

## Det svarta taket – arbetsplatsdiskriminering av svarta i USA

ESKIL WADENSJÖ

### RECENSION

Kevin Woodson:  
*The Black Ceiling. How Race Still Matters in the Elite Workplace*, Chicago University Press, 2023, 206 sidor, 978-0-226-82959-3.

Med *glass ceiling* (glastaket) menas att kvinnor inte befordras i samma utsträckning som män med samma utbildning och yrkeskunskaper och därmed får lägre löner än vad män får. Liknande tak kan finnas för andra grupper. Kevin Woodson (2023) redovisar i sin bok resultat från en studie som bygger på ett stort antal intervjuer av vita och svarta kvinnor och män som fått kvalificerade anställningar i företag i tre branscher: advokatbyråer, banker och konsultföretag i USA. Det är företag där alla som anställs har genomgått kvalificerade utbildningar. Det som undersöks är om det finns skillnader vad gäller befordran till högre tjänster mellan vita och svarta. Viktigt är då att komma ihåg att det stora flertalet i denna typ av företag är vita och att cheferna i regel är vita. Finns det en *black ceiling* (ett svart tak)? Resultatet av hans undersökning visar att det finns ett sådant tak – svarta blir i betydligt mindre utsträckning befordrade till högre tjänster än vad som är fallet för vita.

I sin undersökning försöker Woodson finna ett mönster för att därmed kunna se vilka faktorer som ligger bakom förekomsten av det svarta taket. Han pekar på framför allt två sätt som det förekommer diskriminering på. Det första är vad som han benämner rasism, att vita och svarta blir olika behandlade; de svarta blir diskriminerade. När t ex de som är svarta anställda gör något misstag så bedöms det som mer negativt än när vita anställda begår samma typ av misstag. Det andra är att man på denna typ av arbetsplatser har ett umgänge både på och utanför arbetsplatsen, men att vita och svarta anställda i regel inte

umgås tillsammans med varandra utan att de gör det var för sig. I praktiken betyder det att de svarta, som är en minoritet, hamnar utanför. Det kan förklaras av att vita och svarta kommer från olika miljöer och har olika intressen; de är intresserade av olika typer av sport, musik, tv-serier etc. Detta att de svarta hamnar utanför gemenskapen gör att de inte blir bekanta på samma sätt med de som har högre tjänster och som i praktiken bestämmer vilka det är som blir befordrade. Det leder i sin tur till att de svarta mindre ofta blir befordrade.

Det finns dock i undersökningen några svarta som blivit befordrade i dessa företag, även om de som grupp är underrepresenterade bland de som blivit befordrade. Vad kan förklaringen vara till att några av dem blir befordrade? Det kan enligt Woodsons undersökning finnas flera olika förklaringar, som att några av dem är exceptionellt duktiga eller att det finns någon överordnad som ger ett speciellt stöd. Den viktigaste förklaringen är dock enligt honom att de växt upp i områden med en majoritet av vita, vilket har lett till att de fått samma typer av intressen och samma umgängesgrupper som de som är vita på arbetsplatsen. De blir då uppmärksammade på annat sätt av de överordnade än de som inte kommer med i dessa grupper. Det kan tolkas som att en viktig förklaring till att det finns ett tak för de svarta som har genomgått en kvalificerad utbildning är att de som barn vuxit upp i ett segregerat område. En politik som skulle kunna motverka förekomsten av ett svart tak skulle då vara att motverka bostads- och skolsegregering.

Vid läsning av boken ställs frågan om vi har något liknande i Sverige, dvs att de som vuxit upp i ett segregerat område blir befordrade i mindre utsträckning än andra anställda med samma utbildning även när de fått en kvalificerad utbildning. Det finns goda skäl att undersöka om det kan finnas ett sådant

*Eskil Wadensjö* är professor i nationalekonomi vid Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet.

mönster bland de som invandrat. Med de bra registerdata vi har i Sverige borde det kunna gå att undersöka.