

JOBB OCH INTEGRATION

- En rapport av MUF:s jobb- och integrationspolitiska arbetsgrupp



Jobb och integration är en rapport av MUF:s jobb- och integrationspolitiska arbetsgrupp:
Oskar Brusell, Teodor Johansson, Martina Karlsson, Florencia Aroca López
& Nicole Nyström

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	4
INLEDNING	5
DEL 1 – EN NY SVENSK MODELL	6
DEL 2 – EN INBJUDANDE ARBETSMARKNAD?	13
DEL 3 – FOKUS PÅ INTEGRATION	22
KÄLLFÖRTECKNING	33

SAMMANFATTNING

- » I takt med att globaliseringen ökar och arbetsmarknaden moderniseras behöver svensk konkurrenskraft säkras. Regleringar och allmänt regelkrångel behöver åtgärdas för att skapa jobb och samtidigt göra det attraktivt att driva och utveckla företag.
- » Saltsjöbadsandan återuppväcks genom att åter ge förtroendet till arbetsmarknadens parter. Många av de förändringar som tillkommit via lagstiftning bör kunna avskaffas till förmån för mer pricksäkra avtal mellan arbetsmarknadens parter, som både kan träffa överenskommelser branschrelaterat och övergripande.
- » Tröskeln till arbete är hög och distansen till arbetsmarknaden är lång, särskilt för vissa grupper i samhället. Alternativa anställningsformer, effektiva lärlingsanställningar och förändringar i föräldrapenningen kan ge fler möjligheten till egen försörjning.
- » Arbetslöshetsförsäkringen skulle kunna omfatta alla och samtidigt bjuda in privata aktörer att verka på marknaden.
- » Ur integrationssynpunkt är en inbjudande arbetsmarknad av yttersta vikt, men samtidigt behövs integrationsfrämjande insatser tidigt under etableringstiden. SFI bör bli mer yrkesinriktat där förutsättningarna finns och mentorskapsprogram inspirerat av Kanadas modell införs.

INLEDNING

Jobb och integration är två nära besläktade ämnen på den politiska arenan. Jobben är, i kombination med språket, boende och utbildning, det absolut vanligaste diskussionsämnet inom integrationspolitiken. Samtidigt är frågor som rör integration, brist på kompetensförsörjning och arbetskraftsinvandring några av de mest omdebatterade frågorna på arbetsmarknaden.

Med dessa tydliga beröringspunkter i åtanke har arbetsgruppen även vinnlagt sig om att se varje åtgärd i både långt och kort perspektiv. Både arbetsmarknaden och integrationen som politiska sakfrågor omvärvas av en mer kritisk problematik som behöver konkreta reformer på kort sikt, särskilt i efterdyningarna av coronapandemin. Samtidigt, som i alla politiska sakfrågor, påverkar det bakomliggande regelverket i allra högst grad utvecklingen vilket gör att även långsiktiga visioner är viktiga i resonemanget om jobb och integration.

Syftet med denna rapport är att belysa nuvarande situation och samtidigt presentera konkreta reformer som kan genomföras på kort sikt i kombination med långsiktiga visioner. Sverige har en säregen arbetsmarknad med ett regelverk som sträcker sig bortom tiden då Sverige var ett land med hög invandring. Därför krävs det en översyn om hur både arbetsmarknaden och integrationspolitiken kan moderniseras.

DEL 1 – EN NY SVENSK MODELL

DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN

I svensk politik talas det ofta om ”den svenska modellen”. Socialdemokraterna talar ofta om att värna den svenska modellen och att den ska ”utvecklas inte avvecklas”. Även Moderaterna talar ofta om den svenska modellen, som när man släppte sin nygamla logotyp och då sade sig lansera ”den nya svenska modellen”.

Uttrycket används dock tämligen slentrianmässigt och det kan vara svårt att förstå vad partierna syftar på när det kommer till den svenska modellen. Det man brukar åsyfta är det så kallade ”Saltsjöbadsavtalet” och den ”Saltsjöbadsanda” som följde.

Saltsjöbadsavtalet var från början ett avtal mellan Landsorganisationen (LO) och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), Svenskt Näringslivs föregångare. Det tecknades den 20 december 1938. Avtalets utformning byggde på de olika parternas intressen efter att den svenska arbetsmarknaden skakats rejält.

Avtalet reglerade förhandlingsordningar, uppsägningar, stridsåtgärder, konflikter och hur parterna skulle samarbeta. Med anledning av den höga fackliga anslutningsgraden och organiseringen på arbetsgivarsidan fick avtalet genomslag. Ett exempel på detta som vi ser än i dag är kollektivavtalens räckvidd på den svenska arbetsmarknaden.

Ett resultat av avtalet är att Sverige är ett av få länder i västvärlden som inte har en lagstadgad minimilön, eftersom fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna sköter dessa förhandlingar utan statlig inblandning. Det klargör alltså parternas roll och brukar kallas för Saltsjöbadsandan.

Exempel finns dock där politiken lagstiftat snarare än att ge utrymme för arbetsmarknadens parter att nå uppgörelse. 1970-talet präglades av frågor som skulle handla om ”arbetslivets demokratisering”, vilket ledde till att Socialdemokraterna föreslog och genomförde lagstiftning på områden som tidigare varit avtalsreglerade. Exempel på detta är MBL (medbestämmandelagen) och LAS (lagen om anställningsskydd).¹

DEN NYA SVENSKA MODELLEN?

Den 5 april 2019 höll Ulf Kristersson sitt tal om ”den nya svenska modellen”, med särskilt riktat fokus på integration, trygghet, klimat och miljö, välfärd samt jobb och företagande². Den sades vara Moderaternas tredje resa och nästa stora skifte: Moderaterna efter Socialdemokraternas dominans i svensk politik. Huruvida denna slogan gick hem hos väljarna är svårt att bedöma, men det kan konstateras att Moderaterna i viss grad har övergivit budskapet om ”en ny svensk modell”. På moderaterna.se syns ingenting om detta på första sidan och det senaste sökresultatet på hemsidan landar på den 20 maj år 2019.³

1 Svenska Dagbladet Debatt 2020-06-10

2 Moderaterna.se, hämtad 2020-08-11

3 Moderaterna.se ”den nya svenska modellen”, hämtad 2020-08-11

Även arbetsmarknadens parter har lobbats för en ny svensk modell vad gäller arbetsmarknadens förutsättningar. Redan år 2007 förhandlade parterna om ett nytt huvudavtal, med initiala förhoppningar om att åter väcka liv i Saltsjöbadsandan. Huvudavtalet sätter upp spelreglerna för fyra olika huvudområden: uppsägning av arbetare, lösning av tvistefrågor, ekonomiska stridsåtgärder och samhällsfarliga konflikter. Svenskt Näringsliv lämnade dock förhandlingen redan året efter, med motiveringen att "diskussionerna gick på tomgång".⁴ LO, å andra sidan, kritiserade Svenskt Näringsliv och menade att de hade ambitioner att ge arbetsgivarna ensidig beslutsrätt vid arbetsbrist och kraftigt begränsa stridsrätten.⁵

Förhandlingarna gick i stöpet, men det kan konstateras att ambitionerna inför förhandlingarna var att hålla liv i Saltsjöbadsandan. Den tyngsta kritiken från LO mot Svenskt Näringsliv, efter att förhandlingarna avslutats, var att de ville reformera spelregler som förändrades via lagstiftning, såsom lagen om anställningsskydd – förhållanden som hade reglerats av parterna innan Socialdemokraterna gjorde sig skyldiga till statlig intervention på 1970-talet.

REGELKRÄNGEL FÖR FÖRETAG

Små och medelstora företag utgör en bred majoritet av svenska företag. Företagen är dock eniga om att minskat regelkrångel är en av de viktigaste frågorna att hantera, både för att öka tillväxten och frigöra mer tid. Företagen har också upplevt att utvecklingen går åt fel håll, då hela 64 procent menar att regelbördan år 2017 var tyngre än två år tidigare.⁶ Året efter beräknade Tillväxtverket att kostnaderna till följd av administration ökat med omkring 600 miljoner kronor (exklusive dataskyddsförordningen GDPR). På totalen har de i genomsnitt ökat med 1,2 miljarder kronor per år sedan 2013.⁷ Arbetsgivares kostnader rör allt från administration och produktion till skatter och avgifter.

Sjuklöneansvaret som företagen har de fjorton första dagarna är bland det mest kostsamma som kan drabba företag, särskilt de mindre.⁸ Det drabbar såväl i faktisk kostnad (sjuklön) som i produktions- och kompetensbortfall.

Tidskrävande och kostsamma aktiviteter, särskilt i små och medelstora företag med begränsade resurser, har därför en effekt på företagets tillväxt och i förlängningen på hela ekonomin. Särskilt hämmande effekter har det på svenska företags konkurrenskraft, eftersom fler företag numera konkurrerar på EU:s inre marknad eller globalt. Om det blir enklare och billigare att vara arbetsgivare skulle även arbetsgivare vara mer villiga att anställa.⁹

De politiska partierna har unisont stått bakom minskat regelkrångel för företagare. Näringsminister Ibrahim Baylan (S) påbörjade i september 2019 en "förenklingsresa" för fler och växande företag. Ministern besökte småföretag ute i landet för att diskutera utmaningar och möjligheter för småföretagande. Syftet var att lyfta regeringens arbete att skapa enklare förutsättningar för mindre företag att verka och växa.¹⁰

4 Se Svenskt Näringslivs hemsida - 80 år av samförstånd?

5 Se LOs hemsida - Huvudavtalet

6 Se Svenskt Näringslivs hemsida - Minska regelkrånglet

7 Tillväxtverkets delrapportering 2018

8 Dagens Arena Debatt 2020-04-19: Erik Ageberg: Arbetsgivarnas sjuklöneansvar är ohållbart

9 Se Svenskt Näringslivs hemsida - LAS

10 Se regeringens pressmeddelande 2019-09-06 "Ibrahim Baylan påbörjar en förenklingsresa för fler och växande företag"

Tillväxtverket fick i anslutning till detta i uppdrag att sammanställa regelförenklingar och synpunkter från småföretagare – resultatet var nedslående. Nästan ett av tre företag upplever att skatte- och momsregler är det största hindret för att de ska kunna växa och regler för att anställa anses vara det mest betungande regelområdet.¹¹

Det ska tilläggas att vid regeringssammanträdet den 30 april 2020 beslutades om ett kommittédirektiv, av vilket framgår att en utredning tillsätts i syfte att föreslå enklare regelverk för mikroföretagande (omsättning mindre än två miljoner euro) och en modernare bokföringslag.¹² Enligt ett tilläggsdirektiv som beslutades den 24 september samma år ska uppdraget redovisas senast den 28 februari 2021.¹³ Utredningen utlovades tidigt och är en del av Januariöverenskommelsen.

ARBETSGIVARAVGIFTER I SVERIGE

Arbetskraftskostnaderna i Sverige är höga i internationell jämförelse. Arbetskraftskostnader utgörs av både lönekostnader (lön, provisioner, förmåner och bonusar) och sociala avgifter. Sverige hade år 2019 de fjärde högsta arbetskraftskostnaderna inom EU.¹⁴ Cirka en fjärdedel av arbetskraftskostnaderna (31,42 procent påslag) består av arbetsgivaravgifter. Om man som anställd har en bruttolön på 30 000 kronor innebär detta i praktiken att arbetsgivaren betalar 9 426 kronor till staten, det vill säga utöver den lön som betalas ut till arbetstagaren.

Arbetsgivaravgiften består av en rad sociala avgifter som arbetsgivaren betalar in. År 2020 är fördelningen enligt följande (procentsatserna är i relation till bruttolönen):

Sjukförsäkringsavgift – 3,55 procentenheter

Finansieringen av sjukförsäkringen är uppdelat i två delar: genom sjukvårdsförsäkringen och genom arbetsinkomstförsäkringen. Bestämmelser om sjukförsäkringen regleras i sjukförsäkringslagen och tryggar en försäkrads rätt till ersättning vid behandling av sjukdom eller ersättning vid inkomstbortfall relaterat till tillfälligt minskad arbetsförmåga, graviditet och vård av barn. För arbetsinkomstförsäkringen finansieras ersättningen genom ett fastställt belopp av löneinkomsten respektive företagarinkomsten.

Föräldraförsäkringsavgift – 2,60 procent

Föräldraförsäkringsavgiften är till för att man som vårdnadshavare, eller en vårdnadshavares respektive, ska ha möjlighet att, mot en ekonomisk ersättning, vara hemma med barnet under en begränsad period. Det finns två former av ersättning där den ena är baserad på sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, och den andra är en grundnivå. För kvalificering till föräldrapenning baserad på SGI krävs att man innan förlossningen haft en årsinkomst på minst 82 300 kronor i minst 240 dagar i följd. Föräldrapenning på grundnivå (i dagsläget 250 kronor per dag) är i sin tur tillgänglig för den som haft låg eller ingen inkomst.¹⁵

11 Förenklingsresan – sammanställda, analyserade och konkretiserade förenklingsförslag slutrapport - Tillväxtverket
12 Dir. 2020:48
13 Dir. 2020:97
14 Se hemsidan ekonomifakta.se – arbetskraftskostnader internationellt
15 Försäkringskassan

Ålderspensionsavgift – 10,21 procent

Denna del av arbetsgivaravgifterna betalas som en andel av den anställdas hela inkomst upp till 8,07 prisbasbelopp. På inkomster som överstiger detta belopp ges inte pensionsrätt utan där förs avgiften i stället till statsbudgeten.¹⁶ Ålderspensionsavgiften bidrar till att finansiera det svenska pensionssystemet.

Efterlevandepensionsavgift – 0,60 procent

Baserat på den avlidnes inkomster lämnas barnpension, omställningspension och änkepension till anhöriga efterlevande.

Arbetsmarknadsavgift – 2,64 procent

Arbetsmarknadsavgiften är en typ av egenavgift från lönen som regleras i socialavgiftslagen. Denna avgift är till för att, tillsammans med de avgifter a-kassornas medlemmar betalar in, finansiera arbetslöshetsersättningen såväl som aktivitetsstöd och lönegaranti.

Arbetsskadeavgift – 0,20 procent

Arbetsgivare betalar som en del av arbetsgivaravgifterna en arbetsskadeavgift. Med den här avgiften är man som anställd försäkrad om man skulle skada sig på sitt arbete.

Allmän löneavgift – 11,62 procent

Den allmänna löneavgiften är en skatt¹⁷ som till skillnad från de andra skatterna inom ramen för arbetsgivaravgifterna, inte är riktad. Det innebär att skatten går direkt in i statsbudgeten. Den allmänna löneavgiften infördes år 1995 och låg då på 1,5 procent. År 2020 uppgick den allmänna löneavgiften till 11,62 procent av den anställdes lön, vilket är en ökning på närmare 700 procent på 25 år.

FÖRÄNDRADE ARBETSGIVARAVGIFTER AV REGERINGAR I OLIKA KULÖRER

Både alliansregeringen och de rödgröna har genomfört förändringar av arbetsgivaravgiften.

Alliansregeringen genomförde bland annat en nedsättning av arbetsgivaravgiften för unga mellan 19 och 25 år. Första regeringen Löfven avskaffade sedan denna sänkning och införde därefter sänkta arbetsgivaravgifter för unga mellan 15 och 18 år. Detta skedde med motiveringen att ”reformen inte var tillräckligt kostnadseffektiv”.

Relativt omfattande forskning har gjorts på området. Nyligen framlades en rapport författad av bland andra Sven-Olof Daunfeldt, professor i nationalekonomi och forskningschef vid Handelns forskningsinstitut. Den redogör tydligt för hur många jobb som skapats via de lägre arbetsgivaravgifterna som alliansregeringen

¹⁶ Pensionsmyndigheten

¹⁷ Eftersom att arbetsgivaravgifterna samlas in av Skatteverket och redovisas som skatter på arbete samt att fusk tolkas som skattebrott, så benämner vi inom denna rapport samtliga arbetsgivaravgifter som skatter.

införde. Rapportförfattarna bedömer att 18 000 nya jobb skapades via de sänkta arbetsgivaravgifterna.¹⁸

Nationalekonomen David Seim med flera skrev i en SNS-analys i maj 2019 om de effekter som sänkta arbetsgivaravgifter för unga har inneburit för både sysselsättningen och samhällsekonomin i sin helhet. I analysen kom de fram till att reformen hade särskilt positiva sysselsättningseffekter för unga i företag där en stor andel unga arbetar. Samtidigt påvisades att kostnadsminskningarna för företag med en hög andel ungas bland annat ledde till ökad omsättning och löneökningar för de anställda.¹⁹

LAGSTIFTNING UTÖVER PARTERNAS BESTÄMMANDERÄTT

En del lagstiftning har antagits som i praktiken begränsar parternas självbestämmanderätt. Ett exempel på detta är som ovan nämnt LAS, men även andra delar såsom lagstadgad semester inkräktar härpå.

Gällande lagstadgad semester kan sägas att idén med att ta ut fem veckors semester är något som förts med från 1900-talets industrisamhälle. Initialt stod frågan långt ner på dagordningen för parterna till förmån för exempelvis förkortade arbetsveckor och reglerad arbetstid. Arbetsgivare ville dock att de anställda skulle få chansen att vila upp sig (särskilt då det var billigare än en eventuell reform kring förkortade arbetsveckor) – semesterlagen blev därför en kompromiss.²⁰

År 1951 ökades den lagstiftade semestern till tre veckor, sedan till fyra veckor år 1963 och till sist till dagens fem veckor år 1978. För att garantera att denna typ av semester ska vara lagstiftad även under borgerliga regeringar har Sverige skrivit på ILO:s (International Labour Organisation) semesterkonvention. Konventionen stipulerar att undertecknande stater måste garantera arbetstagare minst tre veckors semester per arbetsår.²¹

En ytterligare reglering är att fyra av semesterveckorna har den anställda rätt att ta ut sammanhängande mellan juni och augusti, såvitt annat avtalas mellan arbetsmarknadens parter. Detta kallas ”industrisemestern”. Det är däremot inte möjligt för arbetsmarknadens parter att förhandla ner antalet semesterdagar. Industrisemesterns relevans och diskussionstyngd hos parterna har svalnat.²² Det faktum att anställda numera i högre utsträckning har skiftande semestervanor gör att ”fabriksstoppen” under juli månad inte är en lika vanlig företeelse.

KONFLIKTREGLER OCH SYMPATIÅTGÄRDER

En naturlig del i avtalsförhandlingar är att det kan uppstå konflikter på avtalspunkter. Bestämmelserna som reglerar detta är en grundpelare i Saltsjöbadsavtalet. När konflikt uppstår finns diverse verktyg att tillgå för parterna, samlade under så kallade stridsåtgärder. Detta inkluderar strejk, blockad av övertidsarbetare, nyanställning eller inhyrning av arbetskraft.²³ Även sympatiåtgärder kan genomföras, vilket innebär att en

18 Daunfeldt et al. (2020)

19 E Saez, B Schoefer, D Seim – Payroll taxes, firm behavior and rent sharing: Evidence from a young workers' tax cut in Sweden (2019)

20 Avorin, Dennis – Den påtvingade semestern (2017)

21 ILO-code no. 132

22 SVT (2008)

23 Medlingsinstitutet – vad finns det för stridsåtgärder?

part stödjer en annan i en konflikt. Exempelvis kan ett fackförbund utlysa strejk för att understödja ett annat fackförbund som ligger i konflikt.²⁴

I många länder finns en så kallad "proportionalitetsprincip" knuten till arbetsmarknaden. Inom EU är detta vanligt, där Danmark och Tyskland är framstående exempel.²⁵ I Danmark, vars arbetsmarknad i många avseenden liknar den svenska, avgörs om en stridsåtgärd är lovlig eller inte via den överordnade proportionalitetsprincipen. Detta sker i den så kallade "Arbejdsretten", vilket kan sägas motsvara den tilltänkta Arbetsmarknadsnämnden vars inrättande var överenskommen i Saltsjöbadsavtalet men inte realiserades.²⁶ Den danska Arbejdsretten är sammansatt av parterna och bör därför inte jämföras med den svenska Arbetsdomstolen, som är en vanlig domstol finansierad av statsmedel.²⁷

Sverige saknar en proportionalitetsprincip på detta område, vilket i teorin betyder att inga krav finns på att en stridsåtgärd eller sympatiåtgärd behöver uppnå särskilda rekvisit som kan avgöra om åtgärden är ändamålsenlig eller proportionerlig. I ett europeiskt perspektiv är reglerna om sympatiåtgärder i Sverige unikt tillåtande, där det i många länder till och med är förbjudet att vidta sympatiåtgärder.²⁸ I Sverige behöver dessutom sympatiåtgärder inte ha föregåtts av förhandlingar, vilket styrker tesen att svensk lagstiftning på området är mycket tillåtande i förhållande till andra länder.

24 Ekonomifakta

25 Waas, B. (2019). The Proportionality Principle in German and European Rules of Industrial Conflict.

26 Grönbäck, J., Karlson, N. & Malm Lindberg, H. (2019) – Den danska konfliktrettens proportionalitetsprincip sid. 6

27 Arbetsdomstolen

28 Fahlbeck, Reinhold (2006) – Svenska sympatiåtgärder i internationellt perspektiv

FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER:

- » Återuppliva Saltsjöbadsandan
Kärnuppgiften för politiken i förhållande till arbetsmarknaden bör vara att ge bästa möjliga förutsättningar för att åter väcka Saltsjöbadsandan, utveckla den vidare och därigenom förberedas för morgondagens utmaningar. Ett förslag är att lagstiftningar som exempelvis rör anställningsskydd, arbetstid, semester och fler luckras upp och parterna bör därefter få i uppdrag att både branschspecifikt och övergripande träffa överenskommelser genom enkla, tydliga och effektiva regelverk.
- » Begränsa regelkrångel och kostnader för företagande
Regelverken bromsar tillväxttakten hos svenska företag och skadar därmed svensk konkurrenskraft och begränsar jobbtillväxten. Regelverken behöver förenklas och effektiviseras. LAS behöver reformeras eller avskaffas till förmån för ökad flexibilitet och lägre kostnader, men samtidigt tillgodose behovet av trygghet inom arbetslivet.
- » Förflyttat sjuklöneansvar
I dagsläget ligger sjuklöneansvaret hos företagen de fjorton första dagarna. I principiell mening bör arbetsgivare betala för utfört arbete. Samtidigt finns en historik där sjuklöneansvaret ursprungligen förflyttades för att minska de statliga kostnaderna utan att sänka andra avgifter som täckte upp för företagens ökade kostnader. Detta borde åtgärdas genom att förflytta sjuklöneansvaret till staten.
- » Avskaffa den allmänna löneavgiften
Vid införandet år 1995 låg de på 1,5 procent, för att år 2020 uppgå till 11,62 procent – en ökning på närmare 700 procent.
Arbetsgivaravgifternas grundtanke är att de ska bidra till att finansiera pensionssystemet, arbetslöshetsförsäkringen, sjukförsäkringen och föräldraförsäkringen. Det är förvisso skatter, men med en riktad fördelning. Den allmänna löneavgiften är däremot i både rättslig och ekonomisk mening enbart en skatt, vilken borde avskaffas till förmån för mer pengar i plånboken för den som arbetar och lägre kostnader för företagare att anställa.

DEL 2 – EN INBJUDANDE ARBETSMARKNAD?

ARBETSMARKNADENS VERKLIGHETER PÅVERKAR UNGAS FRAMTIDSTRO

Det är ett väletablerat faktum att den psykiska ohälsan ökar, framför allt hos unga vuxna. Folkhälsomyndigheten sammanställde år 2018 en rapport mot bakgrund av att andelen svenska ungdomar som uppger att de har återkommande psykosomatiska symtom har fördubblats mellan perioden 1980–2014.²⁹

ETT JOBB BETYDER MYCKET – PÅ FLERA PLAN

Folkhälsomyndighetens rapport ger tydliga indikationer på att även ungas framtidstro har ett tydligt samband med den ökande psykiska ohälsan.

Rapporten refererar bland annat till en undersökning gjord av Linnéuniversitet 2016, där 60 procent av unga i åldern 18–25 ser arbetslösheten som den viktigaste utmaningen att lösa.³⁰ I samma undersökning rankade 88 procent av de tillfrågade just arbetslösheten som ett mycket stort eller ganska stort problem, vilket var fler än de som rankade till exempel klimatförändringarna i samma kategori. En annan undersökning som genomfördes digitalt via sidan ungdomar.se återger tydligt liknande sammanband. Vid frågan ”vilket av följande alternativ känner du kommer vara svårast att uppnå i framtiden?” svarar flest respondenter att bli lycklig, följt av att få ett fast jobb.³¹

ARBETSLÖSHET LEDER TILL OHÄLSA

Flera studier visar att arbetslöshet leder till psykisk ohälsa. En metaanalys (en översikt av flera studier) av 324 studier som berörde hälsa/ohälsa och arbetslöshet visade ett tydligt samband kunde visas mellan arbetslöshet och psykologiska problem som stress, depression, ångest, psykosomatiska symptom och låg självkänsla. Bland de arbetslösa hade totalt 34 procent psykiska besvär, jämfört med 16 procent av de som hade ett arbete.³²

Självskattningen av sämre generell hälsa hos arbetslösa jämfört med förvärvsarbetande är ett återkommande ämne i flertalet rapporter. En studie av Fredrik Norström med flera visar att den som är arbetslös förlorar hälsorelaterad livskvalitet nästan ett helt år vart tionde år, i jämförelse med den som har ett arbete.³³ Hälsorelaterad livskvalitet är ett brett begrepp, men är ett måttbegrepp som ofta används inom hälsoekonomisk forskning

29 Folkhälsomyndigheten – Varför har den psykiska ohälsan ökat bland barn och unga i Sverige?

30 Linnéuniversitetet (på uppdrag av Novus) – Sveriges ungdomar om framtiden: Från YOLO till oro (2016)

31 Mentor & unga.se – Unga röster (2016)

32 Paul KI, Moser K (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses

33 Norström et al. - Does unemployment contribute to poorer health-related quality of life among Swedish adults? (2019)

och WHO definierar hälsorelaterad livskvalitet som: "individens egen uppfattning om sin ställning i livet, i förhållande till de kultur och värdesystem som råder i deras omgivning, och i förhållande till deras egna normer, intressen, förväntningar och mål".³⁴

Norström med flera refererar till en början till de kända negativa konsekvenserna som fastställts via tidigare rapporter, som ökad förekomst av hjärtinfarkt, självmord och stroke hos arbetslösa. Resultaten inhämtades därefter via en tvärsnittsstudie där arbetslöshet visade sig leda till en försämring av den hälsorelaterade livskvaliteten med 9,6 procent. 24 procent av de tillfrågade som var arbetslösa upplevde problem med ångest och depression i jämförelse med de som arbetade.

I en intervju understryker Norström "vilken vinst för folkhälsan det faktiskt innebär att minska arbetslösheten" samt att "politikens uppmärksamhet och åtgärder i betydligt större utsträckning bör riktas mot hälsomässiga vinningar från minskad arbetslöshet"³⁵.

INSIDERS VS OUTSIDERS

Regleringar tenderar att hålla människor utanför arbetsmarknaden.³⁶ Enligt insider-outsider teorin, som myntades av nationalekonomerna Assar Lindbeck och Dennis Snower, så finns distinkta skillnader mellan människor i arbete och de som står utan arbete. Definitionen lyder att anställda, så kallade insiders, vars jobb skyddas av bland annat Lagen om anställningsskydd, LAS, samtidigt som de besitter både företags- och branschspecifik kunskap gör det kostsamt för ett företag att ersätta dem med någon ny. Insiders har även starka språkrör i form av facken och är naturligt mer inflytelserika över sina arbetsplatser då de deltar i löneförhandlingar samt har möjlighet att delta i strejk, maskning eller organiserad frånvaro på arbetsplatsen. Detta innebär att om insiders fortsätter driva på lönehöjningar och en outsider är beredd att arbeta för lägre lön, att arbetsgivarens personalomsättningskostnader skulle kunna vara högre trots att man skulle anställa en outsider. Särskilt då processen för att avskeda kan vara både lång och kostsam.³⁷

Lindbeck och Snower drar slutsatsen att detta påverkar flexibiliteten på arbetsmarknaden, även för företagets anställningsförmåga efter exempelvis konjunktur nedgångar. Insiders åtnjuter ett omfattande skydd även under externa störningar och risken att förlora jobbet ses som liten vilket gör att man fortsätter driva upp löner i nästkommande löneförhandlingar. Lönehöjningarna omfattar även ingångslöner, vilket gör att kostnaderna för att anställa en outsider ökar ytterligare, även om utnyttjad arbetskraft finns och i grunden efterfrågas. Kontentan är att ju dyrare, krångligare och svårare det blir att förnya organisationens personalstyrka, desto mindre benägna blir företag och organisationer att anställa en outsider. Särskilt drabbade blir de grupper som står längst från arbetsmarknaden, som utrikes födda och personer utan arbetslivserfarenhet – det vill säga i många fall unga.

34 World health organization: Definitions

35 Umu.se – Arbetslöshet ger stor försämring i hälsorelaterad livskvalitet (2019)

36 Se bland annat A. Lindbeck, D. Snower (1988), Sven-Olof Daunfeldt (2016), Kajsa Helmbring för Ratio (2006).

37 Helmbring, Kajsa (2006) – Insider – outsider fenomen och det nya utanförskapet sid. 7

INTERNATIONELL JÄMFÖRELSE

Tyskland är ett land som ofta tas upp som ett framgångsexempel i att skapa en dynamisk och fungerande arbetsmarknad. Tyskland och Sverige är intressanta att jämföra av flera orsaker. Båda länderna tillhör ett av de största fredsprojekten i modern tid, Europeiska Unionen (där Sverige står utanför det monetära samarbetet EMU). Båda länders respektive sysselsättningsgrad är högre än EU-27 och länderna stod som de största mottagarna av nyanlända flyktingar de senaste åren, per invånare.

Som i alla internationella jämförelser skiljer förutsättningarna åt, särskilt i kulturell och historisk bemärkelse. Vad som däremot är intressant att studera är de påtagligt synliga effekter i Tyskland som efterföljde de arbetsmarknadsreformer som drevs igenom mellan 2003–2005. Perioden av reformer föranleddes av en lågkonjunktur 2003 och gick därefter igenom den globala finanskrisen 2008. Trots detta uppmättes inga större volatila förändringar, förutom en viss uppgång i starten av finanskrisen. Tvärtom har arbetslösheten systematiskt minskat sedan den nådde kulmen år 2005 på över 11 procent.³⁸

Från tidigt 1970-tal befann sig Europa som helhet i strid mot en ständigt hög och stigande arbetslöshet – ett tillstånd kallat hysteresis. Den inre marknadens arbetslöshet mer än fördubblades mellan åren 1970 och 1980, och särskilt drabbat var Förbundsrepubliken Tyskland. Den tyska arbetsmarknadens utveckling kännetecknades sedermera under 1990-talet av höga kostnader på arbete, en reglerad arbetsmarknad med stort fackligt inflytande och en utpräglad långtidsarbetslöshet.³⁹ Mellan 1991 och 2003 hade Tyskland en årlig tillväxt av BNP på 1,8 procent, dryga hälften av Storbritanniens tillväxt.⁴⁰ Allt detta i samband med återföreningen av Öst- och Västtyskland, som ensamt var en oerhört svår uppgift.

Statusen på den tyska arbetsmarknaden vid millenniumskiftet var därför komplicerad. En betydande del av arbetskraften gick i förtidspension varje år. Den genomsnittliga pensionsåldern i östra delen av Tyskland var 55 år perioden efter Berlinmurens fall.⁴¹ En stigande lönenivå i framför allt inträdesbranscher och låglönesektorn kombinerat med kravlösa bidragssystem, genererade en högre kostnadsbörda för de tyska företagen. Företag, vars vitala roll för den tyska ekonomin så som exportinriktade företag i medelsegmentet, Mittelstand, fick stå för notan. Höjda arbetsavgifter och skatter infördes för att kompensera underskotten i det sociala skydds nätet och ledde naturligt till att fler människor blev outsiders på arbetsmarknaden.⁴² Situationen ansågs ohållbar med en arbetslöshetssiffra som närmade sig, och tillslut accelererade, över 10 procent.⁴³

Mot denna bakgrund genomfördes en konsekvent reformering av den tyska arbetsmarknaden mellan 2003–2005. Förarbetet stod en delegation för, ledd av den dåvarande HR-direktören på Volkswagen, Peter Hartz. Reformerna realiserades och implementerades av förbundskansler Gerhard Schröder (SPD), som ledde en rödgrön regering. Reformerna kom i fyra olika delar:

38 Eurostat, 2019

39 Klaus Zimmerman (2013)

40 Caliendo, Marco & Hogenacker, Jens (2012)

41 Ett avsnitt i Employment Policy in Transition - The Lessons of German Integration for the Labor Market, av Axel Börsch-Supan och Peter Schmidt, sid. 83-102

42 Hamilton, Edward (2016)

43 World Bank Data

- » Hartz I: Reformering av arbetsmarknaden. Reformerna berörde arbetsrätt, konfliktregler och lönebildning.
- » Hartz II: Mini/Midi-jobs, en jobbform som innebär deltidsarbete utan att betala skatt samt Ich-AG, ett slags starta eget-bidrag.
- » Hartz III: Totalreformering av tyska motsvarigheten till Arbetsförmedlingen, Bundesagentur für Arbeit.
- » Hartz IV: Socialförsäkringsreform som innebar en restriktivitetsnorm och allmänna skärpningar i bidragssystemen.

Sysselsättningsgraden har efter reformernas införande ökat systematiskt. Jämför man Sverige med Tyskland har sysselsättningsgraden ökat mer i det sistnämnda landet.⁴⁴ Det mönster som visar sig är att efter reformperioden fram till idag ökar Tysklands sysselsättning inom i princip alla åldersgrupper, oavsett om man studerar åldersspannen 15–74 år, 15–65 år eller 20–64 år.⁴⁵ De ökar även i grupper som traditionellt sett stått utan sysselsättning, som personer utan gymnasieutbildning och personer med utländsk bakgrund.

Rent demografiskt skiljer sig Tyskland och Sverige åt. Andelen i arbetsför ålder (20–64 år) har ökat i Sverige, men minskat i Tyskland.⁴⁶ Ökningen av andelen i arbetsför ålder i Sverige består till största del av anhörig- och flyktinginvandring, där en betydande del står utanför arbetsmarknaden. Arbetsekonomiska rådet (2016) visar att sysselsättningsnivån för lågutbildade invandrare ökat betydligt mycket mer i Tyskland under en dryg 20-års period i förhållande till Sverige, där den istället har minskat.⁴⁷

Sverige har förvisso under samma period som Hartz-reformerna lanserats och implementerats, genomfört vissa direkta och indirekta arbetsmarknadsåtgärder som liknat Tysklands. Viss åtstramning i arbetslöshetsförsäkringen, flertalet jobbskatteavdrag, lönesubventionerade anställningar och RUT/ROT-avdrag för att nämna några. Vad som däremot kan konstateras är att den reformering som genomfördes har tjänat Tyskland väl.

NYA ANSTÄLLNINGSFORMER PÅ EN NY ARBETSMARKNAD

Efter sju år är endast cirka 40 procent av nyanlända kvinnor sysselsatta, samtidigt som andelen i arbete efter etableringsprogrammet på två år är 40 procent, där majoriteten av arbetena är skattesubventionerade.⁴⁸ Det är då viktigt att påpeka att Sveriges sysselsättningsnivå av inrikes födda kvinnor är näst högst i världen. Detta riskerar skapa stora skillnader i levnadsstandard, skuggsamhällen och olika levnadsöden för människor.

Nya anställningsformer har varit stabila jobbskapare genom åren. Allmän visstidsanställning (ALVA) är ett tydligt exempel. ALVA är en tidsbegränsad anställning under högst två år och övergår automatiskt till en tillsvidareanställning efter det andra året. Reformen föreslogs av den socialdemokratiska regeringen via arbetsmarknadsminister Mona Sahlin år 2006. Förslaget stöttades av tunga

44 SCB/EUROSTAT

45 Hamilton, Edward (2016)

46 Konjunkturinstitutet, konjunkturläget mars 2016 – arbetsmarknadsreformer i Sverige och Tyskland

47 Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016), "Dags för större löne-spridning?"

48 Joyce, Patrick (2019) sid. 52

remissinstanser som exempelvis LO och TCO.⁴⁹ Mellan 2008 och 2017 har denna anställningsform gett över en miljon arbetslösa ett jobb och 900 000 tillsvidareanställningar har tillkommit under samma period.⁵⁰ Av denna anledning kan ytterligare anställningsformer vara av intresse för att få fler i arbete.

Mini- & midi-jobs

Deltidsarbete och extraarbeten avreglerades som tidigare nämnt häftigt under Hartz II (antogs december 2002), via så kallade mini/midi-jobs. Det möjliggjorde för företag att anställa deltid arbetare begränsat till €400 (vilket senare höjdes till €450 och utan tidsrestriktioner).⁵¹ Den anställde får omfattande skattelättnader och arbetsgivaren betalar mindre i försäkringspremier. De stora vinnarna på denna reform var kvinnor, äldre och östtyskar.

Avregleringarna har gett tydliga effekter på långtidsarbetslösheten, som halverades mellan 2005–2011 efter att arbetsmarknadsreformerna där mini-jobs ingick. Det har gett möjligheter för äldre arbetstagare att hitta tillbaka till arbetsmarknaden, för studenter att dryga ut kassan och för personer utan gymnasieutbildning att skaffa sig en försörjning. Men reformen har spelat en särskild roll för att öka kvinnors sysselsättningsgrad. Korrelationen mellan avregleringen på den tyska arbetsmarknaden där fler enkla jobb ingick och kvinnors ökande arbetskraftsdeltagande efter implementeringsperioden är tydlig. Kvinnors totala sysselsättningsgrad ökade med 9 procentenheter, vilket är högre än männens ökning under samma tidsperiod.⁵²

I svenska mått mätt så står utrikes födda i allmänhet och utrikes födda kvinnor i synnerhet särskilt långt från arbetsmarknaden. Baserat på de reformer som genomförts och som möjliggjort för fler enkla jobb, visar forskning att det gett särskilt positiva effekter för utrikes födda. Ett exempel är Arbetsmarknadsekonomiska rådets rapport från 2018, där de betonar att språngbrädeshypotesen, det vill säga övergångssannolikheterna till tillsvidareanställningar vid enklare former av visstidsanställningar, fungerar särskilt bra för utrikes födda.⁵³

Med hänsyn till den svenska partsmodellen finns fler vägar att gå vad gäller fler enkla jobb. Faktum kvarstår dock att Tysklands sysselsättningsgrad gynnats av en anställningsform som undantas inkomstskatt och med begränsade sociala avgifter. Trösklarna till arbetsmarknaden sänktes och distansen mellan insiders och outsiders på arbetsmarknaden minskade.

49 Prop. 2005/06:185
50 Svenskt Näringsliv (2017) – ALVA öppnar dörren
51 C. Burda, Michael (2016)
52 Ibid
53 Calmfors et al. (2018) s. 64

Lärlingsanställningar för fler i jobb

En väl fungerande skola är en nyckelfaktor för framtida möjligheter till ett gott arbetsliv där alla ges chansen att lyckas. Sverige är traditionellt sett ett land med mycket hög utbildningsnivå. Andelen svenskar mellan åldrarna 25-64 med en gymnasieexamen är 85 procent.⁵⁴ Men den högutbildade trenden verkar börja luta åt ett annat håll. Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) menar att bland dagens ungdomar kommer endast 70 procent att någon gång avsluta en gymnasieutbildning, vilket är betydligt lägre än OECD-snittet. Statistik från Skolverket visar att 17 584 elever, eller 15,7 procent av elevunderlaget, som slutade årskurs 9 år 2019 inte hade behörighet att komma in på gymnasiet.⁵⁵

Det finns statistik som visar svårigheterna i att komma i arbete om personen i fråga saknar en grundläggande utbildning, så som en gymnasieexamen. Enligt Arbetsförmedlingen hade 610 000 svenskar år 2018 en utbildning som var kortare än gymnasiet, av dessa var 370 000 i jobb.⁵⁶

Samtidigt ser vi en förändring på den svenska arbetsmarknaden, och vilka färdigheter arbetsgivaren söker, till följd av den tekniska utvecklingen. Detta har inneburit att efterfrågan har flyttats från lågkvalificerad till högkvalificerad arbetskraft, vilket inom internationell forskning kallas för "The skill-biased, technological change". De teknologiska förändringarna har också lett till att fler jobb i mellanskiktet på den ekonomiska skalan har blivit ersatta med datorer samtidigt som gymnasieutbildningarna, både högskole- och yrkesförberedande, har fått ett mer akademiskt innehåll. Detta gör att uppförbacken elever ska klara gymnasiet och för arbetstagare att hitta jobb blir allt mer brantare utan att nya vägar in i arbete skapas.

Även här har Tyskland implementerat ett framgångsrikt system som vi skulle kunna lära av. Lärlingsutbildningen regleras av en yrkesutbildningslag (Berufsbildungsgesetz) och en huvudingrediens i denna utbildning är att lärlingarna har rätt till både arbetsplatsförlagt och skolförlagt lärande.⁵⁷ Utbildningarna uppgår oftast till tre år, men det finns exempel på lärlingsutbildningar som omfattar såväl två och ett halvt år som tre och ett halvt år. Det finns också kortare lärlingsutbildningar som inte ger kvalifikationer för ett erkänt yrke. Det handlar då om utbildningar av förberedande karaktär, där en avsikt är att lärlingarna i efterhand ska kunna komplettera utbildningen för att uppnå erkända yrkeskvalifikationer inom det duala systemet. Yrkesskolorna drivs av delstaterna medan lärandet på arbetsplatserna regleras via federala ministerier och en särskild yrkesutbildningsmyndighet i kombination med handels-, industri- och hantverksskammare på regional nivå. På samtliga nivåer är bransch- och partsorganisationer involverade.⁵⁸

I Tyskland har antalet erkända yrken pendlat runt 350 under de senaste åren. Det sker en kontinuerlig uppdatering där nya tillkommer och gamla tas bort. Indelningen enligt principen erkända yrken återspeglar en långtgående reglering på arbetsmarknaden där godkända yrkeskvalifikationer är en förutsättning för tillträde till olika yrken.⁵⁹ Detta finns inte i motsvarande utsträckning i Sverige.

54 OECD, 2017.

55 Skolverket pressmeddelande 2019-09-25 – Behörighet till gymnasiet nästan oförändrad

56 Arbetsförmedlingen pressmeddelande 2018-10-10 – Allt svårare få jobb utan gymnasiet

57 Riksdagens utredningstjänst, (2020) *Tysklands lärlingsystem*, Dnr: 2020:575

58 Riksdagens utredningstjänst, (2020) *Tysklands lärlingsystem*, Dnr: 2020:575

59 Riksdagens utredningstjänst, (2020) *Tysklands lärlingsystem*, Dnr: 2020:575

Det tyska lärlingssystemet har lyfts fram mot bakgrund av att det har genererat goda sysselsättningsmöjligheter för unga och att utbildningarnas sociala status är relativt sett högre än vad som brukar gälla för gymnasial yrkesutbildning i många länder.⁶⁰ Svenska institutet för europapolitiska studier (SIEPS) lyfter i en rapport⁶¹ just lärlingsanställningar där de pekar på att Sverige kan dra lärdomar av de tyska erfarenheterna av att involvera företag och arbetsmarknadsorganisationer i yrkesutbildningen. Särskilt den regionala plattformen för samverkan och kvalitetssäkring av yrkesutbildningen behöver stärkas i Sverige, menar man.⁶² Dessa bedömningar delas i stort av OECD, som har utvärderat den svenska yrkesutbildningen.⁶³

När gymnasieskolan blir mer akademiskt inriktad måste det skapas vägar in på arbetsmarknaden för de som inte är intresserade av akademisk utbildning att ta sig in på arbetsmarknaden i stället för att slussas direkt från grundskolan in i bidragsberoende. För dessa elever bör akademisk utbildning erbjudas men inte vara obligatorisk.

Lärlingsanställningar skulle även skapa en mer dynamisk arbetsmarknad, där både trygghet och flexibilitet säkras. När digitaliseringen sker på arbetsmarknaden och arbetstillfällena i mellanskiktet på löneskalan försvinner måste arbetstagare hitta nya jobb, antingen genom att öka sina kvalifikationer och gå upp i löneskalan eller inte delta i utvecklingen och därmed gå ner i löneskalan. Genom en smidig yrkesutbildning kan vi minska den andel som annars skulle gått till universitetet och leva på studiebidrag. I stället får de en inkomst de kan leva på vilket minskar trycket på den gemensamma välfärden.

En moderniserad arbetslöshetsförsäkring

Den svenska arbetslöshetsförsäkringen har genomgått omfattande debatt under lång tid. Senast i raden är den statliga utredning som presenterades i juni 2020 (SOU 2020:37), som utmynnade i diskussioner om bland annat ersättningslängd och ersättningsnivåer. Samtidigt spår Arbetsförmedlingen en arbetslöshetsnivå uppemot elva procent år 2021 i efterdyningarna av coronapandemin.⁶⁴ Arbetslöshetsförsäkringens framtida utformning kan därför antas spela extra stor roll.

Andelen av arbetskraften som är ansluten till arbetslöshetsförsäkringen har däremot avtagit under en längre tid.⁶⁵ Medlemsantalet i de olika a-kassorna har inte växt i lika hög grad som den totala arbetskraften. I december år 2019 var endast 69 procent av arbetskraften (16–64 år) ansluten till en a-kassa. De tillfälliga regeländringarna som genomfördes i spåren av coronapandemin och ökat antal arbetslösa (bland annat höjt tak, lägre krav på medlemstid och lättnader i arbetsvillkoret) gjorde dock att fler, potentiellt tillfälligt, gick med i en a-kassa.⁶⁶

Med anledning av den sjunkande anslutningsgraden till a-kassorna har röster höjts för en obligatorisk a-kassa, där den skulle adderas till det svenska socialförsäkringssystemet. På så vis omfattas alla som jobbar, vilka är de som via arbetsgivaravgifterna redan är med och finansierar systemet. Alliansen samtalade länge om en obligatorisk a-kassa under regeringstiden, där exempelvis finansminister Anders Borg ställde sig positiv i en intervju

60 Riksdagens utredningstjänst, (2020) *Tysklands lärlingssystem*, Dnr: 2020:575

61 Olofsson, J. (2014)

62 Riksdagens utredningstjänst, (2020) *Tysklands lärlingssystem*, Dnr: 2020:575

63 Riksdagens utredningstjänst, (2020) *Tysklands lärlingssystem*, Dnr: 2020:575

64 Arbetsförmedlingen – utsikter för arbetsmarknaden 2020-2021

65 Aftonbladet 1/4 2020

66 Se Arbetslöshetsrapporten 2019, SCB och IAF

med Expressen 29/4, 2010. Liberalerna är sedan länge för en obligatorisk a-kassa och även Kristdemokraterna ansluter sig till den linjen.⁶⁷ Den utredning som beställdes under allianstiden kritiserades sedan tungt av fackliga representanter i de olika remissvaren, där bland annat TCO hävdar att den fackliga anslutningsgraden påverkats negativt i andra länder som infört obligatorisk a-kassa.⁶⁸

A-kassan finansieras till störst del av arbetsmarknadsavgiften, vilken är inbakad i arbetsgivaravgifterna som tas av en anställds lön. Trots detta omfattas endast de som väljer att ytterligare betala in en avgift privat till en i regel facklig a-kassa, dessutom med ett medlemskrav för full försäkringen på tolv månader. Arbetslöshetskassan får i sin tur statsbidrag för utbetald ersättning. Huvudfinansiären av a-kassan är med andra ord skattebetalarna. Resterande del av finansieringen (det vill säga de inbetalda medlemsavgifterna), går i huvudsak till den specifika arbetslöshetskassans administrationskostnader.

Den som ej är med i en a-kassa hamnar i stället under kommunernas ansvar och får kommunalt försörjningsstöd. Denna summa baseras inte på hur mycket man har betalat in utan bestäms av politikerna. Det gör att summan kan variera mycket beroende på hemvist, vilket kan leda till högt tryck på skattebetalare i vissa kommuner. Utredaren av obligatorisk a-kassa år 2008 bedömde att det skulle finnas en viss positiv effekt på kommunernas ekonomi.

Men går att kombinera både valfrihet för skattebetalaren och konkurrens, å ena sidan, och säkrad kvalitet, å den andra? Svaret på frågan beror såklart på a-kassans utformning. Staten kan välja att ha en statlig a-kassa där skattebetalare betalar in skatt till staten och får en arbetslöshetsförsäkring utbetald direkt från staten baserat på hur mycket individen betalat in och vilka behov han eller hon har. Men för att säkra valfrihet och konkurrens kan andra system vara aktuella.

Ett tänkbart system är att staten upphandlar a-kassan från ett mindre antal aktörer, för att kunna bevara valfrihet samtidigt som staten kan kvalitetssäkra hur verksamheten bedrivs och tjänsten utförs. Dessa aktörer kan i sin tur kontraktera egna underleverantörer. På detta sätt skapas ett brett utbud av a-kassor där valfrihet och konkurrens frodas, samtidigt som varje skattebetalare får ta del av det de betalar in, utan att riskera att hamna utanför.

En risk med obligatorisk statlig a-kassa är att inte alla kommer att ha behovet att utnyttja den. Skattebetalare riskerar därför att förlora en del av sin inkomst till en obligatorisk arbetslöshetsförsäkring utan att någonsin behöva använda den. En lösning på detta skulle kunna vara att staten återbetalar eventuell outnyttjad a-kassa via pensionssystemet. På detta sätt blir denna form av arbetslöshetsförsäkring en försäkring skattebetalaren själv finansierar. Om vederbörande inte behöver hela försäkringen skulle de outnyttjade inbetalningarna betalas tillbaka igen när de har lämnat arbetsmarknaden.

67 Utfrågning av kollega.se 2020-03-25

68 Riksdagens utredningstjänst, (2020) Återgång från temporära förstärkningar av a-kassan, Dnr: 2020:478

FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER:

- » **Sänkta eller avskaffade arbetsgivaravgifter för unga mellan 15 och 25 år**

De sänkningar av arbetsgivaravgifterna som genomfördes av alliansregeringen skapade tusentals jobb. Generella skattesänkningar är i vanliga fall att föredra framför riktade subventioner, men med anledning av coronapandemins långtgående effekter på branscher som sysselsätter just unga bör även riktade insatser ses som ett effektivt verktyg.
- » **Inför en anställningsform som undantas inkomstskatt och har begränsade sociala avgifter**

Den sysselsättningseffekt som syntes i Tyskland, särskilt för grupper som annars står långt från arbetsmarknaden, bör fungera som ledstjärna för en ny anställningsform på den svenska arbetsmarknaden. Anställningsformen bör kunna gå att kombinera med bland annat studiestöd, a-kassa, försörjningsstöd eller pension för att den enskilda ska kunna tillskansa sig arbetslivserfarenhet eller för att öka nettoinkomsten.
- » **Inför lärlingsanställningar**

Tysklands lärlingssystem har anor som sträcker sig mer än 100 år bakåt i tiden. Därför kan Sverige antas ha svårt att inom en relativ närtid lyckas med ett lärlingssystem av Tysklands kaliber. Däremot finns flera viktiga lärdomar att dra och ett svenskt system måste ge goda förutsättningar för icke-akademiska yrken, möjliggöra byten av yrkesinriktning genom hela arbetslivet och hålla sig uppdaterad mot nya trender.
- » **Inför en obligatorisk a-kassa**

A-kassan borde omfatta alla som arbetar och därmed delfinansierar försäkringen. Ett system med privata aktörer och återbetalning av outnyttjad a-kassa skulle kunna införas enligt exemplet ovan.

DEL 3 – FOKUS PÅ INTEGRATION

TILLFÄLLIGA UPPEHÅLLSTILLSTÅND

I dagsläget finns det två olika uppehållstillstånd i Sverige, permanenta uppehållstillstånd och tillfälliga uppehållstillstånd. Permanenta uppehållstillstånd betyder att du har tillstånd att bo och leva i landet permanent. Det är inte begränsat till en specifik period utan gäller så länge som personen lever i landet. Tidsbegränsade uppehållstillstånd är begränsade till en specifik period, oftast mellan några år till några månader. När den perioden är slut så måste personen som mottagit tillståndet söka om en förlängning av tillståndet. Då gör Migrationsverket en ny bedömning om personen i fråga fortfarande är i behov av uppehållstillstånd i Sverige.

De två olika typer av statusar som människor blir tilldelade när de söker uppehållstillstånd i Sverige, flykting eller alternativt skyddsbehövande, är det som reglerar hur långa de olika tidsbegränsade uppehållstillstånden ska vara. Definitionen av statusen flykting är om man inte kan få skydd i sitt hemland och riskerar att bli förföljd på grund av ursprung, nationalitet, religion, politisk uppfattning, kön, den samhällsgrupp de tillhör eller på grund av sin sexuella läggning⁶⁹. Som flykting kan man få tillfälligt uppehållstillstånd i tre år. Alternativt skyddsbehövande är de som riskerar döden, kroppsstraff/tortyr eller riskerar att bli skadad på grund av en väpnad konflikt⁷⁰. Som alternativt skyddsbehövande kan man få ett tidsbegränsat uppehållstillstånd upp till 13 månader. Efter denna tid är över får den skyddsbehövande söka om att få ett förlängt uppehållstillstånd⁷¹.

Enligt Marcus Strömberg, VD på Academedia, tar det sju år för en flykting att bli integrerad in i samhället och få ett jobb. Samtidigt får många utav dessa ett besked av att det skydd de har inte alltid är garanterat, och att de snart kanske måste lämna Sverige.

Genom det system som finns i dag skapas det en osäkerhet för de nyanlända personer som kommer till Sverige. Om människor inte vet hur länge de får stanna kan drivkraften för att skaffa sig ett jobb, lära sig språket och integreras in i det svenska samhället lätt kännas förgäves, de kanske måste lämna om ett år ändå. Genom att avskaffa de tillfälliga uppehållstillstånden ger vi istället människor chansen att starta ett liv i Sverige och bli en del av det svenska samhället, utan att rädslan och ångesten krossar framtidsdrömmar om ett fritt och säkert liv fullt av möjligheter.

ETABLERINGSTIDEN

Efter att den nyanlände har fått ett godkänt uppehållstillstånd ska Arbetsförmedlingen kliva in. Myndigheten ska då hålla etableringssamtal med personen i fråga, något som är frivilligt, men ska avgöra den nyanländes behov. Under dessa samtal klargörs och kartläggs tidigare yrkes- och utbildningsbakgrund, dennes ambitioner, intressen och det behov av stöd som kan behövas. Dessa samtal innehåller mycket information såsom var den nyanlände kan söka jobb, men även var man vänder sig för att söka

69 Sveriges Utbildningsradio Aktiebolag, UR
70 Sveriges Utbildningsradio Aktiebolag, UR
71 Informationsverige.se - Jag har fått uppehållstillstånd/tidsbegränsade uppehållstillstånd

bostad⁷². Arbetsförmedlingen upprättar samtidigt en etableringsplan tillsammans med den nyanlände. Detta sker i samverkan med kommuner, myndigheter, företag och organisationer. Etableringsplanen ska alltid inkludera Svenska för invandrare (SFI), samhällsorientering, arbetsförberedande insatser och information om det svenska samhället⁷³. Den som deltar aktivt i en etableringsplan ska normalt göra det på heltid, den har då rätt till etableringsersättning på högst två år⁷⁴. Nivån på etableringsersättningen beror på hur mycket den nyanlände deltar i planen. Den högsta nivån är i dagsläget 308 kronor per dag⁷⁵.

Etableringsplanen pågår i regel i tre år, dock kan ta upp mot sju år för en nyanländ att bli integrerad⁷⁶ och få in en fot på arbetsmarknaden för att kunna försörja sig. Patrick Joyce, fil lic. i nationalekonomi och chefsekonom på Almega, menar att etableringstiden måste förlängas. Han argumenterar för att nyanlända måste få tid på sig för att bli integrerade i Sverige och kunna stå på egna ben rent ekonomiskt. Detta gäller framför allt nyanlända, lågutbildade kvinnor som har mycket svårt att hitta ett arbete⁷⁷. Det stöd som de nyanlända får kommer att behöva fasas ut under den tiden, tillsammans med det ekonomiska stödet. Men för att nå en lyckad integration så krävs det stöd från samhället, både från det allmänna, kommuner och myndigheter, men också från civilsamhället, företag och organisationer.

ETT MODERNT MENTORSSKAPSPROGRAM

Enligt OECD är Sverige det land i världen med det mest liberala systemet för arbetskraftsinvandring. Kraven i Sverige grundar sig i kvalifikationer och lönesättning snarare än fokus på kvoter.⁷⁸ År 2019 beviljades runt 22 000 arbetstillstånd i Sverige. Av de arbetstillstånd som utfärdades till personer utanför EU/EES kom majoriteten från Thailand och Indien och bestod i huvudsak av bärplockare och It-tekniker. En stor del av arbetskraftsinvandrare i Sverige under samma år hade lågkvalificerade yrken, det vill säga yrken som krävde ”kortare utbildning eller introduktion”. Denna grupp utgjorde 38 procent av den totala arbetskraftsinvandringen och många av dessa stannade endast några månader.⁷⁹ Sverige är beroende av den här typen av jobb och arbetskraft. Ett exempel är att i kölvattnet av coronapandemin, och de reserestriktioner som infördes, saknades det 8000 säsongsarbetare i det svenska lantbruket under sommaren 2020. Detta kan, enligt LRF, komma att ha en katastrofal påverkan på nationell nivå.⁸⁰

Därtill är Sverige även beroende av arbetskraftsinvandrare med högre yrkes- och utbildningserfarenheter. 38 procent av mottagarna av arbetstillstånd under 2019 hade krav på ”yrken med krav på fördjupad högskolekompetens” och ”yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande”.⁸¹

Enligt Migrationsverket kan det ta upp till ett år att få ett beviljat arbetstillstånd. Utöver detta finns det flera andra krav som ställs för att arbetskraftsinvandrare. Bland annat måste den arbetssökande ha ett giltigt pass, tjänsten måste ha erbjudits personen innan

72 Aldzic, A., Canas Castro, R. (2012) Etableringssamtal - Välkommen till Arbetsförmedlingen., Fakulteten för lärande och samhälle: Malmö Högskola
 73 Prop 2016/17:175
 74 Försäkringskassan
 75 Migrationsinfo.se – FAQ om etableringsersättningen
 76 Marcus Strömberg, VD Academedia – debattartikel i Dagens Samhälle 2015-04-23
 77 Joyce, Patrick (2019)
 78 OECD (2011) – Recruiting immigrant workers Sweden
 79 Migrationsverket – Beviljade arbetstillstånd 2019
 80 Per Willén, Ordförande LRF Örebro Län i SVT Örebro 2020-04-08
 81 Migrationsverket – Beviljade arbetstillstånd 2019

personen i fråga kommer till Sverige, tjänsten måste dessutom ha annonserats i Sverige och EU först, månadslönen ska uppgå till minst 13 000 kronor.⁸²

Går det att skapa en snabb och trygg arbetskraftsinvandring och som även ger utvecklingsmöjligheter på plats? I Kanada finns, utöver ett stort fokus på arbetskraftsinvandring, ett system för att kvalificerade människor enkelt och snabbt ska kunna komma in på den kanadensiska arbetsmarknaden. Kanada använder sig i stor utsträckning av mentorskapsprogram som delvis finansieras av den federala regeringen, där näringslivet via arbetsgivarna stöttar människor från andra länder att hitta rätt på arbetsmarknaden. Mentorerna hjälper till med att bygga upp exempelvis kontaktnät, yrkesspecifika språkkunskaper, arbetsplatskultur. Detta har visat sig vara framgångsrikt, bland annat har OECD gett mentorskapsprogrammet betyget "mycket effektivt" då många av deltagarna får ett jobb inom sin profession. Enligt Triec Mentoring Partnership, ett mentorskapsprogram i Toronto, har 77 procent av de deltagande jobb inom sex månader och därtill inom den sektor som matchar deras kvalifikationer. Även USA har en liknande modell där mentorer kan sponsra platser på högskolor och universitet, likt den harmoniseringen mellan arbete och studier vi ser i det tyska lärlingsprogrammet.⁸³

OECD bedömer att den svenska lagstiftningen är bra, men att den behöver förbättras.⁸⁴ Genom användandet av ett mentorskapsprogram ges företag möjligheten att skapa konkurrens bland rekryteringen, inte bara lokalt utan även globalt. Det går även att harmonisera denna typ av lagstiftning med införandet av lärlingsplatser, men där arbetstagare både inom och utanför EU/ESS kan delta och utbyta erfarenheter och kunskap med varandra. Genom mentorskapsprogram ges inte arbetstagare endast ett jobb, de ges en möjlighet att snabbt integreras in i det svenska samhället.

SFI

Integration och möjligheterna till arbete förutsätter en förståelse av språket. Språket hjälper individen att röra sig fritt i samhället och ger en ökad förståelse av omgivningen, samt att förstå samhällsviktig information. I Sverige deltar i regel de som fått uppehållstillstånd som flykting, skyddsbehövande och anhörig mellan 20–65 år i etableringsprogrammet hos Arbetsförmedlingen. Därefter skapas en plan för att integreras och på sikt få ett arbete och egenförsörjning. Svenskundervisningen är det första steget och i början av processen brukar det tillhandahållas ett nivåtest i svenska. Därefter antas personen till att läsa Svenska för invandrare, så kallat SFI. SFI är uppdelat i olika nivåer och samtliga kommuner är skyldiga till att erbjuda ett grundutbud av SFI-undervisning.

YRKES-SFI

Olika typer av yrkes-SFI går att hitta i olika delar av landet. Stockholmskommunerna inledde år 2007 ett samarbete i en insats för att effektivisera och bredda utbudet av SFI-studier. År 2007 skrevs ett avsiktsavtal mellan samtliga kommuner i Stockholmsregionen för att 2012 leda till en samverkansöverenskommelse. Samverkan kallas för SFX och är Svenska för yrkesutbildade, där X:et byts ut mot den specifika yrkesinriktningen.

82 Migrationsverket – Anställda från länder utanför EU
83 Mentoringpartnership.ca
84 OECD – Recruiting immigrant workers 2019

SFX handlar om att förkorta tiden till arbete eller företagande för de med tidigare erfarenhet inom ett visst yrkesområde. Exempel på olika yrkesområden är bussförare där undervisningen är riktad mot att förstå sammanhangen och facktermer för att jobba aktivt som bussförare i Sverige. Andra yrken relaterade till SFX är exempelvis ingenjör och vårdpersonal. Eleverna upplevde att de fann ett sammanhang att studera tillsammans med människor som hade liknande professionell bakgrund. Kommunerna har därefter delat upp de olika yrkesinriktningarna spritt över regionen. För att underlätta med att erbjuda ett brett omfång av yrkes-SFI så delades ansvaret ut till flera kommuner, därmed behöver inte en stor kostnad landa på en specifik kommun. Samtidigt har detta öppnat för samarbete med andra aktörer. Yrkesområdet busschaufför går via Svenska för bussförare, SFB, där utbildningen sker i samarbete med operatörsbolaget Nobina. Totalt 95 procent av de som började SFB och avslutade bussförarutbildningen år 2014 arbetade därefter som busschaufförer.⁸⁵

KONTROLLERANDE BETEENDE

Det finns starkt vetenskapligt stöd för att våld i nära relationer är ett folkhälsoproblem. Det uttrycker sig på olika sätt och har även studerats på många olika sätt. De återkommande riksrepresentativa befolkningsundersökningarna ger en viss beskrivning av problemet, dock är detta ett relativt nytt sätt att undersöka problemet och skapar en viss ovisshet i hur utbrett problemet är då det endast är ett fåtal övergripande frågor.⁸⁶

År 2019 saknades det 24 barn i skolan i Östergötland, från förskoleklass till årskurs 8. Det är en ökning med 10 barn från föregående år, och detta är endast i Östergötland. Samma år varnade Utrikesdepartementet (UD) för att antalet unga svenskar som skickas utomlands till "uppfostringsanstalter" ökar.⁸⁷ Ungdomarna tror att de ska åka på semester, men när de kommer till hemlandet blir de överlämnade till släktingar och i värsta fall kan de bli inlåsta och utsatta för övergrepp. Anledningen att pojkar och flickor förs bort är allt från att de ska bli bortgifta till att de har en annan sexuell läggning än heterosexualitet.⁸⁸

⁸⁹

Storbritannien införde år 2015 brottsrubriceringen kontrollerande beteende för att hämma utbredningen av hedersvåld och förtryck. Under året 2017 och 2018 har mer än 9000 åtal väckts mot personer har haft en stark koppling till offret och där det har haft en negativ effekt på dem.⁹⁰

Föräldrar har ett ansvar för att uppfostra sina barn, men detta ansvar slutar där släkten väljer att skicka iväg barnen på grund av att de ska giftas bort eller för att de inte får älska dem de vill. Kontrollerande beteende är återkommande i dessa fall, och en kriminalisering av det skulle hjälpa alla de pojkar, flickor, kvinnor och män som blir kontrollerade av sin partner, familj eller släkt.

Polisen måste också ges möjligheten att spärra pass när barn riskerar att föras ut landet och det finns misstanke om brott. Barn måste kunna leva ett fritt liv, och inte ett liv där deras sexuella läggning blir en skam eller där de blir bortgifta till äldre män.

⁸⁵ Tyresö kommun - presentationen "Svenska och yrkeskunskaper - vägen till jobb"

⁸⁶ Nationellt Centrum för kvinnofrid, Våld och hälsa - en befolkningsundersökning om kvinnors och mäns våldsutsatthet samt koppling till hälsa (2014)

⁸⁷ Svenska Dagbladet 2019-10-07: "UD: Unga svenskar skickas till ungdomsanstalter"

⁸⁸ Dagens Samhälle Debatt 2019-10-26: "GAPF: Lagstifta också mot uppfostringsresor!"

⁸⁹ Svenska Dagbladet 2019-10-07: "UD: Unga svenskar skickas till ungdomsanstalter"

⁹⁰ Centerpartiet.se - Gör kontrollerande beteenden olagligt - hämtad 2020-08-16

INTEGRATION & JÄMSTÄLLDHET

För nyanlända kvinnor är etableringen på arbetsmarknaden en viktig komponent i integrationen och därmed samhällsutvecklingen. Ett deltagande i arbetslivet är viktigt för att minska arbetslösheten och stärka de offentliga finanserna där arbetsmarknaden utgör navet och det drivande kugghjulet i det svenska välfärdssystemet. Ett aktivt yrkesliv är inte minst viktigt för samhället i stort, men också för den enskilde individen. Detta eftersom att en brist på sysselsättning medför en risk att hamna i ekonomiskt utsatthet och en social marginalisering. Till det motsatta har ett deltagande på arbetsmarknaden potentialen att ge en ekonomisk trygghet för den arbetande såväl som för dess familj - samtidigt som denne får en ökad förankring till och kunskap om samhället, vilket i sin tur ger en känsla av samhörighet och individens egen självbild och psykiska mående påverkas positivt. Genom att båda föräldrarna är sysselsatta och deltar i arbetslivet såväl som i samhället i sin helhet reducerar man också risken för att utanförskap går i arv till barnen.

Entreprenörskapsforum konstaterar i sin rapport "När blir utrikes födda självförsörjande?" att 772 000 helårspersoner i arbetsför ålder, det vill säga 13,3 procent av arbetskraften, försörjdes på bidrag och andra sociala ersättningar år 2018.⁹¹ Detta samtidigt som rapporten "Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden" av Arbetsförmedlingen vittnar om att segregationen blivit allt mer utbredd i de nordiska länderna i takt med att sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda har ökat. Vidare konstaterades det i samma rapport att 27 procent av utrikes födda kvinnor står utanför arbetskraften i åldrarna 16–64 år och andelen för inrikes födda kvinnor är 16 procent.⁹² Rapporten belyser även att utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i yrkeslivet inte bara är lågt jämfört med inrikes födda kvinnors - men också att det är lägre jämfört med utrikes födda män.

Den svenska välfärdsmodellen karaktäriseras av möjligheten till att kombinera betalt med obetalt arbete i kombination med en fördelningspolitik. En för generös föräldraförsäkring kan få negativa sysselsättningseffekter, detta genom att föräldrarnas anknytning till arbetsmarknaden försvagas och etableringen fördröjs. Nyanlända kvinnors bristfälliga etablering har roten i dagens föräldraförsäkring och den generösa bidragspolitik den medför. Av denna anledning kommer stor del av följande avsnitt behandla just föräldraförsäkringen och dess brister.

DET SVENSKA SOCIALFÖRSÄKRINGSSYSTEMET

Den svenska socialförsäkringen är baserad på i huvudsak två olika former av förmåner: arbetsbaserade förmåner och bosättningsbaserade förmåner.

De arbetsbaserade förmånerna är en försäkring relaterat till inkomstbortfall och ger ersättning till den som utför eller tidigare utfört ett förvärvsarbete genom en anställning, denna ska dessutom lagt grunden för en sjukpenninggrundande inkomst.⁹³ För föräldraförsäkringen innefattar detta inte enbart arbete i Sverige utan gäller dessutom länder inom EU/EES samt Schweiz.

91 Johan Eklund och Johan P. Larsson (2020) - När blir utrikesfödda självförsörjande?
92 Arbetsförmedlingen "Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden"
93 Sulf.se - Utländsk medborgare och svenska socialförsäkringar - hämtad 2020-08-16

De bosättningsbaserade förmånerna är istället ett grundskydd, där huvudregeln inom den svenska lagstiftningen gällande sociala förmåner är att en person anses som bosatt i landet om han eller hon har för avsikt att bosätta sig här i mer än ett år. Det finns dock undantag. För att ha rätt till vissa förmåner, krävs utöver att du anses som bosatt i Sverige, även att du uppfyller de speciella krav som ställs för just den förmånen. Exempelvis är rätten till bostadsbidrag beroende på ålder, familjesituation, kostnad för bostaden och familjens inkomstnivå.

Föräldrapenningen – en bosättningsbaserad förmån

Föräldrapenningen är en av beståndsdelarna i föräldraförsäkringen. Detta är en socialpolitisk åtgärd som tillåter föräldrar att mot ekonomisk ersättning vara hemma med sitt barn i samband med dess födelse såväl som under småbarnstiden. Detta kan gälla längre sammanhängande perioder, enstaka- eller delar av dagar. Föräldrapenningen betalas ut av Försäkringskassan och har som huvudsakligt syfte att kompensera för inkomstbortfall relaterat till arbetsfrånvaro. Utöver att kompensera för inkomstbortfall fungerar den också som en ersättning då man, om man inte sedan tidigare haft en inkomst relaterat till förvärsarbete, även kan få en lägre föräldrapenning på grundnivå. Föräldrapenningen ges endast under tid du är hemma med barnet, det är därför inte möjligt att arbeta eller studera under samma tid.

Föräldrar som har en beräknad årlig arbetsinkomst över brytgränsen på 117 590 kronor får föräldrapenningen, upp till en gräns, i proportion till sin sjukpenninggrundande inkomst, SGI, även kallat ersättning på sjukpenningnivå. För den som innan barnets födsel inte haft en inkomst eller med en inkomst under brytpunkten utlovar försäkringen en grundläggande ersättning år 2020 motsvarande 250 kronor per dag, denna form av ersättning kallas föräldrapenning på grundnivå.

Beroende på tidigare sysselsättning och inkomst ser ersättningsnivåerna således olika ut. Ersättningen delas in i två huvudsakliga former där den ena är baserad på den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, som agerar som en arbetsbaserad förmån och den andra på grundnivå, som är en bosättningsbaserad förmån.⁹⁴ Föräldrapenningen baserad på den sjukpenninggrundande inkomsten meriteras den som arbetat minst 240 dagar i följd före den beräknade förlossningen och har haft en inkomst på minst 82 300 kronor före skatt. Om du är anställd innebär detta att Försäkringskassan beräknar den sjukpenninggrundande inkomsten baserad på din lön efter skatt. Föräldrapenningen är ett undantag för den ekonomiska ersättning sjukpenninggrundande inkomster annars kan ge, detta eftersom ersättningen relaterat till föräldrapenningen kan uppgå till 10 prisbasbelopp.

Föräldrar med låg eller ingen arbetsinkomst får en viss ekonomisk ersättning i form av föräldrapenningen på grundnivå. Denna utgår om man innan förlossningen haft en arbetsinkomst på mindre än 117 590 kronor under det gångna året, och därmed inte når brytpunkten för den istället sjukpenninggrundande ersättningen (det vill säga baserat på SGI). Föräldrapenningen på grundnivå är till skillnad från ersättningen på sjukpenningnivå ett fast belopp och inte en procentuell andel av arbetsinkomsten. Ersättningsbeloppet per dag motsvarar istället 250 kronor per dag (från år 2016 till och med skrivande stund), vilket i månaden ger ungefär 7 500 kronor i utbetald månatlig föräldrapenning.

94 Socialförsäkringsbalk (2010:110)

Föräldrapenningen på grundnivå

Föräldrapenningen har under 1990-talet fram till och med år 2001 legat på 60 kronor i ersättning om dagen på grundnivå. Från och med 2002 till och med januari 2016 har denna sedan successivt höjts till dagens 250 kronor per kalenderdag. Grundnivån fyrdubblades således under dessa år fram till 2016. Först en fördubbling, från 60 till 120 kronor per dag år 2002 och sedan ytterligare en fördubbling från och med januari 2016.⁹⁵

I en rapport av Inspektionen för socialförsäkringen, ISF, (2016:1) undersöks effekterna av de successiva höjningarna av ersättningen på grundnivå som gjordes under perioden 2002 till 2004 och vad dessa medfört. I rapportens analys betonas den markanta ökning i uttaget av föräldrapenning hos kvinnor som erhåller ersättning på grundnivå, detta som en direkt konsekvens av att ersättningen höjdes. Samtidigt lägger utredningen tyngd på att det inte fanns en motsvarighet till ökning för kvinnor som var mer etablerade på arbetsmarknaden och har en arbetsinkomst som gjort dem kvalificerade ersättning på sjukpenningnivå. Istället såg man att uttaget bland förvärvsarbetande kvinnor sjönk under den aktuella perioden, något som vittnar om att skillnaderna mellan de två grupperna av kvinnor blir större i samband med höjningen av ersättningen på grundnivå. Utifrån resultaten i rapporten dras också slutsatsen att ytterligare höjningar av ersättningen på grundnivå skulle leda till inlåsningseffekter bland kvinnor som anses ha en svag ställning på arbetsmarknaden. Vidare konstateras det också att en hög grundnivå riskerar att försvaga drivkraften till förvärvsarbete innan man bildar familj, man menar att ersättningen skulle riskera att ses som ett attraktivt stickspår.⁹⁶ En senare rapport från 2019 av ISF (2019:6) med undersökning av hur höjningen av föräldrapenningen på grundnivå 2002 och 2013 påverkade förvärvsarbete visar på samma tendenser som den tidigare rapporten, resultaten i analysen visar även här att en höjd grundnivå har haft negativa konsekvenser på kvinnor med lägre utbildning. I rapporten visas att höjningen av grundnivån 2002 från 60 kronor per dag till 120 kronor per dag fördröjde förstfödorskors deltagande på arbetsmarknaden med åtminstone två år efter första barnets födelse, detta i jämförelse med de kvinnor som hade föräldrapenning på grundnivå innan höjningen. Utöver den fördröjda etableringen på arbetsmarknaden visar dessutom analysen i rapporten att kvinnor som inte haft ett fotfäste på arbetsmarknaden sedan innan deras första barns förlossning har en sämre ingångsposition på arbetsmarknaden efter ledigheten.⁹⁷

Förändringar i föräldrapenningen

År 2017 beslutade regeringen om begränsningar i föräldrapenningen relaterat till invandrade familjer med barn som fyllt ett år.⁹⁸ Detta motiverades med att det dåvarande systemet ledde till en överkompensation i förhållande till det behov av ledighet som ett äldre barn medför. Reformen kom att innebära stora förändringar i Socialförsäkringsbalken (SFB) 12 kap. 12§. I praktiken ledde den nya föräldrapenningen till att endast 20 procent, vilket motsvarar 96 ersättningsdagar, som högst kan lämnas ut efter att barnet är fyra år fyllda. Det innebär också att om ett barn blir bosatt i Sverige under det andra levnadsåret betalas föräldrapenning ut under högst 200 dagar

95 ISF "Effekter av höjd ersättning i föräldrapenning på grundnivå" hämtad 2020-08-30

96 ISF 2016:1

97 ISF 2019:6

98 Socialdepartementet pressmeddelande 2017-03-16: "Ny lag föreslår begränsningar i föräldrapenningen för föräldrar som kommer till Sverige med barn"

sammanlagt för föräldrarna. Tidigare hade man full tillgång, det vill säga 480 dagar, till de lediga dagarna till och med det år att barnet uppnått 8 års ålder. Det finns dessutom möjlighet för föräldrapenningen att, till viss del, delas ut retroaktivt. I första hand inte längre än 90 dagar - men vid synnerliga skäl kan den lämnas från ytterligare längre tid tillbaka.

Vikman (2013) och Löfbom (2018) har påvisat att det finns ett starkt samband mellan frikostiga bidrag till barnfamiljer och ekonomiskt stöd relaterat till föräldraförsäkringen som negativt påverkar nyanlända kvinnors sannolikhet att delta på arbetsmarknaden.⁹⁹¹⁰⁰ Särskilt relevant blir detta faktum då forskning visar att utrikes födda kvinnor gör ett väsentligt mycket större uttag av föräldrapenning i jämförelse med invandrade män.¹⁰¹ Statistiken visar dessutom att utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden tar längre tid än för utrikes födda män.¹⁰² Med anledning av ovanstående kan följande konstateras: Föräldrapenningens frikostighet tenderar att vara sammankopplad med kvinnors frånvaro från arbetsmarknaden, särskilt gällande de med låg eller ingen utbildning.¹⁰³ Att föräldraförsäkringen på grundnivå och lägstanivå är en bosättningsbaserad förmån kan möjliggöra ett stickspår från arbetsmarknaden och in i bidragstagande. Vi kan också konstatera att det finns ytterligare steg för att motverka skuggsamhällen och påskynda nyanlända föräldrars och barns etablering i samhället.

Gällande förändringarna av ersättningar på grundnivån till föräldrapenningen diskuterar ISF i rapporterna 2019:6 samt 2016:1 om den balansgång som är rådande vid utbetalningen av föräldrapenningen. Ultimat belyser ISF två scenarion som båda negativt påverkar individen, ekonomin samt etableringen på arbetsmarknaden men på två olika sätt. Det första är att grundnivån är för låg: ”/.../ kommer den inte att ge någon reell ekonomisk trygghet och kan därmed få negativa effekter på barnafödandet eftersom människor inte anser sig ha råd att vara hemma med sina barn.”¹⁰⁴ Samtidigt konstateras det att om ersättningen på grundnivå istället skulle vara för hög ger detta ett ekonomiskt incitament till att inte etableras på arbetsmarknaden innan man skaffar barn samtidigt som man är mer benägen att skaffa fler barn istället för att arbeta. Detta scenario genererar således en inlåsnings effekt, vilket markant försämrar förutsättningarna till en lyckad etablering på arbetsmarknaden efter avslutad föräldraledighet.

Att begränsa utdelningen av föräldrapenningen på grund- respektive lägstanivå från dagens 480 till 365 dagar skulle medföra en koncentration av de tillgängliga föräldradagarna till barnets första år och, på så vis, motverka det ekonomiska incitamentet och inlåsnings effekterna som medför längre perioder av frånvaro från yrkeslivet. Den koncentrerade föräldrapenningen skulle på grundnivå fortsatt vara lika generös men inte under lika lång tid genom att minska föräldradagarna med 115 dagar. På sådant vis ges tillgång till ersättningen under den perioden som barnet är som mest beroende föräldern och där det ekonomiska stödet kommer som mest väl till nytta. Utbetalningen av föräldrapenningen på grundnivå bör dessutom gälla från det att man räknas som bosatt, i enlighet med förmånen som är bosättningsbaserad, och på så vis omöjliggöra retroaktiv utbetalning som norm vilket är i linje med grundidén.

99 Löfbom (2018) s.85

100 Vikman (2013) s. 7-8

101 SOU 2012:9

102 Arbetsförmedlingen – Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden (2019)

103 Joyce, Patrick (2019) s.47

104 ISF 2019:6

För full tillgång till föräldrapenningen, 480 dagar, krävs vidare kvalificering genom förvärvsarbete - som dessutom lagt grunden för en sjukpenninggrundande inkomst, SGI. I praktiken får man tillgång till denna fulla ersättning innebär om man innan förlossningen haft en beräknad årlig arbetsinkomst överstigande 117 590 kronor. På det här sättet görs den fulla tillgången, med andra ord 480 dagar, av föräldrapenningen till en arbetsbaserad förmån - helt i linje med arbetslinjens grundidé.

De öronmärkta dagarna

Föräldrar som har gemensam vårdnad om sitt barn har, enligt Socialförsäkringsbalken, rätt till hälften av föräldrapenningdagarna. Antalet av de tilldelade dagarna som räknas till de öronmärkta dagarna baseras på barnets födelseår. För barn födda år 2016 eller senare räknas 90 dagar på sjukpenningnivå som reserverade för varje förälder. Skulle barnet i fråga ha ett födelsedatum före 2016 har respektive förälder 60 dagar öronmärkta.¹⁰⁵ Detta innebär att av de tilldelade föräldrapenningdagarna har föräldrarna rätt att fritt distribuera de dagar som inte är öronmärkta, vilket i praktiken innebär att de dagar som inte tas ut av den tilldelade föräldern går förlorade. År 2014¹⁰⁶ trädde en ny lag i kraft som innebär att föräldrar, som har ett barn fött 1 januari 2014 eller senare, äger rätt att maximalt nyttja 96 föräldradagar sammanlagt efter det att barnet är fyllt fyra år. Har man fler dagar än detta inestående så "brinner dessa inne".

Om barnet är fött år 2014 eller efter kan föräldrarna nyttja de inestående dagarna fram tills dess att barnet fyllt 12 år – eller tills dess att barnet slutat årskurs fem i grundskolan. Detta system utgör en stor skillnad mot föräldrar som har barn fött före 1 januari 2014 där man har rätt att ta ut föräldrapenning till och med att barnet slutar årskurs ett i grundskolan eller fyllt åtta år.¹⁰⁷ För drygt 70 procent av barnen födda under år 2010 finns det dagar kvar som inte kan betalas ut, totalt uppskattat till 3,7 miljoner dagar – motsvarande 1,4 miljarder kronor, enligt Försäkringskassan.¹⁰⁸

Långtidssjukskrivningar och öronmärkta dagar

I samband med sjukskrivningar har man rätt till sjukersättning om följande två villkor är uppfyllda: 1) Du är sjuk och någon annan tar hand ditt barn istället. 2) Du har en sjukpenninggrundande inkomst, SGI.¹⁰⁹

Sjukskrivningens syfte är i första hand att möjliggöra för den sjuke att så fort som möjligt kunna tillfriskna och återhämta sig från sjukdom eller skada. I vissa fall, när tillfrisknandet dröjer, övergår sjukskrivningen i långtidssjukskrivning om personen i fråga har varit sjukskriven i mer än 90 dagar i följd. Vid ytterligare svårigheter med tillfrisknandet kan även sjukpension komma att behövas.¹¹⁰ Föräldradagarna kan således inte lyftas under pågående sjukskrivning och detta innebär därför, om sjukskrivningen blir långvarig, att eventuella barn till den sjukskrivne kan gå miste om lagstadgat umgänge med sin förälder, då dennes föräldradagar kan komma att "brinna inne" under pågående sjukskrivning. Att då, inom familjen, kunna omdisponera öronmärkta föräldradagar, för barnets skull, torde vara en självklarhet.

105 Försäkringskassan "Till alla barnfamiljer"

106 Prop 2016/17:154

107 Försäkringskassan.se "föräldrapenning" hämtad 2020-08-30

108 Försäkringskassan "Föräldrapenningdagar som inte används" korta analyser 2019:2

109 Försäkringskassan.se "Föräldraledig och sjuk" hämtad 2020-08-30

110 www.pri.se "sjukpension" hämtad 2020-08-30

Genom att göra föräldraförsäkringen och sjukersättningen oberoende från varandra kan man förhindra att villkora den sjukskrivnes ekonomiska ersättning med dess relation till sitt barn. Är fallet att man blivit sjukskriven innebär det inte per automatik att man inte är benägen att ta hand om sitt barn. Att därför villkora föräldradagarna med ekonomisk sjukersättning är något som skapar en knepig familjesituation där barnens intresse och behov blir åsidosatt och familjen i större utsträckning blir beroende av barnomsorg. Särskilt relevanta blir de öronmärkta dagarna i relation till långtidssjukskrivningar. Detta kan exempelvis gälla i samband med arbetsolyckor där sjukskrivningar inte handlar om temporära lösningar utan starten på ett liv vitt skilt från det tidigare. I dessa fall är de reserverade föräldradagarna något ingen av föräldrarna, eller barnet, kommer kunna ta del av. Lagstiftningen gällande familjepolitik utgå från att föräldrarna själva kan ta kloka beslut och att detta hela tiden ska utgå från att se till barnets bästa. Sammanfattningsvis vill vi slopa de öronmärkta föräldradagarna. Detta på grund av att de reserverade dagarna inte sällan brukar ha en negativ inverkan på ekonomin i hushållen men kan även straffa familjerelationerna. I ett ekonomiskt jämställt land som Sverige har de öronmärkta föräldradagarna successivt kommit att bli daterade. Vi befinner oss i dag i en verklighet där de öronmärkta dagarna istället för att vara ett uppmuntrande av även pappors möjlighet att vara delaktiga under småbarnstiden, kommit att bli ett hinder för föräldrarnas möjlighet att optimera familjetillvaron.

FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER:

- » **Avskaffa de tillfälliga uppehållstillstånden och förläng etableringstiden**
Att långsiktigt behålla tillfälliga uppehållstillstånd skapar en osäkerhet hos de personer som försöker forma sina liv i Sverige. Den svenska migrationspolitiken bör lägga större vikt på sina integrationsmål i förhållande till hur det ser ut idag, där den stora debatten handlar om volymmål inom migrationsområdet. Temporära, tillfälliga uppehållstillstånd som utan garantier förnyas, riskerar att ge mindre incitament för integration. Samtidigt skulle en förlängd etableringstid ge större chanser till ett inträde på arbetsmarknaden och förbättrade språkkunskaper.
- » **Inför ett mentorskapsprogram likt Kanadas integrationsmodell**
Via ett mentorskapsprogram underlättas både för näringslivets kompetensförsörjning och för den enskildes integration. Kanadas mentorskapsprogram har bevisat goda resultat via ett tätt samarbete med näringslivet, något som skulle ge Sverige stora förbättringar på områden där många aktörer anser att det finns en problematik.
- » **Utöka yrkesinriktningen på SFI**
Undervisning av svenska i kombination med lärandet av facktermer relaterat till det yrke personen har bakgrund i har uppvisat goda resultat där det införts. De kommuner som har förutsättningar att växla upp arbetet med detta bör därför utveckla och ges vägledning till att utöka programmen till fler yrken.
- » **Inför brottsrubriceringen kontrollerande beteende och ge Polisen befogenhet att spärra pass**
I exempelvis Storbritannien har flertalet åtal väckts, vilket ger en beskrivning av hur utbredd problematiken med kontrollerande beteende är. Brottsrubriceringen bör även införas i Sverige för att motverka att exempelvis barn förs bort till "uppfostringsanstalter". Samtidigt bör även Polisen ges befogenhet att spärra passen där misstanke om dessa brott finns.
- » **Gör föräldrapenningen till en arbetsbaserad förmån**
Föräldrapenningen är i dagsläget en bosättningsbaserad förmån, vilket innebär att individer kvalificeras till den specifika socialförsäkringen eftersom att hen bor här. Vid en övergång till att föräldrapenningen blir arbetsbaserad innebär att rätten till föräldrapenning för personer som saknar sjukpenninggrundande inkomst, SGI, begränsas till 365 dagar.

KÄLLFÖRTECKNING

Börsch-Supan, Axel & Schmidt, Peter (1996) – Early retirement in East and West Germany

Caliendo, Marco & Hogenacker, Jens (2012) – The German Labor Market after the Great Recession: Successful Reforms and Future Challenges

Dir. 2020:48

Dir. 2020:97

E Saez, B Schoefer, D Seim – Payroll taxes, firm behavior and rent sharing: Evidence from a young workers' tax cut in Sweden (2019)

Fahlbeck, Reinhold (2006) – Svenska sympatiåtgärder i internationellt perspektiv

Hamilton, Edward – Så vann Tyskland EM-guldet i jobbskapande – lärdomar för Sverige? (2016)

Joyce, Patrick (2019) – Sverige kan lära om integration från sina grannar

Löfbom (2018) – ESO rapport "Lönar sig arbete 2.0"

Daunfeldt, Sven-Olov, Gidehag, Anton, Rudholm, Niklas – 18 000 fler i arbete – effekterna av sänkt arbetsgivaravgift 2007

Lindbeck, Assar & Snower, Dennis (1988) – Insiders versus Outsiders

Kajsa Helmbring (2006) – Insider-outsider fenomen och det nya utanförskapet

Klaus Zimmerman (2013) – Is Germany the North Star of Labor Market policy?

Norström, Fredrik, Waenerlund, Anna-Karin, Lindholm, Lars, Nygren, Rebecka, Sahlén, Klas-Göran & Brydsten, Anna (2019) - Does unemployment contribute to poorer health-related quality of life among Swedish adults?

Paul KI, Moser K (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses

Svenskt Näringsliv (2017) – ALVA öppnar dörren – allmän visstidsanställning är en jobbsuccé

Riksdagens utredningstjänst, (2020) Tysklands lärlingsystem, Dnr: 2020:575

Riksdagens utredningstjänst, (2020) Återgång från temporära förstärkningar av a-kassan, Dnr: 2020:478

C. Burda, Michael – The German labor market miracle (2016)

Calmfors, Lars, Ek, Simon, Kolm, Ann-Sofie, Pekkaringen, Tuomas & Skedinger, Per (2018)

- Arbetsmarknadsekonomisk rapport - olika vägar till jobb

Tillväxtverket - Förenklingsresan - sammanställda, analyserade och konkretiserade förenklingsförslag slutrapport

Tillväxtverket - Regler som påverkar företagens kostnader och konkurrenskraft 2018 - delrapportering av uppdrag enligt Tillväxtverkets regleringsbrev 2014

Waas, B. (2019). *The Proportionality Principle in German and European Rules of Industrial Conflict*.

Olofsson, J. (2014) Lärlingsanställningar - Svenska erfarenheter och initiativ i ett europeiskt perspektiv, : SIEPS

Vikman, U. (2013) - IFAU "Så påverkar föräldraförsäkringen nyanlända invandrades etablering på arbetsmarknaden"

Länkar:

<https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/loner/arbetskraftskostnader-internationellt/>

https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/628f1bfc932b474f9503cc6f8e29fd45/varfor-psykiska-ohalsan-okat-barn-unga-18023-2-webb-rapport.pdf>

<https://www.konj.se/download/18.548e4db41539311e87cb5b48/1458636530270/Arbetsmarknadsreformer-i-Tyskland-och-i-Sverige.pdf>

<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=2&lngLangID=1>

https://lnu.se/contentassets/39b4d828ebd14d4db6be77e3a0dfa016/lnu_rapport_yolotilloro.pdf

<https://moderaterna.se>

https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/avtalsrorelsen/80-ar-av-samforstand_727069.html

<https://moderaterna.se/den-nya-svenska-modellen>

<https://moderaterna.se/den-nya-svenska-modellen-0>

<https://sulf.se/jobb-lon-och-villkor/utlandsk-medborgare/utlandsk-medborgare-och-svenska-socialforsakringar/>

<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/03/ny-lag-foreslar-begransningar-i-foraldrapenningen-for-foraldrar-som-kommer-till-sverige-med-barn/>

<https://tillvaxtverket.se/download/18.540d9f9a169d8c0b57adfae1/1555327373038/Delrapport%20Regelkostnader%202018.pdf>

<https://timbro.se/arbetsmarknad/den-patvingade-semester/>

<https://ungdomar.se/img/upload/pdfs/unga-roster-2016-RED-SR.pdf>

<https://www.aftonbladet.se/nyheter/samhalle/a/jdEIBb/panikrusning-till-a-kassorna>

<https://www.centerpartiet.se/lokal/gotland/startside/nyheter/kontrollerande-beteenden>

<https://www.dagenssamhalle.se/debatt/gapf-lagstifta-ocksa-mot-uppfostringsresor-29855>

<https://www.dagenssamhalle.se/debatt/nyanlaenda-lyckas-baettre-med-individuella-insatser-15198>

<https://www.ekonomifakta.se/Ordlista/Sympatiatgard/>

<https://www.forsakringskassan.se/privatpers/arbetssokande/om-du-deltar-i-etableringsprogrammet-hos-arbetsformedlingen>

<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/d2213022-b04e-4a4d-8e4e-0057b49eec91/korta-analyser-2019-2.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132

<https://www.informationsverige.se/sv/jag-har-fatt-uppehallstillstand/tidsbegransade-uppehallstillstand/>

<https://www.kollega.se/m-och-kd-vill-sanka-taket-i-kassan>

https://www.lo.se/start/loner_arbetsmiljo_och_avtal/svenska_modellen/huvudavtalet

<https://www.mentoringpartnership.ca/2019/02/06/rbcs-largest-mentoring-cohort-with-triec-mentoring-partnership/>

<https://www.mi.se/faq/vad-finns-det-for-stridsatgarder/>

<https://www.migrationsinfo.se/fragor-och-svar-om-etableringsersattningen/>

https://www.oecd-ilibrary.org/fr/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-sweden-2011_9789264167216-en

https://www.migrationsverket.se/download/18.748d859516793fb65f9ce0/1578410568795/Beviljade_arbetsstillstand_2019_-_Work_permits_granted_2019.pdf

<https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/om-pensionssystemet/finansiering-av-pensionssystemet>

<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/03/ny-lag-foreslar-begransningar-i->

[foraldrapenningen-for-foraldrar-som-kommer-till-sverige-med-barn/](#)

https://www.saco.se/lokala-webbplatser/akademikerforeningen-pa-scandia/om_af/FackligtarbeteochkollektivavtalpaScandia/den-svenska-modellen/

<https://www.skolverket.se/om-oss/press/pressmeddelanden/pressmeddelanden/2019-09-26-behorighet-till-gymnasiet-nastan-oforandrad>

<https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=8C8B2B5372A7D698>

<https://www.svd.se/s-slangde-ut-saltsjobadsandan-for-lange-sedan>

<https://www.svd.se/ud-unga-svenskar-skickas-till-uppfostringsanstalter>

<https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/>

<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/09/ibrahim-baylan-paborjar-en-forenklingsresa-for-fler-och-vaxande-foretag/>

<https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/regelkrangel/>

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/industrisemestern-ar-dodforklarad>

<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/orebro/corona-stoppar-sasongsarbetare-lantbruksforetagen-drabbas>

<https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Arbetsgivare/Anstalla-fran-lander-utanfor-EU.html>

<https://www.skolinspektionen.se/globalassets/publikationssok/granskningsrapporter/kvalitetsgranskningar/2018/sfi/svenska-for-invandrare---kvalitetsgranskning-2018.pdf.pdf>