



ISRN: LIU-IEI-FIL-G--09/00342--SE

# Arbetsmarknadssituationen för somalier i Östergötland

- En jämförande analys med framgångsexemplet Minnesota

## The Labour Market Situation for Somalis in Östergötland

- A comparative study with the prosperous Minnesota

Kandidatuppsats i Nationalekonomi VT 2009

Institutionen för ekonomisk och industriell utveckling

Av: Anders Bornhäll och Hans Westerberg

Handledare: Juan Carlos Estibill

*Författarna har haft förmånen att inkluderas i en mycket kompetent och engagerad seminariegrupp vars synpunkter har varit ovärderliga för uppsatsens uppbyggnad och kvalitet. Ett stort tack till dem och i synnerhet vår handledare Juan Carlos Estibill. Vi vill också tacka alla som ställt upp för intervjuer och väglett oss i detta virrvarr av byråkratiska system och strukturer. Ett särskilt hedersomnämmande till Aden Muse Aden utan vars omtänksamhet och samarbetsvilja det här inte hade varit möjligt.*

*Thank you Aden for introducing us for the Somali population in Östergötland and for interpreting when needed. We wish you the best of luck and fortune on the employment market and with your future life in Sweden.*

*Anders Bornhäll och Hans Westerberg*

## Sammanfattning

Med anledning av intensifieringen av de stridigheter som uppstod i Somalia i början av 1990-talet flydde närmare en miljon människor landet och undan krisen. Både i den amerikanska delstaten Minnesota och i Östergötlands län i Sverige har antalet somalier sammantaget ökat. Hur gruppen klarat sig på arbetsmarknaden i respektive region skiljer sig betydligt då andelen arbetande somalier i Minnesota är betydligt högre än i Östergötland. Uppsatsen syftar till att kartlägga arbetsmarknadssituationen för utrikes födda somalier i Östergötland samt att redovisa effekterna av den svenska arbetsmarknadens funktionssätt på den här gruppen genom en jämförelse med hur det förhåller sig i Minnesota.

De båda populationerna i respektive region liknar varandra på många sätt även om de till antalet är betydligt fler i Minnesota. Graden av formell utbildning är generellt sett låg och många somalier är vid ankomsten analfabeter, det har observerats att somalier i Minnesota möjligen har en något högre utbildningsnivå än de i Östergötland vilket kan förklara en del av skillnaden i sysselsättningsgrad. Det är dock troligt att skillnaderna i andelen arbetande till stor del förklaras med arbetsmarknadens funktionssätt i respektive region.

I Minnesota karaktäriseras arbetsmarknaden, jämfört med Östergötland, av högre flexibilitet med låga statliga ersättningar och mindre omfattande anställningsskydd. I Östergötland är arbetsmarknaden stelare och karaktäriseras av högre inträdeströsklar.

Somalier har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden i Östergötland och exkluderas i den bemärkelsen att kollektivavtalen inte tillåter låga löner vilket motsätter sig skapandet av arbete för lågproduktiva. Arbetsgivare är osäkra på vad somalier förmår att prestera vilket i kombination med höga friställningskostnaderna gör att risken för att anställa somalier bedöms som stor. I Minnesota föranleder arbetsmarknadens funktionssätt starka ekonomiska drivkrafter och ett större utbud av arbeten lämpade för lågproduktiva vilket troligen förklarar mycket av skillnaden i andelen arbetande mellan regionerna.

Att en stor andel av somalier i Östergötland befinner sig utanför arbetsmarknaden och samhället i stort föranleder troligen en långsammare integration än den dynamiska utvecklingspotential som observerats bland somalier i Minnesota.

## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
<b>Arbetsmarknadssituationen för somalier i Östergötland</b> .....	<b>5</b>
<b>Kapitel 1 - Inledning</b> .....	<b>5</b>
1.1 Bakgrund .....	5
1.2 Problematisering .....	5
1.3 Syfte .....	6
1.4 Avgränsningar och definitioner.....	6
1.5 Disposition .....	7
1.6 Metod och genomförande.....	7
<b>Kapitel 2 – Teori och empiriska utgångspunkter</b> .....	<b>8</b>
2.1 Blanchards arbetsmarknadsmodell .....	8
2.2 Empiriska utgångspunkter .....	16
2.2.1 Somalier i Minnesota .....	18
<b>Kapitel 3 – Empirisk studie av arbetsmarknadssituationen för somalier i Östergötland....</b>	<b>20</b>
3.1 Statistisk redogörelse för arbetsmarknadssituationen.....	20
3.2 Hypotesunderlag.....	22
<b>Kapitel 4 – Analys</b> .....	<b>32</b>
4.1 Strukturella skillnader mellan populationerna .....	32
4.2 Skillnader i arbetsmarknadens karaktär .....	35
<b>Kapitel 5 – Resultat: Förutsättningar för somalier på arbetsmarknaden i Östergötland....</b>	<b>38</b>
5.1 Slutsatser om den somaliska populationen i Östergötland .....	39
5.2 Redovisning av hypoteser .....	39
5.2 Långsiktiga effekter av exkludering på arbetsmarknaden.....	41
<b>Kapitel 6 – Reflektion</b> .....	<b>41</b>
<b>Appendix och bilagor</b> .....	<b>45</b>
Bilaga 1.....	45
Bilaga 2 .....	46
Bilaga 3 – Intervjugenomförande .....	47
Litteraturförteckning.....	50

## Arbetsmarknadssituationen för somalier i Östergötland

- En jämförande analys med framgångsexemplet Minnesota

### Kapitel 1 - Inledning

#### 1.1 Bakgrund

Sedan 1970-talet har Somalia härjats av stridigheter. Tusentals människor har dödats och närmare en miljon har drivits på flykt.<sup>1</sup> Både i Sverige och i USA finns en stor population somalier, en särskilt stor andel av USA:s invandrade somalier finns i delstaten Minnesota där koncentrationen av somalier är störst. Här beskrivs somalier inte på något sätt som en välmående grupp, men som en arbetande grupp med möjligheter till dynamisk utveckling.<sup>2</sup>

2007 fanns det i Sverige över 20 000 i Somalia födda personer varav dryga fyra procent bor i Östergötland.<sup>3</sup> I jämförelse med infödda svenskar har somalier i Sverige en mycket låg andel arbetande, detsamma gäller även vid jämförelser med andra utrikes födda grupper.<sup>4</sup>

#### 1.2 Problemativering

Varför är somalier i Östergötland dåligt representerade på arbetsmarknaden och i vilken mån har arbetsmarknadens funktionssätt på lokal och nationell nivå inverkan på detta? Om somalier i delstaten Minnesota i USA påvisar högre delaktighet på arbetsmarknaden, finns anledning att jämföra arbetsmarknadens funktionssätt i respektive region. Under vilka förutsättningar deltar somalier aktivt i arbetsmarknaden och vad kan tänkas exkludera dem? Finns det strukturella skillnader bland de somaliska invandrare som står till arbetsmarknadens förfogande i Minnesota respektive Östergötland?

---

<sup>1</sup> Landguiden, *Somalia* (2009-04-07).

<sup>2</sup> Carlson, Benny (2006) *Somalier i Minneapolis: en dynamisk affär*. Malmö: Zufi, s. 17.

<sup>3</sup> SCB (2008) *Tabeller över Sveriges befolkning*, Örebro.

<sup>4</sup> Integrationsverket (2005) *Tillsammans - integration i svenska samhället: [befolkning och välfärdsstatistik]*. Norrköping, s. 44-45.

### **1.3 Syfte**

Att kartlägga arbetsmarknadssituationen för utrikes födda somalier i Östergötland samt att redovisa effekterna av den svenska arbetsmarknadens funktionssätt på den här gruppen genom en jämförelse med arbetsmarknadens funktionssätt i Minnesota.

#### **1.3.1 Hypoteser**

Lagstadgade och kollektivt avtalade regleringar

- H1: Höga nivåer av friställningskostnader minskar incitamenten att anställa arbetskraft där arbetsgivaren är osäker på vad den anställde kan producera. Arbetsgivare är osäkra på vad somalier kan producera.
- H2: Den i Sverige kollektivt reglerade lönen hindrar integrationen av somalier på arbetsmarknaden.
- H3: Långvariga utbetalningar av ersättningsbidrag har en snedvridande effekt på arbetsmarknaden för somalier, tröskeln för vad som är ett acceptabelt jobb är hög.

Strukturella förhinder och anpassningsproblem

- H4: Många somalier har försatts i långtidsarbetslöshet med låga sökambitioner.
- H5: Somalier som invandrat till Östergötland har en utbildningsnivå och besitter kompetenser som är svåra att anpassa till det produktionsmönster som föreligger i länet.

### **1.4 Avgränsningar och definitioner**

Kartläggningen avgränsas geografiskt till Östergötland, av somalier i Minnesota kommer en översiktlig bild att återges i jämförande syfte. Uppsatsen skrivs för Linköpings Universitet och avgränsas till Östergötland med anledning av tillgänglighet och begränsad budget.

Uppsatsen ämnar jämföra lokala och nationella strukturer med påverkan för arbetsmarknadens funktionssätt i Östergötland med motsvarande strukturer i delstaten Minnesota.

Med somalier avses i uppsatsen de invånare som är födda i Somalia.

Med sysselsättning avses den del av arbetskraften som har ett arbete. Uppsatsen avser inte att undersöka förutsättningar till egenföretagande utan fokuserar på den del av den somaliska arbetskraften som står till arbetsmarknadens förfogande.

## 1.5 Disposition

Uppsatsen är indelad i sex kapitel. Det första kapitlet utgörs av en kortare inledning och problemformulering. Det andra kapitlet består av två delar där den ena delen utgör uppsatsens teoridel och den andra av empiriska utgångspunkter. Det tredje kapitlet redogör för det empiriska material som tagits fram. Det fjärde kapitlet analyserar arbetsmarknadssituationen i Östergötland med utgångspunkt i Blanchards arbetsmarknadsmodell och i jämförelse med vad som karakteriserar arbetsmarknadens funktionssätt i Minnesota. Det femte kapitlet redogör konkreta slutsatser om den somaliska populationen i Östergötland och redovisning av hypoteserna. Kapitel sex utvärderar brister med uppsatsen och redogör för förslag till vidare studier relaterade till ämnet.

## 1.6 Metod och genomförande

Uppsatsen kommer att utgå från en arbetsmarknadsmodell presenterad av makroekonomen Olivier Blanchard. För att illustrera vad som karakteriserar arbetsmarknadens funktionssätt i USA och Minnesota kommer uppsatsen utgå från tidigare studier samt information från myndigheter och organisationer. En översiktlig bild av arbetsmarknadssituationen för somalier i Minnesota ges av en studie av ekonomihistorikern Benny Carlson.

Empirin byggs upp av tidigare arbetsmarknadsstudier och undersökningar. För att ge en tydlig koppling till Östergötland kompletteras detta med intervjuer av organisationer, privatpersoner och tjänstemän på myndigheter i länet.<sup>5</sup> Resultatet från dessa intervjuer presenteras övergripande och behandlas som indikationer. Viss felmarginal kan uppstå till följd av exempelvis felaktiga översättningar eller modifierade svar.

Från syftet presenteras ett antal hypoteser, underlag för dessa hypoteser tas fram i empirin för att sedan bekräftas, förkastas eller ingetdera i kapitel fem.

---

<sup>5</sup> Intervjuernas genomförande återges i Bilaga 3.

## Kapitel 2 – Teori och empiriska utgångspunkter

Det här kapitlet är uppdelat i två delar. Den första delen utgör teoridelen och förklarar arbetsmarknadens dynamik, huvudkällan är en modell av makroekonomen Olivier Blanchard. Den andra delen, empiriska utgångspunkter, redogör för vad som karakteriserar arbetsmarknadens funktionssätt i Minnesota samt en översiktlig beskrivning av arbetsmarknadssituationen för somalier i Minnesota.

### 2.1 Blanchards arbetsmarknadsmodell

Inledningsvis återges en översiktlig förklaring av konsekvenserna med arbetsmarknadsinterventioner och en kortfattad definition av arbetslöshet. Efter det följer en redogörelse av Blanchards modell, kapitlet avslutas med en kortare sammanfattning.

Arbetslöshet visar sig ofta generera höga sociala kostnader för de som drabbas, därför motiveras statlig intervention och reducering av jobbförstörelse genom olika former av åtgärder på arbetsmarknaden. Implikationen med den här typen av åtgärder kan resultera i en nettoeffekt där arbetslösheten ökat.<sup>6</sup>

Arbetslöshet definieras genom:

$$u = \frac{U}{L} = \frac{L - N}{L} = 1 - \frac{N}{L} \quad (1.1)$$

Där  $U$  är antalet *arbetslösa*,  $L$  är arbetskraft och  $N$  är antal i arbete.<sup>7</sup>

På en arbetsmarknad agerar arbetstagare och arbetsgivare. Hur matchningen lyckas beror huvudsakligen på heterogeniteten av arbetstagare och jobb samt på sökintensiteten<sup>8</sup> hos aktörerna. Antal anställningar förklaras genom flödet,  $h$ , som är en funktion av arbetslöshet,  $u$ , och vakanser,  $v$ .<sup>9</sup>

$$h = h(u, v) \quad h_u > 0 \quad h_v > 0 \quad (1.2)$$

---

<sup>6</sup> Blanchard, Olivier (2004) Reforming Labor Market Institutions: Unemployment Insurance and Employment protection, MIT and NBER.

<sup>7</sup> Blanchard, Olivier (2005) Macroeconomics. 4. ed. Upper Saddle River, N.J., s. 132.

<sup>8</sup> Med sökintensitet avses hur aktiva de icke sysselsatta är i sitt sökande efter arbete.

<sup>9</sup> Det här stycket, och resterande del av delkapitel 2.1 utgår i sin helhet från huvudkällan: Blanchard, Olivier J. (2000). The Economics of Unemployment. Shocks, Institutions, and Interactions. Lionel Robbins Lectures. London School of Economics.

Fler arbetslösa och fler vakanser innebär fler anställningar.  $h$  kan formuleras specifikt på följande sätt:

$$h = \sqrt{zuv} \quad (1.3)$$

1.3 visar att en dubblering av antalet arbetslösa och vakanser leder till en dubblering av anställningar och att arbetslöshet och vakanser spelar lika stor roll i fastställandet av antalet anställningar. Parametern  $z$  fångar upp alla andra faktorer som påverkar effektiviteten i matchningen, högre  $z$  innebär högre flöde av anställningar givet antalet arbetslösa och vakanser.<sup>10</sup>

Graden av utträde ur arbetslöshet, det vill säga hur lätt en arbetslös kan hitta ett arbete benämns  $x_u$

<sup>11</sup>. Vakanser benämns  $x_v$ ,<sup>12</sup> och visar hur lätt ett företag kan hitta arbetstagare.  $x_u$  och  $x_v$  definieras som:

$$x_u \equiv \frac{h}{u} \quad x_v \equiv \frac{h}{v} \quad (1.4)$$

Efter kvadrering och omformulering av 1.3 erhålls:

$$x_u x_v = z \quad (1.5)$$

Vid given  $z$  betyder det att ju högre  $x_u$ , desto lägre  $x_v$ .

Anställningsskydd kan ses som en kostnad,  $C$ , som företag måste betala då de vill friställa en anställd. En effekt är att flöden in och ut ur arbetsmarknaden minskar med ett ökat  $C$ , en annan effekt blir att den stärker de anställdas löneförhandlingskraft.

Graden av friställningar, eller jobbförstörelse,  $\lambda$ , beror på många faktorer och kan formuleras enligt följande:

$$\lambda = \lambda(C; \cdot) \text{ där } \lambda_c < 0 \quad (1.6)$$

Det här betyder att graden av friställningar beror på kostnaden av att friställa och är avtagande med avseende på friställningskostnaden. Punkten symboliserar att graden av friställningar sannolikt beror

---

<sup>10</sup> Som exempel på  $z$  kan arbetslöshetsersättning och anställningsskydd nämnas, båda har en negativ effekt på  $z$ . För lägre  $z$  ges ett lägre flöde av anställningar.

<sup>11</sup>  $x_u$  - från engelskans *exit rate from unemployment*.

<sup>12</sup>  $x_v$  - från engelskans *exit rate from vacancies*.

på fler variabler som påverkar efterfrågan av arbetstagare. Som exempel kan teknologisk utveckling och förändring i preferenser nämnas.

Jämviktslönen,  $w$ , beror på priset på inputvaror men också på friställningskostnaden. Ett ökat  $C$  leder till ökade kostnader eftersom företaget förr eller senare kommer att vilja friställa arbetaren till en då högre kostnad. För högre friställningskostnader är tröskelvärdet lägre för den improduktivitet som en anställd kan friställas vid. Detta leder till att företag kan förvänta sig en lägre genomsnittsproduktivitet av de anställda eftersom företagen har små incitament att friställa en anställd även om vederbörande är improduktiv.

$$w = \phi(C; \cdot) \text{ där } \phi_c < 0 \quad (1.7)$$

$w$  beror närmare bestämt på fyra faktorer:

- Arbetslöshetsersättningar,  $b$ : Högre arbetslöshetsersättningar gör att en anställd har mindre att förlora på att bli arbetslös. Detta innebär att arbetstagare har en starkare löneförhandlingsposition gentemot arbetsgivarna.
- Andelen av arbetslösa som lämnar arbetslösheten under en given tid,  $x_u$ : Om en hög andel av de arbetslösa lämnat arbetslösheten under en tidsperiod har den anställda mindre att förlora på att bli arbetslös vilket ger högre löner genom stärkt förhandlingskraft.
- Friställningskostnaden,  $C$ : Högre friställningskostnad innebär att företaget tappar förhandlingskraft vilket ger högre lön.
- Andelen arbeten som tillsätts under given tid,  $x_v$ : Om vakanta platser tillsätts fort är det lättare för företaget att hitta en ny person att anställa och stärker därmed företagets förhandlingsposition vilket sänker lönerna.

1.7 och punktlistan ovan sammanfogas till lönefunktionen:

$$w = b + f\left(\frac{x_u}{x_v}, C; \cdot\right) \quad f() \geq 0 \quad f_{x_u/x_v} > 0, f_c > 0 \quad (1.8)$$

$w$  är minst lika hög som  $b$ . Den ökar med  $x_u$  och minskar med  $x_v$ . Det innebär att  $w$  ökar då det är lättare för arbetslösa att finna anställning och minskar då det är lättare för företag att hitta en person att anställa.

---

<sup>13</sup>  $w$  är en funktion  $\phi$  som beror av  $C$ .

Om vi normaliserar arbetskraften,  $L$ , till 1, så att  $u$  utöver graden av arbetslöshet också står för arbetslösheten,  $U$ , definieras anställda som  $1 - u$ .<sup>14</sup> Utifrån detta kan följande formuleras:

$$\lambda(1-u) = x_u u \text{ där } L = 1 \text{ och } U = u \quad (1.9)$$

Vänsterledet visar då flödet in i arbetslöshet där  $\lambda$  visar uppsägningstakten och högerledet visar flödet ut ur arbetslöshet multiplicerat med stocken av arbetslösa. En individs arbetslöshetsvaraktighet är den tidsperiod en individ befinner sig i arbetslöshet och bestäms således från inversen av  $x_u$  alltså  $\frac{1}{x_u}$ . Vi kan då skriva om jämviktsvillkoret (1.8) som:

$$u = \lambda(1-u) \frac{1}{x_u} \quad (1.10)$$

Jämviktsarbetslösheten är därmed lika med flödet av friställningar multiplicerat med arbetslöshetens varaktighet. Den framförhandlade lönen måste vara lika med den för företaget genomförbara lönen,  $\phi(C;.)$ . Detta ger oss:

$$\phi(C;.) = b + f\left(\frac{x_u}{x_v}, C;.\right) \quad (1.11)$$

Om vi ersätter  $x_v$  med dess värde från (1.5), kan uttryckas som:

$$\phi(C;.) = b + f\left(\frac{x_u^2}{z}, C;.\right) \quad (1.12)$$

Lönen ökar således för högre  $x_u$  och minskar för högre  $z$ .

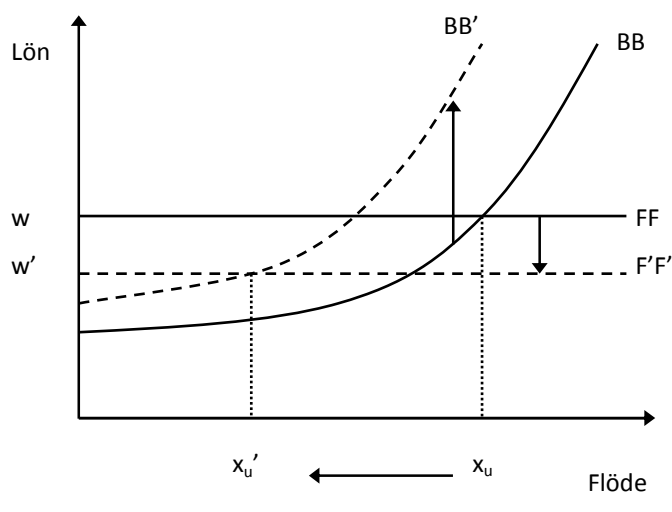
Figur 2.1 visar förhållandet mellan den förhandlade lönen, BB, och den för företaget möjliga lönen, FF. FF är oberoende av  $x_u$  och ligger därmed på en konstant nivå. BB-kurvan har positiv lutning då arbetstagare har starkare förhandlingsposition vid högre värden på  $x_u$ .

---

<sup>14</sup>  $1 - u$  är med andra ord andelen av den totala populationen som finns till arbetsmarknadens förfogande subtraherat med andelen arbetslösa.

## Kostnaden av att friställa och jämviktsflödet ut ur arbetslöshet

(Fig. 2.1)



Vid högt  $C$  blir det mer kostsamt för företag att friställa vilket leder till att tröskeln för den produktivetsnivå som accepteras sjunker. Detta gör att genomsnittsprодукtiveteten sjunker och därmed även den möjliga lönen,  $FF$  sjunker till  $F'F'$ . Högt  $C$  leder även till stärkt förhandlingsposition för arbetstagare vid ett givet  $x_u$ ,  $BB$  förskjuts till  $BB'$ . Den nya jämviktpunkten innebär ett minskat utflöde ur arbetslöshet. Vid jämvikten  $w'$  och  $x_u'$  kan effekterna av  $C$  på arbetsmarknaden analyseras.

- En ökning av  $C$  gör det mer kostsamt för företag att friställa anställda vilket sänker graden av friställningar och därmed minskar flödet in i arbetslöshet.
- Ökning av  $C$  leder till att företag har mer att förlora på friställning av arbetskraft samtidigt som starkare förhandlingsposition för arbetstagare ger högre löner,  $BB$  skiftar till  $BB'$ . Att den möjliga lönen nu lägre när  $FF$  sjunker till  $F'F'$ , innebär att  $x_u$  måste sjunka.

För att undersöka om denna effekt leder till en ökning i arbetslöshet krävs kännedom om hur produktivetschocken distribueras, det vill säga vilka som drabbas av en chock på arbetsmarknaden. Utöver det krävs kännedom om hur företagen kommer att agera vid en produktivetschock givet  $C$ .

Högre  $C$  minskar sannolikt flödena till och från arbetsmarknaden samt till och från arbetslöshet. Det är även möjligt att minskning av utträdesgraden från arbetslöshet leder till längre tid i arbetslöshet.

Om en grupp av arbetslösa av någon anledning uppfattas som mer osäkra av företagen kommer dessa drabbas hårdare av höga friställningskostnader. Den för företaget möjliga lönen blir lägre eftersom kostnaderna att friställa arbetskraft ökat och att genomsnittsproduktiviteten för anställda blir lägre. Allt annat lika leder högre  $C$  till högre jämviktsvaraktighet. De som är nya i arbetskraften måste gå igenom en längre period av arbetslöshet, förekomsten av minimilöner höjer tröskeln för att få en första anställning.

Med stela marknader menas marknader som kännetecknas av trögrörlighet och begränsning av flöden in och ut ur arbetsmarknaden. Högre varaktighet leder till en högre andel långtidsarbetslösa. Om långtidsarbetslösa,  $LTU$ , definieras som de individer som befunnit sig i arbetslöshet längre än en viss tidsperiod,  $T$ , kan andelen långtidsarbetslösa beskrivas med:

$$LTU = e^{-x_u T} \quad (1.13)$$

Stelare marknader förväntas ha en högre andel långtidsarbetslösa, chocker som ökar  $x_u$  kommer att öka andelen långtidsarbetslösa.<sup>15</sup>

Ju längre en individ är arbetslös, desto lägre är hans sökintensitet, sökintensiteten är således beroende av varaktigheten. Därmed minskar flödet av anställningar enligt  $h = \sqrt{zuv}$ .

I modellen har det hittills antagits att alla arbetslösa omfattas av samma storlek på flödet ut ur arbetslöshet, oavsett arbetslöshetens varaktighet. Om sökintensitet introduceras som beroende av tiden i arbetslöshet står kortsiktigt arbetslösa inför ett högre flöde ut ur arbetslöshet än  $x_u$ , samtidigt som långtidsarbetslösa förväntas få ett lägre flöde än  $x_u$ . Försättningsvis förklaras  $x_u$  nu som det genomsnittliga flödet ut ur arbetslöshet, skillnaden består i att alla arbetslösa inte antas omfattas av samma flöde ut ur arbetslöshet. Dock gäller fortfarande att  $x_u \equiv h/u$ .

Inom parametern  $z$  återfinns då den genomsnittliga sökintensiteten för arbetslösa.  $z$  är nu beroende av  $x_u$ . Lägre  $x_u$  ger högre genomsnittlig tid i arbetslöshet, större proportion långtidsarbetslösa och lägre sökintensitet.

$$z = z(x_u) \quad z_{x_u} > 0 \quad (1.14)$$

<sup>15</sup> Om vi sätter  $T$  till 12 månader och  $x_u = 0,3$  (chansen att hitta ett jobb är 30 procent per månad), är andelen långtidsarbetslösa 3 procent. För  $x_u = 0,2$  ökar andelen till 9 procent och för  $x_u = 0,05$  blir andelen långtidsarbetslösa 55 procent.

Matchningsfunktionen ges med:

$$h = \sqrt{z(x_u)uv} \quad (1.15)$$

Vilket efter kvadrering och omskrivning kan uttryckas som:

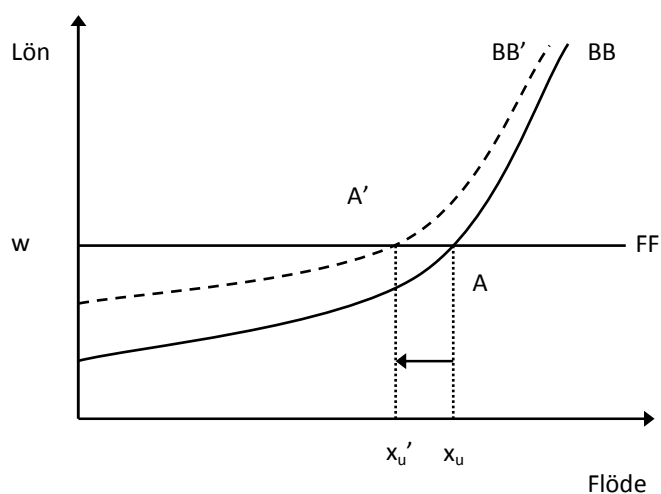
$$x_u x_v = z(x_u) \quad (1.16)$$

För variationer i sökintensiteten kan vi anta att sökintensiteten faller från 1 till  $\theta < 1$  och fortsätter vara  $\theta < 1$  därefter.<sup>16</sup> Ett samband mellan den genomsnittliga sökintensiteten  $z$  och långtidsarbetslösheten,  $LTU$ , ges enligt:

$$z = (1 - LTU) + (LTU)\theta \quad (1.17)$$

I figur 2.2 visas, som i figur 2.1, förhållandet mellan den förhandlade lönen,  $BB$ , och den för företaget möjliga lönen,  $FF$ . Vid avsaknad av varaktighetsberoende ges  $x_u$  av jämviktspunkten  $A$ .

Jämviktsflödet ut ur arbetslöshet och varaktighetsberoende



(Fig. 2.2)

Vid införande av varaktighetsberoende blir  $BB$ -kurvan flackare. Detta eftersom sökintensiteten minskar vid längre arbetslöshet vilket gör det svårare för arbetsgivare att hitta arbetstagare. När det är svårare för arbetsgivare att finna lämpliga personer att anställa, minskar arbetsgivarens möjligheter att pressa ner lönerna. Varaktigheten är avtagande med ökat flöde ut ur arbetslöshet. Detta illustreras av den flackare  $BB'$ -kurvan,  $x_u$  sjunker till  $x_u'$ .

<sup>16</sup> Det är emellertid svårt att estimeras  $\theta$ .

### 2.1.1 Sammanfattning av Blanchards arbetsmarknadsmodell

$$h = h(u, v) \quad h_u > 0 \quad h_v > 0$$

$$h = \sqrt{zuv}$$

$$x_u \equiv \frac{h}{u} \quad x_v \equiv \frac{h}{v}$$

$$x_u x_v = z$$

$$\lambda = \lambda(C; \cdot) \text{ där } \lambda_c < 0$$

$$w = \phi(C; \cdot) \quad \phi_c < 0$$

$$w = b + f\left(\frac{x_u}{x_v}, C; \cdot\right) \quad f() \geq 0 \quad f_{x_u/x_v} > 0, \quad f_c > 0$$

$$\lambda(1-u) = x_u u$$

$$u = \lambda(1-u) \frac{1}{x_u}$$

$$\phi(C; \cdot) = b + f\left(\frac{x_u}{x_v}, C; \cdot\right)$$

$$\phi(C; \cdot) = b + f\left(\frac{x_u^2}{z}, C; \cdot\right)$$

$$LTU = e^{-x_u T}$$

$$z = z(x_u) \quad z_{x_u} > 0$$

$$h = \sqrt{z(x_u)uv}$$

$$x_u x_v = z(x_u)$$

$$z = (1 - LTU) + (LTU)\theta$$

## 2.2 Empiriska utgångspunkter

Här presenteras vad som karakteriserar arbetsmarknadens funktionssätt dels i USA och dels mer specifikt hur det förhåller sig i Minnesota. Kapitlet avslutas med en översiktlig bild av arbetsmarknadssituationen för somalier i Minnesota.

Lagstiftning och arbetsmarknadsregleringar kan skilja sig för olika delstater i USA. Statliga ersättningar är generellt sett låga och skapar ett starkt beroende av att ha ett jobb.<sup>17</sup> Kollektiva förhandlingar har litet utrymme för lönebildningen för ekonomin vilket gör att löneförhandlingarna är decentraliserade. Fackföreningar har således ingen större roll i USA men inom vissa sektorer såsom offentlig sektor, bland äldre arbetstagare och invandrare är medlemskap i ett fackligt engagemang mer vanligt. Minnesota är bland de delstater som har högst facklig anslutningen, där mellan 15-19,9 procent är anslutna.<sup>18</sup>

Arbetstagare som inte omfattas av ett anställningskontrakt, så kallade *at-will workers*, kan friställas till vilken anledning som helst, så länge det inte är olagligt.<sup>19</sup> För arbetstagare som omfattas av anställningskontrakt kan arbetsgivaren friställa bara för anledningar som finns angivna i kontraktet. I Minnesota antas alla arbetstagare vara *at-will workers*.<sup>20</sup>

Den som arbetar och har en inkomst under en viss nivå befrias delvis eller helt från skatt och kan för särskilt låga inkomster erhålla negativ skatt. För de som förvärsarbetar med låg lön kan det innebära att staten subventionerar arbetet och utökar lönen. Det hela beräknas utifrån flera faktorer, exempelvis inkomstnivå, antal barn och civiltillstånd.<sup>21</sup> Skattekilarna för låginkomsttagare<sup>22</sup> i USA beräknas vara 26.7 procent.<sup>23</sup>

Lönegolvet regleras med lagstadgade minimilöner, detta genom den federala minimilönen som bestäms och implementeras av U.S. Department of Labour. Enskilda delstater kan också ha egen

---

<sup>17</sup> Zenglein, Max J (2007) *US Wage Determination System*. Berlin, FHW Berlin, s.9.

<sup>18</sup> Ibid, s.14-15.

<sup>19</sup> Olagliga friställningar avser exempelvis diskriminering eller andra former av friställande som bryter mot offentliga regelverk.

<sup>20</sup> Muhl, Charles J. (Januari, 2007) *Monthly Labour Review: The employment law-at-will doctrine: Three major exceptions*, s. 3-4 [elektronisk resurs].

<sup>21</sup> United States Department of the Treasury: Internal Revenue Service (2007) *Publication 596, Earned Income Credit (EIC), Introductory Material*. [elektronisk resurs].

<sup>22</sup> Med låginkomsttagare menas här en person som har en inkomst motsvarande 67 procent av en genomsnittlig industriarbetarlön.

<sup>23</sup> Bergh, Andreas (2009) *Den kapitalistiska välfärdsstaten. 2.*, [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts akademiska förlag, s. 140. Skattekilarna på låginkomsttagare beräknas som skillnaden mellan nettolönen och arbetsgivarens anställningskostnader dividerat med arbetsgivarens anställningskostnader.

lagstiftning kring minimilöner, i de fall en arbetstagare exponeras för båda erhåller vederbörande den högsta av de två.<sup>24</sup>

Den 1 januari 2009 var minimilönen i Minnesota USD 6,15 per timme, vilket är lägre än den federala.<sup>25</sup> För åtta timmars arbetsdag och månad innebär det en ersättning på USD 984, det motsvarar, om vi antar kursen 8,00 SEK/USD, 7872 SEK.

I Minnesota tillämpas vad som kallas *General Assistance Program (GA)* för att ge ekonomiskt stöd för vuxna personer. GA-programmet erbjuder månatliga utbetalningar till individer med en inkomst som understiger USD 203 per månad. För att vara berättigad till stöd från GA-programmet måste individen uppfylla något av de kriterier som staten slagit fast. De flesta av de som beviljas stöd gör det till följd av handikapp eller att individerna inte är anställningsbara på arbetsmarknaden. Utöver utbetalningar via GA-programmet kan individer söka stöd för exempelvis livsmedelskonsumtion.<sup>26</sup>

För låginkomstfamiljer i Minnesota finns stöd att få från *The Minnesota Family Investment Program (MFIP)*. MFIP inkluderar både inkomststöd och stöd för livsmedelskonsumtion. Vanligtvis sätts sökande familjer i ett fyra månader långt program som syftar till att ge familjen arbete istället för att erhålla bidrag. Programmet är således utformat främst för att hjälpa familjer i övergångsfasen till arbete och stödet kan vanligtvis erhållas i högst 60 månader.<sup>27</sup>

Särskilt stöd kan sökas av flyktingar i Minnesota. För flyktingar som inte har barn ges ett federalt finansierat flyktingbidrag under personens första åtta månader i landet. Efter detta flyktingstöd kan individen söka bidrag som då kan betalas ut under maximalt fem år. För att hjälpa personen till självförsörjning finns tjänster som erbjuder kulturellt lämpliga och tvåspråkiga anställningsmöjligheter. Tjänsterna inkluderar bland annat hjälp med arbetsökande och egenföretagande.<sup>28</sup>

Arbetslöshetsersättning ger ekonomisk kompensation till personer som av anledningar de inte kan kontrollera själva hamnat i arbetslöshet eller försatt sig där av vad som bedöms som goda

---

<sup>24</sup> United States Department of Labour (2009) *Wages and hours worked: Minimum wages* [elektronisk resurs].

<sup>25</sup> United States Department of Labour (2009) *Minnesota Minimum Wage Rates*, [elektronisk resurs].

<sup>26</sup> Minnesota Department of Human Services (2009) *General Assistance Program* [elektronisk resurs].

<sup>27</sup> Minnesota Department of Human Services (2009) *The Minnesota Family Investment Program* [elektronisk resurs].

<sup>28</sup> Minnesota Department of Human Services (2009) *Refugee Assistance* [elektronisk resurs].

anledningar. Det utbetalade beloppet uppgår till 50 procent av den genomsnittliga veckoinkomsten och som högst USD 566. En individ har rätt till ersättning i 6 månader.<sup>29</sup>

### 2.2.1 Somalier i Minnesota

*Följande redogörelse utgår, om inget annat anges, från Benny Carlsons bok Somalier i Minneapolis: en dynamisk affär<sup>30</sup>.*

Statistiken över utrikes födda somalier är svår att uppskatta eftersom man inte alltid skiljer på utrikes födda och inrikes födda, siffrorna kan variera mellan källorna. Carlson hänvisar dels till de sociala myndigheterna som uppskattar antalet somalier till 15 000 och dels till somalierna själva som för fram siffror på 80 000. Enligt en av Carlsson redovisad folkräkning för år 2000 räknat på ett urval av hushåll presenterades en siffra på 11 151 varav 9338 är födda utomlands.

I en undersökning av U.S. Census Bureau<sup>31</sup> uppgår antalet utrikesfödda somalier till 10 475 där 63,3 procent är i åldrarna 20-64 år.<sup>32</sup>

År 2000 hade 39 procent av somalierna, med de lägsta årskurserna borträknade, mindre än High School-examen. 28 procent har college- eller universitetsutbildning där ungefär hälften av dessa saknade examen. Enligt Carlson underskattas andelen med High School-examen och hänvisar till en enkät där 66 procent svarade att de hade High School-examen och 22 procent svarade att de hade college- eller universitetsexamen. Enligt en enkät från Wilder Research Center ansåg 40 procent av somalierna att de behärskade engelska mycket bra medan 30 procent ansåg sig hantera språket ganska bra.

Migrationsmyndigheterna har ambition att sprida nyanlända flyktingar över landet för att fördela kostnaderna för socialförsäkringarna, men många har valt att senare flytta från den ort de blivit placerade till Minnesota. Detta förklaras i Carlsons bok med att det fanns en tillväxtmarknad och att det i delstaten finns väl utvecklade nätverk av icke vinstdrivande och trosbaserade organisationer. Delstaten erbjuder också ett socialt och ekonomiskt system som beskrivs som gynnsamt för flyktingar. Utöver det understryks den påtagliga självorganiseringen för att tillgodose den egna gruppens behov. Carlsson vill hävda att stora delar av den somaliska populationen, trots höga ambitioner och starka arbetsincitament, är fattiga relativt den övriga befolkningen i delstaten. En

---

<sup>29</sup> Unemployment Insurance Minnesota (2008) *Information Handbook*, s. 5.

<sup>30</sup> Carlson, Benny (2006) *Somalier i Minneapolis: en dynamisk affär*. Malmö: Zufi.

<sup>31</sup> U.S. Census Bureau samlar in i och analyserar data rörande amerikaner och deras ekonomi.

<sup>32</sup> U.S. Census Bureau (2000) *United States Foreign-Born Population: Minnesota, Somalia* [elektronisk resurs].

förklaring till det är att de är nya i ett främmande produktionsmönster, en annan är det stora antalet ensamstående mödrar med många barn att försörja.

Tillgången på arbete beskrivs av Carlsson som god samtidigt som Minnesota har en lång tradition av flyktingmottagande, god tillgång på bostäder och ett välrenommerat utbildningssystem. Arbetslösheten var under 1990-talet, när många somalier anlände till Minnesota, låg. Arbetsgivare var således inte känsliga för krav på exempelvis engelskspråkighet, på så sätt kunde många somalier snabbt komma in på arbetsmarknaden.

Minnesota har varit bland de delstater som har högst sysselsättning och lägst arbetslöshet i USA. År 2000 beräknades sysselsättningsgraden av befolkningen över 16 år i USA vara 61 procent och arbetslösheten 5,2 procent. I Minnesota var motsvarande siffror 70 procent och 3,6 procent. Bland somalier i Minnesota som befinner sig i åldern 20-64 år är sysselsättningsgraden 55-60 procent.

Beräknat från åldrarna 16 år och uppåt är, enligt U.S. Census Bureau, 9,8 procent av den somaliska populationen i Minnesota arbetslös och 42,7 procent utanför arbetsmarknadens förfogande.<sup>33</sup>

Somalierna bildar enligt Carlson en enklav, ett geografiskt avgränsat område där människor med liknande livsstil eller ursprung bosatt sig. I Minnesota erbjuder enklaven både ekonomiska och sociala möjligheter att tillgodose den egna gruppens behov, många somalier har handels- och affärserfarenhet från hemlandet varför många har företagarambitioner. Det förekommer att egenföretagare också lönearbetar för att finansiera investeringar till företaget. I sin studie menar Carlson att det finns indikationer på att familjemedlemmar ofta är anställda i somaliska företag där det inte krävs någon särskild kompetens för att få anställning. Det ska också sägas att affärsverksamheten ofta riktar sig mot en somalisk kundkrets men enligt Carlson finns starka ambitioner att expandera och utvidga verksamheten. Antalet somaliska egenföretagare har ökat och uppskattades år 2005 till att vara mellan 550 och 800.

---

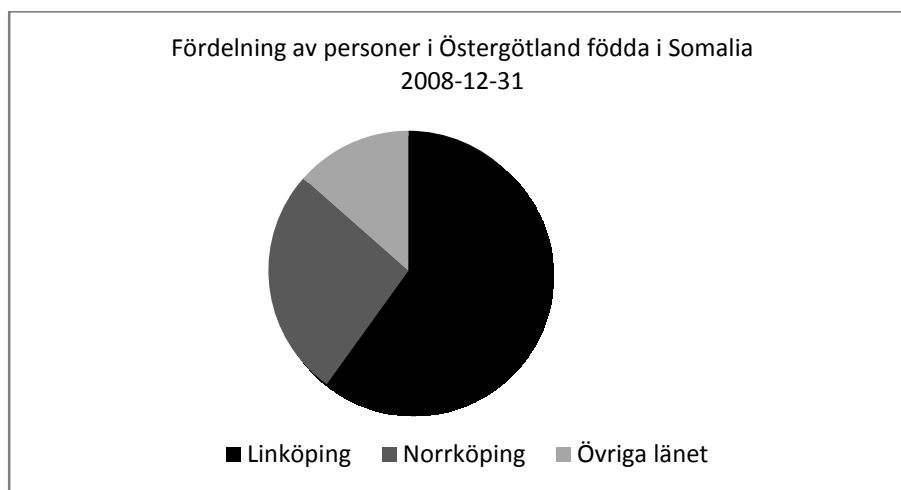
<sup>33</sup> U.S. Census Bureau (2000) *United States Foreign-Born Population: Minnesota, Somalia* [elektronisk resurs].

## Kapitel 3 – Empirisk studie av arbetsmarknadssituationen för somalier i Östergötland

Kapitel tre är indelat i två delar. Den första delen utgörs av en kortare statistisk redogörelse, den andra delen består av underlag för prövningen av de fem hypoteser som presenterades i kapitel ett.

### 3.1 Statistisk redogörelse för arbetsmarknadssituationen

Linköping och Norrköping är de kommuner med det största antalet somalier vilket återges nedan enligt figur 3.1.<sup>34</sup>

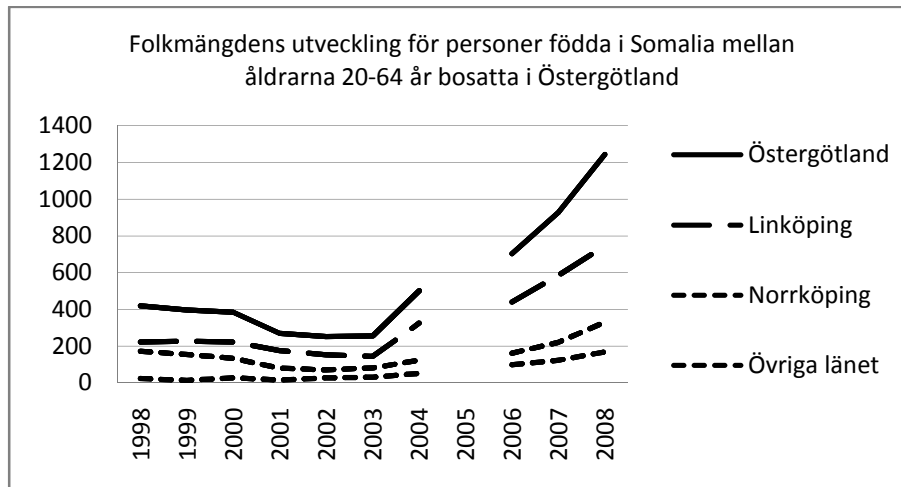


(Fig. 3.1)

I Linköpings kommun bor 34 procent av den totala populationen i Östergötland, här återfinns 60 procent av den somaliska populationen vilket är den största andelen i länet. I Norrköping återfinns 27 procent av somalierna, resterande är bosatta i övriga länet.

<sup>34</sup> SCB, sammanställning (1998-2008) Statistik och utredningar, Linköpings kommun. Se även Bilaga 1 för andelen somalier av total befolkning i respektive kommun.

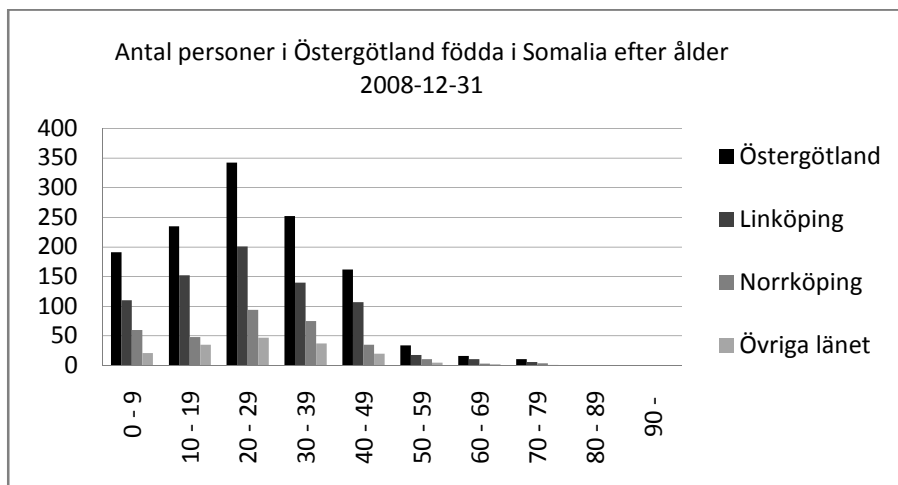
Från den statistik som finns att tillgå framgår det att antalet somalier i arbetsför ålder i Östergötland minskade mellan åren 1998-2003 men har sedan dess ökat vilket återges enligt figur 3.2 nedan.<sup>35</sup>



(Fig. 3.2)

Grafen visar att ökningen av populationen somalier i Linköping, relativt övriga länet är större. Vad som också kan noteras är att den somaliska populationen år 2008 i Östergötland knappt fem gånger så stor mot vad den var 2003.

Av de personer födda i Somalia bosatta i Östergötland år 2006 var 70,1 procent i åldern 20-64 år.<sup>36</sup> Detta återges enligt figur 3.3 nedan.<sup>37</sup>



(3.3)

<sup>35</sup> SCB, sammanställning (1998-2008) Statistik och utredningar, Linköpings kommun. 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.

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> SCB, *Antal förvärvsarbetande och förvärvsintensitet per kommun 2007* [elektronisk resurs].

Grafen visar att Norrköpings kommun, relativt övriga länet, har en hög andel unga somalier. Linköping och de övriga kommunerna sammantaget följer fördelningen i hela länet.

2007 var förvärvsintensiteten<sup>38</sup> för personer i åldrarna 20-64 år i Sverige 77,9 procent och i Östergötland 75,9 procent. Samma år var förvärvsintensiteten i Östergötland för gruppen somalier mellan 20–64 år 19,5 procent, knappt 9 procent inom samma åldersintervall var öppet arbetslösa. Detta återges nedan enligt figur 3.4.<sup>39</sup>

Antal öppet arbetslösa personer i åldern 20-64 år födda i Somalia 2006 (3.4)

Kommun	Antal
Linköping	26
Norrköping	16
Övriga länet	2
Östergötland	44

Av den stora andel somalier som flyttat till Östergötland har många kommit direkt till Sverige från Somalia utan större möjlighet att påverka destination. Flertalet har använt informella vägar för att lämna det konflikttrabbade Somalia. Andra har kommit till Östergötland för att återförenas med familjemedlemmar. Genomgående, med få undantag, uppger de somalier som intervjuats att de av säkerhetsskäl lämnat sitt födelseland.<sup>40</sup>

Frånsett de som kommer direkt till Östergötland är det också vanligt att somalier från andra svenska län söker sig hit med anledning av vänner eller familj som tidigare bosatt sig i länet. Andra personer menar på att de sökt sig till Linköping med förhoppningen om större möjlighet till att finna arbete.<sup>41</sup>

### 3.2 Hypotesunderlag

*Utöver den litteratur som återges i det här delkapitlet har ett flertal personer intervjuats till underlag för hypoteserna, detta återges i bilaga 3. Som tidigare är hypoteserna uppdelade i två kategorigrupper där den ena redogör för lagstadgade och kollektivt avtalade regleringar och den andra, strukturella förhinder och anpassningsproblem.*

<sup>38</sup> Förvärvsintensitet definieras enligt kvoten mellan antal förvärvsarbetande och samtliga personer i gruppen.

<sup>39</sup> SCB, sammanställning (1998-2008) Statistik och utredningar, Linköpings kommun.

<sup>40</sup> Se bilaga 3 – Intervjugenomförande.

<sup>41</sup> Ibid.

### 3.2.1 Lagstadgade och kollektivt avtalade regleringar

*H1: Höga nivåer av friställningskostnader minskar incitamenten att anställa arbetskraft där arbetsgivaren är osäker på vad den anställde kan producera. Arbetsgivare är osäkra på vad somalier kan producera.*

En studie av Per Skedinger visar att anställningsskyddet i Sverige är högre än OECD-genomsnittet.<sup>42</sup> I samma studie påvisas att individer i marginalgrupper<sup>43</sup> särskilt påverkas av höga anställningsskydd då arbetsgivare i högre utsträckning undviker denna grupp när det råder osäkerhet om individernas produktivitet.<sup>44</sup> Utländska utbildningar och begränsad arbetslivserfarenhet är exempel på faktorer som skapar osäkerhet.<sup>45</sup>

Anställningsskyddet finns reglerat i Lagen om Anställningsskydd (LAS).<sup>46</sup> Enligt nationalekonomen Andreas Bergh minskar lagen incitamenten för en arbetstagare att byta jobb och ökar anställningskostnaderna för arbetsgivare eftersom möjligheten att friställa arbetstagare är begränsat.<sup>47</sup> Lagen innebär att arbetsgivaren inte har fri uppsägningsrätt vilket kan formuleras efter tre huvudprinciper:

- Anställningen ska normalt gälla tills vidare
- Uppsägning får bara ske om saklig grund föreligger
- Uppsägning vid arbetsbrist måste ske enligt turordningsreglerna – sist in, först ut<sup>48</sup>

Svenskt Näringsliv<sup>49</sup> i Linköping menar att det kan anses som enkelt att friställa arbetstagare i Sverige men att det med fackliga implikationer uppstår kostnader för att friställa som inte är lika synliga. Om en företagare av arbetsbrist måste friställa personal leder turordningsreglerna enligt LAS till att den personal som varit längst på företaget inte kan sägas upp före någon som varit på företaget under en kortare tid. Det här kan få implikationer för företag som behöver friställa. Exempelvis kan verksamhetens fortsatta överlevnad vara helt beroende av nyckelpersonal som är anställda under

---

<sup>42</sup> Skedinger, Per (2008) *En exkluderande arbetsmarknadsmodell?: den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv*. Stockholm: Globaliseringsrådet, s. 8.

<sup>43</sup> Med marginalgrupper menas främst ungdomar, invandrare och arbetshandikappade.

<sup>44</sup> Skedinger, Per (2008) *En exkluderande arbetsmarknadsmodell?: den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv*. Stockholm: Globaliseringsrådet, s. 8.

<sup>45</sup> Ibid. s. 10.

<sup>46</sup> SFS 1982:80.

<sup>47</sup> Bergh, Andreas (2009) *Den kapitalistiska välfärdsstaten. 2.*, [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts akademiska förlag, s. 20.

<sup>48</sup> Ibid, s. 110.

<sup>49</sup> Svenskt Näringsliv är en rikstäckande organisation och agerar som företagens företrädare i Sverige.

ett senare skede. Vanligen kan turordningsreglerna under sådana förutsättningar omförhandlas med berörda fackföreningar. Det innebär ofta att andra kostnader uppstår till följd av förhandlingarna, det kan exempelvis handla om förmånlig lön till den friställda eller förlängd uppsägningstid. Ett mindre omfattande anställningsskydd innebär en lägre risk för företaget.<sup>50</sup>

För att underlätta för företagare att anställa arbetstagare som bedöms vara riskfyllda har olika former av lättnader av skatter och avgifter införts. Den här typen av kostnadsreduceringar utnyttjas emellertid sällan av arbetsgivare. Det kan bero på är att en kortare tids lättnad i avgifter för företaget inte väger upp den kostnad som uppstår att lära upp en oerfaren arbetstagare till det arbete som ämnas utföras. Utöver det är det svårt att förmå arbetsgivare att hålla sig uppdaterade på hur sådana system fungerar.<sup>51</sup>

Kari Murtola, facklig ombudsman på Svenska Byggnadsarbetareförbundet<sup>52</sup> understryker att LAS är utformat som ett skydd för anställda och ska inte missgynna marginaliserade grupper. Förekomsten av turordningsregler motiveras med att en arbetsplats ofta till sin natur är varierande och att det vanligen är svårt att hävda kompetensskillnader som föranleder friställande av viss personal. Omförhandling av turordningsreglerna är, enligt Murtola, rimliga och motiveras som en kompensation till den friställda arbetstagaren för det arbete som utförts till företagets fördel. Att det krävs resurser från verksamheten är naturligt och gäller för alla nyanställningar, finns det behov i produktionen finns det också vanligen kapital som täcker den här investeringen.<sup>53</sup>

Sverige har bland de högsta skattekilarna för låginkomsttagare bland OECD-länderna,<sup>54</sup> 2005 var skattekilan för låginkomsttagare 46,5 procent i Sverige.<sup>55</sup> En anställning med lön, regelverk och skatter inräknade beskrivs av Svenskt Näringsliv i Linköping som bland de största investeringarna ett företag gör, därför är företaget mindre benäget att riskera att en anställning inte är lönsam. Företaget är mer benäget att tillsätta arbetstagare vars produktivitetsnivå är lättare att uppskatta.<sup>56</sup>

På Svenskt Näringsliv i Linköping har man viss kännedom om somalier i länet. Uppfattningen bland arbetsgivare är att somalier generellt har en låg utbildningsnivå och att man sällan pratar bra

---

<sup>50</sup> Intervju, Christer Mård, regionchef på Svenskt Näringsliv i Östergötland 2009-05-07.

<sup>51</sup> Intervju, Christer Mård, regionchef på Svenskt Näringsliv i Östergötland 2009-05-07.

<sup>52</sup> Byggnads är Landsorganisationen Sveriges femte största förbund och företräder arbetstagare inom byggnadsverksamheten.

<sup>53</sup> Intervju, Kari Murtola, ombudsman på Svenska Byggnadsarbetareförbundet i Norrköping 2009-05-18.

<sup>54</sup> Endast Tyskland och Belgien har högre skattekilor på låginkomsttagare.

<sup>55</sup> Bergh, Andreas (2009) *Den kapitalistiska välfärdsstaten. 2.*, [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts akademiska förlag, s. 140.

<sup>56</sup> Intervju, Christer Mård, regionchef på Svenskt Näringsliv i Östergötland 2009-05-07.

svenska, särskilt språket anses avgörande för att bli anställningsbar. En annan uppfattning är att en hög andel av somalierna inte har arbete vilket föranleder misstänksamhet gentemot somalier bland arbetsgivare.<sup>57</sup>

*H2: Den i Sverige kollektivt reglerade lönen hindrar integrationen av somalier på arbetsmarknaden.*

En del av den svenska arbetsmarknadsmodellen brukar förklaras med korporatismen, med detta avses förhandlingar eller inkorporeringar mellan intresseorganisationer och staten. Exempelvis är inte minimilöner utformade genom lag utan förhandlas fram mellan fackförening och arbetsgivare i kollektivavtal.<sup>58</sup>

I Sverige är delar av den arbetsföra befolkningen lågproduktiv och inte lönsam att anställa till rådande lönenivåer. Orsaken till denna lågproduktivitet är ofta inaktuell utbildning, smärre arbetsskador, språksvårigheter eller oerfarenhet. Avvägningen består i att det antingen ska vara lätt att komma in på arbetsmarknaden och att lågproduktiva ges löner i enlighet med sin produktivitet, eller som det svenska systemet där löneskillnaderna är små, till priset av att delar av den arbetsföra befolkningen saknar jobb.<sup>59</sup>

Sverige är ett av få länder som enbart använder sig av kollektivavtal för att reglera minimilönerna.<sup>60</sup> I en undersökning av sju olika kollektivavtalsområden mellan perioden 1995-2009 har svenska minimilöner uppskattats. Den högsta minimilönen år 2007 var 102,48 kr/timme och den lägsta 79,77 kr/timme.<sup>61</sup> Vid 40 timmars arbetsvecka motsvarar detta en månadslön på 17 763 kr respektive 13 800 kr.<sup>62</sup> Tidigare empiriska studier visar negativa sysselsättningseffekter av högre minimilöner och att dessa effekter till största delen drabbar lågutbildad arbetskraft. Studierna visar även att vid ökning av minimilönerna ersätts lågproduktiva individer med högproduktiva. Effekten blir större för marginalgrupper jämfört med andra arbetstagare, effekten på den totala sysselsättningen är däremot inte nödvändigtvis stor.<sup>63</sup>

---

<sup>57</sup> Intervju, Christer Mård, regionchef på Svenskt Näringsliv i Östergötland 2009-05-07.

<sup>58</sup> Bergh, Andreas (2009) *Den kapitalistiska välfärdsstaten. 2.*, [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts akademiska förlag, s. 16-17.

<sup>59</sup> Ibid, s. 134.

<sup>60</sup> Skedinger, Per (2008) *En exkluderande arbetsmarknadsmodell?: den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv*. Stockholm: Globaliseringsrådet, s. 8.

<sup>61</sup> Beräkningarna avser 2007 års prisnivå.

<sup>62</sup> Skedinger, Per (2008) *En exkluderande arbetsmarknadsmodell?: den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv*. Stockholm: Globaliseringsrådet, s. 45-46.

<sup>63</sup> Ibid, s. 60.

Svenskt Näringsliv i Linköping menar att ett lägre lönegolv innebär, enligt samma princip som vid låga anställningsskydd, ett mindre risktagande för företaget. Med rådande lägsta lönenivå kan det framstå som billigt för företaget att anställa, men med skatter inräknade är det en stor investering för ett företag att anställa. Möjligheten att sätta en lägre lön innebär lägre risk att anställningen blir olönsam för företaget.<sup>64</sup>

Enligt Kari Murtola på Svenska Byggnadsarbetareförbundet ska arbetskraften i Sverige vara välutbildad och den lågproduktiva och lågutbildade arbetskraften bör sysselsättas i arbetsmarknadsutbildningar för att kunna introduceras på arbetsmarknaden. Vidare menar han att lägre löner för samma kompetens är orimligt och att problemet löses genom att verka för att ändra inställning till den arbetskraft som marginaliseras bland arbetsgivare.

*H3: Långvariga utbetalningar av ersättningsbidrag har en snedvridande effekt på arbetsmarknaden för somalier, tröskeln för vad som är ett acceptabelt jobb är hög.*

De individer som är fattiga relativt den övriga befolkningen i Sverige tenderar att befinna sig i arbetslöshet och sakna inkomster från pensionssystem, arbetslöshetsersättning eller sjukförsäkring.<sup>65</sup> Med den generella välfärdspolitiken i Sverige har stöd till medelklassen utformats medan hög- och låginkomsttagare exkluderas från delar av dessa stödsystem. Vad det gäller låginkomsttagare är dessa beroende av försörjningsstödet inkomstprövning samtidigt som de av den svaga ställningen på arbetsmarknaden ofta är exkluderade från inkomsttrygghet i form av arbetslöshetskassa och sjukpenning.<sup>66</sup>

Nyanlända flyktingar erhåller särskild introduktionsersättning vid uppehållstillstånd. Under tiden ersättningen delas ut krävs det av de nyanlända att de följer en introduktionsplan som formuleras mellan kommun och individ, vanligen innebär det deltagande i kurser på Svenska För Invandrare (SFI). Hur stor ersättningen är och hur den regleras bestäms av respektive kommun.<sup>67</sup> Budgeten för introduktionsersättningen distribueras av Migrationsverket och merparten betalas ut direkt till kommunerna.<sup>68</sup>

---

<sup>64</sup> Intervju, Christer Mård, regionchef på Svenskt Näringsliv i Östergötland (2009-05-07).

<sup>65</sup> Skedinger, Per (2008) *En exkluderande arbetsmarknadsmodell?: den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv*. Stockholm: Globaliseringsrådet, s. 56.

<sup>66</sup> Bergh, Andreas (2009) *Den kapitalistiska välfärdsstaten*. 2., [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts akademiska förlag, s. 18.

<sup>67</sup> Svensk Författningssamling. *Lag (1992:1068) om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlännningar*.

<sup>68</sup> Intervju, Ninna Krüger, Jobbtorget i Linköping 2009-05-11.

Något som skiljer sig mellan kommuner är huruvida de som erhåller introduktionsersättning kan förvärvsarbete utan att samtidigt minska ersättningen. Utöver det kan beloppets storlek och tidsperioden för hur länge den betalas ha olika utformningar.<sup>69</sup>

Den som inte själv kan tillgodose sina behov eller på annat sätt kan få dem tillgodosedda har rätt till försörjningsstöd. Vad som skiljer försörjningsstödet från introduktionsersättningen är att den senare betalas i ett belopp per månad med krav på att man följer introduktionsplanen. För de individer som inte finner arbete efter anvisad period<sup>70</sup> av introduktionsersättning går stödet över till försörjningsstöd som betalas ut från kommunens budget och inte med resurser distribuerade via Migrationsverket. Under introduktionsperioden arbetar flyktingsamordnare och andra handläggare vanligen parallellt med arbetsförmedlingen, tanken är att individen ska introduceras på arbetsmarknaden i god tid till dess att introduktionsersättningen avslutas.<sup>71</sup>

Försörjningsstödet, i jämförelse med introduktionsersättningen, är utformat efter mer stegvis prövning och större kontroll på hur bidraget distribueras.<sup>72</sup> Socialnämnden kan återkräva stödet om ersättningen betalats ut av felaktiga anledningar eller om beloppet varit för stort.<sup>73</sup> Det här innebär att de som arbetar och samtidigt erhåller försörjningsstöd kan bli återbetalningsskyldiga till socialnämnden.<sup>74</sup> För den som under introduktionsersättningens slutskede utfört enklare förvärvsarbete med en låg lön kan det framstå som mindre lönsamt att, vid övergången till försörjningsstöd, arbeta givet att man inte kommer upp i inkomstnivåer högre än det utbetalade försörjningsstödet.<sup>75</sup>

Som tidigare nämnts erhåller en mindre andel av de icke sysselsatta somalierna i Östergötland arbetslöshetsersättning. Den svenska arbetslöshetsförsäkringen består av två delar. Den ena delen är frivillig och är 80 procent av den genomsnittliga dagslönen året innan arbetslösheten. Den lägsta berättigade ersättningen är 320 kronor per dag och den högsta är 680 kronor per dag. För att vara berättigad till denna inkomstrelaterade ersättning måste individen ha varit medlem i en arbetslöshetskassa under en sammanhängande tid av 12 månader. Den andra delen är grundförsäkringen som betalas till personer som inte är medlemmar i någon arbetslöshetskassa eller

---

<sup>69</sup> Intervju, Ninna Krüger, Jobbtorget i Linköping 2009-05-11.

<sup>70</sup> Vanligtvis 24 månader men kan förlängas till 36.

<sup>71</sup> Intervju, Ninna Krüger, Jobbtorget i Linköping 2009-05-11.

<sup>72</sup> Ibid.

<sup>73</sup> Svensk Författningssamling (SFS) Socialtjänstlag (2001:453) 4 kap §1 samt 9 kap §1.

<sup>74</sup> Bergh, Andreas (2009) *Den kapitalistiska välfärdsstaten. 2.*, [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts akademiska förlag, s. 119.

<sup>75</sup> Intervju, Ninna Krüger, Jobbtorget i Linköping 2009-05-11.

inte har varit det tillräckligt länge. Maximibeloppet på denna ersättning är 320 kronor per dag och storleken baseras på arbetsinsatsen innan arbetslösheten.<sup>76</sup>

Storleken på arbetslöshetsersättningen för den inkomstrelaterade ersättningen uppgår till 80 procent under de första 200 dagarna av ersättning och sjunker sedan till 70 procent under de resterande 100 dagarna. Grundersättningen delas i regel ut med samma belopp under 300 dagar men kan förlängas till 450 dagar om den arbetslöse har barn under 18 år när 300 ersättningsdagar har förlöpt.<sup>77</sup>

Av enstaka intervjuer har det hävdats att somaliska flyktingar är väl medvetna om det omhändertagande systemet och de sociala förmåner som finns tillgängliga för flyktingar samt att det under rådande krig är lätt att få uppehållstillstånd i Sverige. Flertalet uppger emellertid att man som flykting inte väljer land på det sättet. Ofta handlar det om att man anlitat en människosmugglare som ordnar värdland efter vad som är möjligt. Eftersom många somalier talar engelska är det vanligt att man, om val är möjligt, hellre väljer ett engelskspråkigt land.<sup>78</sup>

Ett stort antal somalier uppges ha flyttat från Östergötland till regioner där chanserna att få jobb uppfattas som bättre. Det framgår också att många, efter svenskt medborgarskap, lämnar Sverige för exempelvis Storbritannien, Kanada eller USA där man uppfattar möjligheterna att få jobb som bättre. Merparten av de intervjuade somalierna uppgav att beroende av ekonomiskt stöd inte är eftersträvansvärt, viljan att arbeta är stor med vilket de förklarar att många söker sig till utländska arbetsmarknader efter det att de erhållit svenskt medborgarskap. Vad som också påpekats är att det är relativt vanligt att somalier, särskilt den äldre generationen, har ambition att åka tillbaka till Somalia när läget stabiliserats. Bland dessa har det indikerats att det finns lägre incitament att lära sig svenska och söka arbete.<sup>79</sup>

### **3.2.2 Strukturella förhinder och anpassningsproblem**

*H4: Många somalier har försatts i långtidsarbetslöshet med låga sökambitioner.*

---

<sup>76</sup> Arbetslöshetskassornas samorganisation (2008) *Bra att veta om arbetslöshetsförsäkringen*.

<sup>77</sup> Ibid.

<sup>78</sup> Intervju, somalier vid SFI 2009-04-29; somalier i Skäggetorp 2009-05-05, 2009-05-11 och 2009-05-12.

<sup>79</sup> Intervju, somalier vid SFI 2009-04-29; somalier i Skäggetorp 2009-05-05, 2009-05-11 och 2009-05-12.

Studier visar på att personer som varit arbetslösa eller sjukskrivna i sex månader eller mer har betydligt svagare ekonomiska drivkrafter än de som arbetar.<sup>80</sup> Vad som också påvisas är att invandrare löper särskilt stor risk att hamna i långtidsarbetslöshet.<sup>81</sup>

Från 1950 fram till mitten av 1970-talet var sysselsättningsgraden och årliga arbetsinkomster högre hos invandrare än hos den infödda svenska befolkningen. Från mitten av 1970-talet har invandrades sysselsättningsgrad och inkomster trendmässigt försämrats relativt infödda svenskar,<sup>82</sup> den här trenden har inte nämnvärt förändrats även under de perioder Sverige befunnit sig i högkonjunktur. Exempelvis kunde det under 80-talets högkonjunktur<sup>83</sup> observeras att arbetskraftsbristen var stor inom flera sektorer vilket kan antas ha underlättat jobsökandet och ökat sysselsättningsgraden. Trots detta försämrades sysselsättningsgraden för den invandrade befolkningen under samma tidsperiod.<sup>84</sup>

Enligt Socialförsäkringsutredningen 2006 är den gängse uppfattningen bland arbetsmarknadsforskare att generös arbetslöshetsersättning leder till längre arbetslöshetsperioder.<sup>85</sup> Det har observerats att utflödet från arbetslöshet är fördelat med en intensivare period av utflöde månaderna innan ersättningsperiodens slut. Den svenska försäkringen ger individen möjlighet till förnyad ersättning genom att delta i olika former av arbetsmarknadsprogram, med kravet på deltagande i sådana program har det visat sig att sökintensiteten ökar mer än det faktiska deltagandet i sådana program.<sup>86</sup>

Ambitionen bland somalier att söka jobb beskrivs av flertalet intervjuade som mycket hög. De med eftergymnasial examen har ofta högre ambitioner om mer kvalificerade jobb på sikt men är beredda att arbeta med underkvalificerade uppgifter. Överlag beskriver nyanlända somalier sina chanser för arbete som goda, bland de som bott en tid i Sverige har man oftare en mer negativ bild av sina chanser att integreras på arbetsmarknaden. Av både de intervjuade somalierna och intervjuade handläggare på myndigheter framkommer det att sökincitamenten avtar med längre tid i arbetslöshet. Av enstaka intervjuer har det indikerats att nyanlända tidigt introduceras för den

---

<sup>80</sup> SOU 2004:2, Bilaga 14 till Långtidsutredningen 2003/04, *Vem tjänar på att arbeta?*, Stockholm (2004) s. 13.

<sup>81</sup> Bennmarker, Helge, Carling, Kenneth & Forslund, Anders (2007) *Vem blir långtidsarbetslös?* Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) s.23.

<sup>82</sup> Ekberg, Jan & Gustafsson, Björn (1995) *Invandrare på arbetsmarknaden*, SNS förlag, Kristianstad, s. 55.

<sup>83</sup> Se Bilaga 2 – Konjunkturen i Sverige 1980-2010, procentuell förändring.

<sup>84</sup> Ekberg, Jan & Andersson, Lars (1995) *Invandring, sysselsättning och ekonomiska effekter*. Nordstedts tryckeri, Stockholm, s. 12.

<sup>85</sup> Söderström, Lars, Ekblad, Margareta & Rehn, Eric (2006) *Vad säger ekonomerna?: en forskningsöversikt*. Stockholm: Socialförsäkringsutredningen, s. 27-28.

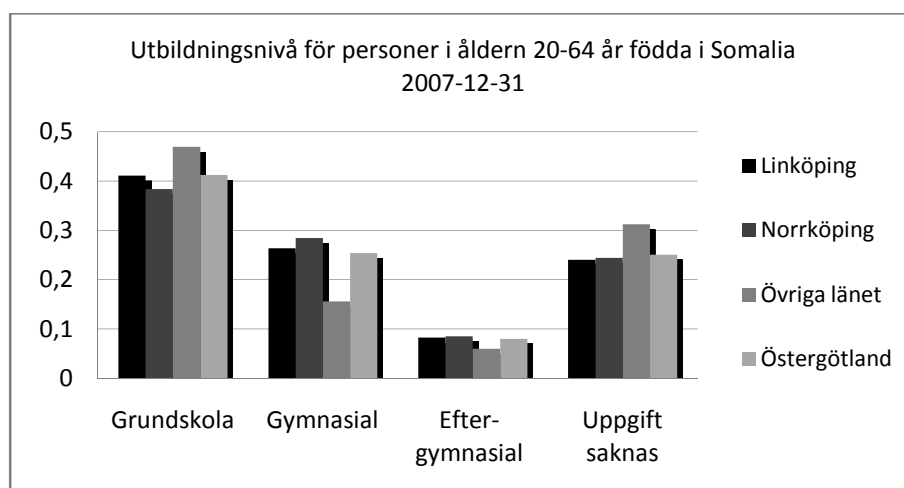
<sup>86</sup> Ibid, s. 35-38.

negativa attityd till arbetsmarknadssituationen av somalier som under en längre tid varit försatta i sysslöshet.<sup>87</sup>

*H5: Somalier som invandrat till Östergötland har en utbildningsnivå och besitter kompetenser som är svåra att anpassa till det produktionsmönster som föreligger i länet.*

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. Det här gör att lågproduktiva företag och lågproduktiv arbetskraft konkurreras ut från arbetsmarknaden.<sup>88</sup> Utöver det ingår det i modellen att staten för en aktiv arbetsmarknadspolitik som underlättar för de som blivit friställda i olönsamma företag att få jobb i lönsamma företag. Bergh understryker att modellen inte tillämpas fullt ut. Långt ifrån alla arbetsmarknadspolitiska program och utbildningar har ökat arbetskraft rörelsen.<sup>89</sup>

Enligt figur 3.1 nedan återges utbildningsnivån.<sup>90</sup>



(Fig. 3.4)

Flertalet av de intervjuade hade en tolvårig grundutbildning och ett fåtal hade universitetsexamen, men vid frågan om hur det ser ut generellt bland somalier hävdade flertalet att utbildningsnivån är låg. Det framkom i intervjuerna att många somalier helt saknar formell utbildning men kan ha olika former av informell utbildning. Det uppges vara vanligt att många somalier innan ankomsten till Sverige försörjt sig i hemlandet som försäljare på marknader, ett fåtal har arbetat med

<sup>87</sup> Intervju, somalier vid SFI 2009-04-29; somalier i Skäggetorp 2009-05-05, 2009-05-11 och 2009-05-12.; Flyktingsamordnare i Mjölby kommun, Akarawatou Agouda, 2009-04-24; Arbetsförmedlingen i Norrköping, Jessica Haagel, 2009-05-05.

<sup>88</sup> Enligt Skedinger (2008) gäller detta även andra marginaliserade grupper som exempelvis ungdomar.

<sup>89</sup> Bergh, Andreas (2009) *Den kapitalistiska välfärdsstaten. 2.*, [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts akademiska förlag, s. 20.

<sup>90</sup> SCB, sammanställning (1998-2008) Statistik och utredningar, Linköpings kommun.

högkvalificerade arbeten. På frågan om utbildningsnivån för somalier i Östergötland generellt framkom att flertalet intervjuade uppskattade andelen analfabeter som hög. Enstaka intervjuade menade att flertalet var analfabeter, en av de intervjuade uppskattade andelen till mellan 30–40 procent. Resterande uppgav att de inte hade en uppfattning.<sup>91</sup> Att andelen analfabeter är stor påpekades även av intervjuade flyktinghandläggare, tjänstemän och sakkunniga.<sup>92</sup>

En klar majoritet av de intervjuade somalierna och handläggare på myndigheter menade att sysselsättningsproblemet bland somalier i Östergötland beror på en lägre utbildningsnivå och att det inte finns några arbeten för lågutbildad arbetskraft. Utöver det brukar man nämna språksvårigheter och diskriminering.<sup>93</sup>

Många av de somalier som under 1980-talet anlände till Östergötland lämnade Somalia med anledning av politiskt engagemang och var på flykt undan förföljelse. I den här gruppen är det vanligare att man har någon form av akademisk bakgrund eller någon form av arbetslivserfarenhet att hänvisa till. Högre utbildningsnivå har underlättat för flyktingsamordnare och arbetsförmedlare att ordna arbetsmöjligheter för den här gruppen, flertalet av dem har arbete, om än underkvalificerat. De som anlände under 1990- och 2000-talet lämnade landet främst av humanitära skäl med anledning av krisen under samma period. Till antalet är de betydligt fler och påvisar oftare en lägre grad av utbildning, många är analfabeter.<sup>94</sup>

Arbetsförmedlingen i Norrköping menar att analfabeter och lågutbildade har mycket svårt att få fotfäste på arbetsmarknaden och att ytterligare hinder finns för de som aldrig tidigare har arbetat för lön. Utöver det finns det få yrken som lämpas för lågproduktiva i Östergötland. De flesta arbetsgivare kräver examination från någon av de högre kurserna på SFI varför arbetsförmedling och handläggare ofta rekommenderar nyanlända att slutföra dessa innan man koncentrerar sig på att söka arbete.<sup>95</sup>

Enligt SFI i Linköping är somalier bland de grupper som har svårast för det svenska språket. Ett återkommande problem är att flera av dem är analfabeter och att klara alla SFI:s högre nivåer är

---

<sup>91</sup> Intervju, somalier vid SFI 2009-04-29; somalier i Skäggetorp 2009-05-05, 2009-05-11 och 2009-05-12.

<sup>92</sup> Intervju, Akarawatou Agouda, flyktingsamordnare i Mjölby kommun 2009-04-24; Ordförande för den somaliska moskén i Linköping, Jama Osman, 2009-04-30; Jobbtorget Linköping, Ninna Krüger, 2009-05-11.

<sup>93</sup> Intervju, somalier vid SFI 2009-04-29; somalier i Skäggetorp 2009-05-05, 2009-05-11 och 2009-05-12; Svenskt Näringsliv, Christer Mård, 2009-05-07; Ordförande för den somaliska moskén i Linköping, Jama Osman, 2009-04-30; Jobbtorget Linköping, Ninna Krüger, 2009-05-11.

<sup>94</sup> Intervju, Akarawatou Agouda, flyktingsamordnare i Mjölby kommun 2009-04-24.

<sup>95</sup> Intervju, Jessica Haagel, Arbetsförmedlingen i Norrköping, 2009-05-05.

krävande för dem. Ett annat problem är att modersmålet skiljer sig mer från svenskan än många andra språk, exempelvis är uttal och prepositioner mycket annorlunda.<sup>96</sup>

Somaliska kvinnor har traditionellt sett ett större ansvar för barnomhändertagande, ofta finns många barn i somaliska familjer. Det finns även indikationer på att skilsmässor är vanligt bland somalier och att ett stort antal somaliska kvinnor lever som ensamstående med barn.<sup>97</sup> Richard Holmgren på SFI i Linköping påpekar att man möjligen kan se en något lägre ambition att lära sig svenska bland kvinnor.<sup>98</sup> Av intervjuer med somalier framkommer liknande svar.<sup>99</sup>

## Kapitel 4 – Analys

*Kapitlet är uppdelat i två delar. Den första delen analyserar de strukturella skillnader som föreligger mellan de båda populationerna. Den andra delen analyserar karaktärsskillnader i arbetsmarknadens funktionssätt mellan de båda regionerna. Med utgångspunkt i detta avses att i kapitlet redogöra för eventuella skillnaders effekt på de somaliska populationerna i respektive region.*

### 4.1 Strukturella skillnader mellan populationerna

Populationerna i Minnesota respektive Östergötland liknar varandra på många sätt. I båda regionerna har det sedan 1980-talet periodvis förekommit intensiv invandring från Somalia. Populationen är emellertid betydligt större i Minnesota än vad den är i Östergötland, vilket kan tänkas påverka möjligheterna till sysselsättning. Detta eftersom det med en större population sannolikt främjar kunskaper om arbetsmarknaden inom gruppen, utöver det kan det tänkas att det med en större population föreligger bättre förutsättningar för skapandet av somaliska egenföretagare. Exempelvis finns det förutsättningar för företag med verksamhet riktad för den somaliska gruppens egna behov och konsumtion, en större population möjliggör en större kundkrets. Resonemanget kan jämföras med Benny Carlssons resonemang, presenterat i kapitel 2.2.1, om den ekonomiska enklav som utvecklats av somalier i Minnesota.

Vad det gäller den somaliska befolkningens ålder i Östergötland och Minnesota försvåras jämförelsen av att data är uppdelad i olika åldersgrupper för respektive region. Några precisa uppskattningar blir därför svåra att göra men statistiken tyder på att stora delar av den somaliska

---

<sup>96</sup> Intervju, Richard Holmgren, lärare på SFI vid Elsa Brännströms skola 2009-04-28.

<sup>97</sup> Intervju, Akarawatou Agouda, flyktingsamordnare i Mjölby kommun 2009-04-24.

<sup>98</sup> Intervju, Richard Holmgren, lärare på SFI vid Elsa Brännströms skola 2009-04-28.

<sup>99</sup> Intervju, somalier vid SFI 2009-04-29; somalier i Skäggetorp 2009-05-05, 2009-05-11 och 2009-05-12.

befolkningen i både Minnesota och Östergötland befinner sig i arbetsför ålder. Därmed är det inte sannolikt att det finns en strukturell skillnad mellan regionerna vad gäller ålder.

Med eftergymnasial utbildning finns sannolikt större möjligheter att introduceras på arbetsmarknaden, även om det av empirin indikeras att somalier med utbildning ofta får underkvalificerade arbeten. Enligt tillgänglig statistik finns antydning till skillnad i utbildningsnivå bland somalier i Östergötland och Minnesota. Andelen somalier i Östergötland med eftergymnasialutbildning är drygt 8 procent vilket kan jämföras med 28 procent för motsvarande grupp i Minnesota. Det kan finnas flera förklaringar till detta. Ett rimligt antagande är att det är lättare att utbilda sig på högre nivåer i Minnesota med anledning av språket, svenska utbildningar kan förefalla svårare för en somalier eftersom många behärskar engelska men inte svenska. Av samma anledning kan somalier i Östergötland behöva längre tid i olika kommunala introduktionsplaner. En annan utgångspunkt är att det i Östergötland saknas data över utbildningsnivå för drygt en fjärdedel av utrikes födda somalier vilket kan ha sin orsak i avsaknaden av utbildningsbevis från Somalia. Beroende på hur man värderar och bevisar examen och utbildning i Minnesota kan det också tänkas att det här finns större kännedom om den somaliska populationens utbildningsnivå från hemlandet. Vad som också bör tas i beaktande är att Minnesota har en längre tradition av att ta emot flyktingar, vilket kan ge bättre förutsättningar för integreringen av somalier. För Östergötland, i jämförelse med Minnesota, är flyktingströmmar en ny företeelse. Att välutbildade somalier sökt sig till Minnesota och lågutbildade till Sverige framstår som en mindre trolig förklaring eftersom det av genomförda intervjuer indikeras att somaliska flyktingar normalt inte har möjlighet att välja destination. Statistiken indikerar, trots en hög grad av osäkerhet, att det föreligger en högre utbildningsnivå bland somalier i Minnesota, här kan det finnas en strukturell skillnad.

Konflikten i Somalia bröt ut 1991 vilket ledde till att flyktingströmmen till Sverige från Somalia var stor under början av 90-talet. Under denna period upplevde hela den svenska arbetsmarknaden ett svårt konjunkturellt läge som drabbade många grupper, såväl inrikes som utrikes födda. Det kan möjligen diskuteras huruvida denna omständighet kan förklara att sysselsättningen bland somalier i Minnesota är högre, då de under samma tidsperiod inte hade lika djupgående implikationer på arbetsmarknaden. Studier över tiden visar att invandrare sedan 1970-talet innehaft en lägre grad av sysselsättning än den övriga befolkningen, oavsett konjunkturellt läge. Effekten av konjunkturella skillnader kan således motiveras vara en del men inte hela förklaringen till varför så många somalier i Östergötland saknar arbete.

I både USA och Sverige placeras nyanlända flyktingar ut av myndigheterna i olika delstater respektive kommuner. Som framgår i kapitel 2.2.1 verkar många somalier i USA söka sig till Minnesota, i Sverige förekommer liknande mönster där många efter en tid väljer att flytta till kommuner där det finns fler somalier. I kombination med det och att Östergötlands län tar emot många flyktingar, är Linköping och Norrköping exempel på hur sådana koncentrationer har uppstått. Nyinvandrade somalier kan välja att flytta av flera anledningar. Exempelvis kan det tänkas att många söker trygghet i kontexter där det finns möjlighet att umgås med andra människor med samma språk och liknande erfarenheter. En annan anledning kan vara att det med andra landsmäns erfarenheter är lättare att bilda sig en uppfattning om arbetsmöjligheter och därmed större möjligheter att hitta ett arbete. Något som skiljer de båda regionerna åt är att somalierna i Minnesota har väl utvecklade nätverk sinsemellan och att det uppstått ett stort antal verksamheter och arbetsmöjligheter för att tillgodose den egna gruppens behov. I Östergötland förekommer enstaka föreningar, mötesplatser och moskésammankomster men det har inte kunnat påvisas att samma form av ekonomiska och sociala system existerar här. Gruppens storlek kan här vara en orsak, exempelvis kan somaliska restauranger tänkas klara sig bättre om det finns en större population somalier och därmed en bredare kundkrets.

Andelen öppet arbetslösa somalier i Östergötland och i Minnesota skiljer sig inte mycket åt, andelen öppet arbetslösa är 8,9 procent i Östergötland och 9,8 procent i Minnesota.<sup>100</sup> Utöver andelen arbetslösa i Östergötland har omkring 19,5 procent av somalierna i Östergötland arbete vilket innebär att över 70 procent varken arbetar eller finns registrerade som öppet arbetslösa. Många av dessa är sannolikt verksamma i någon form av arbetsmarknadsprogram eller utbildning och det är troligt att många blir kvar där länge. Detta eftersom det vanligen ställs krav på deltagande i någon form av kompetensutveckling vid mottagande av såväl försörjningsstöd som introduktionsersättning. Om det är så att somalier blir kvar i systemet länge kan det ha sin orsak i att flertalet anländer med låg eller helt utan formell utbildning och att det därför krävs längre utbildningsperiod innan de, enligt rådande arbetsmarknadsmönster, förmår att introduceras till förvärsarbete. I Minnesota står 40 procent av den somaliska populationen utanför arbetsmarknadens förfogande. Vad som ska understrykas här att statistiken med avseende på Minnesota beräknas utifrån åldrarna 16 år och uppåt medan den svenska statistiken beräknas utifrån åldrarna 20-64 år. Det är troligt att andelen utanför arbetsmarknadens förfogande är några procent lägre i Minnesota om det istället beräknats

---

<sup>100</sup> Siffrorna ska mer tolkas som en indikation då andelen i Östergötland avser år 2006 medan andelen i Minnesota avser år 2000.

utifrån åldrarna 20-64 år. Vad som står klart är att sysselsättningsgraden i Minnesota bland somalier förvisso är lägre relativt den övriga befolkningen men betydligt högre än i Sverige.

Statistiken tyder på att de strukturella skillnaderna mellan den somaliska befolkningen i Östergötland och Minnesota inte till fullo kan förklara den stora skillnaden i sysselsättning. Inga nämnvärda skillnader med avseende på ålder, konjunktur eller tid i ankomstlandet har kunnat påvisas, det indikeras emellertid att utbildningsnivån är högre och att populationen är större i Minnesota.

#### **4.2 Skillnader i arbetsmarknadens karaktär**

I Blanchards modell beskrivs högre anställningsskydd som högre friställningskostnader vilket innebär att ett högt anställningsskydd minskar flöden in och ut på arbetsmarknaden. De grupper som uppfattas som osäkra för företagen, däribland somalier, drabbas hårdare av höga friställningskostnader och måste gå igenom längre perioder utan arbete innan inträdet i arbetskraften. Med anledning av att den rådande konflikten i Somalia satt många av samhällets institutioner ur spel kan det vara svårt att få tag på utbildningsbevis. Utan sådant bevis blir individens kompetens än mer svårsmätbar. Sannolikt råder stor osäkerhet från arbetsgivares sida över vad somalier kan prestera. Den här osäkerheten torde existera även i Minnesota varför arbetsmarknadens dynamik i respektive region sannolikt förklarar mycket av de skillnader som föreligger i andelen arbetande somalier.

I Minnesota kan en arbetsgivare friställa en anställd av vilken anledning som helst, annat än de som är olagliga. Kollektiva förhandlingar är ovanligt i samband med friställningar. Lagen om anställningsskydd reglerar friställningskostnaden i Sverige, relativt Minnesota finns stort utrymme för kollektiva förhandlingar. Kostnaden av att friställa kan således motiveras som högre i Sverige. Detta eftersom arbetsgivare i Sverige inte i första hand kan friställa de arbetstagare som är av minst relevans för företagets verksamhet och även till följd av den tid som krävs för att friställa arbetstagare. Utöver det förekommer friställningsförmåner som tidigare anställda förväntas få genom fackliga förhandlingar med företaget. Förmåner som exempelvis förlängd uppsägningstid är förvisso inte fastslaget utan uppkommer just vid förhandlingar. Sådana förhandlingar är betydligt vanligare i Östergötland än i Minnesota. En som i Östergötland, jämfört med Minnesota, högre

friställningskostnad får i Blanchards arbetsmarknadsmodell effekten att flödet ut ur arbetslöshet och genomsnittsproduktiviteten blir lägre.<sup>101</sup>

Utöver anställningsskydd är skattekilrar på arbete en kostnad för att anställa, här finns betydande skillnader mellan de undersökta regionerna. Skattekilarna för låginkomsttagare är avsevärt större i Sverige (46,7 procent) än i Minnesota (26,7 procent) vilket har effekten att det är betydligt dyrare att anställa i Östergötland. Det är därför inte ett orimligt antagande att somalier, där en stor andel kan beskrivas som lågproduktiv arbetskraft, drabbas hårt av sådana kostnader. Incitamenten att arbeta vid låg inkomst torde därför vara högre i Minnesota.

I Minnesota är de lagstadgade minimilönerna på en betydligt lägre nivå än de svenska kollektivavtalsreglerade lönerna vilket kan underlätta möjligheterna för lågutbildade att få arbete. Det behöver således inte innebära att somalier i Minnesota har högre levnadsstandard, utan att det finns större möjligheter till förvärvsarbete. Att de i Sverige relativt Minnesota högt satta kollektivavtalslönerna höjer tröskeln in på arbetsmarknaden är vedertaget. Detta med stöd av Blanchards arbetsmarknadsmodell som påvisar att förekomsten av minimilöner höjer tröskeln för anställningsbarhet, framför allt för de som är nya i arbetskraften. Hög lägsta nivå på lönen innebär således en högre tröskel. Hur hög tröskeln är har sannolikt stor betydelse för somalier och deras inträde på arbetsmarknaden med anledning av att de ofta befinner sig under eller i närheten av denna. Givet möjligheten att sätta lägre löner, och därmed en lägre tröskel, kan nya jobb skapas. Kostnaderna för arbetsgivare blir lägre vilket möjliggör ett större antal anställda. Sannolikt skulle fler somalier introduceras på arbetsmarknaden om de arbeten som erbjuds genererar högre levnadsstandard och meningsfullhet än vad de ersättningssystem, som många somalier omfattas av, kan leverera. En annan synvinkel är att de arbeten som skapas är lågstatusjobb och att det med dessa finns förutsättningar för ökade klyftor mellan somalier och andra arbetstagare, där de senare har höga löner och högstatusjobb och rakt motsatta förhållanden för somalier. Skillnaden mellan dessa synsätt består i hur ett acceptabelt jobb bör definieras och av vem. I intervjuerna framgår att somalier generellt sett har hög arbetsvilja samtidigt som man ofta uttryckt sig vara beredd att ta vilket jobb som helst, detta oavsett utbildningsnivå. Det är troligt att vad fackförbund betraktar som ett acceptabelt skiljer sig från hur somalier definierar detta.

Låginkomsttagare i Minnesota, däribland somalier, tenderar att arbeta medan de relativt fattiga i Sverige inte gör det och är försatta i långvariga perioder utan arbete. Detta stöds av Blanchard som i sin arbetsmarknadsmodell påvisar hur en stelare arbetsmarknad, likt den i Östergötland, skyddar de

---

<sup>101</sup> Detta illustreras i figur 2.1.

som redan har arbete på bekostnad av att de som inte har ett arbete försätts utan anställning under en längre period. Följden av detta blir enligt Blanchard att sökintensiteten faller med tiden utan arbete. Detta indikerades även under intervjuer där det hävdades att många somalier efter lång tids exkludering förlorat tilltron till den egna förmågan och möjligheten att en gång finna ett arbete. Även om formell utbildning saknas är det rimligt att anta att det förekommer andra kompetenser som kan tas till vara. Arbetsmarknadens dynamik i Sverige är emellertid utformad på ett sätt som kan hämma skapandet av den typen av arbete som kan tänkas sysselsätta personer med låg eller ingen utbildning. Detta med anledning av höga lägstanivåer på den kollektivt förhandlade lönen och omfattande anställningsskydd. Sannolikt finns somaliska arbetstagare som är villiga att arbeta med löner som är i linje med en av arbetsgivare uppskattad produktivitet istället för att försättas i beroende till olika former av statliga ersättningssystem. Som det framgår av empirin finns antydning till att somalier tenderar att uppvisa flexibilitet och att många väljer att efter svenskt medborgarskap flytta till exempelvis Storbritannien där möjligheterna till arbete uppfattas som bättre. Utbudet av den här typen av arbete är större i Minnesota. Sysslor som att tvätta bilar på parkeringsplatser eller andra enklare former av tjänster är sannolikt vanligare i Minnesota.

Vad som också bör beaktas är att fackförbundens verksamhet omfattar fackmedlemmar som är antingen anställda eller arbetslösa, i vilken mån somalier är medlemmar är inte känt. Vad som däremot är känt är att en liten andel av somalierna i Östergötland arbetar eller är arbetslösa, en större andel står utanför arbetsmarknadens förfogande. De som står utanför arbetsmarknadens förfogande hör inte till den intressegrupp fackförbund representerar och har inte lika stora möjligheter att genom någon part i kollektiva förhandlingar föra fram preferenser om vad som är ett acceptabelt jobb och vilken lön som är skälig för att uppnå en godtagbar levnadsstandard.

Tidig introduktion på arbetsmarknaden med ett lågavlönat arbete kan vara att föredra för en somalier om alternativet är att helt exkluderas från arbetsmarknaden och hänvisas till långvariga ersättningsprogram och utbildningssystem. Om det vid en tidig introduktion på arbetsmarknaden finns större möjligheter att på sikt arbeta med mer kvalificerade uppgifter och högre lön är utifrån uppsatsmaterialet inte känt, men högst troligt. Ett argument mot detta skulle vara att utbildningssystemen på sikt väntas föranleda introduktion på arbetsmarknaden och då till en högre lön. Utan formell utbildning krävs mycket av sådana utbildningar innan det är möjligt att introduceras på en arbetsmarknad anpassad för högutbildade. För somalier, där formell utbildning ofta är låg och ibland saknas, är det föga sannolikt att utbildningar och arbetsmarknadsstimulerande program kan genererar samma kompetensutveckling och integration som ett förvärvsarbete. Vad

man bör fråga sig är huruvida den sociala och ekonomiska integreringen bäst genomförs, med arbete eller utbildning och om utbildningen på sikt genererar en för individen och samhället högre nytta i jämförelse med värdet av att kort efter ankomsten få arbete.

Långvariga och höga ersättningsnivåer kan vara en förklaring till avsaknaden av arbete, detta skulle kunna styrkas av de i Minnesota betydligt lägre statliga ersättningsnivåer och att förvärvsintensiteten bland somalier är högre. Enligt Blanchards modell innebär högre ersättningsnivåer högre lönekrav genom stärkt löneförhandlingsposition då ersättningsnivån bestämmer den lägsta nivån på lönen. Att långvariga och höga ersättningsnivåer skulle vara en huvudförklaring till avsaknaden av arbete är mindre troligt vad det gäller de som i Sverige erhåller försörjningsstöd eller introduktionsersättning, vilket inkluderar många somalier, eftersom det erhållna beloppet ligger nära existensminimum. Sannolikt finns starka incitament att höja inkomsten utöver det. Ett rimligt antagande, stärkt av indikationer från intervjumaterialet, är att få somalier med inkomst enbart från försörjningsstöd eller introduktionsersättning är tillfreds med den inkomst de erhåller. Sänkta ersättningsperioder är förmodligen ett effektivt instrument för att få in en större andel somalier på arbetsmarknaden, givet att det finns arbetstillfällen anpassade för vad man förmår att producera. I Minnesota föreligger större möjligheter till arbete för arbetstillfällen där utbildning och språk inte är av hög relevans, i Sverige förekommer det inte med lika stor omfattning. Effekten av sänkta ersättningsnivåer orsakar, givet att sådana arbetstillfällen inte existerar, sämre levnadsstandard men sannolikt inte en större andel arbetande. Vad som är mer troligt är att de ekonomiska incitamenten för arbetstagarna försvagas av att försörjningsstödet, och i vissa fall introduktionsersättningen, minskar med samma belopp som den förvärvade lönen ökar inkomsten. För att öka sin inkomst, givet försörjningsstöd eller introduktionsersättning, krävs att arbetstagaren får en anställning som genererar högre nettoinkomst än det ekonomiska stödet.

## **Kapitel 5 – Resultat: Förutsättningar för somalier på arbetsmarknaden i Östergötland**

*Det här kapitlet är uppdelat i tre delar. Inledningsvis presenteras en sammanfattning av de slutsatser som utifrån intervjumaterialet kan dras om den somaliska populationen. Efter det följer en genomgång av hypoteserna som redovisar effekterna av den svenska arbetsmarknadens funktionssätt på den somaliska populationen i Östergötland. Till sist presenteras slutsatser om de långsiktiga effekterna av exkludering från arbetsmarknaden.*

## 5.1 Slutsatser om den somaliska populationen i Östergötland

- (1) Utbildningsnivån är generellt sett låg och många anländer som analfabeter.
- (2) De med högre utbildning har en betydligt större möjlighet att finna arbete. Det är emellertid få av dem som får kvalificerade jobb och flertalet är sysselsatta med arbetsuppgifter som understiger kompetensen. De med låg eller utan formell utbildning har mycket svårt att få fotfäste på arbetsmarknaden.
- (3) Viljan att arbeta är hög till mycket hög och gränsen för vad de själva definierar som ett acceptabelt jobb är låg.
- (4) Utrikes födda somalier är särskilt utsatta för exkludering på arbetsmarknaden vilket kan få konsekvenser för ekonomiska och sociala integrationen.

## 5.2 Redovisning av hypoteser

*Nedan presenteras resultatet av hypoteserna. Det ska sägas att resultatet bör betraktas som indikationer för under vilka förutsättningar somalier i Östergötland är anställningsbara och inte ideologiska argument. Resultatet gör således inte anspråk på att förklara eventuella konsekvenser för andra aktörer och arbetsmarknaden i stort.*

*H1: Höga nivåer av friställningskostnader minskar incitamenten att anställa arbetskraft där arbetsgivaren är osäker på vad den anställda kan producera. Arbetsgivare är osäkra på vad somalier kan producera.*

Att arbetsgivare är osäkra på vad ungdomar, invandrare och andra som är nya på arbetsmarknaden kan producera stöds av litteraturen. Att arbetsgivare i Östergötland är osäkra på vad utrikes födda somalier kan producera bekräftas av flera intervjuer. Höga kostnader bedöms utifrån arbetsgivarens perspektiv öka risken vid investering i en anställning. Den av företag bedömda risken av att anställa somalier är sannolikt högre än den förväntade vinsten, incitamenten att anställa somalier är därför små. Hypotesen kan med stöd av teori, empiri och analys i sin helhet bekräftas.

*H2: Den i Sverige kollektivt reglerade lönen hindrar integrationen av somalier på arbetsmarknaden.*

Hög lägsta lönenivå innebär högre kostnader för företaget. Att, under höga kostnadsnivåer, anställa en arbetstagare vars produktivitet är osäker för företaget innebär hög risk för företaget. Den kollektivt reglerade lönen är hög till den grad att somalier inte framstår som lönsamma att anställa för en arbetsgivare. Hypotesen kan med stöd av teori, empiri och analys i sin helhet bekräftas.

*H3: Långvariga utbetalningar av ersättningsbidrag har en snedvridande effekt på arbetsmarknaden för somalier, tröskeln för vad som är ett acceptabelt jobb är hög.*

Nivån på ersättningarna definierar lönen och tröskeln för arbetsgivare för vad som är ett acceptabelt jobb. Arbetsgivare har inte möjlighet att anställa arbetstagare vars produktivitet understiger den nivån. Somalier definierar själva låga krav för vad som är ett acceptabelt jobb men arbetsgivare uppskattar deras produktivitet till att vara lägre än vad som motsvarar minimilönen. Av empirin indikeras att det inte finns stöd för att varken ersättningsnivå eller dess varaktighet, enligt rådande arbetsmarknadsdynamik, har stor betydelse för vilken typ av jobb som är acceptabelt för somalier i Östergötland. Ersättningar har däremot en viktig betydelse för lönebildningen vilket förklaras närmare av H2. Det finns indikationer på att det är utformningen snarare än ersättingarnas varaktighet som har en snedvridande effekt på arbetsmarknaden för somalier. Hypotesen kan, utifrån hur den är utformad, bara delvis bekräftas.

*H4: Många somalier har försatts i långtidsarbetslöshet med låga sökambitioner.*

Långtidsarbetslöshet föranleder låga sökincitament. En mindre andel av somalierna i Östergötland betecknas som öppet arbetslösa, en större andel står utanför arbetsmarknadens förfogande. Från empirin finns starka indikationer på att de som står utanför arbetsmarknadens förfogande har varit det under en längre tid och har låg sökintensitet, men de är inte arbetslösa. Hypotesen kan, utifrån hur den är utformad, inte bekräftas.

*H5: Somalier som invandrat till Östergötland har en utbildningsnivå och besitter kompetenser som är svåra att anpassa till det produktionsmönster som föreligger i länet.*

Statistiken indikerar att utbildningsnivån bland somalier generellt sett är låg. Utöver det indikeras från empirin att många anländer som analfabeter. Som det diskuteras i analysen är ett rimligt antagande att det bland somalier finns utbildning och kompetens annat än i den traditionella bemärkelsen. Det finns inget stöd för att vare sig utbildning eller kompetens från Somalia är ett hinder för förvärvsarbete. Enligt föreliggande produktionsmönster krävs dock högutbildad arbetskraft och goda kunskaper i svenska språket, även för mindre kvalificerade yrken. Arbetsmarknadsregleringar och fackligt inflytande tenderar också att hämma skapandet av den typ

av arbete som bättre matchar de kvalifikationer som kan tänkas finnas bland somalier med låg eller ingen utbildning. Hypotesen kan med stöd av teori, empiri och analys i sin helhet bekräftas.

## 5.2 Långsiktiga effekter av exkludering på arbetsmarknaden

På längre sikt är det troligt att den somaliska populationen i Minnesota har bättre förutsättningar att integreras i samhället och har större möjligheter att ta sig ut ur den problematiska situation de idag befinner sig i. I Östergötland finns inte samma förutsättningar. Här är somalier i hög grad exkluderade från arbetsmarknaden och står sannolikt utanför många andra delar av samhället. Under tiden de befinner sig i sådan exkludering går integrationen långsamt samtidigt som det finns mycket lite de kan göra för att förbättra sin levnadssituation med nuvarande arbetsmarknadsförutsättningar.

Sammantaget kommer somalier inte per definition i högre grad introduceras på arbetsmarknaden givet avsaknad av omfattande arbetsmarknadsregleringar men sannolikheten att en arbetsgivare vid de förutsättningarna anställer somalier torde vara betydligt högre. Detsamma gäller hur de statliga ersättningsbidragen formuleras. Vid förekomsten av starka ekonomiska drivkrafter, givet någon form av ersättningsstöd, är det troligt att somalier i högre grad introduceras på arbetsmarknaden.

## Kapitel 6 – Reflektion

*Nedan diskuteras inledningsvis eventuella svagheter med uppsatsen samt vad som hade kunnat göras bättre. Efter det följer tänkbara utvecklingar och vidare studier i ämnet.*

Det finns ett antal tänkbara svagheter med uppsatsen. En möjlig svaghet är att litteraturen som används förvisso är vetenskaplig men kan anses vara ideologisk vriden. En annan svaghet med litteratur som används är att uppsatsen, som kontrast till risk och osäkerhet, inte inkluderar diskriminerings teori vilket möjligen hade kunnat utveckla resonemanget kring arbetsgivarbeteende.

Studien bygger till viss del på jämförelser med arbetsmarknadens funktionssätt i Minnesota respektive Östergötland vilket kan föranleda flera problem. Med avseende på statistiska jämförelser förekommer betydande skillnader i inhämtning av data och förklarande variabler, det ska också sägas att delar av det statistiska underlaget för Minnesota bygger på äldre data medan de svenska data som presenteras i empirin är bättre uppdaterad. Sifferjämförelser tenderar därför att vara oprecisa.

Informationsinhämtningen är begränsad vad det gäller spridningen av intervjuer, materialet utgår i huvudsak från de större kommunerna Linköping och Norrköping. Av de intervjuade saknas också

några av de arbetsmarknadsaktörer som kunde ha varit av relevans att intervjua. Exempelvis saknas försörjningsstödmottagare, deras beteende kan bara indikeras genom andrahandsobservationer. En mer utförlig kartläggning av somalier i Östergötland hade kunnat göras med större urval av intervjuobjekt samt en bredare spridning med avseende på kommuner och aktörer på arbetsmarknaden.

Det finns flera tänkbara utvecklingar av studien. En viktig aspekt för integrationen av somalier är hur introduktionsplanen för nyanlända är utformad av respektive kommun. Hur det går till kan skilja sig mycket mellan kommuner, under uppsatsens gång har det indikerats att systemet förefaller vara svårt att utvärdera. Det kan därför vara av relevans att jämföra hur flyktingsamordningen administreras och vilken roll handläggare har i de olika kommunerna. Som det påpekas i uppsatsen är introduktionsersättningen utformad så att det i vissa kommuner finns möjlighet att förvärvsarbeta och höja sin inkomst utöver utbetald ersättning, i andra kommuner minskar ersättningsbeloppet med samma belopp som man tjänar. Hur det på längre sikt påverkar möjligheterna till vidare arbete vore intressant att undersöka.

Många somalier går vid introduktionsersättningens slut över till försörjningsstöd istället för arbete. Implikationen med försörjningsstöd är att stödet minskar med lika mycket som man tjänar varför incitamenten att fortsätta det arbete man haft torde vara mindre om man inte får behålla lika mycket av inkomsten. Om de under introduktionsplanen har haft möjlighet till enklare deltidsarbete kan det vara av intresse att undersöka hur många av dem som fortsätter arbeta och hur många som går över till försörjningsstöd vid introduktionsplanens slut.

I Linköpings kommun är sysselsättningen bland somalier högre än övriga Östergötland, detta trots att det torde vara svårare att individanpassa introduktionen i en stor kommun med högt flyktingmottagande. Därför kan det vara intressant att se huruvida kommuner med ett mindre flyktingmottagande använder mer individanpassade introduktionsplaner och vilka möjligheter de har att utvärdera utvecklingen för varje individ.

I båda regionerna är andelen somaliska egenföretagare liten men indikeras vara växande i Minnesota. Genom intervjuer har det framkommit flera tänkbara orsaker till detta. En orsak kan vara att nästan alla somalier är sunnimuslimar vilket begränsar möjligheterna att ta lån från banker betydligt då lån som innefattar ränta enligt religionen inte är tillåtet. På samma sätt försvåras vidare studier eftersom det vanligen krävs studielån för att finansiera studier. En intressant aspekt vore att undersöka under vilka förutsättningar och på vilka sätt banker kan utforma studielån utan ränta. De

så kallade islamska bankerna, som bedriver bankverksamhet utan traditionell ränta, kan därmed vara föremål för vidare studier. Utöver svårigheterna med banklån anses den somaliska populationen i Östergötland vara för liten för att utgöra en tillräckligt stor kundkrets för att bilda en ekonomisk enklav likt den i Minnesota. Det vore därför av intresse att även undersöka under vilka förutsättningar en för gruppen och samhället gynnsam ekonomisk enklav bildas och vilka konsekvenser det medför.

Arbetsgivares riskanalys och osäkerhet vid nyanställningar har under uppsatsens uppbyggnad visats vara av hög relevans. Det skulle därför vara intressant att i en mer utförlig analys studera dessa faktorer. Författarna har formulerat ett förslag på modell som formulerats utifrån erfarenheter som erhållits under uppsatsarbetet. Modellen återger på ett mer formellt sätt det risktagande en arbetsgivare ställs inför vid nyanställning. Modellen presenteras nedan.

Risken,  $R$ , beror på kostnaden av att arbetstagaren inte kan tillfredsställa företagets produktionskrav,  $\eta$ , och sannolikheten,  $\xi$ , för att detta är fallet.

$$R = \eta\xi$$

Där kostnaden av att anställa en person beror på lönenivå, anställningsskydd och facklig förhandlingskraft. Punkten visar som i Blanchards modell att det sannolikt finns fler variabler av betydelse.

$$\eta = \eta(C, w; .)$$

$C$  = Kostnaden av att friställa

$w$  = lön

Sannolikheten är en funktion av en arbetstagares utbildning, arbetserfarenhet och tid i arbetslöshet

$$\xi = \xi(edu, we, LTU; .)$$

$edu$  = utbildning

$we$  = arbetserfarenhet

$LTU$  = tid i arbetslöshet

Vilket ger en modell för den risk en arbetsgivare står inför vid en anställning

$$R = \eta(C, w; \cdot) \xi(\text{edu}, w_e, \text{LTU}; \cdot)$$

Konsekvenserna av en olämplig anställning ökar med  $C$  och  $w$ . Sannolikheten att en person är olämplig att anställa ökar vid låg eller svårämätbar utbildning, liten arbetserfarenhet eller avsaknad av referenser samt med tiden i arbetslöshet.

I denna modell finns följande sätt att minska risken för arbetsgivare:

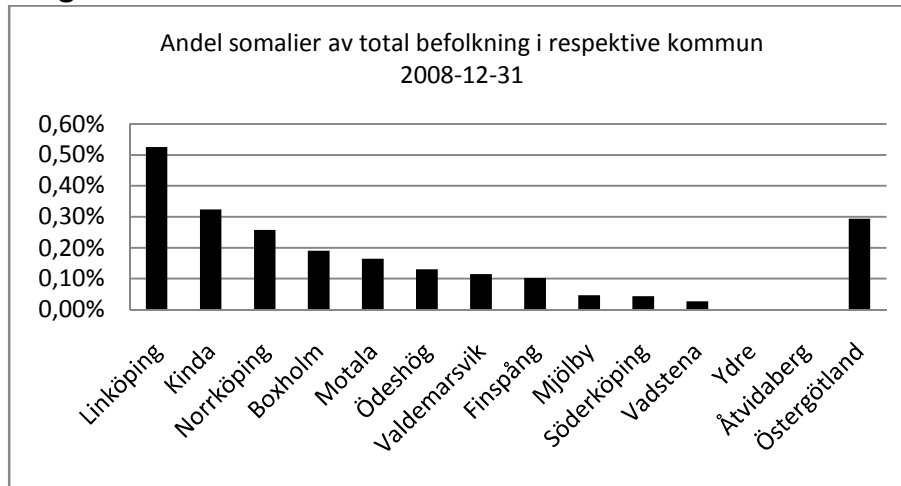
- Sänkt anställningsskydd.
- Sänkta löner.
- Förbättrad kartläggning av både formell och informell utbildning.
- Förbättrad kartläggning av tidigare arbetslivserfarenheter.
- Minskning av arbetslöshetens varaktighet.

Den variabel som inte är direkt påverkbar är den arbetssökandes arbetserfarenhet. Däremot skulle även denna variabel på sikt kunna förbättras genom mer rörlighet på arbetsmarknaden. Ökad rörlighet på arbetsmarknaden följer enligt teorin av minskat anställningsskydd som i sin tur minskar arbetslöshetens varaktighet.

## Appendix och bilagor

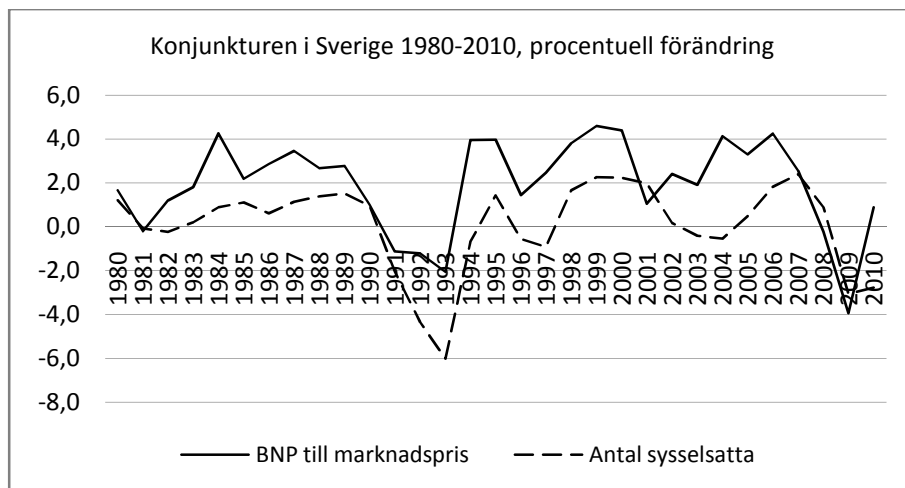
Nedan återfinns illustrationer av den i kapitel ett och kapitel tre hänvisade statistiken. Figurena nedan utgår, om inget annat anges, från statistik sammanställd av Linköpings kommun.<sup>102</sup>

### Bilaga 1



<sup>102</sup> SCB, sammanställning. Statistik och utredningar, Linköpings kommun.

## Bilaga 2 <sup>103</sup>



<sup>103</sup> Konjunkturinstitutet (2009) *Nyckeltal - sammandrag av prognosförutsättningar och resultat* [elektronisk resurs].

### **Bilaga 3 – Intervjugenombörande**

*Intervjuobjekten är av två olika typer. Den ena avsåg personer med olika former av samordnade arbetsuppgifter och med särskild kännedom om den somaliska populationen i Östergötland. Den andra avsåg somalier med olika utgångspunkt och olika erfarenheter på arbetsmarknaden. Nedan återges intervjugenombörandet följt av underlagsfrågorna till för intervjuerna.*

Det största antalet genomfördes på ett café i Skäggetorp Centrum där många somalier regelbundet träffas. Merparten av intervjuerna utfördes efter förfrågan på plats medan andra kunde ordnas med hjälp av tidigare intervjuobjekt. Utöver det genomfördes en intervju i den somaliska moskén och två intervjuer genomfördes på SFI i Linköping.

Intervjuunderlaget ska inte ses som statistiskt signifikant för hela den somaliska populationen i Östergötland utan bör betraktas som indikationer. Sammanlagt 21 intervjuer genomfördes varav 11 med personer som har särskild kännedom, resterande var somalier med olika erfarenheter av arbetsmarknaden. Knappt hälften av dessa hade bott i Sverige en längre tid, resterande hade bott i Sverige i två år eller mindre. Några intervjuer genomfördes med tolk vilket kan ha föranlett att frågor och svar modifierats på ett annorlunda sätt än det tänkta. Det ska också understrykas att enbart en kvinna finns med bland de intervjuade.

För att undvika språkliga missförstånd användes en enkätliknande frågemall utformad efter vad som tas upp i teorin och hypoteserna. Detta stärkte informationsinhämtningen eftersom det ofta uppkom relevanta diskussioner som inte inkluderats av frågemallen.

Samtliga tjänstemän, organisations- och föreningsledare som intervjuats återges i litteraturförteckningen. Resterande intervjuobjekt kommer inte att återges med anledning av att flera av dem önskade att vara anonyma.

#### **Intervjufrågor**

*Följande frågor ställdes till de somalier som intervjuats för uppsatsen. Frågorna ställdes dels utifrån intervjuobjektets personliga erfarenheter och dels utifrån intervjuobjektets uppfattning om somalier i Östergötland generellt.*

- Ålder
- Antal barn
- År i Sverige
- År i Östergötland

- Bott någon annan stans?
- Språkkunskaper
- Hur och varför kom du till Östergötland/Sverige?
- Utbildning i Somalia
- Utbildning i Sverige
- Nuvarande sysselsättning
- Arbetslivserfarenhet i Sverige/Somalia/Annat land?
- Varför SFI? Hur lång tid krävs i SFI för att få ett arbete inom det område du har ambition att utföra?
- Varför tror du att så få somalier arbetar i Östergötland?
- Inom vilka områden är somalier sysselsatta?
- Förutsättningar för att få ett arbete?
  - Preferenser?
  - Kontakter bland andra somalier – finns kontakter?
  - Sökambitioner, hur hitta ett arbete? Vilka arbeten har du sökt?
- Vad är ett acceptabelt jobb?
  - Hellre jobb än försörjningsstöd?
  - Status
  - Lön
- Hur klarar du dig på ersättningsbidraget
- Incitament att arbeta med försörjningsstöd?
- Arbetande kvinnor – hur ser det traditionellt sett ut?
- Vad gör de som inte arbetar?
  - Studerar, arbetsprogram, ingenting?

*Följande frågor ställdes till handläggare och tjänstemän på Jobbtorget, Arbetsförmedlingen i Norrköping, Länsstyrelsen i Östergötland och Svenska För invandrare i Linköping.*

- Allmänna kunskaper om somalier i Östergötland?
  - År i Sverige/Östergötland/Annat land
  - Traditioner/familjeförhållanden
- Språkkunskaper
- Utbildningsnivå
- Finns kunskapen om skiftande förutsättningar för olika grupper?

- Arbetlivserfarenheter
- Varför är så många somalier i Östergötland utan arbete och vad saknas för att fler ska få jobb?
- Vilka arbetsgivare är intressanta?
  - Vilka ambitioner finns?
- Medlem i arbetsfrämjande program/riktade åtgärder?
- Planerar att stanna i Sverige, incitament att arbeta?
- Hur definieras ett acceptabelt jobb av somalier och hur definieras det av er?
- Incitament att arbeta med försörjningsstöd
- SFI, stimulerar till arbete eller försörjningsstöd?
- Kvinnans roll i arbetslivet/hemmet
- Vad gör myndigheterna fel?

*Följande frågor ställdes till Svenskt Näringsliv och Svenska Byggnadsarbetareförbundet*

- Huvudsakliga arbetsuppgifter?
- Uppfattning om somalier på arbetsmarknaden i Linköping?
  - I vilken mån företräder organisationen somalier?
- Incitament för arbetsgivare att anställa somalier/lågproduktiva?
- Incitament att söka arbete, din uppfattning om somaliers/lågproduktivs sökincitament?
- Uppfattning om diskriminering/friställningskostnader/anställningsskydd?
  - Vilken roll spelar LAS? vilka missgynnas? vilka gynnas?
- Uppfattning om kollektiva löneförhandlingar, låg lönespridning och effekten på lågproduktiv arbetskraft.
- Vad är ett acceptabelt jobb?
- Vilka reformer på arbetsmarknaden skulle underlätta anställningen av lågutbildade/lågproduktiva individer?

## Litteraturförteckning

### Tryckta källor

Arbetslöshetskassornas samorganisation (2008) *Bra att veta om arbetslöshetsförsäkringen*. Finns att hämta på:

<http://www.samorg.org/so/filer.aspx?typ=dokument&id=-16335793384653>

Kontrollerad 2009-05-01.

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

Benmarker, Helge, Carling, Kenneth & Forslund, Anders (2007). *Vem blir långtidsarbetslös?* Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

Blanchard, Olivier (2005) *Macroeconomics*. 4. ed. Upper Saddle River, N.J.

Blanchard, Olivier (2004) *Reforming Labor Market Institutions: Unemployment Insurance and Employment protection*, MIT and NBER.

Blanchard, Olivier (2000) *The Economics of Unemployment. Shocks, Institutions, and Interactions*. Lionel Robbins Lectures. London School of Economics.

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

Ekberg, Jan & Andersson, Lars (1995) *Invandring, sysselsättning och ekonomiska effekter*. Nordstedts tryckeri, Stockholm.

Ekberg, Jan & Gustafsson, Björn (1995) *Invandrare på arbetsmarknaden*. SNS förlag, Kristianstad.

Integrationsverket (2005) *Tillsammans - integration i svenska samhället: [befolkning och välfärdsstatistik]*. Norrköping.

Landguiden, *Somalia* (2009-04-07) Stockholm: Utrikespolitiska institutet (UI).

Skedinger, Per (2008) *En exkluderande arbetsmarknadsmodell?* Underlagsrapport nr. 24 till Globaliseringsrådet.

Samatar, Hussein (2005) *Experience of Somali Entrepreneurs in the Twin Cities*. Bildhaan: An International Journal of Somali Studies Vol. 4. Finns att hämta på:  
[http://www.adcminnesota.org/files/Experience\\_of\\_Somali\\_Entrepreneurs\\_in\\_Twin\\_Cities.pdf](http://www.adcminnesota.org/files/Experience_of_Somali_Entrepreneurs_in_Twin_Cities.pdf)  
Kontrollerad 2009-05-15.

SCB (2008) *Tabeller över Sveriges befolkning*, Örebro.

SOU 2004:2, Bilaga 14 till Långtidsutredningen 2003/04, *Vem tjänar på att arbeta?*, Stockholm (2004).

Söderström, Lars, Ekbladh, Margareta & Rehn, Eric (2006) *Vad säger ekonomerna?: en forskningsöversikt*. Stockholm: Socialförsäkringsutredningen.

Unemployment Insurance Minnesota (2008) *Information Handbook*. Finns att hämta på:  
<http://www.uimn.org/ui/22c/22c.pdf>  
Kontrollerad 2009-05-01.

United States Department of the Treasury: Internal Revenue Service (2007) *Publication 596, Earned Income Credit (EIC), Introductory Material*. Finns att hämta på:  
<http://www.irs.gov/publications/p596/index.html>  
Kontrollerad 2009-05-14.

Zenglein, Max J (2007) *US Wage Determination System*. Berlin, FHW Berlin. Finns att hämta på:  
[http://www.mba-berlin.de/fileadmin/doc/Working\\_Paper/working\\_paper\\_32.pdf](http://www.mba-berlin.de/fileadmin/doc/Working_Paper/working_paper_32.pdf)  
Kontrollerad 2009-05-26.

Svensk Författningssamling:  
Lagen om anställningsskydd (1982:80).  
Lag (1992:1068) om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar.  
Socialtjänstlag (2001:453) 4 kap §1 samt 9 kap §1.

### **Elektroniska källor**

Konjunkturinstitutet (2009) *Nyckeltal - sammandrag av prognosförutsättningar och resultat*  
<http://www.konj.se/download/18.75aa40e311fe8049dfc800019871/nyckel.xls>  
Hämtad 2009-05-04.

Minnesota Department of Human Services (Maj, 2009) *General Assistance Program*  
[http://www.dhs.state.mn.us/main/idcplg?IdcService=GET\\_DYNAMIC\\_CONVERSION&RevisionSelecti](http://www.dhs.state.mn.us/main/idcplg?IdcService=GET_DYNAMIC_CONVERSION&RevisionSelecti)  
[onMethod=LatestReleased&dDocName=id\\_002558](http://www.dhs.state.mn.us/main/idcplg?IdcService=GET_DYNAMIC_CONVERSION&RevisionSelecti)  
Hämtad 2009-05-01.

Minnesota Department of Human Services (Maj, 2009) *Refugee Assistance*  
[http://www.dhs.state.mn.us/main/idcplg?IdcService=GET\\_DYNAMIC\\_CONVERSION&RevisionSelecti](http://www.dhs.state.mn.us/main/idcplg?IdcService=GET_DYNAMIC_CONVERSION&RevisionSelecti)  
[onMethod=LatestReleased&dDocName=id\\_004115](http://www.dhs.state.mn.us/main/idcplg?IdcService=GET_DYNAMIC_CONVERSION&RevisionSelecti)  
Hämtad 2009-05-23.

Minnesota Department of Human Services (2009) *The Minnesota Family Investment Program*.  
[http://www.dhs.state.mn.us/main/idcplg?IdcService=GET\\_DYNAMIC\\_CONVERSION&RevisionSelecti](http://www.dhs.state.mn.us/main/idcplg?IdcService=GET_DYNAMIC_CONVERSION&RevisionSelecti)  
[onMethod=LatestReleased&dDocName=id\\_005325](http://www.dhs.state.mn.us/main/idcplg?IdcService=GET_DYNAMIC_CONVERSION&RevisionSelecti)  
Hämtad 2009-06-03.

Muhl, Charles J (Januari, 2007) *Monthly Labour Review: The employment law-at-will doctrine: Three major exceptions*  
<http://www3.ub.lu.se/infokompetens//referens/referensb.html>  
Hämtad 2009-05-14.

SCB, *Antal förvärvsarbete och förvärvsintensitet per kommun 2007*  
[http://www.scb.se/Pages/TableAndChart\\_\\_\\_\\_124856.aspx](http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____124856.aspx)  
Hämtad 2009-05-23.

SCB, sammanställning (1998-2008) Statistik och utredningar, Linköpings kommun.

United States Department of Labour (14 maj, 2009) *Wages and hours worked: Minimum wages*  
<http://www.dol.gov/compliance/topics/wages-minimum-wage.htm>  
Hämtad 2009-05-14.

United States Department of Labour (14 maj, 2009) *Minnesota Minimum Wage Rates*  
<http://www.dol.gov/esa/minwage/america.htm#Minnesota>  
Hämtad 2009-05-23.

U.S. Census Bureau (2000) *United States Foreign-Born Population: Minnesota, Somalia*  
<http://www.census.gov/population/www/socdemo/foreign/fbpMN.html>  
Hämtad 2009-05-17.

### **Intervjuer**

Agouda, Akarawatou. Flyktingsamordnare i Mjölby kommun, 2009-04-24.

Ergur, Muhammed. Styrelseledamot i Islamska förbundet Linköping, 2009-05-16.

Haagel, Jessica. Arbetsförmedlingen i Norrköping, 2009-05-05.

Holmgren, Richard. Svenska För Invandrare, 2009-04-27.

Krüger, Ninna. Jobbtorget i Linköping, 2009-05-11.

Osman Jama. Somaliska moskén i Linköping, 2009-04-30.

Murtola, Kari. Landsorganisationen i Östergötland, 2009-05-17.

Mård, Christer. Svenskt Näringsliv i Linköping, 2009-05-07.

Poushin, Nima. Integrationssamordnare för Länsstyrelsen i Östergötland, 2009-05-04.

Somalier på SFI, 2009-04-29.

Somalier i Skäggetorp Centrum, 2009-05-05, 2009-05-11 och 2009-05-12.