

SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA

ALFRED NOBELS ALLÉ 7

141 89 HUDDINGE

ETNISKT DISKRIMINERAD I ARBETSLIVET?

En fråga om trovärdighet

Uppsats för fördjupningskurs

Etnologi

Vårterminen 2005

Anna Andersen

Handledare: Magnus Öhlander

Abstract

Denna uppsats behandlar ämnet etnisk diskriminering inom Arbetsdomstolen. Syftet är att undersöka vilka diskurser som sätter ramarna för hur trovärdighet byggs upp och raseras i AD. Jag analyserar sex domar under perioden 2003 till 2005 som rör etnisk diskriminering i arbetslivet utifrån ett diskursanalytiskt perspektiv. Min slutdiskussion pekar mot att AD gör om en upplevd etnisk diskriminering till praktiska och individuella problem. Genom hänvisningar till allmänheten normaliseras det rådande synsättet i AD. De två olika diskurser som står mot varandra i AD har sina egna kunskapsordningar och den som arbetsgivarparterna, och i slutänden även AD, förespråkar vinner oftast terräng. Trovärdighet skapas och återskapas med hänvisningar till de egna diskursernas centrala tankestrukturer. Kompetensbristdiskursen som vinner mest trovärdighet i domstolen utgår från en kolonial kunskapsordning som har sina rötter i den koloniala eran.

Nyckelord i uppsatsen är: Arbetsdomstolen, etnisk diskriminering, trovärdighet.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	1
Bakgrund och syfte	1
Teoretiska utgångspunkter och centrala begrepp	2
Material, metod och källkritik	8
Disposition	10
ARBETSDOMSTOLEN	11
En byråkratisk instans	11
Etnisk diskriminering, rent juridiskt sett	17
DEN DISKURSIVA KAMPEN	24
Förståelser om traditionalism som bromskloss för integration på arbetsmarknaden	24
Etnicitet och religiös tillhörighet som en homogen utgångspunkt	32
Trovärdig som ”invandrare”?	35
”Personligen olämplig” för anställning	39
Tekniska problem och administrativ oordning	42
AVSLUTANDE DISKUSSION	47
Trovärdig eller inte?	47
KÄLLOR OCH LITTERATUR	50
Otryckta källor	50
Tryckta källor och litteratur	51
Bilaga	53

INLEDNING

Bakgrund och syfte

Denna uppsats är en diskursanalytisk undersökning där jag har för avsikt att undersöka vilken diskursiv kamp som präglar Arbetsdomstolen som institution. Jag fokuserar på anmälningar om etnisk diskriminering i arbetslivet som behandlas i AD och som sällan leder till rättsliga åtgärder för arbetsgivaren.

Från början hade jag tänkt göra en undersökning om hur ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, och dess syn på diskriminering och rasism såg ut. Utifrån de fall där DO förde den diskriminerades talan i rättegångar i Arbetsdomstolen ville jag bilda mig en uppfattning om hur diskurser kring etnicitet och mänskliga rättigheter såg ut. Efter att ha ringt till Arbetsdomstolen och fått uppgifter om sex olika domar i etnisk diskriminering i arbetslivet insåg jag att inte många anmälningar som görs av personer som upplever sig ha blivit diskriminerade på grund av etnisk tillhörighet leder till repressalier för arbetsgivare/företag. Vidare har jag efter att ha läst Arbetsdomstolens domstolsbeslut vad gäller etnisk diskriminering i arbetslivet insett att det är Arbetsdomstolens inställningar och värderingar som fokus bör läggas på. Detta på grund av den makt denna instans har över människors liv eftersom de domar som kommer till stånd förmodligen skapar en förståelse av en svenskhet som är normativ och grundläggande i många samhälleliga praktiker. Min undersökning är således en granskning av myndigheters maktutövning mot den enskilde individen. Ett studium av ett maktförhållande kräver dock två parter. Det blir alltså en undersökning av de olika diskurser som präglar rättegångarna i AD och som representeras av DO, fackliga företrädare eller enskild person mot arbetsgivarparterna. Min undersökning ingår i den postkoloniala genren eftersom jag ser koloniala tankegångar som verksamma än idag vilka påverkar Arbetsdomstolens attityder och värderingar. Mitt postkoloniala fokus innebär att jag riktar uppmärksamheten mot en kulturell globalisering framför en ekonomisk sådan. Det är ett perspektiv som syftar till att förändra de maktstrukturer som är sprungna ur de koloniala förhållningssätt som präglar samhället än idag. Undersökningen kan således ses som en kritik

mot bland annat den intellektualism som karaktäriserat västvärlden och som har lett till kolonisering och imperialism, och kanske än idag gör det. Vilket maktförhållande präglar Arbetsdomstolen då den behandlar etniska gruppers anmälningar?

Mitt syfte är att undersöka hur Arbetsdomstolen bedömer trovärdighet i rättsliga tvister som grundar sig på etnisk diskriminering i arbetslivet. Hur kommer det sig egentligen att så få fall leder till rättsliga åtgärder? Vilka diskurser sätter ramarna för hur trovärdighet byggs upp och raderas i de rättsliga tvisterna? Trovärdighet skapas och återskapas kontinuerligt samt demoleras genom social interaktion i AD. Liksom Simon Ekström gör i sin avhandling *Trovärdighet och ovärdighet* vill jag se alla inblandade parter ”som aktörer på en scen” (Ekström 2002:15). Ekström diskuterar hur social interaktion människor emellan gör att den identitet som en människa uttrycker ständigt måste överensstämma med den sociala kontexten och förväntningar från samhället. I det vardagliga identitetsförmedlandet har människor ett mer eller mindre färdigställt manus till vilket de ständigt måste förhålla sig (Ekström 2002:15). Det handlar således om att det utifrån dessa förväntningar finns vissa kriterier för hur rollerna ska utspela sig för att omgivningen ska acceptera dem och vidare se personen som trovärdig. Jag vill synliggöra hur och på vilket sätt etniskt diskriminerade personers berättelser vid rättegångar passar in eller inte passar in i domstolens ramar. För att göra detta ska jag undersöka vilka diskurser som strukturerar hur trovärdighet skapas och demoleras i AD.

Teoretiska utgångspunkter och centrala begrepp

Genom att göra en diskursanalys av domar som grundar sig på etnisk diskriminering i arbetslivet vill jag synliggöra eventuella maktrelationer och därmed möjliggöra för social förändring. Undersökningen har ett socialkonstruktionistiskt perspektiv vilket innebär att jag ser språket som fundamentalt för vår förståelse av vår omvärld. Jag kommer att använda mig av de fyra sammanlänkande premisser för det socialkonstruktionistiska perspektivet vilka Marianne W. Jørgensen och Louise Phillips diskuterar utifrån Vivien Burrs resonemang i sin bok *Diskursanalys som teori och metod* (Jørgensen & Phillips 2000:15f).

Den första premissen handlar om att inställningen till naturgiven kunskap blir ifrågasättande genom att inte betrakta kunskap om världen som neutrala sanningar. Det är genom kategorier som verkligheten blir tillgänglig för oss och genom representationer förstår och skapar vi vår verklighet. Den fysiska världen ges vidare mening genom diskurser. Utifrån detta blir det relevant att undersöka vilka representationer som används inom Arbetsdomstolen när det handlar om etnisk diskriminering och vilken mening som produceras genom diskurserna?

Utifrån den andra av Burrs premisser ser jag människan som historisk och kulturell. Beroende på kontext och historisk prägel tolkar människan sin omvärld och producerar kunskap om den. Det konstruktionistiska i detta ligger i att samhälle och identiteter är någonting som människan skapar och återskapar genom språklig kommunikation. Det finns således ingen yttre sfär eller faktor som påverkar eller bestämmer hur den sociala världen ska se ut. Det genuina och äkta existerar inte ur ett sådant perspektiv utan identitet, kunskap och relationer skapas genom språklig interaktion och förståelse. Detta leder till den tredje premissen som säger att det finns ett "samband mellan kunskap och sociala processer" (Jørgensen & Phillips 2000:12). Genom social interaktion skapas bland annat kunskap som används i både inkluderande och exkluderande syfte. Genom att hålla någonting för sant pekar man samtidigt ut någonting annat för att vara falskt. Den kontrastering som språket bygger mening genom är ett fundamentalt tillvägagångssätt i identitetsprocessers inklusion och exklusion. Eftersom jag ser identiteter som diskursivt skapade blir det viktigt för mig att undersöka på vilket sätt detta sker genom AD som verksamhet. Hur uttrycks den retoriska kontrasteringen i mitt material och vilka specifika begrepp får utgöra underlag för inklusion och exklusion? Vidare frågar jag mig vilka redan befintliga diskurser som kan synliggöras som jag kan anta påverkar AD:s framställningar och utsagor?

Den sista premissen kallas för "samband mellan kunskap och social handling" (Jørgensen & Phillips 2000:12) och innebär att i ett visst samhälle, kontext och tid sker en naturalisering av vissa specifika handlingssätt, medan andra blir omöjliggjorda. Jørgensen & Phillips skriver att "olika sociala världsbilder leder således till olika sociala handlingar, och den sociala konstruktionen av kunskap och sanning får därmed konkreta sociala konsekvenser" (Jørgensen & Phillips 2000:12).

Jag kommer att utgå från Ernesto Laclau och Chantal Mouffes diskursteori som ser den sociala världen som skapad av språket. Eftersom språkets betydelser är instabila och

föränderliga är den sociala världen också det (Jørgensen & Phillips 2000:13). Olika diskurser samverkar, påverkar eller står i kontrast till varandra i ett samhälle och en diskurs kan alltså inte betraktas som en sluten enhet. För att använda Laclau & Mouffes nyckelbegrepp handlar det om en diskursiv kamp mellan olika kunskaper och ”sanningar” vilka kämpar om att låsa fast språkets betydelser enligt den egna världsbilden. Det kan alltså betraktas som en diskursiv kamp om kunskapshegemoni.

Den poststrukturalistiska kritiken mot den strukturalistiska förståelsen av tecknens stabila och oföränderliga position inom den språkliga strukturen är relevant för min undersökning. Jag förstår tecknen som tillfälligt låsta i sitt sammanhang (Jørgensen & Phillips 2000:17). Det innebär att just i den konkreta kontexten upplevs dessa som oföränderliga och skapar och återskapar således diskursen inom AD. Men jag måste även ha förståelsen av att i en annan kontext kan dessa tecken tillskrivas en helt annorlunda innebörd, varför tecknen inte kan betraktas som slutgiltigt fixerade. Diskurserna är föränderliga och det går att analysera domstolens förhållningssätt till etnicitet och mänskliga rättigheter och därmed syfta till förändring. Det sociala betydelskapandet innebär, enligt detta perspektiv, att subjekten (de olika aktörerna i mitt material) ständigt försöker låsa fast tecknens definitioner genom att placera dem i fixerade förhållanden till andra tecken. Men med den socialkonstruktionistiska inställningen ser man att denna fixering av tecknen är möjlig men för den skull inte nödvändig, vilket i sig också är en ingång till analysen. Som Jørgensen & Phillips beskriver handlar det för diskursteoretikern om att ”kartlägga de processer där vi kämpar om hur tecknens betydelse ska fastställas och där vissa betydelsefixeringar blir så konventionaliserade att vi uppfattar dem som naturliga” (Jørgensen & Phillips 2000:32).

De begrepp som Laclau och Mouffe använder sig av och som är av intresse för mig i min undersökning är *moment*, *nodalpunkt*, *element*, *artikulation* och *flytande signifikanter* (Jørgensen & Phillips 2000:33). Inom diskurser finns tecken vilkas betydelse fixeras i relation till varandra. Varje tecken utgör ett *moment* där betydelse tillskrivs tecknet beroende på tecknets relation till de övriga tecknen inom diskursen. Det finns dock vissa tecken, så kallade nodalpunkter, inom en diskurs som är speciellt egenmäktiga då de andra tecknen ordnas utifrån dem och på så sätt tillskrivs mening. För mig handlar det om att i min analys kunna identifiera dessa nodalpunkter för att vidare förstå vilken betydelse övriga tecken tillskrivs. Begreppet invandrare kan vara en nodalpunkt i mitt material då diskursen formas utifrån det

samtidigt som det endast ges mening i en specifik diskurs, det vill säga i relation till andra tecken.

Genom att utesluta andra möjliga betydelser för tecknen och därmed en annan teckenordning än den befintliga kan man med Laclau & Mouffes ord se diskursen som en totalitet. En diskurs kan följaktligen betraktas som en inskränkning av möjligheter med syfte att skapa entydighet. Det tredje begreppet *element* används för att beteckna de tecken som inte än har en slutgiltig betydelse, det vill säga inte är fixerade. Eftersom en diskurs strävar efter att minska betydelseglidningar mellan tecknen blir målet att förvandla dessa element till moment, till stabila och fixerade betydelser. Andra diskurser och mångtydighet påverkar ständigt diskurserna så att de kontinuerligt är under förändring genom att elementen inte fullständigt lyckas göras till moment. Vilka element finner jag i mitt material och på vilket sätt påverkar dessa de befintliga diskurser som cirkulerar inom Arbetsdomstolen? Begreppet invandrare definieras entydigt i olika diskurser. Begreppet invandrare måste kontrasteras mot andra tecken för att kunna få betydelse vilket sker genom *artikulation*. Här står än en gång tecknens relation till varandra i fokus. Det är, enligt Laclau & Mouffe, de vardagliga handlingarna som genom artikulation förändrar elementens innebörder (Jørgensen & Phillips 2000:35). Arbetsinvandring ses till exempel på ett annorlunda sätt av myndigheter än vad övrig invandring och flyktingpolitik gör. Elementet invandrare är således mångtydigt och dess innebörd förändras beroende på vilken relation till andra ord det har i en faktisk artikulation. Eftersom begreppet invandrare även ses som en nodalpunkt vill jag understryka att elementen utgör en förbindelselänk, de är flytande signifikanta, mellan olika diskurser. Dessa benämner Laclau även som *myter* vilka hänvisar till en helhet (Jørgensen & Phillips 200:47). För mig blir det viktigt att utifrån detta peka på vilka myter som artikuleras i AD och som kommer till uttryck genom de olika utsagor som görs. Med andra ord vill jag undersöka vilket innehåll de flytande signifikanta tillskrivs av de olika aktörerna i mitt material.

Varje artikulation bör ses som ett ifrågasättande av de befintliga diskurserna eftersom de fixerar betydelser på fastställda sätt. Enligt Laclau & Mouffe är varje social praktik på ett sätt en artikulation och därmed även ett ifrågasättande av befintliga strukturer. Genom detta ser jag diskurser som tillfälliga tillslutningar där en kamp om kunskapshegemoni ständigt pågår.

Artikulation beskrivs av Laclau och Mouffe som ett länkande av element vilket leder till att de skapar en ny identitet (Jørgensen & Phillips 2000:133). Artikulationen kan jag försöka

synliggöra genom de utsagor som de olika aktörerna i materialet gör. Detta blir viktigt i undersökningen på så sätt att jag kan uppmärksamma den föränderlighet som präglar AD som institution. Olika diskurser gör att jag kan urskilja olika relationer mellan tecknen och således även annorlunda kunskapsordningar. Det är kritiken av strukturalismens essentialism som gör att artikulation används som ett föränderligt redskap att analysera på. Som Jørgensen skriver innebär varje diskursiv praktik en artikulation eftersom en praktik omöjligt kan upprepas exakt på samma sätt. På så sätt innebär artikulation ett återskapande av tidigare strukturer men aldrig fullt ut. En förändring sker alltid genom återskapandet av den diskursiva praktiken och utmanar således den ursprungliga betydelsen av den. Diskurs är alltså enligt Laclau och Mouffe den mer abstrakta kunskapsordningen medan artikulationen får utgöra de mer konkreta vardagshandlingarna, vilka ständigt formar och omformar diskursen. Utifrån detta kan jag uppmärksamma de artikulationer som kommer till uttryck genom Arbetsdomstolens domar. Detta innebär att den betydelse eller kunskapsordning som AD ger uttryck för aldrig är slutgiltigt fixerad utan ständigt är ifrågasatt av andra alternativa diskurser.

Michel Foucault är en av förgrundsgestalterna till diskursteorins språkuppfattning och jag vill diskutera på vilket sätt hans teori blir relevant i min undersökning. Till skillnad från Foucault och i likhet med Laclau och Mouffe ser jag dock att flera olika diskurser kan prägla ett samhälle och en institution. Den diskursiva kampen blir, som tidigare nämnts, viktig i min analys. Laclau och Mouffes betraktelsesätt på diskursiva sociala praktiker som bestående av text, tal och materiella aspekter av vår omvärld utgör diskursen. Det inkluderar till exempel ett samhälles infrastruktur, institutioner och ekonomi (Jørgensen & Phillips 2000:26). Jag ser alltså diskursbegreppet som inkluderande alla sociala fenomen och inte enbart språket. Foucaults teori om makt och kunskap är viktig att utgå ifrån då makten ses som genomsyrande alla samhällsliga och sociala praktiker. Det handlar således inte om att vissa individer eller att staten utövar makt över andra, utan det som Foucault i första hand fokuserar på är att makten är utspridd över olika sociala praktiker. Att den inte bara är förtryckande utan även produktiv gör att jag ser AD som skapare av ”diskurs, kunskap, kropp och subjektiviteter” (Jørgensen & Phillips 2000:20). Diskurs är någonting som bestämmer vad som är meningsfullt och vad som inte är det. På så sätt skapas sanning diskursivt. Det som skapar diskursen, kunskapsordningen är makten, varför makten bör ses som någonting produktivt. Genom tecknens relation till varandra konstitueras vår sociala omvärld. Makt och diskurs skapar människan som subjekt och även hur hon uppfattar den objektiva världen. Mening och relationer skapas således genom makt, och subjektet är således inte helt passivt.

Makt och kunskap är tätt sammanknippade faktorer och den ene överlever, enligt Foucault, inte utan den andre. Subjektet befinner sig ständigt i diskursen, det skapas och återskapas i den och därför är någon objektiv sanning omöjlig att uppnå. Vi lever enbart genom representationer av verkligheten. Enligt Foucault ska man hellre än att koncentrera sig på vad som i analysen är sant eller falskt undersöka den diskursiva konstruktionen av en upplevd sann eller falsk omvärldsbild. Eftersom jag har en pluralistisk inställning till kunskapsproducerande och ifrågasätter Foucaults teori om en kunskapsregim får jag omformulera frågan till: vilka diskursiva konstruktioner tävlar om kunskapshegemoni inom Arbetsdomstolen och vilka konstruktioner ligger ”bäst till” och ger således sken av att utgöra sanningen? Vidare kan det vara relevant att fråga sig vilka betydelsemöjligheter som reduceras genom de olika diskurserna.

Som nämnts tidigare, och som utgångspunkt i Foucaults subjektuppfattning, förstår jag subjektet som skapat i och som skapare av diskursen. Som Jörgensen nämner används begreppet ”decentrerat” för att beskriva subjektet (Jörgensen & Phillips 2000:21) vilket ger en förståelse av det som relativt osjälvständigt. Jag stödjer mig vidare på Laclau och Mouffes betraktelsesätt på subjektet som bestämt av strukturerna och att det skapas olika subjektspositioner i olika diskurser (Jörgensen & Phillips 2000:24). Det är således inte AD:s nämndemän och deras åsikter och upplevelser som står i fokus för analysen utan snarare de diskurser som artikuleras i deras utsagor. Människors identiteter, både kollektiva och individuella, skapas genom den diskursiva kampen (Jörgensen & Phillips 2000:41). Domarna kan ur detta perspektiv bidra till skapandet av både individuella och kollektiva identiteter. Det är de olika subjektspositionerna som utgör subjektet. Detta betyder att det i diskursen finns olika positioner som subjekten kan inta och till vilka det finns olika förväntningar knutna på hur subjektet ska bete sig (Jörgensen & Phillips 2000:48). Genom detta betraktelsesätt förstår jag de målsägande som placerar sig i olika positioner till vilka en viss kunskap knyts. Det finns vissa beteenden och vissa utsagor som gör att de blir sedda av nämndemännen som antingen trovärdiga eller icke-trovärdiga. Identiteten hos mina aktörer är någonting relationellt. Det vill säga att i jämförelse med någonting annorlunda uppfattar de sig själva. Jag förstår identitet som en ”identifikation med en subjektsposition i en diskursiv struktur” (Jörgensen & Phillips 2000:51). Olika diskurser ger således subjektet olika identiteter.

Material, metod och källkritik

Mitt material består av sex domstolsbeslut under perioden 2003 fram till i år 2005. Efter en sökning på *Domstolsväsendets rättsinformation* (<http://www.rattsinfosok.doM.S.e/lagrummet/LagrummetMain.jsp?>) kan man se att AD har behandlat 10 olika fall om etnisk diskriminering under dessa år fram till idag. Domarna har fastställts i Arbetsdomstolen och behandlar tvister mellan personer som anser sig vara etniskt diskriminerade i arbetslivet och en annan part, ofta arbetsgivare på ett företag. Då jag ringde till Arbetsdomstolen och frågade efter domar som berör etnisk diskriminering i arbetslivet de senaste två åren var det dessa som jag fick. Genom en noggrann läsning av dem med fokus på hur beskrivningen av de olika parternas inställningar och handlingar har kommit att påverka Arbetsdomstolen i tvisten och slutligen deras beslut, vill jag synliggöra olika diskurser.

Domarna behandlar frågor som berör etnisk diskriminering inom olika områden på arbetsmarknaden. I många fall handlar det om omständigheterna kring anställningsförfarandet, det vill säga att personen i fråga inte kallades till intervju eller på annat sätt inte erhöll arbetet. Domarna innehåller en beskrivning av hur båda parter i frågan ser på situationen och omständigheterna kring den. Sedan beskriver Arbetsdomstolen hur man har tolkat de båda beskrivningarna och slutligen vilken ställning man tar i frågan.

Intresset i min undersökning ligger i att synliggöra de diskurser som styr de förhållningssätt som präglar AD:s beslut i rättegångsprocesser. Eftersom så få fall leder till repressalier för företagen i domarna bör man ifrågasätta vilken relevans lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering egentligen har. Domarna kan ge mig information om vilka förhållningssätt som faktiskt präglar domstolen och även vilka utslag dessa ger. Det vill säga att genom att granska domarna kan jag få upp ögonen för de utsagor som präglar Arbetsdomstolen och vidare vad som upplevs som trovärdigt eller inte. En fördel är att jag genom en granskning av domarna får ta del av de tre parter som är inblandade i fallen. Det är företagets version av vad som har skett, den person som upplever sig ha blivit utsatt för etnisk diskriminering och slutligen Arbetsdomstolens tolkning av dessa. Genom till exempel enbart intervjuer hade jag inte kunnat få en sådan mångsidig bild av hur kontexterna har sett ut i de olika fallen. Däremot kan jag anse att domarna inte ger en fullständig bild över hur verkligheten formar sig för de personer som anser sig vara etniskt diskriminerade. Med detta menar jag att med

intervjuer hade jag kunnat skapa mig en förståelse av de konsekvenser som blir för dessa personer i och med domarnas utfall. Domarna kan således inte berätta någonting om vad som händer med de människor som upplever sig ha blivit etniskt diskriminerade på arbetsmarknaden och som förlorar i en rättslig tvist mot ett företag. Det hade varit intressant och viktigt att veta vilka konsekvenserna av domarna rent praktiskt blir för dem i deras vardagsliv. En annan brist i materialet kan vara att domarna är färdigställda av Arbetsdomstolen. Detta innebär att det är oklart om det som skrivits ned verkligen till fullo återspeglar det som har sagts vid tiden för rättegången. Men jag måste ändå ha som utgångspunkt att det som finns nedtecknat i domarna till största delen stämmer.

Domarna kan inte heller ge mig information om hur många personer som inte anmäler etnisk diskriminering i arbetslivet till Arbetsdomstolen. Vetskapen om att tio fall har behandlats i AD under perioden 2003 fram till idag vad gäller etnisk diskriminering står inte i proportion till all den forskning som pekar på invandrades utanförskap. Det mörkertal som faller bort har säkert sina förklaringar i en förståelse av att det egentligen inte tjänar någonting till att anmäla eftersom domarna inte leder till några åtgärder för arbetsgivare och företag. Rent hypotetiskt kan tilltron till det svenska rättssystemet ur ett sådant perspektiv verka nästintill obefintlig och en fråga man kan ställa sig är på vilket sätt detta i sådana fall urholkar det demokratiska systemet.

En av domarna skiljer sig åt från de övriga på så sätt att det handlar om etnisk diskriminering med religiös anknytning. Kvinnan som har gjort en anmälan till Arbetsdomstolen är medlem i Jehovas Vittnen. Sedan 1 juli, 2003 har lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet kommit att ändras till att omfatta även religion och annan trosuppfattning. Detta innebär att en person kan uppleva diskriminering på grund av sin religiösa läggning och inte av etnisk tillhörighet och kan göra en anmälan med stöd av samma lag.

Eftersom jag är av uppfattningen att jag som forskare inte kan nå verkligheten utanför diskursen blir min diskursanalys en tolkning av verkligheten bland flera. Genom att, som Jørgensen rekommenderar, sätta parentes kring mig själv och den kunskap jag besitter i ämnet blir min analys mer trovärdig eftersom jag inte ser på den kunskap som jag producerar som någonting neutralt (Jørgensen & Phillips 2000:28). Det är ett perspektiv i mängden av flera olika på Arbetsdomstolens förhållningssätt till etniskt diskriminerade på arbetsmarknaden. Detta beror på min position i förhållande till etnisk diskriminering och myndigheter. Jag är

påverkad av de diskurser om dessa frågor som finns i samhället och att skriva för att förbättra för den enkla människan gentemot maktfaktorer ligger kanske i tiden. Min undersökning är ett perspektiv av många olika på en empirisk verklighet. Det är kanske snarare så att jag återskapar en imaginär svenskhet eller en kategorisering av invandrare.

Disposition

Jag börjar i det andra kapitlet med att diskutera kring hur en nationalistisk diskurs kan verka genom byråkratiska instanser. Här stödjer jag mig på Hertzbergs resonemang för att försöka peka på Arbetsdomstolen som en arena på vilken nationalistiska och koloniala strukturer samverkar. I underkapitlet ”Etnisk diskriminering, rent juridiskt sett” tar jag upp de olika definitionerna på diskriminering som används inom domstolen. Detta för att läsaren på ett klart och tydligt sätt ska förstå de olika hänvisningar som ständigt görs i domarna till olika typer av diskriminering. För att underlätta för läsaren att följa mitt resonemang kommer jag att använda mig av domstolsrapport nr 73/2003 som en röd tråd genom diskussionen.

I det tredje kapitlet, ”Den diskursiva kampen”, diskuterar jag vilka olika diskurser som kan synliggöras av de utsagor som finns i domarna och som representeras av å ena sidan DO, den person som anser sig etniskt diskriminerad eller någon facklig organisation och å andra sidan motparterna. Här har jag för avsikt att diskutera kring hur och på vilket sätt arbetsgivarparterna försöker undvika att etnisk diskriminering har förekommit genom att försöka göra om problemet till praktiska och individuella problem. Diskussionen handlar alltså om på vilket sätt trovärdighet skapas, och raderas i Arbetsdomstolen.

I den avslutande diskussionen vill jag försöka sammanlänka några av de resonemang jag har fört genom uppsatsen. Detta för att på ett så tydligt sätt som möjligt peka mot hur Arbetsdomstolen som byråkratisk instans, medvetet eller omedvetet, upprätthåller koloniala tankestrukturer genom de domar man får till stånd. Det är en viss kunskap som produceras genom den verksamhet som bedrivs och det är kring detta min diskussion förs.

ARBETSDOMSTOLEN

I detta kapitel avser jag att diskutera på vilket sätt Arbetsdomstolen utgör en arena på vilken jag kan undersöka de maktstrukturer som härrör från den koloniala eran. Begrepp som modernitet, nationalstat och byråkrati är viktiga knypunkter i diskussionen och jag kommer främst att stödja mig på Fredrik Hertzbergs resonemang¹ i sin avhandling *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet* (Hertzberg 2003). Jag kommer även att knyta an till Carl-Ulrik Schierup, Sven Paulson och Aleksandra Ålunds diskussion om etniska skiktningar och dequalificering på den interna arbetsmarknaden i boken *Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik* (Schierup, Paulson & Ålund 1994).

En byråkratisk instans

För att underlätta för läsaren att följa uppsatsens resonemang är det viktigt att presentera på vilket sätt Arbetsdomstolen arbetar och hur förhållandena ser ut kring verksamheten. Arbetsdomstolens uppgift är att granska arbetsrättsliga tvister vilka rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är i detta område som min undersökning tar avstamp. För att en arbetstvist ska kunna dras direkt inför Arbetsdomstolen krävs en viss typ av arbetstvist medan andra typer av arbetstvister kräver att talan väcks i en vanlig tingsrätt. En överklagan kan göras till Arbetsdomstolen i de fall den ena parten är missnöjd med tingsrättens dom. Detta sker i dom nr 22/2004 där en algerisk man är missnöjd med tingsrättens dom och överklagar till AD. Eftersom hans ärende först gick

¹ Hela detta kapitel bygger på resonemang ur Hertzbergs avhandling *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet* (Hertzberg 2003).

upp i tingsrätten behövde han inte ha någon organisation som förde hans talan. Arbetsdomstolens dom kan dock inte överklagas. I det fall en arbetstvist dras direkt inför Arbetsdomstolen fordras det dels att talan måste väckas av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av en arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal och dels att målet måste gälla tvist om kollektivavtal eller tvist som avses i medbestämmandelagen (http://www.arbetsdomstolen.se/motor.asp?lang_id=1&id=1).

För att skapa en förståelse av hur diskriminering på arbetsmarknaden skapas och upprätthålls vill jag beskriva de processer som karaktäriserar den. Jag utgår från det resonemang som Carl-Ulrik Schierup och Sven Paulson med flera använder sig av i diskussionen om diskriminering och ”invandrare”. Deras användning av begreppet ”invandrare” kan jag dock anse framkallar en förståelse av invandrare som en homogen grupp människor, vilket författarna säkerligen inte har för avsikt att göra. Tvärtom vill de nog se ”invandrare” som en heterogen grupp människor med olika förutsättningar, ursprung, kön och klass. Boken är ett resultat från ett projekt, ”Invandrarna och den tekniska utvecklingen”, vars datainsamlingsdel genomfördes 1989-1990. Med tanke på detta kan informationen i boken te sig aningen föråldrad, men jag anser ändå att en del resonemang är viktiga och relevanta att ta till vara och bygga vidare på.

Etnicitet, vilket innebär etniska eller ”sociala förhållanden mellan olika kulturellt definierade kategorier eller grupper i samhället” (Schierup, Paulson & Ålund 1994:16), inkluderar maktförhållanden mellan majoritet och minoritet. Som författarna skriver är det viktigt att framhålla att det etniska maktförhållandet som praktiseras mellan olika typer av arbeten samt inom ett företag grundar sig på att vissa kulturella egenskaper tillskrivs vissa grupper och ses som statiska. Det är således genom kulturella skillnader som den sociala rangordningen på arbetsmarknaden skapas. Författarna framhåller särskilt arbetsledarnas centrala roll för etnisk arbetsdelning, där polariseringen ger svenska arbetare större möjligheter till avancemang och uppflyttning till tjänstemannakåren. Det sker en polarisering av arbetsuppgifterna efter etniska linjer, arbetsmarknaden blir så att säga ”dualiserad” (Schierup, Paulson & Ålund 1994:25). Detta hänger samman med att industriarbetet blir högteknologiserat vilket skapar två

sidor av arbetsuppdelningen. Å ena sidan de mer kvalificerade uppgifterna som sker i bättre arbetsmiljö och som oftare är tillgängliga för svenskar och å andra sidan de okvalificerade arbetsuppgifterna med sämre arbetsförhållanden som invandrare oftare utför. Den ”dekvalificeringsteori” som författarna diskuterar innebär att intellektuella arbetsmoment och tankeverksamhet förflyttas från vissa arbetsuppgifter över till andra (Schierup, Paulson & Ålund 1994:27). Detta gör att vissa arbeten klassas som mer kvalificerade än andra och till vilka svenska arbetare oftare uppgraderas. Jag kommer nedan att diskutera Fredrik Hertzbergs teori om det kapitalistiska samhällets icke etniskt neutrala institutioner vilken jag kan sammankoppla med den arbetsprocess som karaktäriseras av en dualisering. Det handlar i båda fallen om en polarisering efter etniska linjer vilken finns inbäddad i det kapitalistiska välfärdssamhället. Schierup, Paulson och Ålund skriver ”arbetsprocessen i det kapitalistiska samhället underkastats en ekonomiskt rationell uppstyckning uttryckt genom specialisering och funktionsuppdelning. Resultaten av den tekniska och vetenskapliga utvecklingen koncentreras till avgränsade yrken inom teknisk planering och administration. Detta hjälper företagsledningen att öka styrning och kontroll” (Schierup, Paulson & Ålund 1994:27). Det handlar inte om att ha de formella kvalifikationerna för att få ökad mobilitet socialt och yrkesmässigt. Informella kvalifikationer är viktiga och författarna lyfter fram vikten av de internutbildningar som företagen tillhandahåller sina anställda i mer eller mindre utsträckning. Social kompetens i form av kommunikationsförmåga efterfrågas hos de anställda eller arbets sökande för att komma i fråga för anställning eller internutbildning. ”Kompetensutveckling” handlar således om att ha eller att anamma egenskaper som de anställda och företaget ska ha nytta av. Fokus har allt mer kommit att hamna på individuella skillnader och kompetenser och paradoxalt nog generaliseras invandrades förmågor utifrån enstaka fall. Detta gör att personliga rekommendationer och informella sociala nätverk i mindre utsträckning tillhandahålls av invandrare, vilket innebär att de hänvisas till mindre attraktiva yrkesområden. En förståelse av invandrare som kulturellt avvikande medför en stereotypifiering och en exkludering eftersom ”arbetsgruppen eftersträvar att ha medlemmar med samma värderingar i förhållande till arbetet” (Schierup, Paulson & Ålund 1994:21).

För att knyta an till Hertzberg så menar han att de statliga institutionerna i det svenska samhället ingår i nationalstatens byråkratiska organisation och därför inte är etniskt

neutrala. Han uttrycker det på följande sätt: ”Staten förstådd som en organisation, är ofta en av de aktörer som flitigast markerar gränsen mellan den statsbärande etniska gruppen och minoriteter såväl som andra nationalstater.” (Hertzberg 2003:13).

Ledamöterna i Arbetsdomstolen väljs av regeringen och verksamheten finansieras av statsmedel, varför jag ur detta resonemang förstår verksamheten som en del av Sveriges gränsmarkerande institutioner. Arbetsdomstolen använder sig av samma tillämpningar av lagar och procedurer som de allmänna domstolarna.

(http://www.arbetsdomstolen.se/left.asp?visa=275&lang_id=1) Genom analyser har Hertzberg kommit fram till att statligt anställda tjänstemän återskapar och omskapar sociala kategoriseringar, vilka gränsmarkerar vilka som hör till majoriteten och vilka som inte gör det. Han jämför arbetsförmedlare med dörrvakter då de har befogenheten att bedöma om en arbetssökande är lämplig för det arbete som erbjuds, eller så hänvisar de efter bedömning till specifika åtgärder eller utbildningar för den sökande. På samma sätt kan jag förstå att de normer och värderingar som återfinns inom Arbetsdomstolen som statlig institution kan medverka till att skapa ett visst mönster som har en inkluderande och exkluderande effekt vilket grundar sig på ett etniskt särskiljande. På vilket sätt detta sker är en del av min undersöknings fokus. På de interna arbetsmarknader som växer fram genom en ”systematisk sorterings- och diskriminerings-effekt” (Schierup, Paulson & Ålund 1994:28) sker utbildning av anställda och karriärer görs. Tillgängligheten för invandrade arbetare på dessa interna arbetsmarknader är dock mindre än för inhemska arbetare på grund av det etniska särskiljandet vilket arbetsgivare upprätthåller. De bedömningar som Arbetsdomstolens tjänstemän gör vid anmälningar om etnisk diskriminering, och som sällan leder till fällande domar, kan tänkas påverkas av denna systematiska sorterings- och diskriminerings-effekt. Det är dock viktigt att poängtera att det är diskurserna som jag genom tjänstemännens utsagor är ute efter att synliggöra och att tjänstemännens åsikter och värderingar i sig inte är relevanta för studien.

Genom att Arbetsdomstolens regelverk sätts i praktik och genom att utsagor med en tänkbart exkluderande effekt påverkar tjänstemännens sätt att arbeta med klienterna och deras problem, finns stor risk att nationella identiteter skapas och omskapas och således upprätthåller gränsmarkeringar. Arbetsdomstolen kanske bör betraktas som en arena där en uppdelning mellan svenskt och icke-svenskt kan komma till uttryck och där

människor kan sorteras efter etnisk- och social tillhörighet. Det är på denna arena jag hypotetiskt sett kan anta att det nationalistiska projektet utspelar sig och möjligen också på vilken förekommande kategoriseringar används för att uppnå social kontroll. Jag vill undersöka om och i så fall på vilket sätt detta sker genom de olika diskursernas läsning av tecken och vilken entydighet som i sådana fall skapas. Reduceringen av mångtydighet förstår jag som en form av social kontroll, det vill säga att genom att förenkla världen, kategorisera, blir den också lättare att övervaka. Om och på vilket sätt detta sker i Arbetsdomstolen får min analys utvisa.

Förhållandet mellan handläggare och klient är, ur Hertzbergs resonemang, en faktor som påverkar nämndemännens förhållningssätt gentemot kategorin invandrare. Hertzberg diskuterar att medborgare erhåller en klientstatus och blir därmed värdiga tjänsterna på arbetsförmedlingen. Tiden för möten mellan handläggare och klient bestäms av handläggaren och som också bestämmer vad som hinns med att diskutera. På ett liknande sätt kan jag tänka mig att förhållandet mellan nämndemän och klienter ser ut i AD. Då mötena är korta mellan dem blir det svårt för ledamöterna att få en helhetsbild av klienten och kategoriseringar är lätta att ta till hands. Genom att se till personliga egenskaper och kategoritillhörighet sorteras klienten in i en kategori. På samma sätt som Hertzbergs undersökning pekar på att arbetsförmedlare placerar människor i olika fack kan jag föreställa mig att nämndemännen i AD omedvetet kan kategorisera människor med hänvisning till karaktärsdrag som antas vara inneboende. Hertzberg uttrycker sig: ”Om de segregeringar processerna varken är intentionella eller ens medvetna kan det vara relevant att studera de diskursiva ramarna för de personer vars verksamhet kan få segregeringar konsekvenser – med eller utan intentioner åt det hållet.” (Hertzberg 2003:22). På detta sätt förstår jag de som arbetar vid Arbetsdomstolen; att de enskilda individernas värderingar och uppfattningar skapas diskursivt. Det är de diskurser som artikuleras i nämndemännens utsagor som jag är ute efter att synliggöra.

Liksom Hertzberg vill jag samtidigt framhålla att fokuseringen på etnicitetens betydelse för kategorisering inte ska överdrivas. Därför lyfter jag fram det postkoloniala perspektivet. Jag menar att man bör se till det arv som den koloniala eran har lämnat efter sig. Jag vill peka på de fördolda, rasistiska tankemönster som lever kvar och vill även ifrågasätta majoritetsbefolkningens normer och värderingar som skapar ett utanförskap för människor med andra synsätt. Vidare vill jag peka på det alternativa synsätt som ifrågasätter diskursen i

Arbetsdomstolen. Det alternativa synsättet härrör från diskursen som representeras av bland annat DO i materialet. Hela det nationalistiska projektet är uppbyggt kring en logik som kontrasterar det moderna med det mer traditionella. Detta menar jag genomsyrar fortfarande våra moderna statliga institutioner, och kanske även Arbetsdomstolen. Den kulturteoretiska diskussionen i Hertzbergs avhandling kretsar kring just hur den svenska självförståelsen byggs upp genom kontrasterande mot andra invandrade grupper. Detta ser han som en kvarleva från det nationalistiska projektet där föreställningen om en delad kultur och ett gemensamt språk skapade den föreställda gemenskapen. De makt- och underordningsrelationer som präglade den koloniala eran är i stort sett fortfarande verksamma. Han menar att andra etniska minoriteter görs till anomalier där den etniska variationen görs till ett problem. Denna externa beskrivning av invandrade grupper måste de förhålla sig till samt även till de praktiska konsekvenser som kommer ur den. Jag kan inte genom min empiri peka på vilka de praktiska konsekvenserna blir för aktörerna i materialet men däremot kan jag försöka visa på hur den etniska variationen i AD eventuellt görs till ett problem som ges individuella och praktiska karaktäristika.

Den egna svenska kulturen uppfattas inte som bärare av kulturella drag utan ses som en normalitet och rationalitet. På vilket sätt detta tar sig uttryck i mitt material är en viktig fokusering samt vilka kulturella hänvisningar som görs för att förklara olika företeelser. Enligt Hertzberg är det andra kulturer som tillskrivs kulturella egenskaper och människorna ses som fångna i den, vilket skapar en kontrast till en föreställd och upplevd svensk norm. Det är ingen hemlighet att en stor majoritet av den svenska befolkningen, och speciellt de grupper som kommit till Sverige under 1980- och 90-talen, har stora problem med att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Att arbetslösheten särskilt berör de grupper av invandrare som kommer från Asien, Afrika och mellersta östern är ur ett postkolonialt perspektiv inte speciellt förvånande. Genom att förklara problem och konflikter med kulturella faktorer istället för med sociala, strukturella och klassmässiga faktorer döljs de verkliga problemen och åtskillnaderna. På så sätt ser jag nämndemännens utsagor som omedvetna föreställningar och uttryck för den kulturdiskurs som i stor utsträckning har tagit över uppgifter från rasdiskursen. I mitt material vill jag se hur diskurserna i Arbetsdomstolen hanterar problemet etnisk diskriminering och vilka hänvisningar som görs utifrån förståelsen av begreppet som ett personligt problem. Den föreställda svenskheten uppfattas som mer reflexiv och modern i jämförelse med mer traditionella och omoderna förhållningssätt i andra kulturer. Det är just

maktförhållandet i AD som jag vill lyfta fram. Kulturen osynliggör det maktförhållande som finns genom retoriken om respekt och tolerans mot skillnader, det mångkulturella samhället.

Etnisk diskriminering, rent juridiskt sett

I detta avsnitt har jag för avsikt att resonera kring de olika definitionsvarianter som inom Arbetsdomstolen används om begreppet diskriminering.² Anledningen till varför det är relevant att förklara ett begrepps definition, som etnisk diskriminering, beror på uppsatsens valda perspektiv där språket utgör en grundläggande förståelse för vår sociala och praktiska värld. Som Irene Molina och Paulina de los Reyes diskuterar i sin artikel *Kalla mörkret natt! Kön, klass och ras/etnicitet i det postkoloniala Sverige* handlar definitionen av ett begrepp om en maktkamp mellan olika diskurser (de los Reyes, Molina & Mulinari 2003). Det är detta jag diskuterar utifrån Laclau & Mouffes teori om element, moment och nodalpunkter och som får utgöra själva analysen. En omdefiniering av etnisk diskriminering borde kanske vara aktuell då ”definitionsfrågan är central om vi ska uppnå en djupare förståelse av föreställningar, handlingar, värderingar och regelverk som skapar den segregation som drabbar stora delar av den invandrade befolkningen och även deras barn och barnbarn” (de los Reyes, Molina & Mulinari 2003:297). Jag kommer att presentera de olika begrepp som används inom Arbetsdomstolen då det handlar om etnisk diskriminering. Genom att integrera domstolsrapport nr 73/2003 med lagstiftningen blir det förhoppningsvis enklare för läsaren att följa mitt resonemang.

Domstolsrapporten behandlar Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) talan mot Sveriges Verkstadsförening och Westinghouse Atom Aktiebolag i Västerås. Mannen som anser sig ha blivit etniskt diskriminerad av företaget i samband med ett anställningsförfarande förkortas i rapporten H.A. Lagen (SFS 1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning syftar till att

² Jag utgår från Rixlex på Sveriges Riksdags hemsida i detta avsnitt där lagen finns att läsa i sin helhet. ([http://rixlex.riksdagen.se/htbin/thw?%24%7BHTML%7D=SFST_LST&%24%7BOOHTML%](http://rixlex.riksdagen.se/htbin/thw?%24%7BHTML%7D=SFST_LST&%24%7BOOHTML%7D))

i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg (SFS 2003:308).

Att H.A. kan göra en anmälan trots att han inte är anställd av bolaget beror på att förbudet mot etnisk diskriminering gäller när arbetsgivaren bland annat ”beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetsökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet”. Vidare gäller det när arbetsgivaren ”säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare”. (SFS 2003:308). Omständigheterna i denna dom handlar om att H.A. sökte en anställning som skiftkemist vid bolagets analyslaboratorium.

Jag börjar med att lägga fram den diskurs som DO representerar i domstolsrapporten för att sedan skildra den andra, den som arbetsgivarparterna och AD förespråkar. H.A. har en del utbildningar som meriter då han sökte arbetet som skiftkemist. Från sitt hemland Iran har han en högskoleutbildning i kemi och från Mälardalens högskola har han en högskoleingenjörsexamen i kemiteknik. Han har även erfarenhet av arbete som laboratorieingenjör i både Iran och Sverige. H.A. kontaktade bolagets representant K.K. (som var ansvarig för rekryteringen och även chef för analyslaboratoriet) per telefon sedan han sett annonsen om arbetet. Han berättade för K.K. om sina meriter och erfarenheter inom området samt att han var van vid skiftarbete på udda tider. H.A. skickade efter samtalet in en ansökan om den utannonserade tjänsten och fick efter en dryg vecka en skriftlig bekräftelse på att den mottagits av bolaget. DO menar att K.K. redan efter samtalet med H.A. beslutat sig för att inte anställa honom och därför inte heller kalla honom till intervju

oavsett om K.K. kunnat ta del av H.A.:s ansökningshandlingar eller inte hade hon alltså redan tidigare beslutat att han inte skulle anställas eller kallas till intervju. Telefonsamtalet har dock inte utgjort ett

tillräckligt underlag för att bedöma H.A. som olämplig för befattningen (AD 73/2003:537).

H.A. fick aldrig någon vetskap om att han inte var aktuell för anställningen. Han antog att han var det eftersom han fick en bekräftelse skickad till sig om att bolaget mottagit hans ansökan. Den administrativa oordning som bolaget säger sig ha haft vid tiden då H.A. skickade sin ansökan ser DO inte som en godtagbar ursäkt till varför han inte kallades till intervju. DO menar att bolaget har ”försummat hans möjlighet att bli likvärdigt bedömd med övriga sökanden” (AD 73/2003:538)

Här kan jag poängtera det som i lagen mot etnisk diskriminering kallas ”direkt diskriminering”, vilket innebär att

en arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. (SFS 1999:130)

Att DO lyfter fram försummelsen av H.A.:s möjligheter av att bli likvärdigt bedömd som övriga sökanden beror på lagens utformning. Det som DO bör göra nu är alltså att lyfta fram denna företeelse med koppling till hans etniska tillhörighet, religion eller en annan trosuppfattning. Det gör man genom att påpeka ”Genom att han inte kallades till intervju och inte anställdes har han blivit missgynnad. Detta missgynnande har samband med hans etniska tillhörighet.” (AD 73/2003:539) Man menar vidare att han missgynnats på grund av bolagets administrativa rutiner vilket pekar mot direkt diskriminering. H.A. hade minst lika kvalificerade meriter som de personer som kallades till intervju och vid en jämförelse av H.A.:s meriter med den person som anställdes blir det tydligt att H.A. hade bättre meriter än honom.

Det finns även en paragraf i lagen som kallas för ”indirekt diskriminering” vilket detta fall inte är ett konkret exempel på men som kommer att tas upp i övriga domar. Det kan handla om att arbetsgivaren sätter upp kriterier som indirekt diskriminerar den sökande. Det kan röra sig om att arbetsgivaren kräver att den sökande till exempel har goda språkkunskaper i svenska. Förbudet mot indirekt diskriminering lyder

en arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet. (SFS 1999:130)

Diskursen som arbetsgivarparten och AD tillhör gör att beskrivningen av omständigheterna ser lite annorlunda ut. Arbetsdomstolen lyfter fram att det inte har framkommit någonting som talar för att H.A.:s etniska tillhörighet har haft någon som helst inverkan på vad som förekommit vid anställningsförfarandet. Bolaget menar att det samtal som förflöt per telefon mellan K.K. och H.A. handlade mest om arbetet som skiftkemist, men att H.A. mycket aggressivt skulle ha uttryckt sitt missnöje med hur bolaget hanterade en tidigare ansökan som H.A. gjort som processingenjör. Han tyckte att förfarandet drog ut på tiden vilket bolaget hade förklarat berodde på sommaruppehållet. H.A. hade, enligt bolaget, fortsatt att uttala sig negativt om bolaget på ett aggressivt sätt. Detta uppförande ansåg K.K. vara mycket olämpligt. Men hon menar ändå att det inte skulle ha haft någon som helst inverkan på hur hon hanterade H.A.:s ansökan. H.A.:s ansökan fanns inte med i högen av ansökningar då hon gick igenom samtliga ansökningshandlingar från personalavdelningen. Detta berodde på ett ”missförstånd mellan personalavdelningen och de rekryterande cheferna” (AD 73/2003:539). Eftersom K.K. inte fick H.A.:s ansökningshandlingar har hon inte heller kunnat bedöma dem, och därför inte heller om han skulle kallas på intervju eller anställas. Man uttrycker sig ”det missförstånd som medfört att H.A.:s ansökan inte kom att bedömas är beklagligt, men har inte något att göra med hans etniska tillhörighet” (AD 73/2003:540).

Här pekar bolaget mot att praktiska omständigheter samt att H.A. har betett sig aggressivt per telefon bidragit till att han inte skulle ha erhållit arbetet. Trots att man uttryckligen säger att H.A.:s aggressivitet inte har påverkat bedömningen, tas det upp som ett kriterium för hur bedömningen skulle ha sett ut om bolaget fått tillgång till ansökningshandlingarna.

Aggressivitet kan jag genom Hertzbergs resonemang om traditionellt kontra civiliserat förstå som ett element vilket härleds ur nodalpunkten invandrare. Det anses inte civiliserat att uppträda aggressivt varför detta kopplas till ett omodernt förhållningssätt i jämförelse med en svensk normativitet. Detta lyfter diskursen som företräds av arbetsgivarparterna fram som viktigt för att demolera trovärdigheten hos H.A. Samtidigt framträder de egna utsagorna som mer trovärdiga i jämförelse med H.A.:s. DO:s utsagor däremot pekar på att arbetsgivarens fördomar och stereotyper kring invandrare är det som utgjort hinder för H.A. att bedömas som likvärdig sökande som skiftkemist. Man menar att bolaget efter telefonsamtalet redan hade bestämt sig för att inte anställa H.A. på grund av hans etniska tillhörighet.

Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (SFS 2003:308) har utformats genom den lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet som skapades 1994. Detta för att förbättra relationen mellan olika etniska grupper i det svenska samhället med tonvikt på arbetsmarknaden. Syftet med lagen är att den ska skydda arbetssökande och arbetstagare mot situationer som grundar sig på ojämlik behandling på grund av etnisk tillhörighet. Lagen är placerad i det arbetsrättsliga systemet och gäller alla arbetsgivare, arbetssökande och arbetstagare. Varje enskild person som upplever sig ha utsatts för diskriminering kan göra en anmälan med lagen som stöd. Samma premisser som i brottsbalkens bestämmelser om olaga diskriminering och hets mot folkgrupp gäller för att diskriminering ska ha ägt rum. Lagen är tillkommen för att förbättra relationen mellan infödda och utlandsfödda svenskar på den svenska arbetsmarknaden. Den ska ha till syfte att motverka diskriminering samt försöka hejda de stora problem som invandrare möter på arbetsmarknaden (Thomas Gür 1994). Jag kan tolka lagen som en materialisering av de normer och värderingar som har till uppgift att ifrågasätta den koloniala diskursen. Hur Arbetsdomstolen hanterar denna lag i förhållande till personer som anser sig vara etniskt diskriminerade på arbetsmarknaden blir intressant ur trovärdighetssynpunkt. Jag anser också att den nya utformningen av lagen som förenar etnisk tillhörighet med religion och annan

trosuppfattning skapar en materialisering av lagen. Denna materialisering skapas av en stereotyp uppfattning om etnicitet och religion. Genom att sätta likhetstecken mellan dessa olika faktorer skapas en entydig förståelse om dem som kan bidra till skapandet av essentialistiska föreställningar.

Hanteringen av lagen är intressant att analysera med tanke på hur det svenska samhället ser ut idag, elva år senare. Mängder av rapporter och forskning visar på att etnisk diskriminering på arbetsmarknaden är systematiskt förekommande och segregerar samhället på olika nivåer. (http://www.integrationsverket.se/templates/ivNormal_6763.aspx) En fråga jag kan ställa till materialet är om diskrimineringslagen verkligen fungerar som den var tänkt från början, det vill säga till att motverka diskriminering. Om så få fall leder till rättsliga åtgärder för arbetsgivarparterna kan man kanske ifrågasätta legitimiteten hos lagen om förbud mot etnisk diskriminering. Trovärdighet är ett centralt begrepp i analysen och jag vill synliggöra hur det skapas och raseras i Arbetsdomstolen. I följande kapitel kommer jag på ett liknande sätt som jag i dom nr 73 diskuterat kring ovan försöka framhålla på vilket sätt de olika parterna skapar samt raserar trovärdighet i en diskursiv kamp.

I detta kapitel har jag i det första avsnittet diskuterat kring Arbetsdomstolen som en statligt finansierad verksamhet vars intentionella syfte är att bedöma de olika fallen om etnisk diskriminering på ett neutralt sätt. Genom hertzbergs resonemang ville jag dock visa att det inte behöver vara på det sättet rent praktiskt. De anställda vid AD kan tänkas återskapa genom sitt vardagliga arbete, genom artikulation, ett mönster som har en inkluderande samt exkluderande effekt beroende på om personen i fråga betar sig som det förväntas av henne/honom. Om det är så att en social kategorisering präglar Arbetsdomstolen grundar det sig troligen på en viss förståelse av etnicitet vilken har sina rötter i koloniala maktstrukturer. Min uppgift i nästa kapitel är att undersöka de diskurser som en sådan eventuell förståelse artikuleras genom. Detta gör jag genom att analysera de olika aktörernas utsagor.

I det andra avsnittet har jag velat peka på de olika definitionsvarianterna av etnisk diskriminering som används i rättegångsprocesserna. Det handlar om direkt, indirekt diskriminering samt hur lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet på grund av

etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning har tillkommit samt utvecklats. Om det finns många olika sätt för en arbetsgivare att försöka undvika etnisk diskriminering hamnar begreppet *trovärdighet* i fokus för analysen.

DEN DISKURSIVA KAMPEN

I detta kapitel har jag för avsikt att diskutera kring de olika diskurser som präglar rättegångsprocesserna. Vilka utsagor görs från de olika parterna och vilka diskurser kan tänkas påverka dessa? Hur ser den diskursiva kampen ut och vilka olika hänvisningar görs för att förklara att etnisk diskriminering förekommit eller inte? På så sätt kan jag försöka synliggöra på vilket sätt trovärdighet skapas och demoleras hos de olika parterna.

Förståelser om traditionalism som bromskloss för integration på arbetsmarknaden

Det domstolsbeslut i Arbetsdomstolen vilket jag kommer att börja diskussionen med är dom nr 63/2003. Den berör en muslimsk kvinna som på våren 2002 har sökt arbete som demonstratris på företaget *DemÅPlock* i Göteborg AB. Företaget står till svars i AD då kvinnan har anmält det genom Diskriminerings Ombudsmannen (DO) för etnisk diskriminering. I domstolsbeslutet används förkortningen C. D-K. för att beteckna den muslimska kvinnan samt C. B. för att beteckna företagets representant vid anställningsförfarandet. Dessutom används förkortningen A.L.B. för att beteckna den kvinna som erhöll arbetet som demonstratris hos företaget.

Då jag inte kan utgå från att alla vet vad yrket demonstratris innebär ger jag här en kort presentation av yrket som Arbetsförmedlingen uttrycker det

Som demonstratör (eller demonstratris) jobbar du i butiker, köpcentra, varuhus eller på mässor. Vanligtvis åker du runt mellan olika ställen och visar varor. Du är anställd av en butikskedja, en varutillverkare, leverantör eller ett företag som är specialiserat på marknadsföring och att ordna demonstrationer och säljaktiviteter.

Ditt jobb går ut på att få kunderna intresserade av att köpa en viss vara. Det gör du vanligen genom att demonstrera produkten i butiken eller köpcentret. Du kan till exempel visa hur en ny dammtrasa fungerar eller erbjuda kunderna provsmakning av en ny ost. Du är ofta strategiskt placerad mitt i butiken för att så många som möjligt ska passera och ta del av din information. Demonstrationen kräver att du kan det mesta om den vara du ska sälja. Du måste vara beredd att svara på alla upptänkliga frågor om produkten. För att bli demonstratör måste du ha lätt för att tala inför stora grupper. Du måste kunna göra dig hörd i butiken. Du bör också inge förtroende, så att kunderna uppfattar dig som pålitlig. Det är också bra om du kan argumentera för din sak.

(http://afi3.ams.se/afi3_portal/Portal.asp?iPortalID=30200&iToID=5&iParentLeftPortalID=30200&chSprakID=SE)

Som Arbetsdomstolen uttrycker det genom lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (SFS 2003:308) ska det finnas ett samband mellan missgynnandet och arbetstagarens eller arbetssökandens etniska tillhörighet. Detta handlar således om att Arbetsdomstolens bedömningar av vilken part som är mest pålitlig i beskrivningen om omständigheterna kring förloppet väger tungt. I lagen finns det inga konkreta riktlinjer eller regler för hur bevisningen i fall om etnisk diskriminering ska gå till utan Arbetsdomstolen anser att det är ”en lämplig avvägning att arbetstagaren eller arbetssökanden skall göra antagligt att diskriminering föreligger genom att styrka de faktiska omständigheterna”. (AD 63/2003:503). Så arbetsgivarens uppgift är alltså att kunna styrka att det inte föreligger något samband mellan missgynnandet och den etniska tillhörigheten. På samma sätt måste DO eller den som för den diskriminerades talan påvisa att det däremellan finns ett samband.

Då Arbetsdomstolen skall fastställa C. D-K.:s etniska tillhörighet uttrycker man det på följande sätt: ”Det är ostridigt i målet att C. D-K. är troende muslim. Hon har således genom sin religion en etnisk tillhörighet på sätt som omfattas av lagen” (AD 63/2003:504). Här

kopplas alltså religion och etnicitet samman genom lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (SFS 2003:308) och får utgöra en grundförutsättning för Arbetsdomstolens bedömning i målet.

AD sammanfattar målet med följande inledande text:

En muslimsk kvinna som bär huvudduk har per telefon sökt arbete som demonstratris och fått besked om vissa lediga uppdrag. Vid personligt möte dagen därpå har bolagets representant fällt vissa uttalanden som gjort att sökanden lämnat platsen. Tvist har uppkommit om huruvida bolaget har diskriminerat sökanden genom att avbryta anställningsförfarandet på grund av hennes etniska tillhörighet och/eller kön samt genom att göra vissa uttalanden. Även fråga om talerätten för ombudsmannen mot etnisk diskriminering i tvist angående jämställdhetslagen.

De två versioner av verkligheten, det vill säga perspektiv på hur situationen sett ut och utvecklat sig, företräds alltså av DO och företaget. Arbetsdomstolens uppgift är att bedöma och ta ställning till vilken verklighetsuppfattning som verkar vara mest trovärdig och legitim och döma utefter det. Enligt DO såg konversationen och händelseförloppet mellan kvinnan och företagets representant ut på följande sätt:

När C. D-K. anlände till parkeringsplatsen utanför affären den 31 maj 2002 såg hon en kvinna som drog en väska på hjul. Hon förstod att det var C. B. eftersom kvinnan hade en skjorta på sig med bolagets namn på ryggen. C. B. talade inte i telefon då, vilket bolaget har påstått. C. D-K. gick in efter C. B. och såg att denna talade med en annan kvinna, som visade sig vara A.L.B. C. D-K. avvaktade därför något innan hon gick fram till demonstrationsbordet och presenterade sig. C. B. frågade förvånat: ”Är det du?”, varvid hon svarade: ”Ja, det är jag”. C. B. vände sig därefter bort för att ordna med bordet och tala med A.L.B. C. D-K. fick vänta i ca tio minuter innan hon åter fick kontakt med C. B., som då verkade nervös och talade med hög röst. ”Jag bryr

mig inte om vad människor har för religion, men du kan tyvärr inte ha de kläderna på dig då du ska 'dema', ty du ska vara ansiktet utåt för våra kunder." Vidare sade C. B. att hon bodde i Malmö där det vanligaste namnet numera är Mohammed och att hon var väldigt van vid att se och möta folk från jordens alla hörn. C. D-K. frågade då om C. B. inte tyckte att det började luckras upp lite och fick svaret. "Jo, men det tar nog hundra år till innan folk tycker så." Vidare sade C. B. att man för arbetet också måste vara hel och ren och ha håret uppsatt. C. D-K. blev chockad och kränkt av det uttalade men tackade för att C. B. tagit sig tid och gick därifrån. Vid samtalet nämndes inget om att tjänsten skulle ha tillsatts med annan (AD 63/2003:496).

Eftersom C. D-K. aldrig fick möjligheten att ta ställning till en eventuell klädpolicy eller blev informerad om att den kunde anpassas efter hennes personliga förutsättningar, det vill säga till att hon bär huvudduk, menar DO att klädpolycyn har använts i diskriminerande syfte. Vidare har bolaget vid senare tillfälle tagit upp demonstration och ätande av griskött som argument för att C. D-K. inte erhöll jobbet som demonstratris. Detta berättade inte företagets representant för C. D-K. vid mötet och DO menar att det är en direkt diskriminerande handling eftersom det är ett antagande som riktar sig direkt mot muslimer och därmed utesluter alla med en muslimsk tro. Den stereotypa föreställningen om muslimer menar DO utgör ett hinder för C. D-K. att av företaget betraktas som en likvärdig sökande. Bolaget säger sig dock ha anställt en annan kvinna eftersom det har haft i åtanke allmänhetens rätt till att "slippa religiösa manifestationer" (AD nr 63/ 2003:499). Detta menar DO inte stämmer eftersom klädseln har varit i fokus och då bolaget nekat anställning med hänvisning till C. D-K.:s muslimska klädsel. Ombudsmannen anser att bärande av huvudduk inte utgör en religiös manifestation som kränker andra människors rätt och motsätter sig vidare mot att sådana argument ska få avgöra om en arbetsgivare ska anställa en person eller inte. Att företagets representant uttalade sig negativt om namnet Mohammed i Malmö anser DO är att bedöma som trakasserier på grund av religiös tillhörighet.

Som Katarina Mattsson diskuterar i sin undersökning av föreställningar om de Andra inom ekonomisk invandrarforskning (Mattsson 2001) existerar det olika diskurser i samhället vilka har sina specifika förklaringar till varför arbetsmarknaden till stor del är stängd för

invandrare. Socialdemokratiska sympatisörer har till exempel under 90-talet förordat den förklaring som menar att stereotyper om invandrare bland arbetsgivare är den uteslutande faktorn på arbetsmarknaden. Från borgerligt håll däremot har man menat att själva diskrimineringen som företeelse inte är den uteslutande faktorn utan snarare hård politisk styrning av arbetsmarknaden och brister i invandrares kompetens (Mattson 2001:243). Det är dessa olika diskurser som jag vill lyfta fram i min undersökning. Å ena sidan den som DO eller annan representant företräder och som framhåller stereotypa beskrivningar som hinder till en integrerad arbetsmarknad och å andra sidan den så kallade ”kompetensbristdiskursen” som är en del av den ekonomiska diskursen (Mattson 2001:244).

Det finns två processer som Mattsson diskuterar som parallellt förklarar den stängda arbetsmarknaden för invandrare inom kompetensbristdiskursen. Den ena processen handlar om ”förändringar på arbetsmarknaden och i arbetslivet mot ett ökat inslag av tjänsteproduktion, platta organisationer, arbetsrotation och arbetslag”. (Mattsson 2001:244). Detta har lett till att arbetsmarknaden har förändrats till att kräva anpassbarhet, självständighet och individuellt arbete samt förmåga till att kunna kommunicera med andra människor. Detta innebär alltså att både formell och informell kompetens efterfrågas av arbetsgivare där social kompetens och språkliga färdigheter ingår i den sistnämnda. Mattsson menar att förutom dessa krav på kompetens så tillkommer ofta även krav på kunskap om Sverige och dess kultur. Detta går att likställa med de resonemang som framkommer i *Arbetets etniska delning* om ”kompetensutveckling” (Schierup, Paulson & Ålund 1994:65). En hand får utgöra en symbolisk förklaring till vad begreppet innebär: varje finger står för olika saker som kunskaper, färdigheter, erfarenheter, kontakter och värderingar. Beroende på i vilken utsträckning en anställd/sökande har tillskansat sig dessa faktorer desto större chans till internutbildning eller nyanställning. Författarna visar även på det tydliga sambandet mellan internutbildning och ”kvalificerade” jobb (Schierup, Paulson & Ålund 1994:66).

Den andra processen inom kompetensbristdiskursen är den som kopplar ihop avsaknaden av kompetens med så kallade ”icke-västerlänningar” (Mattsson 2001:245). Det vill säga att tanken om västvärlden som mer civiliserat och kompetent inom de flesta områden leder till att en mängd människor får utgöra ett inkompetent ”DeAndra”. Utomeuropeiska människor anses utifrån detta resonemang sakna den formella och informella kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Kompetensbristdiskursen menar Mattsson är påverkad av å ena sidan ”stereotypa och kulturrasistiska föreställningar om invandrare och deras ’kultur’” (Mattsson 2001:245). Det vill säga att genom överdrivna generaliseringar skapas ett utanförskap för vissa människor som bygger på föreställningar om kulturella skillnader. Det är ett kolonialt särskillnadstänkande som till stor del övertagit rasdiskursens uteslutande logik men som snarare lyfter fram kulturella skillnader. Å andra sidan är kompetensbristdiskursen påverkad av ”den syn på marknadens funktionssätt som råder inom ekonomisk humankapitalteori” (Mattsson 2001:245). Med detta menar Mattsson att teorin förklarar arbetsmarknaden som rättvis och neutral vad gäller fördelandet av löner och karriärmöjligheter utifrån kompetens hos arbetstagaren eller den arbetssökande. Genom detta skapas föreställningar ”om att skillnader i sysselsättningsgrad och löner mellan grupper beror på skillnader i kompetens och produktivitet” (Mattsson 2001:246). Genom detta och användandet av ett ekonomiskt framställningssätt blir diskrimineringen av DeAndra på arbetsmarknaden legitimerad.

De fyra olika punkter på vilka DO menar att det har förekommit etnisk eller könslig diskriminering är alltså först på grund av C. D-K.:s klädsel, uttalandet om namnet Mohammed, C. D-K.:s oförmåga till att på grund av religiösa motiv äta och demonstrera griskött och även på grund av att det oftast är kvinnor som bär huvudduk varför diskrimineringen riktar sig mot kvinnor.

DO menar att anställningsförfarandet avbröts på grund av C. D-K.:s klädsel och muslimska tro. Eftersom ingen klädpolicy nämndes för C. D-K. drar DO slutsatsen att företagets behandling av henne botten i en förståelse av att allmänheten inte tycker om muslimsk klädsel och därmed ”skrämmar bort” potentiella kunder. Det är en stereotyp föreställning om kategorin invandrare som DO anser är grunden till att problem uppstår i denna situation. Genom att förklara den påstådda etniska diskrimineringen i termer av stereotyper försöker man göra C. D-K. mer trovärdig. Här blir alltså den ena diskursen synlig som förklarar invandrades utanförskap med ”stereotypa föreställningar om invandrare och deras kultur” (Mattsson 2001:243). Som Mattsson också diskuterar finns det ett egenintresse hos arbetsgivare att dra sig från att anställa personer från vissa invandragrupper. Det handlar om att utifrån egna föreställningar och förutfattade meningar om den gruppen och dess kultur försöka framställa anledningen till varför anställning inte skedde så legitimt och rimligt som möjligt. Det är alltså denna diskurs som DO förespråkar som hinder för anställning av C. D-K och som man menar utgör utgångspunkten i företagets handlande.

Företaget menar att A.L.B. hade bättre meriter än C. D-K. varför de föredrog att anställa henne istället och detta på grund av att hon tidigare arbetat på bolaget samt hade tillgång till bil och inte som DO menar på grund av C. D-K.:s etniska tillhörighet. Vidare menar C. B. att uttalandet om namnet Mohammed gjordes därför att hon ville visa ”att hon inte har något emot muslimer och att Mohammed är ett vanligt namn”. Företaget menar vidare att klädseln inte skulle ha utgjort ett argument för att inte anställa C. D-K. I det fall det har gjort det så menar man att fanns skäl att anta att hon inte skulle komma att följa bolagets klädpolicy. Och å andra sidan menar man att om det visas att bolaget tagit hänsyn till C. D-K.:s klädsel vid anställningen utan att ha rätt till det så får de ändå rätt till det eftersom C. D-K. inte skulle kunna utöva arbetet utan sin huvudduk, vilket antas leda till en kränkning av ”andras rätt att slippa annans religiösa manifestation, s.k. negativ religionsfrihet” (AD 63/2003:499).

Vad gäller ätandet och demonstrerandet av griskött menar bolaget att det inte utgjorde ett krav för anställning och om så skulle bevisas så har bolaget gjort bedömningen att ”det finns muslimer och ickemuslimer som både äter och inte äter griskött” (AD 63/2003:500).

Mattssons teori om kompetensbristdiskursens utestängande logik gör att jag kan förstå den koppling som görs av arbetsgivare och domstol mellan ”icke-produktiv” och C. D-K.:s klädsel och religion. Hänvisningen till offentlighetens avståndstagande eller i alla fall ”rätt till att slippa religiösa manifestationer” (AD 63/ 2003:499) gör den påstådda etniska diskrimineringen till ett problem som vare sig Arbetsdomstolen eller någon annan kan påverka. Budskapet blir att det endast är C. D-K. själv som kan lösa problemet genom att klä sig i enlighet med företagets policy, inte bära slöja och äta det som ska demonstreras (griskött). Problemet görs till en individuell fråga med hänvisning till offentligheten. På så sätt upplevs ”kravet” från arbetsgivarens sida på att en svensk normalitet upprätthålls mindre uppseendeväckande. Med andra ord att en eventuell etnisk diskriminering görs till en normalitet där den som diskrimineras får skylla sig själv för att han/hon inte lever upp till samhällets förväntningar.

Min uppgift är att lokalisera nodalpunkterna i de olika diskurserna för att på så vis kunna synliggöra den kunskapsordning som råder i dem. Det begrepp som jag tolkar som ett centralt sådant i diskussionen om etnisk diskriminering har förekommit eller inte är i detta fall *muslim*. Det utgör en nodalpunkt i båda diskurserna om invandrare på arbetsmarknaden. Men

nodalpunkterna skiljer sig åt beroende på diskurs eftersom de ger begreppet olika definitioner och därmed skapar olika kunskapsordningar utifrån det. De övriga tecknen, momenten, ordnas och ges betydelse utifrån det i detta sammanhang. Dessa moment som jag kan urskilja är ”muslimsk klädsel” (huvudduk), ”Mohammed” och ”griskött” vilka får sin betydelse fastställda genom att kontinuerligt relateras till nodalpunkten muslim. Alla andra möjliga betydelser utesluts på så sätt eftersom en fixering av diskursen har gjorts genom momentens upplevda låsning i förhållande till de övriga tecknen. Det verkar således ha skapats en entydighet i förståelsen av begreppet muslim.

Begreppet *slöja* utgör här ett hinder för anställning och jag tolkar det som ett element eftersom det är beroende av förhållandet till de övriga tecknen. På grund av C. D-K.:s bärande av *slöja* antar arbetsgivarrepresentanten automatiskt att hon inte kommer att ta av sig den och vidare att det kommer att påverka affärerna. Det är ett ekonomiskt tänkande där ett visst tänkande har fixerats och utgör en utgångspunkt i arbetsgivarens inställning till invandraren. Arbetsgivaren eftersträvar ekonomisk produktivitet på arbetsmarknaden. När den ekonomiska diskursens grundtanke om att ”invandrare har sämre humankapital och därmed lägre produktivitet än svenskar” (Mattsson 2001:246) sätts i bruk görs således den etniska diskrimineringen mer legitim. Traditionalism och okultiverat kopplas ihop med en förståelse av dessa personer som improduktiva och/eller som utgörandes en säkerhetsrisk. På så sätt görs de egna utsagorna mer trovärdiga i kampen om att undgå anklagelsen om att ha brukat etnisk diskriminering i anställningsförfarandet. Det diskursiva fältet som Laclau och Mouffe menar utgör de möjligheter som diskursen utesluter kan förstås som DO:s synsätt på situationen och etnisk diskriminering i arbetslivet. Detta eftersom diskursen om kompetensbrist dominerar Arbetsdomstolen och vinner terräng över den som DO med flera förespråkar.

Det är, som jag beskrivit tidigare, elementen som är mångtydiga i en diskurs och vilka inte har sina definitiva betydelser fastställda. Diskursen försöker således ständigt förvandla elementen till moment, det vill säga fixera deras betydelser så diskursen blir entydig. *Slöja* kan jag förstå inte bara som nodalpunkt utan även som element då det genom artikulation används i relation till andra betydelser. Det finns rivaliserande sätt att definiera begreppet på och i relation till tecken som frihet, förtryck, traditionalism, bröllop och så vidare får elementet *slöja* sin betydelse. Beroende på hur sammanställningen ser ut skapas alltså olika förståelser av det mångtydiga tecknet *slöja*. Däremot kan jag tycka att tecknet muslim i de två olika sammanhangen inte utgör ett element utan snarare ett moment och en nodalpunkt eftersom det

finns en viss kunskap som utgår från detta tecken i domstolsbesluten, vilket inte har en mångtydighet på samma sätt som tecknet slöja. Företaget och DO har varsin förståelse av begreppet muslim där tecknen upplevs som tillfälligt låsta i den specifika kontexten, det vill säga i domstolen. Men det finns en ständig påverkan på hur begreppet ska definieras och det är det som är brännpunkten i den diskursiva kampen mellan å ena sidan DO och å andra sidan företaget.

Etnicitet och religiös tillhörighet som en homogen utgångspunkt

På ett liknande sätt som i dom 63 gör Arbetsdomstolen en koppling mellan etnicitet och religion i dom nr 21/2005. Det är den enda domen i mitt material där kvinnan (betecknas A.Ö. i domen) som anmält företaget Vårdtagarna och Attendo Care AB för etnisk diskriminering fått rätt i domstolen. Kvinnan som tillhör Jehovas vittnen jobbade på ett äldreboende som undersköterska. Hon fick i december 2002 ett uppdrag inom verksamheten som gick ut på att aktivera de äldre. Aktiveringstjänsten inkluderade vissa uppgifter som stred mot kvinnans tro varför tjänsten på sommaren 2003 drogs in. Tvisten gäller alltså om kvinnan frivilligt sagt ifrån sig uppdraget eller om bolaget fråntagit henne uppgifterna. Den diskursiva kampen står mellan Svenska kommunalarbetsförbundet och A.Ö. på Ingarö och Föreningen vårdföretagarna och Attendo Care AB i Stockholm.

Förbundets och A.Ö.'s linje är att A.Ö. har arbetat på boendet *Slottsövalen* som tillsvidareanställd undersköterska sedan år 1998. När bolaget tog över verksamheten utökades och fördelades antalet arbetstimmar för att personalen på så sätt skulle få mer tid över till aktiviteter med de boende. A.Ö. fick uppgiften att aktivera de boende med en utökad tjänstgöring från 56 % till 67.88 %.

Eftersom A.Ö. tillhör Jehovas vittnen kunde hon inte delta i aktiviteter som motsäger hennes tro vilket i dessa fall handlar om firandet av vissa högtider. Det handlar om att fira jul, midsommar och påsk. Vid dessa tillfällen har dock A.Ö. kunnat byta arbetsuppgifter med kollegor för att på så sätt undgå ”firandet av högtider som anses ha hedniska förtecken” (AD 21/2005:3). Verksamhetschefen, K.N-O., krävde att A.Ö. skulle delta i högtiderna med de boende. Det ansågs inte acceptabelt att A.Ö. skulle byta de pass som det handlade om med

kollegorna. Dagen efter hade de bestämt möte för att diskutera saken och det resulterade i att K.N-O. sade att A.Ö. ska sluta som aktiverare den 30 juni 2003. A.Ö. fick efter den 1 juli gå tillbaka till de arbetstimmar hon hade innan aktiveringsuppdraget och återgick därmed till en tjänstgöring på 56 %. Hon blev erbjuden en tjänst av bolaget om 83 %, vilken hon var tvungen att tacka nej till av personliga skäl. A.Ö. mådde mycket dåligt av situationen och kände sig kränkt. Hon försökte säga upp sig per telefon men fick svaret att detta inte gick och att papper skulle skickas hem till henne för detta ändamål. Efter det samtalet sjukskrev sig A.Ö. på grund av krisreaktion. A.Ö.'s tillsvidareanställning upphörde den 10 augusti 2003 med anledning av telefonsamtalet mellan K.N-O. och A.Ö.. K.N-O. menar att A.Ö. sade upp sig själv vid det telefonsamtalet. A.Ö. bestrider att hon sagt upp sig själv per telefon.

Arbetsgivarparterna menar att tanken med aktiveringsuppdraget var ett försök som skulle pågå i ett halvår. Projektet skulle sedan utvärderas. Enligt dem så handlade aktiveringsuppdraget om att ordna underhållning för de boende samt ”aktivera dem med traditionellt firande av olika högtider. Uppgiften innebar inte att A.Ö. själv skulle fira högtiderna, utan endast att hon skulle hjälpa dem som ville göra det” (AD 21/2005:14). Vid mötet den 19 juni kom A.Ö. och K.N-O. överens om att A.Ö. skulle sluta som aktiverare den 30 juni 2003. man menar att oavsett hur A.Ö. hade skött uppgiften som aktiverare så hade man upphört med aktiveringsprojektet efter sommaren 2003. Den 8 juli ringde A.Ö. till K.N-O. och sade upp sin anställning per telefon.

Arbetsdomstolens utsaga om händelseförloppet låter så här:

A.Ö. har gjort gällande att hon av bolaget har blivit fråntagen sina uppgifter som aktiverare då hon inte, på grund av sin tro, var beredd att utföra vissa aktiviteter knutna till s.k. storhelger. Enligt henne har bolaget genom detta arbetsledningsbeslut brutit mot förbudet i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Bolaget har i första hand gjort gällande att det inte har fattat något ensidigt beslut om att A.Ö. skulle sluta som aktiverare och återgå till sitt normala arbetstidsmått om 56 % av en heltidsanställning, utan att K.N-O. och A.Ö. den 19 juni 2003 kommit överens om detta. I andra hand, för det fall att domstolen skulle finna att det var fråga om ett

arbetsledningsbeslut, menar bolaget att beslutet inte har varit diskriminerande, eftersom arbetsgivaren har haft rätt att fördela de extra aktiveringstimmarna på arbetstagare som kan utföra uppgiften till fullo. Vidare kan inte åtgärden vara diskriminerande då A.Ö. samtidigt erbjöds tre andra arbeten med högre sysselsättningsgrad inom bolaget (AD 21/2005:8).

Det som skiljer denna dom från de övriga är att det ledde till rättsliga åtgärder för arbetsgivarparterna. Domstolen ser en direkt koppling mellan beslutet att frånta A.Ö. uppdraget och hennes trosuppfattning som automatiskt genom lagen ger henne en etnisk tillhörighet. Avskedandet av A.Ö. ses som ogiltigt eftersom det inte fanns en saklig grund för det.

De utsagor som förbundet gör legitimeras och görs trovärdiga genom diskursen om stereotypa föreställningar. Kompetensbristdiskursen som företaget gör sina framställningar genom vinner inte i trovärdighet i denna dom. Företaget gör ständiga hänvisningar till att A.Ö. inte är tillräckligt lämplig eller kompetent för uppdraget som aktiverare på grund av hennes religiösa läggning och fråntar henne därför det. Förbundets linje är att det finns en klar koppling mellan diskrimineringen och hennes etniska tillhörighet, vilket är samma linje som används i de övriga domarna. Dom 63 till exempel innehöll också en plädering för att kvinnans etniska tillhörighet hade samband med diskrimineringen, men den ledde inte till rättsliga åtgärder för arbetsgivaren. I vad lägger Arbetsdomstolen skillnaden då? I dom 63 görs ständiga hänvisningar till offentlighetens rätt till att slippa religiösa manifestationer. Detta innebär alltså att kvinnans bärande av huvudduk och vägran till att äta griskött görs till ett individuellt problem som hon själv måste ta hand om. I båda fallen handlar det om aktiviteter som motsäger den egna tron. I dom 21 däremot görs inga direkta hänvisningar till offentligheten. Därmed ges arbetsgivaren ett ansvar för att diskriminering inte ska förekomma på arbetsplatsen och får också ta konsekvenserna när så sker. Det är även skillnad i anställningsförmåerna mellan de olika fallen. I dom 63 handlar det om ett anställningsförfarande medan det i dom 21 handlar om ett avskedande från en tillsvidareanställning.

Med tanke på dom nr 63/2003 med den muslimska kvinnan som inte gavs rätt i frågan om etnisk diskriminering hade förekommit eller inte framträder olika synsätt på etnicitet och religion. I de olika fallen har Arbetsdomstolen tolkat etnicitet och religion på skilda sätt. I fallet med kvinnan som var medlem i Jehovas Vittnen tolkar domstolen etnicitet och religion som samma sak medan det i den muslimska kvinnans fall ses som två separata företeelser. Etnicitet och religion kan ur detta perspektiv betraktas som flytande signifikanta då begreppen är mångtydiga och dess innebörd förändras beroende på vilken relation till andra ord det har i en faktisk artikulation. De utgör vidare en förbindelselänk mellan olika diskurser. Vidare anses de ”värderingar” som Schierup, Paulson och Ålund diskuterar och som tillhör kompetensbegreppet inte utgöra ett hinder för fortsatt anställning för A.Ö. ”För att man ska utföra ett bra arbete krävs det att man tror på det man gör” (Schierup, Paulson & Ålund 1994:66), vilket i detta fall har bortsetts ifrån.

Trovärdig som ”invandrare”?

I det följande ska jag diskutera kring diskurserna i domstolsbeslut nr 22/2004 i Arbetsdomstolen. Domen berör en algerisk man som arbetat i Malmö hamn sedan 1980 under olika former av anställningar. Det som jag i det följande tar upp är de grunder på vilka han upplevde sig etniskt diskriminerad och tog fallet till tingsrätten. Det som Arbetsdomstolen sedan har att ta ställning till återkommer jag strax till. Fallet har gått vidare från tingsrätten till Arbetsdomstolen genom att A.K.T. har överklagat domen där. Hans namn förkortas i domstolsrapporten till A.K.T.

Trots att A.K.T. stod överst på listan av de anställda för att få möjlighet till att arbeta på övertid nekades han detta. Arbetsgivarens (Copenhagen Malmö Port Aktiebolag i Malmö) argument var att de övriga kranförarna i hamnen vägrade arbeta med honom.

A.K.T.:s version av händelseförloppet sträcker sig tillbaka redan till 1983, då han och tre andra arbetstagare inte togs ut till det övertidsarbete som de var berättigade till. ”Det var endast svenskar som togs ut till arbetet. När han frågade varför fick han som svar en motfråga om han trodde att en utlänning skulle få arbete före en infödd person i hans eget land.” (AD 22/2004:153).

A.K.T.:s berättelse handlar om hur han kom till Sverige 1980 och började arbeta på företaget som extraanställd. Det var först 1997 som han frångick sin anställningsform som extraanställd och erhöll en tillsvidareanställning. Som beskrivs i rapporten sökte han även ett sommarvikariat 1992, men fick beskedet att ”man inte ville ha svartskallar springande på kajen” (AD 22/2004: 153). Följande år hade A.K.T. sökt en mängd olika tillsvidareanställningar vilka istället tillsattes med personer med svensk bakgrund och med kortare eller ingen erfarenhet av arbetet. A.K.T. menar vidare att han år 1994 utsattes för en olycka där han i ett ras under lastningsarbete begravdes, men som bolaget inte alls tog någon notis om. Först två år senare anmäldes olyckan.

År 1996 erhöll A.K.T. en provanställning och var tvungen att genomföra ett drogtest vilket han upplevde som märkligt eftersom omgivningen visste att han inte nyttjade droger. Hans provanställning övergick aldrig i en tillsvidareanställning utan den gick istället till en person med mindre erfarenhet än han själv. Först efter att A.K.T. gjort en mängd olika påtryckningar och hotat om rättsliga åtgärder fick han en tillsvidareanställning hos företaget år 1997.

För att vinna i trovärdighet som etniskt diskriminerad gör A.K.T. hänvisningar till fördomar och rasistiska uttalanden som har mött honom under hans anställning. Han lyfter fram de händelser som ur hans synvinkel har en koppling till diskriminering och ett stereotyp tänkande kring kategorin invandrare. Detta gäller till exempel då han skulle genomgå ett drogtest och den fördröjda utredningen kring rasolyckan. Genom nodalpunkten *invandrare* (som hänvisar till en central punkt inom den enskilda diskursen) skapas en kunskapsordning som blir praktiska konsekvenser för A.K.T. Den diskurs som ser stereotyper och fördomar som hinder för invandrades möjligheter på arbetsmarknaden gör att det är just dessa faktorer som blir viktiga att lyfta fram för att vinna trovärdighet som etniskt diskriminerad. Förståelsen av begreppet *invandrare* gör att många andra betydelser tydliggörs eftersom de får sin specifika relation till nodalpunkten och de övriga tecknen. Jag kan också tolka invandrare som ett element eftersom det finns olika konkurrerande sätt att definiera det på. I relation till tecknen ”flykting”, ”arbetskraft”, ”svartskalle” och så vidare ges elementet varierande innebörder och kunskapsordningar. I mitt material handlar det om att den diskurs som A.K.T. hänvisar till försöker luckra upp kompetensbristdiskursens teckenrelation som anses leda till A.K.T.:s ojämlika behandling. Eftersom de båda diskurserna vill ge betydelse åt begreppet invandrare på sitt eget sätt kan man även se invandrare som en flytande signifikant.

Ur bolagets synvinkel finns ”det inte ens anledning till antagande att det har förekommit någon diskriminering av A.K.T.” (AD 22/2004:153). Bolaget menar att de påstådda händelserna 1983 är inkorrekta och att utredningen om olyckan inte kom igång på grund av att A.K.T. inte anmälde händelsen tidigare. Den tvist om A.K.T.:s provanställning förnekas inte av bolaget. Angående drogtestet säger bolaget att det kräver det genomgående vid provanställning.

Arbetsdomstolen hade endast en fråga att ta ställning till om etnisk diskriminering förekommit ”på grund av det sätt som A.K.T. har bestämt sin talan efter överklagandet”. Denna fråga berör huruvida bolaget diskriminerat A.K.T. på grund av hans etniska tillhörighet genom att frånta honom uppgiften som signalman 1999. Alla de händelser som ovan har beskrivits och som A.K.T. har åberopat då han upplevt sig etniskt diskriminerad har av Arbetsdomstolen bedömts som oväsentliga på grund av att bevisning saknas. I domstolsrapporten påpekas det att:

den enda omständighet som skulle kunna tala för att han utsatts för diskriminering är att han ostridigt var extraanställd så länge som omkring 16 år innan han blev tillsvidareanställd. De närmre förhållandena avseende den frågan är emellertid inte utredda i målet. Av detta skäl bör inte heller vad A.K.T. anfört i denna del tillmätas någon betydelse för diskrimineringsfrågan.

Det anförda innebär att det inte har gjorts antagligt i målet att bolagets åtgärd att frånta A.K.T. uppgiften som signalman har innefattat en diskriminering på grund av hans etniska tillhörighet. Arbetsdomstolen har under dessa förhållanden ingen anledning att gå närmare in på bärkraften av de skäl som bolaget har anfört till stöd för åtgärden. A.K.T.:s yrkande om skadestånd kan mot denna bakgrund inte bifallas (AD 22/2004:154).

Läser man längre bak i rapporten får man en förklaring till varför Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att tingsrättens beslut i frågan både vad gäller händelsen i sig och rättegångskostnaderna ska fastställas. Under rubriken ”yrkande” kan man läsa att:

Bolaget har vitsordat att A.K.T. tillhör en etnisk minoritetsgrupp samt att han inte har arbetat som signalman sedan september 1999. Bolaget har emellertid gjort gällande att det funnits giltiga skäl för att frånta honom arbetsuppgiften, eftersom han utgjorde en risk för säkerheten. Uppgiften att arbeta som signalman är ansvarsfull /.../ Bolaget har gjort gällande att sakliga skäl avgjort A.K.T.:s placering i befattningsgrupp. Han har inte haft den kompetens som krävs för att tillhöra befattningsgrupp 7 (AD 22/2004:156).

Här läggs det fram argument för varför etnisk diskriminering inte kan antas ha förekommit. Ansvar för läggs på A.K.T. och bolaget fråntas allt ansvar vad gäller att följa en jämlikhetsplan. Eftersom man menar att A.K.T. inte själv har tagit ansvar att kontinuerligt uppgradera sin kompetens osynliggörs bolagets ansvar för sina medarbetares utveckling och karriär. Arbetsdomstolen uttrycker omständigheterna så här: ”Bolaget har fortlöpande erbjudit A.K.T. att utveckla sin kompetens. Det har han emellertid vägrat. Har han halkat efter i kompetens har han således själv orsakat det” (AD 22/2004:158). Detsamma gäller argumentet att A.K.T. inte anmälde olyckan på arbetsplatsen på en gång varför en utredning inte kom till stånd förrän långt senare. Ur nodalpunkten invandrare som jag diskuterade ovan växer en förståelse kring kompetens och ansvarsfrågor fram. A.K.T.:s individuella ansvar för de egna möjligheterna inom företaget lyfts fram genom kompetensbristdiskursen samt att det krävs en viss form av självständighet och flexibilitet för att lyckas. Genom mängder av påtryckningar och egna initiativ fick A.K.T. efter 16 år inom företaget en anställning som tillsvidareanställd. Den etniska diskriminering som A.K.T. anser sig ha blivit utsatt för förtäcks med en mängd argument som riktar fokus mot mer praktiska saker som i det här fallet får utgöra kompetensbrist. Som framgår av exemplet ovan är man noggrann med att tydliggöra att arbetet som signalman är ansvarsfullt, vilket indirekt pekar mot att man inte anser A.K.T. vara ansvarsfull eller kapabel att sköta arbetet på ett ansvarsfullt sätt på grund av avsaknad av fortbildning.

Utredningen i målet ger inget stöd för A.K.T.:s påstående att bolaget behandlat eller skulle ha behandlat en person med annan etnisk tillhörighet i en likartad situation mindre förmånligt, dvs. att bolaget

inte skulle ha fråntagit en annan person med en annan etnisk tillhörighet, som i övrigt hade samma bakgrund och mot vilken det riktades samma påstående om bristande säkerhetstänkande m.m., arbetsuppgiften som signalman (AD 22/2004:159).

Här kan jag koppla A.K.T.:s uppenbara svårigheter till avancemang och karriär med Schierups diskussion om ”rationellt företagande” (Schierup, Paulson & Ålund 1994:28). De anställdas kompetens ses som en unik tillgång för företaget men alla får inte tillgång till kompetensutveckling. A.K.T har haft svårt att få fast förankring på arbetsmarknaden på grund av att hans individuella egenskaper knyts samman med hans nationalitet och etniska ursprung. Dualiseringen på arbetsmarknaden har i allra högsta grad påverkat A.K.T.:s yrkesmässiga liv negativt. Detta förbises i den dom som kommer till stånd i Arbetsdomstolen angående detta fall om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Detta eftersom domstolens normer och värderingar i större utsträckning får näring genom den andra diskursen som handlar om kompetensbrist bland invandrare.

”Personligen olämplig” för anställning

I dom nr 58/2003 är det Ombudsmannen mot etnisk diskriminering som för en indisk kvinnas talan gentemot Swede-Eye Aktiebolag i Täby. Hennes namn förkortas i domen M.S. Swede-Eye innehar en synvårdsmottagning till vilken de annonserade efter en butiksvärdinna/receptionist via Arbetsförmedlingen. M.S. hade skickat en skriftlig ansökan om arbetet med bifogade meriter och ett fotografi. Då en annan person erhållit arbetet med sämre meriter än M.S. ringde M.S. upp företaget för att höra vad det var som gjorde att hon inte fått arbetet eller inte ens kallats till intervju. I domen beskrivs situationen på följande sätt ur DO:s perspektiv:

A-C.S. (företagets representant) frågade då om M.S. hade småbarn, en fråga som M.S. besvarade nekande. M.S. refererade därefter till fotot i sin ansökan för att förklara vem hon var och förklarade samtidigt för A-C.S. att hon var adopterad. A-C.S. kunde då erinra sig M.S. och

fällde yttrandet att ”Sverige är ju ett mångkulturellt land, men vi måste tänka på våra kunder” (AD 58/2003:479).

Men enligt bolaget så är detta oriktigt och man hävdar att man uttalat sig så här: ”vi lever i ett mångkulturellt samhälle och från bolagets sida tar vi inte några sådana hänsyn” (AD 58/2003:483).

Den diskurs som företräds av DO pekar på att en stereotypisering av människor med annan etnisk bakgrund förekommer på arbetsmarknaden, vilket har missgynnat M.S. DO menar att fallet med Swede-eye och M.S. handlar om en avsiktlig och direkt diskriminering från bolagets sida. Man pekar vidare mot att det finns ett samband mellan missgynnandet av M.S. och hennes etniska ursprung och gör hänvisningar till det fotografi som M.S. skickat med i ansökan. Där framgår att hon är av indiskt ursprung. Denna omständighet tillsammans med det uttalande som bolaget gjorde, och som M.S. uppfattade som mycket kränkande, i samband med det telefonsamtal som ägde rum visar på direkt diskriminering.

Bolagets skäl till varför de inte anställde M.S. var att hon ”saknar butiksvana, att hon var för gammal och att hon var personligen olämplig på grund av en längre tids anställning som personlig assistent” (AD 58/2003:479).

Här förläggs skälen till varför hon inte erhöll arbetet hos henne själv. Problemet görs återigen om till en personlig uppgift som ska lösas av den enskilde individen. Genom att argumentera för att det är mer praktiska saker som utgör hinder för anställning görs det mer legitimt. Bolaget menar vidare att samtalet som jag gav som exempel här ovan inte har någon relevans oavsett riktigheten i det eller inte. Detta på grund av att samtalet ägde rum två veckor efter det att den personen som erhöll arbetet anställdes. Man menar då att vid den tidpunkten pågick inte längre något anställningsförfarande. Som Arbetsdomstolen uttrycker det ”har DO visst fog för uppfattningen att bolagets annons inte helt återspeglar de kriterier som bolaget sedan vid urvalet kom att lägga stor vikt på”. Trots att man här till viss del erkänner att bolaget egentligen inte kan kräva vissa kompetenser av de sökande vilka inte funnits med i annonsen säger man uttryckligen att det ändå är helt i sin ordning. Det är senare vid urvalet av de sökande som man efter eget bevåg ”väljer” ut de personer man anser mest lämpliga. Här tolkar jag det som att kompetensbristdiskursen artikuleras då exemplet på ett tydligt sätt visar på att informella och formella kompetenser vägs in i bolagets beslut och i slutändan även

Arbetsdomstolens. Åldern hade inte någon betydelse i annonsen men tillskrevs stor vikt vid urvalet. Även personliga intressen tillskrevs stor vikt då bolaget önskade anställa en person med ”liknande intressen som en redan anställd butiksvärdinna i bolagets butik /.../ i fråga om bland annat dans”. (AD 58/2003:485).

M.S. var vid anställningsförfarandet 27 år gammal i jämförelse med den person som erhöll arbetet som var 19 år och dessutom intresserad av dans. Här blir den informella kunskap som Katarina Mattsson diskuterar synlig (Mattsson 2001). Det finns en viss kunskap som arbetsgivare kräver och i detta fall handlar det om danskunskap.

Arbetsdomstolens ledamöter uttrycker sig på följande sätt: ”Både M.S. och A-C.S. har gjort ett trovärdigt intryck, och det finns enligt domstolens mening inte något som tyder på annat än att de båda var på sitt håll uppfattade samtalet så som de har berättat inför domstolen.” Trots detta resonemang fortsätter Arbetsdomstolen med att tillägga: ”Mycket talar för att M.S. missuppfattade vad A-C.S. sade om bolagets inställning när det gäller att ta hänsyn till etniskt ursprung vid ett anställningsförfarande. Under alla förhållanden kan det inte anses styrkt att A-C.S. uttalade sig på det sättet som DO gjort gällande.” (AD 58/2003:483,484). Detta uttalande gör att jag frågar mig varför det anses vara en omöjlighet att A-C.S. skulle ha uttryckt sig på det sättet.

Liksom de los Reyes och Molina anser jag att det är viktigt att ett särskiljande mellan etnisk diskriminering och rasism inte utgör en utgångspunkt i kampen för ett jämlikt samhälle. Könstillhörighet är också ett viktigt kriterium för tillgång till makt och resurser vilket måste ses framsprungen ur samma logik som diskriminering på grund av etnisk tillhörighet. Samhällets rasifiering som diskuteras i artikeln inkluderar ett visst tankemönster som rangordnar människor utifrån ursprung och kön (de los Reyes, Molina & Mulinari 2003:295,296). De medvetna och omedvetna föreställningar som domstolen i detta fall har om M.S. blir till hennes nackdel på grund av att hennes trovärdighet som etniskt diskriminerad inte anses vara tillräcklig av domstolen. De faktorer som lyfts fram i domen och som företaget menar är viktiga för anställning är personliga och detta härrör ur den föreställning som prioriterar den infödda befolkningen oavsett kompetens och degraderar icke- europeiska sökanden. År 2000 var, enligt siffror som författarna tagit fram från AMS, ”75 % av den sverigefödda befolkningen sysselsatt. De utlandsfödda från andra EU-länder uppvisade i sin

tur sysselsättningsnivåer som närmade sig den svenska. Motsvarande siffror för utomeuropéer var dock betydligt lägre och särskilt låg för invandrade personer från mellanöstern (49 %)” (de los Reyes, Molina & Mulinari 2003:302). För att finna förklaringar till detta utanförskap tar författarna avstamp i en diskussion kring vilka faktorer som spelar in i fenomenet. Utbildningsnivå, kön, ålder eller något speciellt ”arbetsökarbeteende” verkar inte vara del av förklaringen. Istället lyfter de fram ”kulturell olikhet” som en föreställning vilken livnär sig ur diskursen om flyktinginvandringen (de los Reyes, Molina & Mulinari 2003:303,304). Detta innebär alltså att ett antagande om att ju större kulturellt avstånd en person har till Sverige desto svårare för denne att integreras i samhället influerar arbetsgivarparterna och i slutändan även domstolen. Tanken om kulturellt avstånd blir således ett instrument i kampen om att definiera vem som tillhör majoritetsbefolkningen och vem som inte gör det. Vidare leder detta till olika förutsättningar på arbetsmarknaden beroende på om du är europé eller inte (de los Reyes, Molina & Mulinari 2003:304). Som författarna visar finns det vissa frågor som man bör ställa sig för att få svar på hur den etniska rangordningen på arbetsmarknaden ser ut: ”vilka individuella egenskaper värderas vid anställning/rekrytering? Vilka kulturella eller andra associationer väcks till liv i mötet med utlandsfödda personer? Vilka personliga drag signalerar främlingskap respektive gemenskap vid rekrytering?” (de los Reyes, Molina & Mulinari 2003:305) Det är just dessa frågor som jag har försökt att utgå ifrån i min analys av empirin och som synliggörs ovan med fallet om M.S. så är det individuella egenskaper i form av informell kunskap som utgör kriterium för anställning. Utseende, namn och kunskaper i svenska språket är också faktorer som författarna diskuterar som relevanta vid en anställningssituation och som är till icke-europeiska personers nackdel. Viktigt är dock att förstå att det handlar om föreställningar som ligger djupt rotade i en upplevd svensk identitet. Föreställningar som innebär praktiska konsekvenser för hela samhällets organisation och struktur (de los Reyes, Molina & Mulinari 2003:305). De koloniala tankestrukturer som förknippar utseende med kompetensbrist på arbetsmarknaden återspeglas i fallet med M.S.

Tekniska problem och administrativ oordning

I dom nr 14/2005 står den diskursiva kampen mellan Lärarförbundet och Almega Tjänsteföretagens arbetsgivarförbund och K.E.M. Det är en kvinna (M.B.) som har anmält en skola för etnisk diskriminering. Det handlar om både direkt diskriminering (eftersom kvinnan

inte blev kallad till intervju på grund av hennes etniska tillhörighet) och indirekt diskriminering (eftersom skolan hade ett omotiverat krav på språkkunskaper).

Läraryrskommitténs version av händelseförloppet framhåller att skolan sökte en behörig, gärna nyutexaminerad förskollärare. Meriterande var goda språkkunskaper men dock inget krav. I annonsen angavs skolans faxnummer, vilket läraryrskommittén menar måste tolkas som att skolan accepterade ansökningar insända via fax.

M.B. som vid tidpunkten var 36 år gammal föddes i Iran och kom till Sverige 1991. M.B. blev svensk medborgare 1998 och hon utbildade sig till förskollärare och arbetade som förskolechef på en internationell skola i Stockholm. Hon hade dessutom erfarenhet från arbete som fritidspedagog och klassföreståndare. Två dagar efter att hon skickat in ansökan via fax ringde hon till skolan för att dels visa intresse och dels för att kontrollera att ansökan mottagits av skolan. Hon fick beskedet att den mottagits av K.E.M. och att han övervägde den och skulle återkomma med besked om en vecka. Han återkom inte till M.B. och två veckor senare kunde hon se att det fanns en ny annons om arbetet som förskolelärare på skolan i tidningen. En svenska vid namn Emma Kindberg erhöll arbetet trots att hon befann sig utomlands och inte kunde intervjuas.

M.B. uppger alltså att hon skickat en ansökan till skolan som förnekar att den mottagits. I protokollet diskuteras huruvida etnisk diskriminering kan ha förekommit då skolan uppger att den inte har mottagit ansökan. Detta uppger personalen på skolan kan ha berott på att kvinnan skickat ansökan via fax och att skolans fax hade tekniska problem eller att det förekom en administrativ oordning på skolan vilket resulterade i att ansökningshandlingarna slarvades bort. Ansvaret läggs över på kvinnan som enligt domstolen och skolan borde ha ringt till skolan och hört varför hon inte kom till intervju då skolan på nytt annonserade ut tjänsten. I rapporten skriver man:

M.B. har själv bidragit till skadan genom att inte ta kontakt med skolan när hon såg den nya annonsen i juli 2002. Hon hade då kunnat fråga varför hon med sina meriter inte blivit kallad till intervju (AD 14/2005:7).

Skolan menar att man i annonsen inte uttryckt att det fanns något krav på att sökanden skulle ha engelska eller svenska som modersmål. Man anser det rimligt att sökanden skulle ha goda språkkunskaper för att på så sätt kunna kommunicera med övriga på skolan.

Angående faxnumret uppger skolan att man använt en förtryckt text med adress, telefonnummer och faxnummer i annonsen. Man hade inte trott att någon skulle ansöka om arbetet via faxnumret eftersom det aldrig hade hänt tidigare. Man erhöll aldrig M.B.:s ansökan och har inte heller bedömt den. Varken K.E.M. eller A.L. minns något telefonsamtal med M.B. om någon mottagen ansökan. Eftersom Emma Kindberg var den enda som hade behörighet som förskollärare av de sökande så anställde man henne omedelbart och utan personlig intervju då hon befann sig i utlandet. Skolan menar att hade det funnits fler behöriga sökanden hade dessa förmodligen också anställts då man under den perioden var i behov av personal. Man blev istället tvungen att anställa ett bemanningsföretag för att klara personalbristen, vilket blev kostsamt.

Det finns enligt Arbetsdomstolen ingen koppling mellan det faktum att M.B.:s ansökan inte behandlades och hennes etniska bakgrund.

Om M.B.:s ansökan inkom till skolan per fax, har skolan i varje fall inte tagit del av och bedömt den. Orsaken kan ha varit tekniskt fel på faxen eller att skolan på grund av administrativ oordning slarvat bort hennes ansökan. Om skolan har tappat bort M.B.:s ansökan, är detta en i detta sammanhang godtagbar förklaring till att hennes ansökan inte har bedömts. Att det hos en arbetsgivare råder administrativ oordning är en omständighet som saknar samband med den arbetssökandes etniska tillhörighet. Det anförda innebär att M.B. inte har varit arbetssökande och att reglerna i lagen om etnisk diskriminering inte är tillämpliga (AD 14/2005:6).

I fråga om M.B.:s ansökan tillkommer det särskilda förhållandet att hon skickade sin ansökan per fax. Detta torde inte vara ett vanligt förfarande i fråga om ansökningshandlingar, bl.a. därför att sådana handlingar oftast är underbyggda med vidimerade kopior av betyg och liknande. Att göra ansökan per fax torde vidare allmänt sett vara

osäkrare än att anlita den vanliga posten. /.../ M.B. har enligt domstolens mening gjort ett trovärdigt intryck. Det saknas anledning att ifrågasätta att hon vid ett telefonsamtal med skolan fick uppfattningen att hennes ansökan kommit fram. Emellertid kan tillförlitligheten när det gäller hennes uppgifter om vad som sades mellan A.L. och K.E.M. (representanterna för skolan) ifrågasättas. Som samtalet utspelade sig med de tre personerna är risken stor att det uppkom något missförstånd, även om M.B. inte insåg detta (AD 14/2005:10).

Arbetsdomstolens mening är att ”det inte framstår som sannolikt att skolan mot bakgrund av personalbehovet skulle ha mottagit M.B.:s ansökan och medvetet förbigått den” (AD 14/2005:10).

På samma sätt behandlas dom 73/2003 i domstolen. Jag diskuterar detta fall i kapitel två i förhållande till den lagstiftning mot diskriminering som finns. Det handlar om missförstånd i samband med rekryteringsförfarandet där DO menar att administrativ oordning har missgynnat deras klient vilket har lett till att möjligheten till anställning försvann. Arbetsdomstolen menar dock att företaget har haft samma rutiner vid rekryteringen till befattningen som skiftkemist som vid andra anställningsförfaranden. Det förhållandet att H.A.:s ansökan till följd av ett missförstånd inte överlämnades till den ansvariga för rekryteringen och därmed inte kom att prövas i enlighet med gällande rutiner kan enligt Arbetsdomstolens mening inte heller vara diskriminerande (AD 73/2003:544).

I detta kapitel har jag försökt synliggöra två versioner av verkligheten. Den ena företräds av DO, facklig organisation och i ett fall även av enskild person och den andra sidan av arbetsgivarparterna. Arbetsdomstolens bedömningar har i fem fall av sex gjorts till fördel för arbetsgivarparterna. Domstolen har på så sätt gjort bedömningen av att etnisk diskriminering inte har förekommit i de fem övriga fallen. Den första verklighetsversionen ges näring av diskursen om fördomar och stereotyper som hinder för kategorin invandrare på arbetsmarknaden. Den stereotypa föreställningen ses av DO med flera som den uteslutande faktorn för invandrare på arbetsmarknaden. Den andra versionen av verkligheten som företräds av arbetsgivarparterna och i slutändan även av AD ser inte själva diskrimineringen av invandrare som den uteslutande faktorn på arbetsmarknaden. De lyfter snarare fram brister

i invandrades kompetens och gör hellre hänvisningar till praktiska och individuella aspekter hos personen själv som hinder för integration på arbetsmarknaden. Detta är en del av en ekonomisk diskurs som innebär att faktorer som produktivitet och lönsamhet gör att vissa grupper av människor utesluts. Detta på grund av en viss förståelse av dessa grupper som mindre produktiva vilket bottnar i koloniala tankestrukturer. Genom att framhålla den egna versionen av verkligheten som mer sann med en viss kunskapsordning skapar de olika aktörerna trovärdighet hos sig själva samtidigt som den alternativa diskursens trovärdighet raderas. Som vi ser genom analysen vinner kompetensbristdiskursen och den ekonomiska diskursen i trovärdighet i fem fall av sex i Arbetsdomstolen.

AVSLUTANDE DISKUSSION

Trovärdig eller inte?

I detta sista kapitel avser jag att diskutera kring vilka diskurser jag har kunnat synliggöra genom analysen av empirin. På vilket sätt är diskurserna verksamma inom Arbetsdomstolen och hur påverkar dem de bedömningar som görs vid tvister om etnisk diskriminering i arbetslivet? Hur byggs trovärdig upp och likaså hur raderas det i domarna? Hur kommer det sig egentligen att så få fall leder till rättsliga åtgärder? Mitt övergripande problemområde i uppsatsen handlar om att synliggöra det maktförhållande som präglar Arbetsdomstolen som byråkratisk instans. Mitt fokus har legat på att synliggöra hur relationen mellan de olika aktörerna återspeglas diskursivt och en fråga har varit varför den ena diskursen vinner i terräng framför den andra.

De olika diskurserna som var och en bygger på olika kunskapsordningar och förståelser av invandrades svårigheter på arbetsmarknaden strider om rätten till att definiera etnisk diskriminering ur trovärdighetssynpunkt. Diskursen om stereotypa föreställningar som faktor för invandrades utanförskap på arbetsmarknaden förlorar i trovärdighet mot kompetensbristdiskursen och den ekonomiska diskursen. Nationella och etniska identiteter upprätthålls därför genom ett särskiljande och kategoriserande i AD vilket påverkar domstolsbesluten negativt ur DO:s och de fackliga organisationernas perspektiv. Som Hertzberg skriver är ”underordningen av minoriteter /.../ inbyggd i nationalismen som idé” (Hertzberg 2003:14).

Som Hertzberg diskuterar användes kulturbegreppet under sent 1800-tal och tidigt 1900-tal till att markera en homogenitet inom nationalstaten (Hertzberg 2003:10). Nationalistiska idéer enade människorna till ett folk med en gemensam kultur och ett gemensamt språk. På detta sätt kom en förståelse om en föreställd svenskhet att växa fram vilken har kontrasterats mot andra kulturella gemenskaper. Dessa var i slutet av 1800-talet och i början av 1900-talet

europiska, som till exempel Frankrike, Spanien och Finland eller Ryssland (Hertzberg 2003:9). Idag däremot skapas en svensk normalitet snarare i kontrast till de minoriteter som lever i Sverige och som får utgöra De Andra. Genom ett kontrasterande framstår den svenska kulturen som mer modern, flexibel och framåtskridande medan De Andras kulturer ses som fastlåsta och traditionella. Med hänvisning till en sådan svensk självförståelse görs uteslutande praktiker legitima och karaktäriserar det postkoloniala tillståndet i världen (Hertzberg 2003:10). En sådan uteslutande praktik är som vi har sett Arbetsdomstolens rättegångsprocesser och de domar som kommer till stånd. Ett konkret exempel är den muslimska kvinnan i dom nr 63 där hennes bärande av slöja skapar en kunskapsordning där kvinnan ses som traditionellt fastlåst i sin kultur. Hon anses inte vara lika produktiv som en ”svensk” vilket minskar lönsamheten för företaget. Koloniala strukturer lever kvar och kategoriserar människor utifrån en förståelse om kulturella skillnader.

Som Mattsson diskuterar används kulturavståndsbegreppet till att markera en klar gräns mellan ”västerlänningar” och ”icke-västerlänningar” för att på så sätt framhäva de senares annorlundahet (Mattsson 2001:260). Tjänstemännen inom Arbetsdomstolen återskapar dessa ”nationella identiteter” (Hertzberg 2003:13) genom ett formellt tillvägagångssätt, genom tillämpningen av lagar och förordningar. Det byråkratiska språket innefattar både formella och informella praktiker. De informella praktikerna kan jag då se som de värderingar och förhållningssätt till etniska minoriteter som kommer till uttryck genom domarna. Den underordnade position som personer som upplever sig ha blivit etniskt diskriminerade har i förhållande till myndighetspersonerna på Arbetsdomstolen är viktig att uppmärksamma. Och dessa personer upplever kanske ett dubbelt förtryck då de från tidigare omständigheter har blivit etniskt diskriminerade och sedan genom domarna får signalerna att det inte leder till konsekvenser för företagen.

En formell praktik i Arbetsdomstolen kan jag urskilja är tillämpningen av lagar och regler. Frågan om vilken legitimitet som kan tillskrivas lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning kan besvaras på olika sätt. Beroende på hur Arbetsdomstolen ser på etnicitet och religion och vilken kontext det unika fallet har bidrar på olika sätt till lagens efterföljning. Etnisk diskriminering verkar snarare handla om trovärdighet än om själva diskrimineringen i sig. Denna trovärdighet eller icke-trovärdighet snarare, är framsprungen ur bland annat kompetensbristdiskursen och en ekonomisk diskurs som har sina rötter i ett kolonialt meningsskapande system.

Min utgångspunkt i uppsatsen är, genom en förståelse av Laclau & Mouffes diskursteori, att allting är föränderligt. Kompetensbristdiskursen och den ekonomiska diskursen som har kunskapshegemoni i AD är ständigt ifrågasatt av de alternativa diskurserna, varav en av dem jag har försökt synliggöra här. Genom de subjekspositioner som aktörerna i mitt material har, och som skapats diskursivt, finns det begränsningar för hur de kan uppträda och vad de kan säga. Detta gäller både de personer som anser sig vara etniskt diskriminerade och arbetsgivarparterna och nämndemännen i domstolen.

Etnisk diskriminering rekonstrueras i Arbetsdomstolen till rent praktiska och individuella aspekter. Motparten, arbetsgivarparterna, förlägger problemet med uteslutning eller diskriminering på arbetsmarknaden hos den enskilde individen. I den mån Arbetsdomstolen väljer att döma till företagets fördel, vilket är i fem fall av sex i min undersökning, accepterar domstolen de förklaringar som bolagen tillhandahåller dem. Omvandlingen av en upplevd etnisk diskriminering till praktiska, hanterbara, individuella problem ofta med hänvisning till offentlighetens säkerhet, välmående eller krav kan jag tolka som en önskan om social kontroll. Den byråkratiska organisationen omvandlar medborgaren till klient för att på så vis kunna kontrollera denne inom ramen för institutionen. Klienterna placeras i olika fack med vissa tillskrivna egenskaper (Hertzberg 2003:16). Denna begreppshierarki och förståelse av kategorier kan jag koppla till Laclau och Mouffes diskussion om diskursers uppbyggnad. Den diskussion jag har fört om nodalpunkter och så vidare visar att det finns vissa kunskapsordningar som kommer ur dessa. Definitionen av dem är också olika och bidrar således till olika diskurser. Kompetensbristdiskursen och den ekonomiska diskursen som vinner i trovärdighet i AD grundar sig på en kolonial förståelse av begreppet invandrare som mindre produktiva, mindre kompetenta och så vidare. Dessa diskurser antar jag påverkar Arbetsdomstolens beslut och innebär en materialisering av domarna. Det vill säga att beroende på hur man ser på anmälarna som trovärdiga eller inte så bidrar det till ett mer eller mindre fixerat sätt att tänka och tycka kring etnisk annorlundahet i jämförelse med en normativitet. Detta tänkande materialiseras sannolikt och kan upplevas som en normalitet och självklarhet, vilket vidare kan bidra till en ökad segregation som slår igenom på olika nivåer i samhället. Jag håller med de los Reyes och Molina när de skriver: ”den tysta överenskommelse som gör rasismen till en icke-fråga i den svenska integrationsdebatten är i själva verket ett av det största hinder som finns för att kunna synliggöra och utforma strategier för att motverka rasismen” (de los Reyes, Molina & Mulinari 2003:317).

KÄLLOR OCH LITTERATUR

Otryckta källor

Internet-länkar:

Arbetsdomstolens hemsida:

http://www.arbetsdomstolen.se/left.asp?visa=275&lang_id=1

Rixlex Sveriges Riksdag, gällande lagar och förordningar SFS (Svensk författningssamling) i fulltext:

http://rixlex.riksdagen.se/htbin/thw?%24%7BOOHTML%7D=SFST_DOK&%24%7BSNHTML%7D=SFST_ERR&%24%7BBASE%7D=SFST&BET=1999%3A130&%24%7BTRIPSHOW%7D=format%3DTHW

Statistikrapport från integrationsverket 2004:

http://www.integrationsverket.se/templates/ivNormal_6763.aspx

Domstolsväsendets rättsinformation:

<http://www.rattsinfosok.doM.S.e/lagrummet/LagrummetMain.jsp?>

Thomas Gür. Nr 15/1994. I lagens namn. En rapport om diskriminering:

<http://www.timbro.se/bokhandel/rapport/fulltext/r1594.htm>

Domar:

AD Dom nr 58/2003. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) mot Swede-Eye Aktiebolag i Täby. Målnummer A-190-2002.

AD Dom nr 63/2003. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) mot DemÅplock i Göteborg Aktiebolag i Lindome. Målnummer A-178-2002.

AD Dom nr 73/2003. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) mot Sveriges Verkstadsförening och Westinghouse Atom Aktiebolag i Västerås. Målnummer A-167-2002.

AD Dom nr 22/2004. A.K.T. i Malmö mot Copenhagen Malmö Port Aktiebolag i Malmö. Målnummer B-69-2002.

AD Dom nr 14/2005. Lärarförbundet mot Almega Tjänsteföretagens arbetsgivarförbund och K.E.M. Målnummer A-276-2003.

AD Dom nr 21/2005. Svenska Kommunalarbetareförbundet och A.Ö. på Ingarö mot Föreningen Vårdföretagarna och Attendo Care Aktiebolag i Stockholm. Målnummer A-279-2003.

Tryckta källor och litteratur

Litteratur:

Katarina Mattsson 2001. Ekonomisk rasism. Föreställningar om de Andra inom ekonomisk invandrarforskning: Michael Mc Eachrane & Louis Faye. *Sverige och de Andra. Postkoloniala perspektiv*. Natur och Kultur.

Winther Jørgensen, Marianne & Phillips, Louise 2000. Diskursanalys som teori och metod. Lund: Studentlitteratur.

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

Ekström, Simon 2002. Trovärdighet och ovärdighet. Rättsapparaten hanterande av kvinnors anmälan av våldtäktsbrott Stockholm 1946–1950. Stockholm. (Diss.)

Paulson Sven, Schierup Carl-Ulrik, Ålund Alexandra 1994. Den interna arbetsmarknaden- etniska skiktningar och deklassering: Schierup Carl-Ulrik, Paulson Sven. *Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik*. Carlssons.

Paulina de los Reyes & Irene Molina 2003: kalla mörkret natt! Kön, klass och ras/ethnicitet i det postkoloniala Sverige: De los Reyes Paulina, Molina Irene, Mulinari Diana 2003. *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass & ethnicitet i det postkoloniala Sverige*. Atlas

BILAGA

Arbetsdomstolens³ 21 anställda består av fyra ordförande och en vice ordförande lagfarna domare vilka biträds av åtta sekreterare. Det finns även en kansliorganisation som inbegriper en kansliföreståndare och fyra assistenter, samt ett vaktmästeri med två anställda. En kamrer ansvarar för Arbetsdomstolens ekonomihantering.

Vid måls avgörande består Arbetsdomstolen av en ordförande samt av sex andra ledamöter som inte är anställda vid domstolen. I allmänhet består domstolen av sju ledamöter. I mål av enklare beskaffenhet kan domstolen dock bestå av endast tre ledamöter. Vid prövning utom huvudförhandling av frågor som i väsentlig grad avser annat än arbetsrätt, t.ex.

processrättsliga frågor, är domstolen domför med tre lagfarna domare. Dessutom kan ordföranden ensam bl.a. besluta om förberedande åtgärder, avskriva mål eller avvisa mål när det är uppenbart att rättegångshinder föreligger.

I den vanliga sjuannasammansättningen ingår tre ledamöter som inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen, två ledamöter som har utsetts efter förslag från den privata och offentliga arbetsgivarsidan samt två ledamöter som har utsetts efter förslag från LO, TCO och SACO.

Ordföranden och vice ordföranden är personer med långvarig domarerfarenhet. Den tredje ämbetsmannaledamoten har särskilt erfarenhet av förhållandena på arbetsmarknaden. Denna person innehar i allmänhet ett framträdande befattning i något statligt verk eller liknande.

De ledamöter som utsetts efter förslag från arbetsgivar- och arbetstagersidan har föreslagits av arbetsmarknadens huvudorganisationer. Förslagsberättigade är Föreningen Svenskt Näringsliv för fyra ledamöter, Svenska kommunförbundet för en ledamot, Landstingsförbundet för en ledamot, Arbetsgivarverket för en ledamot, LO för fyra ledamöter, TCO för två ledamöter och SACO för en ledamot.

³ Information från Arbetsdomstolens hemsida: (http://www.arbetsdomstolen.se/left.asp?visa=275&lang_id=1)

Tremannasammansättningen består av ordförande jämte en arbetsgivar- och en arbetstagarledamot.

Samtliga ordinarie ledamöter och ordinarie ersättare för dessa förordnas av regeringen för en tid av tre år

Arbetsdomstolen inrättades fr.o.m. den 1 januari 1929 genom tillkomsten av 1928 års kollektivavtalsrättsliga lagstiftning, det vill säga lagen om kollektivavtal och lagen om arbetsdomstol. Domstolen huvudsakliga uppgift var att behandla tvister om tolkning och tillämpning av kollektivavtal och tvister angående kollektivavtalslagens fredspliktsbestämmelser. Alla övriga arbetsrättsliga tvister behandlades då av de allmänna domstolarna. Domstolen bestod till en början av ordförande, vice ordförande och tredje ledamot - de s.k. ämbetsmannaledamöterna - samt två SAF-ledamöter och två LO-ledamöter.

Den första större förändringen bestod i att privattjänstemännen bereddes representation i Arbetsdomstolen fr.o.m. år 1947. I mål där en tjänstemannaorganisation var part på arbetstagsidan ersattes i fortsättningen den ena av LO-ledamöterna av en TCO-ledamot.

Fr.o.m. år 1966 öppnades möjlighet att sluta kollektivavtal för de offentliganställda tjänstemännen. Detta ledde till att den offentlige arbetsgivaren blev representerad i Arbetsdomstolen på i princip motsvarande sätt som tjänstemannasidan. I ett tjänstemannamål från den offentliga sektorn bestod domstolen fortsättningsvis av, förutom de tre ämbetsmannaledamöterna, en SAF-ledamot, en arbetsgivarledamot från den offentliga sektorn, en LO-ledamot och en TCO-ledamot. Rätt för SACO att föreslå ersättare för TCO-ledamot och på så sätt bli representerad i Arbetsdomstolen infördes som ett led i den nyssnämnda reformen, dvs. med verkan fr.o.m. år 1966.

De nuvarande reglerna infördes i huvudsak fr.o.m. den 1 juli 1974 med tillkomsten av lagen om rättegången i arbetstvister. Lagen innebär att Arbetsdomstolen är slutinstans i samtliga arbetsrättsliga tvister, alltså inte bara i tvister om tolkning av kollektivavtal m.m.

Vissa förändringar genomfördes den 1 juli 1977. Väsentligast var att från och med denna tidpunkt kan enskild person inte väcka talan (men väl vara svarande) vid Arbetsdomstolen. Detta kunde tidigare ske beträffande fackligt organiserad arbetstagsare, om organisationen inte

var beredd att föra sin medlems talan. Numera skall arbetstagaren i ett sådant fall väcka talan vid tingsrätt. Tingsrättens dom kan sedan överklagas till Arbetsdomstolen.