

BO HÄNNESTRAND • DIMITRIS MICHAILAKIS

MÅRTEN SÖDER • SANNA TIELMAN



MÅNGFALD I ARBETSLIVET



ARBETSRAPPORT 3

Problematisering av begreppet diskriminering

Samhällets marginalisering av funktionshindrade

Samhällets marginalisering av funktionshindrade

*Problematisering av
begreppet diskriminering*

BO HÄNNESTRAND, DIMITRIS MICHAILAKIS,
MÅRTEN SÖDER OCH SANNA TIELMAN

Samhällets marginalisering av funktionshindrade

Bo Hännestrand, Dimitris Michailakis, Märten Söder & Sanna Tielman

© Rådet för arbetslivsforskning, Svenska ESF-Rådet, Integrationsverket.

Författarna svarar för innehållet i rapporten

ISSN: 1404-9252

ISBN: 91-88531-06-6

Grafisk form och produktion: Typoform AB, Stockholm

Tryck: Bulls Tryckeri, Halmstad 2000.

Innehållsförteckning

Kompetens för mångfald i arbetslivet	5
Förord	7
Inledning	8
Rehabiliteringsperspektivet	9
Det samhällsvetenskapliga diskrimineringsperspektivet	10
Ett juridiskt perspektiv på diskriminering	14
Några empiriska erfarenheter	20
Eftertankar i förändringstid	
<i>Kenneth Abrahamsson</i>	25
Referenser	32

Kompetens för mångfald i arbetslivet

är ett initiativ av Rådet för arbetslivsforskning i samverkan med Arbetsmarknadsverket, Svenska ESF-rådet, Integrationsverket och Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Svenska Arbetsgivareföreningen samt Utvecklingsrådet för den statliga sektorn. Denna satsning syftar till att stimulera och öka den praktiska kunskapen om mångfald i svenskt arbetsliv.

Initiativet innefattar tre aktiviteter:

- stöd till metod- och utvecklingsprojekt, seminarier m.m.
- en webbplats för omvärldsbevakning www.mangfald.org
- stöd till utgivning av arbetsrapporter *Mångfald i arbetslivet*

Mångfald i arbetslivet vänder sig till alla som är intresserade av mångfaldens möjligheter och hinder i arbetslivet. Med begreppet mångfald avses ett dynamiskt nyttjande av individers kompetens och resurser oavsett bakgrundsfaktorer som exempelvis kön, etnicitet, utbildning, ålder och funktionshinder. En strategi för mångfald i arbetslivet bör främja ökad integration, bättre kompetensutnyttjande och en mer adekvat kundorientering i såväl privat som offentlig verksamhet.

I rapportserien presenteras idéer, modeller och resultat från de utvecklings- och metodprojekt som erhållit stöd inom ramen för samverkansinitiativet Kompetens för mångfaldens arbetsliv. Författarna är arbetslivsforskare, konsulter och journalister. De svarar själva för innehållet i sina respektive skrifter.

Hittills utgivna arbetsrapporter är:

1. *Vad betyder mångfald på svenska? Rapport från en konferens och ett forskarsamtal.* Katarina Bjärvall
2. *Att se med andra ögon – bilder av svenskt arbetsliv förmedlade av invandrade ingenjörer.* Eva Löfgren och Gabriella Fägerlind
3. *Samhällets marginalisering av funktionshindrade – problematisering av begreppet diskriminering.* Bo Hännestrand, Dimitris Michailakis, Märten Söder och Sanna Tielman.

Rapportserien ges ut av Rådet för arbetslivsforskning i samverkan med Svenska ESF-rådet och Integrationsverket.

Redaktör: Gabriella Fägerlind, Rådet för arbetslivsforskning.

Förord

Denna rapport utgjorde ursprungligen en bakgrundstext till konferensen *Den handikappade arbetsmarknaden* som Rådet för arbetslivsforskning genomförde hösten 1999 tillsammans med AMS och dåvarande Svenska EU-Programkontoret. Konferensen redovisades i rapporten *Den handikappande arbetsmarknaden – Om ansvar och möjligheter för funktionshindrade i arbetslivet* under våren 2000. I denna skrift analyseras begreppen diskriminering och marginalisering med särskild tonvikt på funktionshindrades villkor.

Rapporten för fram viktiga frågor i en tid då strategierna för att främja funktionshindrades fulla delaktighet i arbetslivet diskuteras i olika sammanhang. I regeringens handikappolitiska program läggs stor vikt vid lagstiftning och aktiva åtgärder från den offentliga sektorn. I andra sammanhang diskuteras om företagens ökande sociala ansvar kan vara en lösning. Eller är det så att de handikappades villkor och krav på arbete och delaktighet ska ses som ett inslag i en strategi för mångfald i arbetslivet. Det är frågor som väcks vid läsningen av denna rapport.

Stockholm i november 2000

Kenneth Abrahamsson

Gabriella Fägerlind

Inledning

Många funktionshindrade står idag utan arbete, trots att rehabilitering och arbetsmarknadspolitik under en följd av år strävat efter öka deras möjligheter att vinna tillträde till arbetsmarknaden. Forskning om situationen för de funktionshindrade som har arbete tyder samtidigt på att de upplever sig ha svårigheter med karriärmöjligheter, lönesättning och att de är speciellt utsatta för mobbning (Eriksson 1995, 1996; Leyman 1992).

Inom såväl arbetsmarknadspolitik och rehabilitering som forskning har man länge sökt förstå detta förhållande utifrån ett rehabiliteringsperspektiv, där huvudproblemet söks i en bristande anpassning mellan de individuella förutsättningarna och arbetets krav. De funktionshindrades förmåga har inte tränats tillräckligt och/eller man har inte utnyttjat de anpassningsmöjligheter som finns på ett rationellt sätt.

Under 1990-talet har dock ett annat perspektiv vuxit fram inom handikappolitik och forskning. I detta perspektiv ses funktionshindrades svårigheter på arbetsmarknaden och i arbetslivet som uttryck för mer komplicerade, inte alltid rationella och avsiktliga mekanismer som utestänger och marginaliserar dem. Det är det inte bristande anpassning i sig som är skälet till funktionshindrades svårigheter. Dessa uppkommer i stället som en följd av omgivningens – arbetsmarknadens och arbetslivets – sätt att fungera. I detta perspektiv – som vi här kommer att kalla diskrimineringsperspektivet – söker man förstå funktionshindrades situation som ett resultat av sociala mekanismer som skapar och upprätthåller utanförskap.

I denna rapport vill vi presentera detta perspektiv, hur det använts i forskningen och vilka möjligheter det erbjuder för att förstå funktionshindrades situation i arbetslivet. Huvudföran i rapporten utgörs av en plädering för ett samhällsvetenskapligt diskrimineringsperspektiv, där fokus inriktas på strukturella processer som skapar och upprätthåller olika diskriminerande praktiker.

I rapportens första del söker vi visa hur detta perspektiv skiljer sig från det rehabiliteringsperspektiv som länge dominerat forskningen om funktionshinder och handikapp. Vi menar också att ett sådant perspektiv måste överge den vanligt förekommande inriktningen på den fördomsfulla individen.

I rapportens andra del söker vi klarlägga skillnaden mellan det samhällsvetenskapliga diskrimineringsperspektivet och ett juridiskt sådant.

I den tredje delen vill vi med hjälp av illustrationer från en pågående intervjuundersökning mer konkret visa vad tillämpningen av det samhällsvetenskapliga diskrimineringsperspektivet kan innebära. Föreliggande uppsats redovisades ursprungligen vid konferensen *Den handikappande arbetsmarknaden* hösten 1999.

Rehabiliteringsperspektivet

För att underlätta för funktionshindrade på arbetsmarknaden och i arbetslivet betonas ofta vikten av rehabilitering. Inom såväl arbetsmarknadspolitikerna som inom rehabilitering och forskning om funktionshindrade i arbetslivet har under lång tid just ett rehabiliteringsperspektiv varit dominerande.

Detta perspektiv kännetecknas av en fokusering på anpassningen mellan individens förmåga och omgivningens/arbetets krav. Utifrån detta perspektiv kan det relativa misslyckandet för strävan att med arbetsmarknadspolitiska åtgärder föra in funktionshindrade på arbetsmarknaden närmast ses som en brist i denna anpassning. De funktionshindrades förmåga har inte tränats tillräckligt och/eller man har inte utnyttjat de anpassningsmöjligheter som finns på ett rationellt sätt.

Man kan se ett motsvarande "rehabiliteringsperspektiv" också när det gäller andra mindre gynnade grupper i samhället, som t.ex. kvinnor och invandrare. Även där har i första hand betoningen lagts på åtgärder som syftar till att göra det möjligt för dessa grupper att spela på samma villkor som mer gynnade grupper, t.ex. genom språkundervisning, barnomsorg och mentorsprogram.

Man tenderar i rehabiliteringsperspektivet att lägga vikten vid individens möjligheter att fullgöra de formella arbetsuppgifterna. I stor utsträckning tycks forskning och rehabiliteringsinriktning bygga på antagandet att dörren till arbetslivet skall öppnas genom att man gör den funktionshindrade fysiskt och formellt kvalificerad för vad arbetet kräver.

I rehabiliteringsperspektivets fokusering på att göra den funktionshindrade mindre handikappad kan man se en implicit tanke att det i första hand är den funktionshindrade som skall anpassas till arbetslivet, inte tvärtom. De åtgärder som avser att anpassa arbetsplatsen är något som tillkommer utanpå arbetsplatsens övriga villkor, vilket innebär att arbetsplatsförhållandena för personalen som helhet i sig inte behöver förändras för att kunna inrymma personer med funktionshinder. I de flesta fall får den funktionshindrade endast utrymme om hon eller han lyckas bli så lik de ej funktionshindrade som möjligt.

Man kan därför fråga sig om inte rehabiliteringsperspektivet i en mening snarare bekräftar de marginaliseringstendenser i arbetslivet och på arbetsmarknaden som det syftar till att minska. I förlängningen av denna fråga kan man också undra om inte forskning om diskriminering behöver frigöra sig från rehabiliteringsperspektivet för att bli fruktbar.

Det samhällsvetenskapliga diskrimineringsperspektivet

Det tilltagande intresset inom såväl handikappolitik och handikappforskning kan ses som en sådan frigörelse från inriktningen på rehabilitering och anpassning. I diskrimineringsperspektivet riktas uppmärksamheten mot de förhållanden i den funktionshindrades omgivning som skapar och upprätthåller en ofördelaktig situation för människor med funktionshinder. Diskriminering innebär särbehandling och bygger således på en åtskillnad som görs mellan funktionshindrade och andra. Diskriminering på arbetsmarknaden innebär att den diskriminerade på grund av en speciell egenskap behandlas mer ofördelaktigt än vad hon/han skulle behandlas om hon/han saknade denna egenskap (SOU 1997:176).

Studier av diskriminering har en relativt lång tradition inom sociologin. Först studerades frågan om diskriminering av etniska minoriteter (rasismen), därefter diskriminering av kvinnor (sexismen). Ofta har denna forskning varit inriktade på att studera den diskriminerande individen. Orsaken till dennes handlingar har därvid sökts i de subjektiva föreställningar denne har om den diskriminerade, vanligen analyserade i termer av fördomar. Många forskare har således hävdats att det existerar ett samband mellan negativa attityder/fördomar och diskriminering. Diskriminering är då fördom omsatt i handling. Men detta är ett samband som ifrågasatts.

Robert K. Merton (1949) ville nyansera sambandet fördom/diskriminering. Han urskiljer fyra kategorier av människor på basis av parametrarna fördomsfulla/ickefördomsfulla attityder och diskriminerande/ickediskriminerande beteende. Det finns alltså de som varken är fördomsfulla eller diskriminerar, de som inte är fördomsfulla men som diskriminerar, de som är fördomsfulla men inte diskriminerar samt de som har fördomar och diskriminerar. Merton visar att det är fullt möjligt att förstå och synliggöra att alla dessa mönster förekommer empiriskt. Senare har bl a Söder (1990) visat att många av de studier som anses belägga fördomars existens varit metodiskt svaga och föreslagit att ambivalens och osäkerhet kan vara en väl så rimlig förklaring till existerande diskriminering som fördomsfulla attityder. Att förstå diskriminering uteslutande som ett resultat av olika aktörers fördomar innebär ofta en förenkling och ett individualiserande av de mekanismer som ligger bakom diskriminering.

Fördomsfulla individer eller diskriminerande strukturer?

Också den forskning som specifikt intresserat sig för diskriminering av funktionshindrade inom arbetslivet har ofta haft en sådan individualiserande inriktning. Detta individualiserande perspektiv är så att säga diskrimineringsforskningens motsvarighet till rehabiliteringsperspektivets fokusering på den funktionshindrade individen.

Speciellt under 1960- och 70-talen var det vanligt med forskning som sökte orsakerna till diskriminering i arbetsgivarens attityder. Olika attitydstudier uppvisar dock motstridiga resultat om arbetsgivarnas/arbetskamraters attityder till funktionshindrade personer; en del bekräftar att negativa attityder finns, andra motsäger detta resultat (Söder, Taskinen 1985).

Man kan dock ställa sig frågan om det finns en risk för att man i fokuseringen på "den fördomsfulla individen" glömmer bort de kulturella, ekonomiska och juridiska villkor som hon eller han lever under och som även "alla vi andra" är med om att skapa. När man bortser från detta, bortser man därmed också från på vilka sätt alla i samhället bidrar till att skapa förutsättningar för diskriminering.

En närbesläktad fråga är om man kommer åt alla former av diskriminering genom "pedagogiska" projekt som syftar till att öka individers kunskaper för att minska deras fördomsfullhet. Kan dessa till och med ha omvänd effekt, genom att lyfta fram enskilda diskriminerande individer som vi andra "goda fördomsfria människor" kan gömma oss bakom? Resonemanget kan förlängas vidare. Kanske måste vi söka förstå diskriminering av funktionshindrade i ett större sammanhang, som inte bara har att göra med vilka föreställningar vi har om dem som funktionshindrade. Diskriminering kan vara intimt sammankopplad med former av olika behandling av människor som vi vanliga fall accepterar, eller rent av upplever som positiva. Olika behandling gäller inte bara de grupper som vi konventionellt brukar tala om när det gäller diskriminering, utan utgör i själva verket en grund för allas vardag i arbetslivet. Vi har lönefördelning utifrån kriterier som utbildning i stället för kroppsansträngning; vi premierar vissa former av social kompetens medan andra former inte underlättar på arbetsmarknaden, för att ta ett par exempel. Dessa konkurrensprinciper sätts sällan i fokus, även om de baserar sig på kognitiva och sociala mekanismer som i hög grad kan likna dem som satts i kraft när vi talar om diskriminering.

Är diskrimineringen oavsiktlig?

För att också fånga in denna typ av frågor bör forskningen även se till institutionella förhållanden. Feagin (1984) skiljer mellan det han kallar individuell diskriminering och institutionell sådan. Den senare kan – på samma sätt som den individuella – vara både avsiktlig och oavsiktlig. *Avsiktlig institutionell diskriminering* är konsekvensen av en viss policy. När institutioner i samhället fungerar på ett sådant sätt

så att de systematiskt gynnar vissa grupper framför andra när det gäller tillgång till möjligheter eller resurser (t.ex. apartheidsystemet) råder avsiktlig institutionell diskriminering. Institutionell diskriminering är liktydigt med berövandet av lika möjligheter och lika rättigheter till individer eller grupper som ett resultat av en institutions eget funktionssätt. Oavsiktlig institutionell diskriminering föreligger när en institution eller ett samhälle kan oavsiktligt diskriminera vissa grupper p.g.a. en viss praktik eller kultur inom en institution.

Termen oavsiktlig institutionell diskriminering skiftar uppmärksamheten från den intentionella formen av diskriminering som huvudförklaring till ojämlikhet. I likhet med Mertons tes att en individ kan diskriminera utan att ha fördomar, kan en institution enligt Feagin diskriminera utan att detta är avsiktligt. Ur ett samhällsvetenskapligt perspektiv är den oavsiktliga och indirekta formen av institutionell diskriminering den mest intressanta. Konsekvenserna av en handling är den viktigaste indikatorn på denna typ av diskriminering. Om resultaten eller konsekvenserna av en viss policy eller praktik innebär ojämlika villkor för funktionshindrade/ickefunktionshindrade, då existerar indirekt institutionell diskriminering. Om i ett samhälle de flesta arbeten eller de flesta kvalificerade arbeten går till de ickefunktionshindrade då är detta en institutionaliserad praktik oberoende av vad dess olika medlemmar tror om det.

Samtidigt är det dock inte alltid uppenbart hur en institutionaliserad praktiks ofördelaktiga eller fördelaktiga konsekvenser skall bedömas. Särbehandling av en viss grupp kan också vara fördelaktig. Man talar till exempel om såväl positiv som negativ särbehandling, varvid diskriminering svarar mot en negativ sådan. Men det kan ifrågasättas om särbehandling har så entydiga positiva eller negativa förtecken. Olika bemötanden från omgivningen kan ha positiva konsekvenser för några, negativa för andra. Framförallt kan det finnas såväl positiva som negativa inslag i ett och samma bemötande. Också mot denna bakgrund kan det vara skäl att i sådana analyser hålla isär intentionen bakom en viss handling och dess konsekvenser för den särbehandlade. Bakom många socialpolitiska och arbetsmarknadspolitiska åtgärder för funktionshindrade ligger en ambition till positiv särbehandling, något som inte hindrar att de kan ha negativa konsekvenser för de funktionshindrade som utsätts för dem.

Diskriminering bör alltså identifieras oberoende av intentioner. För att förstå de processer som skapar den diskriminerande praktiken är det likväl viktigt att inkludera de subjektiva föreställningar som är knutna till den institutionaliserade praktiken. Olika föreställningar – om till exempel funktionshinder, vilka krav arbetet ställer, hur man kopplar eventuella svårigheter till det faktum att en människa har ett funktionshinder – är intimt knutna till dessa praktiker som inte kan förstås enbart som ”objektiverade” institutionella mekanismer. Vår poäng är att dessa föreställningar inte behöver tolkas i termer av fördomar. De behöver inte heller ses som individuella egenskaper hos den individ som ger uttryck för dem, utan kan ses som manifestationer av kulturella föreställningar som är invävda i ett sammanhang av mer grundläggande värderingar i vårt samhälle. Sådana kulturella

mönster bärs upp av individer som ger uttryck för dem, men det betyder inte att dessa uttryck bara kan förstås som resultatet av individuella drivkrafter.

Handicapism – den dolda diskrimineringen

Också den internationella handikappforskningen har under senare år allt-mer kommit att analysera diskriminering som en följd av institutionella förhållanden. Finkelstein (1980) fångar problematiken i begreppet "handicapism" vilket han definierar som en uppsättning av antaganden och praktiker som främjar ojämlik behandling av människor på grund av synliga eller föreställda fysiska, mentala eller beteendemässiga olikheter. "Handicapism" är alltså en systematisk institutionell diskriminering gentemot personer med funktionshinder. Att man fokuserar på institutionella förhållanden innebär inte ett förnekande av att negativa attityder och fördomar förekommer. Däremot har man strävat efter att visa hur dessa i sig är uttryck för mer grundläggande värderingskonflikter och institutionella förhållanden, förhållanden som i sig skapar och upprätthåller diskriminering av funktionshindrade.

En sådan inriktning har sitt centrum i USA och kring den snabbt expanderande disciplinen "disability studies" (se t ex Linton 1998). Disciplinen – som utvecklats ur ett samarbete mellan humanister och samhällsvetare – intresserar sig för den sociala innebörd som tillskrivs funktionshinder. Ofta beskrivs omgivningen här i termer av "kultur" och "diskurs" (Wendell 1996; Thomson 1997). Egenskaper hos det sociala systemet som man intresserar sig för är vilka föreställningar och innebörder som knyts till funktionshinder. Dessa föreställningar ses dock inte som uttryck för individuella attityder, utan snarare som strukturellt bestämda tankemönster.

En uppmärksam formulerings av ett lite annorlunda sätt att se på marginalisering som en följd av systemegenskaper kommer från de engelska forskare som lanserat "the social model of disability". (Finkelstein 1980; Oliver 1990, 1996). Utgångspunkten är en skarp kritik av vad man benämner den individuella modellen – som bland annat kan ses i rehabiliteringsperspektivet – där egenskaper hos den funktionshindrade står i fokus. I den sociala modellen betonas en åtskillnad mellan "impairment" å ena sidan och "disability" å andra sidan. Det förra har med kroppen att göra. Men de följer "impairment" har är – enligt den sociala modellen – bestämda av omgivningen. "Impairment" blir "disability" på grund av barriärer och förtrycksmekanismer i omgivningen. Dessa mekanismer kan inte reduceras till "kultur" eller "social innebörd". De är nedlagda i samhällets materiella strukturer.

Det båda dessa inriktningar – det mer konstruktivistiska betonandet av kultur och det materialistiska betonandet av förtrycksmekanismer – har gemensamt är dock att svaret på frågan om funktionshindrades utanförskap söks i strukturer och sociala system snarare än hos den funktionshindrades förmåga/oförmåga eller enskilda individers attityder och fördomar.

Ett juridiskt perspektiv på diskriminering

Inte bara i forskningen utan också i den (handikapp)politiska debatten har diskriminering uppmärksammats alltmer under 1990-talet. Det manifesta uttrycket för detta är lagen om förbud mot diskriminering av funktionshindrade i arbetslivet. Avsikten med lagen är att förhindra att funktionshindrade missgynnas på grund av sitt funktionshinder. Inte sällan talar man också om att antidiskrimineringslagstiftning även kan fungera utöver sin rent juridiskt reglerande funktion, t.ex. att den kan ha en normativ verkan som sprider sig utanför de områden som täcks in av lagrummen.

Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

FÖRBUD MOT DISKRIMINERING

DIREKT DISKRIMINERING

3 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare med funktionshinder genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer utan sådant funktionshinder i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med funktionshindret. Förbudet gäller inte om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

INDIREKT DISKRIMINERING

4 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare med visst funktionshinder genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med sådant funktionshinder jämfört med personer utan sådant

funktionshinder. Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås.

NÄR FÖRBUDEN GÄLLER

5 § Förbuden mot diskriminering i 3 och 4 §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
4. leder och fördelar arbetet eller
5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

STÖD- OCH ANPASSINGSÅTGÄRDER

6 § Förbudet i 3 § gäller även då arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

När man talar om sådan normativ verkan används ibland uttryck som att lagen medvetandegör människor – vilket när det gäller antidiskrimineringslagstiftning kan innebära att människor i gemen kan bli medvetna om dels vilka speciella problem personer med funktionshinder kan ha, dels om att det inte är legitimt att särbehandla någon enbart för att hon eller han har någon form av funktionshinder. Medvetandegörandet kan således sträcka sig utöver de situationer som lagen ger möjlighet att reglera, och påverka hur vi i vardagen förhåller oss till personer med funktionshinder.

Men om lagen genom sina implicita normerande budskap gör oss medvetna om fler sidor av funktionshindrades situation, så har medvetandegörandet också andra sidor – det kan styra in oss på sätt att tänka kring diskriminering, som gör att vissa problemområden faller utanför blickfånget.

Den juridiska antidiskrimineringsansatsen: att stävja fördomar och att göra arbetsplatser funktionella

Dessa implicita budskap ligger delvis an mot den diskussion som tidigare fördes kring ett samhällsvetenskapligt diskrimineringsperspektiv kontra rehabiliteringsperspektiv. Det diskrimineringsperspektiv som framfördes skiljer sig i flera avseenden från vad man skulle kunna kalla ett juridiskt diskrimineringsperspektiv, där det senare delar många drag med det rehabiliteringsperspektiv som diskuterats tidigare.

När man i juridiska sammanhang talar om diskriminering är det något annat än att tala om diskriminering utifrån ett socialvetenskapligt perspektiv. Inte minst fäster det juridiska diskrimineringsbegreppet uppmärksamheten på diskriminerade individer, bland annat genom att ansvarsfrågor i ett juridiskt sammanhang är knutna till bilden av att det är individer som väljer hur de skall handla, samt att det är utifrån diskriminerade individers situation man kan väcka en juridisk talan.

Det juridiska diskrimineringsperspektivet är i många avseenden utvecklat inom en liberal tanketradition, där den grundläggande tankefiguren ligger i uppfattningen att ett funktionshinder i sig inte skall utgöra ett hinder för att en person skall kunna delta i arbetslivet på samma villkor som någon som inte har funktionshinder – givet att funktionshindret inte i något väsentligt avseende hindrar personen från att utföra sina formella arbetsuppgifter och detta hinder inte kan avhjälpas med skäliga stöd- och anpassningsåtgärder. Man kan därför tillspetsat säga att ett grundläggande tema i lagen är att göra arbetsmarknadens och arbetslivets konkurrensprinciper mer rationella – i den mening att faktorer som inte har att göra mer personers faktiska förmåga att utföra ett arbete, skall betraktas som ovidkommande. Genom att inte låta omdömen färgas av ogrundade föreställningar skall konkurrensprinciperna med andra ord rensas från irrationella moment.

Härigenom blir det ibland givetvis av betydelse att personer med

funktionshinder har tillgång till hjälpmedel, som kompenserar för den eventuella inverkan som skadan eller sjukdomen kan ha på deras arbetsförmåga.

Man kan säga att det är på två sätt som antidiskrimineringslagstiftningen söker förbättra funktionshindrades situation – å ena sidan att göra t.ex. arbetsplatser tillgängliga för alla människor, bland annat genom hjälpmedel och anpassningar, och å andra sidan att motverka ogrundade föreställningar om funktionshindrades arbetsförmåga.

Även om en lag av detta slag fyller sin funktion i den mening att den motarbetar sådan särbehandling som kommer ur ogrundade föreställningar om i vilken utsträckning ett funktionshinder behöver påverka en persons faktiska arbetskapacitet, kan man ställa sig frågan om det är riskabelt att låta den typen av särbehandling få alltför stort utrymme i forskning och debatt om diskriminering. Det är på flera punkter som det finns möjliga risker att diskriminering i ett bredare perspektiv slinker genom nätets maskor.

Vem skall anpassa sig till vem?

En sådan risk har att göra med frågan om vem det är som skall anpassa sig till vem – en fråga som även väckts när det gäller andra former av antidiskrimineringsarbete som har den liberala tanke-traditionen som utgångspunkt. Om vi ser på t.ex. liberal feminism, så syftar många av de liberalfeministiska ansatserna till att underlätta för kvinnor att ta sig ut från hemmen, t.ex. genom att främja kvinnors utbildning och möjlighet att ta ett förvärvsarbete. I dessa ansatser ingår också försök att motarbeta fördomsbaserad diskriminering av kvinnor. På motsvarande sätt arbetar man utifrån ett rehabiliteringsperspektiv för att kvalificera funktionshindrade personer att få tillträde till arbetslivet, i kombination med lagstiftningens mål att öppna arbetslivet för alla kvalificerade individer.

Den kritik som riktats mot liberal feminism har i många stycken tagit avstamp i att ansatserna mer inriktats på att få in fler individer av kvinnligt kön i det offentliga livets rådande struktur, än att förändra strukturen som sådan. T.ex. har de kritiserats för att de åtgärder som avser att underlätta för kvinnor att arbeta, i själva verket kan göra det möjligt att bibehålla arbetslivets villkor intakta – genom att åtgärderna mer siktar in sig på att ”kvalificera” kvinnor till inträde i ett existerande arbetsliv, än att förändra arbetslivet så att kvinnor inte behöver något extra stöd för att kunna delta.

Den fråga vi vill resa i det här sammanhanget är om de rehabiliterande och antidiskriminerande ansatserna när det gäller personer med funktionshinder, löper samma risk att snarare vidmakthålla formerna för ett arbetsliv som utesluter människor utan perfekt fungerande kroppar?

Denna kritik tydliggörs med den distinktion Cynthia Cockburn gör

mellan kvantitativa och transformativa strävanden efter jämlikhet (1990). Medan de kvantitativt orienterade åtgärderna begränsar sig till att öka det numerära antalet av den missgynnade gruppen i arbetslivet riktas de transformativa ambitionerna mot att förändra materiella och/eller ideologiska strukturer för arbetslivet.

Den fråga man kan resa utifrån distinktionen mellan kvantitativa och transformativa strävanden är i vilken mån det juridiska antidiskrimineringsperspektivets med sin liberala ådra kan sägas inrymma transformativa krafter.

Kan alltför stark betoning på att få in funktionshindrade i ett existerande arbetsliv innebära att man riskerar att snarast vidmakthålla ett arbetsliv som bygger på principer och värderingar som i sig missgynnar vissa grupper och vissa funktionshindrade?

Eller kan en ökat antal funktionshindrade i arbetslivet ses som ett första steg – som en förutsättning för att även normer och arbetsformer successivt skall kunna förändras på ett mer genomgripande sätt?

Vem riktar sig lagen till och vem hamnar utanför?

Ett lite annat sätt att uttrycka samma problem är att ställa sig frågan vilka funktionshindrade som lagen i första hand gäller. Det är uppenbart att det endast är vissa grupper av personer med funktionshinder som befinner sig i situationer som omfattas av reglerna. De personer som inte har ett arbete eller inte befinner sig i en sådan position att hon eller han kan konkurrera om ett arbete, faller utanför ramen för vad lagen kan reglera. Man kan därför ställa sig frågan om inte det juridiska sättet att behandla diskriminering kan ha drag av en elitism. Det är de som är kapabla att prestera enligt arbetslivets förväntningar, men som idag hindras av irrationella fördomar att göra så, samt de som med rimliga anpassningsåtgärder kan fås att prestera i enlighet med förväntningarna, som kan gynnas av antidiskrimineringslagstiftningen.

Detta blir till ett problem i relation till lagens förväntat normativa, attitydpåverkande funktion. Hur formateras människors föreställningar om funktionshindrade om de som fokuseras är de prestationsdugliga och ”starka”. Legitimeras marginalisering i arbetslivet av de som på grund av sitt funktionshinder inte kan prestera enligt normen, eller kräver speciella hänsyn utöver vad som betraktas som ”rimligt”?

Dessa frågor – som emanerar ur förhållandet att endast vissa kan konkurrera – får en speciell relevans av att vad som betraktas som rimliga och legitima krav på arbetstagare och arbetsgivare i grunden är godtyckligt och relativt. Detta kan illustreras av den ”avräkningsmetod” som ibland används för att ”mäta” förekomsten av diskriminering.

När man försöker ”mäta” diskriminering, t.ex. genom enkäter, hamnar lätt orsaker till att en person inte kan konkurrera utanför

det område som läggs inom begreppet diskriminering. En möjlighet att mäta diskriminering genom att använda sig av en avräkningsmetod som konstanthåller variabler som kan tänkas påverka individers arbetssituation, diskuterades på Socialvetenskapliga forskningsrådets symposium i juni 1999. En liknande metod används när det gäller att mäta s.k. "sjuka hus", där man räknar av faktorer som t.ex. kön, ålder, boendeform, rökning m.m. för att komma åt den restkategori som inte kan förklaras med något annat än att byggnaden är "sjuk" (Engwall & Norrby 1992). En motsvarande metod för att mäta diskriminering skulle således vara att se vilka olikheter mellan funktionshindrade och ej funktionshindrade som kvarstår efter att man räknat bort omständigheter som t.ex. utbildning och annat som kan påverka arbetsvillkoren för en person som har vad vi idag anser vara ett funktionshinder.

Avräkningsmetoden – ett sätt att acceptera diskrimineringens mekanismer?

Det finns dock ett centralt problem behäftat med en sådan syn på vad diskriminering är, och det är vilka omständigheter som skall "räknas bort". I en pågående intervjuundersökning med rörelsehindrade har vi funnit att intervjupersonerna ofta utför i princip samma avräkning som forskare gör med den föreslagna "avräkningsmetoden". De räknar bort för deltidsarbete, fysisk begränsning, ålder, frånvaro av personliga ambitioner med mera. Det som sedan återstår i form av sämre villkor tolkas då som diskriminering.

Vilka faktorer som skall räknas bort är dock inte givet en gång för alla – det är en kulturell och politisk fråga, och har varierat över tid. Man kan jämföra med liknande avräkningar som gjorts när det gäller kvinnors situationer i arbetsliv och arbetsmarknad. För inte länge sedan utgjorde t.ex. behov av barnledighet en godtagbar förklaring till att kvinnor fick sämre villkor i arbetslivet, vilket var möjligt att tolka som att det inte var kvinnor som sådana som diskriminerades, utan att arbetsvillkoren berodde på att man inte kunde vara på arbetet i samma utsträckning som personer utan ansvar för barn. Just nu är däremot det politiska klimatet sådant att man inte får räkna bort sådant som t.ex. barnledighet. Det är med andra ord inte legitimt att en kvinnas möjligheter skall begränsas av att hon har barn.

Ju färre faktorer som får läggas till en sådan avräkning, desto större blir restkategorin, det vill säga, det som skall benämnas som diskriminering. Och omvänt, ju fler hänsyn som tas till omständigheterna, desto mindre blir den. Det finns inget som principiellt hindrar att en avräkning helt till slut får diskriminering att försvinna – eller spegelvänt – att inget ses som oberoende av t.ex. kön eller funktionshinder, och att "diskriminering" får utgöra den i stort sett enda förklaringskategorin.

Vad händer då om vi till "omständigheterna" inkluderar fysiska eller intellektuella begränsningar som inte klassificeras som

”funktionshinder”? Om man kan tala om diskriminering när någon med nedsatt syn inte får tillräcklig arbetsplatsanpassning för att sköta sitt arbete, kan man då inte tala om diskriminering när någon inte får sina arbetsuppgifter anpassade till att hon eller han lättare blir trött? Och om det sista fallet skall betraktas som diskriminering – var går då gränsen mellan ”legitim” trötthet, och sådan trötthet som vi anser vara personens eget moraliska ansvar att inte uppvisa?

Om man i forskningsfokus inte ställer frågor kring på vems villkor integration sker, vilka funktionsbegränsningar och vad för situationer som utesluts ur forskning, lagstiftning och debatt, kan det medföra att arbete mot diskriminering tas som ursäkt för att bortse från mer grundläggande sociala mekanismer som utesluter människor från delar av samhället.

Det kan ligga en fara i att föreställa sig ”bortrensandet” av irrationella fördomar som en väg till ett mer rationellt samhälle och därmed också arbetsliv. En sådan omstrukturering av vårt sätt att tänka kan innebära att premisserna för vad vi betraktar som rimligt, naturligt och rationellt snarast får en annan form – inte att de blir mer rationella. Ett arbetsliv som baseras på konkurrens kommer alltid att utgå från att vissa egenskaper är mer värdefulla än andra – och det finns inget som säger att det vi värderar idag och imorgon kommer att förefalla irrationellt och irrelevant i övermorgon. Med siktet ställt på diskriminering av vissa avgränsade grupper, kan man vara säker på att det så småningom kommer nya grupper som missgynnas – kanske till och med sådana individer som idag befinner sig i mer gynnade positioner. Eftersom konkurrens bygger på värderande skillnadgörande mellan människor, kommer det alltid att behövas några som befinner sig på fel sida om gränser för vad som betraktas som värdefullt.

Några empiriska erfarenheter

I ett pågående forskningsprojekt telefonintervjuas synskadade och rörelsehindrade personer om deras erfarenheter av arbetslivet. I dessa intervjuer ställs frågor om arbetslivserfarenheter och erfarenheter och upplevelser i samband med detta. Flera intervjupersoner använder den ”avräkningsmetod” som beskrevs ovan för att förklara varför de i olika avseenden kan förefalla vara missgynnade av arbetsgivaren. Vid närmare frågor om t.ex. vad man har för lönesättningssystem, vad som premieras lönemässigt, vilka förutsättningarna är för att avancera, så visar det sig inte helt sällan att skadan indirekt är ett hinder. Med ”indirekt” menas att hindret inte är knutet till funktionshindret, utan att även ej funktionshindrade kan ställas inför liknande svårigheter. Bland annat utgör deltidarbete ett hinder, vilket kan illustreras av ett par intervjuutdrag.

[Jag jobbar i dag som] personalsekreterare. Jobb-bytet hade inte med olyckan att göra. Sen kan man väl säga att sannolikt [hade det med saken att göra] eftersom jag skulle varit ställföreträdande personalchef i dag om det inte varit för olyckan. [...] Jobbar idag bara 75 % - inte gångbart om man skall vara personalchef på den nivån.

(KVINNA 46, WHIPLASH – SVÅRT ATT GÅ, FÖRSÄMRAD FINMOTORIK, ANVÄNDER EJ RULLSTOL)

[Hur ofta har det hänt att någon annan fått ett uppdrag eller uppgifter i konkurrens med dig, trots att du haft klart bättre meriter:] det har hänt ett par gånger – som att jag inte är betrodd att ta tag i saker för att jag bara jobbar halvtid.

(KVINNA 58, HÖFTER OCH KNÄN SKADADE, ANVÄNDER RULLSTOL FÖR DET MESTA)

Andra följer av att arbeta halvtid kan vara att man missar information och inte riktigt räknas fullt ut av de andra anställda, något som flera av de intervjuade tar upp. Det här problemet finns såväl hos värdbiträden som högre tjänstemän. Det har hittills endast förekommit vid yrken som kräver informationsutbyte.

Lönesättningen kan också på andra sätt påverkas indirekt av funktionshindret, som vi exempelvis kan se av en verkstadsarbetare:

[Jag har] samma [lön], avtalsenlig. Delvis individuell, vi har kört ett poängsystem, men det håller de på att ta bort. Baseras litet på om man kan variera mellan olika maskiner förstås... om man kan vara flexibel... Jag har inte någon sämre lön för det, det kan jag inte säga rakt av. Rörelsehindret har förstås minskat min flexibilitet...

(MAN 49, FÖRLAMAD MIDJAN OCH NERÅT, EJ RULLSTOL.)

Även för dem som inte tar upp deltidarbete som ett hinder för avancemang, tar flera personer upp att de helt enkelt inte orkar med

det som skulle krävas för ett mer välbetalt arbete. Det kan handla om att man inte orkar arbeta den övertid som krävs, men också att det inte finns någon energi kvar att gå kurser, åka på konferenser, mässor m.m. Samma intervjuperson svarar följande på frågan om det någon gång hänt honom att han blivit förbigången i konkurrens om uppdrag:

Aldrig. Jag har inte konkurrerat eftersom jag har varit begränsad i vad jag kunnat göra.

(MAN 49, FÖRLAMAD MIDJAN OCH NERÅT, EJ RULLSTOL.)

Funktionshindret betraktas ofta som en begränsning som det inte är möjligt att göra något åt, och det är inte alltid man relaterar denna begränsning till miljön istället för till den egna kroppen.

Å andra sidan finns det i materialet också personer som själva tolkar sin situation i termer av diskriminering. Man menar sig vara orättvist behandlad, en orättvisa som man anser beror på det faktum att man är funktionshindrad.

Lönebidrag – en stödform på gott och ont?

Två av de hittills intervjuade var upprörda eftersom deras löner var betydligt lägre än kollegornas i arbetsgruppen. En synsvag man hade år efter år en lönebidragstjänst som var lägre betald än övriga gruppmedlemmars, trots att han ansåg att han gjorde ett lika bra och snabbt arbete. Han var upprörd över att arbetsgivaren år efter år kunde utnyttja lönebidragsanställningen utan att överföra den till en ordinarie anställning. En gravt synskadad kvinna var anställd i en telefonväxel med ordinarie lön som var betydligt lägre än övriga telefonisters, trots att hon var en av de två snabbaste telefonisterna i gruppen. Hennes lönepåslag varje år var också lägre än de övrigas. Till slut tog hon upp lönefrågan med sin chef men han kunde inget göra, sade han. Då protesterade de övriga telefonisterna inför chefen. Det resulterade i att hon det året fick en rejäl löneförhöjning.

Att synskadade personer är lägre betalda än seende kollegor som gör lik-värdiga arbeten och att synskadade tvingas vara anställda med lönebidrag trots att de arbetar lika bra som sina seende arbetskamrater kan betraktas som diskriminering. Problemet är att vi vet inte arbetsgivarens skäl till att de synskadade har sämre arbetsvillkor än sina seende arbetskamraters. Cheferna kanske anser att dessa synskadade inte är lika produktiva som sina seende kollegor, eller av andra skäl menar att den lägre lönen kan motiveras av annat än det faktum att personen är funktionshindrad. Det förefaller inte orimligt att förvänta sig att arbetsgivaren skulle kunna ha intresse av att göra just en sådan ”avräkning” som några av de intervjuade själva gör, att räkna upp olika egenskaper eller förhållanden som får den sämre lönen att framstå i enlighet med de allmänna principer som tillämpas i lönesättningen, utan att detta har något direkt med funktionshindret att göra.

1. Av de lönebidragsanställda mobbadades 21,6 procent och av övriga anställda mobbadades 4,4 procent. (Leymann 1992)

En man med en alltmer försämrad synskada som är sjukskriven p.g.a. en arbetsskada var på väg att bli uppsagd från ett arbete som han haft under tre årtionden. Företaget hade i samband med en datorisering tagit hem en dator även för honom. När han besökte arbetet för att hämta hem datorn för att träna på den erfor han att en kollega hade fått överta hans dator. Han kallades in till chefen som började prata om att placera honom på skyddad verkstad. Den synsvage var både upprörd och förtvivlad.

Bör företagare visa socialt ansvar?

Det är lätt att föreställa sig företagsledarens valsituation. Han hade ansvaret för ett försäljnings- och serviceföretag. Han hade ansvar för att företaget skulle vara lönsamt och kunna drivas vidare; gentemot det övergripande företag som levererade hans produkter, mot ägarna av företaget, mot företagets personal och mot en etablerad kundkrets. Här hade han en trotjänare som inte längre var optimalt produktiv på grund av en alltmer försämrad syn och andra skador som gjorde att denne inte längre hade kapacitet att klara av sitt arbete. Chefen kunde inte tänka sig att det fanns någon annan position inom företaget där mannen kunde tänkas bli lönsam. Nu fanns en möjlighet att han skulle kunna fortsätta på en skyddad verkstad. Det var en bra lösning. Då upphörde hans ansvar för mannen och denne blev inte arbetslös. Också i detta fall kan vi lätt föreställa oss hur arbetsgivare och den anställde med funktionshinder tolkar situationen på skilda sätt utifrån de olika intressen de har.

Utifrån dessa exempel från vårt pågående empiriska arbete vill vi framhålla två saker. För det första är det inte möjligt att utifrån intervjudata avgöra om diskriminering föreligger eller inte. Vi får den diskriminerades version, men vi vet inget om de faktiska förhållandena. Två personer med samma funktionshinder kan vara utsatta för samma behandling, men den ena väljer att tolka detta som följd av legitima orsaker (tillämpar "avräkningsmetoden"), medan den andra väljer att tolka detta som diskriminering (en orättvisa som inte kan förklaras på annat sätt än det faktum att man har ett funktionshinder). Vilken tolkning man väljer är sannolikt en effekt av tidigare erfarenheter och hur man mer generellt förhåller sig till det egna funktionshindret.

För det andra är det uppenbart att olika aktörer (i detta fall den funktionshindrade och arbetsgivaren) har intresse av att tolka en viss behandling på olika sätt. Där den funktionshindrade kan ha intresse av att framställa sig som diskriminerad har arbetsgivaren intresse av att framställa behandlingen som i enlighet med gängse behandling.

Forskning om diskriminering kräver distans och medkänsla

Det är uppenbart att en studie av diskriminering utifrån det vi tidigare kallat ett (samhällsvetenskapligt) diskrimineringsperspektiv måste ta hänsyn till sådana förhållanden. Det räcker inte med att ta del av involverade aktörers tolkning av olika förhållanden. Den praktik som studeras måste studeras i sig självt. Frågan om diskriminering föreligger måste bygga på en av aktörerna oberoende studie av förhållandena. För att dessa förhållanden – och de processer som skapar och vidmakthåller dem – skall förstås måste dock aktörernas tolkningar ingå, men inom ramen för den struktur i vilken de olika intressen aktörerna har synliggörs.

Kanske blir detta ännu tydligare om vi talar om negativ särbehandling som inte har direkt med materiella förmåner att göra utan med interpersonella relationer på en arbetsplats.

En plats i en arbetsgemenskap kan ge en person många positiva värden men kan också ge negativa värden i form av att ens kompetens inte bli utnyttjad till fullo, att ofta få höra att vederbörande inte tillhör det ordinarie arbetslaget, att ständigt bli hackad på eller inte tilltalad, att bli utfrusen, att bli mobbad etc. En del av de synskadade är anställda under de seendes villkor men många är anställda med ekonomiskt stöd av lönebidrag. En forskarrapport om förhållandena för s.k. lönebidragsanställd arbetskraft hos ideella organisationer i södra Sverige visar t.ex. att de lönebidragsanställda mobbades ca fem gånger så ofta som annan arbetskraft¹. Två studier vid Uppsala universitet visar att arbetssituationen för lönebidragsanställda vid universitetet ibland var bra men ofta var dessa personer undersysselsatta, isolerade, i några fall föraktade och någon gång ej önskvärda (Eriksson, 1995, 1996). En annan studie beskriver hur långvarigt kränkande särbehandling kan föra med sig vantrivsel och minskade karriärmöjligheter för lönebidragsanställda, samt även att familjeliv och andra sociala relationer utanför arbetet kan påverkas (Hännestrand, opubl.).

Vid sådan negativ särbehandling som brukar kallas mobbning blir det än mer uppenbart att den måste förstås i en kontext där såväl de subjektiva tolkningarna som det strukturella sammanhangen beaktas. En handling som av en person upplevs som mobbning på grund av funktionshinder kanske inte alls upplevs så av en annan person. Bakom handlingen kan – oberoende hur den upplevs av den mobbade – ligga en avsikt att mobba eller inte. Såväl mobbarens som den mobbades subjektiva tolkningar beror på tidigare erfarenheter och internaliserade kulturella förståelseformer, och inget av detta kan betraktas fristående från den maktstruktur i vilken aktörerna agerar.

Relationerna mellan den funktionsbegränsade arbetskraften och den icke funktionsbegränsade är således skiftande och mångfasetterad. Den funktionsbegränsade kan vara överordnad, underordnad, arbetskamrat, ensam särpling, tillsammans med många andra med skador av olika slag etc. Det innebär att han möter attityder från

andra som formar hans upplevelser av arbetsplatsen, samtidigt som hans egna attityder påverkar samarbetspartners och den övriga arbetskraftens upplevelser av honom och hans förmåga. Det innebär att både attityder och upplevelser bör undersökas.

Funktionsbegränsade människor går in i arbetssituationen i många olika roller och förutsättningar. Situationen varierar också starkt mellan att vara framgångsrik arbetskraft till att vara föraktad, undersysselsatt och understimulerad anställd. Detta gäller inte bara människor med funktionsbegränsningar. Väl så viktigt är att undersöka attityder och upplevelser hos människor på arbetsplatsen som saknar synbara eller uppenbara skador. Om studien skall vara täckande räcker det därför inte att koncentrera informationssökandet till attityder eller upplevelser hos funktionsbegränsade människor. Det är också nödvändigt att inkludera den sociala omgivningens så väl som funktionsbegränsade människors attityder till sin egen begränsning liksom som den funktionsbegränsades och omgivningens upplevelser inför den mängd av relationer som arbetssituationen skapar.

Eftertankar i förändringstid

FUNKTIONSHINDRADE – EN BORTGLÖMD RESURS I MÅNGFALDENS KÖLVATTEN?

KENNETH ABRAHAMSSON

Det är många som jobbar med olika handikapp som inte har en susning om vad det gäller. De ger för lite hjälp eller kanske för mycket hjälp. Det känns mycket bättre när man kräver någonting av folk och sedan stödjer dem och försöker hjälp dem att komma in i samhället. Man är människa i första hand, inte handikappad.

Så uttryckte sig Madeleine Liljegard Karlsson, ung konstnär med handikapp vid konferensen *Den handikappande arbetsmarknaden*. Därmed riktar hon uppmärksamheten mot en kärnfråga, nämligen hur funktionshindrade och deras omgivning uppfattar och upplever människor med handikapp. Kanske läggs tyngdpunkten hos omgivningen på handikappet under det att individen själv i första hand är människa och i andra, eller kanske i tredje, fjärde eller femte hand handikappad. Mentala föreställningar och attityder från individen själv, den nära omgivningen, arbetslivet och samhället blir lika viktiga som fysiskt och materiellt stöd. Vi måste därför lära oss att se människan bakom handikappet och inte låsa oss fast vid handikappet hos människan.

Uppsalaforskarna pekar på behovet av att skilja mellan avsiktlig och icke avsiktlig diskriminering samt hur institutionella villkor och värdering i samhället påverkar marginalisering och utanförskap. En annan intressant aspekt är hur den funktionshindrade individen formar sina föreställningar både om diskrimineringens karaktär och om de uppfattas som legitim. Risken blir givetvis att institutionella villkor och dolda värdesystem i sig skapar diskriminerande resultat som självuppfyllande profetior. En stor utmaning ligger därför i att bryta negativa cirklar av vanmakt och uppgiven och skapa en grogrund för tillit, utveckling och ansvar. För att det ska fungera krävs ökat engagemang och ansvar från individen själv, från samhället och sist, men inte minst från näringsliv och arbetsmarknad.

Begreppen diskriminering och marginalisering hör hemma i samma tanketradition, men har i sig olika räckvidd. Alla funktionshindrade som inte har arbete är ju inte diskriminerade i lagens mening. För det första finns en grupp som av olika skäl inte vill eller kan utföra betalt arbete. För det andra finns en grupp som vill ha arbete men som inte har tillräckliga kvalifikationer i jämförelse med arbetsuppgifternas art och andra mer kompetenta sökanden. Om denna problematik gör Andreas Inghammar (Inghammar, 2000, s. 214) följande betraktelse i uppsatsen *Diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder*:

”Lagstiftare världen över har börjat att närma sig frågan om funktionshindrades deltagande i arbetslivet utifrån perspektiven diskriminering och likabehandling. Användandet av dessa begrepp med avseende på funktionshindrade personer skiljer sig emellertid från den tillämpning begreppen kan ha på andra diskriminerade grupper. Likabehandlingsprincipen på den konkurrensutsatta arbetsmarknaden kräver, typiskt sett, en situation där den funktionshindrade har samma eller bättre förutsättningar än jämförelsepersonen i det aktuella fallet. I detta avseende kommer diskrimineringsförbudet att utgöra ett förbud mot irrationellt missgynnande, ett undanträngande av ovidkommande hänsyn vid beslut som rör funktionshindrade inom arbetslivet.”

Denna nya svenska lagstiftningen, det engelska diskrimineringsförbudet och den EG-rättsliga lagstiftningen gäller den konkurrensutsatta arbetsmarknaden. Arbetsgivarens möjlighet att anställa personer begränsas och hänsyn till sökandens kompetens måste öka i de fall funktionshindret inte påverkar arbetsförmågan eller där anpassningsåtgärder kan bedömas som rimliga. Dessa lagar ger dock begränsade möjligheter för de vuxna med funktionshinder som inte kan konkurrera på den öppna marknaden. Inghammar konstaterar på denna punkt (a.a. sid 215) *”För dessa personer, förmodligen flertalet av dem som idag betecknas som arbetshandikappade, kommer diskrimineringskyddet att utgöra en chimär, en vacker tanke.”* Därmed är kanske marginaliseringsfrågan större än diskrimineringsfrågan när det gäller att skapa möjligheter till meningsfullt arbete för många ungdomar och vuxna med funktionshinder. Och därmed blir också frågan om innebörden i och utvecklingsbarheten av den enskildes kompetens och konkurrensförmåga en kärnfråga.

Liten tillbakablick på Ralfs insatser

Låt mig avsluta denna rapport med att titta tillbaka på hur Rådet för arbetslivsforskning arbetat med frågor om funktionshindrades villkor på arbetsmarknaden. En uppgift har varit att stärka kunskapsbasen inom området. När jag senhösten 1993 började på Arbetsmiljöfonden fick jag i uppdrag att arbeta med två satsningar, dels FoU om funktionshindrade i arbetslivet, dels forskning om de arbetslösas villkor och möjligheter. Jag minns att vi gav ut skriften *Arbetsplatsens dolda trösklar*, som för att citera en ledande forskare "gav en bra översikt över den forskning som inte fanns". Nästa steg var att utveckla statistiken där vi inledde ett samarbete med Handikappombudsmannen och SCB. Numera har ju AMS detta som ett reguljärt åtagande. Rådet inrättade också en särskild referensgrupp för handikappfrågor med Bengt Lindqvist som ordförande och med Ulla Göranson som sekreterare. Vidare gav SFR i samverkan med Ralf ut en kunskapsöversikt på temat *”Funktionshindrades villkor i arbetslivet. En översikt över forskning och utvecklingsarbete.”*

I uppgiften ingick även att samverka med andra aktörer. Förutom att Ralf finansierat några forskningsprojekt inom området har vi också genomfört konferenser både med forskare och praktiker. Där har vi samverkat med tidigare Svenska EU-programkontoret och AMS. Vi har också arbetat i kontakt med Handikappombudsmannen när det gäller internationella kontakter och frågor om diskrimineringslagar. Vidare har Ralf initierat forskarnätverk inom området. Nyligen beviljades just ett stöd till professor Stig Larsson, Malmö för att driva ett sådant nätverk. Sammantaget arbetar vi med en rad olika redskap även om våra resurser varit rätt begränsade när det gäller utvecklingsprojekt. På denna punkt har dock viktiga insatser gjorts med stöd av de Europeiska socialfonderna och Svenska ESF-Rådet. Det är också glädjande att Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU, ägnar de funktionshindrades villkor och möjligheter stor uppmärksamhet.

Konferenser, omvärldsbevakning och framåtblick

En annan viktig del har varit det internationella samarbetet. Inför ILO-konferensen *Job Retention/Return to Work Strategies* som hölls i Washington våren 1998 gjorde Anders Karlsson, tidigare Handikappombudsmannen på rådets bekostnad en sammanställning av de insatser som görs i Sverige när det gäller att motverka utslagning av funktionshindrade från arbetsmarknaden. Se Karlsson, A (1999).

En av de större satsningarna var konferensen *Den handikappande arbetsmarknaden – om funktionshindrade i arbetslivet igår, idag och imorgon*, som genomfördes i Stockholm hösten 1999. Syftet med konferensen var dels att stimulera fortsatta praktiska insatser, dels att öka intresset för denna forskning ur ett arbetslivsperspektiv. Tidigare forskning har för det mesta tagit olika handikappgruppers villkor som utgångspunkt och psykologisk eller annan beteendevetenskaplig forskning har dominerat. En breddning av perspektivet där även samhällsvetenskapliga aspekter läggs är därför önskvärt.

I början av hösten 1999 genomfördes före konferensen fyra workshops på följande teman:

- Diskriminering,
- Empowerment,
- Företagens sociala ansvar och
- Det nya arbetslivet.

Uppsalaforskarnas bidrag till föreliggande rapport utgår från ett av dessa seminarier. Denna mer forskningsinriktade konferens följdes upp med ett seminarium på temat *Finns det plats för funktionshindrade i den nya ekonomin* våren 2000. Syftet var att lyfta fram åtgärder, policy och nya perspektiv.

Finns det plats för funktionshindrade i den nya ekonomin?

Den ekonomiska utvecklingen i Sverige får goda vitsord av internationella bedömare. Arbetslösheten sjunker och vänds till en allt ökande brist på arbetskraft. Den framtida kompetensförsörjningen blir en av framtidens stora utmaningar. Men det finns också stora orosmoln inför framtiden. Hur klarar Sverige övergången till den nya tillväxtekonomin? Vilka är vinnarna och förlorarna när nya värderingar genomsyrar näringsliv och offentlig sektor? Vilka är möjligheterna och hoten? Kommer stora grupper även i framtiden att ställas utanför arbetsmarknaden?

Det finns därför behov av att ägna särskild uppmärksamhet åt samhällets, företagets och individens ansvar i dessa frågor. Lever vi kvar i gamla synsätt och lösningar om funktionshindrade som problem på arbetsmarknaden? Eller söker vi oss mot nya idéer och lösningar när det gäller vilka möjligheter som finns? Behövs nya jobb för funktionshindrade? Finns en marknad för sådana tjänster eller ska förmedling och utveckling av arbeten i huvudsak vara en uppgift för stat och kommun? Vilken roll har företagen? Är vi på väg mot en ny företagsetik och ett nytt socialt kontrakt på arbetsmarknaden? Hur utvecklas arbetsplatsen så att de funktionshindrades resurser och kompetens tas tillvara?

Här finns både möjligheter och risker:

- ekonomisk tillväxt och hög efterfrågan på arbetskraft
- den nya tekniken och distansarbetets möjligheter
- riktade insatser med utbildning och kompetensutveckling
- möjligheter till mer flexibla stödsystem från stat och kommun
- egenföretagandets nya möjligheter i kooperativ och andra nätverksföretag
- den dolda kompetensreserv som funktionshindrade har
- arbetets välfärdspolitiska betydelse för individ och samhälle
- företagens växande intresse att ta ett socialt ansvar

Samtidigt måste man hantera ett stort antal krav:

- ökande krav på kompetens, flexibilitet och den nya arbetsstressen
- krav på särskild introduktion och socialt stöd i arbetet
- funktionshinder kan vara kombinerat med sänkt arbetsförmåga
- tänkbara variationer i prestationsnivå och sjukfrånvaro
- oklarheter om öppna och dolda kostnader för anställning
- negativa attityder och schablonbilder av funktionshindrade
- arbetsgivares och anställdas okunskap, rädsla och oförmåga att bemöta handikappade

Det är därför också viktigt att inleda en öppen diskussion om funktionshindrades arbete i den nya tillväxtekonomin. *”Hur ser det ut idag vilka goda exempel finns att ta fasta på? Vilka problem och möjligheter kan vi hantera tillsammans? Hur kan nya mötesplatser skapas mellan arbetslivets förändrade krav och handikappades kompetens och intressen?”* Arbete för funktionshindrade handlar också om ansvarets former och gränser? Ska stat och kommun vara yttersta garanten för detta mål eller är företagen beredda att ta ett ökat socialt ansvar? Och vilken insats krävs av den enskilde individen och hans eller hennes omgivning?

Forskningen som resurs för förändring?

Kan då handikappforskningen förändra villkoren för funktionshindrade i arbetslivet? En av våra ambitioner har varit att skapa mötesplatser mellan handikappforskare och arbetslivsforskare. Här finns goda möjligheter att bygga vidare på den forskningstradition om ergonomi och goda arbetsplatser som finansierats av Arbetsmiljöfonden och dagens forskning om stress, utbrändhet och höjda kunskapskrav i arbetet. Här finns ett grundläggande problem när det gäller att tillvarata och utveckla kompetens för grupper med svag ställning på arbetsmarknaden. Hur kan gapet mellan individens förmåga och möjligheter och det snabbt föränderliga arbetslivet minskas? Här måste kraven riktas både till individen och arbetet. Funktionshindrade bör därför vara föremål för positiv särbehandling när det gäller kompetensutveckling och utveckling i arbetet.

Intresset för funktionshindrades villkor i arbetslivet var en av de prioriterade frågorna när Rådet för arbetslivsforskning startades sommaren 1995. Det är min förhoppning att detta intresse ska utvecklas och förstärkas när rådets verksamhet efter årsskiftet delas upp på Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, FAS och Verket för innovationssystem, VINNOVA. FAS kommer att bli en strategisk finansär inom detta område, inte minst mot bakgrund att SFR, vars verksamhet ingår i FAS, prioriterat området högt. Samverkan bör också utvecklas med Verkets för innovationssystem, VINNOVA när det gäller IT och teknikens roll för att utveckla arbetets innehåll och organisation. I VINNOVA kommer ju erfarenheter från KFB, delar av Ralf och delar av Nutek att mötas. IT-frågorna är ett av de strategiska fälten för nytänkande.

Dessutom kan forskarna söka medel hos det nya Vetenskapsrådet som kommer att innefatta verksamheten för de tidigare disciplinriktade forskningsråden. Ytterligare en viktig resurs är givetvis utvecklingsprojekt inom den Europeiska Socialfonden och framsynt forskning inom det sjätte ramprogrammet för forskning inom EU. Sammantaget tror jag inte att forskning och utvecklingsarbete rörande funktionshindrade kommer att minska i framtiden, utan snarare öka.

Mångfaldens möjligheter och motgångar

Under senare år har diskussionen om mångfald som förändringsstrategi i arbetslivet intensifierats. Det gäller nu inte bara etnisk mångfald utan idén om att tillvarata alla människors resurser oberoende av bakgrund. Betoningen av mångfald kan göras från olika synsätt och drivkrafter.

- Uppgiften att motverka diskriminering av olika grupper i arbetslivet, bekämpa utestängningens mekanismer och undvika ett delat samhälle
- Strävan att stimulera lärande och kompetensnyttjande på arbetsplatsen
- Anpassa verksamheten till omgivning och kunders krav och profil
- Bidra till att lösa kompetensförsörjningen inom arbetslivet det närmaste decenniet

Begreppet mångfald kan ses som ett honnörsord eller en ledstjärna i arbetslivs- och arbetsmarknadspolitiken. Det utgör därmed ett komplement till begrepp som jämställdhet, integration, tillgänglighet och respekt, inte som en samlade ersättning för dessa begrepp. Att betona mångfald är en lärprocess över tid och inte en färdigförpackad strategi med precisa mål. Med viss förenkling kan fyra olika tolkningar av mångfald i arbetslivet diskuteras:

- etnisk mångfald (*Mångfaldsarbete med integrationspolitisk inriktning*)
- mångfald för att värna marginaliserade grupper på arbetsmarknaden ,invandrare, handikappade, äldre, lågutb. (*Mångfaldsarbete med välfärdspolitisk inriktning*)
- mångfald som mixen av olikheter i bakgrund och kompetenser av betydelse för arbete, kvalitet och kundorientering (*Mångfaldsarbete som affärsstrategi –Diversity management-modellen*)
- mångfald innefattande kön, etnisk bakgrund, klass, ålder, funktionshinder och sexuell läggning (*Produktiv mångfald enligt Näringsdepartementets projekt*).

Produktiv mångfald kan ses som ett försök att kombinera social rättvisa, produktivitet och tillväxt. De övriga strategierna har fokus antingen mot rättvisa eller tillväxt. Den intressanta frågan för framtiden är om funktionshindrades villkor och möjligheter stärks eller försvagas i en strategi med mångfaldsprofil. Å ena sidan minskar risken för stigmatisering och kategoritänkande om handikappetiketten tonas ned och fokus riktas mot kompetens och utvecklingsmöjligheter. Å andra sidan kan det uppstå svårigheter att hävda funktionshindrades särart när det gäller val av åtgärder.

Diskrimineringen mekanismer fungerar sannolikt olika för unga och äldre, för kvinnor och män, för invandrare och svenskar, för grupper diskriminerade pga av sexuell läggning och för människor med olika slags handikapp. Tonvikten i Uppsalaforskarnas rapport är en sociologiskt, socialpsykologisk och juridisk analys av marginalisering och diskriminering av funktionshindrade i arbetslivet.

Att vidga funktionshindrades möjlighet i arbetslivet kan inte lösas enbart med starkare lagstiftning, hårdare påbud och fler mångfaldsplaner. En lika viktig uppgift är att skapa allianser mellan stat och företagssamhet och nätverk mellan olika företag. Där kan säkert nya mångfaldsstrategier vara till hjälp om man mer medvetet analyserar hur de funktionshindrades villkor och möjligheter kan stärkas och inte försvagas i alltför breda och öppna policyformuleringar om mångfaldens möjligheter och lönsamhet. Vad som behövs är kanske en idégrupp eller en nätverk som kan tänka framåt i möjligheter och nya villkor och inte i marginalisering och gamla åtgärder. Och där de funktionshindrades egna erfarenheter kunde ses både som en kunskapsbank och källa till förändringar. Där kan säkert Claes Hultings, läkare vid Spinalis och själv förlamad från midjan efter en dykolycka, ord utgöra en ledstjärna:

Jag har lovat mig själv att aldrig döma ut någon, aldrig räkna ut någon, aldrig förutsätta att något handikapp är för allvarligt eller omfattande eller för gravt för att man inte ska kunna vända blad och gå vidare. Det kräver otroligt mycket av den funktionshindrade och vi måste till sista timmen ge allt stöd vi har, för det finns plats för alla som har ett funktionshinder.”

Referenser

- Abrahamsson, K & Lindberg, B (1995) *Arbetsplatsens dolda trösklar*. Arbetsmiljöfonden.
- Cockburn C (1990) "Men's power in organizations: 'equal opportunities' intervenes".
Ur Jeff Hearn & David Morgan *Men, Masculinities and Social Theory*. London: Unwin Hyman
- Engwall K och Norrby C, (1992) *Upplevt inneklimat i Stockholms bostadsbestånd*.
Utredningsrapport 1992:4. Stockholm: Utrednings- och statistikkontoret.
- Eriksson T (1995) *Anställd på lika villkor. Studie av översynsarbetet rörande an-ställningar med lönebidrag vid Uppsala universitet*. Uppsala: Centrum för handikappforskning.
- Eriksson T (1996) *Att vara anställd med lönebidrag. En studie av anställningar med lönebidrag vid Uppsala universitet*. Uppsala: Centrum för handikappforskning.
- Feagin J R & Feagin C B. (1978) *Discrimination American Style: Institutional Ra-cism and Sexism*. New Brunswick, N.J. Transaction Publishers Cop.
- Feagin J R (1984) *Racial and Ethnic Relations*. New Brunswick, N.J. Transaction Publishers Cop.
- Finkelstein V (1980): *Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion*. World Rehabilitation Fund
- Hännestrand B (opubl.) *De synskadades Gud. Vuxenmobbing och det psykiska våldets spiral*. Uppsala.
- Henning-Numhauser, A. (2000, red.) *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*.
ingår i Inghammar, A (2000) "Diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder." Juristförlaget i Lund.
- Karlsson, A (1999) *Funktionshindrade i arbetslivet. En kartläggning av arbetsmarknad, reglering och offentligt stöd*. Rådet för arbetslivsforskning.
- Leymann H (1992) *Lönebidrag och mobbad. En svag grupps psykosociala arbetsvillkor i Sverige*. Delrapport 1. Solna: Arbetarskyddsstyrelsen.
- Linton S (1998): *Claiming Disability*. New York: New York Univbersity Press
- Merton RK (1985): "Discrimination and the American Creed", in *Majority and Minority: The Dynamics of Race and Ethnicity in American Life*. Ed.: Yetman NR, 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Oliver M (1990): *The Politics of Disablement*. New York: S:t Martins Press.
- Oliver M (1996): *Understanding Disability. From theory to practice*. London: Mac Millan Press.
- Rådet för arbetslivsforskning (2000) *Den handikappande arbetsmarknaden*.
- SOU 1997:176 *Förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder*.
Allmänna Förlaget, Stockholm.
- Söder M (1990): "Prejudice or ambivalence. Attitudes toward Persons with Disabilities".
Disability, Handicap and Society, Vol. 5, No. 3, 1990.
- Söder M och Taskinen S (1985): *Employer, attitude and handicap*. Göteborg: Department of Handicap Research, University of Gothenburg.
- Thomson RG (1997): *Extraordinary Bodies. Figuring physical disability in American culture and literature*. New York: Columbia University Press.
- Wendell S (1996): *The Rejected Body. Feminist Philosophical Reflexions on Disability*.
New York: Routledge.

Rapportserien

MÅNGFALD I ARBETSLIVET vänder sig att alla som är intresserade av mångfaldens möjligheter och hinder i arbetslivet. Med begreppet mångfald avses ett dynamiskt nyttjande av individers kompetens och resurser oavsett bakgrundsfaktorer som exempelvis kön, etnicitet, utbildning, ålder och funktionshinder. En strategi för mångfald i arbetslivet bör främja ökad integration, bättre kompetensutnyttjande och en mer adekvat kundorientering i såväl privat som offentlig verksamhet.

ISSN: 1404-9252

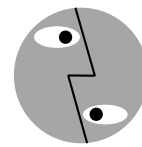
ISBN: 91-88531-06-6



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Växtkraft Mål 3
Växtkraft Equal
Svenska ESF-Rådet



INTEGRATIONSVERKET