



# Mångfald på marknaden

En kritisk analys av det svenska näringslivets nyliberala mångfalddiskurs

# Diversity on the market

A critical analysis of the neoliberal corporate diversity discourse in Sweden

Nebil Björklund

Malmö universitet | Institutionen för globala politiska studier

Kandidatuppsats IMER, 15 HP | Mångfalddsstudier

Vårterminen 2020

Handledare: Cecilia Hansson

## **Abstract**

In this thesis I am going to critically explore the (im)possibilities of diversity related work within the current “Diversity Management” paradigm by connecting this reigning model to broader societal and political formations represented by the prominence of neoliberal values. The aim is to explore how two large corporate entities, along with an administrative governmental authority, represent their perspectives on, and visions for diversity work. By further exploring how these entities understand values such as equality, discrimination, human rights and migration I hope to understand the possibilities for inclusive and democratic diversity work. By employing Carol Bacchi’s WPR-method to texts published online the goal is to find what the above mentioned actors represent as prerequisites or “problems” standing in the way of a diverse, as well as democratic, fair and all around favorable society. By connecting these representations to a critical, theoretical understanding of neoliberalism, I attempt to show that the underlying values diverge significantly from what I understand as competing discourses of diversity, justice, rights and equality.

**Nyckelord:** mångfald, jämlikhet, marknad, nyliberalism, diskursanalys

**Keywords:** diversity, equality, market, neoliberalism, discourse analysis

## **Förord**

Ett stort tack till min handledare Cecilia Hansson. Jag vill också tacka alla fantastiska lärare på programmet som jag fått möjligheten att lära känna under de senaste tre åren. Ett extra stort tack till Victor Lundberg för alla intressanta och inspirerande diskussioner, du har verkligen engagerat dig i din roll som programansvarig och varit en förebild för mig i min utveckling som student.

## Innehållsförteckning

1. Inledning .....	1
1.1 Bakgrund .....	1
1.2 Problemformulering och positionering.....	3
1.3 Syfte .....	3
1.4 Frågeställning .....	3
2. Litteraturoversikt .....	4
2.1 Det konsult- och managementrelaterade perspektivet .....	4
2.2 Det skeptiska perspektivet.....	5
2.3 Det kritiska perspektivet .....	5
2.4 Uppsatsens inriktning och bidrag .....	6
2.5 Tidigare forskning.....	6
2.5.1 Studier i Sverige – Mångfald i organisationer, fokus på etnicitet.....	7
2.5.2 Studier i Sverige – Genus, jämställdhet och sexualitet.....	8
2.5.3 Internationella studier – Mångfald i organisationer .....	10
3. Teori – Kritiska perspektiv på nyliberalismen .....	13
3.1 Nyliberalism som styrningsmentalitet .....	13
3.2 Nyliberalism som politik.....	14
3.3 Nyliberalism som ideologi.....	14
4. Metod.....	16
4.1 Diskursanalys som metod och bakomliggande teoretiska utgångspunkter .....	16
4.2 WPR-metoden.....	16
5. Material och urval .....	18
6. Uppsatsens styrkor, svagheter och etiska överväganden.....	19
7. Analys.....	20
7.1 Organisationerna och mångfalden .....	20
7.2 Organisationerna - Regler och rättigheter.....	23
7.3 Organisationerna - Initiativ för att stärka mänskliga rättigheter.....	28
7.3.1 Företagens rapportering om hållbarhet och mångfaldspolicy (Ds 2014:45).....	28
7.3.2 FN:s utvecklingsprogram Agenda 2030 .....	30
7.4 Andra dokument – Diskriminering, jämlikhet och fördelning .....	34
8. Resultat .....	40
8.1 Slutsats .....	41
8.2 Diskussion .....	42
8.3 Förslag till fortsatt forskning .....	43
9. Källförteckning .....	44

9.1 Litteratur .....	44
9.2 Offentliga tryck .....	50
9.3 Svensk författningssamling .....	50
9.4 Empiriskt material .....	50
10. Bilaga .....	54
10.1 Förkortningar .....	54

## 1. Inledning

De flesta i Sverige har nog hört begreppet mångfald i en mängd olika sammanhang, särskilt med koppling till demografi och mänskliga olikheter. Mångfaldsbegreppet får olika betydelse beroende på kontexten och det finns långt ifrån en entydig förklaring till vad det faktiskt innebär. Den mänskliga mångfald som regelbundet diskuteras i den svenska samhällsdebatten har både deskriptiva och normativa konnotationer och beskriver på så vis det samhälleliga tillståndet samtidigt som det säger något om hur samhället bör vara (Westin 2001, 12). Mångfald är idag ett väletablerat fenomen som främst haft en positiv laddning i Sverige. Det används trots vissa skillnader som synonym till det engelska begreppet ”diversity” och fungerar som samlingsbegrepp för att hantera främst etniska olikheter och integrationsfrågor. Andra faktorer som klass, genus, ålder och funktionsvariation med mera har också tagits upp i samband med mångfaldsidén men i mindre utsträckning (de los Reyes 2000, 5). Också ordet multikulturalism kan ses som mer eller mindre synonymt och även jämställdhet knyts i vissa sammanhang till de olika idéerna medan det i andra situationer drivs som en separat fråga (SOU 2014:34, 39).

### 1.1 Bakgrund

För att förstå förvirringen kring begreppen som används och även varför etnicitet är det som ofta är i fokus trots att mångfald syftar på i princip allt som kan göra människor olika måste man titta på historien bakom idéerna. I Sverige kommer tankarna ursprungligen från invandringspolitiken. Under efterkrigstiden, fram till 1970-talet hade Sverige en omfattande arbetskraftsinvandring. Kring mitten av 1960-talet uppmärksammades det att invandrarna inte levde under samma socioekonomiska villkor som den inhemska befolkningen (Popoola 2002, 28). I Sveriges grundlag stadgas därför 1976 att minoritetsgrupper ska ha samma rättigheter och skyldigheter som majoritetsbefolkningen samt möjlighet att bevara sin egen kultur. Målen bygger på formuleringarna jämlikhet, valfrihet, samverkan och en tanke på mångkultur (ibid. 29). Under 1980-talet ändras en del rättsliga utgångspunkter för minoritetspolitiken och invandrare räknas inte längre som minoriteter i folkrättslig mening. Målen jämlikhet, valfrihet och samverkan överlever dock 1980-talets omvandlingar och även 1996 års skiljande av integrationsfrågor från asyl- och invandringsfrågor. Propositionen från 1997 har det talande namnet ”Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrapolitik till integrationspolitik” och innebär ett skifte från mångkultursfrågor till ett intresse för mångfaldsidén. Även om de praktiska målsättningarna inte ändrats betydande så begränsas nu

inte mångfald till kultur och etnicitet utan beaktar även kön, sexuell läggning, funktionsnedsättning med mera (ibid. 30–31).

Man kan se en koppling mellan det vidare begreppet mångfald och de sju diskrimineringsgrunder som finns i Diskrimineringslagen (2008:567) men i olika sammanhang både begränsas och vidgas begreppet. Till exempel nämner de los Reyes (2000, 5) även klass som inte är en formell diskrimineringsgrund och som nämnts ovan så är fokus på etnicitet fortfarande vanligt trots mångfaldsbegreppets vidgade betydelse.

Idag innebär dock det ledande perspektivet en syn på mångfald som främst en ekonomisk managementfråga. Konceptet Diversity Management (DM) kommer ursprungligen från USA och dök upp där i slutet av 1980-talet (Rönqvist 2008, 12). Ett liknande förhållningssätt började något senare, i mitten av 1990-talet, växa fram i Sverige som inspirerats av den amerikanska idén. Även i Sverige riktas nu mångfaldsidéerna mot ett fokus på organisations- och marknadsfrågor. Konceptet har på så vis skiljts från idéströmningar som fokuserar på exempelvis antidiskriminering och positiv särbehandling (ibid. 16–17). Detta sker alltså ungefär samtidigt som själva ordet ”mångfald” syns i ovan nämnda proposition och vidgas i förhållande till tidigare begrepp som invandringspolitik, mångkultur och multikulturalism. Förändringen i perspektiv sker i konvergens med det Schierup & Ålund (2011, 130) kallar den nyliberala vändningen i Sverige.

Jämställdhetsfrågor har historiskt haft en relativt privilegierad position i den skandinaviska politiken men sedan mångfaldsidén kom upp på dagordningen har jämställdhetsfrågor implicit integrerats i mångfaldsretoriken (Billing & Sundin 2006, 95; SOU 2014:34, 39). Det är ett löst samband precis som med de andra diskrimineringsgrunderna, förutom etnicitet, men det kan kanske förklara den ibland förvirrande position som kön/genus och jämställdhet får i förhållande till mångfald.

Samtidigt har jämställdhetsfrågor genomgått samma typ av förändring som mångfaldsidéerna. En ny jämställdhetspolitik började formuleras av de borgerliga partierna efter deras nederlag 1994. Jämställdhetsdebatten togs över av näringslivet och borgerligheten och feministiska skrifter började ges ut av aktörer som Timbro, Svensk Näringsliv och andra borgerliga/liberala tankesmedjor. Den sortens jämställdhet som här förespråkas skiljer sig radikalt från tidigare idéer och inriktar sig på kvinnligt företagande, entreprenörskap,

skatteavdrag för hushållsnära tjänster och privatisering av den offentliga sektorn (Wottle & Blomberg 2011, 99).

## 1.2 Problemformulering och positionering

Positionen inom forskningen som den här uppsatsen delar är att affärsargument för mångfald undergräver arbetet för social rättvisa och jämlikhet och att perspektiven står i motsats till varandra. Jämlikhet är en mänsklig rättighet baserad på moraliska argument och bör därför inte vara beroende av ekonomiska omständigheter. Forskning har visat att båda modellerna syns sammanflätade i mångfaldsretoriken och att mångfaldsspecialister använder båda argumenten i olika omfattning, i viss mån beroende på målpubliken. Den ekonomiska modellen är dock mer synlig i de flesta sammanhang jämfört med andra argument. Detta kan förklaras med att alla västerländska stater delar nyliberala ideal i någon utsträckning, där marknadens effektivitet ses som central utgångspunkt och affärsrelaterade mångfaldsidéer passar därför naturligt i den vidare samhällsordningen (Louvrier 2013, 20–22).

## 1.3 Syfte

Syftet med den här uppsatsen är att kritiskt granska mångfaldsdiskursen i det svenska näringslivet. Jag tänker med hjälp av diskursanalytiska verktyg undersöka material från Svenskt Näringsliv, Tillväxtverket och Sydsvenska Industri- och Handelskammaren. Genom att granska hur olika relaterade frågor framställs i en företags- och näringslivskontext vill jag ta reda på vilka möjligheter som ryms inom dagens nyliberalt inspirerade mångfaldsdiskurs. Finns det en genuin vilja att arbeta med sociala rättigheter och andra etiska frågor eller är det så att idéerna som idag är centrala snarare döljer orättvisor genom en ytlig, affärsstrategisk diskurs?

## 1.4 Frågeställning

1. Hur framställs och legitimeras arbetet med mångfald i näringslivets diskurs?
2. Hur förstås och behandlas frågor kring exempelvis rättvisa, jämlikhet, migration, fattigdom och diskriminering i näringslivets diskurs?
3. På vilket sätt representeras nyliberala värderingar i materialet?
4. Vilka möjligheter till mångfaldsarbete erbjuder diskursen utifrån svaren på de ovanstående frågorna?



## 2. Litteraturöversikt

Det forskas en hel del på området ”mångfald/organisationer/arbetsmarknad” och bidrag går att hitta från en rad olika fält. Dessutom finns det en mängd olika mål, metoder och förhållningssätt.

Schölin (2007, 36–38) delar upp litteraturen enligt följande tredelade modell som jag tycker stämmer bra med vad jag hittat då jag sökt efter mångfaldsforskning. Uppdelningen är grov och Schölin påpekar att han inte menar att beskriva litteraturen detaljerat eller uttömmande. Jag använder modellen här i kombination med mina egna källor och förklaringar.

### 2.1 Det konsult- och managementrelaterade perspektivet

Detta är det framträdande perspektivet som kan förklaras som ”mainstream” i mångfaldsfrågor som jag redan under bakgrundskapitlet beskrivit grunderna för. Inriktningen innebär ett okritiskt och normativt förhållningssätt som behandlar människors olikheter främst som något positivt som kan leda till framgång för organisationer.

Det är utifrån den här litteraturens förhållningssätt som jag hämtar inspiration till min frågeställning. I Mlekov & Widells (2013) bok *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* och Roths (2008) bok *Mångfaldsboken – Från teori till praktik* hittar jag vilka motiv som enligt den normativa mångfaldslitteraturen kan finnas till mångfaldsarbete. Mlekov & Widell (2013, 20–21) skriver att många arbetsgivare i praktiken redan sedan många år har ett pågående mångfaldsarbete. Motiv som organisationer kan tänkas utgå från är:

1. Mänskliga rättigheter med utgångspunkten att alla människor har lika värde där målet är att med lagstiftning till hjälp eliminera diskriminering.
2. Jämställdhet mellan män och kvinnor där målet är att eliminera sexism i arbetslivet.
3. Humanitärt arbete med syftet att skapa goda relationer mellan olika folk och grupper i organisationen och i världen.
4. Moraliska aspekter med utgångspunkt i viljan att ”göra rätt” och vara en god samhällsmedborgare.

5. Organisationers samhällsansvar eller på engelska Corporate Social Responsibility (CSR). Utgångspunkten är etisk och tanken är att organisationer och arbetsgivare vill stimulera en god samhällsutveckling. Perspektivet bygger på frivillighet och ses som företagets värdegrund eller uppförandekod.

6. Ledarskapsperspektivet där tanken är att ta till vara på olikheter och bredda organisationens kompetens för att nå nya mål.

Rooth (2008, 104) har en liknande uppsättning antaganden där demokrati, rättsregler, CSR, ökad delaktighet och krav på rättvis fördelning av resurser nämns inom vad jag kategoriserar som ”motiv som handlar om rättvisa och jämlikhet”. På andra sidan som kan ses som ”det organisationen vinner på mångfaldsarbete” nämner boken lönsamhet och tillväxt, personalpolitik och HR, behov av nytänkande och förändring samt PR, goodwill och varumärke.

Den konsultinriktade litteraturen utgår enligt mig från implicita antaganden som inte ifrågasätts tillräcklig och jag ställer mig kritisk till den här sortens uppdelning där allt ifrån hälften till en majoritet av frågorna rör annat än organisationsnytta.

## 2.2 Det skeptiska perspektivet

Schölin (ibid.) beskriver den här inriktningen som en mer akademisk hållning där mångfaldsidéerna snarare skärskådas och diskuteras än omhuldas. Här finns en blandning av forskning som dels framhåller att man inte vet vad mångfald som organisationsidé leder till och förhåller sig skeptiskt till managementforskningens positiva fynd. Schölin delar även in mer kritisk forskning i samma kategori. Exempel är litteratur där forskare pekar på att Diversity Management snarast handlar om organisationers vilja att undgå politiska ”positiva särbehandlingsåtgärder” och att mångfaldsidén används för att undvika frågor kring jämlikhet och rättvisa.

## 2.3 Det kritiska perspektivet

Den här sortens forskning fokuserar på teoretiska förklaringar om olika maktordningar och strukturell diskriminering. Till exempel forskare som menar att mångfaldsarbete måste kopplas till bredare samhällsliga maktformationer avseende genus, etnicitet och klass. Här hittar man kritiska ansatser som pekar på att mångfaldsretoriken snarare kan mystifiera

ojämlikheter istället för att fokusera strukturell diskriminering och forskare som anser att mångfaldsidén handlar om reifikation av etnicitet.

Schölin (ibid.) kallar den här kategorin för det politiserade perspektivet men formellt går alla studier som jag har hittat under namnet kritiska studier. Jag antar att Schölin gör uppdelningen på det här viset för att även det skeptiska perspektivet ofta går under namnet kritiska studier. Han påpekar att det politiserade perspektivets kritik skiljer sig från det skeptiska perspektivet och inte bör sammanblandas. Som jag förstår det är skillnaden snarast att det skeptiska perspektivet riktar in sig på organisationsspecifika frågor medan det kritiska/politiserade gör vidare kopplingar till samhälle och politik.

#### 2.4 Uppsatsens inriktning och bidrag

Arbetet har sitt fokus inom det kritiska perspektivet. Många av de kritiska studierna kring organisationer och mångfald verkar förbise kopplingen mellan Diversity Management och politik/samhällsstruktur. Se till exempel Prasad (2016, 80-90) som menar att kritiska organisationsstudier förlorat sin politiska udd efter hand som inriktningen blivit mer institutionaliserad. Uppsatsen är tänkt som ett bidrag till den kritiska organisations- och mångfaldsforskningen med en politisk inriktning som tycks vara i relativ minoritet. En förhoppning är att överbrygga ovanstående forskning med vetenskap som behandlar nyliberalismen utifrån ett kritiskt perspektiv. Bland annat används litteratur från fälten genusvetenskap, sociologi, kulturstudier, ekonomi och statsvetenskap.

#### 2.5 Tidigare forskning

Urvalet är inriktat på forskning med en tolkande, konstruktivistisk inriktning och är en blandning av studier som gör strukturella/politiska kopplingar och studier inom det ovan kritiserade organisationsspecifika perspektivet. Forskningen som här presenteras är av det slag som intresserar sig för diskursen kring mångfald, med syftet att ta reda på hur mångfaldsfrågor beskrivs, upplevs och reproduceras och vilka konsekvenser det kan leda till, främst med koppling till den förhärskande marknadsmodellen.

Det som kort kan sägas om den okritiska forskningen kring praktiska aspekter är att det inte finns några entydiga resultat. Mycket av forskningen framhäver en rad fördelar med mångfaldsarbete medan annan forskning menar att de positiva resultaten beror på förenklingar av komplexa samband som inte tar hänsyn till påverkande faktorer. Fynden är

med andra ord blandade, osammanhängande och har i realiteten ganska svagt stöd (Leiva 2019, 10).

#### 2.5.1 Studier i Sverige – Mångfald i organisationer, fokus på etnicitet

##### **Irisdotter Aldenmyr (2010) - Förvaltningsarbete för mångfald och konkurrens: En studie av den kommunala skolförvaltningens ansvar att främja mångfald i den konkurrensutsatta grundskolan**

Studien utforskar den marknadsorienterade svenska skolans möjligheter att arbeta med mångfald och jämlikhet samtidigt som ekonomiska mål, valfrihet och konkurrens måste beaktas. Materialet består av intervjuer med kommunala administrativa chefer.

Resultatet bekräftar att konkurrens och valfrihet tenderar att krocka med mångfaldsidén. De tydligaste motiven för mångfaldsarbetet sammanfaller med skolförvaltningens uppdrag att konkurrera och locka elever till den egna skolan. Samtidigt svarar respondenterna att valfriheten har en tydligt segregeringseffekt och att resursstarka familjer främst väljer skolor där etniskt svenska elever är i majoritet. Mångfaldsidén framställs främst som en vision för framtiden men som ett relativt dysfunktionellt tillstånd för tillfället. Framtidsvisionerna tolkar författaren eventuellt som ett försök att legitimera systemet som cheferna verkar inom. En del mångfaldsfrämjande insatser möjliggörs av systemet men det mer ideologiska ansvaret tycks i stor utsträckning falla på enskilda individer.

##### **Knights & Omanovic (2016) – (Mis)managing Diversity: exploring the dangers of diversity management orthodoxy**

Författarna tar sig an studien med den teoretiska förståelsen att eftersom Diversity Management kopplar arbetet med mångfald direkt till finansiella mål, av författarna kallat "the business case", tenderar idén snarare att jaga bort värderingar kring rättigheter och jämlikhet. Risken är stor att hela projekt kring mångfald läggs ner om det visar sig att prognoserna kring idéernas vinster varit felaktiga.

Forskningen sker på ett svenskt produktionsföretag som har en stor mängd anställda som kommit på grund av arbetskraftsinvandring. Företaget har figurerat i media ett flertal gånger som "ett gott exempel" för mångfaldsarbete. Metoden är främst intervjuer och observationer. Slutsatsen blir att cheferna fokuserar nära nog helt på "the business case" och tanken på att

mångfald är något som ska få företaget att växa. En före detta anställd chef som också intervjuas uttrycker sig skeptiskt kring mångfaldssatsningarna och menar att det eventuellt handlar om ett spel för gallerierna. I synnerhet pekar hon på att kvinnor inte tenderar att stanna länge på företaget på grund av den mansdominerade kulturen som råder där. Även respondenterna med annan etnisk bakgrund uttrycker liknande känslor kring företagets mångfaldsarbete.

Sammanfattat menar författarna att DM har en viss gynnande funktion trots sina brister genom att legitimera arbete med mångfald men att modellen är långt ifrån optimal och riskabel att förlita sig på.

### **Leiva (2019) - Three Faces of Diversity Rhetoric: Managerialization, marketing and ambiguity**

Avhandlingen bygger på 21 semistrukturerade intervjuer med personer som arbetar som mångfaldskonsulenter. Fokus är även här på uppdelning mellan perspektivet som inriktar sig på mänskliga rättigheter och antidiskriminering samt "the business case". Målet är att ta reda på om mångfaldskonsulter bidrar till att vända antidiskriminering från en fråga om lagstiftning till en managementfråga. Forskning från USA och Storbritannien visar tendenser till att detta har hänt men författaren undrar om det samma är möjligt i Sverige då rättviseideal och antidiskrimineringslagstiftning har en stark förankring i landet. Resultatet visar att det finns en tydlig koppling även i Sverige och att affärsmodellen nära nog helt ersatt tankar som rör rättviseperspektivet.

Vidare utforskar avhandlingen om det finns olika sätt att tolka hur managementretoriken verkar och vad resultaten blir. Slutsatsen blir att det finns fler sätt att tolka retoriken än vad som vanligen görs inom kritiska managementstudier. Mångfaldskonsulter försöker ibland använda affärsretoriken för att införliva ett rättighetsperspektiv bortom vad lagen erbjuder. Detta passar väl med det Irisdotter Aldenmyr (2010) finner i sin studie angående enskilda individer som tar ansvar för mångfaldsfrågans moraliska värden.

#### 2.5.2 Studier i Sverige – Genus, jämställdhet och sexualitet

### **Berglund et al. (2018) - Women's entrepreneurship, neoliberalism and economic justice in the postfeminist era: A discourse analysis of policy change in Sweden**

Som nämndes under bakgrundkapitlet har diskursen kring jämställdhet genomgått en liknande förändring emot affärs- och entreprenörsidéer. Den här studien utforskar fenomenet vidare genom att göra en diskursanalys på 200 statliga dokument under åren 1994 till 2015. Övergripande kan sägas att trenden succesivt har eskalerat och att synen på kön och jämställdhet i princip helt har tagit formen av en entreprenörsdiskurs. Allt eftersom nyliberalismen har tagit över svensk politik har jämställdhetsdebatten ändrats från tankar kring omfördelning och kollektivt handlande till en helt individualiserad framställning. Stadiet förklaras teoretiskt som "nyliberal post-feminism" där all sorts diskriminering antas ha upphört. Nu ska kvinnor fokusera på sin frihet och företagande för att hjälpa den svenska ekonomin och bidra till behövd tillväxt. Diskursen fokuserar på att kvinnor måste finna sin potential och förbättra sina kunskaper och kompetenser. Underrepresentation i företagsägande förstås i första hand som bristande kommunikation och kvinnor uppmanas att agera som förebilder för andra som ännu inte hittat sin potential.

### **Lundberg (2018) - "Vad händer när chefen är bög?": Om ledarskapsmytologier och maskulin förförelse i neoliberal svensk chefsdiskurs, 1995-2015**

Studien granskar hur tidningen *Chef* förhåller sig till kön och sexualitet under åren 1995 till 2015 och är särskilt intressant i förhållande till ovanstående studie. Lundberg finner en diskurs som nedvärderar kvinnors förmågor i förhållande till ledarskap. Kvinnor framställs regelbundet som passiva, kroppsliga och sinnliga och deras chefskap framställs som trist, kantigt och inte särskilt intellektuellt. Manliga chefer får i diskursen en konstruktion som moraliskt överlägsna "alfahannar", "läskigt begåvade superstjärnor" och "lynniga charmörer".

Det som är extra intressant med Lundbergs undersökning är att den även ger ett kritiskt perspektiv på diskursen kring sexualitet som annars tycks vara ovanlig. Mäns sexualitet framställs i det granskade materialet som något naturligt och svårtyglat som alla måste ta ansvar för att försöka kontrollera. Det är till exempel viktigt att den manliga chefen vårdar sitt kärleksliv så att han inte råkar ta ut sina behov av kärlek och erotik på jobbet. Kvinnor får plats i tidningen men endast som underlägsna i en nonchalant, patriarkal diskurs. Könshierarkier tas för givet i vad Lundberg beskriver som en nyliberal chefs- och ledarskapsdiskurs.

Homosexualitet får däremot inte en välkommen plats i diskursen eftersom det tolkas som ett främmande och rubbade inslag i den heteronormativa könsmaktsordningen. Om en chef skulle vara homosexuell är det något som man bäst håller tyst om enligt tidningen.

Se även Hansson, Gottfridsson & Raanaes (2018) som kommer fram till ett snarlikt resultat vad gäller representationen av genus och ledarskap i affärsmedia. Studien granskar svensk affärsmedia i form av *Affärsvärlden* och *Dagens Industri* under 2014 till 2015.

Det förekommer till synes minst två parallella diskurser i förhållande till genus och affärsverksamhet. Dels den mer formella diskursen som handlar om kvinnor som entreprenörer och vid sidan av den finns i affärsmedia en diskurs som främst nedvärderar kvinnor och framställer dem som odugliga ledare.

### 2.5.3 Internationella studier – Mångfald i organisationer

#### **Park (2013) - Metadiscursive regimes of diversity in a multinational corporation**

Studien utförs på ett multinationellt företag som har en positiv inställning till Diversity Management och där en mängd olika etniciteter finns representerade inom företaget. Ändå är vissa grupper tydligt underrepresenterade inom managementpositioner och detta förklaras med att de har svårt att passa in i företagets sociala, kulturella och språkliga normer. Park kopplar detta till DM:s tendens att rationalisera skillnader i termer av kapital och kommodifiera allt, inklusive språket. Istället för att tolkas som diskriminering konstrueras underrepresentation som brister hos individen som anses ha ”svårt att anpassa sig” och befäster på så vis normer som något naturligt och oproblematiskt.

#### **Koppers et al. (2015) - Discursive managerial practices of diversity and homogeneity**

Författarna finner liknande problem som Park (2013) då de intervjuar chefer verksamma inom ideella organisationer i Nederländerna. Frågorna rör DM och underrepresentation av kvinnor, etniska och sexuella minoriteter på högre positioner. Alla tre kategorier förklaras som värdeskapande i förhållande till organisationen på olika sätt. Samtidigt använder cheferna en diskurs baserad på kulturella skillnader, eget ansvar och krav på assimilering för att legitimera gruppernas underordning.

### **Ponzoni et al. (2015). - Caught between norm and difference: narratives on refugees inclusion in organizations**

Studien som utförs i Nederländerna baseras på intervjuer med arbetsgivare, anställda i en frivilligorganisation som hjälper flyktingar att få arbete samt personer som mottar hjälpen. Slutsatsen blir att trots välvillighet från alla parter så är den förgivettagna positionen av privilegierade grupper normer något som står i vägen för en jämlik inkludering. Den diskursiva makten kommer från formalisering och rutiner snarare än tvång och synligt förtryck och är därför svårare att ifrågasätta och motverka.

### **Urciuoli (2016) - The compromised pragmatics of diversity**

Urciuoli studerar amerikanska företags mångfaldspolicys på internet och argumenterar för att företagen objektifierar och kommodifierar kultur, etnicitet och språk. Genom att konstruera sociala identiteter som delar av människors humankapital och produktiva färdigheter får sociala identiteter sitt värde utifrån marknadens perspektiv. När exempelvis språk blir konstruerat som en kvantifierbar färdighet som används i företagsgynnande syften, döljer detta historiska ojämlikheter och äventyrar personliga identiteter och erfarenheter.

### **Thomas (2019) - The economization of diversity**

Thomas etnologiska studie tar plats på ett universitet i USA. Mångfaldsarbetet ekonomiseras och återskapas i form av styrningsmentalitet och nyliberal logik. När detta sker tas fokuset ifrån etniska ojämlikheter och riktas mot ekonomiskt mätbara faktorer. Icke-vitas identiteter framställs som ekonomiskt humankapital som kan användas av universitetet i jakt på konkurrensfördelar. Mångfald mäts i termer av framgång som har lite att göra med att demontera barriärer som står i vägen för historiskt marginaliserade grupper tillgång till möjligheter, resurser och makt.

Se även Scarritt (2019) som gjort en liknande studie på en högskola i USA och menar att skolan genom Diveristy Management konstruerar mångfald som ett disponibelt konsumentgods och att DM faktiskt främjar rasism hos vita studenter.



### **Lee (2019) - Antagonistic and ambivalent: The emotional politics of diversity management policy in a professional services firm**

Forskningen sker på ett multinationellt företags huvudkontor i Australien med ett mycket omfattande mångfaldsinitiativ baserat på affärslogik. Lee kommer fram till att då cheferna pushar en mångfaldsagenda som undviker maktfrågor och strukturella ojämlikheter väcks ilska och frustration hos anställda minoriteter som i sin tur möjliggjort förändringar i övergripande strukturer. Lee menar att ett underifrånperspektiv och vardagsmässigt motstånd är viktigt för att inte mångfaldsarbetet ska utmynna i endast en nyliberal marknadsstrategi som ytterligare marginaliserar missgynnade grupper.

### **Park (2020) - Translating Culture in the Global Workplace: Language, Communication and Diversity Management**

Park undersöker ett multinationellt företags kontor i Singapore. Studien indikerar att samtidigt som företaget förespråkar mångfald som något värdefullt så krävs assimilering till rådande normativa värderingar utifrån en anglo-saxisk global ideologi. Uttryck och kommunikativa praktiker som inte ingår i dessa värderingar anses inte passa in i den firade mångfaldens mosaik. Park drar slutsatsen att det rådande mångfaldsparadigmet inte pekar mot inkluderande och demokratiska möjligheter baserade på ömsesidigt förstående.

### 3. Teori – Kritiska perspektiv på nyliberalismen

Nyliberalismen kan diskuteras utifrån tre olika dimensioner, som politik, ideologi och som styrningsmentalitet. Som politik innebär det exempelvis nedskärningar och privatiseringar av den offentliga sektorn. Som styrningsmentalitet innebär det fokus på produktivitet, marknadsanpassning, kostnadskalkylering, utvärderingar och mätningar. Slutligen som ideologi vilket kan beskrivas som en nygamal form av det socialdarwinistiska ”den starkes överlevnad” (Fahlgren 2016, 60–61). Många är ovana vid att relatera nyliberalism till Sverige eftersom landet fortfarande uppfattas som ett välfärdssamhälle där självbilden genomsyras av begrepp som jämlikhet, jämställdhet, demokrati och tolerans. Faktum är dock att Sverige blivit ett av världens mest privatiserade länder där ojämlikheten har vuxit snabbt under senare år (ibid.). Nyliberalismen kan ses som en normativ kraft som möjliggör vissa värderingar och utesluter andra. Det ekonomiska marknadstänkandet tycks tränga in i nästan alla aspekter av våra liv och sociala relationer och skapar en nyliberal ordning med nyliberala subjekt (ibid. 59–62)

#### 3.1 Nyliberalism som styrningsmentalitet

Mentaliteten innebär en vision där hela samhället bör styras utifrån metoder som främst utvecklats för att driva stora företag och fabriker och där effektivitet och flexibilitet prioriteras (Sjöstedt Landén 2016, 30–31). Detta förväntas fungera inom all verksamhet inklusive offentliga organisationer, skola, omsorgsarbete och annan social verksamhet. Socialt inriktat arbete framförs i termer av ”investeringar” och förutsätter att mänskliga värden kan översättas i marknadsekonomiska termer. Sådant arbete förväntas värderas, mätas och räknas av mot den ursprungliga investeringskostnaden. Samtidigt har forskning visat att när fokus förskjuts till administrering, dokumentering och beräkning av sociala värden, riskerar andra värderingar att hamna i bakgrunden (ibid. 38–45).

Lorenz (2012, 600–605) menar att den här sortens ekonomiska utvärderingsmentalitet parasiterar på innebörden av begreppet kvalitet, som är ett ledord inom den nyliberala diskursen, men betyder egentligen en slags mekanisk kvantitet och kostnadseffektivitet. Detta är i sig helt oförenligt med arbete där ”värde för pengar” inte är en central utgångspunkt (ibid.).

### 3.2 Nyliberalism som politik

Bourdieu (1999) beskriver staten med hjälp av en mänsklig metafor i form av en höger och en vänsterhand. Högerhanden, den starkaste handen är först och främst finansministeriet. Den svagare vänsterhanden är det som uppfattas som de penningsslukande departementen, exempelvis socialdepartementet i Sverige. Den högra handen vet inte, eller snarare vill inte veta vad vänsterhanden sysslar med, den vet endast att vänsterhanden står i vägen för det fria penningflödet. Vänsterhanden är idag främst en kvarleva inom själva statsapparaten av en samhällskamp i det förflutna. Händerna står i en slags ideologisk strid med varandra som högerhanden är på god väg att vinna (ibid. 15-16).

I det nyliberala samhället vill den högra handen inte längre vara med och betala för vänsterhandens utgifter och staten är därför på väg att dra sig tillbaka. Delar av samhället som tidigare styrdes under statens vänsterhand som skola, sjukvård och allmännyttans bostäder är inte längre något som står högt i kurs. Staten för istället en retorik som prisar privat företagareverksamhet och uppmuntrar egenintresse. Företagaranda framställs dessutom uteslutande som något som är begränsat till det privata. Detta har i sin tur lett till ”politikens kris” där även de personer som arbetar under statens vänsterhand med att motverka de mest plågsamma följderna av marknadens logik tappat förtroendet för staten (ibid. 16-17). Ett av skälen till detta menar Bourdieu är politikens professionalisering vilket innebär att de krav som ställs på personer som vill göra karriär inom partierna i allt högre grad utesluter människor med ett osjälviskt engagemang. Politiker lär sig nu att det är bättre att tala om styre snarare än självstyre och att det är nödvändigt att ge sken av ekonomisk rationalitet för att verka ansvarsfulla och moderna. Detta har i sin tur lett till en trångsynt ekonomism där ingen tar hänsyn till de verkliga kostnaderna i form av moralisk och materiell nöd vilket enligt Bourdieu är den oundvikliga konsekvensen av en ekonomiskt legitimerad realpolitik (ibid. 20).

### 3.3 Nyliberalism som ideologi

Boréus (1997, 260–262) beskriver nyliberalismen som delad mellan en mängd olika skolor med vissa skillnader i förhållningssätt. Äganderätt är dock centralt i alla strömningar av nyliberal ideologi. Gemensamt för de välkända inriktningarna är tanken på en minimal stat, en så kallad nattvaktarstat med uppgiften att främst ingripa om medborgarna kränker varandras negativt formulerade, individuella rättigheter (ibid.). Bourdieu (1999, 48, 50) kallar

detta för en straffande och repressiv stat som begränsas till sina polisiära funktioner. Den kapitalistiska marknaden ses som en förebild för hur hela samhället bör styras. Människor förväntas agera som "the economic man" och göra kalkylerade, ekonomiska val för att maximera sin egen förtjänst så mycket som möjligt i alla sina livsval (Boréus 1997, 260–262).

Även demokrati antas fungera bäst genom en marknadsliknande funktion där den ekonomiska människan röstar helt utifrån sina personliga fördelar. Eftersom ideologin tolkar världen som bestående endast av individer och aldrig av grupper är det moraliskt förkastligt att låta en majoritet bestämma på det sätt som sker i vår nuvarande form av demokrati. I en nyliberal marknadsdemokrati fungerar inte majoritetsstyre eftersom individens frihet går före majoritetens vilja (Boréus 1997, 260–262; Harvey 2005, 66).

Nyliberalismen har en nära relation med den neoklassiska nationalekonomin vars teorier utgör ideologins ryggrad (Heintz 2018, 28-31). Det som idag benämns som nyliberalism är till största del baserat på Mont-Pèlerin-sällskapets tankegods (Harvey 2005, 19-20).

Piketty (2015, 41) beskriver Milton Friedman, som tillsammans med Friedrich von Hayek var ordförande för Mont-Pèlerin-sällskapet, som en skicklig och noggrann ekonomisk forskare. Samtidigt var hans arbete starkt ideologiskt färgat av en dogmatisk tro på marknaden och en systematisk svartmålning av staten. Det handlar om en ekonomisk ultraliberalism som går hand i hand med en politisk antiliberalism där statens roll är att agera auktoritär bestraffare av marknaden förlorare. Sällskapet drog sig exempelvis inte för att odla förbindelser med auktoritära stater och fascistoida generaler långt in på 1990-talet (Piketty 2015, 41; Harvey, 2005, 7-9).

## 4. Metod

### 4.1 Diskursanalys som metod och bakomliggande teoretiska utgångspunkter

Min förståelse av begreppet diskurs hämtar jag från Hornscheidt & Landqvist (2014) som beskriver diskurser som konstituerande för den sociala verkligheten. Det betyder att den sociala verkligheten interagerar med texter, bilder och samtal där aspekter av verkligheten kommer till uttryck. Båda nivåerna är ömsesidigt beroende av varandra och det sker en påverkan i båda riktningarna. Diskursanalys kan handla om att granska hur en text signalerar en uppfattning av något, till exempel rättvisa eller demokrati (ibid. 88). Makt är ett centralt tema inom kritiskt inriktade diskursanalyser men till skillnad från till exempel CDA-metoden där makt ses som något repressivt är det inom Foucault-inspirerad diskursteori något som är föränderligt och dynamiskt (ibid. 90).

Metoden som används i uppsatsen är Carol Bacchis (2009) WPR-metod från boken *Analysing policy what's the problem represented to be?* Metoden är en form av kritisk diskursanalys där Bacchi bygger på en Foucault-inspirerad poststrukturalistisk förståelse. Utifrån en sådan syn på världen finns det inga givna meningar i olika koncept utan de ses som förslag på sätt att skapa betydelse och vägval. Därmed blir uppgiften att försöka förstå hur särskilda koncept används och vad deras syfte är (Bacchi 2016, 28). Bergström & Boréus (2012, 357–358) beskriver denna inriktning som belägen någonstans mellan andra och tredje generationens diskursanalys där begreppet diskurs får en vidare betydelse än inom lingvistiskt orienterade ansatser och diskurs innebär därmed både språklig och annan social praktik.

### 4.2 WPR-metoden

Till skillnad från den alldagliga förståelsen av ordet problem som antyder en utmaning eller något som anses vara dysfunktionellt är begreppet mindre specifikt i WPR-metoden. I metoden ingår en teoretisk förståelse av ”problem” som något som implicit syftar till någon slags förändring (Bacchi 2009, x).

Bacchi förklarar att det inte främst handlar om att utreda hur väl en policy eller annan text löser faktiska problem utan syftet är att finna underliggande antaganden och anspråk som formar olika policys och texter som ämnar att lösa ett implicit problem (ibid. xiv). Lösningar framställs gärna som något som reagerar på ett redan existerande problem men utifrån Bacchis förståelse så skapas problem i och med att lösningar formuleras eftersom problemet

blir just ett sådant när det framställs som det. Detta är något som många gånger inte diskuteras i olika framställningar där författarens implicita och förgivettagna förståelse av vad som är rätt, fel, bra och dåligt etcetera blir utgångspunkten (ibid. 1).

Konkret utgår metoden från sex punkter som kan användas för att hitta underliggande problemrepresentationer (ibid. 2).

1. Hur formuleras/representeras problemet? (Vad, hur och varför ska det åtgärdas?)
2. Vilka antagande ligger till grund för problemformuleringen? (Vad tas för givet och vilken förståelse och begrepp utgår författaren ifrån?).
3. Hur har representationen av problemet uppstått? (Vad är den ideologiska, kulturella eller sociala kontexten som representationen utgår ifrån?)
4. Vad problematiseras inte? (Vad utelämnas och kan "problemet" belysas från ett annat perspektiv?)
5. Vilka effekter får problemrepresentationen? (Diskursiva så väl som materiella konsekvenser)
6. Hur och var har denna representation uppstått, spridits och försvarats och hur kan den ifrågasättas, utmanas och bytas ut?

Tanken är inte att använda alla frågor på djupet i varje analys. Ett urval av frågorna kommer att användas flytande genom hela arbetet. Punkterna 1, 2, 4 och 5 används i analysen och punkt 3 behandlas huvudsakligen under bakgrund/teori. Den sjätte punkten ligger utanför arbetets syfte och kommer därför inte att användas.

## 5. Material och urval

Materialet består av texter publicerade på internet. Främst hämtas texter från svensknäringsliv.se. På websidan finns olika sorters dokument: remissvar, broschyrer och rapporter. Materialet hämtades genom en manuell genomgång av websidan. Dokument som rör mångfald, invandring, reformer, fördelning och diskriminering har sparats och analyserats. Även en sökning i google.com gjordes för att hitta äldre material som eventuellt avpublicerats på websidan.

Andra källor är Sydsvenska Industri- och Handelskammaren (HK) samt Tillväxtverket (TV). Ett liknande urval av digital text valdes ut från dessa aktörer i mindre utsträckning.

Anledningen till att jag valt att främst fokusera på Svenskt Näringsliv (SN) är för att organisationen är väletablerad och deltar i politiskt tillsatta organ, styrelser och myndigheter och spelar därför en relativt stor roll för utformningen av politiken (Wottle & Blomberg 2011, 100). Organisationen beskriver sig i dokumentet *Detta är Svenskt Näringsliv* som ”representant för praktisk taget hela näringslivet med 60 000 medlemsföretag över hela landet”. Handelskammaren valdes av liknande skäl för att det är en samordnande och resursstark organisation med en på vissa sätt liknande funktion. Tillväxtverket är annorlunda på så vis att det är en nationell myndighet som lyder under Näringsdepartementet men som också har funktionen att stödja och föra fram näringslivets intressen.

Eftersom uppgiften inte är att studera hur utbredd diskursen är utan snarare undersöka *vad* den innebär och *hur* den verkar i förhållande till andra idéer kring rättigheter och jämlikhet så kan det vara en idé att gå till källor med stort diskursivt inflytande och där det gissningsvis finns en utpräglat affärslogisk diskurs.

## 6. Uppsatsens styrkor, svagheter och etiska överväganden

Det ovanstående urvalet är både uppsatsen styrka och svaghet. Styrkan är enligt mig att det möjliggör en tydligare analys av logiken kring mångfald som affärsidé. Svagheten är att det inte är säkert att den här sortens diskurs är lika framträdande på andra nivåer inom näringslivet och resten av samhället och endast visar en utvald del av en bredare samhällsdiskurs.

Det bör inte finnas några etiska problem i förhållande till materialet eftersom det gäller offentligt publicerat material från aktörer som inte kan anses vara utsatta för särskilda risker. Mitt främsta övervägande är att försöka förhålla mig reflexivt i min analys genom att inse min egen position och undvika att reproducera problematiska framställningar. Viktigt att framhålla är att arbetet är min egen tolkning av materialet och inte kan ses som neutralt då jag som alla andra tolkar saker utifrån mina egna förståelser och diskursiva utgångspunkter.



## 7. Analys

### 7.1 Organisationerna och mångfalden

Arbetet börjar med att granska dokument där organisationerna framställer sina förståelser av arbete med mångfald. Från SN analyserar jag ett dokument som heter: *En mångfaldig marknad – hur matchar vi nya målgrupper?*

Här kan man läsa följande:

Vi lever idag med en myt om att vi har en bra bild av våra konsumenter och deras önskemål. Men det är en alltför enkel bild för att beskriva dagens verklighet. För att identifiera och hitta nya kundgrupper krävs en öppenhet och ett tillåtande klimat för olikheter. Frågan är hur vi skall förstå och lära känna en marknad som vi vet allt för lite om idag. [...] Släpp hokuspokuset kring invandrare. Och homosexuella och äldre också för den delen. De är inga homogena grupper utan jag ser dem som en flora av konsumtionsmönster. [...] Invandrares konsumtionsmönster skiljer sig från traditionellt svenska. Det finns mycket myter kring invandrargrupperna. Jag ser dem som bortglömda kundgrupper. De utgör en stor försäljningspotential och affärsmässig möjlighet som de flesta svenska företag tenderar att missa.

Problemet framställs som att företag inte tycks förstå specifika konsumenters önskemål och inte heller den marknad och potential som ligger dolt i dessa utforskade områden. Även synen på ovanstående grupper som homogena anses problematisk och de bör snarare förstås som missad försäljningspotential.

Underförstått skiljer sig invandrares konsumtionsmönster (alltid) från svenskars. Det innebär en essentiell och förvånansvärt homogen (med tanke på tidigare yttrande) syn på ”invandrare”. Det tas förgivet att invandrare, homosexuella och äldre avviker från en implicit norm.

Det som utelämnas är gruppernas egna röster och sociala identitet. Att bli tolkade som ”bortglömda kunder” är troligtvis inte en central del i deras självbild (Urciuoli 2016).

Den diskursiva effekten är att människors olikheter beskrivs som essentiella, stabila egenskaper som man kan hitta och dra nytta av. Även om det i sammanhanget beskrivs som något positivt så är den här sortens särartstänkande baserad på samma logik som ligger till

grund för rasism och sexism. Mångfaldsretoriken ger i sig innebörd åt olika problematiska kategorier som delas upp och placeras i en diskursiv kontext (de los Reyes & Martinsson 2005, 10–15).

Sydsvenska Industri- och Handelskammarens mångfaldsdokument: *Diversity Management idag – affärsnytta med mångfald: Strategier för att leda och hantera olikheter och likheter*

Tänk dig att du är på en mäsas där varje land är representerat efter landets storlek. Du är det enda företaget från Sverige. Men det finns 140 kineser, 123 indier, nio tyskar och 32 amerikaner som ställer ut. Så ser det inte ut idag såklart. Men hur är det om femton år? Om fem? [...] Mångfalden kommer. Var så säker. Här är ett par bevis. [...] Vi kommer att se en etnisk mångfald i Sverige som aldrig förr, eftersom vi kommer behöva arbetskraftsinvandring redan om några år. Detta en enorm möjlighet. Och återigen påverkas våra organisationer. Men kan vi fånga möjligheterna och skapa lönsamhet? Produktförsäljning. Det kommer att bli svårare att ”bara” sälja på en bra produkt. För snart har nästan alla det. Då behöver man även andra argument. Marknadsföring, service med mera.

Det representerade problemet kretsar även här kring vad som uppfattas som en bristande förståelse för den ekonomiska potential som mångfalden innebär. Dokumentet innehåller också beskrivningar av strategiskt ledarskap för att utvinna potentialen i form av analyser, mätningar av resultat, effektivitet och kompetensutveckling. Här framträder ett typiskt exempel på nyliberalism i form av styrningsmentalitet (Fahlgren 2016, 60-61).

Precis som i SN:s dokument antas ”mångfalden” vara essentiellt annorlunda jämfört med någon implicit norm.

På samma sätt tas det här för givet att det centrala för mångfaldsarbetet är att skapa lönsamhet och produktförsäljning. Vad människor som antas tillhöra mångfalden har för behov lämnas oproblematiserat. Utöver att erövra nya marknader nämner både SN och HK behovet av ökad tillgång till arbetskraft och HK lägger en ganska stor vikt vid företagets behov av att hitta ”rätt kompetens”. Även här är det företagets behov som står i centrum och individers behov antas helt enkelt sammanfalla med företagets. Detta är enligt mig ett exempel på det Littler (2018, 64) kallar: ”corporate hijacking of social demands for equality in order to extract the elements compatible with capitalism”.

HK nämner även kort behovet av att följa lagar och konventioner samt CSR med en motivation som skiljer sig en del från managementlitteraturens tolkning. Tanken är att utöka förståelsen kring rättigheter och ansvarstagande för att göra arbetet till något trevligt. Detta förstås utifrån resten av dokumentet endast som olika former av affärsnytta där tanken är att det ska ge liv åt arbetet som något kul istället för ett tvång. Jones, Ten Bos & Parker (2005, 133) menar att det är typiskt för dagens företag att blanda ihop förståelsen för etik med marknadsföring och ansvar med egennytta. CSR handlar helt enkelt om praktiskt sunt förnuft i företagets strävan efter att marknadsföra sig som en ”god” investering (ibid.).

Förutom konsekvenserna som nämns i ovanstående analys kan man också fundera kring det Thomas (2019) kommer fram till. När mångfaldsarbetet ekonomiseras och återskapas i form av styrningsmentalitet tas fokuset ifrån ojämlikheter och riktas mot ekonomiskt mätbara faktorer där olikheter framställs som ekonomiskt humankapital som kan användas i jakt på konkurrensfördelar (ibid.).

Tillväxtverket skiljer sig från de privata organisationerna på så vis att deras mångfaldsdokument: *Mångfald i näringslivet Rapport - Företagandet bland kvinnor, personer med utländsk bakgrund och unga 2004–2017* är betydligt mer formellt och främst innehåller statistik, vilket eventuellt kan bero på att TV är en statlig myndighet. Dokumentet visar även tecken på ett perspektiv som kan tolkas som ett visst intresse för rättighets- och diskrimineringsfrågor:

”Syftet är att alla ska kunna ta del av företagsfrämjande resurser på lika villkor, oavsett kön, bakgrund, ålder, bransch eller företagsform.”

Samtidigt finns det en affärslogisk förståelse som verkar i bakgrunden.

En mångfald av företagare och företag bidrar till förnyelse, stärkt innovationsförmåga och ökad konkurrenskraft i svenskt näringsliv. Fler personer ska kunna förverkliga och utveckla sitt entreprenörskap och sin innovativa förmåga på lika villkor. Därför har vi sett ett behov av att sammanställa resultat från Tillväxtverkets undersökningar utifrån ett mångfaldsperspektiv.

I delar av dokumentet kan man se den i problemformuleringen nämnda sammanflätningen av ekonomiska tillväxtargument samt en diskurs kring lika villkor och en viss förståelse för

diskriminering. Något som fängade mitt intresse var en av dokumentets slutsatser: ”krångliga lagar och myndighetsregler är ett stort hinder för personer med utländsk bakgrund som vill starta företag”. Här finns en tendens till någon sorts avregleringsdiskurs som kan vara relevant för arbetet.

## 7.2 Organisationerna - Regler och rättigheter

För att utforska saken kring regler vidare utifrån Tillväxtverkets perspektiv sökte jag efter ordet ”regler” på deras websida och fann dokumentet: *Regler som tillväxthinder och företagens kontakter med offentliga aktörer: Företagens villkor och verklighet 2014*.

Sverige behöver fler företag som vill, kan och vågar växa – vi behöver ett gott entreprenörsklimat i Sverige. För att företag ska investera och utveckla sina verksamheter behövs villkor som både ger företagsamheten handlingsutrymme och stabilitet. Ekonomin förändras ständigt och därmed behöver också reglerna utvärderas. Ibland behövs de inte längre och kan tas bort och ibland måste de ändras. [...] Företag som vill växa ser lagar och myndighetsregler som ett större tillväxthinder. [...] Regler kring anställning hämmar tillväxt i de större småföretagen. För att lätta på tillväxtbromsen vill företagen att det blir enklare att anställa och att ha anställda.

Problemet representeras som att regler står i vägen för företagens expansion, främst olika anställningsregler. Exempelvis Hotell och restaurangbranschen som har en stor ”tillväxtvilja” upplever anställningsregler som hinder för expansion. Många andra branscher har liknande problem enligt dokumentet. Regler som tolkas som besvärliga är bland annat anställnings- och uppsägningsregler samt anställdas ledighets- och arbetstidsregler. Regler som enligt inledningen i dokumentet ”ibland inte behövs längre och kan tas bort och ibland måste ändras”.

Antagandet är att rättigheter främst gäller ”rätten att ta del av företagsfrämjande resurser” och att diskriminering handlar om hinder för möjligheten till entreprenörskap. Ingen, oavsett kön, bakgrund, ålder, bransch eller företagsform ska stoppas från att ”utveckla sitt entreprenörskap och sin innovativa förmåga på lika villkor” står det i mångfaldsdokumentet. Ett underförstått antagande är på så vis att regler är besvärliga och hindrande för ett rättvist, icke-diskriminerande samhälle.

Det finns en tydlig tystnad kring reglernas syfte. Att reglerna tillkommit av en anledning och vilken den kan tänkas vara är oproblematiserat i diskursen. Enligt min förståelse finns dessa regler till för att skydda anställda som annars befinner sig i en position där rättigheter kan vara svåra att förhandla fram. Att betydligt fler människor lönearbetar och inte har möjlighet att starta företag får inte heller plats i diskursen.

En effekt som kan tänkas uppkomma är att exempelvis Hotell och restaurangbranschen får möjlighet att anställa personal med ett minskat behov av att följa anställningsregler. Detta gäller en bransch där det redan förekommer stora problem med överexploatering, osäkerhet, bristande rättigheter, ojämlikhet och diskriminering (Mulinari 2007). Trots detta framställs företagande och entreprenörskap som prioriterat framför behoven av sjuklön, anställnings-, arbetstids- och ledighetsregler.

I Tillväxtverkets diskurs framträder nyliberalismen i den politiska dimensionen (Fahlgren 2016, 60–61) och kan ses som ett tecken på det Bourdieu (1999, 16-17) kallar att ”staten drar sig tillbaka” och förespråkar privata egenintressen.

Svenskt Näringsliv har förutom mer affärsinriktade mångfaldstexter även ett antal dokument som är mer politiskt orienterade där frågor som berör mångfald på olika sätt behandlas.

I dokumentet: *Mottagnings- o integrationsystem för flyktingar i fem länder* Argumenterar SN övergripande för att flyktingar blir marginaliserade under statens system. SN jämför ”dåligt fungerande” integration i Sverige och Frankrike med ”bättre fungerande” system i USA, Kanada och Storbritannien. En generell slutsats blir att staten inte sköter integration av flyktingar på ett effektivt sätt och att länder där arbetet sköts av frivilligorganisationer fungerar bättre. USA framställs som en förebild där en kombination av statlig subventionering och privata donationer är det som finansierar frivilligorganisationerna.

Utöver detta avgörs familjens bosättning av deras ekonomiska situation och befintliga kontakter för att hamna i så kallade ”Preferred Communities”, vilket definieras som områden där andelen bidragstagare är relativt låg och där inkomspotentialen är hög. Även språkundervisningen är privat och kostar pengar.

Resultatet visar enligt SN att ett privatiserat flyktingmottagande är mer effektivt än Sveriges statliga system vad gäller exempelvis språkinläring och deltagande på arbetsmarknaden. Problemet konstrueras därmed som brist på effektivitet i det statliga systemet.

Antagandet bakom problemrepresentationen är att ”effektivitet” är det som är viktigast i flyktingmottagandet och visar tecken på nyliberalism som styrningsmentalitet (Fahlgren 2016, 60-61). Utifrån en annan diskurs är troligen effektivitet inte en central värdering då det gäller människors liv och framtid. Se exempelvis Lorenz (2012, 600-605) under teori.

Även nyliberalism i form av politik framträder då förslaget gäller privatisering av det offentliga (Fahlgren 2016, 60-61).

Vad som inte problematiseras är hur många flyktingar som har råd med den privatiserade språkundervisningen och vad som händer med dem som inte hamnar i preferred communities. Att systemet dessutom är beroende av privata donationer (trots viss statlig subventionering) innebär att lösningen till stor del är frivillig. I diskursen problematiseras inte konsekvenserna av att exempelvis donationerna upphör eller minskar. Detta visar på nyliberalism som ideologi i form av ”den starkes överlevnad” (Fahlgren 2016, 60-61). Det stämmer även bra med Boréus (1997, 266) beskrivning av nyliberal ideologi där hjälp och bistånd alltid bör vara privat och frivilligt, bland annat för att statlig hjälp innebär beskattning. Detta kan vara intressant att jämföra med exempelvis Jonsen et al. (2013) som menar att individualism och frivillighet är de faktorer som främst hindrar ett framgångsrikt mångfaldsarbete.

Effekten kan bli att många hamnar på fel sida av det effektiva, privata integrationsarbetet. Rapporten tycks utgå från en privilegierad grupp som har råd att betala för sin egen integration.

I dokumentet: *En analys av utrikes föddas arbetsmarknadsdeltagande* argumenterar SN för samhällsekonomiska fördelar med en ”flexibel” lönesättning, i synnerhet för vissa grupper som har lägre ”produktivitet” för att dessa inte ska få problem med att komma in på arbetsmarknaden. Förslaget är sänkta löner eller eventuellt sänkt arbetsgivaravgift och fler enkla jobb.

”Detta gäller särskilt utrikes födda utan grundskole- och gymnasiekompetens, vars produktivitet kan vara för låg i förhållande till de lägstalöner som finns på arbetsmarknaden.”

Även arbetsmarknadsregleringar är problematiska enligt SN då de gynnar äldre på bekostnad av personer som försöker komma in på arbetsmarknaden. Skyddet är starkt för personer med en fast anställning men missgynnar personer som anlitas av bemanningsföretag eller har tidsbegränsade anställningar.

Vad gäller Skatter, socialförsäkringar och bidrag menar SN att höga skatter och generösa bidrag leder till att individer väljer att arbeta mindre.

Att arbeta ihop en inkomst för konsumtion innebär dock att man måste göra avkall på sin fritid. Det här är av betydelse för vad man kan förvänta sig för effekt på utrikes föddas beteende [...] I dessa fall är teorin entydig: om socialförsäkringarna och bidragen blir mer generösa minskar sannolikheten att vilja arbeta eller arbeta fler timmar.

SN beskriver vad de kallar ”tröskeleffekten” vilket i princip innebär att incitamenten för att arbeta är för låga. Generösa socialförsäkringssystem påverkar i vilken omfattning utrikes födda etablerar sig på arbetsmarknaden negativt, i synnerhet i kombination med höga skatter som sänker motivationen ytterligare. Dessutom innebär tröskeleffekten att det är viktigt att ”portvaktsfunktionen”, kontrollen av att personen har rätt till ersättning, fungerar bra.

Problemen representeras som att höga ingångslöner, arbetsmarknadsregleringar, skatter, socialförsäkringar och bidrag står i vägen för ett utökat arbetsmarknadsdeltagande. Speciellt gäller problemen gruppen ”utrikes födda”.

Tanken som problemformuleringen utgår ifrån är att tillgång till arbete är prioriterat framför sociala säkerhetsåtgärder. Det är även en förståelse där bristen på arbete bland marginaliserade grupper beror på deras egen (o)vilja att arbeta och att konsumtion är den främsta drivkraften för människors ansträngningar.

Precis som hos Tillväxtverket finns det här en tydlig tystnad kring reglernas syfte. Det som inte heller ifrågasätts i diskursen är att osäkra anställningar i sig skulle vara något problematiskt utan snarare att ”skyddande regler gynnar vissa mer än andra”. SN bedriver till och med opinionsbildning för tidsbegränsade anställningar vilket beskrivs som något ”nödvändigt” i dokumentet. I dokumentet *Detta är Svenskt Näringsliv* beskrivs bland annat följande punkter som anledningar att ansluta sig till organisationen:

- Förbudet mot säsongsanställningar togs bort.
- Rätt för deltidsanställda att kräva heltidsjobb förverkligades inte.

Om de föreslagna reformerna skulle antas kan den materiella effekten bli att missgynnade grupper och personer får ett betydligt svårare liv om de av olika skäl inte får tillgång till arbete, vilket i sin tur framställs som ytterligare ett positivt incitament. Det finns i diskursen en förståelse för begreppet rättigheter men som Boréus (1997, 260–261) beskriver är rättigheter i den nyliberala ideologin tolkade som individuella, negativa rättigheter. Alla sorters kollektiva och positiva rättigheter ses som moraliskt förkastliga. Negativa rättigheter betyder främst ”rätten från” vilket kan tolkas som att ”inte bli hindrad”, som i det här fallet konstrueras som hindrad från arbetsmöjligheter. Ideologin innehåller inga sympatier för ”rätten till något” som här gäller olika sociala skyddsnät (ibid.). Se även MacNaughton (2018, 108).

I den här sortens dokument konstrueras utrikes födda inte som en lönsam tillgång utan snarare tvärt emot, som ett problem. Den diskursiva effekten blir att missgynnade grupper framställs som ”lågproduktiva” och ”ovilliga att arbeta”. Näringslivet får då uppgiften att lösa detta genom att konvertera ”oproductiva utrikes födda personer” till anställningsbara och lönsamma mångfaldsmänniskor genom att ”öka deras incitament”.

Här menar jag att det finns en tydlig tendens till det Mulinari (2016, 165) kallar det nyliberala systemets *exploaterande rasism*. Mulinari skiljer mellan exploaterande rasism och exkluderande rasism som är karaktäristisk för radikala högerörelser där ”andra” uppfattas som ett hot mot nationen. I den exkluderande diskursen är konstruktionen av ”migrantmän” som hot central för att legitimera exkludering. I den nyliberala diskursen konstrueras kategorin ”migrantkvinnor” som är grundläggande för att legitimera låga löner och osäkra anställningsvillkor (ibid.).

Kopplingen till diskursen blir ännu tydligare om man granskar dokumentet vidare och ser uppdelningen av könen:

Tidigare studier har visat att utrikes födda kvinnor har sämre utfall på arbetsmarknaden än utrikes födda män. [...] Normer och traditioner kring arbetsfördelning och ansvaret för hushållsarbete kan påverka utrikes födda kvinnors arbetskraftsdeltagande.



## 7.3 Organisationerna - Initiativ för att stärka mänskliga rättigheter

### 7.3.1 Företagens rapportering om hållbarhet och mångfaldspolicy (Ds 2014:45)

I oktober 2014 antogs ett EU-direktiv med rättsliga krav på att stora företag med fler än 500 anställda ska upprätta en årlig hållbarhetsrapport. Rapporten ska ge upplysningar om hur företagen arbetar med miljöfrågor, sociala förhållanden, arbetsvillkor, jämställdhet, mångfald i ledningsgruppen och respekt för mänskliga rättigheter. Sverige valde ett genomförande som är utökat jämfört med vad som krävs enligt EU-direktivets miniminivå.

I Sverige sker ett samråd i lagstiftningsfrågor genom att regeringens första förslag skickas ut på remissbehandling. Remiss skickades i det här fallet ut till cirka 60 remissinstanser varav både SN och TV tillfrågades.

#### *Svenskt Näringsliv, Remissvar (Ds 2014:45)*

Ingen av de utökningar som utredningen vill implementera gillas av SN. Organisationen tillstyrker däremot alla begränsningar som föreslås.

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om vilka företag som ska lämna hållbarhetsrapport. Svenskt Näringsliv anser att kretsen av företag som ska lämna hållbarhetsrapport ska bestämmas på motsvarande sätt som enligt EU-direktivet och inte utökas till att omfatta fler företag. På samma sätt avstyrker Svenskt Näringsliv att kretsen av moderföretag som ska lämna hållbarhetsrapport för koncernen utökas i förhållande till EU-direktivets krav. [...] Svenskt Näringsliv anser att konsekvensanalysen är undermålig och att kostnaderna för att upprätta hållbarhetsrapport är grovt underskattade.

Framst är problemet formulerat som en kostnadsfråga och SN gör en beräkning på 1–2 miljoner SEK, jämfört med EU-kommissionens beräkning på runt 600–4 300 € för varje företag.

Formuleringen utgår ifrån en förståelse där utökningarna inte är nödvändiga då svenska företag redan frivilligt kan redovisa hållbarhet. Att organisationen ogillar tvingande direktiv som riktas mot företag kan förstås utifrån den nyliberala ideologins syn på frivillighet, misstro mot statlig styrning och ekonomiska värderingar som överordnade (Boréus 1997,

260–262). Att företag tvingas bekosta en rapport som gynnar hela samhället är utifrån en sådan ideologi inte moraliskt försvarbart.

Eventuella konsekvenser av frivillig rapportering problematiseras inte, exempelvis utebliven rapportering.

Om företag väljer att inte rapportera om hållbarhet innebär det att det inte finns något sätt att granska hur arbetet sköts. Enligt Jones, Ten Bos & Parker (2005, 1) är frivillig företagsetik och CSR i bästa fall ett försök att få saker att se bättre ut än vad de är och i värsta fall en kalkylerad lögn. Littler (2009, 68–69) föreslår istället internationell reglering i form av Corporate Social Accountability (CSA) vilket innebär att företag blir ansvariga *inför* det sociala istället för att ansvara *för* det.

*Tillväxtverket, Remissvar (Ds 2014:45)*

TV tillstyrker förslagen på ett övergripande plan men med några intressanta formuleringar att ta fasta på.

”Promemorian hänvisar genomgående till samhällsintresset av hållbarhetsrapporteringen. Fördelen för företagen skulle kunna lyftas tydligare.”

TV skriver även att det bör styrkas att hållbarhetsarbete stärker ett företags konkurrenskraft i formuleringen. Samt att namnet bör ändras från ”Redovisning av icke-finansiella uppgifter” till ”Hållbarhetsrapportering” då detta bättre speglar att arbetet kan medföra betydande finansiella konsekvenser.

Problemet formuleras som att utebliven vinst är något som leder till att företagen protesterar. Intressant att notera är att samtliga näringslivsorganisationer som tillfrågades var mycket negativa till promemorians förslag att utöka implementeringen. Huvudargumenten kretsade kring kostnadsfrågor (Johansson 2016).

Förståelsen innebär en världsbild där företag måste övertalas till att gå med på krav som ställs genom att påpeka deras möjlighet till vinst. TV bekräftar vidare en syn som innebär att samhällets intressen inte nödvändigtvis är överensstämmande med företagens. Detta kan tyckas motsägelsefullt i förhållande till tidigare dokument där företagande implicit framställs som synonymt med samhällsnytta.

Det som inte problematiseras är hur krav som inte är lönsamma ska genomföras eftersom förutsättningen tycks vara att företag måste övertalas med hjälp av tveksamma lönsamhetsargument.

Förslaget implementerades men på bekostnad av att andra viktiga principer offrades för att få näringslivet att gå med på de föreslagna utökningarna samt genom en del omformuleringar i förslaget som kan tolkas som missvisande (Johansson 2016).

### 7.3.2 FN:s utvecklingsprogram Agenda 2030

Agenda 2030 är FN:s globala mål som innebär ett ambitiöst program för hållbar utveckling och i Sverige har utredningen fått namnet SOU 2019:13. Förutom ett omfattande arbete för klimatrelaterade hållbarhetsfrågor innebär agendan ett fokus på bland annat följande mål:

- Ingen fattigdom
- God hälsa och välbefinnande
- Jämställdhet
- Jämlikhet
- Fredliga och inkluderande samhällen

SN har publicerat en broschyr som heter: *Näringslivet – en central part för genomförandet av Agenda 2030* där deras förståelse av agendan förklaras.

SN välkomnar Agenda 2030 och ser det övergripande som något positivt. Organisationen ser ”stärkandet av Sveriges långsiktiga konkurrenskraft” som utgångspunkt för att nå målen.

Utöver detta ser SN även ett antal andra viktiga principer som centrala.

Marknadsekonomi, med frihandel och öppen konkurrens. [...] Företag skapar arbetstillfällen och ger förutsättningar för ekonomisk egenmakt och global jämlikhet. [...] Demokratiska, öppna och trygga samhällen med fungerande institutioner, baserade på alla människors lika värde och en tydlig äganderätt är basen för att uppnå hållbarhetsmålen. [...] Varje företags kärnverksamhet och möjlighet att skapa ekonomisk avkastning till sina ägare är utgångspunkten för hur näringslivet arbetar och bidrar till att nå de globala målen. [...] Att arbeta strategiskt med hållbarhet är nödvändigt för att vara långsiktigt konkurrenskraftig i en globaliserad värld. För näringslivet är Agenda 2030 en möjlighetsagenda. [...]

SN skriver lite längre ner i dokumentet att Sverige redan idag uppfyller målen i Agenda 2030 och har därför en specifik förståelse för vad som bör göras i en svensk kontext.

För en framgångsrik implementering av Agenda 2030 är ytterligare regleringar och krav generellt inte någon lämplig lösning. Marknadskrafterna bör därför utnyttjas för att uppnå målen snarare än att försöka reglera fram lösningar. I vissa fall kan det till och med vara befogat att överväga att förändra eller ta bort hindrande regelverk. [...] En svensk handlingsplan bör fokusera på Sveriges verkliga utmaningar. [...] Vid implementeringen i Sverige är det viktigt att ha ett globalt perspektiv. Ökad produktion av varor och tjänster i Sverige och ökad svensk export. [...] Sveriges ekonomi är nästan till hälften beroende av vår export. Att Sverige och svenska företag fortsätter vara konkurrenskraftiga på den globala arenan är därför centralt [...] Dessvärre finns det tecken på att Sverige inte längre håller jämna steg med de traditionella konkurrentländerna. [...] Centralt för konkurrenskraften är att administrativa hinder och andra begränsningar eller krav för företagande minskas.

Problemen konstrueras som brist på frihandel, marknadsekonomi, äganderätt och konkurrens vilket i sin tur innebär brist på arbetstillfällen. Det som hindrar detta är regleringar, krav, begränsningar för marknadens fria rörlighet och begränsningar i ekonomisk avkastning till företagens ägare. Ett ytterligare problem representeras som att svensk export inte ökar i takt med konkurrenterna.

Förståelsen av problemen grundar sig i att frihandel och konkurrens är det som kan lösa den sortens problem som Agenda 2030 behandlar. Det finns också en representation av att arbetstillfällen är det som är viktigast i jakten på saker som jämlikhet, fred och minskad fattigdom. Regler, krav, skatter och annat som hindrar den fria marknaden är enligt den här förståelsen endast onödiga hinder. Ekonomisk tillväxt i form av konkurrens och äganderätt är den tänkbara lösningen och det verkar otänkbart att något annat än en oreglerad marknad skulle kunna skapa tillväxt eller kanske att helt andra lösningar är det som behövs. I texten framträder nyliberalism i två dimensioner: som styrningsmentalitet i form av effektivitet och ekonomisk mätbarhet och som politik i form av avregleringar i det offentliga (Fahlgren 2016, 60–61).

Det påpekas även i dokumentet att Sverige redan uppnått målen som agendan ska lösa och att landet istället bör fokusera på att öka sin produktion och export till andra länder. Genom

konkurrenskraft och export kan Sverige bibehålla sin internationella närvaro och därmed bidra globalt till målen. De los Reyes (2005, 164) beskrivning av ”eurocentriska föreställningar som etablerades under kolonialismen för att legitimera maktrelationer som nu återskapas under den kapitalistiska expansionen” känns träffande här enligt mig.

I diskursen finns inget intresse för den omfattande vetenskap som talar för att den ökning av marknadsekonomi, frihandel, konkurrens och nedskärningar i det offentliga som tillkommit de senaste decennierna snarast förvärrat problemen som här ska lösas och dessutom framför allt drabbat redan missgynnade grupper. Se till exempel Bourdieu (1999); Brown (2019); Castles (2015, 54–67); Delgado Wise (2015, 25–45); Frey & MacNaughton (2018, 338); Harvey (2005, 152-182); Jones, Ten Bos & Parker (2005, 99–103); Littler (2018 61-72); Melamed (2011, främst kapitel 3); Pruce (2019, 26–34); Schierup & Ålund (2011); Standing (2015, 83–100).

En intressant motsägelse i sammanhanget som inte problematiseras är att globalisering och konkurrens framstår som både ett hot mot Sverige och en stor möjlighet för landet och världen globalt. Om vi inte undanröjer krav, regler och skatter riskerar vi att bli globaliseringens och konkurrensens förlorare. Samtidigt antas detta vara en global lösning som ska gynna hela världen. SN framför en offensiv, individualiserad diskurs där alla människor/länder främst ska se till sitt egenintresse genom konkurrens och ekonomisk avkastning. Samtidigt finns det i diskursen en implicit kollektivistisk förståelse kring vad som är bäst för det globala samhället. Detta framträder precis som den paradox Fahlgren (2016, 67) beskriver där egenintresset för individen i den nyliberala omstruktureringen hela tiden omformuleras till att inkludera intresset för hela kollektivet.

Den materiella effekten utifrån den här förståelsen av Agenda 2030 riskerar snarare att bli förvärrade problem av typen som här ska lösas om det visar sig att ökad marknadsekonomi, frihandel och avreglering inte är rätt verktyg för uppgiften. Den diskursiva effekten blir att ovanstående verktyg framställs som självklara lösningar. De los Reyes (2005, 167-168) menar att de ekonomiska teorier som tillväxtdoktrinen bygger på tycks ha hamnat i en återvändsgränd då tillväxtens miljömässiga och mänskliga kostnader blivit för höga. Ojämligheten i termer av ekonomiska resurser, välfärd och trygghet tycks bestå och även fördjupas såväl nationellt som internationellt (ibid.).

Handelskammaren har publicerat en artikel om agendan i sin tidning Sydsvenskt Näringsliv med det för ämnet intressanta namnet: *Agenda 2030 – What's in it for me?*

HK:s tolkning är betydligt mer entusiastisk än den SN erbjuder. HK är inte oroliga för att regler och krav ska hindra deras arbete utan ser mängder med möjligheter och är beredda att anpassa sig. Kartläggning av riskerna kring kraven kan dessutom minska företagens kostnader menar HK till skillnad mot SN. Dokumentet börjar med att berätta:

” De företag som tar sig an de Globala målen har chans att ta del av nya affärsmöjligheter värda 12 biljoner dollar.”

HK har ett intresse för CSR, precis som i mångfaldsdokument med huvudargumentet:

Ofta har hållbarhet syftat till att minimera negativ påverkan – do no harm. Men det är lika viktigt att do good”. Grunden är att respektera de fundamentala mänskliga rättigheterna. Nästa steg är att lyfta möjligheterna som målen för med sig. [...] Genom att göra Agenda 2030 till sin Agenda öppnar sig flera möjligheter, bland annat till ökad konkurrenskraft och förbättrad lönsamhet.

Huvudsakligen ska agendan genomföras med:

- Nya produkter, tjänster och processer
- Nya marknader och länder
- Nya affärsmodeller och strategier
- Effektiviseringar och resurshantering

HK framställer inte lika tydliga problemrepresentationer i sin diskurs men lösningarna tycks handla om samma saker som SN intresserar sig för. Skillnaden är att HK tror att detta är möjligt att göra inom det befintliga systemet och verkar ställa sig relativt neutrala i förhållande till regler som något som bara finns och måste respekteras, till skillnad mot SN som aktivt driver opinionsbildning mot reglering.

Antagandena som HK utgår ifrån tycks likna SN:s men utan att nyliberalism framträder i den politiska dimensionen. Däremot syns starka tecken på nyliberalism som styrningsmentalitet (Fahlgren 2016, 60-61). Agendan formuleras enligt mig i likhet med reklam för ett lotteri med formuleringen kring ”affärsmöjligheter värda 12 biljoner dollar”.

Hur ovanstående punkter ska lösa målen framgår inte utan antas helt underförstått vara det som ordnar upp saker. Möjligheterna att göra något utöver att respektera grundläggande mänskliga rättigheter ser ut som något som endast företagen kommer att tjäna på. Det finns en tydlig ekonomisk rationalitet kring utmaningarna som enligt mig bör förstås som främst socialt betingade. Se till exempel Lorenz (2012, 600-605) under kapitlet teori.

Att anledning till att företag ska intressera sig för agendan är behovet av att vara konkurrenskraftiga och lönsamma problematiseras inte. Huruvida företag annars skulle bry sig om miljömässig och social hållbarhet framställs inte heller som något problematiskt. Att förtroende är något som företag idag känner sig tvungna att signalera och integrera i sina PR-strategier innebär att något har gått väldigt fel och det finns anledning att vara misstänksam (Jones, Ten Bos & Parker 2005, 117). Till exempel har företag som gjort fruktansvärda människorättskränkningar sedan de fått kritik och förlorat lönsamhet vänt om och blivit ”ansvarsfulla” företag genom att sluta med kränkningarna. Sedan används detta som PR-strategi för att visa hur ansvarsfulla de är (ibid. 123–124).

Om det visar sig att ansvarstagande inte är lönsamt finns det stor risk att företagen som dokumentet är riktat till inte tar någon hänsyn.

#### 7.4 Andra dokument – Diskriminering, jämlikhet och fördelning

Svenskt Näringsliv har ingått som remissinstans i ett flertal olika utredningar som rör lagstiftning för att motverka diskriminering. Organisationen är generellt negativ till de initiativ som tas.

*Remissvar: Förslag till en nationell institution för mänskliga rättigheter i Sverige (Ds 2019:4)*

SN tycker inte att det behövs ännu en myndighet för att tolka innebörden av mänskliga rättigheter i Sverige, främst för att medvetenheten i landet redan är hög och avstyrker därför förslaget.

*Remissvar: Bättre skydd mot diskriminering (SOU 2016:87)*

Svenskt Näringsliv gillar inte förslaget som innebär att en nämnd med uppgift att hantera diskrimineringsfrågor ska inrättas. Motivationen är bland annat att företag kommer att behöva

hantera diskrimineringstvister i kontakt med två instanser. Dels är det en ökad administrativ börda för företagen, dessutom antas det medföra att antalet grundlösa anmälningar ökar vilket också leder till fler kostnader. SN ogillar även bevisbörderegeln i diskrimineringslagen som innebär en högre bevisbörda för den som anklagas för diskriminering och anser att det finns brister i rättssäkerheten med ett sådant system.

*Remissvar: Utvidgat skydd mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet (Ds 2016:26)*

SN avstyrker förslaget med motivationen att mindre företag kommer att få en för stor ekonomisk och administrativ börda vilket leder till minskad tillväxt och färre arbetstillfällen. SN anser även att utredningens analys grovt underskattar konsekvenserna av förslaget.

*Remissvar: Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering, SOU 2014:41*

Förslaget innebär bland annat: ett krav på aktiva åtgärder för samtliga diskrimineringsgrunder, skyldigheter kring lönekartläggning utvidgas, definitionen av likvärdigt arbete ska vara vitessanktionerad, DO ges föreskriftsrätt och att en central kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation ska kunna göra en framställan till DO om vitesföreläggande.

Svenskt Näringsliv anser att utredningens förslag inte bör genomföras och avstyrker samtliga förslag.

Förslagen innebär att en oacceptabel börda läggs på företagen [...] Uppfattning är att några regler om aktiva åtgärder överhuvudtaget inte behövs, det är fullt tillräckligt med existerande diskrimineringsförbud.

Problemet framställs som att åtgärder för att motverka diskriminering endast är onödiga och kostsamma.

De antaganden som ligger till grund för problemrepresentationen tycks vara att diskriminering inte är ett problem. Detta stämmer dock inte helt. Dokumentet som jag tidigare besökte: *En analys av utrikes föddas arbetsmarknadsdeltagande* innehåller faktiskt ett mindre avsnitt längst ner som behandlar frågan.



Teorin om diskriminering har sin utgångspunkt i arbetsgivarnas problem med att säkerställa vilken produktivitet en viss person kommer ha vid en anställning. Personen kan då väljas bort eftersom arbetsgivaren bedömer personens individegenskaper som mindre produktiva: så kallad statistisk diskriminering. Arbetsgivarna kan också välja bort personer med visst ursprung om de själva, eller deras kunder, inte vill ha anställda med vissa egenskaper: så kallad preferensdiskriminering.

SN påpekar att det finns mycket i forskningen som visar på att detta sker. Men det finns även forskning som tonar ner problemen och menar att om man kontrollerar för skillnader i individens färdigheter kan stora delar av arbetsmarknadsutfallet som tidigare förts till diskriminering förklaras.

Diskriminering tolkas endast som något som sker på individuell nivå vilket är utmärkande för den nyliberala ideologin som uteslutande förespråkar individualism (Boréus 1997, 260–261). Eftersom problemen förstås helt som individuella kan en förklaring framträda till varför SN är så negativa till alla sorters övergripande reglering av diskrimineringsproblematik då strukturella lösningar är oförenliga med ideologin.

Det som inte problematiseras är att när diskursen avpolitiseras och individualiseras leder det till att strukturella orättvisor skymms och mystifieras. Samtidigt som det argumenteras kring diskriminering i diskursen är den förespråkade modellen för simpel och relationell i sin natur och saknar maktperspektiv (Wrench 2005; Ahmed & Swan 2006).

Effekten blir på en diskursiv nivå att diskriminerade grupper framställs som aningen suspekta, då det kan vara så att deras produktivitet faktiskt är lägre. Utöver detta blir en materiell effekt att diskriminerande normer och strukturella orättvisor ignoreras.

I dokumentet: *Tillväxt och fördelning - bortom de enkla svaren* får man en bra bild av Svenskt Näringslivs syn på jämlikhet och fördelning.

Internationella Valutafondens (IMF) och The Organisation for Economic Co-operation and Developments (OECD) har publicerat forskningsrapporter som visat på eskalerande problem kopplade till ekonomisk ojämlikhet. SN går hårt till attack mot rapporterna, delvis som jag uppfattar det för att OECD och IMF talar ett ekonomiskt språk som SN förstår. IMF var till exempel en stor drivkrafterna bakom implementeringen av nyliberal policy på 1970-talet

(Littler 2018, 79). Det bekymmersamma verkar vara att organisationerna pekar på att ojämlikhet påverkar tillväxten negativt och att tillväxt i sig inte garanterar ett samhälle som gynnar alla. SN skriver:

Länge har konsensus kring fattigdomsbekämpning varit att fokusera på tillväxt med utbildning och bättre fungerande marknader, mer företagande, fler incitament för ökade arbetsinsatser, investeringar och jobbskapande. [...] I debatten om ekonomisk jämlikhet har på senare tid uppmärksammats att jämlik inkomstfördelning skulle ha ett värde i sig. [...] Ska Sverige fortsatt ha råd med omfattande välfärd och omfördelning transfereringar kan vi inte lyssna till förslag om att höja t ex marginalskatterna eller införa skatter på ägande som hämmar investeringar, jobbskapande och tillväxt.

SN presenterar ett antal studier som ska motbevisa OECD:s och IMF:s forskning. Studierna är uppdelade i hänvisningar som på något vis bekräftar rapporterna, andra som menar att ojämlikhet och tillväxt inte är relaterade och slutligen studier som menar att ojämlikhet faktiskt främjar tillväxten.

I de bekräftande studierna framhålls poängen att om samhället har en brist i humankapital som utbildning och hälsa, kommer det att påverka tillväxten negativt. SN håller i viss mån med:

Detta kan tyckas självklart, om det finns hinder för stora delar av samhället att utbilda sig och ha hälsan att göra ett effektivt arbete så kommer troligen tillväxten att sakta ner. [...] Dessutom kan givetvis tillväxten ta skada om ojämlikheten motiverar beslutsfattare att ta till medel i form av omfördelning.

Sist presenteras studier som visar att ojämlikhet är bra för tillväxten, exempelvis för att ”det behövs en motiverande morot, därför menar till exempel nationalekonomer att ojämlikhet är nödvändigt för att få en stark ekonomisk tillväxt”. Det hänvisas även till studier som visar att folk i de övre inkomstklasserna har en högre benägenhet att spara och därför bör investeringar och därmed tillväxten vara större i ett ojämlikt samhälle.

Problemet representeras övergripande som att man med hjälp av rapporterna försöker få fram en mer jämlik ekonomi i form av omfördelning. Detta hindrar i sin tur investeringar, tillväxten och jobbskapande. Sveriges utmaning beskrivs som att för många står utanför

arbetsmarknaden och diskussionen kring det OECD kallar ”inkluderande tillväxt” måste helt enkelt handla om att få ut fler i arbete. Ytterligare ett problem framställs som att jämlikhet kan vara något som påverkar tillväxten negativt på en rad olika sätt.

Antagandena i dokumentet bygger på att det har rått konsensus kring ovanstående värderingar. SN verkar till synes bara intressera sig för ekonomisk teori så att akademiker inom en rad andra fält varit starkt kritiska i ett antal decennier är förmodligen ointressant i organisationens världsbild. Detta åsido så saknas det inte teorier inom ekonomins värld som säger emot SN:s antaganden. Exempelvis menar nationalekonomen Thomas Piketty (2015, 195–196) att EU bör lämna tillväxtdoktrinen som orsakat en extrem ekonomisk ojämlikhet som är svår att förena med de värderingar som demokratiska samhällen bygger på. Steve Keen (2011, 4) som också är nationalekonom menar att implementeringen av den här sortens ekonomiska modell i vissa länder fått konsekvenser som skulle leda till internationell rättegång om situationen framkallats med vapen istället för policy.

Vidare syns antagandet att jämlik fördelning bara har ett värde i sig om det påverkar tillväxten negativt och är annars irrelevant utifrån organisationens förståelse. Ojämlikhet kan till och med vara nödvändigt och positivt. Problem uppstår främst när människor blir så underutbildade, fattiga och mår så dåligt att det påverkar deras förmåga att utföra ett effektivt arbete. Jämlikhet har i den här diskursen helt enkelt inget värde i sig. Jämlikhet i betydelsen jämlikt utfall är i princip en antites i nyliberal ideologi och jämlikhet som begrepp får en negativ konnotation med undantag för (jäm)likhet inför lagen (Boréus 1997, 260–261; MacNaughton 2018, 108). SN:s förståelse för jämlikhet stämmer enligt mig väl med det Piketty (2015, 41) i sin beskrivning av nyliberalism förklarar som en ekonomisk ultraliberalism kombinerat med en politisk antiliberalism.

En intressant förståelse som enligt mig är motsägelsefull är formuleringen: ”Ska Sverige fortsatt ha råd med omfattande välfärd och omfördelande transfereringar...” för att sedan implicit, och senare i dokumentet ganska explicit, säga ”så kan vi inte tillåta omfördelande transfereringar”. Här syns tecken på att den nyliberala diskursen omformulerar eller koloniserar begrepp som välfärd och omfördelning utifrån sina egna behov, samtidigt som de individualiseras och avpolitiserats (Fahlgren 2016, 61). Välfärd görs i dokumentet synonymt med investeringar, jobbskapande och tillväxt, och för dem som inte kan ägna sig åt sådan verksamhet blir välfärd det samma som tillgång till arbete.

I dokumentet finns nyliberalism representerat utifrån alla tre dimensioner (Fahlgren 2016, 60–61). Som styrningsmentalitet i form av att välfärd handlar om effektivitet och arbetsinsatser. Som politik i form av minskad politisk omfördelning. Slutligen som ideologi där dokumentet är ett tydligt exempel på ”den starkes överlevnad” då jämlikhet ses som ett hinder för de högre inkomstklassernas möjligheter att spara och investera. Detta för att sin tur kunna skapa arbete åt de lägre inkomstklasserna som tack vare ojämlikheten har en ”motiverande morot” och därmed blir tvungna att acceptera situationen.

Ojämlikhet problematiseras inte i diskursen i annat fall än att det skulle påverka tillväxten negativt.

Den diskursiva effekten av en sådan här framställning blir att ojämlikhet och social osäkerhet normaliseras som något oundvikligt och eventuellt till och med önskvärt.

## 8. Resultat

Hos Handelskammarens återfinns främst en nyliberal diskurs i form av styrningsmentalitet (Fahlgren 2016, 60–61). Organisationen nöjer sig med att arbeta inom den rådande ordningen där lagar och rättigheter är något som existerar men ses som tämligen tråkigt och ointressant. CSR finns med i diskursen men tolkas som något som ska göra det ointressanta arbetet med rättigheter till något inspirerande. Detta görs bäst genom nya produkter, tjänster, marknader, affärsmodeller och effektiviseringar. Det framträder ingen vilja att motverka regler och rättigheter men allt som ska gynna demokrati, mångfald och social rättvisa förstås i marknadstermer och företagsnytta.

Hos Tillväxtverket hittas en diskurs där nyliberalismen framträder i termer av politik (Fahlgren 2016, 60–61). Tillväxtverket är i materialet inte särskilt intresserade av vad företag gör för att öka sin produktivitet utan snarare hur man på bästa vis kan undanröja hindrande faktorer. Här syns en tydlig koppling till det Bourdieu (1999, 15-16) förklarar som att statens högra hand tycker att den vänstra står i vägen för det fria penningflödet och där staten prisar privat företagarverksamhet och uppmuntrar egenintresse.

I Svenskt Näringslivs diskurs syns nyliberalism som styrningsmentalitet, politik och även som ideologi, i form av ”den starkes överlevnad” (Fahlgren 2016, 60–61). Allting som innebär någon form av hinder för fritt företagande, äganderätt och konkurrens konstrueras som problematiskt. Vad gäller ”globala gemensamma mål” tolkas även detta som något som bäst löses med individualism och konkurrens. Att konkurrens i sig innebär att det skapas vinnare och förlorare och vad som händer med förlorarna problematiseras inte i diskursen. Resultatet har på många ställen blivit ökad ekonomisk ojämlikhet och monopol, marginalisering, fattigdom och misär (Harvey 2005, 26, 47-48, 67, 152-183).

Det som framträder i Svenskt Näringslivs diskurs är en nyliberal syn på verkligheten. Organisationen ställer sig emot initiativ till att motverka diskriminering på en strukturell nivå, rättigheter tolkas som individuella och negativa och omfördelning motverkas utan undantag. Alla former av regleringar och rättigheter som kan tänkas hindra marknadskrafterna bör enligt diskursen motverkas för ”allas bästa”. Individuella rättigheter omformuleras till ekonomiska rättigheter, genom företagande eller lönearbete. Det främsta uttrycket för demokrati förstås i termer av möjligheten att delta i marknadsekonomi där konkurrens och äganderätt blir synonymt med demokratiska rättigheter.

## 8.1 Slutsats

Utifrån Handelskammarens diskurs är det svårt att tänka sig någon form av social rättvisa utöver vad lagen anger som tvingande. Mångfaldsarbete kan inom en sådan ordning tänkas få ungefär lika mycket utrymme som genom endast lagstiftning. Precis som både Irisdotter Aldenmyr (2010) och Leiva (2019) noterar blir det upp till olika individer att frivilligt tolka och rekonstruera mångfaldsarbetet i termer av något annat än organisationsnytta.

Som Knights & Omanovic (2016) påpekar kan det finnas en främjande effekt av "the business case" i den mån att det ger företag en anledning att bry sig utöver vad lagen kräver. Samtidigt tolkas det positiva arbetet i materialet uteslutande i termer av "what's in it for me" som är beroende av en skör förståelse av mångfald som en lönsam investering vilket dessutom stora delar av forskningen ställer sig tveksam till. Om det visar sig att mångfaldsarbete kostar mer än det smakar så kommer arbetet som Knights & Omanovic (ibid. 14) säger "get dropped like a lead balloon". Vid sidan av detta produceras en diskurs som enligt min förståelse för rättvisa och jämlikhet är kontraproduktiv och jag delar Parks (2020) slutsats att det rådande mångfaldsparadigmet inte pekar mot inkluderande och demokratiska möjligheter baserade på ömsesidig förståelse.

Den diskurs som framträder hos Svenskt Näringsliv ser jag som i princip helt motsatt till andra förståelser av demokrati, rättvisa, jämlikhet med mera (se till exempel MacNaughton & Frey 2018, 2). Mångfaldsarbetet i den värld som organisationen förespråkar innebär enligt mig i bästa fall en form av "inkluderad underordning" (Sjöstedt Landen 2016, 50) där missgynnade grupper associeras med riskfaktorer och en position utanför arbetsmarknaden och arbete konstrueras som nyckeln till lyckad integration oavsett andra villkor. I branscher med låg status efterfrågas migrerad arbetskraft utifrån förståelsen att den är billig och "flexibel" (ibid.). Detta tillstånd av osäkerhet kallar Bourdieu (1999, 116-117) för *flexploatering*. Han menar att fenomenet skapas med hjälp av den nyliberala diskursen genom att framhäva ekonomins och globaliseringens oundvikliga framfart och syftar till att tvinga fram lydnad hos samhällets mest utsatta.

Att Tillväxtverket visar den här sortens tendenser till nyliberal politik är ett tecken på det Bourdieu (1999, 16-17, 20) kallar att "staten drar sig tillbaka" och förespråkar marknadens värderingar vilket synliggör att ekonomiskt legitimerad realpolitik är det som idag är gångbart. Vad myndigheten intresserar sig för framgår tydligt i namnet, samtidigt är det inte

självkliart att statens intresse för tillväxt också innebär att detta prioriteras framför andra intressen. I synnerhet om man beaktar att Tillväxtverket antyder en förståelse för att det råder en intressekonflikt mellan näringslivet och det vidare samhället.

Slutligen anser jag att managementlitteraturens (Mlekov & Widells 2013; Rooth 2008) förståelse för mångfaldsarbete i jämförelse med materialet bör tolkas som obefogat entusiastisk.

## 8.2 Diskussion

Eftersom analysen utgår från WPR-metodens poststrukturalistiska tolkning är det inte främst intressant att värdesätta den nyliberala ideologins förhållningssätt. Detta är *ett* sätt att tolka världen på som innebär en egen uppsättning etiska antaganden.

Det som framför allt är problematiskt med diskursen är de implicita antaganden som förs fram, exempelvis idén att entreprenörskap och oreglerade marknader entydigt kommer att skapa ett bättre samhälle utan att förklara på vilket sätt det sker. Detta förhållningssätt går att hitta i alla tre organisationernas texter.

Ännu mer problematisk blir Svenskt Näringslivs diskurs när den med hjälp av auktoritära uttalanden som stärks med påståenden som ”länge har konsensus varit”, ”forskningen visar” och ”enligt ekonomisk teori”, gör anspråk på fakta som egentligen är tydligt färgad av nyliberal ideologi. Svenskt Näringslivs syn på vad som ger välfärd och livskvalité presenteras helt okritiskt som något det självklart råder konsensus kring. Att entreprenörskap, konkurrens och maximal produktivitet är en syn på livskvalité och välfärd som många sannolikt inte delar är exkluderat från diskursen.

Detta stämmer väl med Bourdieu (1999, 45-52, 71-73) som noterar att samma budskap ständigt och jämt upprepas vilket utgör själva styrkan i denna dominerande diskurs. Att det inte finns något alternativ till det nyliberala synsättet därför att det egentligen är självklart och oundvikligt. Orsaken till att det nyliberala synsättet tycks så naturligt beror på den symboliska indoktrinering som medborgare passivt utsätts för. Att maximal tillväxt, konkurrens och produktivitet utgör det slutgiltiga målet för människors handlande nöts in med påstående kring globaliseringens oundviklighet, vetenskaplig konsensus och med hjälp av att ekonomins logik framställs som mönster för alla sorters realiteter. Bourdieu menar att

det blir allt mer angeläget att blottlägga den ideologiska dimensionen hos nyliberalismens konservativa revolution (ibid.).

För en läsare som inte granskar Svenskt Näringslivs texter kritiskt framstår påståendena som något som inte går att ifrågasätta och som är den självklara lösningen på världens problem. I princip ingen ställer sig emot tanken på välfärd, rättvisa, minskad fattigdom etcetera. Att välfärd i diskursen betyder företagande för vad jag tolkar som en relativt privilegierad grupp och oreglerat arbete för alla andra är något som behöver granskas utifrån andra förståelser. Även ämnen som jämlikhet, rättvisa, demokrati, mångfald och alla andra för uppsatsen relevanta begrepp måste förstås som väldigt specifika konstruktioner i materialet. WPR-metoden kommer väl till hands för denna uppgift eftersom den utgår ifrån att ord i sig inte har en fixerad betydelse.

I den nyliberala diskursen framträder värderingar som är långt ifrån vad väldigt många tolkar som en rimlig syn på mänskliga rättigheter baserad på alla människors lika värde. Tyvärr är internationella mänskliga rättigheter fortfarande begränsade av nyliberal policy och ideologi (MacNaughton & Frey 2018, 2-4, 7-13).

### 8.3 Förslag till fortsatt forskning

Wottle & Blomberg (2011, 104) skriver att konsekvenserna av myndigheter som Tillväxtverkets och Vinnovas policyskapande roll till synes inte undersökts vid studiens tillkomst. Uppsatsen fick mig att fundera en del kring vad Tillväxtverket gör och vad det får för konsekvenser. Efter att ha letat efter studier kom även jag till slutsatsen att det inte verkar vara ett välbeforskat ämne (2020). Detta kan vara en intressant ingång för forskare som intresserar sig för konsekvenserna av nyliberal politik.



## 9. Källförteckning

### 9.1 Litteratur

Ahmed, Sara., & Swan, Elaine. 2006. Doing Diversity. *Policy Futures in Education*, 4(2), 96–100. DOI: 10.2304/pfie.2006.4.2.96.

Bacchi, Carol Lee. 2009. *Analysing policy: what's the problem represented to be?*. Frenchs Forest, N.S.W.: Pearson.

Bacchi, Carol Lee & Goodwin, Susan. 2016. *Poststructural policy analysis: a guide to practice [elektronisk resurs]*. New York, NY: Palgrave Pivot. DOI: 10.1057/978-1-137-52546-8.

Berglund, Karin; Ahl, Helene; Pettersson, katarina & Tillmar, Malin. 2018. Women's entrepreneurship, neoliberalism and economic justice in the postfeminist era: A discourse analysis of policy change in Sweden. *Gender, work and organization nr. 25-5 2018*. 437-592. DOI: 10.1111/gwao.12269.

Bergström, Göran & Boréus, Kristina (red.). 2012. *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. 3., [utök.] uppl. Lund: Studentlitteratur.

Billing, Yvonne Due & Sundin, Elisabeth. 2006. From Managing Equality to Managing Diversity A Critical Scandinavian Perspective on Gender and Workplace Diversity. I: *Handbook of workplace diversity*. Thousand Oaks, Calif.: SAGE. DOI: 10.4135/9781848608092.n5.

Boréus, Kristina. 1997. The shift to the right: neo-liberalism in argumentation and language in the Swedish public debate since 1969. *European journal of political research*. 1997(31 ):3, s. 257-286. DOI: 10.1111/j.1475-6765.1997.tb01166.x.

Bourdieu, Pierre. 1999. *Moteld: texter mot nyliberalismens utbredning*. Eslöv: B. Östlings bokförl. Symposion.

Brown, Wendy. 2019. *In the ruins of neoliberalism: the rise of antidemocratic politics in the West*. New York, NY: Columbia University Press.

Castles, Stephen. 2015. Migration, Precarious Work, and Rights: Historical and Current Perspectives. I: Schierup, Carl-Ulrik, Munck, Ronaldo, Likić-Brborić, Branka & Neergaard, Anders (red.). *Migration, precarity, and global governance: challenges and opportunities for labour*. First edition. Oxford: Oxford University Press, s. 46-67.

Delgado Wise, Raul. 2015. Migration and Labour under Neoliberal Globalization: Key Issues and Challenges. I: Schierup, Carl-Ulrik, Munck, Ronaldo, Likić-Brborić, Branka & Neergaard, Anders (red.). *Migration, precarity, and global governance: challenges and opportunities for labour*. First edition. Oxford: Oxford University Press, s. 25-45.

De los Reyes, Paulina. 2000. *Var finns mångfalden?: konstruktionen av mångfald inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Tillgänglig via: [http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2000/wlr2000\\_02.pdf](http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2000/wlr2000_02.pdf) (Hämtad 2020-04).

De los Reyes, Paulina & Martinsson, Lena. 2005. Olikhetens paradigm – och några följdfrågor. I: de los Reyes & L. Martinsson (red). *Olikhetens paradigm: intersektionella perspektiv på o(jäm)likhetsskapande*. Lund: Studentlitteratur, s. 9-30.

De los Reyes, Paulina. 2005. Olika tider – ojämlika platser: Historia, tillväxt och arbete i det moderna paradigmet. I: de los Reyes & L. Martinsson (red). *Olikhetens paradigm: intersektionella perspektiv på o(jäm)likhetsskapande*. Lund: Studentlitteratur, s. 161-182.

Fahlgren, Siv. 2016. Ambivalenta feministiska positioner i en nyliberal akademi. I: Fahlgren, Siv, Mulinari, Diana & Sjöstedt Landén, Angelika (red.). *Ambivalenser och maktordningar: feministiska läsningar av nyliberalism*. Stockholm: Makadam, s. 57-82.

Frey, Diane F. & MacNaughton, Gillian. 2018. Conclusion. I: MacNaughton, Gillian & Frey, Diane F. (red.), *Economic and Social Rights in a Neoliberal World*, Cambridge University Press, Cambridge, s. 338-355.

Hansson, Magnus; Gottfridsson, Hanna & Raanaes, Sandra. 2018. The boss and daddy's little girl: on the construction of gender in Swedish business media. *Gender in Management: An International Journal*, 34(1), 59–76. DOI: 10.1108/gm-06-2018-0060.

Harvey, David. 2005. *A brief history of neoliberalism [Elektronisk resurs]*. Oxford: Oxford University Press, UK.

Heintz, James. 2018. Inequality, Neoliberalism, and human rights. I: MacNaughton, Gillian & Frey, Diane F. (red.), *Economic and Social Rights in a Neoliberal World*, Cambridge University Press, Cambridge, s. 27-41.

Hornscheidt, Lann & Landqvist, Mats. 2014. *Språk och diskriminering*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Irisdotter Aldenmyr, Sara. 2010. Förvaltningsarbete för mångfald och konkurrens: En studie av den kommunala skolförvaltningens ansvar att främja mångfald i den konkurrensutsatta grundskolan. *Educare - Vetenskapliga skrifter, no 1, p. 31-52*. Tillgänglig via: [urn:nbn:se:mau:diva-1141](http://nbn.se/mau:diva-1141) (Hämtad 2020-04).

Johansson, Bengt. 2016. *EUs direktiv om hållbarhetsredovisning. Svenska regeringen tar ställning*. Stockholm: New Context AB. Tillgänglig via: <http://newcontext.se/wp-content/uploads/sites/7458/2016/05/Sv-implementering-av-EUs-h%C3%A5llbarhetsrapportering-rapport-3-20160601.pdf> (Hämtad 2020-04).

Jones, Campbell; Bos, René ten & Parker, Martin. 2005. *For Business Ethics [Elektronisk resurs]*. London: Routledge.

Jonsen, Karsten; Tatli, Ahu; Özbilgin, Mustafa F. & Bell, Myrtle P. 2013. The tragedy of the uncommons: Reframing workforce diversity. *Human Relations, 66(2), 271–294*. DOI: 10.1177/0018726712466575.

Keen, Steve. 2011. *Debunking economics [Elektronisk resurs] the naked emperor dethroned*. 2. ed. London: Zed Books.

Knights, David; Omanovic, Vedran. 2016. (Mis)managing diversity: exploring the dangers of diversity management orthodoxy. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, Vol. 35 Iss 1 pp. 5-16*. DOI: 10.1108/EDI-03-2014-0020.

Knoppers, Annelies; Claringbould, Inge; Dortants Marianne. 2015. Discursive managerial practices of diversity and homogeneity, *Journal of Gender Studies, 24:3, 259-274*, DOI: 10.1080/09589236.2013.833086.

Lee, Sandy. 2019. Antagonistic and ambivalent: The emotional politics of diversity management policy in a professional services firm. *Emotion, Space and Society*, 32, 100593. DOI: 10.1016/j.emospa.2019.100593.

Leiva, Alejandro 2019. *Three Faces of Diversity Rhetoric [Elektronisk resurs] Managerialization, marketing and ambiguity*. Diss. (sammanfattning) Stockholm: Stockholms universitet, 2019. Tillgänglig via: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-164289> (Hämtad 2020-04).

Littler, Jo. 2009. *Radical consumption: shopping for change in contemporary culture [Elektronisk resurs]*. McGraw-Hill.

Littler, Jo. 2018. *Against meritocracy: culture, power and myths of mobility*. Abingdon, Oxon: Routledge.

Lorenz, Chris. 2012. If You're So Smart, Why Are You under Surveillance? Universities, Neoliberalism, and New Public Management. *Critical Inquiry*, 38(3), 599–629. DOI: 10.1086/664553.

Louvrier, Jonna. 2013. *Diversity, Difference and Diversity Management: A Contextual and Interview Study of Managers and Ethnic Minority Employees in Finland and France*. Diss. Helsinki: Hanken School of Economics. Tillgänglig via: <http://hdl.handle.net/10138/40257> (Hämtad 2020-04).

Lundberg, Victor. 2018. "Vad händer när chefen är bögd?": Om ledarskapsmytologier och maskulin förförelse i neoliberal svensk chefsdiskurs, 1995-2015. I: Holgersson, Ulrika & Tolvhed, Helena (red). *Plats för makt: En vänbok till Monika Edgren*. Göteborg: Makadam Förlag, s. 87-103.

MacNaughton, Gillian & Frey, Diane F. 2018. Introduction. I: MacNaughton, Gillian & Frey, Diane F. (red.), *Economic and Social Rights in a Neoliberal World*, Cambridge University Press, Cambridge, s. 1-25.

MacNaughton, Gillian. 2018. Equality rights beyond Neoliberal constraints. I: MacNaughton, Gillian & Frey, Diane F. (red.), *Economic and Social Rights in a Neoliberal World*, Cambridge University Press, Cambridge, s. 103-125.

- Melamed, Jodi. 2011. *Represent and Destroy: Rationalizing Violence in the New Racial Capitalism [Elektronisk resurs]*. University of Minnesota Press.
- Mulinari, Diana. 2016. ”R” som i rasism, ”F” som i feminism. I: Fahlgren, Siv, Mulinari, Diana & Sjöstedt Landén, Angelika (red.). *Ambivalenser och maktordningar: feministiska läsningar av nyliberalism*. Stockholm: Makadam, s. 161-183.
- Mulinari, Paula. 2007. *Maktens fantasier och servicearbetets praktik [Elektronisk resurs] arbetsvillkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö*. Diss. Linköping: Linköpings universitet. Tillgänglig via: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-10383> (Hämtad 2020-04).
- Park, Joseph S.-Y. 2013. Metadiscursive regimes of diversity in a multinational corporation. *Language in Society*, 42(05), 557–577. DOI: 10.1017/s0047404513000663.
- Park, Joseph S.-Y. 2019. Translating Culture in the Global Workplace: *Language, Communication, and Diversity Management*. *Applied Linguistics* 2019: 0/0: 1–21. DOI: 10.1093/applin/amz019.
- Piketty, Thomas. 2015. *Kan vi rädda Europa?*. Stockholm: Volante.
- Ponzoni, Elena; Ghorashi, Haleh; van der Raad, Sylvia. 2017. Caught between norm and difference: narratives on refugees’ inclusion in organizations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(3), 222–237. DOI: 10.1108/edi-11-2015-0093.
- Popoola, Margareta. 2002. *Integration, en samtidspeglning: en översikt*. Stockholm: Svenska kommunförbundet.
- Prasad, Ajnesh. 2016. A rebel without a cause? (Re)claiming the question of the ‘political’ in Critical Management Studies. I: Prasad, Anshuman (red.). *The Routledge companion to critical management studies*. Abingdon: Routledge, s. 80-90.
- Pruce, Joel R. 2019. *The Mass Appeal of Human Rights*. Cham: Springer International Publishing.
- Roth, Ann-Katrine. 2008. *Mångfaldsboken: från teori till praktik*. 2. uppl. Stockholm: Norstedts juridik.

Rönnqvist, Sofia. 2008. *Från diversity management till mångfaldsplaner? [Elektronisk resurs] om mångfaldsidéns spridning i Sverige och Malmö stad*. Diss. Lund: Lunds universitet. Tillgänglig via: <http://www.lu.se/o.o.i.s?id=12588&postid=1263648> (Hämtad 2020-04).

Scarritt, Arthur. 2019. Selling Diversity, Promoting Racism: How Universities Pushing a Consumerist form of Diversity Empowers Oppression. *Journal for Critical Education Policy Studies Volume 17, Number 1*. Tillgänglig via: <http://www.jceps.com/archives/5565> (Hämtad 2020-04).

Schierup, Carl-Ulrik; Ålund, Aleksandra. 2011. From Paradoxes of Multiculturalism to Paradoxes of Liberalism. Sweden and the European Neo-Liberal Hegemony. *Journal for Critical Education Policy Studies Volume 9, Number 2*. Tillgänglig via: <http://www.jceps.com/wp-content/uploads/PDFs/09-2-08.pdf> (Hämtad 2020-04).

Schölin, Tobias. 2007. *Etnisk mångfald som organisationsidé: chefs- och personalpraktiker i äldreomsorgen*. Diss. Malmö: Malmö universitet. Tillgänglig via: <http://hdl.handle.net/2043/5546> (Hämtad 2020-04).

Sjöstedt Landén, Angelika. 2016. Nyliberal styrning och ideologi i offentlig verksamhet. I: Fahlgren, Siv, Mulinari, Diana & Sjöstedt Landén, Angelika (red.). *Ambivalenser och maktordningar: feministiska läsningar av nyliberalism*. Stockholm: Makadam, s. 30-56.

Standing, Guy. 2015. From Denizens to Citizens: Forging a Precariat Charter. I: Schierup, Carl-Ulrik, Munck, Ronaldo, Likić-Brborić, Branka & Neergaard, Anders (red.). *Migration, precarity, and global governance: challenges and opportunities for labour*. First edition. Oxford: Oxford University Press, s. 83-100.

Thomas, James M. 2019. The Economization of Diversity. *Sociology of Race and Ethnicity, 2019, Vol. 5(4) 471–485*. DOI: 10.1177/2332649218793981.

Urciuoli, Bonnie. 2016. The compromised pragmatics of diversity. *Language & Communication, 51, 30–39*. DOI: 10.1016/j.langcom.2016.07.005.

Westin, Charles (red.). 2001. *Mångfald som vision och praktik [Elektronisk resurs]: utvärdering av sex företag och organisationer*. Norrköping: Integrationsverket. Tillgänglig

via: <http://integrationsrapporter.mkcentrum.se/wp-admin/wp-content/uploads/mangfaldvision.pdf> (Hämtad 2020-04).

Widell, Gill & Mlekov, Katarina. 2013. *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen? 2.* [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur.

Wottle, Martin; Blomberg, Eva. 2011. Feminism och jämställdhet i en nyliberal kontext 1990-2010. *Tidskrift för genusvetenskap nr. 2-3 2011.* 97-115. Tillgänglig via: <urn:nbn:se:sh:diva-13509> (Hämtad 2020-04).

Wrench, John. 2005. Diversity management can be bad for you. *Race & Class, 46(3), 73–84.* DOI :10.1177/0306396805050019.

## 9.2 Offentliga tryck

SOU 2014:34. Inte bara jämställdhet. *Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet.* Forskningsrapport.

SOU 2019:13. Agenda 2030 och Sverige. *Världens utmaning – världens möjlighet.* Betänkande.

## 9.3 Svensk författningssamling

SFS 2008:567. *Diskrimineringslag.*

## 9.4 Empiriskt material

Ackum, Susanne; Lundbäck, Mattias; Sobolevskaia, Tamara. 2019. *En analys av utrikes föddas arbetsmarknadsdeltagande.* Stockholm: Svenskt Näringsliv. Tillgänglig via: [https://www.svensktnaringsliv.se/bilder\\_och\\_dokument/utrikesfoddas\\_arbetsmarknadsdeltagande\\_webbpdf\\_733805.html/BINARY/Utrikesfoddas\\_arbetsmarknadsdeltagande\\_webb.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/utrikesfoddas_arbetsmarknadsdeltagande_webbpdf_733805.html/BINARY/Utrikesfoddas_arbetsmarknadsdeltagande_webb.pdf) (Hämtad 2020-04).

Andersson, Krister; Norberg, Claes. 2015. Remissvar. Ds 2014:45. *Företagens rapportering om hållbarhet och mångfaldspolicy.* Stockholm: Svenskt Näringsliv. Tillgänglig via: [https://www.svensktnaringsliv.se/material/remissvar/remissvar-214-2014pdf\\_614351.html/BINARY/Remissvar%20214-2014.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/material/remissvar/remissvar-214-2014pdf_614351.html/BINARY/Remissvar%20214-2014.pdf) (Hämtad 2020-04).



Axelsson, Elisabeth. 2019. Agenda 2030 – What’s in it for me?. *Sydsvenskt Näringsliv 2019 nr. 3*. Malmö: Sydsvenska Industri- och Handelskammaren. Tillgänglig via: [https://issuu.com/ssnlhandelskammaren/docs/ssnl\\_3.19\\_final](https://issuu.com/ssnlhandelskammaren/docs/ssnl_3.19_final) (Hämtad 2020-04).

Dunsö, Olof. 2020. *Mångfald i näringslivet - Företagandet bland kvinnor, personer med utländsk bakgrund och unga 2004–2017*. Stockholm: Tillväxtverket. Tillgänglig via: [https://tillvaxtverket.se/download/18.6a9116dd170311d3a91a6019/1582125549812/Rapport\\_Mangfald\\_i\\_naringslivet\\_0310.pdf](https://tillvaxtverket.se/download/18.6a9116dd170311d3a91a6019/1582125549812/Rapport_Mangfald_i_naringslivet_0310.pdf) (Hämtad 2020-04).

Enebrink, Pernilla; Flood, Emma. 2015. *Regler som tillväxthinder och företagens kontakter med offentliga aktörer - Företagens villkor och verklighet 2014*. Stockholm: Tillväxtverket. Tillgänglig via: [https://tillvaxtverket.se/download/18.76e25c0c1551556fb105c6e/1465381548162/info\\_0619\\_webb.pdf](https://tillvaxtverket.se/download/18.76e25c0c1551556fb105c6e/1465381548162/info_0619_webb.pdf) (Hämtad 2020-04)

Fägerlind, Gabriella. 2002. *En mångfaldig marknad – hur matchar vi nya målgrupper?* Stockholm: Svenskt Näringsliv. Tillgänglig via: <https://implementdiversity.com/english/wp-content/uploads/2012/09/En-mangfaldig-marknad.pdf> (Hämtad 2020-04).

Glans, Hanna. 2010. *Diversity Management idag – affärsnytta med mångfald: Strategier för att leda och hantera olikheter och likheter*. Handelskammarens rapport nr 1.2010. Malmö: Sydsvenska Industri- och Handelskammaren. Tillgänglig via: <https://handelskammaren.com/2016/12/29/diversity-management-affarsnytta-med-mangfald/> (Hämtad 2020-04).

Hellström, Mikael; Wallen, Fabian. 2015. *Mottagnings- och integrationssystem för flyktingar i fem länder*. Stockholm: Svenskt Näringsliv. Tillgänglig via: [https://www.svensktnaringsliv.se/bilder\\_och\\_dokument/mottagnings-och-integrationssystempdf\\_630411.html/BINARY/Mottagnings-%20och%20integrationssystem.pdf?token=1994014760&previewAll=true](https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/mottagnings-och-integrationssystempdf_630411.html/BINARY/Mottagnings-%20och%20integrationssystem.pdf?token=1994014760&previewAll=true) (Hämtad 2020-04).

Jeppsson, Peter. 2016. Remissvar. Ds 2016:26. *Utvidgat skydd mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet*. Stockholm: Svenskt Näringsliv. Tillgänglig via: [https://www.svensktnaringsliv.se/material/remissvar/remissvar-176-2016pdf\\_658838.html/BINARY/Remissvar%20176-2016.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/material/remissvar/remissvar-176-2016pdf_658838.html/BINARY/Remissvar%20176-2016.pdf) (Hämtad 2020-04).



Jeppsson, Peter. 2017. Remissvar. SOU 2016:87. *Bättre skydd mot diskriminering*. Stockholm: Svenskt Näringsliv. Tillgänglig via:

[https://www.svensktnaringsliv.se/material/remissvar/remissvar-89-2017pdf\\_684262.html/BINARY/Remissvar%2089-2017.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/material/remissvar/remissvar-89-2017pdf_684262.html/BINARY/Remissvar%2089-2017.pdf) (Hämtad 2020-04).

Lindfelt, Carina. 2019. Remissvar. Ds 2019:4. *Förslag till en nationell institution för mänskliga rättigheter i Sverige*. Stockholm: Svenskt Näringsliv. Tillgänglig via:

[https://www.svensktnaringsliv.se/bilder\\_och\\_dokument/remissvar-69-2019pdf\\_738375.html/BINARY/Remissvar%2069-2019.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/remissvar-69-2019pdf_738375.html/BINARY/Remissvar%2069-2019.pdf) (Hämtad 2020-04).

Nordlöf, Gunilla; Belatchew, Alemnesh. 2015. Remissvar. Ds 2014:45. *Företagens rapportering om hållbarhet och mångfaldspolicy*. Stockholm: Tillväxtverket. Tillgänglig via:

[https://tillvaxtverket.se/download/18.39e4ffef15398c6ea682f5/1459770857716/14-04559+Departementspromemorian+F%C3%B6retagens+rapportering+om+h%C3%A5llbarhet+och+m%C3%A5ngfaldspolicy+\(Ds+2014+45\).pdf](https://tillvaxtverket.se/download/18.39e4ffef15398c6ea682f5/1459770857716/14-04559+Departementspromemorian+F%C3%B6retagens+rapportering+om+h%C3%A5llbarhet+och+m%C3%A5ngfaldspolicy+(Ds+2014+45).pdf) (Hämtad 2020-04).

Sunér Fleming, Maria. 2017. *Näringslivet – en central part för genomförandet av Agenda 2030*. Stockholm: Svenskt Näringsliv. Tillgänglig via:

[https://www.svensktnaringsliv.se/bilder\\_och\\_dokument/naringslivet\\_v9\\_webpdf\\_692056.html/BINARY/Naringslivet\\_V9\\_web.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/naringslivet_v9_webpdf_692056.html/BINARY/Naringslivet_V9_web.pdf) (Hämtad 2020-04).

Svenskt Näringsliv. 2015. *Detta är Svenskt Näringsliv*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.

Tillgänglig via: [https://www.svensktnaringsliv.se/bilder\\_och\\_dokument/detta-ar-svensktnaringslivpdf\\_620406.html/BINARY/Detta%20%C3%A4r%20Svenskt%20N%C3%A4ringsliv.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/detta-ar-svensktnaringslivpdf_620406.html/BINARY/Detta%20%C3%A4r%20Svenskt%20N%C3%A4ringsliv.pdf) (Hämtad 2020-04).

Warström, Olle. 2018. *Tillväxt och fördelning - bortom de enkla svaren*. Stockholm: Svenskt Näringsliv. Tillgänglig via:

[https://www.svensktnaringsliv.se/bilder\\_och\\_dokument/tillvaxt-och-fordelning-bortom-de-enkla-svarenpdf\\_694166.html/BINARY/Tillv%C3%A4xt%20och%20f%C3%B6rdelning%20-%20bortom%20de%20enkla%20svaren.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/tillvaxt-och-fordelning-bortom-de-enkla-svarenpdf_694166.html/BINARY/Tillv%C3%A4xt%20och%20f%C3%B6rdelning%20-%20bortom%20de%20enkla%20svaren.pdf) (Hämtad 2020-04).

Ågren, Christer. 2014. Remissvar. SOU 2014:41. *Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering*. Stockholm: Svenskt Näringsliv. Tillgänglig via:

[https://www.svensktnaringsliv.se/material/remissvar/remissvar-129-2014pdf\\_599867.html/BINARY/Remissvar%20129-2014.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/material/remissvar/remissvar-129-2014pdf_599867.html/BINARY/Remissvar%20129-2014.pdf) (Hämtad 2020-04).

## 10. Bilaga

### 10.1 Förkortningar

1. Corporate Social Accountability - (CSA)
2. Corporate Social Responsibility - (CSR)
3. Departementsserien - (Ds)
4. Diskrimineringsombudsmannen - (DO)
5. Diversity Management - (DM)
6. Europeiska unionen - (EU)
7. Förenta nationerna - (FN)
8. Internationella Valutafondens - (IMF)
9. Statens offentliga utredningar - (SOU)
10. Svenskt Näringsliv - (SN)
11. Sydsvenska Industri- och Handelskammaren - (HK)
12. The Organisation for Economic Co-operation and Developments - (OECD)
13. Tillväxtverket - (TV)
14. What's the problem represented to be? - (WPR)