På tröskeln till lönearbete«.

hand och hälsa på ett artigt sätt – eller att man passar tiden och kommer till möten vid rätt tidpunkt. Bristen i fråga ansågs vara problematisk därför att man befarade att ungdomarna inte visste hur de skulle agera i en anställningsintervju, när de mötte en arbetsgivare. Man var rädd för att ungdomarna skulle agera på ett sätt som inte uppfattades som korrekt när de träffade en rekryteringsansvarig, och att de därmed skulle begränsa sina chanser att få arbete. »Känner man inte till de värderingar som är vanliga i det svenska arbetslivet, kan det vara svårare att få arbete«, påpekade en förmedlare, när vi samtalande om de implicita normer och värderingar som styr den sociala interaktionen på olika arbetsplatser. Han gissade att detta hinder förmodligen var mindre påtagligt för ungdomar som själva inte invandrat utan var födda i Sverige, och därför mer bekanta med »värderingar och etik, osynliga saker som ändå finns, vår kultur«. De flesta intervjupersonerna gjorde dock inte någon distinktion i detta avseende.

Enligt ett flertal förmedlare fanns det en baksida av talet om social kompetens. De ansåg att termen var ett modeord, som kunde betyda lite vad som helst. Kravet på att en sökande utan problem skulle kunna träda in i arbetsplatsens sociala liv kunde lätt slå över i en önskan om att till varje pris upprätthålla en snävt definierad homosocialitet. Därmed blev det också lättare för arbetsgivarna, befarade man, att ställa krav som kunde »ha som latent (del)funktion att exkludera vissa sökandekategorier«. ²⁵ Till exempel beskrev en av de intervjuade hur en arbetsgivare hade sagt att han helst inte ville anställa en invandrare, därför att invandrare inte kunde spela golf eller ville bada bastu. ²⁶ Detta sätt att argumentera accepterades inte. Det var tydligt, att det fanns tillfällen då arbetsmarknadens krav på social kompetens och godtagbarhet inte ansågs vara legitima. Förmedlarnas pragmatism hade sålunda sina gränser. Deras generella imperativ var att de arbetslösa bör rätta sig efter arbetsmarknadens efterfrågan, men det fanns tillfällen då den ansågs vara orättfärdig – till exempel när den kunde misstänkas vara etniskt diskriminerande. Ett liknande förhållningssätt uttryckte förmedlarna när de beskrev vilka krav på kunskaper i det svenska språket som generellt sett krävdes på arbetsmarknaden.

När de intervjuade platsförmedlarna och vägledarna beskrev och förklarade de hinder och möjligheter som ungdomar i kategorin »invandrare« mötte, fäste de stor vikt vid deras sätt att tala svenska. Frågan om ungdomarnas kunskaper i det svenska språket var en central problembeskrivning; de personer som hade svårt att förstå och göra sig förstådda på svenska ansågs vara de som hade de största svårigheterna med att få jobb

25. Höglund, s. 27.

26. Hertzberg, *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet*, s. 83f.

och ett fotfäste på arbetsmarknaden. Kunskapsbristerna antogs ha blivit så mycket mer betydelsefulla och kritiska, eftersom kraven hade ökat under 1990-talet, i och med den organisatoriska omvandlingen av arbetslivet och den stigande arbetslösheten. Numera krävde arbetsgivarna inte enbart en »bra svenska«, de krävde ofta en »perfekt svenska«, och detta beskrevs huvudsakligen som rimligt och rationellt, utifrån de krav på kommunikation och förståelse som olika yrken ställde. Arbetslivets behov av problemfri kommunikation framträdde som det rättesnöre mot vilket avvikelserna och felaktigheterna utvecklades. Icke desto mindre uttrycktes också en kritik mot arbetsgivarnas krav på svenskkunskaper. Ett flertal intervjupersoner ansåg att de krav på »perfekt svenska i tal och skrift« som till exempel uttrycktes i vissa platsannonser kunde förstås som exempel på förtäckt etnisk eller rasistisk diskriminering.

Det finns således en gräns för företagets rätt att definiera efterfrågan. Gränsen förefaller att gå där arbetsgivarnas önskemål – enligt arbetsförmedlarnas subjektiva uppfattning – är eller kan misstänkas vara etniskt diskriminerande. Flera av förmedlarna beskrev hur de samtalat med arbetsgivare som hade en explicit negativ inställning till invandrade personer, och som önskade »etniskt rensade« anvisningar. Det fanns två sätt att hantera denna problematik. Den ena strategin kan, med John Wrenchs ord, beskrivas som »protective channeling«.²⁷ Arbetsförmedlarna undvek att placera ungdomarna i fråga hos arbetsgivare med en negativ inställning, för att skydda dem och bespara dem känslor av frustration och besvikelse när de inte fick den sökta platsen. Den andra strategin, som var mindre frekvent, var att ta en diskussion med arbetsgivaren, och försöka övertyga denne om lämpliga (invandrade) sökandes kvaliteter och meriter.²⁸ Förmedlarnas »beskyddande kanalisering« kan å ena sidan tolkas som just beskydd, å den andra som en eftergift åt arbetsgivare som alltid är fria att använda sig av andra former av arbetsförmedling. Under alla omständigheter är det dock rimligt att anta att den beskyddande kanaliseringen inte förstärker invandrade personers ställning på den svenska arbetsmarknaden.

Det pragmatiska förhållningssättet i problembeskrivningarna tydliggör arbetsförmedlarnas position »mitt i smeten«, för att knyta an till Anders Neergaards formulering. Det är arbetsgivarnas efterfrågan som ställer kraven, och den förblir oemotsagd ända fram till den punkt då det finns uppenbara skäl att misstänka att en diskriminerande preferens föreligger. Arbetsgivarna definierar vad som är social kompetens och

27. John Wrench, »Racism and the Labour Market in Post-War Britain. The 'Second Generation' and the Continuance of Discrimination«, *Racism and the Labour Market*, red. Marcel van den Linden & Jan Lucassen, Bern 1995.

28. Knocke & Hertzberg, s. 114ff.

en god svenska, och förmedlarna har att bedöma vilka sökande som motsvarar dessa krav. Förutom att ett fåtal företagare beskrivs som fördomsfulla, framställs arbetsgivar-
nas förhållningssätt – av förmedlarna – huvudsakligen som en neutral konsekvens av
arbetsmarknadens spel mellan utbud och efterfrågan.²⁹

Problembeskrivningarna innehöll också ofta antaganden om hur »problemen« i
fråga hade uppstått. I en del fall betraktades bristen på kunskap om arbetslivets sociala
regler vara en konsekvens av att många ungdomar hade föräldrar som stod utanför
arbetsmarknaden, och därför saknade kunskaper om det svenska arbetslivet att föra
över till sina barn.³⁰ I andra fall betraktade man det inte som en kunskapsbrist i egentlig
mening, utan snarare som en fråga om kultur; i vissa etniska grupper hade man andra
regler för artigt och korrekt beteende, påpekade man, och en del ungdomar hade inte
velat eller haft möjlighet att lära sig de svenska koderna.³¹

En liknande pending mellan individ- och grupprelaterade förklaringar och för-
klaringar som tar fasta på mer komplexa segregering och exkluderande processer i
hela samhället förekom även när de bristande språkkunskaperna diskuterades. Ibland
förklades orsaken till den socioekonomiska och geografiska segregationen och »svensk-
glesheten« i många förorter, ibland till dyslexi och liknande medfödda svårigheter, och
till vissa gruppers kultur och deras »avstånd« till det svenska samhället och ett därmed
behäftat svagt intresse för att lära sig det svenska språket.³² Längre fram i artikeln kom-
mer jag att mer detaljerat beskriva hur intervjupersonerna återgav detta samband mel-
lan etnicitet, kultur och agens på arbetsmarknaden. Först kommer jag dock att beskriva
hur förmedlarna resonerade när det mer pragmatiskt orienterade sättet att formulera
krav på anpassning till arbetsmarknadens efterfrågan övergavs till förmån för ett inte
villkorat sätt.

Bortom pragmatismen – svenskhet och jämställdhet

I vissa frågor hamnade den pragmatiska dimensionen i arbetsförmedlarnas problem-
beskrivningar tydligt i bakgrunden. Det fanns tillfällen när anpassning anbefalldes
utan hänvisning till möjligheter och svårigheter på arbetsmarknaden, eller hänsyn till
arbetsgivarernas efterfrågan och önskemål. Det var uppenbart när synen på manligt och
kvinntligt diskuterades, just i relation till inkludering och exkludering i arbetslivet. Då

29. Hertzberg, *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet*, s. 82.

30. *Ibid.*, s. 185f.

31. *Ibid.*, s. 88ff.

32. *Ibid.*, s. 168ff.

ramlade arbetsmarknadens rationalitet ner flera punkter på dagordningen, och frågan om anpassning fick en mer generell innebörd. Intervjupersonerna markerade en tydlig skillnad mellan det svenska och det icke-svenska. En svensk genusordning präglad av jämställdhet och valfrihet kontrasterades mot en icke-svensk, karakteriserad av begränsad rörelsefrihet, kontroll och även våld. I beskrivningen av den sistnämnda ordningen framträdde »invandrarmannen« som en begränsande gestalt, som sanktionerad av den egna etniska eller religiösa gruppens kollektiva värderingar och ibland med hot om våld utövade makt över kvinnorna i sin omedelbara närhet.³³

Fredrik: När det gäller de som har svårt att få arbete, få anställning, finns det någon speciell grupp som är överrepresenterad åt det här hållet? Som har det svårare än andra?

Johanna: Jag vet inte vilka, men jag kan säga att en del invandrantjejer har det väldigt tufft, om de är gifta eller har en kille. De får inte göra ditten, de får inte göra datten, de får inte åka in till stan. Vi tycker ju kanske att pendlingsavståndet borde vara helt okej, att åka till Skärholmen, City, Söder, det är inte långt, och då blir det ju en krock naturligtvis i hennes ögon, mellan mej och hennes man, kanske. Men om det beror på vilket land man är från, men jag vet inte vilket, det är säkert någon viss grupp kan jag tänka mig, någon viss religion kanske. Men jag vet inte vilka det är. Så koll har inte jag.

Johanna: Nä, jag tycker att man i skolan på något sätt måste jobba med det svenska språket. Det är ju inte bara invandrarna som är dåliga på det.

Fredrik: Nähä, det är det inte?

Johanna: Nej. Det är många, många svenskar. Och där är väl skillnaden att de skriver som krattor. Ja, okej, man behöver inte ha en vacker handstil, men man ska ändå kunna stava. Man ska ha ett ordförråd som täcker mer än »tja ba«. Det är ju trevligare [skratt]. Ja, och det där är ju skolans grej, och det gäller inte bara invandrare, utan det gäller alla, men kanske det gäller extra mycket för dem som inte har det i blodet. Det måste det väl vara. Möjligen att man kanske ska börja i skolan genom att tala om, det är klart att man ska behålla sina egna kulturer, religioner, eller vad det nu är. Men när man nu bor i Sverige får man inte vara främmande för att ta in – så får man ju inte glömma bort att vi också har vissa traditioner och vanor. Vi slår inte våra fruar, och vi mördar inte våra systrar om de går ut på krogen, och såna där saker. Vi gör bara inte så, det måste ju de acceptera och ta in. Där har vi ju några sökande som tycker att det där är helt okej. Och det där kan ju vara ett problem för en tjej, att förmedla för en kille som... inte tycker att jag är vatten värd.

33. Samtliga förekommande personnamn i citaten – utom mitt eget – är pseudonymer, för att skydda intervjupersonernas identitet.

Fredrik: Därför att du är/

Johanna: /Därför att jag är kvinna, ja.

I intervjuerna framträdde också en motpart till den förtryckande mannen: den unga »invandrarkvinnan« som arbetade hårt i hushållet, sökte arbete men hade svårt att komma in i arbetslivet, och som var kontrollerad av sin make och manliga släktingar. Det var en ung och kämpande kvinna som med alla till buds stående medel försökte bryta sig loss från olika förhindrande omständigheter. Denna unga kvinna beskrevs som avvikande från den egna etniska gruppens normer och värderingar, som med viljan till frihet skilde sig från den genusordning hon var insocialiserad i. Mannen representerade kulturen och den etniska gruppen; han ställde kraven och hon fogade sig i dem. Intervjupersonernas bild var relativt entydig: han var klandervärd och hon att beklaga. Med detta framställningssätt följde också att orsaken till den unga kvinnans arbetslöshet och utanförstående förlades utanför henne själv. Villkoren för inkluderingen var också tydliga: det var anpassning till svenska normer som krävdes.

Denna normativa uppdelning löstes upp när den unga »invandrarkvinnan« klädde sig i hijab. Intervjupersonerna ansåg att dessa kvinnor hade mycket svårt att få arbete, och att svårigheterna till stor del berodde på arbetsgivarnas motstånd att anställa någon som klädde sig så. Men till skillnad från hur de i övrigt beskrev och värderade arbetsgivares negativa förförståelse av ungdomar i kategorin »invandrare«, var det tydligt att dessa unga kvinnor fick ta en del av ansvaret om de blev bortsorterade på grund av sin icke-svenska identitet, och därmed – i förlängningen – även sin arbetsmarknadsmässiga marginalisering. Den fördomsfulla arbetsgivaren är i det här fallet inte lika klandervärd som annars, och även om han inte går helt fri från kritik, är det uppenbart att bruket av hijab förskjuter frågan om ansvar och klander på ett tydligt sätt.

Kontrasten mellan kategorierna »vi« och »de Andra« respektive »vårt« och »deras« görs dock mycket tydlig i den här frågan, vilket vi kan se i intervjuutsnittet ovan. Det kollektiv som intervjupersonen Johanna frammanar genom pronomenet »vi« syftar rimligtvis på gruppen svenskar. Värderingarna och normerna kring genus hos den grupp som hon identifierar sig med beskrivs negativt, med utgångspunkt i vad personerna i denna grupp *inte* gör: »vi slår inte våra fruar och vi mördar inte våra systrar om de går ut på krogen [...] vi gör bara inte så«. Samtidigt underförstås att det finns en annan grupp där man utför, eller åtminstone accepterar, de handlingar som beskrivs. »De Andra«, de icke-svenska, tillskrivs en disposition att praktisera eller acceptera dödligt övervåld.

Denna disposition beskrivs i direkt samband med att rätten att undslippa kulturell

assimilation diskuteras. Intervjupersonen hävdar att personer i kategorin invandrare har rätt att »behålla sina olika kulturer, religioner, eller vad det nu är«, men tillägger sedan att rätten är begränsad, och hustrumisshandeln och syskonmordet anförts som exempel på handlingar som inte kan accepteras ens i en kulturrelativistisk ordning. Eftersom diskussionen handlar om kulturrelativismens gränser, förstärks intrycket av att dessa former av våld betraktas som kulturellt och/eller religiöst bestämda handlingar.

Den tydliga normativa värdering som uttrycks här förekom även på flera andra håll i intervjumaterialet, men det var utan tvivel i denna fråga som det problemformulerande framställningssättet var som mest normativt. Och den etiska riktigheten avgjordes utan sidoblickar på arbetsgivarnas efterfrågan. Här var det fråga om rätt eller fel, utan direkt hänsyn till nytta eller funktion. Kravet på anpassning till det som igenkändes såsom typiskt svenskt var ovillkorlig. I förlängningen av detta resonemang får relationen mellan könen en framskjuten plats i den bild av svenskhet som framträder i intervjumaterialet. Svenskheten är jämställd, och jämställdheten är svensk – åtminstone i en jämförelse med »de Andras« patriarkala genusordningar. Relationen mellan kvinnor och män föreföll således vara en projektionsyta för (positiv) självvärdering.

Kultur

Ovan har vi kunnat se att begreppet »kultur« använts för att förstå förekomsten av specifika handlings- och tankemönster, och deras sociala organisation – ungdomarnas handlande, deras aktörskap, knyts i denna förståelse till identitet och tillhörighet. De problemformuleringar och förklaringsmodeller där kulturbegreppet var centralt hörde till de vanligast förekommande i intervjumaterialet. Framför allt i frågan om informella sociala koder och – som vi just såg – normer och värderingar relaterade till genus, men även vad gäller olika gruppers förhållningssätt till det svenska språket, var det vid ett flertal tillfällen uppenbart att de beteenden och egenskaper, som enligt intervjupersonerna är till nackdel för ungdomars möjligheter att komma ut i arbetslivet, förstods såsom *kulturellt* betingade. Svårigheter med att arbeta kvällar och helger, språksvårigheter och dispositionen att inte följa vissa koder i mötet med potentiella arbetsgivare – alla dessa »förhindrande omständigheter« förklarades med hänvisning till de arbetsökandes kultur.

Fredrik: Eh, om man jämför då så att säga med den utbildning som de har, och de önskemål som de har, om arbete, går det att säga någonting om [utelämnade ord], så att säga,

gör man den bedömningen om de har realistiska eller orealistiska önskemål? Och i så fall, vilket är vanligast? Har de realistiska eller orealistiska önskemål?

Monika: De här tjejerna som har gått handels- och kontorslinjen, och som vill jobba i butik, eller på ett litet kontor kanske, det är väl inte orealistiskt, för att det stämmer ju med utbildning och att man kanske har praktiserat. Det är väl inte alls omöjligt. Det enda man kan ha emot där, det är väl att det är väldigt många, de här som inte vill jobba i butik, som då inte kan tänka sig att jobba kvällar och helger. Jag kommer ju från detaljhandeln, i så många år, så att jag säger till dem »du, du måste ju kanske kunna börja jobba på kvällar och helger«. Men då kan det ju kanske vara kulturella hinder. Maken eller familjen vill inte att tjejen då är ute på kvällar eller helger. De kanske har småbarn och, då – maken kan ju inte passa barnen, då. Man kan bara jobba dagtid, nio till sjutton, då. Och det är ju ett hinder om man ska jobba i butik. Då kanske man inte får jobbet på grund av det.

Monika: Så att det finns många såna hinder.

Fredrik: Är det vanligt med såna hinder, alltså?

Margareta: Mm, det är det.

Monika: Det är liksom [utelämnat ord], varje vecka har jag de här turkiska tjejerna /

Margareta: / Och det är ju inte bara det, det är ju det här med barnpassningen också, som är ett stort problem, de får inte in dem på dagis och så där.

Monika: Trots att de erbjuds praktik, så kan de inte ta det, kommunen inte ställer upp.

Många gånger ansågs det kulturellt härledda beteendet vara den *främsta* orsaken till den marginella positionen på arbetsmarknaden; det kulturella aktörskapet tillskrivs långtgående konsekvenser. Den kulturella betingningen består i att handlingarna eller egenskaperna i fråga antas vara sanktionerade och kollektivt anammade i den etniska grupp som den arbetslöse tillhör. I en del fall relateras kulturen till religiösa trossamfund, men det var undantagsvis och gällde då muslimska trosanhängare. Den etniska gruppen underförstods, i det här sammanhanget, vara den viktigaste kulturbärande enheten.

Fredrik: Vilken bakgrund har de som har allra svårast att få jobb?

Kristina: Ja, den allra tydligaste gruppen är somalierna, som kom sist, och som har en kulturbakgrund som är väldigt långt ifrån vår. Ja, där ser man ju redan på kläderna då, kvinnorna. Vem skulle vilja anställa en beslöjad kvinna, som till och med kanske bara har ögonen synliga? De har alltså inte tagit ett steg in på arbetsmarknaden. Plus att de flesta, även ungdomarna, har jättedålig svenska, trots att de har gått hela gymnasiet, eller så har de gått sådana här itk-kurser i flera år. [...] Eller om man jämför med bosnierna, som kom samtidigt, som pratar perfekt svenska, så är somalierna icke-kommunicerbara. Det är väldigt svårt att höra vad de säger, uttalsmässigt, och när vi testar dem, så har de

så låga poäng i resultat att de inte kan fortsätta på komvux. Det är ett glapp mellan sfi och komvux, som vi inte vet vad vi ska göra åt.

Fredrik: Men de har nått upp till den grundläggande sfi-nivån?

Kristina: Alltså, när man har gått igenom sfi ska man ha betyg, eller intyg, och det är det här intyget som de flesta får, att man har läst x antal timmar. Betyget garanterar en viss nivå. Men det är väldigt få somalier med betyg. Och ungdomarna har inte gått på sfi-skola, utan de har läst så länge de var på förläggning, de har varit ett par år på förläggning innan de kommer hit. Så att det är dom.

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

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

Med kulturbegreppet fick intervjupersonerna en förklaring till avvikande beteenden: de sökande agerar på de sätt de gör därför att det är rätt och riktigt i den grupp de tillhör. På så sätt får ej godtagbara avvikelser en mening, de är inte längre anomalier utan delar av en annan grupps socialt sanktionerade praktik. Ordet »kultur« blir en sammanfattning för ett kollektivt iakttagande av en regel som styr social interaktion. Genom att relateras till en grupps sociala system får anomalien istället en viss logik, den blir så att säga »läsbar«. Likväl är det huvudsakligen negativt värderade avvikelser som kulturbegreppet får förklara. I våra intervjuer förekommer det ett trettiotal längre resonemang där ordet »kultur« använts som ett centralt begrepp. I över tjugo av dessa är det problematiska och negativt värderade företeelser som kommenteras, i de resterande

fallen används det för att förstå mer neutrala händelser. Inte i ett enda fall var »det kulturella« något positivt eller värdefullt i sig. Kulturbegreppets förmåga att sammanfatta tänkandets och handlandets kollektiva aspekter gör det till ett potent verktyg för att knyta negativt värderade egenskaper till ett helt kollektiv – det har förmågan att skapa hållbara generaliseringar. I intervjumaterialet hände det dock mer sällan att starka och ovillkorliga generaliseringar artikulerades *samtidigt* med likaledes starka och ovillkorliga normativa omdömen, men det förekom. Ett exempel på detta var när en etnisk grupp karakteriserades genom sin »patriarkala kultur«; då kom hela den etniska gruppens sociala liv och organisation att definieras genom en negativt värderad egenskap.

Den svenska kulturen framställdes vanligtvis som lika enhetlig och monolitisk som andra etniska kulturer. Skillnaden var att den svenska nästan uteslutande beskrevs i positivt värderande termer. Det var till denna kultur som arbetslösa i kategorin invandrare borde anpassa sig, dels för att deras möjligheter i arbetslivet skulle bli större, men också av hänsyn till den svenska kulturens egenskap av att vara just svensk och dominerande i Sverige, eller för att den svenska kulturens normer och värderingar helt enkelt ansågs riktigare. Det sistnämnda framkom tydligast i arbetsförmedlarnas syn på genusnormer och -ideal i andra etniska grupper. Där var det pragmatiska momentet förhållandevis svagt.

Ett av den föregivet svenska kulturens företräden var, enligt intervjupersonerna, att den gav gruppmedlemmarna en tanke- och handlingsfrihet som saknades i de kulturer den kontrasterades mot. I den svenska kulturen var kvinnor fria att välja yrke, och barn fria att fantisera om drömyrke, vilket de inte var i andra kulturer. I dessa sistnämnda fall beskrev kulturbegreppet en traditionell ordning som snarast hämmade dessa friheter. Kulturbegreppet beskrev då själva avvikelserna från tanke- och handlingsfriheten. Till beskrivningen av »de Andras« kultur kommer, att de tillskrevs en tendens att vidmakthålla sina normer, värderingar och handlingsmönster närmast av kompensatoriska skäl, för att stärka gruppens sammanhållning. Detta förstärker bilden av att dessa kulturella ordningar inte är riktigt lika rationella eller funktionella som den svenska – de anammas på grund av sin kompensatoriska funktion, inte tack vare sina inneboende kvalitéer.

Därmed avviker de, enligt samma argumentation, från den svenska kulturen. I den kontrasterande framställningen av den föregivet svenska kulturen tillskrevs denna en närmast »akulturell« tanke- och handlingsfrihet. Svenskhetens kultur var i det här avseendet inte kulturell på samma sätt som »de Andras« kultur. Denna egenskap förstärktes när intervjupersonerna framhöll att svenskhetens kulturella praktiker överensstämde med det (sen)moderna arbetslivets krav. Logiken i de utsagor där detta argument fö-

rekommer bildar en kedja av likheter, som visar hur denna motsägelse är möjlig: »kulturlöshet« liknar »rationalitet« som i sin tur liknar »normalitet« som, slutligen, liknar »svenskhet« eller »svensk kultur«.

Kulturbegreppet förefaller vara väletablerat bland de arbetsförmedlare som är intervjuade, liksom i den byråkratiska kontext där de är verksamma, vilket ligger i linje med vad tidigare forskning kring det svenska samhällets institutionella hantering av etnisk mångfald har hävdat.³⁴ Termen har en privilegierad position bland de tankeverktyg som dessa tjänstemän och handläggare använder i tolkningen av sin omgivning. Det är också tydligt att den kulturella förklaringsmodellen lämnar en hel del av de arbetslösa tillvaro i skuggan, okommenterad. Påverkan från de sociala strukturer som ligger utanför det omedelbara sociala nätverket – familjen, släkten, vänner i samma etniska grupp – blir nästan osynlig. Värderingar och normer blir viktigare än konjunkturen, och arbetslösheten blir ett personligt problem snarare än ett samhälleligt.

Genom den direkta kopplingen till de kulturellt härledda beteendena knyts arbetslöshetens utanförskap till den etniska tillhörigheten och identiteten. Just de värderingar, normer och praktiker som, enligt det etniska/nationalistiska tankeschemat, antas vara viktiga för gruppstillhörighet, får förklara marginaliseringsprocesser och utanförstående. Det är tydligt att den etniska identiteten har ett tydligt företräde framför andra identifikationsobjekt. Det sätts helt enkelt likhetstecken mellan kulturbärande kollektiv och etnisk grupp. Andra kulturbärande kollektiv omnämns däremot mycket sällan. Likaså underkommuniceras möjligheten till eller förekomsten av hybrida, mindre enhetliga identitetsformer. Med kulturaliseringen lyfts somliga av arbetslöshetens handlingsmönster ut ur sitt prosaiska vardagliga sammanhang; genom hänvisningen till etniska eller nationella kulturer och identiteter får dessa handlingsmönster en helt annan beständighet.³⁵ I denna meningstillskrivande process transformeras erfarenheter från vardagslivet om till att bli ingredienser i en fast kulturell identitet.

Men intervjupersonerna förklarade ungdomarnas svårigheter även på andra sätt, som så att säga »stannade kvar i vardagen«, där svårigheter att komma in i arbetslivet förstods som effekter av arbetsmarknadens konjunkturen, och/eller av deras föräldrars marginella position i det svenska arbetslivet. I det sistnämnda fallet diskuterade in-

34. Haluk Soydan, *Försäkringskassan och invandrarna*, Lund 1995; Aleksandra Ålund, *Multikultiungdom. Kön, etnicitet, identitet*, Lund 1997; Mark Graham, *Classifications, Persons and Policies. Refugees and Swedish Welfare Bureaucracy*, Stockholm 1999; jfr Fredrik Hertzberg, »Aleksandra Ålund och den anti-kulturella vändningen i svensk Imer-forskning«, *Bortom etnicitet. Festskrift till Aleksandra Ålund*, red. Diana Mulinari & Nora Räthzel, Umeå 2006.

35. Jfr Michael Herzfeld, *The Social Production of Indifference. Exploring the Symbolic of Western Bureaucracy*, Chicago 1992, s. 71–97.

tervjupersonerna en rad konsekvenser av föräldrarnas marginella position på arbetsmarknaden. Medvetenheten om deras utsatthet medförde till exempel att ungdomarna hade lågt ställda förväntningar på det framtida arbetslivet, och många av dem valde också bort studier av samma anledning. Förmedlarna tyckte sig också ha sett att ungdomar till arbetslösa föräldrar visste för lite om arbetslivet och arbetsmarknaden, eftersom dessa föräldrar på grund av sina marginella positioner i sin tur hade begränsade kunskaper att vidarebefordra. Ungdomarnas kunskapsbrister minskade sannolikheten för ett lyckosamt inträde på arbetsmarknaden, bland annat därför att de sökte fel arbeten. Det svenska majoritetssamhällets institutioner går inte heller fria från kritik i intervjumaterialet, och man framhöll ju även arbetsgivares negativa – diskriminerande – förförståelse av ungdomar med invandrabakgrund. Inte desto mindre var den »etnisk-kulturella« förståelsen av ungdomarnas aktörskap den förklaringsmodell som dominerade i flest problembeskrivningar. Av den anledningen kommer artikelns slutdiskussion att ägnas åt just denna specifika förståelse av ungdomarnas aktörskap.

En institutionell praktik mellan inkludering och exkludering

Den problemformulerande logik som kom till uttryck under intervjuerna var *inkluderande* till sin natur, liksom den arbetsförmedlande verksamheten och hela den övergripande arbetsmarknadspolitiken. Det ställs krav på vad ungdomar i kategorin *invandrare bör göra*, om de vill undvika att vara arbetslösa, liksom det utkristalliseras vissa uppfattningar om vad som är rätt eller fel – på arbetsmarknaden, men också annorstädes. Å ena sidan formuleras kraven utifrån en välvillig önskan om arbetsmarknadsmässig integration. De imperativ som följer ur denna strävan kan rätt och slätt förstås som anvisningar för vad som ska till för att ungdomar med invandrabakgrund ska få större möjligheter i arbetslivet. Å andra sidan artikuleras där ett icke-pragmatiskt krav på anpassning till en föregivet svensk norm, ett krav som ibland blev assimilatoriskt till sin karaktär. Det var i den här kontexten som de tydligaste »markeringarna« av svenskhet förekom. Det var här som kontrasterna mellan »oss« och »de Andra« tydliggjordes och gränsen mellan svenskt och osvenskt/invandrat drogs.

Gränsen mellan de pragmatiskt motiverade kraven och de assimilatoriska ambitionerna var ofta suddig. Viljan till anpassning till svenskhet kunde förstås som en anpassning till arbetsmarknadens rationalitet och därmed kunde kraven på en inordning i svenskheten beskrivas som en arbetsmarknadsmässig nödvändighet. Samtidigt kunde kraven på en anpassning till (det svenska) arbetslivets regler och praktiker överföras till en större arena – hela (det svenska) samhället i sig. När normen skapades på detta sätt

blev imperativet riktat mot de arbetslösa i kategorin invandrare entydigt: av den som vill in i arbetslivet krävs en försvenskning. I en cirkulär rörelse kunde kraven förstärka varandra. Denna ömsesidigt förstärkande logik skapade en kraftfull norm eller en »doxa«. Det pragmatiskt orienterade önskemålet om anpassning till det vanligaste gled över till en i normativt motiverad vilja till anpassning till det önskvärda. Det var uppenbart, att viljan till inkludering innebar krav på en modifiering till såväl arbetsgivarnas önskemål som ett uppgående i svenskhetens normativa och värdemässiga gemenskap.

Att viljan till inkludering fick det uttryck som den fick är sannolikt även en konsekvens av det platsorienterade arbetssättet. Detta arbetssätt medförde också att den sökandes sätt eller förmåga att *söka* arbete kom att bedömas. Själva sökandet var, i denna verksamhetsordning, att betrakta som ett heltidsarbete, med alla de krav som detta ställer. I de åtgärder som riktades mot ungdomar lärde man ofta ut kunskaper om hur man tar kontakt med arbetsgivare brevledes och hur man betar sig vid intervjuer. Åtgärderna var bland annat inriktade på att föra ut kunskaper om »det rätta sökbetendet« och därmed om arbetslivets sociala koder. Därmed hamnade frågan om informella kvalifikationer eller »social kompetens« på förmedlarnas yrkesmässiga dagordning. Detta torde också ha inneburit att klientkonstruktionen i det platsinriktade arbetssättet medförde en bedömning av de sökandes sätt att agera socialt.

Det fanns även andra omständigheter som bidrog till att den inkluderande viljan betonade de arbetslösas godtagbarhet på arbetsplatsens sociala miljö, och att den »sociala kompetensen« hamnade högt upp på dagordningen. En av dessa omständigheter, som också är direkt relaterad till den arbetsförmedlande verksamheten, är hänsynstagandet till arbetsgivarnas behov och önskemål. Det är tydligt att arbetsförmedlingen är under påverkan från arbetsgivare i allmänhet och specifika företag i synnerhet. Den låga efterfrågan på arbetskraft och den höga arbetslösheten under större delen av 1990-talet förstärkte, tillsammans med det platsorienterade arbetssättet, arbetsgivarsidans inflytande. I denna för svenska förhållanden extrema situation fanns många sökande till de tillgängliga platserna, och arbetsgivarna kunde ställa en mångfald krav – inte endast på formella kvalifikationer, utan även andra, mer personliga och idiosynkratiska krav.

Detta är troligen även en av orsakerna till att betoningen av informella kvalifikationer och kunskaper om arbetslivets sociala koder har fått så pass stort utrymme vid intervjuerna. Då arbetsgivaren har utrymme att ställa långtgående och detaljerade krav på de sökandes personliga egenskaper följer en vilja och ett behov av att skärskåda, jämföra, bedöma och gradera de kunskaper som används i vardagens mellanmänniska förhållanden. Det pragmatiskt motiverade skärskådandet och graderandet får även konsekvenser för hur och var gränsen mellan svenskt och icke-svenskt dras. De infor-

mella kvalifikationerna blir en projektionsyta för föreställningar om svenskhet, skillnad och likhet, och där finns även referenser till etablerade och varaktiga nationalistiska stereotyper: svensken är konfliktundvikande, konsensusinriktad och van vid strikt tidspassning.³⁶ Det är således med all önskvärdhet tydligt, att den relativt stora vikt som tillmättes de sökandes förståelse av arbetslivets *implicita sociala koder*, och därmed deras informella kvalifikationer eller sociala kompetens, går att härleda till *arbetsgivarnas* inflytande över arbetsförmedlingens arbete. Det är på grund av deras specifika efterfrågan som ungdomarnas sätt att hälsa och skriva en CV nagelfars.

Men vi kan även spåra inflytande från andra institutionella aktörer och diskursproducenter i intervjupersonernas utsagor. Den vilja till inkludering som uttrycktes av arbetsförmedlarna under intervjuerna var, såvitt jag kunde se, till stor del även präglad av ett rättvisepatos. Alla ungdomar bör ha lika möjligheter att få ett arbete som passar deras intresse, kvalifikationer och kompetenser. Den svenska modellens aktiva arbetsmarknadspolitik är också präglad av detta rättvisepatos, och en liknande vilja till inkludering präglade även förståelsen i forskningsprojektet »Arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund«. ³⁷ Förmedlarna beskrev arbetsmarknadens etniska delning som ett såväl etiskt som socialt problem, och något som borde förändras. I den mån man urskilde potentiellt diskriminerande handlingar från arbetsgivarnas sida, värderade man huvudsakligen dessa negativt. Däremot var man, som vi har sett, inte enig om hur dessa exkluderande handlingar borde bemötas. En del ansåg till exempel att man skulle försöka »styra bort« ungdomar med invandrarbakgrund från företag som implicit eller explicit önskade en »etniskt rensad« grupp av anvisade för att bespara dem erfarenheten av att behöva möta sådana arbetsgivare. Andra intervjupersoner ansåg däremot att man inte skulle göra sådana överväganden, just därför att det var principiellt viktigt att arbetsgivarnas önskemål inte blev tillgodosedda på den punkten. Betoningen av social kompetens kan mot bakgrund av denna medvetenhet om den etniska diskrimineringens befintlighet ses som en strategi för att ge ungdomarna i fråga en sportslig möjlighet att komma förbi rekryteringssituationens nålsöga. En artig och väluppfostrad person har trots allt större möjligheter att beveka en kritiskt granskande och eventuellt diskriminerande efterfrågan.

Oaktat vilka externa eller interna rationaliteter som påverkar arbetsförmedlarna och deras bilder av »de Andra« kan det vara relevant att spekulera över vilka konsekvenser dessa tolkningsramar får *om* eller *när* de omsätts i en tolkande praktik i förmedling-

36. Jfr Åke Daun, *Svensk mentalitet. Ett jämförande perspektiv*, Stockholm 1998.

37. För en längre diskussion kring relationen mellan dessa förståelser, jfr Hertzberg, *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet*, s. 31–34.

ens verksamhet. Det är också relevant, tror jag, att diskutera i vilken utsträckning den koppling mellan identitet, tillhörighet och aktörskap som framträder i intervjumaterialet kan få inkluderande eller exkluderande effekter, i den mån som den också kommer till uttryck i arbetsförmedlingens verksamhet. Det kulturbegrepp som dominerade i intervjumaterialet är, som jag nämnde ovan, ett förhållandevis effektivt instrument för att göra individuellt handlande till en del av en etnisk identitet. Det beskriver en handlingsrationalitet som i första hand är knuten till självdefinierade gemenskapers kollektiva identiteter, med alla de gränsbevarande och gemensamhetsskapande mekanismer som vanligtvis inkluderas i denna sociala form. Den svenska kulturen framstår som en avvikelse, den tycks snarare bestå av en funktionell rationalitet eller en moraliskt rättfärdigad normalitet än att vara ett uttryck för en vilja till gruppsammanhållning.

När sambandet kultur och nationell eller etnisk tillhörighet är så pass väl etablerat, finns en begreppsmässig förutsättning för att se den arbetslöses agerande – tyckande, tänkande, kännande etc. – som en återspeglning av den kollektiva etniska identiteten. Den kollektiva aspekten av individen betonas, han eller hon blir en fraktion av sin grupp, och med en »metonymisk magi« blir denne en representant för samtliga gruppmedlemmar.³⁸ Givet det förhållande att de aspekter av »de Andras« kultur som diskuteras ovan huvudsakligen värderas negativt, vilket är sannolikt i en social- eller arbetsmarknadspolitisk byråkratis problemorienterade (och -lösande) verksamhet, riskerar en kulturaliserande förståelse att bidra till att likaledes negativt värderade stereotyper produceras eller reproduceras. Det finns en risk för att »den kulturelle Andre« redan på ett tidigt stadium i första hand kommer att betraktas som en person disponerad till negativt värderade handlingar. Det gäller i synnerhet om han eller hon kommer från de länder eller grupper som oftast förekommer i problembeskrivningarna. Om denna negativa förståelse är för handen, kommer den självfallet att få konsekvenser för de personer vars möjligheter i arbetslivet påverkas av platsförmedlarnas och vägledarnas rådgivning och beslut.

38. Alan Pred, *Even in Sweden. Racisms, Racialized Spaces, and the Popular Geographical Imagination*, Berkeley 2000, s. 62ff.

Summary

Employment officers between individual, collective, and market: On pragmatism, inclusion, and the image of “the Others” as actors

The article is based on a study of how a group of employment officers describe and explain the origin of the obstacles and opportunities that young people with an immigrant background encounter in working life. These descriptions are studied to ascertain what demands the interviewed officers find reasonable to expect of the young people, and how the officers think that affiliation, identity, and immigranthood affect the actions of the young people on the labour market. The association between affiliation and actorhood is discussed, above all in terms of “culture”, and the article describes the meanings assigned to this concept of culture, and the social contexts that are assumed to “create culture”. The article ends with a discussion of whether, and if so how, this understanding of the concept of culture can have inclusive or exclusive consequences.

The employment officers’ problem-formulating logic is found to be *inclusive* by nature. On the one hand, the employment officers formulate demands based on a desire to integrate the young people on the labour market. These imperatives can be understood as instructions for how young people with an immigrant background can improve their opportunities in working life. On the other hand they articulate demands for adaptation to an alleged Swedish norm. The dividing line between these different forms of demands is often blurred; the willingness to adapt to Sweden can be understood as an adaptation to the rationality of the labour market, and thus the demands for incorporation into “Swedishness” could be described as a labour-market necessity. But the demands for adaptation to the rules and practices of working life can also be transferred to society as a whole. When the norm is created in this way, the imperative becomes unambiguous: if you want to get into working life you must be Swedified.

The concept of culture that is used makes individual action into an aspect of ethnic identity. Assuming that the aspects of “the Others” culture discussed in the article are mainly assessed in negative terms, which is probable in a problem-oriented (and problem-solving) activity, there is a risk that “the cultural Other” will primarily be regarded as a person predisposed to negatively valued acts.

Referenser

- Ahrne, Göran, *Byråkratin och statens inre gränser*, Rabén & Sjögren, Stockholm 1989
- Arbetsmarknadspolitik i förändring. En grundläggande bok om arbetsmarknadspolitikens villkor.* 3. uppl., Arbetsmarknadsstyrelsen, Kristianstad 1998
- Bergeskog, Anders, *Arbetsmarknadspolitik översikt 1999*, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Uppsala 1998
- Bevelander, Pieter & Lundh, Christer, »Flyktingars jobbchanser. Vad betyder lokala erfarenheter av tidigare arbetskraftsinvandring?«, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, nr 12 (2) 2005, s. 83–97
- Daun, Åke, *Svensk mentalitet. Ett jämförande perspektiv.* 3. omarb. uppl., Rabén Prisma, Stockholm 1998
- Ekberg, Jan & Rooth, Dan-Olof, »Är invandrare oprioriterade på arbetsmarknaden?«, *Ekonomisk debatt* nr 4 (29) 2001, s. 285–291
- Gonäs, Lena & Lehto, Arja, »Segregationen på arbetsmarknaden«, *Den könsuppdelade arbetsmarknaden. Ett europeiskt perspektiv*, red. Lena Gonäs, Janneke Plantega & Jill Rubery, Arbetslivsinstitutet, Helsingborg 1999
- Graham, Mark, *Classifications, Persons and policies: refugees and swedish welfare bureaucracy*, Stockholms universitet, Stockholm 1999
- Gustavsson, Klas, »Invandrarna och den svenska arbetsmarknaden«, *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*, red. Casten von Otter, *Arbetsliv i omvandling* 2003:8, Arbetslivsinstitutet, Stockholm 2003
- Hertzberg, Fredrik, *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*, *Arbetsliv i omvandling* 2003:7, Arbetslivsinstitutet, Stockholm 2003
- Hertzberg, Fredrik, »Aleksandra Ålund och den anti-kulturella vändningen i svensk Imer-forskning«, *Bortom etnicitet. Festskrift till Aleksandra Ålund*, red. Diana Mulinari & Nora Räthzel, Boréa, Umeå 2006
- Herzfeld, Michael, *The Social Production of Indifference. Exploring the Symbolic Roots of Western Bureaucracy*, Berg, Chicago 1992
- Höglund, Sten, *Svensk forskning om diskriminering av invandrare i arbetslivet 1990–1996. En kunskapsöversikt*, Rådet för arbetslivsforskning, Stockholm 1998
- Jenkins, Richard, *Racism and Recruitment. Managers, Organisations, and Equal Opportunity in the Labour Market*, Cambridge University Press, Cambridge 1986
- Knocke, Wuokko, »Women Immigrants – What is the 'Problem'?«, *Economical and Industrial Democracy* No. 4, 1991, s. 469–486

- Knocke, Wuokko & Hertzberg, Fredrik, *Mångfaldens barn söker sin plats. En studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund*, Svartvitt & Arbetslivsinstitutet, Stockholm 2000
- Lipsky, Michael, *Street-Level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services*, Russell Sage, New York 1980
- Lithman, Yngve, »Invandringen till Sverige – en bakgrund«, *Nybyggarna i Sverige. Invandring och andrageration*, red. Yngve Lithman, Carlssons, Stockholm 1987
- Lundh, Christer & Ohlsson, Rolf, *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*, 2. uppl., SNS, Stockholm 1999
- Mäkitalo, Åsa & Säljö, Roger, »Invisible People: Institutional Reasoning and Reflexivity in the Production of Services and 'Social Facts' in Public Employment Agencies«, Åsa Mäkitalo, *Categorizing Work. Knowing, Arguing, and Social Dilemmas in Vocational Guidance*, Göteborg Studies in Educational Sciences 177, Göteborg 2002
- Neergaard, Anders, *Arbetsförmedlarna på en rasifierad arbetsmarknad. Förändrare, förstärkare eller bara förvaltare?*, Themes 23, CEUS, Norrköping 2004
- Neergaard, Anders, »På tröskeln till lönearbete. Centrala begrepp och antologins innehåll«, *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund, Rapport från utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering*, SOU 2006:60, red. Anders Neergaard
- Nyberg, Sten & Skedinger, Per, *Arbetsförmedlingarna. Mål och drivkrafter. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi*, Ds 1998:16
- Okeke, Susanne, »Arbetsförmedlingens marknadsandelar«, *Arbetsmarknad och arbetsliv*, nr 3 1999, s. 219–227
- Pred, Alan, *Even in Sweden. Racisms, Racialized Spaces, and the Popular Geographical Imagination*, University of California Press, Berkeley 2000
- Rothstein, Bo, »Att organisera arbetsmarknadspolitik«, *Vingarnas trygghet. Arbetsmarknad, ekonomi och politik*, red. Eskil Wadensjö m.fl., Dialogos, Lund 1989
- Runfors, Ann, *Mångfald, motsägelser och marginaliseringar. En studie av hur invandrarskap formas i skolan*, Prisma, Stockholm 2003
- Schierup, Carl-Ulrik, »Den sociala exkluderingen i Sverige. Migration, arbetsmarknad och välfärdsstat i förändring«, *Arbetslivets (o)synliga murar*, SOU 2006:59, red. Paulina De los Reyes
- Soydan, Haluk, *Försäkringskassan och invandrarna*, Bokbox, Lund 1995
- Wrench, John, »Racism and the Labour Market in Post-War Britain. The 'Second Generation' and the Continuance of Discrimination«, *Racism and the Labour Market*, red. Marcel van den Linden & Jan Lucassen, Lang, Bern 1995
- Ålund, Aleksandra, *Multikultiungdom. Kön, etnicitet, identitet*, Studentlitteratur, Lund 1997