

ANDERS S. WIGERFELT

# MIGRATION AND WORKING LIFE IN TRANSFORMATION

## MIGRATION OCH ARBETSLIV I FÖRÄNDRING

MIM WORKING PAPERS SERIES No 10:1



**MALMÖ UNIVERSITY**

MALMÖ INSTITUTE FOR STUDIES  
OF MIGRATION, DIVERSITY AND  
WELFARE (MIM)

## MIM WORKING PAPERS SERIES No 101

### **Published**

2010

### **Editors**

Christian Fernández, christian.fernandez@mah.se

Anders Hellström, anders.hellstrom@mah.se

### **Published by**

Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare (MIM)

Malmö University

205 06 Malmö

Sweden

### **Typesetting by**

Holmbergs AB, 2010

Online publication

[www.bit.mah.se/MUEP](http://www.bit.mah.se/MUEP)

ANDERS S. WIGERFELT

## MIGRATION AND WORKING LIFE IN TRANSFORMATION

### **Abstract**

The study focuses on Hungarian refugees who came to Sweden in 1956-57 and their entry into working life and continued careers. They are then compared with Iranians who mainly fled to Sweden during the 1980s and with Bosnians who arrived in Sweden in 1993-94. How ideas about categories of migrants are expressed and change over time is discussed against the background of transformations in working life, economy and society; a kind of socially historic perspective in which the interplay between structures, actors and events are seen from a procedural perspective.

**Keywords:** migration, Swedish labour market, Swedish working life, human capital, discrimination.

**Author profile:** Anders S. Wigerfelt has a PhD in History and is an Associate Professor at IMER. He has studied refugee policy and written several books, including *Ungrare i folkhemmet* [Hungarians in the Welfare State] (1992) and *Hungarian Refugees in the Shadow of the Cold War* (1996). Questions concerning racism and Nazism are discussed in *Rasismens yttningar. Exemplet Klippan* [The Manifestations of Racism. The Example of Klippan] (2001) and in a number of articles. He is currently Dean of the Centre for Applied Working Life Research (CTA) at Malmö University, where he leads the project, *The Swedish Manager Model's Prerequisites and Challenges in a Global Perspective*.

**Contact:** anders.wigerfelt@mah.se

# MIGRATION OCH ARBETSLIV I FÖRÄNDRING

## En jämförelse mellan 1950-talets ungrare, 1980-talets iranier och 1990-talets bosnier i det svenska arbetslivet

### Inledning

Då folket i Ungern 1956 gjorde uppror mot diktaturen i landet och mot det sovjetiska inflytandet utlöste de därpå följande händelserna en stor flyktmigration. Till skillnad från dagens flyktingar så mottogs de ungerska flyktingarna med öppna armar runt om i västvärlden, så också i Sverige. Ungarna kom till ett land som under några år i ganska blygsam skala importerat utländsk arbetskraft till den expanderande industrin och till ett ”folkhem” som utmärktes av utvecklingsoptimism och kontinuerligt höjd levnadsstandard.

Under de femtio år som gått sedan revolten i Ungern har både världen och Sverige förändrats på många sätt. I arbetslivet har t ex struktur- omvandling och institutionella förändringar medfört att exempelvis tydliga hierarkiska strukturer ersatts med mer platta organisationer där bred kompetens är av stor vikt. Likaså har många okvalificerade arbetsuppgifter rationaliserats bort, servicearbete som städning har professionaliserats och kraven på utbildning ökat. Samtidigt har Sverige blivit ett alltmer mångkulturellt land där globaliseringsprocessor har återverkningar på hur arbetslivet utformas samt hur arbetskraft rekryteras och värderas. Frågan är vad dessa förändringar har betytt för grupper/individer som migrerat till Sverige under senare år? Hur skapades och omformades föreställningar kring kategorin migranter och hur påverkade dessa föreställningar möjligheterna för migranterna i arbetslivet? Vidare ställs frågan i artikeln om det var lättare eller svårare under 1980/90-talen (iranier, bosnier) jämfört med på 1950-talet för migranter (ungrare) att integreras i det svenska arbetslivet och göra karriär? Föreställningar om, och reella krav på ”rätt” kompetens riskerar att bidra till en ökad polarisering och utslagning i samhället. En del forskare (se t ex Broome m fl 1996) hävdar t ex att de förändrade kraven på kompetens, framför allt ”kulturspecifik” sådan, ledde till att färre migranter hade arbete under 1990-talet och att karriärmöjligheterna blev sämre. Det finns också forskare (se t ex Kamali 2006) som menar att möjligheterna för migranter ofta har varit och fortfarande är sämre jämfört

med "svenskar" inom arbetslivet och att detta primärt beror på diskriminerande strukturer som existerar generellt i det svenska samhället. Det är emellertid så att vissa migrantgrupper lyckas bättre än andra i arbetslivet. Vilka faktorer påverkar detta? En faktor av betydelse, enligt forskare som t ex Jan Ekberg och Dan-Olof Rooth (2005), är om en migrants human kapital är överförbart till t ex Sverige. En hypotes skulle då kunna vara att migranter från länder som uppfattas som relativt lika Sverige (t ex med liknande utbildningssystem) lättare accepteras i det svenska arbetslivet jämfört med dem som kommer från länder som föreställs som annorlunda.

En viktig utgångspunkt i denna artikel är sociologen och historikern Charles Tillys (2000) resonemang kring inkludering och exkludering kopplat till kategorisering. Han menar att betydelsefylla olikheter i förmåner bland människor motsvarar kategoriella skillnader och att bristande ojämlikhet i t ex arbetslivet i hög grad bygger på institutionalisering av kategoriella par. Med hjälp av kategorier konstruerar och bevarar organisationerna sina gränser. Man kan säga att kategorier består av en grupp aktörer som delar en gränslinje genom vilken de skiljs från och förbinds med åtminstone en annan grupp som stängs ute genom denna gräns. För att gränsförändringar ska ske används kategorier för att ange de villkor som gäller potentiella nya medlemmar i den sociala organisationen. Tilly utgår här från ett relationellt perspektiv, d v s att kategorier inte ska ses som isolerade utan i relation till andra kategorier. Viktigt är att man enligt Tilly inte reducerar det sociala beteendet till individuellt beslutsfattande utan studerar det relationellt och strukturellt.

Hur kategorier som migranter (invandrare) fylls med föreställt innehåll som sedan reproduceras i arbetslivet kommer att undersökas med kopplingar till maktrelationer.<sup>1</sup>

Begreppet social kategori kan definieras som en mängd människor vars omfattning och utmärkande drag bestäms av dem som definierar kategorin (se till exempel Hedin & Tydén 1998:489 ff). Det behöver inte vara så att de som ingår i kategorin själva anser sig tillhöra den. Det finns dock en relation mellan individens självidentifikation och omvärldens kategoriseringar. Detta kan, något förenklat, leda till motstånd mot en påklitråd etikett, exempelvis "invandrare", eller till en identifikation (se

---

1. Kulturgeografen Mekkonen Tesfahuney diskuterar t ex i boken *Imag(in)ing the Other(s). Migration, Racism and the Discursive Construction of Migrants* (1998) hur en kategori som "invandrare" konstrueras genom språk, bilder och retorik. Hans analys visar att "svenskarna" ser sig själva som subjekt och har med hjälp av makten över språk och berättelser redskap för att underordna de som objektiviserar, det vill säga "invandrarna".

även Svensson 1998:532 ff).<sup>2</sup> I kollektiva identitetsskapande processer är självdefinitionen av vilka som är ”vi” och gränsdragningar mot ”dom” grundläggande. Dessa identitetsskapande processer vidmakthålls genom ett kontinuerligt återskapande av kategoriseringar som visar sig i t ex språk och ritualer. Men de sociala identiteterna är sammanfogade på ett komplext sätt och det finns ständigt olika gemenskaper som korsar varandra, beroende på omständigheter och tidpunkter.

Undersökningen kommer att fokusera på ungerska flyktingar som kom till Sverige 1956-57 och deras inträde i arbetslivet och fortsatta karriärer för att sedan jämföras med iranier som flydde till Sverige under framför allt 1980-talet samt bosnier som anlände till Sverige 1993-94. Både ungrare och bosnier flydde från det som förr kallades Östeuropa även om skälen för flykt är olika. Ungrarna flydde från sovjetisk ockupation medan bosnierna lämnade Bosnien i samband med inbördeskrig och etnisk resning. Båda grupperna ses som tillhörande kategorin ”europeisk”, ungrarna var oftast katoliker medan majoriteten av den bosniska flyktinggruppen i Sverige är muslimer. Dessa grupper kommer att jämföras med de iranier som framför allt flydde till Sverige under 1980-talet undan förföljelse och krig. Även denna grupp är i huvudsak muslimsk. Hur föreställningar kring kategorier av migranter ser ut och förändras över tid kommer att diskuteras mot bakgrund av omdaningar i arbetsliv, ekonomi och samhälle, en form av samhällshistoriskt perspektiv där samspelet mellan strukturer, aktörer och händelser ses ur ett processuellt perspektiv.

### **Ekonomiska och strukturella förändringar efter andra världskriget samt arbetskraftsrekrytering till Sverige**

För att studera förhållanden för och föreställningar om etniska<sup>3</sup> kategorier i arbetslivet behövs ett historiskt perspektiv på de förändringar som skett i arbetslivet och på hur migrationen har förändrats framför allt från

---

2. Psykologen och IMER-forskaren Anders Lange menar att en etnisk grupp inte kan definiera sig själv som en sådan i ett socialt vakuum – det krävs socialt och /eller politiskt erkännande från andra relevanta grupper eller kategorier för att gruppens existens som en social ”entitet” skall bli bekräftad. Maktrelationer spelar enligt honom en väsentlig roll i denna kontext. (Lange 2001).

3. Etnicitet kommer från det grekiska ordet *ethnikos* som ursprungligen betydde hednisk och främmande och har sedan genom ordet *ethnos* i betydelsen folk blivit ett paraplybegrepp för t ex identiteter, kategorier och kollektiv. Det finns olika sätt att se på etnicitet, en indelning är i primordiala, situationalistiska och konstruktivistiska perspektiv (se t ex Schölin 2008) Etnicitet ses inom det primordiala perspektivet som något medfött och om inte oföränderligt så i varje fall väldigt trögrörligt, essentiellt. Däremot i det situationalistiska perspektivet betonas

andra världskrigets slut och fram till idag. Åren efter andra världskriget utvecklades ekonomin i hela västvärlden mycket snabbt. Till stor del byggde detta på massproduktion av konsumtionsvaror och på utvecklandet av den tunga basindustrin (stål, järn, kol m m). Industriproduktionen växte och den ökade produktiviteten ledde till en snabbt förbättrad levnadsstandard för flertalet. Den dominerande industriella formen kallades för "fordism", d v s massproduktion i långa serier.

Även i Sverige stärktes ekonomin och därmed behovet av arbetskraft mycket hastigt efter kriget. En orsak var de ökade exportmöjligheterna; Sveriges infrastruktur var intakt medan omvärldens till stor del var i ruiner. En annan orsak var den uppdämda inhemska efterfrågan som innebar att produktionen för hemmamarknaden kunde öka (Jörberg 1984:21-51). En tredje orsak till arbetskraftsbristen var av demografisk art, de låga födelsetalen på 1920-och 1930-talen började ge effekt på arbetskraftsutbudet. Till viss del betydde demobiliseringen att utbudet av arbetskraft ökade men redan kring årsskiftet 1945/46 började bristen på arbetskraft bli märkbar vilket bl a ledde till stigande löner och inflation.

Näringslivet var därför efter andra världskriget i stort behov att anställa arbetskraft. Under andra världskriget kom flyktingar att utgöra en viktig del av arbetskraften och de positiva erfarenheterna kom att spela roll när framtidens arbetskraftsbehov började diskuteras efter kriget (Olsson 2003:18). Tidigare hade utländsk arbetskraft, med undantag för vissa arbetsgivare, ofta setts som ett hot mot den svenska arbetskraften och även mot den svenska ekonomin i stort. Andra teman som ingick i föreställningarna av den utländska arbetskraften var rasaspekter och säkerhets-synpunkter (se t ex Svensson 1992:108).

Industrins Utredningsinstitut utgav 1946 en skrift av Gösta Ahlberg och Ingvar Svenilsson med titeln *Sveriges arbetskraft och den industriella utvecklingen*, där författarna hävdade att det var nödvändigt att rekrytera arbetskraft utomlands. Den arbetskraft som skulle kunna gå över till industrin från jordbruket genom dess rationalisering räckte inte och "arbetskraftsreserven" i form av icke-yrkesverksamma kvinnor var inte heller tillräcklig enligt rapporten. Även den socialdemokratiska regeringen var inne på liknande tankegångar och tillsatte 1946 "Beredning för utländsk arbetskraft". Krav ställdes dock från olika håll på att urvalet var viktigt vid en rekrytering av arbetskraft utomlands. I tidskriften *Industria* (Nr 2 1946)

---

att etnicitet används på olika sätt av människor i olika situationer och därmed är något föränderligt och ganska ytligt. I ett konstruktivistiskt perspektiv utgår man från etnicitet som något som förändras beroende på situation men uppfattar också hur grupper av människor konstruerar etnicitet till något som de uppfattar som en form av essentialistisk identitet i vissa sammanhang.

finns 1946 en artikel som menar att det var viktigt att "...förvärva värdefulla, friska och livsdugliga element, som kan omplanteras i svensk miljö och efterhand absorberas av sin omgivning. Det är viktigt, att de skall kunna bibringas vår livssyn och våra ideal". Likaså framförde den socialdemokratiska tidningen *Ny Tid* (8 mars 1946) ståndpunkten att "...invandrarna måste kunna assimileras med den svenska folkstocken och helst också vara bärare av goda rasegenskaper." Med andra ord ansågs det viktigt att utöva kontroll över vilka migranter som tilläts komma till Sverige.

Ett visst motstånd mot arbetskraftsrekrytering kom från svenska fackföreningar. Metalls ordförande Oskar Westerlund menade t ex att det var bättre att underlätta för icke-yrkesverksamma svenska kvinnor att börja förvärvsarbete istället för arbetskraftsimport (Kyle 1979:199 ff). Metall tog dock ställning för en begränsad och av fackföreningarna kontrollerad invandring eftersom industrins fortsatta expansion ansågs kräva detta (Tempsch 1997:156). LO centralt var tveksamma till arbetskraftsrekrytering utomlands men accepterade detta för att uppnå ekonomisk tillväxt och en utbyggnad av välfärdsstaten (Johansson 2008:169).

Den första åtgärd som vidtogs av Sverige var att kollektivt överföra utomnordisk arbetskraft. 1947 undertecknades det första avtalet med Italien. Till industrier i städer som Västerås, Malmö och Göteborg kom ca 500 yrkesutbildade män från norra Italien (Järtelius 1987).<sup>4</sup> Ett liknande avtal slöts mellan den ungerska regeringen och Statens arbetsmarknadskommission. Avtalet innebar att ungerska lantarbetare skulle få anställ-

---

4. 1947 ingicks också ett avtal mellan Statens utlänningskommission och den brittiska ockupationsmyndigheten i Österrike om överföring inom ramen för arbetskraftsrekrytering av sudettyskar till Sverige som fördrivits från Tjeckoslovakien. Vid uttagningen använde sig de svenska uttagningskommissionerna av hårda urvalsregler (som dock frångicks i några fall). Det krävdes flerårig yrkesvana, ingen politisk belastning (inte nazist eller kommunist), man fick inte vara äldre än 45, man skulle vara frisk samt förbinda sig att ansluta sig fackligt. Även i de fall som familjemedlemmar fick följa med, krävdes läkarundersökning och politisk kontroll. Under 1948 kom drygt 1800 sudettyskar till Sverige där de mottogs i mottagningslägret Citadellet i Landskrona. De fick där samhällsinformation, kläder vid behov och blev arbetsplatsplacerade. Den stora majoriteten hamnade inom industrin, framförallt metall- och textilindustri. Några kvinnor anställdes som hembiträden. Enligt ekonomihistorikern Rudolf Tempsch anpassade sig sudettyskarna mycket snabbt till svenska förhållanden och arbetsgivarna var mycket nöjda med den nya arbetskraften. Från AMS sida ansåg de ansvariga för överföringen att det krävdes för mycket resurser för denna typ av aktion och valde istället att rikta in sig på individuell invandring (Tempsch 1997). Erfarenheterna från den suddettyska överföringen kom dock till nytta när det var dags för en ny liknande aktion efter revolten i Ungern 1956.



ning i Sverige som djurskötare, skogs-, järnbruks-, och gruvarbetare. Kostnaderna för resan till Sverige betalades med skattemedel. Sammanlagt kom ca 1 800 ungrare till landet, där de togs emot på Citadellet i Landskrona och efter medicinska undersökningar blev de utplacerade i arbetslivet. 1949 sade den ungerska regeringen upp avtalet med motiveringen att arbetskraften behövdes i Ungern. Några återvände till Ungern men många stannade kvar i Sverige.<sup>5</sup>

Vid tiden för arbetskraftsrekrytering under 1940- och 1950-talen bidrog ibland (som tagits upp ovan) rasistiska föreställningar (alla folkgrupper sågs inte som assimilerbara) till att vissa kategorier av grupper inte fick möjlighet att invandra. Vidare skedde ibland en nedvärdering av utländsk examen eller förvärvade färdigheter hos både myndigheter, arbetsgivare samt fackföreningar som medförde att den invandrade arbetskraften fick mindre kvalificerade arbeten (Knocke 2006:51 och Neergaard 2006:221). Deras humankapital ansågs inte värt så mycket jämfört med jämförbara svenskfödda på den svenska arbetsmarknaden. Frågan är om detta också gällde för de ungerska flyktingar som kom efter revolten 1956.

### **Ungernrevolten och mottagande av ungerska flyktingar i Sverige**

I våra dagar tas sällan flyktinggrupper emot med större entusiasm bland befolkningen i Sverige eller övriga Europa. Men de ungrare som flydde efter revolten och den sovjetiska invasionen 1956 mottogs som hjältar runt om i Europa. I ett klimat präglad av det kalla kriget betraktades de ungerska flyktingarna som frihetshjältar i väst. I den svenska pressen, med undantag för kommunistiska tidningar, framställdes det som om flyktingarna lämnat Ungern eftersom de riskerade förföljelse, deportation eller dödsstraff. I verkligheten hade sannolikt endast en minoritet av dem som gav sig iväg från Ungern aktivt deltagit i upproret. Många som flydde hade flera skäl för att ge sig av; rädsla för förföljelse blandades t ex med drömmen om ett bättre liv i det ”rika” väst. Ungefär 200 000 personer lämnade Ungern under och efter revolten, av dessa kom ca 180 000 till Österrike och ca 20 000 till Jugoslavien. Ungefär 20 000 av flyktingarna återvände relativt snart till Ungern. Österrike och Jugoslavien ansåg sig inte kunna ge samtliga flyktingar asyl och de flesta av ungrarna ville också till andra länder. Ett av de länder som tog emot flyktingar från läger i Österrike och Jugoslavien var Sverige, ca 8 000 ungrare överfördes under 1956 och 1957 (Svensson 1992).

Dagen efter den sovjetiska invasionen, den 5 november 1956, fattades det första beslutet om överföring av ungerska flyktingar från Öster-

---

5 Svensk-Ungerskt avtal, Lantarbetarförbundet, F II:I, Arbetarrörelsens arkiv.

rike till Sverige. Ett skäl för det snabba beslutet var en strävan att hjälpa Österrike som befann sig i en svår situation på grund av det stora antalet flyktingar. Senare svenska beslut om ytterligare överföring under november och december 1956 samt 1957, motiverades av båda humanitära och arbetsmarknadspolitiska skäl. Antalet flyktingar som överfördes 1957 var t ex beroende av behovet på den svenska arbetsmarknaden. Statssekreteraren i socialdepartementet, Ernst Michanek, hävdade att flyktinglägren i Österrike utgjorde Europas bästa arbetsförmedling (Svensson 1992:216). Det var inte så att Sverige primärt tog emot ungerska flyktingar för att det behövdes arbetskraft, men när besluten om överföring var fattade, så försökte de tjänstemän som befann sig i lägren att välja ut de som ansågs passa på den svenska arbetsmarknaden. Det var Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) som hade huvuduppdraget från regeringen att välja ut de flyktingar som skulle överföras till Sverige (Svensson 1992).

När väl flyktingar överförts till Sverige var det AMS länsorgan, länsarbetsnämnderna, som hade hand om mottagningen. Motiveringen till detta var att personalen på länsarbetsnämnderna var väl insatta i arbetsplacering och omskolning, vilket var prioriterat i den svenska mottagningspolitiken. Vanligtvis placerades först ungrarna i ett genomgångsläger och flyttades ganska snart till förläggningar som kallades arbetsförmedlingsförläggningar. Några krav på kunskaper i svenska ställdes inte alltid, utan man kunde bli arbetsplacerad nästan direkt efter ankomsten till Sverige. Vanligtvis dröjde det dock några månader och då erbjöds studier i svenska i väntan på arbete. Att flyktingar fick möjlighet att lära sig svenska var ingen självklarhet under 1950-talet. Inte förrän 1965 erbjöds alla migranter som kom till Sverige utbildning i svenska (Hammar 1990:185). Den svenska regeringen och AMS hade som målsättning att så snabbt så möjligt placera ungrarna i arbete för att de därigenom bl a skulle bli självförsörjande skattebetalare och också tillägna sig ”svensk” kultur och ”svenska” värderingar. Målet var på sikt att ungrarna skulle assimileras, d v s inte längre kunna urskiljas som en invandrad grupp. Någon politisk debatt om denna målsättning existerade inte utan det var först under 1960-talet som en diskussion kring assimilation kontra integration/mångkultur kom upp på den politiska agendan. Däremot framfördes från frivilligorganisationer kritik mot myndigheternas assimilationspolitik. Men någon ändring kom inte till stånd förrän på 1970-talet (Svensson 1992 samt Hansen 2001).

### **Ungerska flyktingar i arbetslivet**

När de ungerska flyktingarna anlände till Sverige rädde högkonjunktur, arbetslösheten var så låg som 1,3 %. Det rädde framförallt brist på

personal inom kategorierna: husligt arbete, samfärdsel, förvaltning och fria yrken, byggverksamhet samt malmbrytning och metallindustri (AMS arbetsmarknadsstatistik 1956 Nr 11a). Av de ca 4 000 flyktingar som anlände till Sverige i november och december 1956 var enligt AMS ca 1 200 metallarbetare. Det fanns också många som kategoriserades som ingenjörer och tekniker, textilarbetare, lantarbetare, byggnadsarbetare, läkare och sjukvård samt kontorister (Dagens Nyheter den 23 februari 1957). Det kan dock inte uteslutas att några uppgav ett annat yrke än de var utbildade för eller hade erfarenhet av men slutsatsen är trots detta att Sverige fick ett värdefullt tillskott av välutbildad arbetskraft.

Två undersökningar om hur de ungerska flyktingarna med dåtida språkbruk ”anpassade” sig till svenska förhållanden, t ex inom arbetslivet, gjordes 1959 (publicerad 1960) och 1963 (publicerad 1966) av Agne Lundquist (1963 tillsammans med Karin Busch).<sup>6</sup> Utgångspunkten för undersökningarna är tidstypiska eftersom de utgår från assimilering och försöker mäta hur ungrarna lyckats anpassa sig till det svenska samhället och arbetslivet på svenskarnas villkor. Implicit bygger undersökningarna på antagandet att ju snabbare försvenskning desto bättre. Begrepp som diskriminering finns inte med i undersökningen. I undersökningarna utgår forskarna dels från ”subjektiv anpassning” som definieras som en följd av relationen mellan förväntningar och faktiskt beskaffenhet samt ”objektiv anpassning” som undersöks utifrån yrke, inkomst m m jämfört med ”svenskar”. Lundquist och Busch studerar också beteenden hos ungrarna t ex sätt att sköta arbete, kontakter med omgivningen, laglydighet o s v. ”Vad vi gör i dessa fall är att vi först objektivt konstaterar vissa förhållanden och sedan värderar dem enligt de normer som gäller i vårt samhälle” (Lundquist & Busch 1966:16).

Den ungerska undersökningsgruppen bestod till stor del av unga, av männen var 84% under 40 år och av kvinnorna 77%. Majoriteten var mellan 20 och 30 år. Trots sin ungdom var många av ungrarna gifta

---

6. Den första undersökningen bygger primärt på enkäter på ungerska som skickades per post till 1/5 av de 4 021 ungrare som var arbetsanmälda till Statens utlänningskommission, vilket blir 804 personer. 604 svarade, 464 män och 142 kvinnor. Vid det andra undersökningstillfället skickades också denna gång en enkät på ungerska till de 604 personer som svarat första gången. Denna gång kom svar från 463 personer (Lundquist 1960 och Lundquist och Busch 1966). Lundquist och Busch (1966:39) menar utifrån olika beräkningar att överensstämmelsen mellan svarsgruppens sammansättning och totalpopulationen av ungerska flyktingar inte är helt fullständig men att trots detta kan svarsgruppen ses som en approximativt riktig modell av hela den ungerska immigratgruppen.

(ca 75% 1963). I de båda undersökningarna framkommer inom vilken näringsgren som de ungerska flyktingarna var verksamma (i procent) 1959 respektive 1963 (Lundquist & Busch 1966:155):

**Tabell 1. Ungerska flyktingar verksamma inom näringsgren 1959 respektive 1963**

	1959			1963		
	M	Kv	Sa	M	Kv	Sa
Jordbruk/fiske	2	2	2	0	0	0
Ind./hantverk	80	54	74	73	46	67
Transport	2	2	2	3	0	2
Handel	2	6	3	2	3	2
Kontor/arkiv	4	9	5	13	16	14
Hälso/sjukvård	3	5	3	3	6	4
Husligt arbete	0	11	3	1	8	2
Övrigt	5	8	7	4	12	6
Ej angivet	2	2	2	1	8	3

Vid en jämförelse med den registrering av yrke/näringsgren som AMS gjorde vid uttagningen och mottagningen 1956/1957 och tabellen ovan visar på viss överensstämmelse men det verkar som fler hamnade inom industrin i Sverige jämfört med uppgivet yrke i Ungern (källmaterialet är inte helt pålitligt).

1960 fördelades den förvärvsarbetande befolkningen i Sverige på följande sätt (Statistisk årsbok 1963 Tabell 25 och 26):

**Tabell 2. Förvärvsarbetande befolkning i Sverige uppdelade på näringsgren**

Jordbruk/fiske	13,5 %
Industri/hantverk	45,0 %
Transport	7,5 %
Handel	13,5 %
Kontor/arkiv	10,0 %
Hälso/sjukvård	3,5 %
Husligt arbete	2,0 %
Övrigt	5,0 %

Både 1959 och 1963 är ungrarna klart överrepresenterade inom näringsgrenen "industri och hantverk" och underrepresenterade inom "jordbruk/fiske", "handel" och "transport". De flesta av de ungerska flyktingarna var klassificerade som arbetare både 1959, ca 70%, och 1963, ca 60%

(Lundquist & Busch 1966:157). Siffrorna visar en social mobilitet för ungrarna genom att antalet tjänstemän ökar och antalet arbetare minskar inom den ungerska gruppen under dessa år. Men i jämförelse med den förvärvsarbetande befolkningen i Sverige 1960 var ungrarna klart underrepresenterade inom kategorin egna företagare (även jordbrukare med egen gård räknas hit) 14 % jämfört med 1 % för de ungerska flyktingarna samt inom kategorin tjänstemän 35 % jämfört med 24 % för gruppen ungrare. Andelen arbetare i total-befolkningen uppgick 1960 till 51 % (Statistisk årsbok 1963 Tabell 23).

Det går också att göra en åtskillnad mellan yrkesarbetare och ej facklärd arbetare (hos Lundquist och Busch benämnda "arbetare". Till yrkesarbetare (oftast män) räknas t ex svetsare, svarvare, murare, snickare, elektriker. Av de ca 70 % som var sysselsatta som arbetare 1959 var majoriteten av kvinnorna kategoriserade som ej facklärd arbetare medan det för männen var tvärtom.

För att kunna diskutera mobilitet och om ungrarna placerades i arbete som motsvarade deras utbildning är det nödvändigt att se på utbildningsnivå hos den ungerska populationen. Utbildningsnivån var hög i undersökningsgruppen, ungefär en tredjedel hade avlagt minst studentexamen och ca 20 % hade bedrivit akademiska studier. Trots den för tiden höga utbildningsnivån hade en stor majoritet status som arbetare, t ex var 65 % av de gymnasieutbildade och 35 % av akademiskt utbildade ungerska männen kategoriserade som arbetare 1959. En till att börja med stark dequalificering blev alltså följden vid arbetsplaceringen i Sverige.<sup>7</sup>

---

7. Några exempel på enskilda ungrare med initialt neråtgående mobilitet utifrån dokument från Arbetsmarknadsstyrelsen (Arbetsmarknadsstyrelsens central arkiv, Arbetsförmedlingsbyrån/Utlänningssektionen Serie E VII) kan belysa detta (namnen är fingerade): Sandor hade arbetat som arkitekt i Ungern före flykten men hade i Sverige i februari 1958 arbete som transportarbetare. Helst ville han ha arbete som arkitekt eller ritare men bedömdes av den AMS tjänsteman som upprättade dokumentet sakna framåtanda och därmed inte kunna göra karriär. Laszlo var utbildad civilekonom i Ungern och drev fram till 1946, då det blev förstärkt, ett eget handelsföretag. Alsjos hade i Ungern arbetat som gymnasielärare men blev placerad på samma fabrik som Laszlo. Alsjos tyckte att hans arbete vid fabriken var enformigt och ville försöka bli lärare även i Sverige. Miklos var i november 1957 anställd som keramikfabriksarbetare. Hans planer var att lära sig bättre svenska för att kunna söka sig annat arbete. Andor var också lärare men fick tillsammans med sin fru och dotter arbete som konfektionsarbetare i Sverige. Ett arbete som han dock inte alls trivdes med. Vid samtal med länsarbetsnämnden berättade Andor att han planerade att öppna en ungersk restaurang men avrättades från detta eftersom man från AMS sida inte trodde att svenskarna var intresserade av "utländsk" mat.

Det verkar som det gick relativt snabbt för en del av ungrarna att avancera. Redan 1963 har andelen tjänstemän i Lundquist och Busch undersökning ökat från 24 % till 33 %, samtidigt som andelen yrkesarbetare bland både män och kvinnor är relativt stabilt på ca 40 % medan personer med okvalificerat arbete minskat från 28 % 1959 till 21 % 1963. Sammantaget har ca 10 % av ungrarna en nedåtgående mobilitet mellan 1959 och 1963, 25 % har en uppåtående och övriga 65 % behållit samma yrkesstatus mellan åren (Lundquist och Busch 1966:47 ff). Trots den för många uppåtående mobiliteten var det fortfarande många med gymnasie- och/eller akademiska studier som inte hade ett kvalificerat arbete. Vid frågan: "Är det slags arbete som ni nu utför det ni kan bäst?" svarade 1959 48 % ja, vilket hade ökat till 81 % 1963. En siffra som tyder på att de flesta var nöjda med det arbete de hade. Lönen hos de ungrare som arbetade som tjänstemän var lägre än genomsnittet för en SIF-anslutning, en viss förbättring sker dock mellan 1959 och 1963 medan lönen för ungerska arbetare var lite lägre än genomsnittet inom de olika yrkeskategorierna (Lundquist och Busch 1966:55-57).

1959 fanns det 125 företag som sysselsatte minst två av de ungrare som ingick i undersökningen. Dessa företag fick en enkät att besvara och 81 företag svarade på den genom någon arbetsledare. Frågorna gick ut på att jämföra "ungrarna" med "svenskarna" inom tolv olika områden. Resultatet blev att skillnaderna uppfattades som ringa mellan den ungerska och svenska arbetskraften, där de ungerska arbetarna bedömdes lite mer negativt medan ungerska tjänstemän positivare (Lundquist och Busch 1966:58-59).

Det som i undersökningarna kallas subjektiv anpassning har bl a undersöks med enkätfrågor kring trivsel på arbetet, om man vill byta arbete, inställning till lönen och syn på arbetskamrater och arbetsledning. Svaren på dessa frågor kan tolkas som att mer än hälften säger sig trivas bra eller utmärkt med sina arbeten både 1959 och 1963, en ökning av trivseln kan märkas främst hos manliga yrkesarbetare. De som anger dålig trivsel uppgår bland tjänstemännen 1959 till 11 % och 1963 till 8 % medan bland ej facklärd arbetare siffrorna är 23 % 1959 och 21 % 1963. De som uppgett dålig trivsel med arbetet anger följande orsaker (i %):

---

Ett vanligt "beredskapsarbete" för flyktingar med akademisk examen var arkivarbete. Enligt statistik från AMS (29 februari 1960) var 90 ungerska medborgare anställda som arkivarbetare. En av dessa var Istvan som i Ungern avlagt jur doktorexamen. Efter att ha vistas ett par månader på en förläggning fick han arkivarbete eftersom myndigheterna inte trodde att Istvan kunde arbeta som jurist. Han insåg själv problemet med att arbeta som jurist i Sverige men hoppades på att få någon form av arbete som tjänsteman inom den svenska statsförvaltningen.

**Tabell 3. Uppgivna orsaker till dålig trivsel med arbetet**

	1959	1963
”Fysiska” egenskaper hos arbetet	17	12
”Psykiska” egenskaper hos arbetet	20	15
Arbetsplatsen/lokalen	3	7
Dålig lön	24	20
Arbetskamraterna	16	12
Arbetsledning	11	19
Annat skäl	9	15

Dålig lön är största orsaken till missnöje både 1959 och 1963. Förhållandet till arbetskamraterna har blivit bättre mellan undersökningstillfällena medan förhållandet till arbetsledning har försämrats. De som var negativa till arbetsledningen angav att missnöjet bottnade i fördelning av arbetsuppgifter och lönesättning, att en favorisering skedde av svenska arbetare. Mot detta talar att många arbetsledare gav goda vitsord åt ungrarna som arbetskraft (Lundquist & Busch 1966).

Den till en början mycket positiva attityden gentemot de ungerska flyktingarna (som ibland kanske gav upphov till orealistiska förväntningar) kan ha underlättat vad Lundquist och Busch kallar anpassning. Händelserna i Ungern i oktober och november 1956 gav upphov till kraftiga sympatitvrttringar. När ungrarna togs emot i Sverige beskrevs de som hjältar i massmedia (med undantag för kommunistiska tidningar) på flykt undan kommunistiskt diktatur. Men senare, med början på sensommaren 1957, övergick de positiva föreställningarna i likgiltighet eller i några fall fientlighet gentemot en del av de överförda ungrarna. En orsak till attitydförändringen var de personer som de svenska myndigheterna kallade för svåranpassade och den publicitet som de gav upphov till. Ungefär 200 personer av de ungerska flyktingarna i Sverige kategoriserades som svåranpassade, ofta var det ungdomar som misskötte arbete eller studier. Några var också kriminella som lyckats fly när fängelser öppnades i Ungern under revolten (Svensson 1992).

Förutom de positiva föreställningarna, med undantag för ”svåranpassade”, bidrog det gynnsamma arbetsmarknadsläget/högkonjunkturen till en fördelaktig situation i arbetslivet för ungrarna. Trots detta upplevde en del av ungrarna dålig trivsel inom arbetslivet, t ex kände sig några förfördelade av arbetsledarna. Även om attityderna till de ungerska flyktingarna initialt var mycket positiva så är trenden en nedåtgående mobilitet, i varje fall de första åren på den svenska arbetsmarknaden. Det verkar emellertid vara

så att det fanns stora möjligheter för många av de ungerska flyktingarna att avancera inom arbetslivet redan några år efter ankomsten till Sverige.

Den ungerska flyktinggruppens mobilitet stämmer delvis överens med vissa forskningsresultat i USA, Tyskland och Australien (Ekberg & Rooth 2005:30) som visar att invandrade till en början har en sämre lön än motsvarande infödda men att några år senare så är grupperna ganska lika och för vissa invandrade grupper så är genomsnittslönen högre än för infödda efter 15-20 år i landet. Chiswick (1980) kallar detta för en U-formad yrkesrörlighet. Efter en initial mobilitet nedåt så inträffar ofta en snabbare yrkesrörlighet uppåt än för den infödda jämförelsegruppen, vilket dock inte gäller alla invandrade grupper och där skillnader mellan akademiker och icke-akademiker ofta är markanta.<sup>8</sup>

### **Invandring, arbetsmarknad och etnisk arbetsdelning under perioden 1960-till 1990-talet.**

Från början av 1960-talet fram till ca 1972/73 rekryterades många arbetare till den svenska industrin från Sydeuropa, inte minst från Grekland och Jugoslavien. De fick ofta en underordnad roll i tillverkningsindustrin eller inom hotell- och restaurangbranschen. Stephen Castles och Godula Kosack (1973) menar att immigranter bildade ett lägsta skikt inom arbetarklassen, vilket medförde att möjligheterna till uppåtgående mobilitet ökade för t ex inhemska arbetare. Gunnar Persson (1972:5-6) beskriver det som att invandrarna trycker så att säga upp den "ursprungliga" arbetarklassen till tjänstemanna- och företagarstegen. Jämfört med andra västeuropeiska länder var Sverige dock ett undantag avseende byggnadssektorn där väldigt få arbetskraftsmigranter fick anställning. Detta berodde antagligen på att lönerna var betydligt högre inom denna bransch jämfört med industrin och därför attraherade "svensk" arbetskraft (Frank 2005:24).<sup>9</sup>

---

8. Jan Ekberg har i flera studier undersökt mobiliteten/karriärförloppet hos utrikes födda personer som kom till Sverige före 1970 fram till 1990-talet och jämfört detta med personer födda i Sverige med samma kön, ålder, yrke och bosättningsort. Resultaten visade bl a att personer födda i Grekland, Jugoslavien och till mindre del i Finland hade sämre social mobilitet än "svenskar" medan personer födda i Tjeckoslovakien och Västeuropa hade en bättre utveckling (Ekberg 1990, 1991, 1995a och Ekberg & Gustafsson 1995).

9. De invandrades sysselsättningsgrad var under 1950- och 1960-talen högre än den infödda befolkningens, och trots att många invandrade hamnade i låginkomstyrken fick de genom långa arbetsdagar ofta högre inkomster än genomsnittet för infödda. Men från 1970-talet har invandrades sysselsättning och inkomster försämrats relativt sett och försämringen blev än kraftigare under 1990-talets lågkonjunktur



Från och med 1971-72 försämrades den svenska ekonomin och industrin slutade växa, vilket ytterligare förstärktes av oljekrisen 1973-74. Både inflationen och arbetslösheten steg (stagflation). Industrin drabbas av en form av "avindustrialisering" till följd av bl a överproduktion genom fallande efterfrågan. För att förhindra en ekonomisk kris och återställa den svenska konkurrenskraften devalverades kronan flera gånger i slutet av 1970-talet och början på 1980-talet. Detta ledde bl a till överhettning i ekonomin och kraftigt ökad inflation i slutet av 1980-talet. I början av 1990-talet slog den internationella nedgången i ekonomin mycket hårt mot Sverige, delvis beroende på inhemska problem. Fastighetsmarknaden drabbades av ett stort prisfall, vilket ledde till en "bankkris". För att komma tillrätta med problemen lät regeringen kronan flyta, vilket i praktiken blev en devalvering med ca 25%. En stor del av krisen berodde också på den förändrade internationella arbetsfördelningen. En allt större del av både den tunga industrin och enkel konsumtionsvaruindustri flyttades till låglöneländer som Kina. Istället växte det under 1990-talet fram en högteknologisk och mer kundstyrd industri i Västeuropa. "Lean production" blev ett alltmer dominerande produktionskoncept.<sup>10</sup> Införandet av datorer i kombination med automatisering inom produktionen har förändrat arbetslivet på olika sätt. En sådan förändring är att skiljelinjen mellan arbetare och tjänstemän blivit mindre och att det ställs allt högre krav på kompetens inom arbetslivet (se t ex Magnusson 1996:473-499, Scott 1999, Bevelander 2000).<sup>11</sup>

---

(Ekberg och Gustafsson 1995: 55-56). Inte minst har kvinnor från Grekland och Jugoslavien som tidigare hade en hög förvärvsfrekvens och relativt hög inkomst fått en mycket lägre genomsnittlig arbetsinkomst under senare år. En förklaring är att årsarbetstiden ökat för infödda kvinnor och att många grekiska och jugoslaviska kvinnor fått förtidspension på grund av sjukdom vars orsaker i många fall har sin grund i hårt arbete (Ekberg 1995a).

10. Några utmärkande drag i Lean-konceptet är ett produktionsflöde utan större lagarhållning och ett kontinuerligt grupp kvalitetsarbete , d v s ständiga förbättringar i jakten på högre kvalité och effektivitet.

11. En del forskare (se Magnusson 2006 för en översikt) menar att vi sedan några årtionden tillbaka är inne i en tredje industriell revolution. Den första inföll 1700/1800-talet i Västeuropa med fabrikkssystem och ångkraft som utmärkande drag och den andra under 1900-talet med en topp på 1950/60-talen med massproduktion samt bensinmotorer och elektricitet som kännetecknande för industriepoken. Med början i slutet av 1970-talet ökade globaliseringen och industrialiseringen utanför västvärlden med resultat att konkurrensen ökade. Ny teknik, Information and Communication Technology (ICT) , infördes på allt fler arbetsplatser vilket medförde stora förändringar i arbetslivet. Till detta kom nya önskingar från kon-

Med fokus på de personer som invandrade under 1960- och 70-talen och deras erfarenheter av det svenska arbetslivet med Volvo Torslanda i förgrunden, diskuteras i antologin *Arbetets etniska delning* (Carl-Ulrik Schierup & Sven Paulson 1994) hur ny teknik och förändrad arbetsorganisation i början av 1990-talet förstärkte det etniskt uppdelade svenska arbetslivet. Under några år på 1970-talet var ca 70% av de nyanställda av utlandsfödda, en siffra som sjunkit till ca 20% i början på 1990-talet.<sup>12</sup>

Många av dem som då kallades jugoslaver och som kom till Sverige på 1960-talet hade en högre utbildning men hamnade ändå ofta i manuellt rutinarbete. Det fanns också en tendens på Volvo att svenska medborgare oftare fick internutbildning jämfört med utländska medborgare (framför allt jugoslaver). Från företagets sida förklarades detta vanligtvis med dålig svenska hos den invandrade arbetskraften. Även sämre förmåga att arbeta i grupp togs upp av företagets representanter som förklaring till varför migranter hade sämre arbeten inom företaget. Mest rutinmässiga och enkla arbeten fick oftast "jugoslaverna" vilket kunde ses som del av en dequalificeringsprocess med etniska förtecken medan finländare och svenskar fick bättre internutbildning och därmed bättre arbetsuppgifter. Schierup, Paulson & Ålund (1994:79-80) menar att "jugoslaverna" på företaget saknade nätverk med makt, att "svenskarna" automatiskt hade större möjligheter och att finländarna genom facket hade skaffat sig en del maktpositioner. Även kvinnor, främst då invandrade, var överrepresenterade i arbeten som är lågt värderade, monotona, farliga och med små utvecklingsmöjligheter. Med andra ord samverkade här kön, etnicitet och klass. Wuokko Knocke (1994:97) menar att för finska och jugoslaviska kvinnor hade kön och invandrarstatus skapat fastlåsning och underordning i arbetets hierarki. Tendensen i utvecklingen på Volvo i början av 1990-talet var att arbetare med invandrarbakgrund, med visst undantag för finländare, marginaliserades (Augustsson 1994) och att andelen utomnordiska migranter var lägre i tekniskt avancerade avdelningar med grupporganisation jämfört med andra avdelningar (Paulson 1994).<sup>13</sup>

---

sumenter som inte längre bara ville ha massproducerade varor utan föredrog individuellt anpassade. Dessa konsumentönskningar har gjort att "kraven på kort lagerhållning, snabb genomströmning och snabb kundanpassning ökar hela tiden. Med den nya informationsteknologin där kunden kan knappa in sina önskemål via sin persondator skärps kraven ytterligare" (Magnusson 2006:120).

12. Antologin bygger på Volvos egna arkiv och register, en enkätundersökning, intervjuer och deltagande observationer.

13. Att invandrade tenderade att sorteras ut parallellt med den teknisk-organisatoriska utvecklingen på Volvo är en av slutsatserna i Gunnar Augustsson avhandling *Etniska relationer i arbetslivet* (1996). En annan slutsats han drar är att invandrade,

Som en följd av den försämrade ekonomin som medförde en restriktivare utlänningslagstiftning (i varje fall en restriktivare praxis) förändrades invandringen till Sverige i början av 1970-talet. Arbetskraftsinvandringen minskade radikalt och istället ökade flykting- och anhöriginvandring. Några större grupper som invandrade på 1970-talet var chilensare (även i slutet av 1980-talet) och assyrier/syrianer från Turkiet. På 1980-talet kom många från Iran och från Afrikas horn (Etiopien, Eritrea och Somalia). Under 1990-talet flydde många från det sönderfallande och av krig härjade f d Jugoslavien. Även från Irak har många flytt till Sverige under senare år. Sedan Sverige blev medlem i EU på 1990-talet (och en del av Schengenavtalet 2001) har en del personer invandrat från EU-länder till Sverige.

De kategorier av invandrade som fått uppehållstillstånd i Sverige har ofta ansetts som annorlunda men med möjlighet att genom att internalisera "svenska" kulturella normer och värderingar kunna bli "normala som vi". Under olika tider har dock skilda grupper inte alltid setts som möjliga att integrera/anpassa till ett svenskt arbetsliv, inte sällan med föreställningar om ras som fundament. Under 1960-talet var det ofta finländare och sydeuropeer som ansågs "icke normala" genom etniskt baserade föreställningar om kulturella och ibland även religiösa skillnader i förhållande till den föreställda svenskheten (Catomeris 2004, Johansson 2005 samt Johansson 2008). På 1980-talet blev det istället grupper som iranier som fick stämpeln "främlingar".

### **Iranier och det svenska arbetslivet**

Iranierna i Sverige omfattar ca 55 000 personer (inklusive numera svenska medborgare) och de flesta av dessa flydde på 1980-talet.<sup>14</sup> Den iranska flyktinggruppen i Sverige är i genomsnitt en välutbildad grupp, ca 35% hade högskolestudier i Iran bakom sig vid flykten till Sverige (Bäckman 1989:14 och Hosseini-Kaladjahi 1997:35). Många av dem kommer från den s k nya medelklassen i Iran. Den nya medelklassen började växa efter shahens statskupp 1954 och blev allt mäktigare sedan oljan blivit en allt

---

framför allt från Jugoslavien, står utanför "svenskarnas" nätverk och de möjligheter dessa ger. Till viss del berodde problemen på bristande språkfärdigheter men också på fördomar hos framför allt förmän som medförde att invandrade blev diskriminerade.

14. I mitten av 1970-talet fanns det endast ca 1 000 personer från Iran i Sverige, många av dessa var studenter. Under mitten och slutet av 1980-talet växte gruppen till ca 40 000 personer och uppgår numera till ca 55 000 personer inklusive personer födda i Iran som blivit svenska medborgare samt personer födda i Sverige av iranska föräldrar. Därmed utgör gruppen en av de största invandrade grupperna i Sverige.

större del av den iranska ekonomin på 1970-talet. Kvinnorna inom medelklassen fick möjlighet till högre utbildning och arbetade i både privat och offentlig sektor med ungefär samma villkor som männen. Den nya medelklassen blev mer och mer västerländsk i sitt levnadssätt. Den kom emellertid i allt starkare motsatsställning till den gamla religiöst konservativa medelklassen och till de fattigare grupper som flyttade från landsbygden till städerna. Vid tidpunkten för revolutionen i Iran 1979, vann alliansen mellan mullorna och traditionsbundna skikt av både gammal medelklass och arbetare/bönder mot den nya urbana medelklassen. ”Således utrotades människorna ur det nya skiktet av medelklassen när den traditionsbundna alliansen fick makten. De avrättades, sattes i fängelse eller flydde till ideologiskt mer likasinnade länder. De som stannade i Iran blev tvungna att föra ett märkligt dubbelliv i och utanför hemmet för att kunna behålla sina kulturella vanor. Massflykten från Iran under 1980-talet var ett svar på den förändrade kulturella situationen och maktskiftet från de moderna till de traditionsbundna krafterna. Under denna period lämnade drygt 3 miljoner av den nya medelklassen i Iran hemlandet och flydde till de länder som räknades som moderniseringens källor, dvs västvärlden” (Eyrumlu 1997:21). Av dessa kom ca 40 000 till Sverige. Även kriget mellan Iran och Irak medförde en stor flyktingström, som utgjordes av en blandning av krigsdesertörer, de som blivit hemlösa på grund av kriget och de som drabbats ekonomiskt av kriget och det allt hårdare religiösa förtrycket (Eyrumlu 1997:41)

1986 var, enligt siffror från Hassan Hosseini-Kaladjahis bok *Iranians in Sweden: Economic, Cultural and Social Integration* (1997:36), ungefär 22% av de iranska männen som sedan flydde till Sverige och ungefär 11% av kvinnorna klassificerade som arbetare i Iran medan 68% av männen och 87% av kvinnorna klassificerades som tjänstemän. Övriga som förvärvsarbetade hade egna företag (ca 10% av männen och 2% av kvinnorna). Detta kan jämföras med de första arbeten som gruppen iranska flyktningar hade i Sverige där 82% av männen och 62% av kvinnorna räknades som arbetare, medan endast 14% av männen och 37% av kvinnorna fick tjänstemannarbeten. Resterande startade egna företag (4% av männen och 1% av kvinnorna), med andra ord en mycket kraftig dekvalficering. Till detta ska också nämnas att många av de iranska flyktingarna aldrig kom in på den svenska arbetsmarknaden.

I en studie av Jan Ekberg och Dan-Olof Rooth (2005) intervjuades 559 personer från Etiopien/Eritrea, Chile, Rumänien och Iran 2003. De intervjuade var män som fått uppehållstillstånd åren 1987-1989. Av iranierna hade ungefär hälften haft ett högstatusyrke i hemlandet före flykten. Studien visar att endast 10% av iranierna hade ett högstatusyrke

som första yrke i Sverige. Vid intervjutillfället hade siffrorna förbättras för iranierna, ca 25% hade ett högstatusyrke. Detta kan jämföras med att endast 10% hade ett högstatusyrke av de som invandrat från Etiopien/Eritrea eller Chile, dock hade endast ca 25% av dessa grupper ett högstatusyrke i hemlandet. I Ekberg och Rooths (2005:43) studie konkluderas att akademisk utbildning från hemlandet i det flesta fall har en positiv inverkan på sannolikheten att behålla yrkesnivån från hemlandet och på att få en bra lön. Den grupp som i undersökningen hade sämst sannolikhet för att behålla yrkesnivån från hemlandet var män från Etiopien/Eritrea. En förklaring till detta förhållande kan vara att det humankapital som männen från Etiopien/Eritrea hade med sig inte var tillräckligt konkurrenskraftigt i det svenska arbetslivet och/eller att de inte uppgraderat sitt humankapital i Sverige genom kompletterande/nya utbildningar. En annan förklaring är att männen utsattes för diskriminering på grund av ras/etnicitet, religion och nationalitet. Antagligen kan orsakerna till att sannolikheten var sämst för männen från Etiopien/Eritrea att behålla yrkesnivån från hemlandet både handla om icke konkurrenskraftigt humankapital och om diskriminering, t ex genom att negativa föreställningar om utbildningar från Etiopien/Eritrea leder till missgynnande i det svenska arbetslivet.

Väldigt många av iranierna i Sverige var arbetslösa trots högkonjunkturen på 1980-talet och trots att ett stort antal var välutbildade, ca 52% av de iranska männen och ca 42 % av de iranska kvinnorna hade högskoleutbildning. En anledning till problemen på den svenska arbetsmarknaden var att många av de välutbildade iranierna inte vill ta manuella arbeten och problem med svenska språket enligt Graham & Khosravi (1997:116) medan Hosseini-Kaladjahi (1997:66) menar att diskriminering, inte minst bland tjänstemännen, är en viktig förklaring till den höga arbetslösheten. Han ser också språkliga brister i svenska som ett problem för tjänstemän men inte som en generell förklaring till den höga arbetslösheten (Hosseini-Kaladjahi 1997:72). När konjunkturen vände i början på 1990-talet drabbades iranierna extra hårt. Från en arbetslöshet på drygt 14% 1992 (gruppen svenskar medborgare 3,9%) så steg den till närmare 50% 1993 bland iranska medborgare (gruppen svenskar 9,6%). Iranierna låg därmed i botten på den hierarkiskt uppdelade svenska arbetsmarknaden, endast vissa afrikanska grupper hade högre arbetslöshet. Detta trots att en fjärdedel av iranierna hade egna företag i början av 1990-talet.

I Pieter Bevelanders och Christer Lundhs undersökning utifrån tvärsnittsdata från 2003 angående iranska män i Sverige framkom det att en stor andel av de iranska männen är arbetslösa medan de som har arbete ofta har kvalificerade sådana. Ungefär 59% av iranierna har arbete medan

motsvarande för gruppen infödda var 85% 2003. Till följd av att så många står utanför arbetsmarknaden är inkomsterna hos gruppen sämre än för motsvarande infödda. De iranska männen i Sverige hade genomsnittligt en högre utbildningsnivå än infödda män. Det kan vara så att formell utbildning är viktigare för iranier än för gruppen infödda eftersom hindren att ta sig in på arbetsmarkanden är större för iranier. Många av de iranska männen med akademisk utbildning har fått arbete på rätt kvalifikationsnivå men jämfört med gruppen infödda finns en tendens att vissa iranier hamnar i för lågt kvalificerade yrken. Orsaken kan vara att arbetsgivarna har svårt att värdera en eventuell utländsk examen (Bevelander & Lundh 2007:32-40). En annan förklaring kan vara en systematisk nedvärdering av migranters humankapital, vad jag skulle vilja beteckna som en form av diskriminering.

I en studie av upplevd diskriminering gjord under 1990-talet konkluderar Anders Lange (2000) att oavsett kategorisering (grupptillhörighet), så framstår arbetslivet som den domän där flest invandrade upplevde diskriminering. I undersökningen läggs störst vikt vid de utrikes födda personerna från Chile, Polen, Iran och Turkiet och därmed kan inte resultaten generaliseras till kategorin "invandrare" i Sverige. Med hänsyn tagen till ovanstående pekar resultaten dock på att ungefär var tredje person anger att de på grund av diskriminering inte fått sökt arbete, bland iranierna är det över 50% som uppger detta och av de arbetslösa iranierna uppger 75% att arbetslösheten beror på diskriminering. Trakasserier på arbetsplatser på grund av utländsk bakgrund anges av ungefär 25% av de undersökta. Om alla fem grupper som undersöks 1993 eller 1996 jämförs så anger iranier mest diskriminering följt av chilensare, turkar och polacker. Minst diskriminering anger finländare (Lange 2000:133). Det bör påpekas att resultaten inte säger något om "objektiv" diskriminering men att mycket talar för att i varje fall en del av den rapporterade/upplevda diskrimineringen bottnar i faktisk diskriminering och att iranier är en av de mest utsatta grupperna (Lange 2000:103-104,123)<sup>15</sup>.

---

15. Undersökningen, som publicerades 2000, bygger på enkätmaterial från en studie som gjordes av Statistiska centralbyrån 1993 med fokus på personer födda i Chile, Polen, Finland och Iran. En ny undersökning med delvis liknande frågor gjordes av Statistiska centralbyrån 1996 och där fokus var på personer födda i Chile, Iran, Polen och Turkiet. Det vill säga personer från Turkiet och Finland skiljer sig åt i de båda undersökningarna. Material från fyra studier som Anders Lange gjorde på uppdrag av Diskrimineringsombudsmannen under åren 1994-1998 finns också med i den här presenterade studien.

### **Flyktingar från Bosnien i det svenska arbetslivet på 1990-talet**

Efterkrigstidens Jugoslavien bestod av sex delrepubliker varav Bosnien-Hercegovina var en. I denna republik fanns det olika folkgrupper som till delvis var uppdelade efter religionstillhörighet, ca 40 % var muslimer, drygt 30 % serber (ortodoxa) och knappt 20 % kroater (katoliker) enligt folkräkningen 1991. De som räknades som muslimer härstammade från den sydslaviska befolkning som under det Osmanska styret i området (1463-1878) konverterat till islam. Österrike tog sedan över kontrollen och då lämnade en del muslimer området och flyttade till vad som senare blev Turkiet. När arbetskraftsutvandringen från delrepubliken var som störst på 1960-talet var det framför allt serber och kroater som flyttade till bl a Sverige. Så sent som på 1980-talet fanns det många analfabeter på den underutvecklade landsbygden men en stor och välutbildad medelklass bodde i städerna. Sönderfallet i Jugoslavien och kriget i Bosnien-Hercegovina i början på 1990-talet medförde en stor flyktingutvandring. För att stoppa eller i varje fall minska flyktinginvandringen införde Sverige och många andra europeiska länder visumtvång. En mycket stor grupp från Bosnien, framför allt muslimer, fick ändå möjlighet att komma till Sverige och fick till en början tidsbegränsade/temporära uppehållstillstånd (Gustavsson & Svanberg 1995:9-13 och Olsson 1995:34). Idag finns det ca 80 000 personer med bosniskt ursprung i Sverige, varav ungefär 50 000 har svenskt medborgarskap.

Vid en kartläggning av den bosniska flyktinggruppens utbildningsbakgrund 1994 framkom att ungefär 60 % hade studerat på gymnasium och ca 23 % hade mer än 13 års utbildning. Vanliga yrkesområden för de högskoleutbildade var ingenjörer, ekonomer, lärare och läkare. Vissa av framför allt de högutbildade kände sig negativt bemötta vid ankomsten till Sverige och del av en ”degraderingsprocess” som innebar att deras erfarenheter och utbildning inte alltid togs till vara i Sverige enligt en undersökning Karsten Douglas gjorde 1993. Många var också negativa till att ”tvingas” bo med asylsökande från Afrika och Asien på förläggningar runt om i Sverige. Den bosniska gruppen fick dock en viss positiv särbehandling och placerade i olika kommuner snabbare än andra grupper som samtidigt sökt asyl i landet, trots att många endast hade temporära uppehållstillstånd (Douglas 1995:118-125).

Dessa flyktingar kom samtidigt som den djupa lågkonjunkturen i landet, som bl a innebar en stor arbetslöshet, och under en period med stora strukturförändringar inom ekonomi och arbetsmarknad. En orsak till de strukturella förändringarna inom arbetslivet är omställningen från en ”kostnadsdriven” till en ”innovationsdriven” konkurrens mellan de post-fordistiska ekonomierna, vilket lett till nyliberala lösningar både vad

gäller välfärd och arbetsliv enligt Carl-Ulrik Schierups artikel *Den sociala exkluderingen i Sverige. Migration, arbetsmarknad och välfärdsstat i förändring* (2006 se även Schierup, Hansen & Castles 2006)<sup>16</sup>. I artikeln diskuteras framväxten av etnisk arbetsdelning<sup>17</sup> mot bakgrund av den strukturella och institutionella omvandling som det svenska arbetslivet genomgått jämsides med välfärdspolitikens förändringar sedan början av 1990-talet. Schierup menar att det är många med invandrarbakgrund som har osäkra arbeten i den postfordiska tjänstesektorn, liksom många är egna småföretagare med långa arbetsdagar, dålig lönsamhet och ofta beroende av familjemedlemmars obetalda arbete. En annan ansevärd grupp är svartarbetande städerskor och barnflickor bland kvinnliga migranter. En stor grupp bland de manliga migranterna är kontraktarbetare inom t ex byggindustrin (Schierup 2006).

I samband med krisen i början på 1990-talet och det stora antalet flyktingar från f d Jugoslavien ökade främlingsfientligheten och det rasistiska våldet, exempelvis fick Ny Demokrati platser i riksdagen vid valet 1991 på ett program som var väldigt negativt till flyktingmottagning. Flera nynazistiska grupper växte fram lokalt på olika platser i landet och i flera kommuner fick främlingsfientliga partier förutom Ny Demokrati mandat (Wigerfelt & Wigerfelt 2001). Upplevelser av eller föreställningar om "hot" från kategorier som definieras som "dom" är ofta förknippade med förändringsprocesser, t ex strukturomvandling och/eller ekonomisk kris. Dessa processer kan ofta ge upphov till identitetskonflikter och att skarpa gränser mellan "vi" och "dom" skapas. Även flera i den bosniska gruppen har i en undersökning 1993 uppgett att de själva utsatts för främlingsfientlighet, både från folk i allmänhet men också från myndighetspersoners sida (Douglas 1995:125).

I detta samhällsklimat fick 1993 ca 21 500 och 1994 ca 26 000 bosnier asyl i Sverige. Hur gick det då för dessa att etablera sig i arbetslivet? I en studie gjord av Jan Ekberg och Mikael Ohlsson (2000a) undersöks de bosnier som kom till Sverige 1993 eller 1994 och följs fram till 1997.

---

16. Nyliberalism innebär enligt honom att välfärdspolitikerna ska fungera både som en produktionsfaktor, som upprätthåller budgetdisciplin och som lever upp till företagets krav på flexibilitet på arbetsmarknaden.

17. Att arbetsmarknaden är uppdelad efter delvis etniska förtecken visas av bl a Ekberg (2004) och Höglund (2002) och att migranter ofta är projektanställda eller liknande diskuteras i av Jonsson & Walette (2001) och i Håkansson (2001) samt av Neergaard (2002). Om hur sämre arbetsmiljö jämfört med infödda påverkar "invandrare" så att deras hälsa generellt är sämre tas upp i Rosenqvist Hedler (2000).



Totalbefolkningen i Sverige var sysselsatta inom följande näringsgrenar 1997 (%)<sup>18</sup>:

**Tabell 4. Befolkning i Sverige sysselsatta inom näringsgrenar 1997**

	Båda könen	Kvinnor	Män
Ej specificerat	2,7	2,8	2,6
Vård och omsorg	18,5	34,0	4,5
Utbildning/forskning	7,8	10,7	5,2
Offentlig förvaltning	5,7	6,0	5,4
Finansiell verksamhet	11,5	10,3	12,6
Personliga och kulturella tjänster, renhållning	6,5	7,7	5,5
Handel och kommunikation	18,7	15,2	21,9
Byggverksamhet	5,5	1,0	9,6
Energi, vatten, avfall	1,0	0,4	1,6
Tillverkning och utvinning	19,9	11,0	28,0
Jordbruk, skog, fiske	2,2	1,0	3,3

Motsvarande fördelning av sysselsättning för de bosnier som kom till Sverige 1993 eller 1994 var 1997 (%) följande<sup>19</sup>:

18. Ekberg & Ohlsson 2000a:6 (Bygger på material från SCB).

19. Ekberg & Ohlsson 2000a:12

**Tabell 5. Bosnier i förvärvsarbete uppdelat på näringsgren 1997**

	Båda könen	Kvinnor	Män
Ej specificerat	5,7	8,0	4,4
Vård och omsorg	11,3	25,6	3,4
Utbildning/forskning	3,7	5,8	2,5
Offentlig förvaltning	2,3	3,5	1,6
Finansiell verksamhet	9,0	10,9	8,0
Personliga och kulturella tjänster, renhållning	6,5	7,2	6,1
Handel och kommunikation	13,2	9,1	15,4
Byggverksamhet	1,4	0,3	2,0
Energi, vatten, avfall	0,2	0,1	0,3
Tillverkning och utvinning	45,9	28,8	55,3
Jordbruk, skog, fiske	0,9	0,7	1,1

Det är betydligt färre bosnier som, inte minst i jämförelse med kvinnor i totalbefolkningen, anställdes inom vård och omsorg. För mer avancerade anställningar inom sjukvården kan detta eventuellt förklaras med att vissa yrken kräver legitimation som det kan ta en tid att få trots att vissa av bosnierna har haft motsvarande arbeten i Bosnien-Hercegovina. Intressant är att lika många bland bosnierna som bland totalbefolkningen arbetar inom kategorin ”Personliga och kulturella tjänster, vilket bl a innefattar restaurangarbete och städning. Enligt en undersökning<sup>20</sup> om bl a immigranternas inträde på den svenska arbetsmarknaden (Eriksson, Nordström Skans, Sjögren & Åslund 2007) är denna kategori normalt en av de största för invandrades personers första arbete. Den största skillnaden mellan grupperna är inom kategorin ”Tillverkning och utvinning” som bl a inrymmer tillverkningsindustri, där en stor del av bosnierna (ca 46%) har fått anställning jämfört med ca 20% av totalbefolkningen. Överrepresentationen är klart större för bosnierna än för gruppen invandrade i stort under åren 1985-2003 där ca 17 % fick sitt första arbete inom denna kategori (Eriksson, Nordström Skans, Sjögren & Åslund 2007).

---

20. I undersökningen utgår man från första ”riktiga” arbete som personer som invandrat under åren 1985-2003 fått och som för att räknas innebär en lön som uppgår till minst 50% av medianinkomsten för 45-åringar. Detta motsvarar ungefär sju månadslöner för en heltidsanställd städare sett på årsbasis.

Förvärvsfrekvensen var för riket totalt 1997 65,5 % för kvinnor och 69,3% för män medan de bosnier som kom 1993 hade en förvärvsfrekvens 1997 på 16,9% för kvinnor och 27,4% för män respektive för de som kom 1994 10,6% för kvinnor och 20,2% för män.<sup>21</sup>

De lokala skillnaderna är dock mycket stora. Ekberg & Ohlsson (2000b) visar att i vissa regioner som nordvästra Småland med kommuner som Gnosjö, Gislaved, Vaggeryd och Värnamo hade en mycket stor andel bosnier arbete medan sysselsättningsgraden var mycket låg i Malmö-Landskrona området, Norrköping och många Norrlandskommuner. I Vaggeryd var 88,7% av de bosniska männen sysselsatta och 51,6% av kvinnorna medan motsvarande siffror i Stockholm var 34,9% av männen och 20,9% av kvinnorna. För Malmös del var siffrorna för antalet förvärvsarbetande 14,4% för de bosniska männen och 11,4% för de bosniska kvinnorna.<sup>22</sup>

En stor del av skillnaderna mellan kommunerna kan förklaras av det allmänna sysselsättningsläget, exempelvis var arbetslösheten mycket hög i Malmö och Landskrona kring 1997 men arbetsmarknaden vid tidpunkten var ganska bra i Stockholm så även andra faktorer verkar vara av betydelse för att förklara skillnaderna. Ekberg & Ohlsson menar att småföretagardistrikt utmärks av småskalig produktion med mindre krav på ”Sverigespecifika kunskaper”. En annan förklaring kan vara att det i småföretagardistrikt finns något i arbetsmarknadens funktionssätt som snabbt ser till vakanser besätts.<sup>23</sup>

Lönerna för de förvärvsarbetande bosnierna var i genomsnitt betydligt lägre 1997 än för totalbefolkningen och deras löneutveckling har inte heller senare varit i nivå med totalbefolkningens (Ekberg & Ohlsson 2000a samt Arbetarbladet 4 nov 2008).

När lågkonjunkturen gav vika och arbetsmarknaden blev bättre i slutet av 1990-talet förbättrades sysselsättningsläget markant för den bosniska gruppen men andra grupper från t ex Mellersta Östern stannade kvar på låg sysselsättningsnivå (Ekberg & Hammarstedt 2002). I rapporten *Ungdomars och invandrades inträde på arbetsmarknaden 1985-2003* (Eriksson, Nordström Skans, Sjögren & Åslund 2007:114) visar författarna att av dem som invandrat under åren 1985-2003 har 25% aldrig kommit in i arbetslivet, människor från vissa länder som t ex Iran, Irak och Somalia har väldigt låg förvärvsarbetsgrad medan de flyktingar som kom med från f d Jugoslavien med bosnier som största grupp trots initiala svårigheter vid

---

21. Ekberg & Ohlsson 2000a:7-14.

22. Ekberg & Ohlsson 2000b:433-434.

23. Ekberg & Ohlsson 2000b:436-437.

ankomsten under lågkonjunkturen numera har en mycket hög förvärvsfrekvens. Rapporten visar att det ofta går lättare för högre utbildade immigranter att få fotfäste på arbetsmarknaden jämfört med lägre utbildade även om inte alltid de högutbildade får ett arbete som är i nivå med deras utbildning.

### **Analys och komparation**

Strukturella, organisatoriska och tekniska förändringar inom arbetslivets, inte minst under 1980/90-talen, innebar i varje fall föreställningar om bland aktörer i arbetslivet, att det krävdes mer kompetens, både formell och informell, som hade med grupprelationer och kommunikation att göra. Ibland uppfattades denna kompetens som "Sverigespecifk" (Broomé m fl 1996). Detta kan vara en av orsakerna till att framför allt iranier men även bosnier inledningsvis sågs med skepsis inom arbetslivet trots att många hade hög utbildning. När iranierna och bosnierna kom var väntetiden på förläggningarna mycket längre än på 1950-talet då ungrarna mottogs och kraven på goda kunskaper i svenska för att få möjlighet att arbeta mycket högre. SFI-undervisningen var ofta kombinerad med viss orientering om svenskt arbetsliv och dess mer eller mindre uttalade normer (ofta kallad social kompetens).

Utgångspunkten i boken *Varför sitter "brassen" på bänken? Eller Varför har invandrarna så svårt att få jobb?* av Per Broomé, Ann-Katrin Bäcklund, Christer Lundh och Rolf Ohlsson (1996) är frågan varför migranter som invandrat till Sverige sedan 1970-talet haft allt svårare än infödda att få arbete och att göra karriär inom arbetslivet.<sup>24</sup> Vad betyder det moderna (senmoderna) arbetslivets kompetenskrav för den grupp som kallas "invandrare"? För att svara på frågorna har personalsvariga i fyrtio svenska företag och offentliga verksamheter intervjuats. Författarnas tes är att problemen beror på dels att invandringen förändrat karaktär, från arbetskraftsinvandring till flyktinginvandring, inte minst från tredje världen vilket, enligt författarna, lett till att "kulturavståndet" ökat mellan kategorin invandrare och det svenska samhället dels att det skett en förändring av kompetenskraven i riktning mot högre språk- och kulturspecifk kompetens. För att ha bättre chanser på arbetsmarknaden och i arbetslivet krävs att den invandrade arbetskraften förändrar sitt beteende i riktning mot "Sverigespecifk" kompetens enligt författarna. Bakgrunden till föränd-

---

24. Redan 1985 tog Jan Ekberg i *Ekonomisk debatt* (s 357-372) upp kompetensbrist som en förklaring till högre arbetslöshet bland invandrade. Även i boken *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring* av Christer Lundh och Rolf Ohlsson (första upplagan 1993 och andra upplagan 1999) tas kompetensbrist upp som en anledning till problem för invandrade i arbetslivet.

ringar menar författarna är den ekonomiska strukturomvandlingen och teknikutvecklingen som lett till förändringar i arbetsorganisation, större inslag av kommunikation och informationshantering vilket kräver högre kompetens, t ex språkliga och kommunikativa färdigheter. Kompetens definieras som både formell kompetens och som "tyst kunskap", en form av förtrogenhetskunskap som ofta förvärvas genom erfarenhet. Till kompetens i detta sammanhang räknas också social förmåga/social kompetens och värderingar (Broomé m fl 1996). En viktig aspekt i förändringen av arbetslivet är övergången till "postfordism" som bl a innebär att gamla hierarkiska strukturer ersätts med platta organisationer där bred kompetens är av stor vikt, inte minst då kulturspecifik social kompetens enligt Broomé m fl (1996)<sup>25</sup>. Andra viktiga förändringsaspekter är att många okvalificerade arbetsuppgifter rationaliseras bort, att servicearbetet (t ex städning) professionaliseras och att kraven på utbildning ökar. Broomé m fl hävdar att det är ännu viktigare med kännedom om svensk kultur och arbetsregler samt goda färdigheter i svenska för att göra karriär i ett företag jämfört med att få anställning. "Vi kan också konstatera att det finns förhållandevis få invandrare som blivit eller som kunnat bibehålla sina positioner som arbetsledare och förmän i de svenska företag och förvaltningar som vi studerat, i synnerhet inom de tjänsteproducerade verksamheterna. Att vara insatt i arbetsplatsens tysta regelspel liksom i specifika svenska förhållanden anses som en helt nödvändig förutsättning för att kunna bli arbetsledare" (Broomé m fl 1996:83).

---

25. Social kompetens har använts i debatten kring "kompetensbristdiskursen". Begreppet definieras av Anders Persson i boken (2000) *Social kompetens* som individens förmåga att hantera relationer mellan sig själv, de andra och samhället. "Vad vi anser vara stor eller liten social kompetens beror på hur vi förväntar oss och hur vi vant oss att dessa relationer ska regleras" (2000:146-147). Att begreppet social kompetens kopplas till uppfattningar om invandrades särart och underläge i relation till svenskar kritiserar av Paulina de los Reyes (2001). Hon menar att fokusering på social kompetens innebär en systematisk nedvärdering av "invandrarernas" kompetens, t ex vad gäller yrkeskompetens och språkkunskaper. Betoningen på språkkunskaper, t ex brytning, används enligt de los Reyes som etnisk markör och som ett instrument för utsortering. Även Fredrik Hertzberg är tveksam till begreppet social kompetens som dock används av de arbetsförmedlare han intervjuat i boken *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet* (2003). De intervjuade menar att underförstådda sociala regler är viktiga i arbetslivet. De informella kvalifikationerna sågs ofta som en personlig egenskap och en färdighet. Ofta kopplades kulturbegreppet till dessa egenskaper och färdigheter (Hertzberg 2003:222).

Broomés och övrigas tes om att det ”ökade kulturella avståndet” medfört att invandrarkategoriens humankapital förlorat i värde ifrågasätts av Katarina Mattsson (2001) i boken *(O)likhetens geografier – marknaden, forskningen och de Andra*. Mattsson benämner detta kompetensbristdiskursen. Kritiken riktar in sig på att Broomé m fl tagit över intervjupersonernas sätt att förstå och benämna skillnader. De upplevelser av olikhet som intervjupersonerna har upplevt när de mött arbetssökande från utomeuropeiska länder tolkas av de förra som ”kulturellt avstånd”.<sup>26</sup>

De som förkastar ”kompetensbristdiskursen” lägger istället fokus på diskriminering.<sup>27</sup> Diskriminering innebär en typ av särbehandling som direkt eller indirekt missgynnar eller kränker. Etnisk diskriminering är enligt den svenska lagstiftningen ”...att en person eller grupper av personer missgynnas i förhållande till andra eller på annat sätt utsätts för orättvis eller kränkande behandling på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.”<sup>28</sup>

---

26. Mattsson bok är en diskursanalytisk studie av representationer av berättelser om invandring och arbetsmarknad, med fokus på vetenskapliga arbeten som förklarar skillnader i bl a sysselsättning som beroende av kulturell betingade kompetensskillnader samt hur dessa studier representeras i tidningar under åren 1996-1999. Hon ser kompetensbristdiskursen som ”ekonomisk rasism” en variant av rasism enligt Mattsson som för det första utgår från antagandet att invandrade har ofta har sämre humankapital än svenskar och därmed normalt blir exkluderade från eller underordnade i arbetslivet. Mattson menar för det andra också att den ekonomiska rasismen hämtar sin begreppsapparat från ekonomiska teorier (framförallt humankapitalteorin) och väver in resonemang från kulturell rasism i en ekonomisk ram.

27. Sten Höglund (2002:426) definierar diskriminering som ”illegitim särbehandling” vid:

- Rekrytering, anställning, friställning
- Fördelning av arbets- och ansvaruppgifter (anställningsvillkor)
- Internrekrytering, internutbildning, karriärmöjligheter
- Ingångslön och löneutveckling
- Bemötande, tilltal och eventuella trakasserier/kränkningar

För en genomgång av diskrimineringsteorier se t ex Behtoui 1998.

28. Direkt diskriminering brukar den form av diskriminering kallas som är direkt kopplad till grupptillhörighet – exempelvis när arbetssökande med ”utländska” namn sorteras bort. Indirekt diskriminering anses föreligga när ett krav som framstår som neutralt medför att personer som tillhör en viss grupp kommer i ett annat läge än människor som kategoriseras tillhörande en annan grupp. Diskriminering behöver inte vara avsiktlig utan kan om effekten av ett handlande (ofta rutinartat) blir att någon negativt särbehandlas ändå räknas som diskriminering. För detta används ibland begreppet strukturell diskriminering. Begreppet definieras i

Att diskriminering förekommer är i stort sett alla forskare inom arbetslivsforskningens område överens om, dock inte i vilken omfattning. Ingen enskild studie kan entydigt bevisa förekomsten av diskriminering generellt. Men en bild kan fås genom några av de olika undersökningar som gjorts om diskriminering. Laboratorieexperiment har t ex gjorts för att få kunskap av hur olika diskrimineringsformer manifesterar sig. En annan metod är fältexperiment i olika former, t ex att skicka ansökningsbrev som är identiska utom i form av någon etnicitetsmarkör (Nekby 2006:69 ff). I en undersökning jämförde Dan-Olof Rooth adopterade från bl a Asien och Afrika med "svenskfödda" avseende möjligheter i arbetslivet. Resultatet av undersökningen var bl a att det var ca 6 % större sannolikhet att man var arbetslös om man var adopterad utomlands, vilket kan tolkas som att vissa "etniska markörer" som hudfärg har betydelse i det svenska arbetslivet också under 1990-talet (Rooth 2001, se även Schröder 1999 och Knocke 2000).

Det tar tid för invandrade att etablera sig på en ny arbetsmarknad: lära sig nytt språk, skaffa kontakter, ev. komplettera sin utbildning, lära sig strategier för att söka arbete m m. Därför har "invandrare" högre arbetslöshet, inte minst de första åren i landet menar Moa Bursell (2008:9-13). Men en del av detta beror också på diskriminering enligt henne. Bursell har med hjälp av likvärdiga jobbansökningar sökt utannonserade arbeten, en med "svenskt namn" och en med utländskt namn (arabiskt eller afrikanskt). Ansökningarna var liknande, samma språk, meriter o s v. Burells undersökning visar att arbetssökande med svenskt namn har större möjligheter att få arbete jämfört med de med utländskt namn (arabiskt eller afrikanskt).<sup>29</sup>

I utredningen om *Makt, integration och strukturell diskriminering* är utredaren Masoud Kamalis utgångspunkt att strukturell diskriminering

---

SOU 2001:39:32 "...som strukturell, eftersom den uppstår ur rutiner eller handlingssätt som framstår som helt normala och genomtänkta." Ibland skiljer man i forskningen mellan s k preferensdiskriminering och s k statistisk diskriminering. Den förstnämnda kan definieras som diskriminering beroende på att arbetsgivaren föredrar "svenskar" som anställda eller som chefer på grund av kunderna vill detta (eller andra anställda). Statistisk diskriminering är när en arbetsgivare sorterar bort "invandrare" därför att det upplevs som för kostsamt att skaffa information om en enskild individs kvalifikationer och istället utgår från negativa föreställningar (gruppsegenskaper) om kategorin i fråga (se t ex Lundh & Ohlsson (1999:157).

29. Även barn till invandrade har betydligt svårare att få arbete och har ofta också lägre lön än barn till "infödda". Nationalekonomen Jan Ekberg (2008) menar att framgång på arbetsmarknaden till stor del bestäms av individens humankapital, tillgång till nätverk samt i hur hög grad diskriminering förekommer.

är vanligt förekommande i Sverige. Vad gäller arbetslivet är slutsatserna i utredningen att diskriminering förekommer inom alla sektorer i arbetslivet. Enligt utredaren är diskriminering en grundläggande princip för hur arbetet organiseras, fördelas och belönas. Diskriminering och utestängning skapas och vidmakthålls genom vardagliga handlingar. "Internaliserade uppfattningar om 'den andra' som annorlunda och bärare av essentiella egenskaper är en viktig beståndsdel i hur arbete organiseras, och markerar därmed både individens position i arbetslivet och hans eller hennes möjligheter på arbetsmarknaden"(SOU 2006:79:16). I dagens arbetsliv med krav på anpassning och flexibilitet är anställdas "etniska" markörer viktiga sorteringsinstrument för t ex arbetsuppgifter och karriärmöjligheter. Liknande utgångspunkter och slutsatser utmärker också "Betänkandet från utredningen om strukturell diskriminering på grund och etnisk eller religiös tillhörighet" som redovisas i *Det blågula glas-huset – strukturell diskriminering i Sverige* (SOU 2005:56).<sup>30</sup> Utredaren Paul Lappalainen menar att strukturell diskriminering och rasism beskriver i stort sett samma fenomen (SOU 2005:56:22).<sup>31</sup> Han tar ställning mot tesen om "brister" hos migranter som svenskkunskaper, social kompetens och "svenska koder" (Sverige-specifika kunskap) som förklaring till sämre möjligheter i arbetslivet. Istället ser han, med stöd av den forskning som tas upp i boken, problemen som grundade i det svenska samhället genom "etniska" hierarkier, privilegier för majoritetsbefolkningen och att diskriminering inom en sektor förstärker diskriminering i en annan.

---

30. Den kritik som kan riktas mot de båda utredningarna är att utredarna ser Sverige som helt "rasialiserat" och strukturell diskriminering som genomsyrande hela samhället. Problemet blir då att eftersom diskriminering och rasism finns överallt är det allas fel och samtidigt ingens ansvar. Situationen med både globala och lokala verksamheter som skapar olika livsvärldar med offentligheter som är skilda från det svenska samhällets offentlighet har inte enbart sina rötter i rasism och diskriminering utan är en också en följd av globala ekonomiska och sociala förändringar.

31. I boken *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige* (2002) gör Paulina de los Reyes och Mats Wingborg, på uppdrag av Integrationsverket, en genomgång av forskning i Sverige kring diskriminering och dess koppling till rasism. Utgångspunkten för de los Reyes och Wingborg är att diskriminering, vars fundament enligt författarna ofta är rasism, inte kan reduceras till enskilda personers attityder utan att de utgör en "...grundläggande mekanism i en maktstruktur som skapar underordning genom att systematiskt markera och vidmakthålla olikheter mellan människor. Detta medför i sin tur att de idéer, föreställningar och värderingar som möjliggör diskriminerande handlingar genomsyrar samhällets strukturer, institutioner och organisationer" (2002:11).



Det är inte lätt att bedöma i hur hög grad föreställningar om kompetensbrist/humankapitalbrist bygger på verkliga förhållanden. Oavsett graden så påverkade föreställningarna om kompetensbrist individer och grupper i arbetslivet genom t ex exkludering. Föreställningar om arbetslivet och dess förändringar påverkar människorna som är verksamma där eller på väg dit, liksom arbetslivet i sin tur påverkar föreställningar om krav och villkor för både kategorier och individer. Mycket tyder på att en del av kompetensbristdiskursen har sitt ursprung i kulturella/ras-mässiga representationer och kategoriseringar av olikheter. Även om det har skett en ökning av kvalifikationskraven i arbetslivet, så är det mycket tveksamt om detta kan förklara varför vissa kategorier av invandrade, ”icke-vita” har haft svårare att få arbete eller att göra karriär eftersom t ex iranier är mycket välutbildade, ofta med svensk akademisk utbildning. Visserligen kan brytning vara en gränsmarkör men detta handlar i så fall ofta om diskriminering (ibland kan det dock vara svårt att avgöra vad som är diskriminering och vad som är berättigade krav för vissa befattningar). Kategoriseringar kan med andra ord ofta ligga till grund för diskriminering men bör inte alltid enbart ses som något negativt utan också som något ”nödvändigt”. Socialantropologen Thomas Hylland Eriksen hävdar i boken *Etnicitet och nationalism* (1998:34 ff) att kategoriseringar och till viss del även stereotyper kan hjälpa individen att skapa ordning i en komplicerad värld men också att definiera den egna gruppens gränser. Ibland konstrueras stereotyper för att rättfärdiga privilegier och en ojämlig tillgång till samhälleliga resurser, men de kan också riktas mot ”makteliten” som en del i kampen för rättvisa. Enligt etnologen Birgitta Svensson uttrycks kategorin ”...av dem som har makten över samtalsordningen i samhället, men den blir tydlig för oss först när någon värjer sig mot den underordning som kategoriseringar innebär. Motståndet tydliggör makten” (Svensson 1998:543).

De invandrade kategorier som ses som mest ”främmande” under en tidsperiod vare sig det handlar om kulturell, religiös, etnisk eller utseendemässig ”annorlundahet” har ofta haft svårare att integreras i arbetslivet och göra karriär. Under 1960-talet sågs t ex finländare och sydeuropéer som annorlunda men idag i takt med att grupper från icke-västerländska länder invandrat, har ras- och etnicitetsföreställningar tagit sig nya uttryck (se även Mattsson & Lindberg 2004).

Ungrarna sågs visserligen som annorlunda i det svenska folkhemmet på 1950-talet men deras olikhet i negativ bemärkelse uppvägdes av de positiva föreställningar om dem som frihetshjältar på flykt från kommunismen. Det kan till och med ha varit så att de blev gynnade i arbetslivet gentemot andra grupper genom de positiva föreställningarna som omgärdade

gruppen till en början. Under sommaren 1957 började dock den positiva inställningen att avta och i pressen kom rapporter om ungrare som misshandlades och hamnade i konflikter vid t ex dansbanor. Ungarna kom också till ett samhälle och en arbetsmarknad där det ansågs som självklart att börja på golvet, vanligtvis i industrin, utan speciella kunskaper i svenska eller "svenskt arbetsliv". Oftast ställdes inga krav på att ungrarna skulle ha kunskaper i svenska när de ganska snabbt fick arbete inom t ex industrin, även om många av dem fått viss utbildning i svenska när de vistades på vad som kallades arbetsförmedlingsföreläggningar. Begrepp som social och kulturell kompetens användes inte på 1950-talet, däremot togs det som självklart att ungrarna skulle försvenskas (assimileras). Inte heller användes begreppet diskriminering. Frågan är hur begreppet påverkat föreställningar och reella villkor för invandrade grupper?

Det kan vara så att föreställningar kring diskriminering bland de kategorier som antas/känner sig vara utsatta kan leda till vanmakt och att dessa individer därmed ger upp eftersom man bedömer möjligheterna att lyckas i arbetslivet som mycket små. Men samtidigt kan också begreppet diskriminering peka på missförhållanden i arbetslivet som därmed är möjliga att förändra.

Bosnierna kom vid en tidpunkt som utmärktes av en djup lågkonjunktur, av stora strukturomvändningar där industrisektorn sedan 1970-talet minskat och tjänstesektorn expanderat. Samhället kännetecknades vid denna tidpunkt av främlingsfientlighet och rasistisk våld mot "utlänningar av fel ursprung" men också av att diskriminering diskuterades i media. Även om muslimer inte var lika utsatta som på 2000-talet så påverkade anti-muslimska (islamafofi) föreställningar bemötandet av gruppen bosnier. Det var få som snabbt fick arbete i med undantag för de bosnier som anställdes inom småindustri i nordvästra Småland. Negativa föreställningar om iranier kom antagligen i ännu högre grad att påverka denna grupps ställning på den svenska arbetsmarknaden under 1990-talet. Inte minst blev den iranska gruppen i Sverige utsatta i samband med att boken *Inte utan min dotter* av Betty Mahmoody utkom 1988 och efter att filmen med samma namn haft premiär 1991. Föreställningar om en brutal, kvinnofientlig iransk man spreds tillsammans med föreställningar om okunniga, förtryckta iranska kvinnor (se Liliequist 1996 för en diskussion om vad boken och filmen innebar för iranier i Sverige).

Redan vid tidpunkten då arbetskraftsrekrytering inleddes under 1940-talet så hamnade oftast de som kategoriserades som arbetskraftsmigranter inom vissa sektorer av arbetslivet, vanligtvis inom industrin och med okvalificerade befattningar, vilket gav "svenskarna" möjlighet att göra karriär och/eller vidareutbilda sig. Under 1990-talet var fort-

farande arbetslivet uppdelat både könsmässigt och med grund i ras/etnicitet. Att de ungerska flyktingarna ofta började arbeta inom industrin är inte överraskande eftersom industrisektorn vid tidpunkten expanderade, även om ungrarna anställdes i industrin i större omfattning än totalbefolkningen. Men det är anmärkningsvärt att trots de stora strukturella förändringarna inom arbetslivet med t ex industrins tillbakagång och att bosnierna i många fall var välutbildade och därmed kan förväntas ha ett bra humankapital så fick bosnierna industriarbete i betydligt större omfattning jämfört med totalbefolkningen i Sverige på 1990-talet. Även de generellt sett högutbildade iranierna hamnade, i varje fall initialt, inom arbetaryrken och genomgick en kraftig dequalificering. En förklaring är att det under ett minst ett halvsekel har tagits som självklart att kategorin migrant/(invandrare) oavsett utbildning skulle börja arbeta på "golvet", t ex inom industrisektorn, vilket kan ses som en del av ett etniskt uppdelat arbetsliv, en form av diskriminering.<sup>32</sup>

Bosnierna som europeisk flyktinggrupp hade dock betydligt bättre möjligheter än många andra flyktinggrupper, inte minst om man jämför med

---

32. Många forskare sätter likhetstecken mellan diskriminering (en handling) och rasism. Men relationen mellan rasism och diskriminering är ibland oklar, där definitionen av rasism har betydelse för hur man ser på kopplingen. Jag menar dock att rasism i bred bemärkelse inte är ett genom alla tider enhetligt eller statistiskt begrepp och därför inte heller möjligt att entydigt definiera. Istället kan man tala om "rasismer", där olika historiska skeenden och processer har formerat olika skepnader/framträdelseformer av begreppet. Rasism förekommer på olika samhällsnivåer och i olika sammanhang. En vanlig betydelse av rasism är att det är någon form av ideologi som utgår ifrån att människosläktet kan delas in i olika raser/folkgrupper, t ex utifrån hudfärg, och att några av dessa grupper är över- respektive underlägsna. När den ideologiska eller biologiska varianten av rasism började förlora sin vetenskapliga och politiska legitimitet efter kolonialismen efter andra världskriget, även om det traditionella rasbegreppet fortfarande påverkade debatten kring arbetskraftsinvandring, uppstod enligt många forskare andra former av rasism, som istället för biologiska olikheter åberopade andra typer av "skillnader". Dessa skillnader uttrycks i former av diskurser, där någon eller några dominerar och påverkar samhälliga strukturer som i sin tur legitimerar olika former av utestängningar och diskriminerande handlingar. Med andra ord ses det inte längre som godtagbart att kategorisera människor efter deras "skallar" utan "olikheterna" som ligger till grund för klassificeringen är av andra former. Därför har diskriminering i dagens svenska arbetsliv ofta sin grund i föreställningar om "annorlunda" religion och kultur (Wigerfelt 2004). Se även Avtar Brah (1993) som menar att varje rasism har sin historia, beroende på de speciella ekonomiska, politiska och kulturella omständigheterna. Rasismen reproduceras genom olikartade mekanismer och tar sig skilda uttryck i olika samhällen.

iranier eller andra grupper från Asien och/eller Afrika. Frågan är varför denna grupp har lyckats bättre än många andra invandrade grupper som kommit i slutet av 1980- eller under 1990-talet? Många av flyktingar från f d Jugoslavien hade traumatiska upplevelser bakom sig när de kom till Sverige. Lågkonjunkturen och en utbredd främlingsfientlighet var en del av den verklighet de kom till. Trots detta gick det generellt sett bra för denna grupp. En förklaring är att akademiker inom vissa invandrade grupper ofta har stora möjligheter att göra en s k U-formad yrkeskarriär, vilket i varje fall efter en tid inneburit välbetalda arbeten för en del. Deras humankapital blir inte nedvärderat i samma utsträckning som för individer från t ex Afrika. En annan förklaring är att eftersom gruppen kategoriserades som "vit" från Europa och därmed kunde passa in i föreställningen om "svenskhet" drabbade diskriminering och rasism inte denna grupp lika mycket som grupper från Afrika och Asien (Ekberg & Hammarstedt 2002). Många invandrade från Asien, som iranier, och Afrika var välutbildade men hamnade trots detta utanför arbetsmarknaden eller i låglöneyrken, vilket tyder på att föreställningar om ursprungsland, kultur och ras/etnicitet är viktiga faktorer. "Vithet/svenskhet" i betydelsen av uppfattad likhet med det som anses som svenskt utseende och/eller svensk kultur är fortfarande av stor betydelse i det svenska arbetslivet, detta trots den officiella diskursen om mångfald.<sup>33</sup>

---

33. Mångfaldsbegreppet har förändrats över tid i Sverige och har alltmer blivit ett begrepp som idag innefattar åtgärder mot diskriminering och frågor kring integration (se t ex Rönnqvist 2008:122).

## REFERENSER

- Ahlberg, Gösta & Svennilsson, Ingvar (1946) *Sveriges arbetskraft och den industriella utvecklingen*, Stockholm:Industrins utredningsinstitut.
- Anthias, Floya (2004) "Begreppet `translokalisering` och teorier kring social stratifiering: frågor om genus, etnicitet och klass" i (red) Katarina Mattsson och Ingemar Lindberg, *Rasism i Europa – arbetsmarknadens flexibla förtryck*, Stockholm: Agora.
- Augustsson, Gunnar (1994) "Två världar, Teknik, arbetsorganisation och etniska relationer" i Carl-Ulrik Schierup & Svends Paulson (red) *Arbetets etniska delning* Stockholm: Carlssons.
- Augustsson, Gunnar (1996) *Etniska relationer i arbetslivet. Teknik, arbetsorganisation och etnisk diskriminering i svensk bilindustri*, Umeå: Sociologiska institutionen avhandling nr 3 1996.
- Aytar, Osman & Magdalenic, Sanja (2008) "Utländsk bakgrund + topposition = sant?" i *Invandrare och Minoriteter* Nr 2-3.
- Behtoui, Alireza (1998) *Invandrare på den svenska arbetsmarknaden*, En delrapport från LO-projektet Ökad Sysselsättning, Stockholm: LO.
- Bevelander, Pieter (2000) *Immigrant Employment. Integration and Structural Change in Sweden, 1970-1995*, Lund: Lund Studies in Economic History 15.
- Bevelander, Pieter & Lundh, Christer (2007) "Utbildning, yrke och inkomst bland iranska män i Sverige", *Ekonomisk debatt* 2007:3.
- Brah, Avtar. 1993. "Difference, diversity, differentiation: Process of racialisation and gender" i John Wrench & John Solomos. (red) *Racism and migration in Western Europe*. Oxford: Berg
- Broome, Per, Bäcklund, Ann-Katrin, Lundh, Christer & Ohlsson, Rolf (1996) *Varför sitter "brassen" på bänken? Eller Varför har invandrarna så svårt att få jobb?* Stockholm: SNS Förlag.
- Burell, Moa (2008) "Vem får jobbet?" i *Invandrare och Minoriteter* Nr 2-3 2008.
- Bäckman, Hans (red) (1989) *Iranska flyktingar i Sverige*, Stockholm: Svenska Irankommittén.
- Carmichael, Stokel & Hamilton, Charles. 1967. *Black power*. New York: Vintage
- Castle, Stephen & Kosack, Godula (1973) *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, Oxford: Oxford University Press.

- Castles, Stephen. 2000. *Ethnicity and globalization*. London: SAGE Publications
- Catomeris, Christian (2004) *Det ohyggliga arvet, Sverige och främlingen genom tiderna*, Stocholm: Ordfronts förlag.
- Chiswick, Barry (1980) *Analysis of the Economic Progress an Impact of Immigrants*, Departments of Economic and Survey Research, Laboratory of Economics and Survey Research.
- De los Reyes, Paulina & Wingborg, Mats. 2002. *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverie. En kunskapsöversikt*. Norrköping: Integrationsverkets rapportserie 2002:13
- De los Reyes, Paulina, Molina, Irene & Mulinari, Diana. 2002. "Introduktion – Maktens (o)lika förklådnader" i Paulina de los Reyes, Irene Molina & Diana Mulinari. red. *Maktens (o)lika förklådnader*. Stockholm: Atlas.
- Douglas, Karsten (1995) "Flyktingar och vuxenutbildning i Sverige" i Sven Gustavsson & Ingvar Svanberg (red) *Bosnier, En flyktinggrupp i Sverige och dess bakgrund*, Uppsala: Uppsala Multiethnic Papers 35 (Centrum för multietnisk forskning).
- Ekberg, Jan (1985) Vad hände sen - en studie av 1969 års invandrare i *Ekonomisk debatt* År 13 Nr 5 1985.
- Ekberg, Jan (1990) *Invandrare på arbetsmarknaden*, Rapporter från högskolan i Växjö, Ekonomi och politik.
- Ekberg, Jan (1991) *Vad hände sedan? En studie av utrikes födda på arbetsmarknaden*, Växjö: Acta Wexionnesia, Serie 2 Economy & Politics 3.
- Ekberg, Jan (1995) *Invandring, sysselsättning och ekonomiska effekter, Rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi*, Stockholm: Ds 1995:68.
- Ekberg, Jan (1995b) *Arbete till invandrare*. Delbetänkande från Invandrapolitiska kommittén. SOU 1995:76.
- Ekberg, Jan (2004) "Yrke och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad – Skillnader mellan inrikes och utrikes födda personer", Bilaga till *Rapport Integration 2003*, Norrköping: Integrationsverket.
- Ekberg, Jan (2008) "Invandrarnas barn tvingas fortsätta `vandra`" i *Invandrare & Minoriteter* Nr 2-3.
- Ekberg, Jan & Gustafsson, Björn (1995) *Invandrare på arbetsmarknaden*, Stockholm: SNS Förlag.

- Ekberg, Jan & Hammarstedt, Mats (2002) "20 år med allts sämre arbetsmarknadsintegrering för invandrare" i *Ekonomisk Debatt* 2002, Nr 4.
- Ekberg, Jan & Ohlsson, Mikael (2000a) *Integrationen av bosniska flyktingar på den svenska arbetsmarknaden*, www.mkc.botkyrka.se/biblioteket.
- Ekberg, Jan & Ohlsson, Mikael (2000b) "Flyktingars arbetsmarknad är inte alltid nattsvart" i *Ekonomisk Debatt* 2000 Nr 5.
- Erikson, Robert, Nordström Skans, Oskar, Sjögren Anna & Åslund, Olof (2007) *Ungdomars och invandrades inträde på arbetsmarknaden 1985-2003*, Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Rapport 2007:18.
- Essed, Philomena (2004) "Rasism och preferens för sammahet: om kulturell cloning i vardagslivet" i Katarina Mattsson och Ingemar Lindberg (red) *Rasism i Europa – kontinuitet och förändring*, Stockholm: Agora.
- Eyrumlu, Reza (1997) *Iranier möter Sverige, bakgrund, mottagning, anpassning och integration*, Stockholm: Carlsson Bokförlag.
- Frank, Denis (2005) *Staten, företagen och arbetskraftsinvandringen – en studie av invandringspolitiken i Sverige och rekryteringen av utländska arbetare 1960-1972*, Växjö: Växjö University Press, Acta Wexionensia Nr 67.
- Graham, Mark & Khosravi, Sharam (1997) "Home is where you make it: Repatriation and Diaspora Culture among Iranians in Sweden," *Journal of Refugee Studies* Vol 10 No 2 1997.
- Gustavsson, Sven & Svanberg, Ingvar (1995) "Bosnierna i Sverige och deras bakgrund" i Sven Gustavsson & Ingvar Svanberg (red) *Bosnier, En flyktinggrupp i Sverige och dess bakgrund*, Uppsala: Uppsala Multiethnic Papers 35 (Centrum för multietnisk forskning).
- Hansen, Lars-Erik (2001) *Jämlikhet och valfrihet. En studie av den svenska invandrapolitikens framväxt*, Stockholm: Almqvist & Wiksell.
- Hall, Stuart. 1997. "The Spectacle of the 'Other'" i Stuart Hall. red. *Representation, cultural representations and signifying practices*. London: Sage Publications
- Hertzberg, Fredrik (2003) *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet, Hur arbetsförmedlare förstår en etnisk segregerad arbetsmarknad*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Hosseini-Kaladjahi, Hassan (1997) *Iranians in Sweden: Economic, Cultural and Social Integration*, Stockholm Studies in Sociology Nr 4, Stockholm: Almqvist-Wiksell International.
- Hylland Eriksen, Thomas (1998) *Etnicitet och nationalism*, Nora: Nya Doxa.
- Håkansson, Kristina (2002) *Språngbräda eller segmentering?* IFAU-forskningsrapport.
- Höglund, Sten (1999) "Svensk forskning om diskriminering av invandrare i arbetslivet 1990-1996" i *Olika som bär – om etnisk diskriminering och mångfald i arbetslivet* (red) Kenneth Abrahamsson, Katarina Bjärvall & Thomas F rth, Rådet för arbetslivsforskning och Institutet för Framtidsstudier.
- Höglund, Sten (2002) "Invandrarna och arbetsmarknaden" i *Arbetslivet*, Lars H Hansen & Pal Orban (red.) Lund: Studentlitteratur.
- Höglund, Sten (2008) "Etnisk diskriminering i arbetslivet" i Mehrdad Darvishpour & Charles Westin (red) *Migration och Etnicitet, Perspektiv på ett mångkulturellt Sverige*, Lund: Studentlitteratur.
- Johansson, Christina (2005) *Välkommen till Sverige? Svenska migrationsdiskurser under 1900-talet andra hälft*, Malmö: Bokbox Förlag.
- Johansson, Jesper (2008) "Så gör vi inte här i Sverige. Vi brukar göra så här." *Retorik och praktik i LO:s invandrapolitik 1945-1981*, Växjö: Växjö University Press.
- Jonsson, Andreas & Wallethe Mårten (2001) "Är utländska medborgare segmenterade mot atypiska arbeten?" i *Arbetsmarknad och Arbetsliv* nr 3.
- Järtelius, Arne (1987) *Drömmen om Sverige, Italienare i Västerås 1947-1987*, Västerås: Kultur nämndens skriftserie Nr 17.
- Jörberg, Lennart (1984) "Svensk ekonomi under 100 år" i Bo Södersten (red) *Svensk ekonomi*, Stockholm: Rabén och Sjögren.
- Kamali (2006) *Integrationens svarta bok. Agenda för jämlikhet och social sammanhållning*, SOU 2006:79.
- Knocke, Wuokko (2000) "Integration eller Segregation? Immigrant Populations Facing the Labour Market in Sweden" i *Economic and Industrial Democracy*, vol 21.
- Knocke, Woukko (!994) "Kön, etnicitet och teknisk utveckling" i Carl-Ulrik Schierup & Svens Paulson (red) *Arbetets etniska delning* Stockholm: Carlssons.



- Knocke, Wuokko (2006) ”Den strukturella diskrimineringens försåtlighet, Ett historiskt och nutida perspektiv” i Anders Neergaard (red) *På tröskeln till lönearbete, Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*, SOU 2006:60.
- Kyle, Gunhild (1979) *Gästarbeterska i manssamhället, Studier om industriarbetande kvinnors villkor i Sverige*. Stockholm: Liber förlag.
- Lange, Anders. 1992. *Reflektioner kring rasism*. Stockholm: Ceifo
- Lange, Anders. 2001. ”Reflektioner kring ”rasifiering” och några andra ord” i *Törnroslandet. Om tillhörighet och utanförskap*. Norrköping: Integrationsverket
- Lappalainen, Paul (2005) *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*, SOU 2005:56.
- Liliequist, Marianne (1996) *I skuggan av ”Inte utan min dotter”. Exiliraniers identitetsarbete*, Stockholm: Carlsson.
- Lundh, Christer & Ohlsson, Rolf (1999) *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*, Stockholm: SNS Förlag.
- Lundquist, Agne (1960) *Hungarian Refugees in Sweden: A report on a Sociological Study*, Stockholm: The National Labour Market Board.
- Lundquist, Agne & Busch, Karin (1966) *Främling i Sverige: Om ungerska flyktingars anpassning*, Uppsala: Argos Förlag.
- Magnusson, Lars (1996) *Sveriges ekonomiska historia*, Stockholm: Tidens förlag.
- Magnusson, Lars (2006) *Håller den svenska modellen? Arbete och välfärd i en global värld*, Stockholm: Norstedst Akdemiska Förlag.
- Mattsson, Katarina (2001) *(O)likhetens geografier – marknaden, forskningen och de Andra*, Uppsala: Geografiska regionstudier nr 45, Uppsala universitet.
- Mattsson, Katarina & Lindberg, Ingemar (2004) ”Arbetsmarkandens flexibla förtryck” i (red) Katrina Mattsson & Ingemar Lindberg, *Arbetsmarknadens flexibla förtryck*, Stockholm: Agora.
- Molina, Irene & de los Reyes, Paulina. 2002. ”Kalla mökret natt! Kön, ras/etnicitet i det postkoloniala Sverige.” i Paulina de los Reyes, Irene Molina & Diana Mulinari. red. *Maktens (o)lika förklädnader*. Stockholm: Atlas
- Neeragaard, Anders (2002) ”Arbetsmarknadens mönster” i Magnus Dahlstedt & Ingemar Lindberg (red) *Det slutna folkhemmet*, Stockholm: Agora.

- Neeragaard, Anders (2006) "Rekrytering som en institutionell praktik av inkluderad och exkluderad underordning" i Anders Neergaard (red) *På tröskeln till lönearbete, Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*, SOU 2006:60.
- Nekby, Lena (2006) "Att mäta diskriminering" i Anders Neergaard (red) *På tröskeln till lönearbete, Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*, SOU 2006:60.
- Olsson, Lars (2003) "Hundra år av arbetskraftsinvandringen: från kapitalismens genombrott till folkhemsbygget i Sverige" i Jan Ekberg (red) *Invandring till Sverige – orsaker och effekter*. Växjö: Acta Wexionensia Nr 26.
- Olsson, Samuel (1995) "Bosniens-Hercegovinas historia fram till 1980-talet" i Sven Gustavsson & Ingvar Svanberg (red) *Bosnier, En flyktinggrupp i Sverige och dess bakgrund*, Uppsala: Uppsala Multiethnic Papers 35 (Centrum för multietnisk forskning).
- Paulson, Sven (1994) "Personalrekrytering – en nyckelfråga" i Carl-Ulrik Schierup & Svens Paulson (red) *Arbetets etniska delning* Stockholm: Carlssons.
- Persson, Anders (2000) *Social kompetens. När individen, de andra och samhällets möts*, Lund: Studentlitteratur.
- Persson, Gunnar (1972) "Invandrarna och arbetarklassen i Sverige" i *Zenit* nr 27 1972.
- Reyes de los, Paulina (2001) *Mångfald och differentiering, Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Reyes de los, Paulina (2006) "Arbetslivets (o)synliga murar. Diskriminering i arbetslivet" i *Arbetslivets (o)synliga murar*, Stockholm, SOU 2006:59.
- Rooth, Dan (2001) "Etnisk diskriminering och 'Sverige-specifik' kunskap – vad vi kan lära från studier av adopterade och andra generationens invandrare" i *Ekonomisk Debatt*, nr 8/2001.
- Rosenqvist Hedler, Kerstin (2000) *Ohälsa och olycksfall bland arbetstagare med utländsk bakgrund som kan bero på olika villkor i arbetslivet*. Arbetsarkivstyrelsens rapport till regeringen om Arbetsarkivstyrelsens erfarenheter på området, Stockholm: Arbetsarkivstyrelsen.

- Rönqvist, Sofia (2008) *Från diversity management till mångfaldsplaner? Om mångfaldsidéns spridning i Sverige och Malmö stad*, Lund: Lund Studies in Economic History 48.
- Schierup, Carl-Ulrik (2006) ”Den sociala exkluderingen i Sverige. Migration, arbetsmarknad och välfärdsstat i förändring” i *Arbetslivets (o) synliga murar*, Stockholm, SOU 2006:59.
- Schierup, Carl-Ulrik, Sven Paulson & Aleksandra Ålund ”Den interna arbetsmarknaden, etniska skiktningar och dequalificering i Carl-Ulrik Schierup & Svens Paulson (red) *Arbetets etniska delning* Stockholm: Carlssons.
- Schierup, Carl-Ulrik, Hansen, Peo & Castles, Stephen (2006) *Migration, Citizenship, and the European Welfare State – A European Dilemma*, Oxford: Oxford University Press.
- Schröder, Lena (1999) ”Integration av utrikesfödda på svensk arbetsmarknad”, *Søkelys på arbeidsmarkedet*, årgång 16, nr 2.
- Scott, Kirk (1999) *The Immigrant Experience: Changing Employment and Income Patterns in Sweden, 1970-1993*, Lund: Lund Studies in Economic History.
- Svensson, Anders (1992) *Ungrare i folkhemmet, Svensk flyktingpolitik i det kalla krigets skugga*, Lund: Lund University Press.
- Svensson, Birgitta (1998) ”Kriminella, tattare och tatuerade. Betydelsen av social kategorisering för kulturell identitetsförklaring”, *Historisk Tidsskrift* Nr 4.
- Tesfahuney, Mekkonen (1998) *Imag(in)ing the Other(s). Migration, Racism and the Discursive Construction of Migrants*. Uppsala: Uppsala universitet, Kulturgeografiska institutionen.
- Tilly, Charles (2000) *Beständig ojämlikhet*, Lund: Arkiv förlag
- Wigerfelt S. Anders (2004) ”Forskning och föreställningar – betydelsen av hur rasism definieras inom forskning och i utredningar” i Karin Borevi & Per Strömblad (red) *Kategorisering och Integration*, Stockholm: SOU 2004:48
- Wigerfelt, Berit & Wigerfelt S. Anders. 2001. *Rasismens yttringar. Exemplet Klippan*. Lund: Studentlitteratur

## **OTRYCKTA KÄLLOR**

Arbetsmarknadsstyrelsens central arkiv, Arbetsförmedlingsbyrån/Utlän-  
ningssektionen Serie E VII

AMS arbetsmarknadsstatistik 1956

Arbetarrörelsens arkiv: Svenska lantarbetarförbundets arkiv