



Den nya
underklassen
– utrikes födda
på den svenska
arbetsmarknaden

Landsorganisationen i Sverige

Småskriftserie med omvärldsteman

1. *Demokratins nya rum*, Ursula Berge, chef, Tankesmedjan Agora
2. *Svensk arbetsrätt i en internationell ekonomi*, Dan Holke, chefsjurist, LO-TCO Rättskydd
3. *Det nya EU, facket och framtiden*, Leif Hägg, frilansskribent
4. *IT-digitala klyftor eller gräsrotsdemokrati?* Lars Ilshammar, historiker, Örebro Universitet
5. *Den nya underklassen - utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden*, Lena Schröder, arbetsmarknadsforskare, Integrationsverket

Småskrifterna har tagits fram i samband med arbetet med underlagsrapporten *Jämlikhet – vägskäl och vägval* till LO-kongressen 2004.

Produktion: Bilda Idé & Kommunikation

Form: Hemma Annonsbyrå

Original: Jupiter Reklam

Omslagsbild: Fryowhives Aklilu, medlem i Hotell och Resaurang Facket

Foto: Stefan Bohlin

Tryck: EO Print, Stockholm 2003

ISBN: 91-566-1497-7

Den nya underklassen – utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden

Den nya underklassen – utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden

Sedan mitten av 1970-talet har de personer som vandrat in i Sverige från andra länder haft lägre sysselsättning och högre arbetslöshet än infödda. Detta gäller såväl under högkonjunktur som lågkonjunktur och det gällde även under den överhettade arbetsmarknaden i slutet av 1980-talet.

Av flera forskningsrapporter, och även av rapporter från LO¹, framgår dessutom att när de utrikes födda har ett jobb så är arbetsvillkoren sämre än för infödda. De som är födda utomlands har oftare lägre lön, tillfälliga jobb och jobb på deltid. Allt tyder på att den invandrade befolkningen blivit en ny underklass på en arbetsmarknad där hår- och hudfärg har större betydelse än den enskilde individens kunskaper och erfarenheter.

Situationen för de utrikes födda på arbetsmarknaden är därmed en utmaning för fackföreningsrörelsen. Lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett födelseland är inte bara ett självklart solidariskt krav. Dessutom kan knappast fackföreningsrörelsens övergripande intressen gynnas av att medlemmarna splittras upp i infödda och utrikes födda.

Syftet med denna skrift är att visa hur arbetsmarknaden för utrikes födda utvecklats under de senaste 15 åren och vad som kan tänkas vara förklaringen till de skillnader som finns. Den bygger i stor utsträckning på Integrationsverkets Rapport "Integration 2002".

De siffror som här redovisas är bearbetningar av Statistiska Centralbyråns arbetskraftundersökningar fjärde kvartalet åren 1987 – 2002.² Dessa femton år täcker såväl den överhettade arbetsmarknaden under slutet av 1980-talet som sysselsättningskrisen i början av 1990-talet, samt den mer "normala" konjunkturutveckling som följt därefter.

Sysselsättning

Presentationen kommer att koncentreras kring förändringar i sysselsättningen. Ökad sysselsättning är ett mål för såväl integrations- som arbetsmarknadspolitiken. Anledningen är den viktiga roll som ett arbete har för individens möjligheter till försörjning och självkänsla. Ett jobb i linje med utbildning och erfarenheter är nyckeln till integration i samhället för alla

¹ Se t ex Integrationsverket 2003 och Nelander & Goding, 2003

² Även Nelander & Goding (2003) använder Statistiska Centralbyråns arbetskraftundersökningar. Skillnaden mot deras bearbetningar är att vi använder ett annat kvartal och betydligt fler år. Dessutom skiljer sig de statistiska bearbetningsmetoderna.

Arbete är således en nödvändig, men inte en tillräcklig, förutsättning för integration av utrikes födda i det svenska samhället. Dessutom kommer det att bli svårt att klara den gemensamma välfärden, om vi inte förmår att ta till vara kompetens och arbetsvilja hos alla som bor i Sverige.

Ett överskådligt sätt att presentera hur sysselsättningen utvecklats över en längre period är att konstruera enkla index, som visar sysselsättning för utrikes födda i jämförelse med inrikes födda. Om index är 100 har utrikes och inrikes födda samma sysselsättning. Om index är lägre än 100 har utrikes födda lägre sysselsättning än de som är födda i Sverige.

Av diagram 1 framgår tydligt att under de femton år som våra data skildrar har sysselsättningen för utrikes födda aldrig nått upp till samma nivåer som för infödda (index når aldrig upp till 100), inte ens under den överhettade arbetsmarknaden under slutet av 1980-talet. Till och med under de ytterligt gynnsamma åren i slutet av 1980-talet försämrades situationen för de utrikes födda (jämfört med inrikes födda). I själva verket är dessa år en fortsättning på en nedåtgående trend som började redan i mitten av 1970-talet. (se Ekberg & Hammarstedt 2002)

Det finns dock vissa glädjande inslag i den dystra bilden. Från mitten av 1990-talet finns tecken på att den långvariga trenden har brutits i och med att sysselsättningen för utrikes födda då slutar att minska i jämförelse med inrikes födda. Trots att situationen förbättrats var sysselsättningen dock fortfarande betydligt lägre bland utrikes än bland inrikes födda år 2002, då nästan

Sysselsättningsindex utrikes födda jämfört med inrikes födda

100 = utrikes och inrikes födda har samma sysselsättningsgrad

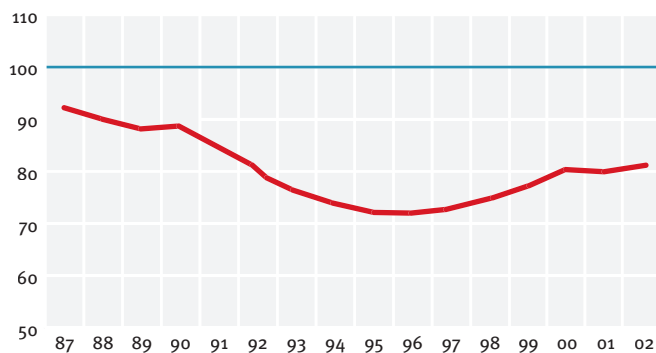


Diagram 1

77 procent av inrikes födda hade ett jobb men endast 64 procent av de som är födda utomlands. Skillnaden däremellan är drygt 12 procentenheter. Denna enkla sysselsättningskvot ger bara en mycket översiktlig bild och döljer ett antal faktorer som påverkar sysselsättningen för utrikes födda. Den viktigaste är bosättningstiden i Sverige. En del år har antalet nyanlända flyktingar varit stort, vilket innebär att gruppen utrikes födda till stor del består av personer som haft mycket kort tid för att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Det som ser ut som en försämrad sysselsättningssituation för utrikes födda är då i själva verket en avspeglning av att många flyktingar kommit till Sverige de senaste åren, som t.ex. under krigen på Balkan.

Det är därför mer rättvisande att göra separata index för utrikes födda med olika bosättningstider i Sverige. Jämförelsen görs även här med dem som är födda i Sverige. I statistiska sammanhang brukar sysselsättningssiffror (och arbetslöshetssiffror) vanligen redovisas efter födelseland, vilket kan ge en felaktig och fördomskapande bild. Så var till exempel arbetslösheten för flyktingar från f.d. Jugoslavien mycket hög i mitten av 1990-talet, vilket då ibland tolkades som att "jugoslaver" hade särskilt svårt att få jobb. I själva verket var förklaringen att så många av "jugoslaverna" nyligen kommit till Sverige.

Sysselsättningsindex efter bosättningstid, män

100 = utrikes och inrikes födda har samma sysselsättningsgrad

■ 0-4 år ■ 5-9 år ■ 10-19 år ■ 20-

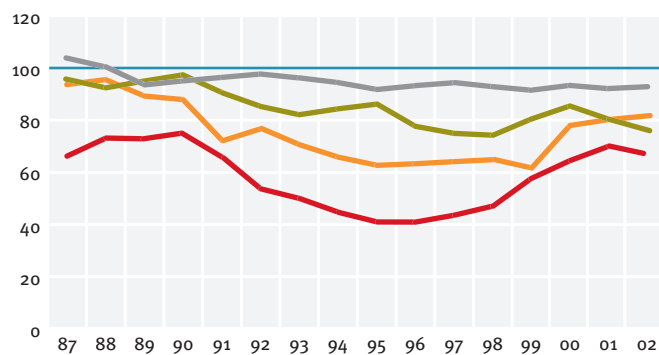


Diagram 2

Sysselsättningsindex efter bosättningstid, kvinnor

100 = utrikes och inrikes födda har samma sysselsättningsgrad

■ 0-4 år ■ 5-9 år ■ 10-19 år ■ 20-

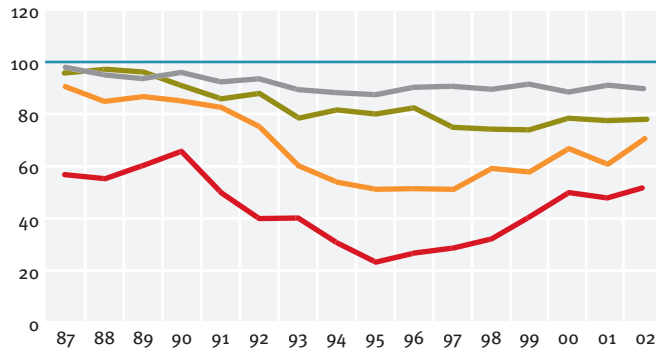


Diagram 3

En annan viktig indelningsgrund är naturligtvis kön. I diagrammen 2 och 3 jämförs utrikes födda män med inrikes födda män och utrikes födda kvinnor med inrikes födda kvinnor.

Uppdelningen efter bosättningstid visar tydligt hur viktigt det är att inte behandla "utrikes födda" som en enda enhetlig grupp. För så gott som alla år under perioden 1987 – 2002 gäller att ju kortare tid som förflutit sedan ankomsten till Sverige, desto större är skillnaderna mellan utrikes och inrikes födda.

Den undre linjen i diagrammen 2 och 3 visar index för dem som varit i Sverige i högst fyra år. Därefter följer i stigande ordning index för dem som varit längre tid i Sverige.

Det finns också ett tydligt konjunkturmönster. När sysselsättningen ökar generellt, som under slutet av 1980- och 1990-talen, så minskar avståndet mellan utrikes och inrikes födda. När konjunkturen vänder nedåt så ökar avståndet. Detta mönster är tydligt för dem som varit i Sverige den kortaste tiden (0-4 år) och kan möjligen även skönjas för dem med 5 – 9 års bosättningstid.

Det förefaller som om utrikes födda som inte bott så länge i Sverige fungerar som ett slags arbetsmarknadsbuffert, det vill säga de sugs in på arbets-

marknaden när efterfrågan på arbetskraft ökar, men har avsevärt sämre chanser än infödda när konjunkturen vänder nedåt. Under lågkonjunktur är avståndet till den infödda befolkningen extremt stort. År 1995 var skillnaden mellan inrikes födda och de som varit i Sverige den allra kortaste tiden (0-4 år) nästan 45 procentenheter för män och nästan 55 procentenheter för kvinnor.

Varken index för bosättningstid 20 år och längre eller 10 – 19 år uppvisar något konjunkturmönster. Däremot framgår att inte ens de som bott i Sverige så lång tid uppnår samma sysselsättningsgrad som infödda, varken under hög- eller lågkonjunktur. Det enda undantaget är år 1987 för män. För år 2002 är skillnaderna omkring sex procentenheter för män och åtta för kvinnor.

Det konjunkturmönster som figurena visar innebär att de senaste årens förbättring av sysselsättningen för de utrikes födda till största delen förklaras av situationen för de relativt nyanlända. Ett glädjande tecken är att den generella nedgången i sysselsättningen år 2002 inte särskilt drabbade utrikes födda. Det är för tidigt att avgöra om detta tecken är en ren tillfällighet eller början på en positiv trend för de som varit ganska kort tid i Sverige.

Förutom bosättningstid och kön finns en mängd andra individuella egenskaper som påverkar chanserna på arbetsmarknaden för utrikes födda. Genom mer avancerade statistiska metoder är det möjligt att ta hänsyn till att utrikes och inrikes födda skiljer sig ifråga om ålder, utbildning och civilstånd. Det är vanligt att användningen av sådana statistiska metoder leder till att avståndet mellan de grupper som jämförs minskar ju fler faktorer som tas med i beräkningarna. För utrikes födda inträffar det motsatta: avstånden till de inrikes födda ökar!

Förklaringen till detta fenomen är att de utrikes födda har en ur arbetsmarknadssynpunkt gynnsam ålders- och utbildningssammansättning, men att dessa egenskaper inte "lönar sig" för utrikes födda på samma sätt som för infödda.

Oavsett bosättningstid i Sverige, kön, ålder, utbildning och civilstånd, har ursprungslandet betydelse för chanserna på arbetsmarknaden. Anledningarna till detta diskuteras i nästa avsnitt.

För att visa hur allt detta samspelar används ett mer komplicerat index uppbyggt på s.k. oddskvoter. Tolkningen är i linje med föregående index, det vill säga värden större än 1 betyder att utrikes födda har högre sysselsättning än utrikes födda och värden mindre än 1 det motsatta. I diagram 4 jämförs utrikes födda med olika bosättningstid med inrikes födda. Den statistiska metod som använts innebär något förenklat att gruppen utrikes födda jämförs med inrikes födda som har samma kön, utbildning, ålder och civilstånd.

Diagram 4 visar för det första samma fenomen som vi sett tidigare.

Odds-kvotsindex sysselsättning, olika födelseregioner och bosättningsstider, 1996-2001

1 = utrikes och inrikes födda har samma sysselsättningsgrad

■ Asien ■ Afrika ■ Latinamerika ■ Övriga Europa
■ Övriga Norden ■ Övriga EU, USA, Kan, AUS, NZ

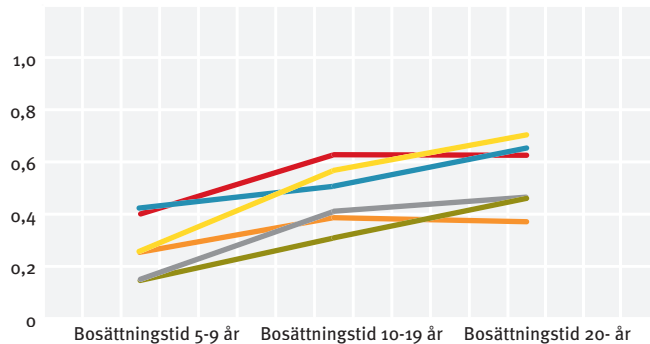


Diagram 4

Sysselsättningen är lägre för utrikes födda än för inrikes födda (alla odds-kvoterna är mindre än 1) och att skillnaderna avtar ju längre en person vistats i Sverige (alla kurvorna pekar uppåt). Dessutom framgår att födelseregionen har betydelse. De minsta skillnaderna mellan utrikes och inrikes födda gäller dem som är födda i "rika västländer", det vill säga Norden, EU och Nordamerika. De största skillnaderna finns mellan inrikes födda och personer födda i Afrika, Asien eller ett europeiskt land utanför EU/Norden. De som är födda i Latinamerika har en mellanposition. Arbetsmarknaden sorterar uppenbarligen de utrikes födda efter födelseregion.

Varför dessa skillnader?

Det finns ett mycket stort antal forskningsrapporter som diskuterar orsakerna bakom de skillnader som kan iakttas på arbetsmarknaden. På LOs uppdrag har Lena Nekby på FIEF gjort en sammanställning som omfattar mer än 400 titlar. Den sammanfattning av forskningsläget som här redovisas bygger på ett femtiotal av dessa titlar³.

Fram till de senaste åren har forskningen i huvudsak varit koncentrerad på förklaringar på arbetsmarknadens utbudssida, det vill säga att det skulle

³Se Integrationsverket 2003 för en fullständig referenslista.

vara egenskaper hos de invandrade själva som skapar svårigheter på arbetsmarknaden. De egenskaper som nämns är bristande kunskaper i svenska språket, låg utbildningsnivå, stort kulturellt avstånd, socialbidragsberoende och bristande tillgång till nätverk. När det gäller dessa individuella egenskaper finns inget stöd i forskningen för att låg utbildningsnivå, stort kulturellt avstånd eller socialbidragsberoende skulle vara orsaken till de stora sysselsättningskillnaderna.

Utbildningsnivån kan knappast vara en förklaring, eftersom utrikes födda som grupp har ungefär samma utbildning som inrikes födda. Dessutom dras genomsnittet för gruppen utrikes födda ned av de låga utbildningsnivåerna hos dem som har de minsta svårigheterna på arbetsmarknaden, nämligen de som är födda i ett annat nordiskt land.

Att goda kunskaper i svenska språket ökar chanserna på arbetsmarknaden bekräftas i ett flertal undersökningar (se t ex Vilhemsson 2002). Trots att svenskkunskaperna tillmätts så stor betydelse, t ex i den senaste valrörelsen, vet vi mycket litet om vilken betydelse bristande kunskaper i svenska språket har på arbetsmarknaden. Det finns endast en enda källa som kan ge en uppfattning om problemets omfattning och som anger att ungefär hälften av de utrikes födda i Sverige har läs- och skrivförmåga i svenska språket som motsvarar årskurs 9 i grundskolan. Undersökningen är baserad på intervjuer med ca 500 utrikes födda i Sverige och ingår i en större studie från OECD. Värt att notera från denna undersökning är också att i jämförelse med 12 andra länder har Sverige den högsta andelen utrikes födda som klarar denna nivå.

Ännu mindre känner vi till om kraven på svenska i olika yrken. Vad som kan anses vara tillfredsställande borde rimligtvis skilja sig mellan olika yrken, t ex mellan en journalist och en kemist eller mellan en sjukskötare och en djurskötare. Allra minst vet vi om de inföddas förmåga och beredvillighet att uppfatta svenska talad med en viss brytning. Det vi vet är däremot att även mycket goda kunskaper i svenska språket inte är tillräckligt för att personer med utländsk bakgrund ska ha samma chanser som andra.

På senare tid har forskningen visat intresse även för efterfrågesidan, det vill säga hur tänker och handlar de som anställer, befordrar och avskedar personal? Här finns det två typer av teoribildningar. Den ena betonar strukturella förändringar på arbetsmarknaden och sätts i samband med att flyktingar kommer från mer "kulturellt avlägsna" länder än vad som gällde för arbetskraftsinvandrarerna på 1950- och 60-talen. Förklaringen till de ökande svårigheterna för utrikes födda anses bero på att dagens arbetsliv ställer allt högre krav på kommunikationsförmåga och social kompetens, något som anses missgynna utrikes födda, i synnerhet från avlägsna länder.

Det finns inget empiriskt stöd för den ”kulturella avståndsteorin”. Det är också viktigt att påpeka att den har obehagliga rötter. Begreppet har sin upprinnelse i 1930-talets Frankrike, där teorin användes som ett mer socialt acceptabelt alternativ till misskrediterade rasbiologiska teorier. Innebörden var dock densamma. De tidigare idéerna om att endast den vita rasen kunde förfranskas och därmed assimileras i det franska samhället byttes ut mot att endast personer från kulturellt närstående länder kunde assimileras.

Diskriminering är en alternativ, och ibland kompletterande, förklaring till att utrikes födda har en sämre ställning på arbetsmarknaden och att situationen är sämst för dem från utomeuropeiska länder.

Det finns i dag så mycket forskning om diskriminering att det är möjligt att fastslå att diskriminering är den huvudsakliga anledningen till svårigheterna för utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden. Dessa studier kan sammanfattas⁴ i följande:

- Intervjuer där intervjupersonerna uppger att de själva varit utsatta för diskriminering.
- Intervjuer med personalrekryterare, arbetsförmedlare och andra som uppger att de känner till att diskriminering förekommer.
- Studier av infödda ungdomar med utländsk bakgrund, som visar att ungdomar med föräldrar födda utanför Europa har lägre sysselsättning och högre arbetslöshet än andra ungdomar. Detta gäller även när man kontrollerat för utbildningsnivå och skolbetyg i bl.a. svenska
- Studier av adoptivbarn, där barnens utseende har betydelse för framgångarna på arbetsmarknaden. Adoptivbarn från länder som sannolikt innebär ett ”svenskt” utseende har lägre arbetslöshet än adoptivbarn som är födda i Afrika, Asien eller Latinamerika.
- Studier av personer med samma anställningstid i företaget, där utrikes födda har högre risk att förlora jobbet än inrikes födda. Detta gäller även när man kontrollerat för utbildning, ålder, kön, bransch och lön.

Hur omfattande diskrimineringen är går dock inte att avgöra. Det är beklagligt att det inte varit möjligt att använda den forskningsmetodik som på initiativ av FN-organet ILO genomförts i flera andra länder. I Sverige har forskningsråden beslutat att metoden är oetisk, vilket innebär att metoden är så gott som stängd inom forskningsvärlden. Den metod som används kallas ”situation testing” och innebär att individer med inhemsk och utländsk bakgrund söker samma jobb. Bortsett från denna skillnad har de arbetssökande samma utbildning, kön, ålder, arbetslivserfarenhet etc.

⁴För referenser se Integrationsverket 2003.

Denna typ av diskrimineringstest har genomförts med exakt samma metod i Belgien, Nederländerna, Spanien och Tyskland. En dryg tredjedel av alla lediga jobb visade sig vara stängda för arbets sökande med utländsk bakgrund i alla fyra länderna. Den mest omfattande bortsorteringen skedde vid den första kontakten med arbetsgivaren. (Zegers de Beijl 2000). Det finns ingen anledning att förutsätta att diskrimineringen skulle vara av mindre omfattning i Sverige än i dessa fyra länder.

Vad kan facket göra?

De huvudsakliga förklaringarna till de utrikes föddas svårigheter på arbetsmarknaden ligger på efterfrågesidan, det vill säga i värderingar och uppfattningar om personer från andra länder och deras kompetens i första hand hos arbetsgivare, men även hos fackföreningar och folk i allmänhet. Den negativa särbehandling som ligger bakom dessa orättvisor på arbetsmarknaden kan knytas till olika tillfällen i kontakten mellan individen och arbetslivet.

Det första tillfället är rekryteringssituationen, där det sker en bortsortering av arbets sökande med utländsk bakgrund. Arbetsgivaren avgör vem som ska anställas, men facket har ett inflytande över processen. Här är det en viktig uppgift för facket att se till att inte arbets sökande med utländsk bakgrund sorteras bort redan på grund av namnet på ansökningshandlingen och att det inte förekommer en nedvärdering av kompetensen hos arbets sökande med utländska namn. Det är också rimligt att göra en extra ansträngning för att t ex ta reda på vad utländska utbildningar egentligen står för. Det är inte automatiskt så att endast Sverige har högklassiga utbildningar. Idag finns det möjlighet att värdera och validera utländsk kompetens i Sverige. Högskoleverket bedömer och utfärdar utlåtande om utländska högskoleutbildningar.

Om en person med utländsk bakgrund väl lyckats få ett arbete, är det mycket som tyder på att negativ särbehandling leder till sämre löneutveckling och karriärutveckling. Även här har facket ett inflytande över t ex personalutbildning, befordran och lönesättning.

Slutligen uppkommer även i framtiden alltid situationer där arbetsstyrkan ska dras ned. Här kan Lagen om anställningsskydd i sig ha en viss negativ effekt för utrikes födda, i den utsträckning de har kortare anställningstid än inrikes födda. Men forskningen har visat att utrikes födda missgynnas även om de har samma anställningstid (och utbildning, ålder, kön etc) som inrikes födda. Vad detta beror på kan forskningen inte säga. Men förklaringen måste ligga i att utrikes födda diskrimineras under förhandlingarna om vilka som måste gå och vilka som får behålla sina jobb. Facket har här ett stort ansvar, t ex

när det gäller fastställandet av turordningsområden och turordningslistor.

Att betona fackets roll i dessa situationer innebär inte att sätta facket vid skampålen. Det är arbetsgivaren som beslutar, men facket har ett inflytande vid de flesta situationer där diskriminering kan äga rum. Det är självklart att LO ska fortsätta sina historiska traditioner att kämpa för rättvisa villkor för alla sina medlemmar, dvs även för den dryga femtedel av medlemmarna som har utländsk bakgrund. Utöver denna självklara solidaritet finns det ett rent egenintresse att förhindra uppkomsten av en ny underklass, med utländsk bakgrund, som ställs utanför arbetsmarknaden eller arbetar under sämre villkor.

En fackföreningsrörelse som inte tar till vara alla sina medlemmars intressen riskerar att skapa motsättningar mellan grupper med gemensamma intressen. På så sätt undergrävs basen för allt fackligt arbete. Inte heller lär det bli möjligt att finansiera den gemensamma välfärden om kompetensen hos en stor del av befolkningen inte tas till vara. Det finns därför all anledning för fackföreningsrörelsen att aktivt motarbeta den etniska ojämlikhet som kännetecknar dagens svenska arbetsmarknad.

Utmaningen och möjligheten är att utnyttja det inflytande som finns för att förhindra att utrikes födda utsätts för negativ särbehandling i arbetslivet. Enligt Lagen om anställningsskydd och Medbestämmandelagen har facket rätt till förhandling vid alla de situationer där diskriminering kan uppstå.

Dessutom är det viktigt att facket sätter sig in i och använder Lagen mot etnisk diskriminering, som inte enbart innehåller förbud mot diskriminering, utan också ålägger arbetsgivare att vidta aktiva åtgärder för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet.

Källor:

Arai, Mahmood och Vilhemsson, Roger (2002), "Unemployment Risk Differentials Between Immigrant and Native Workers in Sweden", i Vilhemsson, "Wages and Unemployment of Immigrants and Natives in Sweden". Institutet för social forskning, avhandlingsserien, nr 56.

Ekberg, Jan och Hammarstedt, Mats (2002), "20 år med allt sämre arbetsmarknadsintegration för invandrare", i Ekonomisk Debatt, årgång 30, nr 4/2002.

Integrationsverket (2003), Rapport Integration 2002.

Myrberg, Mats (2001), "Att öppna språkgränser. Klyftor och broar i vuxna invandrades läs- och skrivutveckling", rapport till Skolverket, Lärarhögskolan i Stockholm (www.skolverket.se).

Nekby, Lena (2002), "Etnicitet, integration, invandring, mångfald och arbetsmarknaden. En kartläggning av forskningen i Sverige", LO 2003.

Nelander, Sven & Goding, Ingela (2003), "Myter och vanföreställningar eller fakta och kunskap?" Stencil, LO / Löne och välfärdsenheten – februari 2003.

Rooth, Dan-Olof, (2002), "Adopted Children in the Labour Market – Discrimination or Unobserved Characteristics", International Migration, vol.40, sid. 71-98.

Zegers de Beijl, Roger (red.) (2000), "Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A comparative study of four European countries". ILO, Genève.



Världen är ständigt satt i förändring. nya utvecklingsmöjligheter och hinder uppstår, och vårt behov av att förstå och tolka dem är stort.

Du håller i en småskrift, i en serie om fem, som handlar om viktiga tema i LOs omvärld. Texten är författad av en fristående skribent som fått i uppdrag att självständigt problematisera ett tema.

Småskrifterna behandlar skilda frågor, men alla har anknytning till de arenor som fackföreningsrörelsen agerar på.

De uppfattningar och slutsatser som uttrycks i småskrifterna är inte LOs, utan författarnas egna.

Skrifterna har tagits fram i i samband med arbetet med underlagsrapporten *Jämlikhet – ett vägskäl och vägval* till LO-kongressen 2004, och publiceras som en del av det projektet.

Den nya underklassen - utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden, är skriven av Lena Schröder.



Lena Schröder är docent i ekonomisk historia och arbetar som samhällsanalytiker på Integrationsverket och är expert på arbetsmarknadsfrågor. Hon kommer från forskningsvärlden, är arbetsmarknadsekonom och har under drygt 20 år forskat om ungdomars och invandrades situation på arbetsmarknaden.