

Organisationer, ojämlikhet, migration – förändringar av den etniska arbetsdelningen i svensk byggnadssektor¹

Denis Frank

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet

Organizations, Inequality, Migration – Changes of the Ethnic Division of Labour in the Swedish Construction Sector

During the 1990s the number of migrants from Eastern Europe increased in the Swedish construction sector. This article examines how this change was initiated by changes in the organizational population in the construction sector. The gradual enlargement of the European Union changed the institutional framework for organizations in Sweden. This created increased opportunities for new organizational forms in the construction sector. The specific niche of the new organizations was to recruit and hire out workers from Eastern Europe that were paid lower wages than Swedish workers. The diffusion of this organizational form contributed to a change of norms and beliefs about what was legitimate and illegitimate when employing migrants. This implies that the inequalities that this organizational form introduces have gained increased legitimacy in Sweden. Or in other words, it has become increasingly socially acceptable to pay migrants lower wages than Swedish workers.

Key words: Illegal migration, organizational change, social inequality, construction, diffusion

Under 1990-talet ökade antalet migranter från Östeuropa i den svenska byggnadssektorn. Denna förändring av migrationen berodde på olika omständigheter. Den gynnades av den tätare politiska och ekonomiska integrationen mellan stater i Östeuropa och Västeuropa. EU utgav under 1990-talet bl.a. direktiv som gjorde det enklare för medborgare i Östeuropeiska stater att resa in i EU för att utföra arbete. Dessa medborgargrupper kunde dessutom öka sin inkomst genom att resa till Västeuropa för att utföra arbete, där lönerna låg på en högre nivå.

Dessa nya migranter hade emellertid aldrig kommit in i den svenska byggnadssektorn i den omfattning som skedde om det inte funnits en beredskap att anlita dem för att utföra låglönat arbete i Sverige. Denna ökade efterfrågan på migranternas ”billiga” arbetskraft uppstod inte av sig själv, utan den skapades av aktörer som var baserade i Sverige. Under 1990-talet utvecklades en praxis i delar av byggnadssektorn att

1 Denna artikel ingår i ett forskningsprojekt som stöds av *Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap*. Jag tackar de två anonyma granskarna för värdefulla kommentarer. Jag tackar också Gunnar Olofsson och deltagarna i arbetsgruppen ”Organisation och arbete” vid Sociologdagarna för värdefulla synpunkter på tidigare versioner av manuskriptet.

anlita migranter för löner som låg under nivåerna i kollektivavtalen (Lindberg 2007). Detta ledde till hårda konflikter med Byggnadsarbetareförbundet, som betraktade en stor del av migranterna som "illegal" arbetskraft i Sverige. Konflikterna med Byggnadsarbetareförbundet var ett preludium till en förändring av byggnadssektorn och i förlängningen hela den svenska arbetsmarknadsmodellen, som bl.a. innebar försvagade fackliga organisationer.

Inom migrationsteori skiljer man mellan olika faser i migrationen mellan två länder (Massey et al. 1998; Light 2006). Man kan skilja mellan migrationens initieringsfas, dess mognadsfas och dess avslutningsfas. I denna artikel undersöks *initieringen* av den ökade arbetskraftsmigrationen från Östeuropa till Sverige. Internationell migration kan initieras av olika omständigheter. Den kan initieras av en ökad efterfrågan på "billig" arbetskraft i invandringslandet. Den ökade efterfrågan på arbetskraft kan leda till att företag och/eller statliga myndigheter gör aktiva rekryteringar i utlandet, vilket initierar en mer omfattande migration. Så småningom tenderar emellertid migrationen att fortsätta oberoende av de orsaker som startade den. Migrationen har då lämnat sin initieringsfas och inträtt i, vad som kan kallas, en mognadsfas (Light 2006).

Jag ska i denna artikel undersöka hur vissa profitsökande organisationer initierade den ökade arbetskraftsmigrationen från Östeuropa till Sverige. Under 1990-talet skapades ökade möjligheter för organisationer att spela en sådan roll i den svenska byggnadssektorn. En del av dessa organisationer var nybildade, och de utnyttjade möjligheter som uppstått dels på grund av kommunismens sammanbrott i Östeuropa 1989–91, dels på grund av vissa direktiv från EU. Dessa politiska förändringar skapade ökade möjligheter för företag i Sverige att rekrytera och förmedla arbetare från Östeuropa. Dessa arbetare betalades, som regel, lägre löner än svenska arbetare, och fram till 2004 utförde de ofta arbete odokumenterat eller oauktoriserat i Sverige. Det innebar därmed att en ny typ av ojämlik relation infördes och spred sig i byggnadssektorn.

Syftet med denna artikel är att undersöka hur denna förändring av den etniska arbetsdelningen i byggnadssektorn initierades under perioden 1990–2004. Jag kommer att fokusera aktörer som var baserade i Sverige och hur förutsättningarna för dessa aktörer förändrades 1990–2004. Därmed läggs mindre vikt vid förhållanden i utvandringsländerna och migranternas motiv och handlingar i denna artikel. Internationell migration skapas av ett samspel mellan förhållanden i invandringsländer och utvandringsländer, mellan faktorer på makro-nivå och mikro-nivå. Jag fokuserar aktörer som var baserade i Sverige därför att de hade ett avgörande inflytande på initieringen av förändringarna i byggnadssektorn och på den karaktär som förändringarna fick.

Förändringarna av den etniska arbetsdelningen i byggnadssektorn startade alltså redan före den historiska utvidgningen av EU 2004. Under denna tidigare period förelåg fortfarande en statlig migrationskontroll i förhållande till medborgare i de tidigare kommunistiska länderna i Östeuropa, medan en del av dem åtnjuter fri rörlighet till Sverige efter utvidgningen av EU 2004, t.ex. polacker, letter och litauer. Denna tidigare period är grundläggande för förståelsen av de förändringar som skulle ske på den svenska byggarbetsmarknaden efter 2004, t.ex. Laval-konflikten och dess kon-

sekvenser. Redan före 2004 öppnades den svenska arbetsmarknaden gradvist upp för nya arrangemang när det gäller utländsk arbetskraft, vilka fick fullt genomslag efter utvidgningen av EU 2004.

Den tidigare forskningen har visat att företagens rekryteringar av migranter har stort inflytande på migrationsströmmars omfattning och riktning (Piore 1979; Waldinger & Lichter 2003; Frank 2005). När företag söker efter utländsk arbetskraft, tenderar de att söka efter specifika nationaliteter. Företag söker ofta efter nationaliteter som redan är etablerade på arbetsplatsen ifråga (Waldinger & Lichter 2003; Frank 2005; Bygren 2010; Schierup & Paulson 1994). Detta sker bl.a. genom nätverksrekrytering, d.v.s. att man rekryterar släktingar och bekanta till redan anställda migranter. Migranterna tenderar dessutom att rekryteras till de delar av arbetsmarknaden som ger låga löner och osäkra anställningsförhållanden. De rekryteras ofta till arbeten som undviks av den inhemska befolkningen.

Dessa mönster i rekryteringen av migranter är väletablerade i den tidigare forskningen. Däremot är forskningen om hur sådana mönster initieras och sprids på en arbetsmarknad mycket mer begränsad. Jag ska i denna artikel visa hur nya mönster i rekryteringen av utländsk arbetskraft initierades och spred sig i den svenska byggnadssektorn. Byggnadssektorn var under tidigare perioder *inte* en sektor som rekryterade en stor andel migranter. Det är inte heller en sektor av arbetsmarknaden som undvikits av inhemska arbetare; byggnadsarbete är tvärtom ett av få arbeten i den traditionella arbetarklassen som fortfarande attraherar infödda svenskar. Detta gjorde det svårt för migranter att komma in i byggnadssektorn.

Mitt huvudsakliga argument är att förändringar i den europeiska historiska kontexten gav upphov till nya organisationsformer i byggnadssektorn, t.ex. bemanningsföretag som hyrde ut hantverkare från Östeuropa. Dessa nya företag utmanade den kontroll som Byggnadsarbetareförbundet utövade över rekryteringen av utländsk arbetskraft i det förflutna. Inledningsvis verkade dessa företag enbart i begränsade delar av byggnadssektorn, men efter hand spred sig de arbetskraftsarrangemang som de införde till större delar av byggnadssektorn. Detta medförde så småningom en förändring av normer och föreställningar om vad som var legitimt och illegitimt när det gäller användningen av utländsk arbetskraft. Allt fler aktörer betraktar det som legitimt att ge utländska byggnadsarbetare sämre löner och arbetsförhållanden än vad svenska arbetare får. Därmed har ett hinder mot spridningen av denna etniska ojämlikhet brutits ner.

Jag kommer att använda en kombination av olika teorier i undersökningen. Jag börjar med att diskutera och precisera Charles Tillys allmänna teori om hur kategoriella ojämlikheter uppstår och reproduceras. Förändringarna i byggnadssektorn innebar ökade ojämlikheter mellan olika grupper; den ökade ojämlikheten är i själva verket ett av de viktigaste dragen i förändringarna. Därefter diskuteras teorier om hur organisationer formar sociala förändringar. Argumentet är att nyckelaktörerna i förändringarna var organisationer. Förändringarna av den etniska arbetsdelningen innebar en förändring av relationerna mellan organisationer, t.ex. att Byggnadsarbetareförbundets förmåga att kontrollera företagens rekryteringar av migranter försvagades.

Därefter undersöker jag om denna kombination av teori kan förklara förändringarna av den etniska arbetsdelningen i byggnadssektorn.

Arbetskraftsmigration och ojämlikhet

Jag ska bygga mitt argument delvis på Charles Tillys teori om hur *kategoriella* ojämlikheter skapas. Termen kategoriella ojämlikheter implicerar att det i första hand *inte* är individer som rekryteras för att utföra underordnade och lågt värderade arbetsuppgifter. Människor rekryteras istället till sådana arbetsuppgifter därför att de tillhör vissa socialt definierade kategorier, t.ex. kategorin ryss eller polack. Tilly har som ambition att förklara en mängd olika kategoriella ojämlikheter, t.ex. mellan män och kvinnor, mellan medborgare och icke-medborgare, mellan sociala klasser. Dessa ojämlikheter skapas och vidmakthålls, menar han, genom likartade mekanismer. Tesen är att dessa mekanismer är centrala när företag rekryterar migranter för att utföra underordnade och lågt värderade arbetsuppgifter. De är särskilt viktiga när företag använder "illegala" migranter. De "illegala" migranterna lever under ett hot om deportation, vilket gör dem till en sårbar och medgörlig arbetskraft (de Genova 2002).

Tilly bygger en bro mellan weberiansk och marxistisk teori om ojämlikhet. Stora sociala ojämlikheter skapas huvudsakligen genom två mekanismer, nämligen *exploatering* och *möjlighetsansamling*. Exploatering pågår då mäktiga grupper kontrollerar resurser ifrån vilka de vinner kraftigt ökad avkastning genom att samordna arbetsinsatserna från utomstående, vilka de exkluderar från det fulla värde som tillförs genom dessa arbetsinsatser. Möjlighetsansamling pågår då medlemmar av ett kategoriellt bundet nätverk skaffar sig tillträde till en värdefull resurs som de utsätter för monopol och exkluderar icke-medlemmar från (Tilly, 2000). Ett grundläggande drag i möjlighetsansamling är en socialt definierad process av exkludering (Massey 2007).

Ytterligare två mekanismer befäster kategoriella ojämlikheter (Tilly 2000). Dessa mekanismer kallas: *efterlikning* (kopieringen av etablerade organisationsmönster och/eller överflyttningen av befintliga sociala relationer från en plats till en annan) och *anpassning* (utarbetandet av dagliga rutiner på basis av ojämlika strukturer). Jag kommer att fokusera de tre första mekanismerna, d.v.s. exploatering, möjlighetsansamling och efterlikning. De är viktigast för att förklara initieringen och spridningen av kategoriella ojämlikheter.

Den första mekanismen, exploatering, innebär alltså att en minoritet samordnar arbetsinsatserna från utomstående kategorier, vilka är exkluderade från det fulla värde som tillkommer genom dessa arbetsinsatser. Denna mekanism intar en central plats i marxistisk teori (Wright 1997). Exploatering skapar i marxistisk teori i första hand klasskillnader. Exploatering skapar emellertid också ojämlikhet mellan andra kategorier än klasser, t.ex. mellan män och kvinnor och mellan etniska grupper. Exploatering opererar vidare i den starkt ojämlika relationen mellan företagsledning och "illegala" migrantarbetare. Jag ska argumentera för att användningen av "illegala"

migranter, i stället för inhemska arbetare, ingår i en speciell strategi för att öka exploateringen inom en sektor av arbetsmarknaden. Denna strategi går ut på att sänka kostnaderna för löner och arbetsförhållanden, för att på så sätt öka avkastningen åt den kategori som samordnar arbetsinsatserna.

Den andra mekanismen, möjlighetsansamling, innebär att tillträdet till en värdefull resurs begränsas till individer från en viss kategori. De som inte tillhör denna kategori tenderar att utestängas från resursen i fråga, t.ex. ett vävlönat yrke. Denna mekanism kallas också social stängning (Weber 1983: 31–33). Exkluderingen av kvinnor från vissa manligt dominerade yrken i det förflutna var en form av möjlighetsansamling. Det har också utformats mekanismer som utestänger migranter från vissa yrken. Sådana mekanismer fanns t.ex. i den svenska byggnadssektorn under en stor del av efterkrigstiden.

Den tredje mekanismen, efterlikning, leder till spridningen av organisationsmönster som innefattar exploatering och möjlighetsansamling. Efterlikning förstärker därmed exploateringen och möjlighetsansamlingen. Det kan verka kontraintuitivt att efterlikning bidrar till skapandet av internationell migration, men jag ska visa att efterlikning är central vid *initieringen* av internationell migration, eller mer precist, när ett ökande antal företag börjar rekrytera migranter för att utföra lågavlönat arbete. Efterlikning var t.ex. en mekanism som bidrog till att allt fler företag började rekrytera migranter från Jugoslavien under perioden 1947–72, när det pågick en stor arbetskraftsinvandring till Sverige (Frank 2005).

Mekanismen efterlikning är särskilt viktig när företag söker efter ny arbetskraft eller när deras etablerade arbetskraftskällor inte är tillräckliga, t.ex. när de inte kan finna infödda arbetare i tillräckligt antal (Frank 2005). Efterlikning kan också få betydelse när nystartade företag inom en bransch söker efter personal. Man kan skilja mellan olika typer av efterlikning (Miner & Raghavan 1999). För det första, *frekvens efterlikning*, som innebär att man kopierar den praktik som är vanligast inom en viss bransch. Det kan innebära att företag rekryterar migranter därför att de är den vanligaste kategorin av arbetskraft i den sektor där man själv verkar, som bärplockning (jfr. Krissman 2005: 35). Frekvens efterlikning är viktig när *nystartade* företag söker efter arbetskraft, och den innebär att de rekryterar från den kategori som de flesta andra liknande företag rekryterar ifrån. För det andra, *egenskap efterlikning*, som innebär att ett företag kopierar praktiker hos stora eller högt ansedda organisationer, oberoende av deras frekvens i en sektor. Under arbetskraftsinvandringen till Sverige 1947–72 gick stora och betydelsefulla företag i spetsen när det gällde att rekrytera utländsk arbetskraft, som Volvo och ASEA. Dessa företag började rekrytera utländsk arbetskraft tidigt, och de rekryterade ett stort antal migranter. Sannolikt påverkade detta andra, mindre betydelsefulla, företag att börja rekrytera utländsk arbetskraft (Frank 2005). För det tredje, *resultatefterlikning*, som innebär att organisationer kopierar praktiker som uppfattas som framgångsrika när de används av andra organisationer. Det rapporteras t.ex. i massmedia att vissa migrantarbetare är särskilt duktiga och viktiga för företag, som indiska dataexperter eller polska byggnadsarbetare. Detta motiverar andra företag att börja rekrytera indiska dataexperter eller polska byggnadsarbetare.

Stora och betydelsefulla ojämlikheter grundläggs i organisationer. De grundläggs när kategoriella distinktioner, som man–kvinna eller medborgare–utlänning, sammankopplas med olika positioner i organisationer (Tilly 2000). Skillnaderna inom organisationer, mellan t.ex. arbetsledning och arbetare, genererar olika makt och belöningar, men utan en sammankoppling med breda sociala kategorier tenderar sådana ojämlikheter att bli instabila. Ojämlikheter inom organisationer stabiliseras utan några högre kostnader när olika positioner sammankopplas med sociala kategorier, t.ex. när immigranter och infödda utför olika typer av arbeten inom ett företag, eller när kvinnor koncentreras till vissa avdelningar och män till andra. En sådan segregering tenderar att vara relaterad till olika belöningar och olika möjligheter till befordran. Skapandet av väl markerade gränslinjer inom organisationer underlättar exploatering och möjlighetsansamling, genom att de legitimerar och tillhandahåller praktiska rutiner för en ojämlig fördelning av belöningar. När sådana skillnader sammankopplas med sociala kategorier, som kön eller medborgarskap, införs redan etablerade föreställningar, praktiker och relationer i organisationen. Detta sänker kostnaderna för att bevara skiljelinjerna inom organisationen. Efterlikning förstärker därmed exploateringen och möjlighetsansamlingen.

Organisationer och social förändring

Organisationer är viktiga sociala aktörer. De kan både skapa och motverka social förändring. Organisationer är tröga, de är svårföränderliga, men de kan också initiera förändringar i det sociala landskapet (Ahrne & Papakostas 2002). I denna artikel undersöks en sådan sammanstötning mellan tröghet och förändring, mellan organisationer som initierade social förändring och organisationer som sökte bromsa dessa förändringar. Det var en konflikt mellan företag som rekryterade och hyrde ut utländsk arbetskraft å ena sidan och fackliga organisationer som försökte begränsa denna verksamhet å andra sidan.

Alla organisationer behöver en uppsättning resurser när de försöker uppnå sina mål, t.ex. personal, maskiner, pengar (Scott 2003). De organisationer som initierade migrationen från Östeuropa till Sverige byggde på en specifik typ av resurs, nämligen utländsk arbetskraft. De var fattigare på andra typer av resurser, som byggteknologi. Dessa företag var ofta nybildade och marginella i byggnadssektorn. Några verkade i gränslandet mellan vad som var lagligt och olagligt när det gäller utländsk arbetskraft. En del var bemanningsföretag som hyrde ut hantverkare från Östeuropa. Inledningsvis verkade de i begränsade delar av byggnadssektorn, och de betraktades med misstänksamhet av etablerade aktörer. Deras viktigaste resurs var den utländska arbetskraft som de anlitade och hyrde ut. Det som skilde dessa nya företag från etablerade företag i byggnadssektorn var att de hyrde ut östeuropeisk arbetskraft som betalades löner som låg under det som var normen i den svenska byggnadssektorn. Detta var deras *resursnisch*, och det motiverar att man betraktar dem som en ny organisationsform i byggnadssektorn (Aldrich & Ruef 2006). Under vilka omständigheter uppstår nya organisationsformer?

En del av organisationsforskningen har fokuserat entreprenörskapet, d.v.s. hur vissa individer har en förmåga (eller oförmåga) att starta nya typer av organisationer. I den äldre organisationsforskningen studerades särskilt om entreprenörer hade speciella egenskaper och kompetenser (jfr. Scott 2003; Baum & Shipolov 2006). Man studerade om de var prestationsinriktade eller om de var mer benägna att ta risker och att utmana etablerade aktörer.

I den nutida, sociologiska organisationsforskningen, fokuseras inte entreprenörers egenskaper, utan snarare de sociala villkor som möjliggör eller begränsar skapandet av nya organisationer, t.ex. de sociala nätverk som potentiella entreprenörer ingår i (Aldrich & Reuf 2006; Porter & Powell 2006). De sociala nätverk som individer ingår i utgör en viktig del av deras möjlighetsstruktur. De relationer som de har till andra människor formar deras tillgång till materiellt och socialt stöd; de formar också deras tillgång till värdefull information. Vissa typer av relationer ökar möjligheterna att starta och utveckla nya organisationer. Det är särskilt viktigt för potentiella entreprenörer att ha en variation av relationer till andra, eftersom det ger dem tillgång till flera olika informationskällor. Det är också viktigt att potentiella entreprenörer har en kombination av starka och svaga band: starka band till andra gynnar tillit, medan svaga band ökar tillgången till en mångfald av idéer och intressen (Granovetter 1973).

När det gäller bemanningsföretag som hyr ut utländska arbetare, så har de individer som driver dessa företag ofta själva invandrarbakgrund, åtminstone var detta inledningsvis fallet i byggnadssektorn. En tes är att detta beror på att de har en särskild kombination av förbindelser till andra. Genom att de har relationer både till ett invandringsland och ett utvandringsland underlättar det för dem att starta och utveckla sådana företag. Å ena sidan har de relationer till individer och organisationer i invandringslandet. Detta ger dem tillgång till information om var t.ex. köpare av arbetskraften finns. Å andra sidan gör deras relationer till ett utvandringsland, t.ex. Polen, det enklare för dem att finna utländsk arbetskraft. Det är också enklare för dem att orientera sig i dessa utvandringsländer. De har inte bara bättre information om dessa länder än infödda personer, de kan också kommunicera med arbetarna på deras eget språk.²

Entreprenörers sociala nätverk är viktiga också för den vidare spridningen av en ny organisationsform, d.v.s. andra aktörer får information om entreprenörernas aktiviteter genom direkta eller indirekta band till entreprenörerna. Dessa band blir en slags kanaler var information, idéer och praktiker sprids. Om en ny organisationsform således betraktas som framgångsrik, ligger det nära till hands att detta sprids till vänner, bekanta, kollegor etcetera. Om dessa inte själva har förmågan, viljan eller resurserna att upprätta en liknande organisation kan de föra vidare informationen om organisationen till andra. Dessa kan därmed uppmuntras att upprätta en liknande organisation, t.ex. ett bemanningsföretag som hyr ut arbetare från Polen.

2 Det går att beskriva positionerna som dessa individer upptog i nätverken som *strukturella hål* (Burt 1992). Se även Borgatti & Foster (2003) och Gulati, Lavie & Ravindranath (2011) för en diskussion av skillnaden mellan relationella och strukturella synsätt på nätverk.

Det räcker emellertid inte att fokusera entreprenörer och deras nätverk, om man vill förklara uppkomsten av nya organisationsformer. Entreprenörers verksamheter och möjligheter formas av den historiska kontext som de verkar i. Förändringar av den historiska kontexten kan skapa förutsättningar för uppkomsten av nya organisationsformer.

Aldrich och Reuf (2006) identifierar fyra förändringar i den historiska kontexten som skapar förutsättningar för nya organisationsformer. Dessa är: (1) politiska händelser; (2) förändringar av lagar och regler; (3) förändringar av normer och värderingar och (4) förändringar av tillgången på resurser. Dessa olika typer av förändringar tenderar att påverka alla organisationer i en population. Det kan vara fråga om att politiska förändringar leder till en försvagning av fackliga organisationer, vilket i förlängningen sätter en press nedåt på lönerna. Det kan emellertid vara svårare för gamla organisationer, än för nya, att utnyttja de möjligheter som uppstått på grund av sådana förändringar. De gamla organisationerna är kognitivt uppboundna till tidigare institutionella arrangemang. Det gör det svårare för dem att uppfatta eller dra konsekvenserna av de förändringar som skett, t.ex. att det inte längre är olagligt att anställa utländsk arbetskraft för löner under det som inhemska arbetare får.

För syftet med denna artikel är den första och fjärde typen av förändringar särskilt viktiga, d.v.s. förändringar av lagar och regler och förändringar av tillgången på resurser. Förändringar av lagar och regler kan leda till förändringar av det institutionella ramverket för organisationer. Detta kan i sin tur leda till uppkomsten av nya organisationsformer. I den svenska byggnadssektorn ledde en sådan institutionell förändring till en dramatisk ökning av tillgången på den viktigaste resursen för byggföretag, d.v.s. arbetskraft. Kommunismens kollaps i Östeuropa och den tätare politiska integrationen mellan stater i Väst- och Östeuropa var den historiska kontext som skapade förutsättningar för uppkomsten av nya organisationsformer i byggnadssektorn. Kommunismens sammanbrott i Östeuropa ökade tillgången på "billig" arbetskraft, men för att denna resurs skulle kunna utnyttjas i större omfattning behövdes förändringar av det institutionella ramverket för organisationer i Sverige. Som vi ska se, medförde den tätare politiska integrationen i Europa en sådan förändring av det institutionella ramverket. De gamla och etablerade företagen hade svårigheter att se dessa nya möjligheter. De var uppboundna av tidigare överenskommelser med fackliga organisationer. Det var i stället nya aktörer som först utnyttjade de möjligheter som denna förändrade kontext medförde.

Man kan med Ahrne och Papakostas (2002) säga att dessa förändringar av den historiska kontexten skapade ett *utrymme* för nya organisationsformer. Det har växt fram ett allt tätare organisationslandskap, där det vid en första anblick inte verkar finnas plats för fler organisationer. Detta organisationslandskap domineras av etablerade organisationer – många är gamla och svåra att förändra – men emellanåt skapas det utrymmen där nya organisationer kan uppstå. Dessa utrymmen ska inte förstås som tomrum eller vaccum, utan som resurser som ännu inte blivit organiserade, t.ex. arbetskraft eller jord. I den svenska byggnadssektorn bestod detta utrymme av "billig" arbetskraft som blivit tillgänglig på grund av de politiska omvälvningarna i Östeuro-

pa 1989–91. Det var på denna resurs som de nya organisationsformerna i byggnadssektorn byggde sin verksamhet.

Metod och material

Denna artikel fokuserar, som nämnts, perioden 1990–2004. Under denna period behövde medborgare i stater som Polen, Estland, Lettland och Litauen fortfarande arbetstillstånd om de var anställda i Sverige. En del av dem var ändå anställda i Sverige, utan att ha arbetstillstånd, och de bröt därmed mot utlänningslagstiftningen. De blev därmed en form av ”illegala” migranter i Sverige. Denna migration är av naturliga skäl inte registrerad i den offentliga invandringstatistiken. Att undersöka denna migration reser därför vissa utmaningar när det gäller data och metoder. Jag har samlat in dokument i olika statliga arkiv, framför allt Migrationsverkets arkiv och Polismyndighetens arkiv i Skåne och Stockholms län. Det finns tillräckligt mycket skrivet i dessa dokument för att det ska vara möjligt att identifiera mönster i migrationen, t.ex. vad som skapade den, hur den utvecklades över tid och hur de fackliga organisationerna reagerade på den.

Jag har bl.a. samlat in 72 polisanmälningar om brott mot utlänningslagen, vilka gjorts av Byggnadsarbetareförbundet. Varje anmälan gällde, som regel, mer än en individ. Anmälningarna omfattade totalt cirka 210 utländska medborgare, vilka misstänktes för ”illegalt” byggnadsarbete. Polisanmälningarna bevaras hos länspolismyndigheterna, och det görs ett stort antal anmälningar om olika brott under ett år. Det bästa sättet att identifiera anmälningar som gällde ”illegalt” byggnadsarbete var på grundval av vem som gjort anmälningarna. Det är anledningen till att jag samlat in anmälningarna som gjorts av Byggnadsarbetareförbundet.

Jag gjorde sökningar i två län, nämligen Stockholms län och Skåne. Det var i Skåne och Stockholms län som denna migration fick störst genomslag. Till polisanmälningarna finns det knutet ett omfattande skriftligt material, som förhörsprotokoll, beskrivningar av polisens arbetsplatskontroller m.m.. Det finns i många polisanmälningar också uppgifter om lönenivåer, arbetsförhållanden och migranternas nationalitet.

En annan viktig källa är olika dokument från Byggnadsarbetareförbundet. Byggnadsarbetareförbundet har en väl utvecklad arbetsplatsbevakning, och man har kontinuerligt följt denna migration i sin tidning *Byggnadsarbetaren*. Jag har i en annan artikel gjort en kvantitativ innehållsanalys av alla artiklar om migration i *Byggnadsarbetaren* under perioden 1990–2006 (Frank 2012). Jag har även gjort en marxistiskt inspirerad diskursanalys av *Byggnadsarbetaren* (Frank 2009). Byggnadsarbetareförbundets väl utvecklade arbetsplatsbevakning gör dessa dokument till en viktig källa. Det är till och med så att misstänkta fall av ”illegalt” byggnadsarbete ofta kommer till myndigheternas kännedom via Byggnadsarbetareförbundet. Dokumenten från Byggnadsarbetareförbundet utgör därför ett viktigt komplement till dokumenten i Migrationsverkets och Polismyndighetens arkiv.

Hur har dokumenten analyserats? Vilka slutsatser kan dras på grundval av doku-

mentanalysen? Jag gör i denna artikel *en historisk-sociologisk analys* av den etniska arbetsdelningen i byggnadssektorn. Den historiska sociologin kännetecknas *inte* av en preferens för antingen kvantitativa eller kvalitativa metoder, utan jag använder en kombination av kvalitativa och kvantitativa metoder (jfr. Skocpol 1984b: 360). Den historiska sociologin kännetecknas snarare av följande: Den betraktar, för det första, sociala processer som konkret lokaliserade i tid och rum. Den historiska sociologin tar, för det andra, tidssekvenser på stort allvar när den ska förklara sociala förändringar. Den tenderar, för det tredje, att uppmärksamma den betydelse som sociala och kulturella kontexter har för sociala förändringar (Skocpol 1984a: 1). Charles Tilly argumenterar för en sådan historisk-sociologisk analys. Tilly skriver att vi borde göra *konkreta* och *historiska* analyser av de stora processer som formar vår tid:

The analyses should be **concrete** in having real times, places, and people as their referents /.../ They should be **historical** in limiting their scope to an era bounded by the playing out of certain well-defined processes, and in recognizing from the outset that time matters – that when things happen in a sequence affects *how* they happen (Tilly 1984: 14).

Historiska-sociologiska analyser behöver inte vara storskaliga, utan man kan undersöka hur en omfattande social process, som den europeiska integrationen, utspelar sig på en viss del av arbetsmarknaden: hur den initieras, hur den ökar i styrka och hur den så småningom förändrar förutsättningarna för olika aktörer på denna arbetsmarknad.

Förutom den historiska sociologin, är min analys inspirerad av den relationella modell av det sociala livet som utvecklats av sociologer som Pierre Bourdieu, Norbert Elias och Charles Tilly. Jag fokuserar relationerna mellan människor och mellan organisationer och hur dessa relationer förändrades i byggnadssektorn. Denna relationella metodologi är inte något exklusivt kännemärke för den historiska sociologin, utan den kan vara utgångspunkten även för t.ex. breda kvantitativa undersökningar av fenomenen i nutiden. Historiska sociologer kan dessutom analysera den sociala världen utifrån andra metodologier än den relationella.

Sociala relationer kan ta sig olika former: de kan vara ojämlika såväl som jämlika, de kan vara organiserade såväl som oorganiserade, de kan vara konfliktfyllda såväl som samarbetsorienterade. Förändringarna av den etniska arbetsdelningen i byggnadssektorn innebar att relationerna mellan olika aktörer förändrades: de förändrade relationerna mellan inhemska arbetare och migrantarbetare, liksom de förändrade relationerna mellan fackliga organisationer och företag.

Jag har analyserat förändringarna av dessa relationer som de visar sig i dokumenten, t.ex. polisanmälningarna om brott mot utlänningslagen och *Byggnadsarbetaren*. Det reser en del källkritiska frågor. Hur mycket trovärdighet kan man t.ex. tilldela beskrivningarna i polisanmälningarna och *Byggnadsarbetaren*? Jag har tillämpat sedvanliga källkritiska principer i undersökningen, som att jämföra beskrivningarna i en källa med oberoende källor. Jag menar att det finns stora fördelar med att göra en relationell analys av dessa dokument. I polisanmälningarna koncentreras t.ex. den starkt

konfliktfyllda relationen mellan vissa företag och Byggnadsarbetareförbundet. Dessa konflikter började öka under 1990-talet. Byggnadsarbetareförbundet är en central aktör i byggnadssektorn. Byggnadsarbetareförbundet var – och är fortfarande 2013 – ett mycket starkt fackförbund. Argumentet är att det är bara om relationerna mellan Byggnadsförbundet och företagssidan förändras som man kan tala om en verklig förändring av byggnadssektorn, t.ex. om antalet konflikter ökar eller om Byggnadsarbetareförbundet försvagas i förhållande till företagssidan. Det som undersöks i *Byggnadsarbetaren* är således Byggnadsarbetareförbundets relationer till företag, migranter och statliga myndigheter, t.ex. konflikterna med företag som rekryterade migranter och beskrivningar av migranter. Beskrivningarna av dessa relationer är en del av studieobjektet. Dessa olika dokument är inte bara källor som jag bygger beskrivningar och förklaringar på, utan en integrerad del av förändringarna av byggnadssektorn.

Förändringarna i svensk byggnadssektor 1990–2004

Det är svårt att ge en exakt beskrivning av antalet migranter i byggnadssektorn 1990–2004. Detta gäller både antalet ”legala” och ”illegala” migranter. När det gäller den ”legala” arbetskraftsimmigrationen, finns det brister i Migrationsverkets statistik. Tabell 1 visar antalet beviljade arbetstillstånd för byggnadsarbete 1995–2006 fördelat på migranternas ursprungsland. Totalt beviljades 524 arbetstillstånd under denna period.

Tabell 1: Antal beviljade arbetstillstånd för byggnadsarbete 1995–2006 fördelat på ursprungsland. Ursprungsländer som beviljats mer än fem arbetstillstånd.

Ursprungsland	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Totalt
Estland		7	51	60	18	37	9			182
Kina								15		15
Lettland			38	3	16	36	5			98
Litauen			1	20	1	21				43
Nya Zeeland		10								10
Polen			14	16	18	33	18			99
Ryssland				5			1	1		7
Tjeckien				16		1				17
Ungern				27						27
Övriga länder	1		3	7	6		1	1	7	26
Totalt	1	17	107	154	59	128	34	17	7	524

Källa: Migrationsverket.

Tabellen visar att det beviljades endast ett arbetstillstånd för byggnadsarbete 1995–1998. Därefter börjar antalet arbetstillstånd att öka. Byggnadssektorn befann sig visserligen i en djup lågkonjunktur 1995–1998, och det kan delvis förklara det låga antalet arbetstillstånd. Men troligtvis har också en del av de arbetstillstånd som beviljades under perioden rensats ut från statistiken. Det kan även ha rensats ut arbetstillstånd åren därefter. Arbetstillståndsstatistiken innefattar dessutom *inte* de som reste in i Sverige för att utföra arbete som *enmansföretagare*, eftersom dessa inte behövde ha arbetstillstånd för att utföra arbete i Sverige.

Det största antalet arbetstillstånd beviljades medborgare i Estland, Lettland och Polen. Överhuvud taget dominerar migranter från Östeuropa i arbetstillståndsstatistiken. Efter 2004 beviljades inga arbetstillstånd till medborgare i Polen och de baltiska länderna. Anledningen är utvidgningen av EU 2004. Från denna tidpunkt behöver medborgare i Polen och de baltiska länderna inte längre arbetstillstånd för att utföra arbete i Sverige.

Det är också svårt att ge en exakt beskrivning av antalet oauktoriserade migranter på svenska byggarbetsplatser. Den statistik som finns kommer från Byggnadsarbetareförbundets avdelningar i Skåne. Byggnadsarbetareförbundet utförde under sex månader 2003 en kartläggning av förekomsten av utländsk arbetskraft på byggarbetsplatser i Skåne (Byggnads 2004). Byggnadsarbetareförbundet undersökte 408 arbetsplatser i Skåne och fann att på 140 av dessa fanns ”illegala” migrantarbetare. Totalt påträffade Byggnadsarbetareförbundet 382 utländska arbetare, vilka ansågs utföra byggnadsarbete olagligt i Sverige.

Bara i Skåne fann alltså Byggnadsarbetareförbundet 2003 ett mycket högre antal ”illegala” migrantarbetare än vad som finns registrerade som ”legala” migranter i hela landet. Det är dock viktigt att notera att Byggnadsarbetareförbundet använder en omfattande kategori om ”illegal migrant” i denna rapport. Den inkluderar en del egenföretagande utländska byggnadsarbetare, vilka ofta förmedlades till byggarbetsplatserna av bemanningsföretag.³ Det var, som vi ska se, juridiskt *inte* klargjort om dessa migranter var enmansföretagare eller anställda. Var de enmansföretagare behövde de inte ha arbetstillstånd, medan detta krävdes om de var anställda.

Det finns också indirekta indikationer på den oauktoriserade migrationen till Sverige. De ger en bild av förändringarna över tid. Analysen av *Byggnadsarbetaren* och Byggnadsarbetareförbundets anmälningar av brott mot utlänningslagen visar att det fanns oauktoriserade migranter på svenska byggarbetsplatser under hela 1990-talet (Frank 2012). Det sker en tydlig ökning av anställningen av denna kategori i slutet av 1990-talet. Denna ökning är förmodligen relaterad till att byggnadssektorn går in i en högkonjunktur i slutet av 1990-talet. De oauktoriserade migrantarbetarna kom fram till 2004 framför allt från Polen och de baltiska länderna, men också från andra delar av Östeuropa, som Ryssland, Ukraina och Ungern. Det är samma nationaliteter som dominerade i den legala arbetskraftsinvandringen. Efter utvidgningen av EU 2004 sker det med största sannolikhet en kraftig minskning av antalet oaukto-

3 Privata bemanningsföretag legaliserades i Sverige 1993.

riserade migranter på svenska byggarbetsplatser. Utvidgningen av EU 2004 innebär, som nämnts, att medborgare i Polen och de baltiska länderna i praktiken åtnjuter fri rörlighet till Sverige.

Vi har således före utvidgningen av EU 2004 funnit tre huvudsakliga kategorier av migranter från Östeuropa i byggnadssektorn. För det första, migranter som hade arbetstillstånd för byggnadsarbete i Sverige. För det andra, migranter som var registrerade som enmansföretagare, vilka inte behövde ha arbetstillstånd. Individerna i denna kategori ökade i antal åren före utvidgningen av EU 2004. För det tredje, migranter som var anställda utan att ha arbetstillstånd, och som därmed bröt mot utlänningslagstiftningen. Detta var en form av ”illegala” migranter, och det största antalet migranter tillhörde sannolikt denna kategori före 2004.

Nya organisationsformer i byggnadssektorn

Under 1990-talet ökade antalet konflikter i byggnadssektorn (Lindberg 2007). Dessa konflikter gällde ofta företag som hyrde ut eller anställde utländska arbetare för löner under nivåerna i kollektivavtalen. Byggnadsarbetareförbundet reagerade starkt restriktivt på denna förändring. Man försökte på olika sätt stänga det utrymme som öppnats för dessa arrangemang i byggnadssektorn; man utsatte arbetsplatser för blockad, och man arbetade också politiskt för att begränsa anställningen av vissa kategorier utländsk arbetskraft.

En del av de företag som Byggnadsarbetareförbundet låg i konflikt med var bemaningsföretag, och de hade som nisch att hyra ut arbetskraft från Östeuropa. Dessa företag hade namn som Polenkonsulten, Byggbemanning och Polite Construction. De individer som drev dessa företag kan kallas entreprenörer. En del av dem hade själv en bakgrund i Östeuropa: de var bosatta i Sverige, men de eller deras föräldrar hade invandrat från länder i Östeuropa (Karlsson 2005; Dahlkvist & Sjöholm, 2003b; Lönnæus & Orrenius 2003). Denna speciella bakgrund gav upphov till sociala nätverk som ökade deras möjligheter att starta och driva företag som hyrde ut byggnadsarbetare från Östeuropa. Å ena sidan gjorde deras band till länder i Östeuropa det enklare för dem att finna arbetskraft som var beredd att resa till Sverige. Det gjorde det också enklare för dem att orientera sig i dessa länder. Genom att de å andra sidan var bosatta i Sverige var det enklare för dem att skaffa nödvändig information om vilka möjligheter som fanns att hyra ut denna typ av arbetskraft i Sverige. I och med att de ingick i svenska nätverk gav det dem tillgång till information om potentiella köpare av arbetskraften. Att vara bosatt i Sverige gav också andra fördelar, som att kunna språket och känna till formella och informella regler.

Etableringen av dessa företag ledde till en förändring av de tidigare starkt reglerade relationerna mellan fackliga organisationer, företag och utländska arbetare. Trots att dessa företag drog på sig starka negativa reaktioner från Byggnadsarbetareförbundet, så kunde de fortsätta att verka i Sverige. Efter hand så etablerades en praxis i delar av byggnadssektorn att anställa migranter för löner under det som inhemska arbetare fick (Dahlkvist 2003b; Dahlkvist & Sjöholm 2003a). Dessa företag införde en form av exploatering av arbete som var starkt begränsad i byggnadssektorn före

1990-talet. Inledningsvis hyrde dessa företag ut utländsk arbetskraft framför allt till mindre byggarbetsplatser, men efterhand spred sig detta arrangemang även till större byggarbetsplatser (Dahlkvist & Sjöholm 2003a; "Fler utländska företag i söder" 2001; Karlsson 2005).

Spridningen av detta arbetskraftsarrangemang verkar framför allt ha skett genom resultat efterlikning, i alla fall gäller detta under perioden 1990–2004. Det innebar att företag övertog detta arrangemang därför att det uppfattades som framgångsrikt när det användes av andra företag. De företag som inspirerade andra företag fanns inledningsvis i Sydsverige, som Polenkonsulten och Byggbemanning. Informationen om dessa företag spreds delvis genom sociala nätverk, d.v.s. människor fick information om företagen av vänner, bekanta, kollegor etcetera. Det rapporterades dessutom om dessa företag i massmedia, vilket uppmuntrade andra att starta liknande organisationer (Dahlkvist & Sjöholm 2003b; se även "De förmedlar utländsk byggarbetskraft" 2004; Polismynd. i Stockholms län, dnr. K-144288-01). Det behövdes inget stort ekonomiskt kapital för att starta sådana organisationer, och det fanns en latent efterfrågan på tjänsterna som de erbjöd, som kanaliserade av dessa organisationer.

Det fanns personliga band mellan företag som införde dessa arbetskraftsarrangemang i byggnadssektorn, t.ex. Polenkonsulten och Byggbemanning (Lönnaeus & Orrenius 2003a; Dahlkvist 2003a). Polenskonsulten och Byggbemanning tillhör de viktigaste företagen i detta sammanhang. Båda var relativt små företag som drog på sig starka reaktioner från Byggnadsarbetareförbundet. Båda hade sitt ursprung i Skåne och båda hade som nisch att hyra ut hantverkare som var *enmansföretagare*. När migranterna var enmansföretagare behövde de inte följa svenska kollektivavtal. De behövde heller inte ha arbetstillstånd för att utföra arbete i Sverige. Polenkonsulten, som bildades 1998, var ett av de första företagen att införa detta arrangemang i byggnadssektorn. Bildandet av detta företag följdes strax därefter av Byggbemanning.

Personerna som drev dessa olika företag var personligen bekanta med varandra. En av männen som drev Byggbemanning hade tidigare arbetat för Polenkonsulten, bl.a. med att finna köpare av företagets tjänster. Efter ett tag sprack samarbetet med Polenkonsulten. Han gick då över till Byggbemanning, och blev en av de ansvariga i företaget. Byggbemanning tvångslikviderades 2003, därför att det saknade revisor och bokföring. Männen som drev Byggbemanning startade därefter bemanningsföretaget Polite, vilken utgick från samma modell. Dessa personer startade senare liknande organisationer även i lantbrukssektorn, där de bildade Baltic Farming och Rent a Farmer (Lönnaeus & Orrenius 2003b). Till skillnad från Byggbemanning, var Polite, Baltic Farming och Rent a Farmer registrerade i Storbritannien. De utländska arbetarna hade skrivit på ett avtal som gjorde dem till delägare i företagen. De speciella juridiska arrangemangen var ett sätt att sänka kostnaderna för arbetskraften. Det gav visst juridiskt stöd åt att utländska arbetare betalades lägre löner än svenska arbetare.⁴

Efter utvidgningen av EU 2004 minskade betydelsen av dessa företag. Minnet av

⁴ Det har senare bildats ett annat företag som heter Byggbemanning, men det är alltså inte samma företag som diskuteras här.

dem har också bleknat. Migrantarbetare från Östeuropa har blivit ett etablerat faktum på svenska byggarbetsplatser. Detta arbetskraftsarrangemang har blivit mer eller mindre legitimt i den förändrade kontext som det utvidgade EU innebär. Emellertid var de små, och ofta kontroversiella företagen i Sydsverige, avgörande för införandet av detta arrangemang på den svenska byggarbetsmarknaden. De arbetskraftsarrangemang som de införde bidrog till att förändra normer och föreställningar kring användningen av utländska byggnadsarbetare. Det har blivit legitimt och t.o.m. eftersträvanvärt att betala migrantarbetare löner under det som organiserade svenska arbetare får. Denna förändring startade redan före utvidgningen av EU, och den var en oavsedd konsekvens av de nya eller nygamla former av exploatering som infördes i byggnadssektorn.

Förändringar i den historiska kontexten

Införandet av denna nya organisationsform i byggnadssektorn förutsatte att det skett förändringar i den historiska kontexten. Spridningen av denna organisationsform hade aldrig fått den omfattning den fick om det inte skapats ett utrymme för den i den tidigare hårt reglerade byggnadssektorn. Att det skapas sådana utrymmen i organisationslandskapet är en förutsättning för uppkomsten av nya organisationsformer (Ahrne & Papakostas 2002; Aldrich & Ruef 2006). I dessa utrymmen finns resurser som ännu inte blivit organiserade, t.ex. arbetskraft eller pengar. I detta fall hade de politiska omvälvningarna i Östeuropa 1989–91 lett till en ökad tillgång på ”billig” arbetskraft. Denna arbetskraft, var med svenska företags hjälp, beredd att resa till Sverige för att utföra arbete under en kortare eller längre period.

Utrymmet för denna organisationsform ökade också av den tätare politiska integrationen mellan Sverige och de tidigare kommunistländerna i Östeuropa. Under 1990-talet öppnade Sverige gradvis sina gränser för migration från länder i Östeuropa, som Polen och de Baltiska länderna. Redan 1991 avskaffade Sverige visumtvånget för polska medborgare och 1997 skedde detsamma för medborgare i de baltiska länderna. Dessa uppmjukningar av migrationskontrollen gav medborgare i Polen och de baltiska länderna rätt att vistas i Sverige i tre månader utan visum. Däremot hade de inte rätt att vara anställda i Sverige, utan detta krävde fortfarande att de ansökte om och beviljades arbetstillstånd. Många migranter var ändå anställda i Sverige under den viseringsbefriade perioden, men de bröt då mot utlänningslagstiftningen och kunde deporteras till sina hemländer (Connheim 1999a, 1999b).

Under 1990-talet ingick EU vidare så kallade associationsavtal med stater i Östeuropa. Dessa avtal gav medborgare i dessa stater rätt att resa in i EU för att utföra arbete *som enmansföretagare men inte som anställda* (Guild 2001) (I vilken mån de hade rätt att också vara anställda var upp till EU:s medlemsstater att själv bestämma). Denna förändring gav upphov till möjligheter som utnyttjades av bemanningsföretag. Dessa företag inriktade sig på att hyra ut hanverkare som var enmansföretagare, och de hänvisade direkt till EU:s avtal med länderna i Östeuropa. Om migranterna var enmansföretagare behövde de, som nämnts, inte följa de svenska kollektivavtalen. De behövde heller inte ha arbetstillstånd för att utföra arbete i Sverige.

Innebörden av dessa politiska-institutionella förändringar var inte allmänt kända under 1990-talet. Det var därför inte lätt för gemene man att veta vad som var olagligt eller lagligt när det gällde utländsk arbetskraft. Aktiviteterna från företag som Polenkonsulten och Byggbemanning, bidrog visserligen till att sprida information om förändringarna. De hårda konflikterna med Byggnadsarbetareförbundet skapade också uppmärksamhet kring förändringarna. Det fanns emellertid även aktörer som aktivt arbetade för att sprida information om dem. Dessa aktörer var en slags institutionella entreprenörer, som bidrog med juridisk kunskap till de som var intresserade av att bilda sådana företag. Det tycks som om advokatfirman Broch Redovisningsbyrå i Malmö spelade en sådan roll (jfr. Lönnæus & Orrenius, 2003a). Broch beskrev i ett nyhetsbrev redan 1996 dessa regler och vilka möjligheter de gav. Man skrev att viseringsbefriade utländska medborgare kunde arbeta i Sverige som enmansföretagare, och att de fackliga organisationerna inte kunde lägga sig i. Det var upp till köpare och säljare att komma överens om lönen för arbetet:

Årets största nyhet som vi kan avslöja är slående och för de flesta helt otrolig.

Frågan gäller; när behöver icke EU-medborgare/nordiska medborgare arbetstillstånd och uppehållstillstånd i Sverige? /----/

Polska och brasilianska medborgare är exempel på visumfria länder där medborgarna kan vara i Sverige i tre månader utan uppehållstillstånd. Vill dessa medborgare arbeta som egna företagare (dock ej anställda) behövs ej arbetstillstånd /.../. Resultatet av detta är att man kan t.ex. i Skåne låta polska målare måla sin villa, brasilianska pigor passa hemmet, kanadensiska datorkonsulter installera ett nytt nätverk som egna företagare till den timkostnad de är nöjda med och det är en fri uppgörelse mellan köparen och den utländske företagaren som fackrörelsen i Sverige ej kan lägga sig i. (Broch Nyhetsbrev)

Ett antal, ofta sammanbundna, aktörer låg alltså bakom införandet av nya arbetskraftsarrangemang i byggnadssektorn. Det praktiska arbetet med att förändra normer och föreställningar kring utländska byggnadsarbetare, gjordes – avsiktligt eller oavsiktligt – av de nybildade företagen som anlidade eller hyrde ut migranter. Men det fanns dessutom aktörer som aktivt arbetade med att sprida information om förändringarna av det institutionella ramverket och vilka möjligheter det gav att anlita utländsk arbetskraft. Om man ville verka inom lagens ramar, eller i alla fall i gränslandet mellan lagligt och olagligt, krävdes en speciell kunskap om det juridiska läget. Broch var en av aktörerna som bidrog till spridandet av sådan kunskap.

Nya former av ojämlikhet i den svenska byggnadssektorn

I detta avsnitt ska vi fördjupa analysen av hur ett samspel mellan exploatering, möjlighetsansamling och efterlikning formade förändringarna i byggnadssektorn. I grunden av dessa förändringar låg en speciell form av exploatering. Införandet av denna form av exploatering utmanade den kontroll som Byggnadsarbetareförbundet utövat över anställningen av utländska byggnadsarbetare i det förflutna.

Migranter anställs ofta i sektorer med relativt låga löner och svåra arbetsförhållanden. Detta gäller i synnerhet vid rekryteringen av ”illegala” migranter. Historiskt sett är emellertid byggnadssektorn i Sverige inte en låglönesektor. Den är historiskt sett inte heller en sektor av arbetsmarknaden som anställt ett stort antal migranter. De svenska byggnadsarbetarnas löner är tvärtom bland de högsta i den traditionella arbetarklassen. Byggnadsarbetare i Sverige har dessutom lyckats tillkämpa sig vissa fördelar i arbetsförhållanden som inte finns i sektorer med svagare fackliga organisationer. Detta är ett viktigt skäl till att byggnadssektorn i Sverige inte utvecklats till en etnisk nisch, vilket är fallet i många länder i Västeuropa och i Nordamerika. Byggnadsarbete är tvärtom ett av ett fåtal arbeten i den traditionella arbetarklassen som fortfarande attraherar inhemska arbetare. Det har däremot varit svårt för såväl invandrare som kvinnor att komma in i byggnadssektorn. 2002 var enbart sju procent av medlemmarna i Byggnadsarbetareförbundet födda utomlands, vilket var näst lägst i svenska LO. Av dessa kom fem procent från andra nordiska länder (”Få invandrare i Byggnads” 2002).

Möjlighetsansamling är en av de mekanismer som begränsat anställningen av invandrare i byggnadssektorn. Denna möjlighetsansamling har upprätthållits på olika sätt. Det har bland annat funnits en arbetsplatskultur på byggen som stött bort såväl migranter som kvinnor (Hotvedt 2000; Connheim 2000.). Även de rekryteringspraktiker som dominerar i byggnadssektorn har missgynnat immigranter (Fransson 2002; jfr. Waldinger & Lichter 2003). Det finns en tendens att rekrytera i de nätverk som etablerats på byggarbetsplatserna, vilket gynnat de som redan är inne, d.v.s. svenska arbetare. Men lika viktigt har varit de *politiska* medel som de fackliga organisationerna kunnat använda för att begränsa anställningen av utländska medborgare. I Sverige har fackförbunden fått yttra sig över ansökningar om arbetstillstånd från utländska medborgare. Fram till reformerna av invandringspolitikerna 2008 har yttranden från de fackliga organisationerna också tilldelats stor vikt när myndigheterna beslutat om en utländsk medborgare ska beviljas arbetstillstånd. Genom att Byggnadsarbetareförbundet intagit en restriktiv hållning vid ansökningar om arbetstillstånd har invandring för att utföra byggnadsarbete kunnat hållas på en relativt låg nivå, jämfört med t.ex. invandring för att arbeta inom hotell och restaurang.

Denna förmåga hos Byggnadsarbetareförbundet att begränsa anställningen av utländska arbetare försvagades under 1990-talet. Under denna period utvecklades, som nämnts, en praxis i vissa delar av byggnadssektorn att anlita migrantarbetare för låga löner, vilket ledde till hårda konflikter med Byggnadsarbetareförbundet. Dessa migranter betraktades ofta som ”illegala” migranter av Byggnadsarbetareförbundet.

Exploaterande grupper och möjlighetsansamlade grupper står inte nödvändigtvis i motsättning till varandra. Eliter som bygger sin ställning på exploatering accepterar, som regel, möjlighetsansamling från mindre mäktiga grupper, som manliga yrkesarbetare (Tilly, 2000). I den svenska byggnadssektorn verkar det emellertid som att försvagningen av Byggnadsarbetareförbundets förmåga att begränsa migration ackompanjerades av spridningen av nya eller nygamla former av exploatering. Spridningen av dessa former av exploatering var i själva verket drivkraften i förändringen av den etniska arbetsdelningen i byggnadssektorn. Det var i första hand spridningen av dessa arrangemang som Byggnadsarbetareförbundet försökte begränsa, då de trängde ut och hotade svenska byggnadsarbetares löner.

Exploatering av arbete kan ske på olika sätt. Den form av exploatering som ökade i betydelse 1990–2004 gick ut på att sänka kostnaderna för löner och arbetsförhållanden för att på så sätt öka avkastningen åt de kategorier som samordnade migranternas arbetsinsatser. Mina data om löner kommer huvudsakligen från perioden 2000–2004. Under denna period var det vanligt att ”illegala” migranter i byggnadssektorn betalades löner på cirka 50 kronor per timma, men det förekom också löner som var betydligt lägre (Dahlkvist 2003b). Som jämförelse, tjänade en svensk byggnadsarbetare i genomsnitt 130 kronor per timma 2004 (Niklasson 2005). De ”illegala” migranterna arbetade dessutom längre dagar än svenska arbetare. Det kunde också förekomma svårigheter i arbetsmiljön på byggena, vilket utsatte migrantarbetarna för hälsorisker.

Vilka var det då som samordnade migranternas arbetsinsatser, som vann ökad avkastning genom att organisera byggnadsarbete i sådana former? Hur fann de vidare denna arbetskraft? De ”illegala” migranterna rekryterades framför allt till mindre byggarbetsplatser utan någon facklig organisering. När det funnits ”illegala” migranter på stora byggarbetsplatser har de i första hand varit anställda av underentreprenörer och i mindre utsträckning av de företag som anlitas för att utföra bygget. En del av rekryteringen har skett i migranternas sociala nätverk, d.v.s. att företag eller privatpersoner rekryterat släktingar eller bekanta till redan anställda migranter (Conneheim 1999b).

Nätverksrekrytering var emellertid inte den enda mekanism som förde allt fler utländska medborgare till byggarbetsplatser i Sverige. Företag har också gjort aktiva rekryteringar i utvandringsländerna. De har också annonserat i tidningar i utvandringsländerna om att det fanns lediga platser på svenska byggarbetsplatser. I många fall var, som nämnts, mellanhänder i form av bemanningsföretag inblandade. Denna typ av företag har blivit vanligare på den svenska arbetsmarknaden och ofta är verksamheten laglig; verksamheten är auktoriserad av myndigheterna och den personal som hyrs ut har rätt att utföra arbete i Sverige. Ibland är det emellertid fråga om att ”uppfinningsrika” individer bedriver sådan verksamhet utan auktorisation från myndigheterna och de kan då hyra ut ”illegal” arbetskraft.

Verksamheten gick ofta till så att köparen av arbetsinsatsen – det kunde vara både privatpersoner och företag – betalade bemanningsföretaget en viss summa för varje arbetare, t.ex. 120 kronor per arbetad timma. En del av denna penningssumma beta-

lade sedan bemanningsföretaget migranten som lön, t.ex. 50 kr per timma. I en del fall hyrde dessa företag ut migranter som var registrerade som enmansföretagare. I andra fall var emellertid migranterna inte registrerade som enmansföretagare, och då var det arbete som helt klart bröt mot utlänningslagen. Om sådant arbete upptäcktes av polismyndigheten kunde migranterna deporteras från Sverige, medan personaluthyraren kunde dömas till böter (se t.ex. SIV EIAA: 28).

Det fanns en viktig skillnad mellan migranter som var anställda olagligt i Sverige och de som var enmansföretagare. De reagerade på olika sätt när Byggnadsarbetareförbundet och/eller polisen besökte arbetsplatser för att kontrollera att migranterna hade arbetstillstånd. De "illegala" migranterna var utsatta för ett hot om deportation. De var rädda för polisen och Byggnadsförbundet när de gjorde sina arbetsplatskontroller. Många försvann därför från arbetsplatsen när polisen och/eller representanter för Byggnadsarbetareförbundet anlände till arbetsplatsen (se t.ex. Polismynd. i Skåne, dnr. K57789-98, K113957-01). De egenföretagande migranterna var inte rädda för polisen och Byggnadsarbetareförbundet på samma sätt. Om de var uthyrda av ett bemanningsföretag hade de dessutom intalats att de hade rätt att utföra arbete i Sverige utan arbetstillstånd. Det beskrivs på följande sätt av en facklig ombudsman. Han talar särskilt om bemanningsföretaget Polenkonsulten:

Man kan väl säga att de illegala och de som hade F-skattsedel, den organiserade intagningen från Polenkonsulten... Skillnaden var den att de som var här illegalt, de sprang och gömde sig. De ville inte visa sig /.../ De andra från Polenkonsulten, de var förberedda. De hade ett papper som de överlämnades till oss när vi kom fram, att de hade rätt att hålla tyst och att de inte behövde prata med oss. De var egna /.../ Polenkonsulten hade försett dem med ett sådant brev. De hade blivit intalade: det är helt fritt, ni har rätt, ni får lov att göra detta. /.../ Men det hade inte de andra som var här. De förstod att de var här och jobbade på felaktiga grunder. (Intervju; se även Polismynd. i Skåne dnr. K135485-00; Lönnæus & Orrenius 2003)

Även om det inte är helt klart i detta citat, var Byggnadsarbetareförbundets officiella position att båda dessa former av arbete, var illegalt arbete i Sverige. Denna uppfattning utmanades av företag som Polenkonsulten. Byggnadsarbetareförbundet fick emellertid aldrig något entydigt juridiskt stöd för sin uppfattning. Det kunde bara avgöras från fall till fall om de egenföretagande migranterna var "illegala" migranter. I vissa fall var de "illegala" migranter och kunde deporteras från Sverige, men i många andra fall hade de enligt rådande lagstiftning rätt att utföra arbete i Sverige. Det är därför svårt att veta om intervjupersonen i citatet ovan försägar sig, enbart konstaterar ett juridiskt faktum eller helt enkelt formulerar sig otydligt.

Den exploatering som undersökts i denna artikel grundade sig på att breda sociala kategorier sammankopplades med underordnade och lågt betalade positioner i organisationer. Den förutsatta mer precist att kategorin utlännings, eller t.o.m. "illegal" utlännings, sammankopplades med lågt betalt och slitsamt byggnadsarbete. Detta ledde efter hand till att det uppstod och spreds föreställningar om vissa nationella kategorier

som ”billig” arbetskraft. Spridningen av dessa föreställningar var en förutsättning för att denna form av exploatering skulle få genomslag i den svenska byggnadssektorn. Den kunde, som regel, inte genomföras med svenska byggnadsarbetare i de underordnade positionerna, eftersom dessa hade högre krav på löner och arbetsförhållanden. Den förutsatte i stället, för det första, att en sådan arbetskraft blivit tillgänglig i de forna kommunistiska länderna i Östeuropa. För det andra, att svenskar som förmedlade eller köpte byggnadsarbete förband dessa medborgarkategorier med lågavlönat byggnadsarbete. Det kanske tydligaste exemplet är de föreställningar som uppstått kring polska arbetare i Sverige. I ett polisförhör med en dam från Danderyd, i Stockholm, uttrycktes det som att damen var ”medveten om att de polska arbetarna var billig arbetskraft i förhållande till vad svenska legala arbetare skulle ha kostat” (Polismynd. i Stockholms län, dnr. K147772-01) Denna dam skulle betala de polska arbetarna 40 kronor per timma för en renovering av en villa. I vissa kretsar, t.ex. bland svenska byggnadsarbetare, har termen polack blivit något mer än ett namn på en nationalitet: den har blivit en synonym för ”billig arbetskraft” (Frank 2009). I denna överförda mening kan också en svensk, dansk eller fransman vara ”polack” – om de utför lågavlönat byggnadsarbete.

Dessa föreställningar om vissa nationaliteter som ”billig arbetskraft” var utbredda och de fick sin näring ur de förhållanden som de arbetade under. Föreställningarna gynnade att ytterligare migranter från Östeuropa rekryterades till svenska arbetsplatser och att denna typ av exploaterande arrangemang spred sig till flera platser. Denna efterlikning förstärkte de processer av exploatering som införts i den svenska byggnadssektorn.

Konklusion

Företag kan rekrytera migranter av olika skäl. De kan, för det första, rekrytera migranter p.g.a. en ökad efterfrågan på arbetskraft som inte kan tillgodoses av inhemsk arbetskraft. Detta var fram till 1990-talet det dominerande skälet till att företag i Sverige rekryterade migranter. För att företag skulle få tillstånd att rekrytera migranter var det ett krav från statliga myndigheter att migranterna fick samma löner och arbetsvillkor som motsvarande svenska arbetare. Det fanns få möjligheter att undandra sig eller inte uppfylla detta krav. Företag kan, för det andra, rekrytera migranter för att så splittring i arbetarklassen och därmed försvaga denna. Företag kan, för det tredje, rekrytera migranter för att sänka sina kostnader för löner och arbetsförhållanden. De två sistnämnda skälen till att rekrytera migranter var mycket ovanliga före 1990-talet, p.g.a. att de fackliga organisationerna utövade ett starkt inflytande över invandringspolitiken. Sedan 1990-talet har detta förändrats. Sedan 1990-talet använder företag i allt högre grad migranter för att sänka sina kostnader för löner och arbetsvillkor. Denna drivkraft till att rekrytera migranter har t.o.m. brett ut sig i byggnadssektorn, där de fackliga organisationerna tidigare utövade en stark kontroll över anställningen av utländska arbetare. I ingen annan sektor har denna förändring gett upphov till så hårda konflikter som i byggnadssektorn. Dessa konflikter är en del av en mer genom-

gripande förändring av den svenska arbetsmarknaden, som innebär ökade löneskillnader, försvagade kollektivavtal och försvagade fackliga organisationer.

Denna förändring har initierats av olika omständigheter. Jag har undersökt hur vissa företag initierade denna förändring i byggnadssektorn. Under 1990-talet ledde viktiga politiska förändringar till en ökad tillgång på arbetskraft från Östeuropa. Detta skapade ett utrymme för nya organisationsformer i byggnadssektorn. Dessa nya organisationer fanns inledningsvis framför allt i Sydsverige, och de rekryterade och hyrde ut byggnadsarbetare från Östeuropa. De införde en form av exploatering som tidigare var starkt begränsad i byggnadssektorn. Införandet av denna exploatering förutsatte att kategorin ”utlänning”, eller t.o.m. ”illegal utlänning”, sammankopplades med lågavlönat och underordnat byggnadsarbete. Inledningsvis betraktades dessa organisationer med misstänksamhet av etablerade organisationer, i synnerhet Byggnadsarbetareförbundet men också av andra organisationer. Byggnadsarbetareförbundet hävdade att den form av exploatering som dessa företag införde hotade inhemska arbetares löner och i förlängningen hela den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Framväxten av dessa företag bidrog efter hand till att förändra normer och föreställningar om vad som var legitimt och illegitimt när det gäller användandet av utländsk arbetskraft. I skrivande stund är det arbetskraftsarrangemang som infördes av dessa företag ett etablerat faktum i den svenska byggnadssektorn. Det kan visserligen fortfarande väcka protester från de fackliga organisationerna, men det har ändå blivit ett mer eller mindre legitimt arbetskraftsarrangemang i byggnadssektorn. Utvidgningen av EU 2004 ledde till ytterligare förändringar av lagar och regler kring anlitandet av utländsk arbetskraft, vilket gynnat spridningen av detta arbetskraftsarrangemang.

Efterlikning spelar en viktig roll vid *initieringen* av internationell migration, medan den knappast spelar någon roll alls vid *upprätthållandet* av migration över tid, som när företag rekryterar släktingar och bekanta till redan anställda polacker. Efterlikning förekom i olika former när östeuropéer rekryterades för att utföra lågavlönat byggnadsarbete i Sverige. Före utvidgningen av EU synes en resultat efterlikning ha dominerat spridningen av detta arbetskraftsarrangemang. Detta var fallet när nybildade företag efterliknade de små och kontroversiella bemanningsföretagen i Sydsverige. Arbetskraften från Östeuropa var i detta fall en integrerad del av den organisation som man efterliknade. Att starta ett företag enligt denna modell var per definition att hyra ut utländska arbetare som kostade mindre att anlita än svenska arbetare.

I ett senare skede verkar emellertid resultat efterlikningen ha kompletterats av en egenskaps efterlikning, d.v.s. att man övertar ett arrangemang, eller delar av det, därför att det används av stora eller högt ansedda organisationer. Detta skedde sannolikt när ett stort och betydelsefullt byggföretag som NCC efter utvidgningen av EU började använda östeuropeiska arbetare på en del byggarbetsplatser. Detta har sannolikt inspirerat mindre betydelsefulla företag till att börja anlita utländsk arbetskraft. Dessa organisationer har *inte* uppstått med arbetskraft från Östeuropa som sin grundläggande resurs, utan de övergår till denna arbetskraftskälla efter att de bildats. Utan att kanske vara medvetna om det, har de övertagit ett arbetskraftsarrangemang, som infördes av små och kontroversiella företag i Sydsverige flera år tidigare.

Drivkrafterna bakom spridningen av denna nya organisationsform var i första hand *materiella* och i andra hand *institutionella*. Det främsta motivet till att efterlikna en sådan organisation var att vinna ökad avkastning. Det var inledningsvis också en starkt kontroversiell organisationsform, som inte sällan betraktades som olaglig av de fackliga organisationerna. Efter hand så har emellertid även institutionella faktorer bidragit till spridningen av denna organisationsform, i den mening att den vunnit ökad legitimitet. Det innebär också att de kategoriella ojämlikheter som den infört vunnit ökad legitimitet i Sverige. Det har m.a.o. blivit allt mer socialt acceptabelt att ge vissa kategorier av migranter sämre löner och arbetsförhållanden än vad inhemska arbetare får.

Referenser

- Ahrne, G. & A. Papakostas (2002) *Organisationer, samhälle och globalisering: Tröghetens mekanismer och förnyelsens förutsättningar*, Lund: Studentlitteratur.
- Aldrich, H. E. & M. Ruef (2006) *Organizations Evolving*, second edition, London: Sage Publications.
- Baum, J. & A.V. Shipolov (2006) "Ecological Approaches to Organizations", i Stewart E. Clegg et.al. (red.) *The Sage Handbook of Organization studies*, London: Sage Publications.
- Broch Nyhetsbrev hösten/vintern 1996, Nyhetsbrev nr. 1, (http://www.broch.se/nyhetsbrev/nyhetsbrev/nyhet01_1996.html)
- Burt, R. (1992) *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, Cambridge: Harvard University Press.
- Byggnads (2004) "Kartläggning av förekomsten av utländsk arbetskraft i Skåne: Lika lön för lika arbete", rapport från Byggnadsarbetareförbundets avdelningar i Skåne.
- Bygren, M. (2010) "Unpacking the Causes of Ethnic Segregation across Workplaces", The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies, Working Paper: 2010: 2.
- Connheim, K. (1999a) "Allt fler arbetar illegalt i Sverige", *Byggnadsarbetaren* (18).
- Connheim, K. (1999b) "Då står polisen maktlös", *Byggnadsarbetaren* (19–20).
- Connheim, K. (2000) "Toni, Malic och Mustafa vann över fördomarna", *Byggnadsarbetaren* (17).
- Dahlkvist, I. (2003a) "Rolandas blåstes på lön och jobb", *Byggnadsarbetaren* (9).
- Dahlkvist, I. (2003b) "Lyxhus byggs av illegala byggjobbare", *Byggnadsarbetaren* (14).
- Dahlkvist, I. & J. Sjöholm (2003a) "Här finns de illegala byggjobbarna", *Byggnadsarbetaren* (16).
- Dahlkvist, I. & J. Sjöholm (2003b) "Det är fult att kalla mig utsugare", *Byggnadsarbetaren* (16).
- "De förmedlar utländsk byggarbetskraft" (2003) *Byggnadsarbetaren* (16).
- de Genova, N. P. (2002) "Migrant 'Illegality' and Deportability in Everyday Life", *Annual Review of Anthropology* 31: 419–447.
- "Fler utländska företag i söder" (2001), *Byggnadsarbetaren* (5).

- Frank, D. (2012) "State, Union and Unauthorized Migrants – a Case Study of Deportation Policy in Sweden", *Nordic Journal of Migration Research*, 2 (4): 298–307.
- Frank, D. (2009) "Legitimering av invandringsrestriktiva reaktioner – Byggnadsarbetareförbundet och arbetskraftsmigranterna från Polen och Baltikum", *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia*, nr. 98–99.
- Frank, D. (2005) *Staten, företagen och arbetskraftsinvandringen – en studie av invandringspolitiken i Sverige och rekryteringen av utländska arbetare 1960–1972*, Växjö: Växjö University Press.
- Fransson, M. (2002) "LO-experten: 'Säg ifrån redan vid fikabordet'", *Byggnadsarbetaren* (7).
- "Få invandrare i Byggnads", (2002) *Byggnadsarbetaren* (7).
- Granovetter, M. S. (1973) "The Strength of Weak Ties", *The American Journal of Sociology*, 78, (6): 1360–1380.
- Guild, E. (2001) *Immigration Law in the European Community*, The Hague: Kluwer Law International.
- Gulati, R., D. Lavie & M. Ravindranath (2011) "How do networks matter? The performance effects of interorganizational networks", *Research in Organizational Behavior* 31: 207–224.
- Hotvedt, N. (2000) "Toni från Libanon är på väg in på bygget" *Byggnadsarbetaren*, (7).
- Karlsson, F. (2005) "Polska egenföretagare i fortsatt strid med facket", *Bygginindustrin*.
- Krissman, F. (2005) "Sin Coyote Ni Patrón: Why the 'Migrant Network' Fails to Explain International Migration", *International Migration Review*, vol. 39 (1).
- Light, I. (2006) *Deflecting Immigration: Networks, Markets, and Regulation in Los Angeles*, New York: Russell Sage Foundation.
- Lindberg, H. (2007) "Nya konfliktmönster och konfliktdimensioner på svensk arbetsmarknad", *Arbetsmarknad & arbetsliv*, 13 (1): 29–44.
- Lönnaeus, O. & N. Orrenius (2003a) "Miljonärer på billig arbetskraft", *Sydsvenskan*.
- Lönnaeus, O. & N. Orrenius (2003b) "Aida nöjd trots usel lön", *Sydsvenskan* 22/6.
- Massey, D. S. (2007) *Categorically Unequal: The American Stratification System*, New York: Russell Sage Foundation.
- Massey, D. S. et.al. (1998), *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium*, Oxford: Oxford University Press.
- Migrationsverkets arkiv*: SIV: Polisavvisningar 1991: EIAA. 28
- Miner, A. S. & S. Raghavan (1999) "Interorganizational Imitation: A hidden Engine of Selection" i Joel A. C. Baum & Bill McKelvey (red.) *Variations in Organization Science: In Honor of Donald T. Campbell*, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Niklasson, C. (2005), "Murarna klättrar mot lönetoppen", *Byggnadsarbetaren*, (4).
- Piore, M. J. (1979) *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*, New York: Cambridge University Press.
- Polismyndigheten i Skåne*: Dnr. K57789-98.
- Polismyndigheten i Skåne*: Dnr. K135485-00
- Polismyndigheten i Skåne*: Dnr. K113957-01

- Polismyndigheten i Stockholms län*: Dnr. K-147772-01.
- Polismyndigheten i Stockholms län*: Dnr. K-144288-01.
- Porter, K. & W. Powell (2006), "Networks and Organizations", i Stewart E. Clegg et.al. (red.) *The Sage Handbook of Organization studies*, London: Sage Publications.
- Schierup, C-U & S. Paulson (1994) red., *Arbetets etniska delning: Studier från en svensk bilfabrik*, Stockholm.
- Scott, R. (2003) *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*, fifth edition: New Jersey: Prentice Hall.
- Skocpol T. (1984a) "Sociology's Historical Imagination" i T. Skocpol (red.) *Vision and Method in Historical Sociology*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Skocpol, T. (1984b) "Emerging Agendas and Recurrent Strategies in Historical Sociology", i T. Skocpol (red.) *Vision and Method in Historical Sociology*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Tilly, C. (1984) *Big Structures, Large Processes, Huge Comparisons*, New York: Russell Sage Foundation.
- Tilly, C. (2000), *Beständigt ojämlikhet*, Lund: Arkiv förlag.
- Waldinger, R. & M. Lichter (2003) *How the Other Half Works: Immigration and the Social Organization of Labor*, Berkeley: University of California Press.
- Weber, M. (1983) *Ekonomi och samhälle: Förståendesociologins grunder*, vol. 1, Lund: Argos.
- Wright, E. O. (1997) *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*, Cambridge: Cambridge University Press.

Författarpresentation

Denis Frank är universitetslektor i sociologi vid Göteborgs universitet. Hans forskningsintressen är internationell migration, politisk sociologi och arbetslivssociologi.

Korresponderande författare

Denis Frank, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Box 720, 405 30 Göteborg. E-post: denis.frank@socav.gu.se