

## Jämlika arbetsplatser i en ojämlik värld. En studie av vad som befrämjar könsmässig och etnisk jämlikhet på svenska arbetsplatser

KRISTINA BORÉUS<sup>1</sup>

### Övergripande syfte och specifika mål

Jämlikhet i lön för lika arbete och lika möjligheter till befordran är temat för denna studie som bidrar till att belysa förutsättningar för jämlikhet på ett av de viktigaste områdena i de flesta vuxnas liv: arbetets. Varför studera jämlikhet? Ett svar är att möjligheten att uppnå jämlika positioner inom samhällets hierarki, givet lika kvalifikationer, för de flestas moraliska intuitioner framstår som ett nödvändigt (men kanske inte tillräckligt) villkor för ett rättvist samhälle. Man kan med Rawls (1999: 25) hävda att ”[r]ättvisa är den främsta dygden för ett samhälles institu-

tioner, precis som sanning är den främsta dygden för ett tankesystem”. Ett annat motiv är att samhällsforskningen vet mycket om ojämlikhetens mönster, men mindre om hur ojämlikhet uppstår i konkreta sammanhang. Samhällsvetenskapen vet än mindre om jämlikhetens förutsättningar. Forskning om ojämlikhet i arbetslivet mellan såväl invandrade och infödda, som mellan kvinnor och män, är exempelvis väletablerade fält. Trots detta är studier av vad som utmärker *jämlika* organisationer mycket ovanliga.

Både svensk (le Grand, Szulkin & Tåhlin 2001) och internationell forskning (Leicht 2008) visar att kvinnor (jämfört med män), respektive personer med utländsk bakgrund (jämfört med svensk), tenderar att få lägre lön för samma eller likvärdiga jobb och ha sämre möjlighet till avancemang, givet samma formella meriter (Ibarra 1995; Neergaard 2002). Personer med liknande meriter som rekryteras till samma arbetsplats stratifieras med tiden till skilda banor i organisationshierarkin (Carter 2003). Hur kommer det sig att vissa arbetsplatser ändå är nästan jämlika, trots att de verkar i en ojämlik omgivning? I projektet kommer vi att jämföra en arbetsplats som är mer jämlik med en som är ojämlik vad gäller löner och fördelning av befattningar för kvinnor och män, samt personer med utländsk respektive svensk bakgrund. Centralt för studien är den jämlika organisationen, medan den ojämlika används som referenspunkt. Vi kommer att undersöka betydelsen av humankapital (formell utbildning, språkkunskaper, arbetslivserfarenheter och senioritet), socialt kapital (tillgång till ett resursrikt socialt nätverk bland organisationens anställda och utanför arbetsplatsen) (Beh-toui & Neergaard 2010; Bourdieu 2001), samt av de sociala praktiker inom vilka kapitalbildningen sker (Jenkins 1986), däri-

1 Kristina Boréus är verksam vid Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms universitet.

E-post: kristina.boreus@statsvet.su.se  
Övriga medlemmar i projektgruppen är Alireza Beh-toui, institutet för forskning om Migration, Etnicitet och Samhälle (REMESO), Linköpings universitet och Centrum för forskning om internationell migration och etniska relationer (CEIFO), Stockholms universitet, Anders Neergaard, REMESO, samt Sohey-la Yazdanpanah, Ekonomiskhistoriska institutionen, Stockholms universitet.

bland diskursiva praktiker. Forskningsfrågorna är följande:

1. Hur värderas formella meriter för lönesättning och befordran på den jämlika respektive den ojämlika arbetsplatsen, dvs. vilken betydelse har innehav av humankapital?

2. Vilka kunskaper eller egenskaper värderas som arbetsplatspecifik kompetens och meriter på respektive arbetsplats, dvs. vad kan utnyttjas som humankapital?

3. Vad är effekten av innehav av socialt kapital för löne- och karriärutveckling på respektive arbetsplats – hur spelar det in vid löneförhandlingar, fördelning av in-utbildningsplatser och befordran?

4. Finns skillnader i möjligheter för personer i de olika grupperna (kvinnor och män, in- och utlandsfödda) att samla socialt kapital på de två arbetsplatserna?

5. Kan värdering av kunskaper och egenskaper, och följaktligen grunder för lönesättning och fördelning av arbetsuppgifter, förklaras utifrån lokala diskurser och andra sociala praktiker kopplade till konstruktion och förståelse av vad som är manligt och kvinnligt, svenskt eller inte svenskt, på respektive arbetsplats?

### Områdesöversikt

Forskning om ojämlikhet inom arbetslivet är ett väletablerat fält. En central tidig inriktning – humankapitalansatsen – har förklarat skillnader i lön och befattningar mellan olika grupper med hjälp av humankapital, dvs. individers utbildning, kunskaper, arbetslivserfarenhet och senioritet. Parallellt med denna forskning har funnits klass- eller socioekonomiska perspektiv som betonat att utbildning och meriter reproduceras inom familj, grupper och klasser. Inom båda dessa inriktningar har det vuxit fram en förståelse för

att även genus och etnicitet är viktiga för att förstå ojämlikhet inom arbetslivet.

Humankapitalansatsen har kommit att kompletteras med ett diskrimineringsperspektiv (Becker 1964). Denna forskning har lyft fram de gap som kvarstår efter kontroll för produktivitetsrelaterade egenskaper (dvs. innehav av humankapital) mellan individer och grupper. Även om en ofta använd förklaring är att metoderna inte är tillräckligt precisa för att fånga humankapitalvärdering, så finns det teoretisk stöd för att såväl preferensdiskriminering (Becker 1957) som statistisk diskriminering (Phelps 1972) förekommer. I linje med detta har studier på registerdata lyft fram att återstående skillnader kan tolkas som indikatorer på diskriminering (le Grand & Szulkin 2002; Meyersson-Milgrom, Petersen & Snartland 2001).

Generellt påvisar dessa studier ett gap där diskriminering kan vara en central faktor. Begränsningen i de statistikbaserade studierna är deras osäkerhet i att kausalt förklara relationer och diskutera processor – dvs. hur diskrimineringen uppstår (eller varför den ibland inte uppstår).

Annan forskning har däremot inriktats på faktorer som spelar roll för uppkomsten av ojämlikhet och diskriminering. Seidel m.fl. (2000) skriver om hur kvinnor och invandrade arbetare kan få sämre prestationsomdömen av sina chefer och därigenom långsammare löne- och utvecklingsmöjligheter. Hultin & Szultin (2003) visar att chefens kön spelar roll för löneutvecklingen för kvinnor och män. Hur anställda inom olika organisationer upplever diskriminering av kvinnor eller personer med utländsk bakgrund har också studerats i organisationsforskningen. Svenska exempel är Wahl (1992) och Behtoui & Neergaard (2009).

Vidare har forskningen inriktats på formella och informella sociala praktiker – de

mönster människor följer i tal och handling – på och utanför arbetsplatserna, som kan ge upphov till ojämlikhet. När ett eftertraktat yrke är befolkat av en grupp, blir det väldigt svårt för en outsider att uppfylla kriterierna för att passa in i dessa positioner, just på grund av de informella praktikerna på arbetsplatsen. Lindgren (1985) visar hur kvinnor som minoriteter bemöttes på två mansdominerade arbetsplatser i Sverige, där de ofta fann sig sittande utan meningsfulla och meriterande arbetsuppgifter. Pettersson (1996) jämför två industriarbetsplatser, en mansdominerad där kvinnor kom in och en kvinnodominerad där män gjorde entré. Männen gjorde snabbt karriär på den kvinnodominerade arbetsplatsen och fick högre lön, medan kvinnorna på den mansdominerade tilldelades de minst kvalificerade jobben och lägre lön.

Alvesson & Billing (1997) rapporterar om en studie av tre organisationer med olika organisationskulturer, dvs. olika sociala praktiker, som gav olika möjlighet för män och kvinnor.

Lindgren (1992) studerade tre subkulturer i en klinik med undersköterskor, sjuksköterskor och läkare och hur föreställningen om manlighet/kvinnlighet, samt kunskap och ansvarsområde samspelade både formellt och informellt och hur klass och kön interagerade i kontexten. Jenkins (1986), som analyserar informella regler för hur man handlar, talar och interagerar på en specifik arbetsplats, skiljer mellan ”ändamålsenlighet” (*suitability*) för att beskriva funktionellt specifika kriterier såsom utbildning, erfarenhet och fysik, å ena sidan, och å andra sidan ”godtagbarhet” (*acceptability*), mer diffusa och svårdefinierbara egenskaper. De senare benämns ofta ”social kompetens”, ”samarbetsförmåga” eller ”gott intryck” (Knocke 2003). Jenkins (1986) visar hur

bedömningar i selekteringen av sökande byggde in föreställningar om ”svarta” när de sorterades bort.

I genusvetenskaplig forskning har begreppet *homosocialitet* utvecklats för att förklara hur män umgås med män, vilket ofta resulterar i att män väljer andra män för högre positioner (Holgersson 2003). I Sverige har bl.a. Knocke m.fl. (2003) introducerat begreppet *etnosocialitet* som en etnifierad version av homosocialitet. Begreppet könsmärkning (jmf. engelskans ”Sex and race typing”) betonar hur positioner värderas genom att de kopplas till en ”normal” innehavare. Den mesta forskningen har ägnats åt hur mindre kvalificerade jobb knyts till kvinnor eller invandrare (Tomaskovic-Devey 1993). Baude (1992) visar hur tillverkningsarbete och förpackningsarbete tilldelades män respektive kvinnor. Schierup & Paulson (1994) visar hur föreställningar om invandrare och om olika etniska gruppers lämplighet för olika sysslor bidrar till befattningsfördelningen.

Enstaka studier baserade på diskursanalys har synliggjort hur kompetens och positivt värderade egenskaper konstrueras inom lokala diskurser på arbetsplatser. Här är fokus på de språkliga praktikerna i sig (diskurser), med en betoning på hur dessa praktiker påverkas av och påverkar ickespråkliga praktiker. Hur arbetsplatsens diskurs avgör att män är överordnade i organisationen är en forskningsinriktning med Ferguson (1984) som föregångare. Utgångspunkten är att underordnade grupper har varit exkluderade från den offentliga sfären, varför deras erfarenheter och röster nedvärderades i denna diskurs. En sådan diskursiv underordning leder även till en underordnad position på arbetsplatser. Underordnade grupper internaliserar de dominanta och existerande diskurserna och blir delaktiga i underord-

ningsprocessen (Bourdieu 2001). Pringle (1989), som studerade relationen mellan chefer och sekreterare i en byråkratisk organisation, visar hur diskursen om sexualitet i den rationella byråkratin (som en manlig konstruktion) tilldelade män och kvinnor olika roller. Ressler (1985) studerade olika arbetskategorier i en statlig myndighet i Sverige och visade hur möjlighet för rörlighet uppåt var betingad av individens genus. I en ny företagsundersökning uppmärksammar Boréus & Mörkenstam (2010) betydelsen för lönesättning och könsarbetsdelning av vad som framställs som kvinnligt eller manligt eller hur "invandrare" diskuteras.

Ett inslag i den sociala praktiken som framstår som viktig sedan Granovetters (1973) klassiska studie är förekomsten av sociala nätverk. I nyare forskning har den teoretiska utvecklingen riktats in på begreppet socialt kapital, som överlappar och utvecklar förståelsen av betydelsen av sociala nätverk. Betydelsen av rekryteringskanaler (om man är anställd via sociala nätverk eller formella kanaler till organisationen) är ett exempel. Kvinnor och invandrare tenderar att använda sociala nätverk i mindre utsträckning än män och svenskfödda när de skaffar ett arbete (Behtoui 2008). När man använt sig av sitt sociala nätverk för anställning har man samtidigt god information om lönenivån och kan förhandla fram en bra utgångslön. Integrationen på arbetsplatsen sker mycket snabbare och smidigare när man redan har etablerade kontakter i organisationen (Coverdill 1998). En annan aspekt av det sociala kapitalet är mentorskap, tillgång till internutbildning och utvecklingsprogram, allt av betydelse för att individer från underordnade grupper ska kunna avancera. Hur överordnade uppmuntrar sina medarbetare att söka en tjänst och hjälper dem med bra referenser och infor-

mation är dokumenterat i t.ex. Smith (1980) om läkare; Carter m. fl. (1999) om universitet och den akademiska världen och i svenska sammanhang om betydelsen av mentorer för kvinnor för att göra karriär på arbetsplatser (se t.ex. Holgersson & Höök 1995; Höök 1995; Höök 2001). Den senaste utvecklingen av teorin om socialt kapital understryker betydelsen av innehavet av sådant kapital för anställdas karriärvägar (Burt 1992; Kilduff & Tsai 2003). Behtoui & Neergaard (2010) visar i en studie av ett svenskt industriföretag hur kvinnor och män, samt invandrade och infödda, på grund av olika arbetsrelaterade och personliga kontakter i organisationen hade olika tillgång till socialt kapital, vilket innebar resurser för information och professionell rådgivning eller socialt stöd. Detta påverkade deras lön och position inom företaget.

Sammanfattningsvis har tidigare forskning visat att det är olika mekanismer och strategier som skapar ojämlikhet i löner och karriärer för outsiders, dvs. grupper som traditionellt inte befunnit sig i en maktposition på arbetsplatserna. Det man velat förklara är hela tiden ojämlikhet, snarare än jämlikhet. Många olika aspekter på och utanför arbetsplatser har belysts men det saknas en helhetlig förståelse av hur sociala praktiker på arbetsplatser bidrar till ojämlikhet eller jämlikhet. Bland lovande inriktningar vill vi peka ut studier med diskursanalytisk inriktning (ännu i sin linda) och de som fokuserat tillgången till socialt kapital.

## Projektbeskrivning

Utifrån befintlig kunskap om arbetsmarknadens ojämlikhet och ojämlikhetsmekanismer, är vi här intresserade av att studera förutsättningarna för (mer) jämlikhet på arbetsplatser. Hur kommer det sig att

vissa arbetsplatser är mer jämlika, trots att de verkar i en ojämlik omgivning?

### **Teoretiska utgångspunkter för projektet och dess delstudier**

Projektet förhåller sig till och bygger vidare på den forskning som presenterats i områdesöversikten ovan. Studien är designad som tre delstudier: en enkätstudie, en etnografisk studie med intervjuer och deltagande observation, samt en diskursanalytisk studie. En första teoretisk utgångspunkt är iakttagelsen att ojämlikhet i innehav av humankapital bara delvis kan förklara ojämlika utfall i löner och karriärmöjligheter och att vi därför bör samla information även om andra individuella resurser. En viktig fråga är hur det går till att vissa kunskaper och färdigheter, exempelvis språkkunskaper, kan värderas som resurser och växlas in i hög lön och befordran på en arbetsplats, medan andra kunskaper inte kan det. Ibland är detta uppenbart utifrån de krav som arbetsuppgifterna ställer, men ibland är så inte fallet. Examina, kunskaper, arbetslivserfarenheter och andra färdigheter värderas inom ramen för specifika sociala praktiker och värderas därmed olika i skilda kontexter. Som Bourdieu (2001: 110) uttrycker det; "Utbildningsmeriter fungerar aldrig perfekt som valuta. De är aldrig helt skilda från sina innehavare: deras värde ökar i förhållande till värdet av deras bärare." Såsom formella meriter kan värderas olika beroende på vem som besitter dem, kan kunskaper som är till stor nytta på en arbetsplats bli osynliga när lön ska sättas eller befattningar fördelas. Boréus & Mörkenstam (2010) visar t.ex. hur invandrade anställdas goda kunskaper i de språk som deras kunder talade – kunskaper de använde dagligen – inte värderades i lönesättningen. Däremot föreföll ledningen

belöna svenska talat som modersmål. De sociala praktiker som påverkar vad som värderas av kunskaper och egenskaper bör därför fokuseras i forskningen. I vårt projekt är det den etnografiska och den diskursanalytiska delstudien som gör detta.

En andra utgångspunkt är den vikt forskningen kommit att ge innehavet av socialt kapital. Tillgången till socialt kapital hos olika anställda undersöks i detta projekt med hjälp av enkätstudien. Men själva processen av hur socialt kapital reproduceras, utvecklas och förändras på en arbetsplats är ännu i liten grad studerad: vi vet alltför lite om hur de lokala praktiker på arbetsplatser bidrar till att vissa framgångsrikt samlar på sig socialt kapital och andra inte.

Möjligheten att effektivt bygga upp ett socialt kapital, gångbarheten av olika formella meriter och ackumulering av arbets-specifika kunskaper formas till en betydande del i språkliga och andra praktiker på arbetsplatserna, men även i det omgivande samhället (Flap & Völker 2004; Jenkins 1986). Därför tar detta projekt ytterligare ett steg jämfört med forskning som enbart undersöker effekten för en anställd av att inneha olika typer av kapital: vi avser studera även själva "kapitalbildningsprocessen". Detta görs framför allt med hjälp av den etnografiska studien.

En tredje teoretisk utgångspunkt är att det är nödvändigt att studera sociala praktiker på enskilda arbetsplatser på ett brett sätt för att förstå jämlika och ojämlika utfall och att språkliga praktiker är väsentliga. Praktikerna gäller både regler och umgängesformer på arbetsplatserna och de lokala diskurserna. Här utgår vi från kritisk diskursanalys. I denna forskningsansats utgör diskurser de mer eller mindre medvetna reglerna för hur vi kategoriserar och talar om något ämne i ett visst sam-

manhang (Fairclough 1992; Reisigl & Wodak 2001). Löne- och befodringspraktikerna ser vi genom den etnografiska delstudien som en process av förhandling och görande (*doing*), och genom den diskursanalytiska delstudien som skapande av organisationsspecifika samtalsordningar.

### Uppläggning, metod och genomförande

En stor del av forskningen kring rekrytering och lönesättning har studerat hela eller en delmängd av arbetsmarknaden, medan vi vill studera processer i två organisationer (Ibarra 1993). Detta innebär begränsade generaliseringsmöjligheter, men ger samtidigt en mängd fördelar då utfall kan kopplas till konkreta praktiker. Att fånga kapitalbildningsprocesser, samt hur dessa relaterar till jämlikhet eller ojämlikhet, förutsätter en fallstudieinriktad och därmed mer djupgående forskningsdesign (Byrne & Ragin 2009; Ragin & Becker 1992). Utgångspunkten är att förstå och analysera en jämlik arbetsplats genom att jämföra den med en mer ojämlik. Vi kommer att välja två större arbetsplatser, där den ena ska vara så jämlik som möjligt ifråga om lönestruktur och befattningsfördelning, medan den andra skall vara ojämlik. I övrigt kommer vi att välja företag som så långt möjligt liknar varandra avseende bransch, sektor och placering. Att finna passande arbetsplatser och få tillåtelse att genomföra studier på dem kan erbjuda vissa problem. Samtidigt har vi genom tidigare forskning (Yazdanpanah 2008; Behtoui & Neergaard 2009; 2010; Boréus & Mörkenstam 2010) såväl erfarenhet av att komma in på arbetsplatser som att via offentliga dokument och kontakter kunna analysera organisationers karaktär. Vi kommer bl.a. att använda oss

av lönekartläggningar och uppgifter om andelen chefer med invandrarbakgrund och kvinnliga chefer, samt jämställdhets- och mångfaldsplaner för att göra urvalet. Därutöver finns ett antal företag (infotorg, företagsfakta etc.) som säljer information (om chefer, styrelseledamöter, bokslut, m.m.) på företag. Slutligen, efter att ha forskat inom närliggande områden, har vi utvecklat kontaktnät av professionella som arbetar med jämställdhets- och mångfaldsarbete inom organisationer.

Den metodologiska designen av projektet är triangulerande delstudier (Goetz & LeCompte 1984). Syftet med metodologisk triangulering är inte att producera en ”bättre” sanning utan att förhoppningsvis nå fram till kommunicerande analyser av snarlika fenomen (Silverman 1993). Nedan utvecklar vi mer utförligt delstudierna.

1. I den första delstudien kartläggs med enkät de anställdas demografiska och socioekonomiska bakgrund, samt deras humankapital och sociala kapital på de båda arbetsplatserna. Enkätstudien är nödvändig för besvarandet av forskningsfrågorna 1) och 3) (se avsnittet ”Övergripande syfte och specifika mål”). Enkätundersökningen kompletteras med registerdata från SCB, bl. a. föräldrarnas födelseland, eventuellt invandringsår, utbildningsnivå, samt avgångsbetyg från grundskola och gymnasium. Delstudien avser mäta effekten av resurser som finns inom individens sociala nätverk eller socialt kapital (som oberoende variabel) på lön eller status på arbetsplatsen (som beroende variabler) givet kontroll för andra individuella egenskaper såväl tillskrivna (kön, ålder, födelseland, föräldrarnas sociala bakgrund) som förvärvade (utbildning och arbetslivserfarenheter).

För att mäta individernas sociala kapital kommer vi att använda oss av *name genera-*

*ting method* (Campbel, Marsden & Hurlbert 1986; Lin 2001; Burt 1992) vilken i mycket liten utsträckning använts på svensk empiri (Behtoui & Neergaard 2010). Ett alternativ är *position generating method* (Lin & Erickson 2008). I *name generating method* får respondenterna frågor kring sina arbetsplats- och vänskapsnätverk. De svarar på frågor kopplade till dem de urskiljer som de tre närmsta individerna på arbetsplatsen vad gäller arbetslivsrelaterade aspekter, respektive vänner i övrigt. Enkätfrågorna genererar demografisk och socioekonomisk information om varje kontakt, bl. a. personens kön, ålder, etnicitet, högsta utbildningsnivå, hierarkisk ställning och jobb.

När det gäller kontrollvariabler kommer vi att göra en distinktion mellan olika utlandsfödda som (om än grovt) speglar skillnader i ”stigma”. Utöver personer med svensk bakgrund kommer vi att använda oss av NW (North Western) som i mindre grad utsätts för stigma och ONW (Outside North Western) som i högre grad stigmatiseras. Vi vet från tidigare forskning att den ena gruppen har en sämre position på arbetsmarknaden och är mer utsatt för diskriminering (le Grand & Szulkin 2002; Behtoui & Neergaard 2009).

Vi kommer därutöver att fråga individen om eventuellt medlemskap i facklig organisation, politiskt parti, religiöst samfund, samt andra intresseorganisationer (såsom Amnesty, Hem och skola, Röda Korset). Här vill vi testa effekten av medlemskap i dessa organisationer på individens samlade sociala kapital.

2. Den andra delstudien är baserad på etnografisk metod och är nödvändig för att besvara forskningsfrågorna 2, 4 och 5. Med hjälp av semistrukturerade intervjuer och deltagande observation syftar delstu-

dien till att fånga hur kompetens görs inom organisationen. Vi är influerade av *doing*-perspektivet som utvecklats inom feminism och etnicitetsforskning (Acker 2006; West & Zimmerman 1987). Betoningen är här hur relationer är centrala i att koppla egenskaper och föreställningar till bärarnas värde.

Halvstrukturerade intervjuer med anställda och chefer genomförs. Syftet är att förstå hur anställdas första lön förhandlas fram och enligt vilka kriterier anställda får en god löneutveckling (Jenkins 1986), samt hur anställda väljs för vidareutbildning och vilka meriter som anses nödvändiga och önskvärda för olika befattningar (Schierup & Paulson 1994). Av intresse är om de färdigheter som pekas ut tenderar att gynna vissa grupper. Gynnar exempelvis värderingen av kunskaper i svenska talat/skrivet som modersmål, respektive kunskaper i andra språk, anställda med olika bakgrund?

Etnografisk metod utnyttjas för att fånga hur genus och etnicitet görs och förhandlas i den konkreta arbetsvardagen (Acker 2006; Fenstermaker & West 2002). Genom att delta i lönesamtal, utvecklingsamtal och löneförhandlingar och följa tillsättningsprocesser för tjänster studerar vi hur värden uttrycks, förhandlas och beslutas inom organisationerna. Från tidigare studier framstår kaffepauser och luncher som centrala platser för hur sociala relationer görs och upprätthålls. Vem pratar med vem, hur sitter man och på vilka sätt smyger sig värderingar om arbetsinsatser och kompetenser in på dessa platser?

3. Den tredje delstudien är inte på samma sätt kopplad till de enskilda individerna som delstudie två. Här står istället diskurser i fokus. Denna delstudie är framför allt kopplad till den femte forskningsfrågan. I

vilken grad kännetecknas en jämlik arbetsplats jämfört med en ojämlig, av speciella sätt att tala och skriva om personer som kategoriseras på olika sätt? Kan jämlikhet inom en arbetsplats förklaras med den lokala diskursen, exempelvis med vilka idéer som överskrider föreställningar om köns-specifika arbetsuppgifter, vilka kategoriseringar av människor som används, eller genom att inkluderande och jämlika representationer av invandrade personer regelbundet kommer till uttryck?

Till grund för denna del av undersökningen kommer vi att använda oss av fokusgruppsintervjuer, men även organisationsdokument som årsredovisningar, hemsidor och interna policydokument, samt intervjuerna från delstudie två. Det som fokuseras är bl. a. i vilka sammanhang personer delas in i olika kategorier (som "svensk" och "invandrare", som man och kvinna) och vad som associeras med personer i dessa kategorier.

Även om olika forskare har huvudansvar för varje delstudie (Behtoui för den första, Neergaard och Yazdanpanah för den andra och Boréus för den tredje) kommer hela forskargruppen att arbeta tillsammans i alla tre. Samma två organisationer kommer ju att studeras med samma angreppssätt. På så vis blir studien integrerad.

### Tidsplan

De första 6 månaderna är en uppstartfas då vi lokaliserar företag, utvecklar enkäter och intervjuguide, koordinerar delstudierna och läser in oss på viss kompletterande litteratur. Under det följande året genomförs empirinsamlingen vad gäller enkät (inkl. etikprövning och koppling av registerdata), intervjuer (inkl. transkribering och ev. uppföljning) och av relevanta organisationsdokument. Det följande året

används åt analys, koordinering av delstudiernas forskningsresultat, samt författande av arbets- och konferenspapers. Sista halvåret kommer helt att ägnas åt skrivande och publicering. Vi hoppas kunna producera minst tre referee-bedömda tidskriftsartiklar, en gemensam monografi (ev. med inslag av antologi) samt en populärvetenskaplig sammanfattning av centrala och för avnämare viktiga resultat.

### Betydelse för forskningsområdet

Tre aspekter av projektet skiljer det från tidigare forskning och kan bidra till kunskapsutvecklingen. Den första är att det som studerats i tidigare forskning huvudsakligen är vad som resulterar i ojämlighet i arbetslivet. Av att vi känner till ett flertal faktorer som leder till ojämlighet (se områdesöversikten) följer inte nödvändigtvis att vi vet vad som genererar jämlikhet. Detta projekt fördjupar just frågan om hur jämlikhet uppstår och återskapas.

Den andra aspekt som skiljer denna studie från de flesta tidigare är att vi tar steget från att undersöka om olika typer av kapital (humankapital, socialt kapital) spelar roll, till förutsättningarna för "kapitalbildningen", dvs. förutsättningarna för att exempelvis utbildning eller språkkunskaper ska kunna kapitaliseras, och förutsättningarna för att personer som tillskrivs olika grupptillhörighet ska kunna utveckla sitt sociala kapital på arbetsplatsen.

Den tredje aspekt som skiljer denna studie från tidigare forskning är att forskargruppen, genom kompletterande kompetenser, kan använda en bred kombination av metoder som bör ge en speciellt helhetsbild av vad som pågår på de båda arbetsplatserna. Över huvud taget är det ont om fallstudier av enskilda arbetsplatser med syfte att studera jämlikhet/



ojämlikhet och vi känner inte till någon som kombinerar dessa olika metoder.

### **Andel av projektkostnader**

Hela projektkostnaden söks från VR. Vi går samtidigt in med ansökningar till FAS och RJ.

### **Internationellt och nationellt samarbete**

Gruppen har anknytning till två multidisciplinära miljöer med specifik inriktning mot IMER-frågor, där både kvalitativa och kvantitativa metoder används: Ceifo, Centrum för forskning om internationell migration och etniska relationer, Stockholms universitet och REMESO, Institutet för forskning om Migration, Etnicitet och Samhälle, Linköpings universitet.

Ceifo är partner till det internationella forskningsnätverket IMISCOE som ger möjlighet till kontakter mellan forskningsmiljöer i olika europeiska länder. Genom deltagandet i IMISCOEs möten och konferenser och aktivt deltagande i arbetsmarknadsgruppen inom nätverket, har vi etablerat goda kontakter med andra europeiska forskare inom samma fält.

REMESO samlar forskare från tema Etnicitet, IEI (Institutionen för ekonomisk och industriell utveckling), samt Centrum för kommunstrategiska studier. Där bedrivs relevant forskning kring arbetsmarknad, genus och etnicitet. REMESO är tillsammans med SULCIS, Stockholms universitet, de två ledande miljöerna för forskning kring arbetsmarknad och etnicitet i Sverige (och de har aktivt vetenskapligt samarbete). REMESO, som har Nordens enda forskarskola kring migration, etnicitet, arbetsliv och samhäl-

le, har ett internationellt kontaktnät med forskare inom samma och närliggande forskningsfält, vilket bl. a. betyder besök av många internationellt etablerade forskare samt workshops/konferenser av hög kvalitet.

Både den statsvetenskapliga och den ekonomiskhistoriska institutionen vid Stockholms universitet är starka genusforskningsmiljöer, från vilka projektet kan dra nytta.

### **Etiska överväganden**

Användandet av olika metoder för empiriinsamling i kombination med att delar av studiens huvudfrågor är av känslig karaktär innebär behov av en utvecklad forskningsetik. Projektet tillämpar ”Forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning” (ISA 2001; Vetenskapsrådet 2010). Vi har god kännedom sedan tidigare projekt om lagen (2003: 460) när det gäller etikprövning av forskning om människor. Särskilt viktigt är det då projektet studerar grupper som befinner sig i en utsatt position. Detta aktualiserar ett förfarande som garanterar respondenternas samtycke och anonymitet. Konkret betyder det att vi inför samtliga intervjuer tydligt informerar om studiens syfte och begär tillstånd av individer som ingår i studien. I samband med detta garanteras informanternas anonymitet och att uppgifter behandlas strikt konfidentiellt. Projektets etiska riktlinjer innebär möjlighet för informanterna att även efter intervjun avbryta sin medverkan. Vi har i samband med tidigare anslag fått våra projekt etikprövade och godkända. SCB, som avses kontrakteras för enkätstudien, gör därtill en egen etikprövning.

## Referenser

- Acker, Joan, 2006. "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations", *Gender & Society* 20, s 441-464.
- Alvesson, Mats & Yvonne Due Billing, 1997. *Understanding gender and organizations*. London: Sage.
- Baude, Annika, 1992. *Kvinnans plats på jobbet*. Stockholm: SNS, Arbetslivscentrum.
- Becker, Gary, 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary Stanley, 1964. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Behoui, Alireza, 2008. "Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market", *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34, s 411-430.
- Behoui, Alireza, 2010. "Social capital and wage differentials between immigrants and natives", *Work, Employment and Society*.
- Behoui, Alireza & Anders Neergaard, 2009. "Perception of discrimination in recruitment and place of work", *Journal of Immigrant and Refugee Studies* 7, s 347-369.
- Boréus, Kristina & Ulf Mörkenstam, 2010. *Stjärnorna i buren. En arbetsplatsstudie av ojämlikhet mellan kvinnor och män, invandrade och infödda*. Lund: Studentlitteratur.
- Bourdieu, Pierre, 2001. "The Forms of Capital", s 96-111 i *The sociology of economic life*. Boulder and Oxford: Westview Press.
- Burt, Ronald S., 1992. *Structural holes: the social structure of competition*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Byrne, D. S. & Charles C. Ragin, 2009. *The Sage handbook of case-based methods*. London: Sage.
- Campbell, K. E., Peter V. Marsden, & Jeanne S. Hurlbert, 1986. "Social resources and socioeconomic status", *Social Networks*, s 97-117.
- Carter, John, 2003. *Ethnicity, Exclusion and the workplace*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Carter, John, Steve Fenton, & Tariq Modood, 1999. *Ethnicity and employment in higher education*. London: Policy Studies Institute.
- Coverdill, James E., 1998. "Personal Contacts and Post-Hire Job Outcomes: Theoretical and Empirical Notes on the Significance of Matching Methods", *Research in Social Stratification and Mobility* 16 s 247-269.
- Fairclough, Norman, 1992. *Discourse and social change*. Cambridge: Polity.
- Fenstermaker, Sarah & Candace West, 2002. *Doing gender, doing difference: inequality, power, and institutional change*. New York: Routledge.
- Ferguson, Kathy E., 1984. *The feminist case against bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Flap, Henk & Beate Völker, 2004. *Creation and returns of social capital: a new research program*. London: Routledge.
- Goetz, Judith Preissle & Margaret Diane LeCompte, 1984. *Ethnography and qualitative design in educational research*. Orlando: Academic Press.
- Granovetter, Mark, 1973. "The Strength of Weak Ties", *American Journal of Sociology* 6 s 1360-1380.
- Holgersson, Charlotte, 2003. *Rekrutering av företagsledare: en studie i homosocialitet*. Stockholm: EFI.
- Holgersson, Charlotte & Pia Höök, 1995. *Ledaruveckling för kvinnor: uppföljning av en satsning på Volvo*. Stockholm: EFI.
- Hultin, Mia & Ryszard Szulkin, 2003. "Wages and Unequal Access to Organizational Power", *European Sociological Review* 19 s 143-159.
- Höök, Pia, 1995. *Chefsutveckling ur könsperspektiv: mentorskap och nätverk på Vattenfall*. Stockholm: EFI.
- Höök, Pia, 2001. *Stridspulver i vida kglor: om ledarutveckling och jämställdhet*. Stockholm: EFI.
- Ibarra, Herminia, 1993. "Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework", *Academy of Management* 18, s 56-87.
- Ibarra, Herminia, 1995. "Race, Opportunity, and Diversity of Social Circles in Managerial Networks", *The Academy of Management Journal* 38, s 673-703.
- International Sociological Association, 2001. "Code of Ethics", [http://www.wisasociology.org/about/isa\\_code\\_of\\_ethics.htm](http://www.wisasociology.org/about/isa_code_of_ethics.htm).
- Jenkins, Richard, 1986. *Racism and Recruitment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kilduff, Martin & Wenpin Tsai, 2003. *Social networks and organizations*. London: SAGE.

- Knocke, Wuokko, 2003. *Rekrytering för mångfald?* Norrköping: Integrationsverket.
- Knocke, Wuokko, Inga-Britt Drejhammar, Lena Gonäs, & Kerstin Isaksson, 2003. "Retorik och praktik i rekryteringsprocessen", *Arbetsliv i omvandling*.
- le Grand, C, R Szulkin, & M Tählin, 2001. "Lönestrukturens förändring i Sverige", s 121-173 i Fritzell, M. Gähler, & O. Lundberg (red), *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde. Kommittén Välfärdsbokslut. SOU 2001:53*. Stockholm: Fritzes.
- le Grand, C. & R. Szulkin, 2002. "Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden", *Labour* 16, s 37-64.
- Leicht, Kevin T., 2008. "Broken Down by Race and Gender? Sociological Explanations of New Sources of Earnings Inequality", *Annual Review of Sociology* 34, s 237-255.
- Lin, Nan. 2001. *Social capital: a theory of social structure and action*. Cambridge; New York: Cambridge University Press.
- Lin, Nan & Bonnie H. Erickson, 2008. *Social capital: an international research program*. Oxford; New York: Oxford University Press.
- Lindgren, Gerd, 1985. *Kamrater, kollegor och kvinnor: en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Umeå: Sociologiska institutionen.
- Lindgren, Gerd, 1992. *Doktorer, systrar och flickor: om informell makt*. Stockholm: Carlsson.
- Meyersson-Milgrom, E., T. Petersen, & V. Snartland, 2001, "Equal pay for equal work? Evidence from Sweden and a comparison with Norway and the US.", *Scandinavian Journal of Economics* 103, s 559-583.
- Neergaard, Anders, 2002. "Arbetsmarknadens mönster —om rasifierad segmentering" i I. Lindberg & M. Dahlstedt (red). *Det slutna folkhemmet: om etniska klyftor och blågul självbild*. Stockholm: Agora.
- Pettersson, Lena, 1996. *Ny organisation, ny teknik — nya genusrelationer? En studie av omförhandling av genuskontrakt på två industriarbetsplatser*. Linköping: Temainstitutionen.
- Phelps, Edmund S., 1972. "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, s 659-661.
- Pringle, Rosemary, 1989. *Secretaries talk: sexuality, power and work*. London: Verso.
- Ragin, Charles C. & Howard S. Becker, 1992. *What is a case? Exploring the foundations of social inquiry*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rawls, John, 1999. *En teori om rättvisa*. Göteborg: Daidalos.
- Reisigl, Martin & Ruth Wodak, 2001. *Discourse and discrimination. Rhetorics of racism and antisemitism*. London; New York: Routledge.
- Ressner, Ulla, 1985. *Den dolda hierarkin: om demokrati och jämställdhet*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Schierup, Carl-Ulrik & Sven Paulson, 1994. *Arbets etniska delning: studier från en svensk bilfabrik*. Stockholm: Carlsson.
- Seidel, Marc-David L., Jeffrey T. Polzer, & Katherine J. Stewart. 2000. "Friends in High Places: The Effects of Social Networks on Discrimination in Salary Negotiations", *Administrative Science Quarterly* 45, s 1-24.
- Silverman, Hugh J., 1993. *Questioning foundations: truth, subjectivity and culture*. New York: Routledge.
- Smith, David John, 1980. *Overseas doctors in the National Health Service*. London: Policy Studies Institute.
- Tomaskovic-Devey, Donald. 1993. *Gender & racial inequality at work*. Ithaca, N.Y.: ILR.
- Vetenskapsrådet, 2010. "Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning, <http://www.codex.vr.se/forskninghumsam.shtml>.
- Wahl, Anna, 1992. *Könsstrukturer i organisationer: kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Stockholm: EFL.
- West, Candace & Don H. Zimmerman, 1987. "Doing Gender", *Gender & Society* 1, s125-151.
- Yazdanpanah, Soheyla, 2008. *Att upprätthålla livet: om låglönade ensamstående mödrars försörjning i Sverige*. Stockholm, Visby: Acta Universitatis Stockholmiensis.