

# FATTIGDOMS- FÄLLAN SLÅR IGEN

SOMALIER I UTANFÖRSKAP I SVERIGE

ANDERS BORNHÄLL  
HANS WESTERBERG

[www.timbro.se/innehall/?isbn=9175667430&flik=4](http://www.timbro.se/innehall/?isbn=9175667430&flik=4)

2009-12-11

**TIMBRO**

© Författarna och Timbro 2009  
ISBN 978-91-7566-743-0  
[info@timbro.se](mailto:info@timbro.se)  
[www.timbro.se](http://www.timbro.se)

# INNEHÅLL

<b>INNEHÅLL</b> .....	1
<b>FÖRORD</b> .....	3
<b>SOMALIER I ÖSTERGÖTLAND</b> .....	7
Dyster arbetsmarknadssituation .....	7
Framgångsexempel i Minnesota? .....	9
Strukturella skillnader i populationerna?.....	10
<b>RISKEN MED ATT ANSTÄLLA SOMALIER</b> .....	11
Lönegolvet .....	11
Anställningsskydd .....	13
Skatteklar .....	13
Avvägningen mellan risk och ett acceptabelt arbete.....	14
<b>HÖG RISK GILLRAR EN BIDRAGSFÄLLA</b> .....	16
Introduktionsersättning och försörjningsstöd .....	16
Ny introduktionsstrategi kommer .....	19
<b>SÅ KAN SOMALIER INTEGRERAS I ARBETSKRAFTEN – ALLA SKA MED</b> .....	20
Minska risken för arbetsgivare .....	20
Reformera ersättningssystemen .....	24
Implikationen med lägre lönegolv och extrainkomster .....	25
<b>AVSLUTNING</b> .....	27
<b>NOTER</b> .....	28
<b>REFERENSER</b> .....	30



## FÖRORD

Integrationen av människor som invandrar till vårt land är ett av vår tids största politiska misslyckanden. I ljuset av Sverigedemokraternas frammarsch i opinionen kan frågan bli aktuell i valrörelsen 2010.

Stora grupper av invandrare lever i dag i ett utanförskap som medför oacceptabla sociala och ekonomiska kostnader. Många människor får inte vara med och bygga upp sin vardag av egen kraft, och därmed bidra till utvecklingen av vårt samhälle.

Om detta råder stor enighet. Men där tycks det ta slut. Varför har politiken hittills, med olika regeringar, åstadkommit så lite förändring? Svaret är att de lösningar som krävs utmanar välfärdsstatens själva grundvalar.

En politik som på varje område – inkomster, social trygghet och arbetsvillkor – syftar till att skapa lika utfall för alla, efter en modell byggd på "genomsnittsmedborgaren", kommer att göra trösklarna orimligt höga för alla som inte ser ut, agerar eller har samma resurser som genomsnittet. "Ungdom" blir en sådan utanförskapsfaktor. Att inte kunna språket eller förstå kulturen en annan. För att motverka effekten av dessa utanförskapsfaktorer måste politiken skifta fokus från "lika utfall" till "lika möjligheter". Och i en politik som är för lika möjligheter, till egen försörjning och eget ansvar, krävs helt enkelt olika villkor, beroende på från vilken utgångspunkt människor börjar. Att minska betydelsen av trösklar in i arbets- och samhällsliv i stort, kräver något helt annat än jämlikhetspolitik. Och därför uteblir förändringarna.

I föreliggande rapport studeras integrationsproblemen, och diskuteras några radikala idéer för att minska fattigdom och utanförskap, med utgångspunkt från invandrargruppen somalier i Östergötland. Varför slår fattigdomsfällan igen så brutalt och hur kan den öppnas och övervinnas? Vad kan både analys och förslag säga integrationsdebatten i stort?

Den som inte är beredd att inför sig själv utmana välfärdsstatens grundföreställning kommer att finna förslagen orimliga. Men den som utan skygglappar vill göra något åt problemen kommer att inspireras.

Rapporten har skrivits av Anders Bornhäll och Hans Westerberg. Anders kommer från Södertälje och har en fil kand-examen med inriktning på nationalekonomi från Linköpings universitet. Hans är bördig från Nyköping och har en pol kand-examen med inriktning på nationalekonomi från Linköpings universitet. Hans var en av författarna till rapporten *Bistånd eller representation?* som skrevs 2007 för Timbro. Båda går nu masterprogrammet i nationalekonomi vid Stockholms universitet.

Stockholm i december 2009

*Thomas Idergard*

Programansvarig, Välfärd & reformstrategi, Timbro

## FATTIGDOMSFÄLLAN SLÅR IGEN

Somalier är en av de största flyktinggrupperna som kommer till Sverige, och populationen förväntas att öka under de närmaste åren. En stor andel av dem som redan bor i Sverige står i dag utanför arbetsmarknaden, och sannolikheten är stor att de nya människor som anländer kommer att hamna i samma situation. Det är vida känt att invandrare och ungdomar i varierande utsträckning missgynnas av den svenska arbetsmarknadens karaktär, och somalier tycks vara en grupp som återfinns långt ut i marginalen. Med arbetsmarknadsregleringar och snedvridande omhändertagandesystem har en fattigdomsfälla gillrats, ofta slår den igen redan vid ankomsten till Sverige.

Våren 2009 presenterades vår kandidatuppsats vid institutionen för ekonomisk och industriell utveckling vid Linköpings universitet.<sup>1</sup> Vi hade då under dryga två månader studerat arbetsmarknadssituationen för somalier i Östergötland. Länet har en betydande population somalier och uppvisar inga statistiska egenheter gällande koncentration, sysselsättningsgrad eller liknande. Eventuella slutsatser som kan dras från länets situation bör därför väl spegla flertalet andra län. Gruppen somalier valdes utifrån det tragiska faktum att en alarmerande stor andel av dem inte förvärvsarbetar, inte bara i Sverige utan i flera länder. Det finns emellertid undantag. I delstaten Minnesota i USA är andelen sysselsatta somalier tre gånger högre än i Östergötland, varför en jämförelse föreföll intressant. För att identifiera de faktorer som förklarar sysselsättningen bland somalier studerade vi vad som kännetecknar arbetsmarknaden i respektive region. Samtidigt med att vi gick igenom statistik och tidigare forskning genomfördes ett flertal kvalitativa intervjuer inom ramen för uppsatsen.

Med detta sagt levererar resultatet av studien inga exakta resultat utan snarare indikationer på olika samhällsmekanismer som inverkar på den studerade gruppen. Det ska också sägas att det i ett flertal länder förekommer att stora andelar av landets somalier saknar arbete. En tänkbar brist med denna studie är att den i huvudsak bara berör två regioner, vilket hindrar oss från att dra långtgående slutsatser. Däremot finns

goda skäl att utifrån materialet resonera kring varför så många somalier i Östergötland saknar arbete. Studien av Östergötland kan spegla problematiken ur ett nationellt perspektiv och föranleda en diskussion om vilken typ av åtgärder som kan öka sannolikheten för inträde av en större andel somalier på arbetsmarknaden.

Rapporten sammanfattar vår uppsats och ger en översiktlig bild av den somaliska populationen i Östergötland respektive Minnesota. Kartläggningen syftar till att undersöka om det finns strukturella olikheter mellan populationerna och i vilken grad eventuella olikheter kan förklara den stora skillnaden i sysselsättning. Vidare analyseras hur olika företeelser på den svenska arbetsmarknaden inverkar på somalier och andra marginaliserade grupper. Slutligen presenteras diskussionsunderlag och åtgärdsförslag med relevans för den studerade problematiken.



## **SOMALIER I ÖSTERGÖTLAND**

2008 fanns det i Sverige drygt 25 000 personer som var födda i Somalia, och antalet stiger ständigt. Om de senaste årens utveckling fortsätter kommer antalet att ha ökat från knappt 9 000 år 2003 till omkring 30 000 i slutet av 2009.<sup>2</sup>

Av de drygt 1 200 somalier<sup>3</sup> som flyttat till Östergötland har många kommit direkt från Somalia till Sverige, utan möjlighet att påverka destinationen. Flertalet har använt informella vägar för att lämna den konfliktdrabbade regionen, andra har kommit för att återförenas med familjemedlemmar. Förutom de som kommer direkt till Östergötland är det också vanligt att somalier från andra svenska län söker sig till regionen för att ansluta sig till vänner eller familj som tidigare bosatt sig där. Andra har sökt sig till Östergötland i hopp om att finna arbete.<sup>4</sup>

### **Dyster arbetsmarknadssituation**

Av de personer födda i Somalia som 2006 bodde i Östergötland var 70 procent i åldern 20–64 år. Från den statistik som finns att tillgå framgår att antalet somalier i arbetsför ålder i Östergötland minskade mellan 1998 och 2003, men sedan dess har den ökat kraftigt. 2008 var populationen nästan fem gånger större än 2003.<sup>5</sup>

Många av de somalier som kom till Östergötland under senare delen av 1980-talet flydde från förföljelse på grund av politiskt engagemang. I den här gruppen är det vanligare med någon form av akademisk bakgrund eller någon form av arbetslivserfarenhet. Högre utbildningsnivå har underlättat för flyktingsamordnare och arbetsförmedlare att ordna arbeten åt många i den här gruppen, flertalet av dem har arbete, om än underkvalificerat. De som anlände under 1990- och 2000-talen lämnade hemlandet främst av humanitära skäl, som en följd av den kris i Somalia som uppstod i början av samma period. Till antalet är de betydligt fler, och har oftare lägre utbildning. Andelen

analfabeter är stor, vilket påpekades av flertalet flyktinghandläggare, tjänstemän och somalier som kontaktats för intervjuer.<sup>6</sup>

2007 var förvärvsintensiteten<sup>7</sup> för hela Sveriges befolkning i åldrarna 20–64 år 78 procent, och i Östergötland 76 procent. År 2006 var förvärvsintensiteten bland somalier i Östergötland 20 procent, knappt 9 procent var öppet arbetslösa.<sup>8</sup> Det innebär att över 70 procent av somalierna i arbetsför ålder befinner sig utanför arbetskraften.

Flyktingar från Somalia har lågt deltagande på arbetsmarknaden i flera länder.<sup>9</sup> Många somalier uppges emellertid ha flyttat från Sverige till länder där möjligheten att få arbete uppfattas som bättre. Detta är det tydligaste tecknet på den enorma förlustaffär det svenska samhället gör genom exkluderingen av somalier och andra marginalgrupper. I stället för att tillvarata invandrad arbetskraft förvisar vi systematiskt många av dem till bidragsberoende.

Med detta sagt kan det också tänkas uppstå negativa förväntningar både på och inom grupper med genomgående låg sysselsättningsgrad. Det är känt att många somalier saknar arbete, varför det inte är orimligt att anta att många av dem, efter långvariga perioder i bidragsberoende, har tappat tron på den egna förmågan.<sup>10</sup> Om även övriga delar av samhället har låga förväntningar på somalier och uppfattar dem som passiva, blir det hela en självuppfyllande profetia.

Många svensk-somalier söker sig vidare från Sverige till tredje land, som USA eller Storbritannien. Utvandringen kräver vanligen svenskt medborgarskap, varför många inväntar medborgarskap och sedan flyttar vidare. Detta uppmärksammades nyligen i radioprogrammet "P1 Konflikt". I programmet nämndes Sheffield i Storbritannien, en stad dit ett trettiotal svensk-somaliska familjer lär ha flyttat. Följande citat är direkt hämtat från samma program:

*Somalierna har flyttat från svenska trygghetssystem och bostadsstandard till dyrare boende och sämre trygghetssystem. Många har jobb som inte är välbetalda, men de har något som de inte fick i Sverige – den värdighet ett arbete ger.*

Vidare berättas hur somalier i Sverige ständigt deltar i arbetsmarknadsåtgärder, men aldrig får ett riktigt arbete. En tjänsteman på brittiska immigrationsmyndigheten berättar att begåvade svensk-somalier kommer till Sheffield, många av dem har blivit mycket framgångsrika.<sup>11</sup>

Det svenska systemet är frikostigt nog att förse nyanlända med utbildning och grundläggande stöd, men undantar dem från möjligheten att arbeta. Den somaliska invandringen till Sverige är på det sättet en förlustaffär, stick i stäv med vad den kunde och borde vara.

### **Framgångsexempel i Minnesota?**

Benny Carlson är professor i ekonomisk historia, och har studerat delstaten Minnesota i USA i boken *Somalier i Minneapolis – en dynamisk affär*. Utifrån arbetsmarknadsmässiga mått målas här en helt annan bild än den svenska.

En folkräkning som genomfördes år 2000 visade att det finns drygt 9 300 i Somalia födda personer i Minnesota. Enligt Carlson har somalierna bildat en enklav, ett geografiskt avgränsat område där människor med liknande livsstil eller ursprung bosätter sig. I Minnesota erbjuder enklaven både ekonomiska och sociala möjligheter att tillgodose den egna gruppens behov, många har handels- och affärserfarenhet från hemlandet, liksom företagarambitioner. Utöver detta understryks den påtagliga självorganiseringen för att tillgodose den egna gruppens behov och att familjemedlemmar ofta är anställda i familjeföretag där det inte krävs någon särskild kompetens för att få anställning.

Precis som i Sverige är somalierna i Minnesota nya i ett främmande produktionsmönster. Detta är inte någon rik grupp, utan fattig relativt den övriga befolkningen. Det ska också understrykas att somalier i Minnesota ofta har långt kvar innan de når upp till en levnadsstandard i nivå med genomsnittet i delstaten. Men till skillnad från i Sverige beskrivs gruppen som progressiv och i dynamisk utveckling, och har på sikt goda möjligheter att lyckas i det nya landet. I åldrarna 20–64 år är sysselsättningsgraden bland somalier 55–60 procent vilket är markant högre än i Sverige.<sup>12</sup> Med en öppen

arbetslöshet på 9,8 procent innebär det att andelen somalier utanför arbetsmarknaden i Minnesota var nära hälften av vad motsvarande andel i Sverige är i dag.

### **Strukturella skillnader i populationerna?**

Enligt tillgänglig statistik finns en antydning om att utbildningsnivån skiljer sig något mellan de somaliska populationerna i Sverige och Minnesota. Statistiken indikerar, dock med hög grad av osäkerhet, att somalierna i Minnesota har högre utbildningsnivå<sup>13</sup> och att det kan finnas en strukturell skillnad som till viss del förklarar skillnaderna i sysselsättning. Att välutbildade somalier sökt sig till Minnesota och lågutbildade till Sverige framstår som en mindre trolig förklaring, eftersom somaliska flyktingar normalt inte har haft möjlighet att påverka var de hamnar.<sup>14</sup>

Sannolikt är det lättare att utbilda sig på högre nivåer i Minnesota, eftersom språk och utbildningar kan förefalla svårare för en somalier i Sverige. Många behärskar engelska, men inte svenska. Överlag är emellertid de somaliska populationerna i Minnesota och Östergötland, med några avvikelser, mycket lika varandra. Även om statistiken visar på något högre utbildningsnivå är det orimligt att denna avvikelse till fullo förklarar den stora skillnaden i andelen sysselsatta. Detta eftersom betydligt fler variabler än utbildning påverkar sysselsättningen, samtidigt som skillnaden i utbildningsnivå inte är stor nog för att ensam kunna ge upphov till de stora skillnaderna. En betydligt starkare förklaringsvariabel torde vara arbetsmarknadens funktionssätt i respektive region. Av detta följer att somalier, och andra grupper med liknande karaktärsdrag, har lättare att komma in på arbetsmarknaden i Minnesota. Vi vill med detta inte plädera för att helt implementera den amerikanska arbetsmarknadsmodellen i Sverige, däremot kan det finnas anledning att låta delar av den inspirera till förändringar.

## RISKEN MED ATT ANSTÄLLA SOMALIER

Grupper som av företagen uppfattas som osäkra drabbas hårdare av höga trösklar och går ofta längre perioder utan arbete före inträdet i arbetskraften. I extremfallet kan tiden utanför arbetsmarknaden bli livslång. Många arbetsgivare betraktar gruppen somalier som osäker, vilket förvisso även gäller andra marginalgrupper som arbetshandikappade, ungdomar, äldre och andra invandrare. Somalier kan vara särskilt utsatta eftersom många har låg utbildningsnivå, och det är väl känt att en stor andel av gruppen inte arbetar. Den här osäkerheten existerar troligen också i Minnesota, varför arbetsmarknadens funktionssätt i respektive region sannolikt förklarar många av de skillnader som föreligger. En anställning med lön, regelverk och skatter inräknade är en stor investering, i synnerhet för ett litet företag.<sup>15</sup> Därför är det högst relevant för arbetsgivaren att minimera risken för olönsamma anställningar. Nedan följer en jämförelse av några av de arbetsmarknadsfunktioner som kan motiveras ha särskild inverkan på anställningsbarheten av lågproduktiv arbetskraft i Sverige och i Minnesota.

### Lönegolvet

Inom det svenska arbetsmarknadssystemet finns den solidariska lönepolitiken efter principen om lika lön för lika arbete. Med detta uppnås en mindre lönespridning och högre löner för utsatta grupper, vilket innebär att lågproduktiva företag och lågproduktiv arbetskraft konkurreras ut från arbetsmarknaden. I modellen ingår även att staten för en aktiv arbetsmarknadspolitik som hjälper dem som blivit friställda i olönsamma företag till jobb i lönsamma företag. Det ska sägas att långt ifrån alla arbetsmarknadspolitiska program och utbildningar har ökat arbetskraftens rörelse.<sup>16</sup> Ungdomar och invandrare brukar räknas till gruppen lågproduktiva; orsaken till denna låga produktivitet kan vara inaktuell utbildning, språksvårigheter eller brist på erfarenhet. En betydande andel av den arbetsföra befolkningen i Sverige är lågproduktiv och inte lönsam att anställa till rådande lönenivåer. Avvägningen består i att det antingen ska vara lätt att komma in på

arbetsmarknaden och att lågproduktiva anställda får lön i enlighet med sin produktivitet, eller – som det svenska systemet där löneskillnaderna är små – att det sker till priset av att stora delar av den arbetsföra befolkningen saknar jobb.<sup>17</sup>

En del av den svenska arbetsmarknadsmodellen brukar förklaras med korporatismen. Med detta avses förhandlingar mellan intresseorganisationer och staten. Exempelvis är inte minimilöner utformade genom lag, utan förhandlas fram i kollektivavtal mellan fackföreningar och arbetsgivare.<sup>18</sup> Sverige är ett av få länder som enbart använder sig av kollektivavtal för att reglera minimilönerna.<sup>19</sup>

I en undersökning av sju olika kollektivavtalsområden under perioden 1995–2009 har svenska minimilöner uppskattats. Den högsta minimilönen år 2007 var 102,48 kronor per timme och den lägsta 79,77.<sup>20</sup> Vid 40 timmars arbetsvecka motsvarar detta en månadslön på ungefär 17 800 respektive 13 800 kronor.<sup>21</sup>

I USA regleras lönegolvet inte via kollektiva förhandlingar utan med lagstadgade minimilöner, detta genom den federala minimilön som bestäms och implementeras av US Department of Labor. Enskilda delstater kan också ha egen lagstiftning om minimilöner, och om arbetstagare exponeras för båda erhåller vederbörande den högsta av de två.<sup>22</sup> Den 1 januari 2009 var minimilönen i Minnesota 6,15 USD per timme.<sup>23</sup> För åtta timmars arbetsdag innebär det per månad en ersättning på 984 USD, vilket motsvarar 8 521 SEK, om vi antar växelkursen 8,00 SEK/USD. Lönegolvet är med andra ord betydligt högre i Sverige än i Minnesota.

Tidigare empiriska studier visar på negativa sysselsättningseffekter av högre minimilöner, och att dessa effekter till största delen drabbar lågutbildad arbetskraft. Studierna visar även att om minimilönerna ökar ersätts lågproduktiva individer med högproduktiva. Effekten blir större för marginalgrupper än för andra arbetstagare, medan effekten på den totala sysselsättningen däremot inte nödvändigtvis är stor.<sup>24</sup> Genom möjligheten att sätta lägre löner, och därmed sänka tröskeln, kan nya jobb skapas. Kostnaderna för arbetsgivare är då lägre, vilket möjliggör ett större antal anställda.

## Anställningsskydd

I Sverige regleras anställningsskyddet i lagen om anställningsskydd (LAS). Genom sin utformning minskar lagen en arbetstagares incitament att byta jobb, och ökar anställningskostnaderna för arbetsgivare eftersom möjligheten att friställa anställda begränsas.<sup>25</sup> I USA kan arbetstagare som inte omfattas av ett anställningskontrakt, så kallade *at-will workers*, friställas av vilken anledning som helst så länge den inte är olaglig.<sup>26</sup> Arbetstagare som omfattas av anställningskontrakt kan arbetsgivaren friställa endast av skäl som finns angivna i kontraktet. I Minnesota antas alla arbetstagare vara *at-will workers*.<sup>27</sup>

En uppenbar nackdel med den svenska lagens nuvarande utformning är att den främjar ett *insider-outsider*-tänkande där de fackliga organisationerna framför allt fokuserar på *insiders*: alltså medlemmar som arbetar. Ett exempel är de i LAS reglerade turordningsreglerna som innebär att arbetsgivaren inte i första hand kan friställa de arbetstagare som är av minst relevans för företagets verksamhet. Att kringgå turordningsreglerna innebär vanligen att det för arbetsgivaren uppstår förhandlingskostnader. Det kan exempelvis handla om förmånlig lön till den friställda eller förlängd uppsägningstid, vilket motiveras som kompensation till den friställda för det arbete som utförts till företagets fördel.<sup>28</sup> I Minnesota förekommer inte anställningsskydd med samma intensitet, och fackföreningar har betydligt mindre förhandlingskraft.

Det är väl känt att marginalgrupper särskilt påverkas av höga anställningsskydd då arbetsgivare i större utsträckning undviker grupper med svåruppskattad produktivitet.<sup>29</sup> Anställningsskyddet är i Sverige betydligt högre än i Minnesota, och högre än OECD-genomsnittet.<sup>30</sup>

## Skatteklilar

Utöver anställningsskydd och lön är skatteklilar på arbete både en kostnad för att anställa och minskar lönsamheten av att arbeta. Här finns betydande skillnader mellan de undersökta regionerna. Låginkomsttagare i Minnesota befrias helt eller delvis från skatt,

och vid särskilt låga inkomster kan de erhålla negativ skatt. För dem som förvärvsarbetar med låg lön kan det innebära att staten subventionerar arbetet och utökar lönen.<sup>31</sup> Skattekilarna för låginkomsttagare beräknas i USA vara 26,7 procent<sup>32</sup> och i Sverige 46,7 procent.<sup>33</sup> Det innebär att det i Sverige är betydligt mindre lönsamt att arbeta och dyrare att anställa än i Minnesota. Det är därför inte orimligt att anta att gruppen somalier, där en stor andel är låginkomsttagare, drabbas hårt av de höga skattekilarna som förekommer i Sverige.

### **Avvägningen mellan risk och ett acceptabelt arbete**

För att sammanfatta görs en avvägning mellan risk och arbetsvillkor. Hög risk vid anställning kan definieras som kostnader – ovan har vi tagit upp kostnader som anställningsskydd, hög miniminivå på löner och höga skattekilarna. Med höga kostnader är lägstanivån för ett acceptabelt arbete hög, vilket medför att många lågproduktiva arbetstagare står utan arbete. Låg risk innebär mindre kostnader för företaget vid anställning. Detta sänker lägstanivån för vad som är ett acceptabelt arbete, men innebär samtidigt att sannolikheten är större att fler lågproduktiva inträder i arbetskraften.

Fackförbundens verksamhet omfattar medlemmar som är antingen anställda eller arbetslösa. I vilken mån somalier är medlemmar är inte känt. Däremot vet man att en liten andel av somalierna i Östergötland potentiellt hör till den fackliga medlemsbasen, och att de som står utanför arbetsmarknadens förfogande inte hör till den intressegrupp som fackförbund representerar. Således finns inte lika stora möjligheter att genom någon part i kollektiva förhandlingar föra fram preferenser om vad som är ett acceptabelt jobb, vilken lön som är skälig och vilken nivå av anställningstrygghet som krävs för att uppnå den egna definitionen av en godtagbar levnadsstandard. Av intervjuerna som genomfördes under förarbetet till uppsatsen framkom starka indikationer på att somalier generellt sett har hög arbetsvilja. Samtliga intervjuade sade sig vara beredda att ta vilket arbete som helst, oavsett utbildningsnivå. Det verkar därför troligt att fackliga representanter och somalier har olika definition på vad som är ett acceptabelt arbete. Sannolikt medför ett arbete högre nivåer av välbefinnande i form av meningsfullhet och



på sikt högre levnadsstandard än som följer av de ersättnings- och bidragssystem som många somalier omfattas av.

Oavsett de goda intentioner och den trygghet som följer av starkt anställningsskydd och minimilöner innebär lägre nivåer och lågt skattetryck en lägre risk för arbetsgivaren. Därmed ökar sannolikheten för anställning av arbetstagare som bedöms vara osäkra.

## HÖG RISK GILLRAR EN BIDRAGSFÄLLA

Som tidigare förklarats är den somaliska populationen i Minnesota generellt sett inte rik, men en stor andel har arbete och därigenom bättre möjligheter att ta sig ur fattigdomen. I Östergötland har den somaliska populationen en svagare ställning på arbetsmarknaden och en mycket stor andel befinner sig utanför arbetsmarknaden. Det innebär att många är beroende av försörjningsstödet inkomstprövning samtidigt som de är exkluderade från inkomstrygghet i form av arbetslöshetskassa och sjukpenning.<sup>34</sup> Många låses därför fast i olika introduktionsprogram eller blir för överskådlig tid hänvisade till försörjningsstödet inkomstprövning.

### Introduktionsersättning och försörjningsstöd

För att underlätta integrationen av nyanlända flyktingar har introduktionsprogram utformats som en väg in på arbetsmarknaden och i samhället. Mot deltagande i dessa program delas ekonomiskt stöd ut i form av introduktionsersättning. Under tiden som ersättningen delas ut krävs av de nyanlända att de följer en introduktionsplan som formuleras mellan kommun och individ, och som vanligen innebär deltagande i Sfi-kurser (Svenska för invandrare). Under introduktionsperioden arbetar flyktingsamordnare och andra handläggare ofta parallellt med arbetsförmedlingen, med målet att individen ska introduceras på arbetsmarknaden i god tid innan introduktionsprogrammet avslutas. Möjligheten för dem som får introduktionsersättning att förvärvsarbeta utan att minska ersättningen varierar mellan olika kommuner. Några tillåter förvärvsarbete vid sidan av introduktionsplanen medan andra håller mottagare av introduktionsersättning återbetalningsskyldiga om de har sidoinkomster utöver bidraget. Bidraget minskar då med det intjänade beloppet.<sup>35</sup>

Arbete ger möjlighet att ta del av de skyddsnät som bygger på inkomstbortfallsprincipen. Principen innebär att den som får minskad inkomst till följd av exempelvis sjukdom, ålder

eller barns födelse ska erhålla en rimlig kompensation genom sjukförsäkring, föräldraförsäkring eller delar av pensionssystemet. För personer som inte etablerat sig på arbetsmarknaden gäller inte denna princip, då tidigare inkomst utgör själva grunden.<sup>36</sup> För dessa personer finns ett sista skyddsnet: försörjningsstöd. Att vara beroende av försörjningsstöd för sitt uppehälle har väldokumenterat negativa effekter på den enskildes levnadssituation.<sup>37</sup> Dessa effekter grundar sig ofta i den försämrade självbild som följer av oförmågan att försörja sig. En känsla av skam är inte ovanlig, som påverkar individen och medför en känsla av vanmakt och otillräcklighet. Äldre som tidigare varit självförsörjande uppger att de förlorar en stor del av sin personlighet och självbild. För yngre kan det vara första erfarenheten av vuxenlivet som inger föga hopp om framtiden.<sup>38</sup> Utöver det finns tydliga samband mellan arbete och fysisk hälsa. Eventuella hälsoproblem förstärks ofta hos bidragsmottagare, vilket ytterligare ökar avståndet till arbete och välmående.<sup>39</sup> Utöver problemen för den enskilde är det givetvis ett stort problem för samhället, både ekonomiskt och socialt. Därför är det av yttersta vikt att underlätta vägen till självförsörjande och undvika långtidsberoende av bidrag.

För individer som inte finner arbete efter anvisad period<sup>40</sup> av introduktionsersättning finns möjlighet att söka försörjningsstöd. Det som skiljer försörjningsstödet från introduktionsersättningen är att den senare betalas med ett belopp varje månad med krav på att man följer introduktionsplanen, medan försörjningsstödet är utformat efter mer stegvis prövning och större kontroll på hur bidraget distribueras.<sup>41</sup> Socialnämnden kan återkräva stödet om ersättningen betalats ut på felaktiga grunder eller om beloppet har varit för stort.<sup>42</sup> Det innebär att de som arbetar och samtidigt erhåller försörjningsstöd kan bli återbetalningsskyldiga till socialnämnden.<sup>43</sup> För den som under introduktionsersättningen haft extra inkomst av enklare förvärvsarbete med låg lön kan det vid övergången till försörjningsstöd därmed framstå som mindre lönsamt att arbeta, om man inte kommer upp i inkomstnivåer högre än det utbetalade försörjningsstödet.

Att långvariga och höga ersättningsnivåer skulle vara en huvudförklaring till avsaknaden av arbete är mindre troligt för personer i Sverige som uppbär försörjningsstöd eller introduktionsersättning, vilket inkluderar många somalier. Sänkta ersättningar är

förmodligen ett effektivt instrument för att få in en större andel somalier på arbetsmarknaden, givet att det finns arbeten som är anpassade efter vad de förmår producera. I Minnesota är det lättare att få arbete, eftersom utbildning och språk inte är av hög relevans. Om sådana arbetstillfällen inte existerar, kan effekten av sänkta ersättningsnivåer bli sämre levnadsstandard men sannolikt inte en större andel arbetande.

Det är troligt att en tidig introduktion på arbetsmarknaden förbättrar möjligheterna till mer kvalificerade jobb och högre lön på sikt. Samma mål finns bland utbildningssystemen, som ska göra inträdet på arbetsmarknaden lättare och leda till högre lön. Utan tidigare formell utbildning krävs det dock mycket av sådana utbildningar innan det är möjligt att ta steget in på en arbetsmarknad anpassad för högutbildade. För somalier, som ofta har låg – eller helt saknar – formell utbildning, är det därför osannolikt att introduktionsutbildningar och arbetsmarknadsstimulerande program kan ge samma kompetensutveckling och integration som ett förvärvarbete.

För att konkretisera: Om en flykting i övre medelåldern anländer till Sverige som analfabet torde det vara helt i sin ordning att vederbörande, om så önskas, erbjuds någon form av enklare introduktionsutbildning. Det är emellertid naivt att förvänta sig att nyanlända med sådana förutsättningar någonsin kommer över de högt satta trösklarna på den svenska arbetsmarknaden. Det är med andra ord föga sannolikt att introduktionsprogram och utbildningsinsatser, hur effektiva de än är, kan generera tillräcklig kompetensutveckling på kort sikt.

Det finns naturligtvis inget enkelt svar på hur kombinationen av arbete och utbildning bör se ut. Det är tveksamt om långvariga introduktionsutbildningar ens på sikt genererar en för individen och samhället högre nytta. Detta i jämförelse med den kompetensutveckling som följer av att kort efter ankomsten få arbete. Att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden, i stället för att försöka nå upp över dem, förefaller mer realistiskt. På sikt torde ett arbete, hur enkelt det än må vara, ge betydligt bättre förutsättningar att ta

sig ur fattigdom än introduktions- och arbetsmarknadsprogram som inte verkar ge tillräckliga resultat.

### **Ny introduktionsstrategi kommer**

Glädjande nog har introduktionsprogrammets ineffektivitet uppmärksammats av den sittande regeringen. I slutet av 2009 väntas regeringen komma med en proposition som syftar till att åtgärda flera av de belysta problemen. I skrivande stund är propositionen inte klar, och därför är dess detaljer ännu oklara. Dock står det tydligt att regeringens arbetslinje kommer att ha en central roll.

I stället för att kommunen har hand om och planerar hela introduktionen ska nu en stor del överlåtas på arbetsförmedlingen. Det schablonbidrag som kommunen får från Migrationsverket sänks, och om propositionen går igenom blir kommunens ansvar främst att sköta utbildning och samhällsinformation. Huvudansvaret för introduktionen på arbetsmarknaden har arbetsförmedlingen, som med hjälp av etableringslotsar ska hjälpa nyanlända invandrare till en anställning. För varje lyckad anställning får etableringslotsarna en ersättning från Migrationsverket. Ersättningen varierar beroende på etableringslotsens prestation; heltidsanställning ger högre ersättning än en utbildningsplats.<sup>44</sup>

## **SÅ KAN SOMALIER INTEGRERAS I ARBETSKRAFTEN – ALLA SKA MED**

Dynamiken på arbetsmarknadens i Minnesota skiljer sig från den i Sverige på många sätt. Jämförelsen visar tydligt att förekomsten av höga trösklar har en synnerligen negativ inverkan på somalier och andra på arbetsmarknaden marginaliserade grupper. Framför allt hämmas skapandet av arbete som kan tänkas sysselsätta personer med ingen eller låg utbildning. I Sverige är sådana arbeten under gränsen för vad arbetsmarknadens parter definierar som ett acceptabelt arbete. Det kan inte nog påpekas att detta är en gräns som inte definieras av arbetstagare själva, utan av fackförbund, stat och arbetsgivareföreningar. Genom detta utesluts en alarmerande stor andel av den arbetsföra befolkningen.

Somalier må vara en flexibel grupp med hög arbetsvilja, men många av dem saknar helt eller delvis utbildning. Det innebär att många inte kommer över de av lagar och kollektiva avtal högt satta trösklarna på arbetsmarknaden.

I huvudsak finns det två sätt att komma över dessa trösklar. Ett är att höja produktiviteten bland de grupper som inte förmår producera i nivå med trösklarna. Ett annat är att sänka trösklarna. För någon som anländer till Sverige som analfabet framstår det första alternativet som svårt, gapet mellan den egna produktiviteten och tröskeln in på arbetsmarknaden är för stort. För det andra alternativet finns betydligt bättre möjligheter även på kort sikt.

### **Minska risken för arbetsgivare**

Den lägsta möjliga tröskeln skapas om det finns decentraliserade avtal och möjlighet att betala lön efter produktivitet samt avsaknaden av anställningsskydd och skatteklilar. Då är risken vid anställning som lägst för arbetsgivare, vilket sammanfaller med att sannolikheten är som störst att lågproduktiva integreras i arbetskraften. Grundläggande

reformer för att minska denna risk verkar under rådande omständigheter vara svåra att åstadkomma på politisk väg.

Problemen med arbetsgivares risk är välkända och för att minska risken har olika former av arbetsmarknadspolitiska åtgärder med jämna mellanrum införts, som tillfälliga skattelättnader, lägre avgifter och lägre anställningsskydd för att minska risken. Exempel är Socialdemokraternas "Plusjobb" och Alliansregeringens motsvarighet, "Nystartsjobb", som båda innebar minskade kostnader för arbetsgivaren vid anställning av personal som varit arbetslös en längre tid. Dessa åtgärder har emellertid inte enbart gett positiva effekter för matchningen av arbetssökande och arbetstillfällen, då det förekommit undanträngningseffekter. Med andra ord: de subventionerade arbetstillfällen som skapades ersatte ordinarie arbetstillfällen.<sup>45</sup> Det finns fog för införande av kraftfulla och permanenta lättnader som i grunden minskar risken och samtidigt inte medför alltför stora undanträngningseffekter.

Märkligt nog uppfattas ett samhälle med stora löneskillnader som mer stötande än de förhållanden som i dag råder för många marginaliserade grupper i Sverige. Det är svårt att tänka sig ett tydligare klassamhälle än ett där möjligheten att arbeta är reserverad för det svenska, välutbildade arbetarkollektivet. I praktiken bör en låglönemarknad legaliseras och principen om "lika lön för lika arbete" överges. För somliga låter detta säkert oerhört skrämmande. Men med en sänkt tröskel kan även de som har det svårast i samhället få möjlighet att arbeta. Det hela kan illustreras med följande tankeexperiment:

Två individer med samma kompetens konkurrerar om ett arbete. Den ene är ljushyad och har ett svenskt namn, den andre är mörkhyad och har ett somaliskt namn. Arbetsgivaren är en medelålders svensk man. Eftersom principen om lika lön råder kan de båda arbetstagarna inte konkurrera med varandra genom att sälja sin arbetskraft för en lägre lön. De kan inte heller konkurrera med kompetens, eftersom deras kompetensnivå är precis lika hög. Arbetsgivaren måste därmed välja utifrån andra faktorer. En sådan kan vara vilken av de sökande han uppfattar som mest lik honom själv, och sannolikt kommer han då att välja den svenske arbetstagaren. Att motverka diskriminering genom lika lön

för lika arbete kan således få andra konsekvenser än de avsedda. Effekten av principen kan motverka sitt eget syfte!

Det är naturligtvis inte önskvärt att arbetsgivare systematiskt underbetalar arbetstagare utifrån exempelvis härkomst eller ålder. Att beröva arbetstagare möjligheten att konkurrera med lön kan emellertid motiveras vara värre. Detta eftersom arbetstagare med svag ställning på arbetsmarknaden går miste om ett kraftfullt instrument vid konkurrens om ett arbete. Om det är svårt att konkurrera med exempelvis språkkunskaper eller arbetslivserfarenhet torde det vara enklare att konkurrera med lön. Givet den möjligheten finns det bättre förutsättningar för hittills exkluderade individer att konkurrera med den etablerade arbetskraften.

Problemet kan angripas antingen med generella reformer eller genom anpassade reformer som gäller vissa typer av arbeten eller en viss typ av arbetstagare. Det senare alternativet är en kompromiss, men kanske mer realistiskt?

Förslag på kompromisser är emellertid inte ovanliga. I början av 2006 propagerade Maud Olofsson för ett så kallat ungdomsavtal, med innebörden att en arbetsgivare under två år har möjlighet att när som helst säga upp arbetstagare under 26 år. Med andra ord föreslogs ett slopat anställningsskydd för unga. Förslaget blev häftigt kritiserat. Det som i det här fallet kan kännas skrämmande är den särbehandling av arbetstagare som föreslås, att den etablerade arbetskraften åtnjuter en anställningstrygghet som undantar ungdomar. Tanken var emellertid inte att diskriminera ungdomar, utan att möjliggöra lägre trösklar för en grupp som har svårt att få in en fot på arbetsmarknaden. Men finns det alls plats för marginaliserade grupper inom kollektivavtalen? Ett alternativ är att förbättra möjligheterna till decentraliserade löneavtal, utanför kollektivavtalen. Arbetsgivare och arbetstagare bör därför förbehållas rätten att inte teckna kollektivavtal! Rent formellt är det frivilligt att ingå ett kollektivavtal. Genom medlemskap i arbetsgivarorganisationer blir dock ett företag automatiskt knutet till ett visst avtal. Möjligheten att knyta ett sådant "hängavtal" direkt med fackförbunden finns också för arbetsgivaren. Arbetsplatser som står utanför kollektivavtalen riskerar att utsättas för



fackliga stridsåtgärder, vilket vid flera tillfällen har skett utan att arbetsplatsen har fackliga medlemmar. Det här är ett hinder för frivilliga lokala avtal som sluts nära verksamheten. Det finns all anledning att ifrågasätta de närmast obegränsade möjligheterna till fackliga stridsåtgärder, som blockader mot icke kollektivavtalsanslutna företag. Konfliktreglerna bör därför formuleras om: ingen ska behöva tvingas in i kollektivavtal.

Genom decentraliserade avtal finns möjlighet till avtal som liknar Maud Olofssons ungdomsavtal, dock efter ömsesidig överenskommelse och på frivillig grund. Då finns möjlighet för somalier, och andra som exkluderas av arbetsmarknadens partsförhandlingar, att söka arbeten utifrån egna preferenser och med en lön som sätts efter produktivitet. För att ytterligare minska risken kan avtal om anställningsskydd formuleras mellan arbetstagare och arbetsgivare – ett avtal som är förhandlingsbart i stället för lagstadgat och där skyddet efter överenskommelse helt eller delvis kan kringgå. Utöver det bör arbetsgivaravgiften, precis som tidigare subventioneringsåtgärder, helt slopas för särskilt marginaliserade grupper. Avtalet kan vidare formuleras så att det kan tecknas av exempelvis ungdomar under 26 år, nyanlända invandrare, lågutbildade och långtidsarbetslösa. För att upprätthålla arbetstagarens förhandlingskraft kan någon form av miniminivå på avtalet vara att föredra.

Det bör beaktas om sådana åtgärder ska vara permanenta och gälla under hela kontraktets löptid eller, som tidigare, endast för kortare perioder. Detta för att tydliggöra arbetsgivarens förmodade framtida kostnader. Om en arbetstagare av sin arbetsgivare uppfattas som en risk är det inte säkert att en tillfällig kostnadsreducering, givet vetskapen om en framtida kostnad, räcker för att leda till anställning. Om arbetsgivaren däremot vet att kostnadsreduceringen gäller för lång tid framåt kan anställandet av en arbetstagare vars produktivitet är okänd, framstå som mer lönsam.

Flexibla regelverk och minskade avgifter kan ge kraftiga reduktioner av risken vid anställning av denna hitintills outnyttjade arbetskraft. Då målgruppen för sådana kostnadsreduktioner i dag betraktas som högriskinvesteringar med en kompetensnivå

som stämmer dåligt med befintliga arbetstillfällen, kan nya jobb skapas. Detta utan stora undanträngningseffekter eftersom många ur denna målgrupp troligen inte konkurrerar med befintliga arbetstillfällen.

Det hela bör emellertid inte vara beroende av befintliga arbetsgivare. Exempelvis kan lågavlönade serviceyrken vara en väg in på arbetsmarknaden samtidigt som de bidrar till den gemensamma välfärden. Vidare får de individer som tillhör marginalgrupper möjlighet att skaffa sig viktiga erfarenheter, referenser och kontakter. Det är den sektor som har störst möjlighet att växa redan på kort sikt. Detta bekräftas från länder som Tyskland, Frankrike och Belgien, där liknande kostnadsreduceringar har införts.<sup>46</sup> Med lägre trösklar finns närmast obegränsade möjligheter för lågutbildade att finna arbete eller skapa förvärvsinkomster, men ännu existerar de inte i Sverige. Exempelvis kan hushållstjänster, genom lägre kostnader och lägre risk, göras lönsamma för lågutbildade näringsidkare. Säkert finns många äldre som är villiga att betala för tjänster som att ta ut soporna eller diska. Det kan också tänkas uppstå hitintills obefintliga marknader. Allting har ett pris, under rådande omständigheter är priset för högt för att sådana marknader ska uppstå.

I korta drag syftar förslagen ovan till att eliminera så mycket som möjligt av den osäkerhet eller risk som arbetsgivare förknippar med att anställa somalier eller andra på arbetsmarknaden marginaliserade grupper. Det kan tyckas onödigt byråkratiskt att sådana undantag och kontrakt ska behövas, men så länge mer grundläggande reformer inte kommer till stånd är det en tänkbar kompromiss.

## **Reformera ersättningssystemen**

Vid försörjningsstöd, och i vissa fall introduktionsersättning, tillämpas en hundra procentig skatt som innebär att varje intjänad krona sänker bidraget med samma belopp. För att det ska vara ekonomiskt lönsamt för bidragstagaren att arbeta krävs att nettolönen överstiger bidragsnivån. Att successivt inträda på arbetsmarknaden från en visstidsanställning blir därför en process som i dag inte är ekonomiskt lönsam för individen.

Inom ramen för introduktionsprogrammen kan arbete endast i undantagsfall tillgodoräknas som en giltig del av introduktionen.<sup>47</sup> Om arbete är en effektiv metod att bli introducerad i det svenska samhället, och introduktionsprogrammen syftar till att öka möjligheterna till självförsörjning, är det besynnerligt att arbete inte ska kunna vara en del av introduktionsprogrammet.<sup>48</sup>

Något som försvårar inträdet på arbetsmarknaden är bristen på referenser. Många av det somaliska samhällets institutioner har kollapsat till följd av den långdragna krisen i landets södra delar, varför personer med utbildning ofta har svårt att få fram utbildningsbevis. Många har arbetat för att försörja sig själva och sina familjer, men utan referenser är det svårt för en arbetsgivare att få en uppfattning om vilken kompetens individen fått av tidigare förvärvsarbete.<sup>49</sup> Att låta bidragsmottagare arbeta skulle innebära att ge dem möjlighet att skaffa sådana värdefulla referenser.

Att tillåta större extrainkomst vid sidan av försörjningsstöd eller introduktionsersättning skulle höja individens levnadsstandard, föra personen närmare arbetsmarknaden och samtidigt generera skatteintäkter till statsfinanserna. Att tillämpa hundra procentig beskattning på extrainkomst vid sidan av något av dessa bidrag är absurt.

Det kan i sammanhanget nämnas att en person som studerar heltid vid universitet eller högskola får ha extrainkomster på över 100 000 kr per år utan bidragsreducering. Några sådana möjligheter finns alltså inte för mottagare av försörjningsstöd och i vissa fall introduktionsersättning. Rimligare vore att beskatta bidragstagarens löneinkomst med en mindre procentsats, alternativt införa ett fribelopp med en storlek och utformning som liknar studiebidragsmottagarnas fribelopp.

### **Implikationen med lägre lönegolv och extrainkomster**

Vi har beskrivit två sätt att få in marginaliserade grupper i arbetskraften. Det ena syftar till att sänka tröskeln in på arbetsmarknaden genom att reducera risken för arbetsgivare, det andra till att stärka incitamenten till förvärvsarbete vid sidan av introduktionsersättning eller försörjningsstöd.

Det finns emellertid implikationer med att tillåta extrainkomster samtidigt som personen får någon form av ovan berörda ersättningsystem och samtidigt möjliggöra lägre lönegolv genom decentraliserade avtal. Detta eftersom gapet mellan minimilön och ersättningsnivå minskar, med andra ord kan det framstå som mindre kostsamt att inte ha ett heltidsarbete. Att definiera storleken på gapet mellan bidrag och minimilön är allt annat än enkelt, men en omformulering av rådande system är angelägen.

## AVSLUTNING

I Östergötland saknar över 70 procent av de utrikes födda somalierna i arbetsför ålder arbete. Efter år av exkludering går tilltron till den egna förmågan förlorad, och trots hög arbetsvilja ger många upp sökandet efter arbete. För varje dag som går försvinner allt fler in bland miljonprogramsområdena i städernas utkanter, bakom en ridå av försörjningsstöd och arbetsmarknadsstimulerande program. Flera av dem kommer aldrig tillbaka, fattigdomsfällan har slagit igen.

Det är fortfarande oklart hur de korporativa parterna ämnar lösa detta tragiska faktum, att en stor och växande andel av Sveriges befolkning systematiskt exkluderas på arbetsmarknaden. Definitionen av vad som är ett acceptabelt arbete bestäms centralt, varken somalier eller andra marginaliserade grupper är förbehållna rätten att avgöra det.

Om den svenska arbetsmarknadsmodellen bara kan omfatta infödda, medelålders svenskar blir välfärdsutgifterna på sikt svåra att hantera. Utöver det finns en överhängande risk att acceptansen för en fortsatt fri invandring riskerar att sina.

Genom att underlätta inträde på arbetsmarknaden för dem som i dag inte ingår i arbetskraften finns möjlighet att skapa arbeten för marginaliserade grupper. Vidare möjliggör detta fortsatt stor invandring, vilket är avgörande för att upprätthålla en generell och fungerande välfärd.

## NOTER

1. Bornhäll & Westerberg (2009).
2. SCB (1998–2000); SCB (2001–2003); SCB (2004–2008).
3. SCB (1998–2000); SCB (2001–2003); SCB (2004–2008). Det finns data över födelseland från 1972 men den redan framtagna statistiken går inte längre tillbaka än 1998. För år 2005 saknas uppgifter med avseende på Somalia. Med somalier avses genomgående personer födda i Somalia.
4. Intervjuer (2009a).
5. SCB (1998–2000); SCB (2001–2003); SCB (2004–2008) samt Linköpings kommun (2009), som också sammanställt uppgifterna.
6. Intervjuer (2009b).
7. Förvärvsintensitet definieras som kvoten mellan antal förvärvsarbetande och samtliga personer i gruppen.
8. SCB (1998–2000); SCB (2001–2003); SCB (2004–2008) samt Linköpings kommun (2009).
9. Emilsson (2008).
10. Intervjuer (2009a).
11. Sveriges Radio (2008).
12. Carlson (2006).
13. Ibid; SCB (1998–2000); SCB (2001–2003); SCB (2004–2008) samt Linköpings kommun (2009).
14. Intervjuer (2009a).
15. Intervju (2009c).
16. Bergh (2009), sid 20.
17. Ibid, sid 134.
18. Ibid, sid 16–17.
19. Skedinger (2008), sid 8.
20. Beräkningarna avser 2007 års lönenivå.
21. Skedinger (2008), sid 45–46.
22. U S Department of Labor (2009a).
23. Ibid.
24. Skedinger (2008), sid 60.
25. Bergh (2009), sid 20.

26. Med olagliga friställningar avses exempelvis diskriminering eller andra former av friställande som bryter mot offentliga regelverk.
27. Muhl (2001), sid 3–4.
28. Intervju (2009c).
29. Ibid, sid 8.
30. Skedinger (2008), sid 8.
31. U S Department of the Treasury (2007).
32. Med låginkomsttagare menas här en person som har en inkomst motsvarande 67 procent av en genomsnittlig industriarbetarlön.
33. Bergh (2009), sid 140. Med skattekil avses vanligen skillnaden mellan arbetsgivarens bruttokostnad och vad den anställde har kvar netto när skatter och avgifter är betalda.
34. Bergh (2009), sid 18.
35. SFS (1992) samt intervju med Ninna Krüger, se Intervjuer (2009b).
36. SOU 2007:2, sid 85.
37. Ibid, sid 364.
38. Ibid, sid 169–170.
39. Ibid, sid 176.
40. Vanligtvis 24 månader men kan förlängas till 36 månader.
41. SOU 2007:2.
42. SFS (2001).
43. Bergh (2009), sid 119.
44. Lagrådet (2009). Det återstår att se om arbetsförmedlingen klarar av att hantera det nya ansvaret med tillfredsställande resultat.
45. Karlson & Lindberg (2009), sid 10–11.
46. SOU 2007:2.
47. Intervju med Ninna Krüger, se Intervjuer (2009b).
48. Notera att detta är vad som gäller i Linköpings kommun, exakt hur det regleras kan variera mellan olika kommuner.
49. Intervju med Ninna Krüger, se Intervjuer (2009b); Intervjuer (2009a).

## REFERENSER

Bergh, Andreas (2009), *Den kapitalistiska välfärdsstaten*. 2 rev uppl. Stockholm: Norstedts akademiska.

Bornhäll, Anders & Westerberg, Hans (2009), "Arbetsmarknadssituationen för somalier i Östergötland : en jämförande analys med framgångsexemplet Minnesota". Linköping: Institutionen för ekonomisk och industriell utveckling, Linköpings universitet, <<http://liu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:221753>>.

Carlson, Benny (2006), *Somalier i Minneapolis : en dynamisk affär*. Malmö: Zufi.

Emilsson, Henrik (2008), "Somalier på arbetsmarknaden : i Sverige och andra länder". Anförande i arbetsmarknadsutskottets seminarium den 31 januari 2008. Stockholm, <[http://zufi.net/documents/Somalierocharbetsmarknad\\_HE\\_2008.pdf](http://zufi.net/documents/Somalierocharbetsmarknad_HE_2008.pdf)>.

Intervjuer (2009a), med 1) somalier vid sfi 2009-04-29; 2) somalier i Skäggetorp 2009-05-05, 2009-05-11 och 2009-05-12.

Intervjuer (2009b), med 1) Akarawatou Agouda, flyktingsamordnare i Mjölby kommun 2009-04-24; 2) ordföranden för den somaliska moskén i Linköping, Jama Osman, 2009-04-30; 3), Ninna Krüger på Jobbtorget Linköping, 2009-05-11.

Intervju (2009c), med Christer Mård, regionchef Svenskt Näringsliv, Östergötland, 2009-05-07.

Karlson, Nils & Lindberg, Henrik (2009), "Vingarnas trygghet möjliggör ny historisk uppgörelse : ett reformförslag i tre delar för att modernisera den svenska arbetsmarknadsmodellen". Stockholm: Ratio (Underlagsrapport till seminariet 2009-10-07), <[www.ratio.se/upload/Rapport%20om%20Vingarnas%20trygghet.pdf](http://www.ratio.se/upload/Rapport%20om%20Vingarnas%20trygghet.pdf)>.

Lagrådet (2009), "Nyanlända invandrares arbetsmarknadsetablering : egenansvar med professionellt stöd". Stockholm (Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2009-10-01), <[www.lagradet.se/yttranden/Nyanlanda%20invandrares%20arbetsmarknad%20-%20egenansvar%20med%20professionellt%20stod.pdf](http://www.lagradet.se/yttranden/Nyanlanda%20invandrares%20arbetsmarknad%20-%20egenansvar%20med%20professionellt%20stod.pdf)>.

Linköpings kommun (2009), kompletterande uppgifter hämtade ur den sk Östgötadatabasen inom MONA-systemet, förmedlade av kommunens handläggare, Jimmy Lindahl, som också sammanställt hela det statistiska materialet.

Muhl, Charles J (2001), "The employment law-at-will doctrine : three major exceptions". *Monthly Labour Review*, januari, <[www.bls.gov/opub/mlr/2001/01/art1full.pdf](http://www.bls.gov/opub/mlr/2001/01/art1full.pdf)>.

SCB (1998–2000), "Utrikes födda efter födelseland kommunvis 1998–2000". Statistik beställd från SCB. Stockholm: Statistiska centralbyrån.



SCB (2001–2003), "Utrikes födda efter födelseland kommunvis den 31 dec 2003 enligt indelningen den 1 januari 2004". Tabell 4.5. Stockholm: Statistiska centralbyrån (Befolkningsstatistik 2003, del 3, Folkmängden efter kön, ålder, födelseland och medborgarskap m m/Tabeller: Kommuner, A-regioner), <[www.scb.se/statistik/\\_publikationer/BE0101\\_2003A01\\_BR\\_03\\_BE78SA0401.pdf](http://www.scb.se/statistik/_publikationer/BE0101_2003A01_BR_03_BE78SA0401.pdf)>, samt motsvarande publikationer för åren 2001 och 2002.

SCB (2004–2008), "Utrikes och inrikes födda kommunvis efter födelseland den 31 december 2008 enligt indelningen den 1 januari 2009". Tabell 1.4.3. Stockholm: Statistiska centralbyrån (Befolkningsstatistik/Tabeller över Sveriges befolkning 2006/Folkmängd – Kommuner och kommungrupper), <[www.scb.se/statistik/\\_publikationer/BE0101\\_2008A01\\_BR\\_06\\_BE0109TAB.pdf](http://www.scb.se/statistik/_publikationer/BE0101_2008A01_BR_06_BE0109TAB.pdf)>, samt motsvarande publikationer för åren 2004, 2005, 2006 och 2007.

SFS (1992), "Lag om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar". Stockholm: *Svensk författningssamling*, <[www.notisum.se/rnp/sls/lag/19921068.htm](http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19921068.htm)>.

SFS (2001), "Socialtjänstlag" (2001:453), i *Svensk författningssamling*. Stockholm, 4 kap § 1 samt 9 kap § 1.

Skedinger, Per (2008), *En exkluderande arbetsmarknadsmodell? : den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv*. Stockholm: Globaliseringsrådet.

SOU 2007:2 *Från socialbidrag till arbete*. Stockholm: Fritzes.

Sveriges Radio (2008), "Arbete och värdighet", i "Konflikt" 2008-10-11. Stockholm: P1.

U S Department of Labor (2009a), "Wages and hours worked : minimum wages". Washington, DC, <[www.dol.gov/compliance/topics/wages-minimum-wage.htm](http://www.dol.gov/compliance/topics/wages-minimum-wage.htm)>.

U S Department of Labor (2009b), "Minnesota minimum wage rates". Washington, DC, <[www.dol.gov/whd/minwage/america.htm#Minnesota](http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm#Minnesota)>.

U S Department of the Treasury (2007), "Earned income credit (EIC) : introductory material". Washington, DC: Internal Revenue Service, (Publication 596), <[www.irs.gov/publications/p596/ar01.html](http://www.irs.gov/publications/p596/ar01.html)>.