

The logo for the Arbetsmarknads-ekonomiska rådet (aer) is located in the top left corner. It consists of the lowercase letters 'aer' in a white, sans-serif font on a teal square background.

Arbetsmarknads-
ekonomiska
rådet

Tudelningarna på arbets- marknaden

Lars Calmfors, Ann-Sofie Kolm och
Per Skedinger

Arbetsmarknadsekonomiska rådet

16/2-2016

Program

09.00-09.30 Frukost serveras.

09.30-09.40 Lars Calmfors inleder.

09.40-10.10 Ann-Sofie Kolm, AER och Stockholms universitet samt Per Skedinger, AER och IFN, presenterar rapporten.

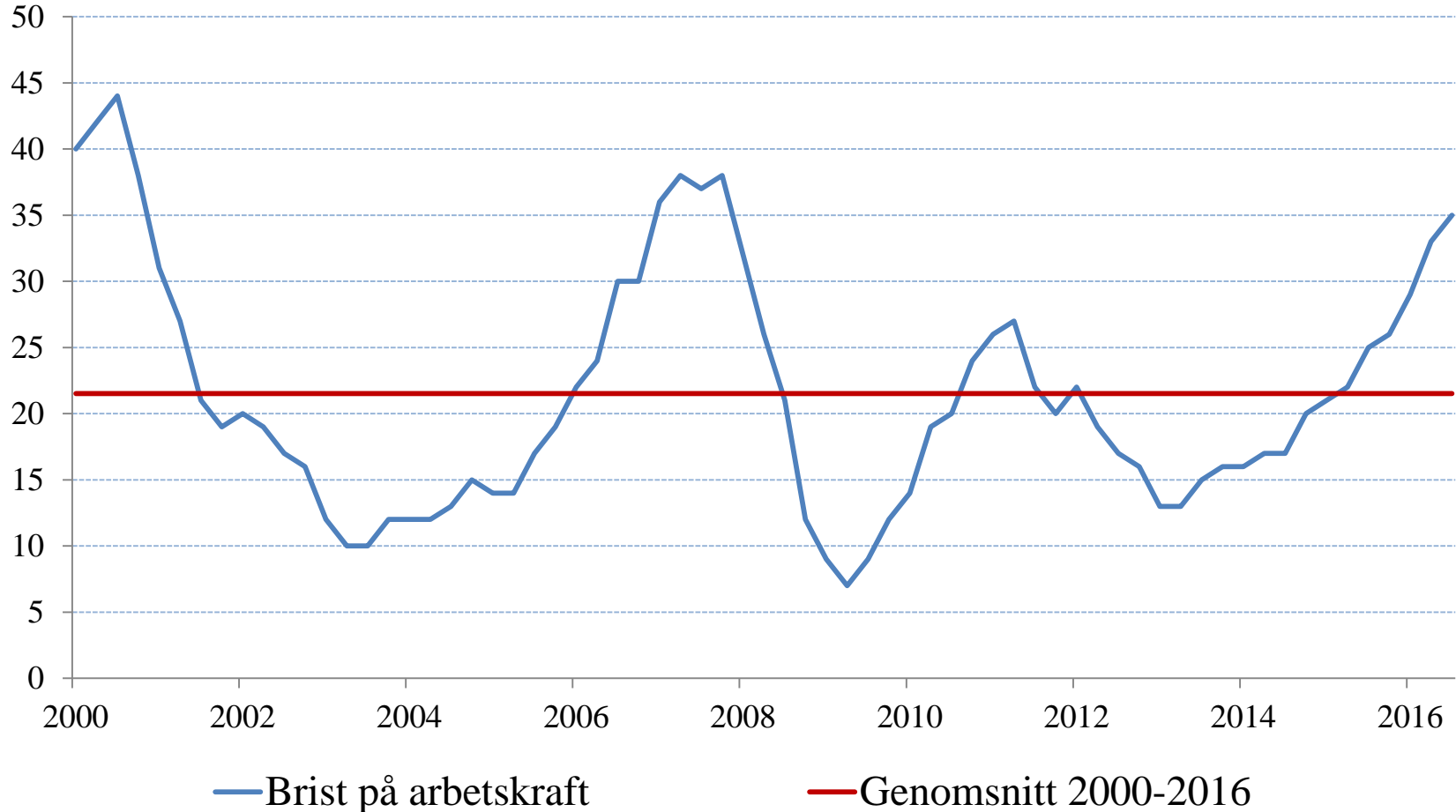
10.10-10.40 Olof Åslund, Bettina Kashefi och Stefan Carlén kommenterar rapporten.

10.40-11.45 Panelsamtal med Mikael Damberg, Ulf Kristersson, Peter Jeppsson, Torbjörn Johansson, Annika Sundén och Lars Calmfors.

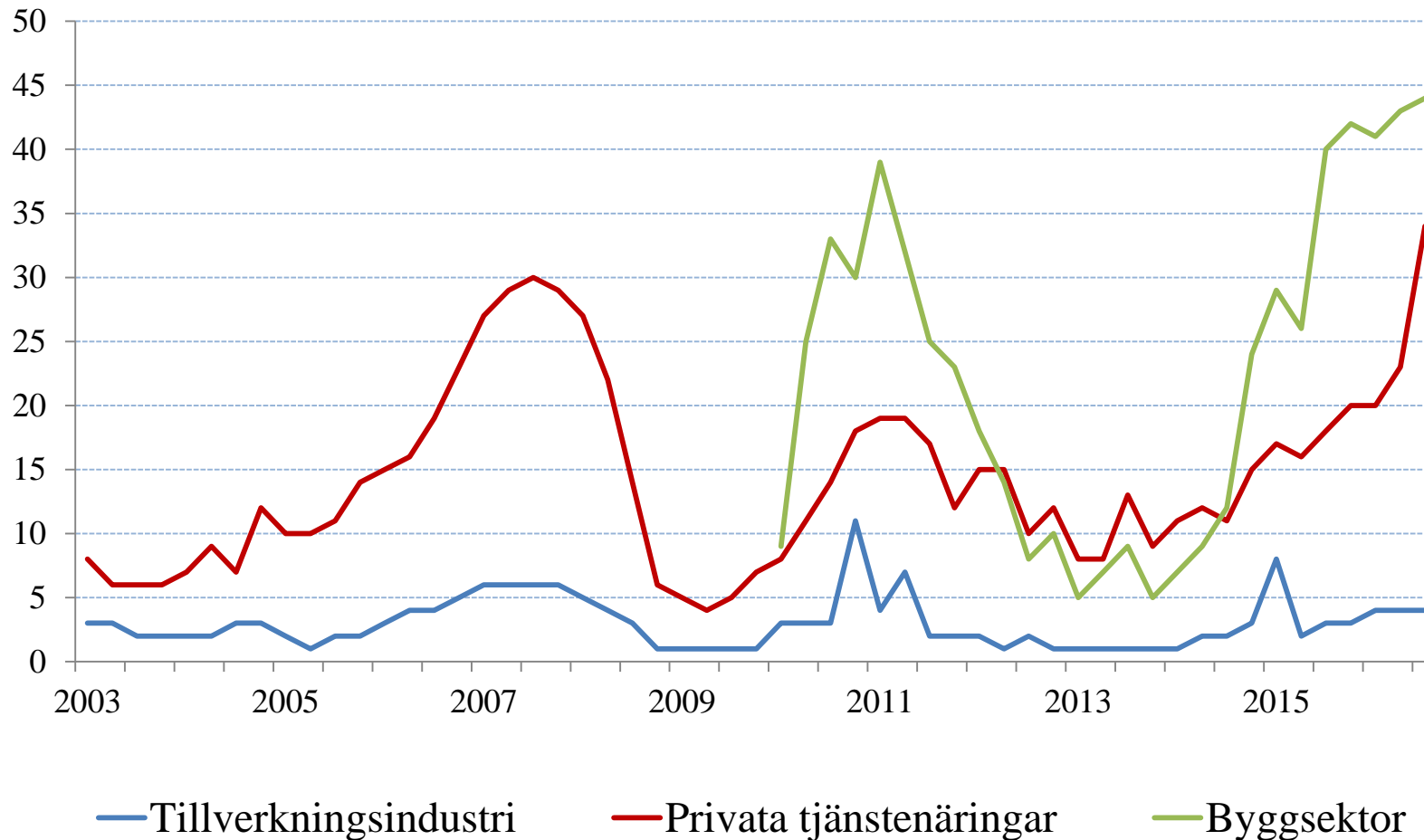
Tre viktiga tudelningar

- Hemmamarknadssektorer kontra internationellt konkurrensutsatta sektorer
 - Privata tjänster, byggsektor och offentlig sektor
kontra industrin
- Inrikes födda kontra utrikes födda
- Visstidsanställda kontra fast anställda

Brist på arbetskraft i näringslivet, procent



Främsta hindret för expansion av verksamheten är brist på arbetskraft, procent



Starkare inhemsk efterfrågan än exportefterfrågan

- Inte bara kortsiktigt konjunkturfenomen
- Också långsiktig strukturell utveckling
 - stora överskott i bytesbalansen sedan 1990-talet
 - större sparande än investeringar
 - osannolikt att vi i all framtid ska fortsätta ackumulera finansiella nettofordringar på omvärlden
 - lägre sparande och högre efterfrågan på välfärdstjänster till följd av åldrande befolkning
 - stort behov av investeringar i bostäder och infrastruktur
- **Större utrymme för löneökningar** i hemmamarknadssektorn än i den internationellt konkurrensutsatta sektorn

Industrins märkessättning

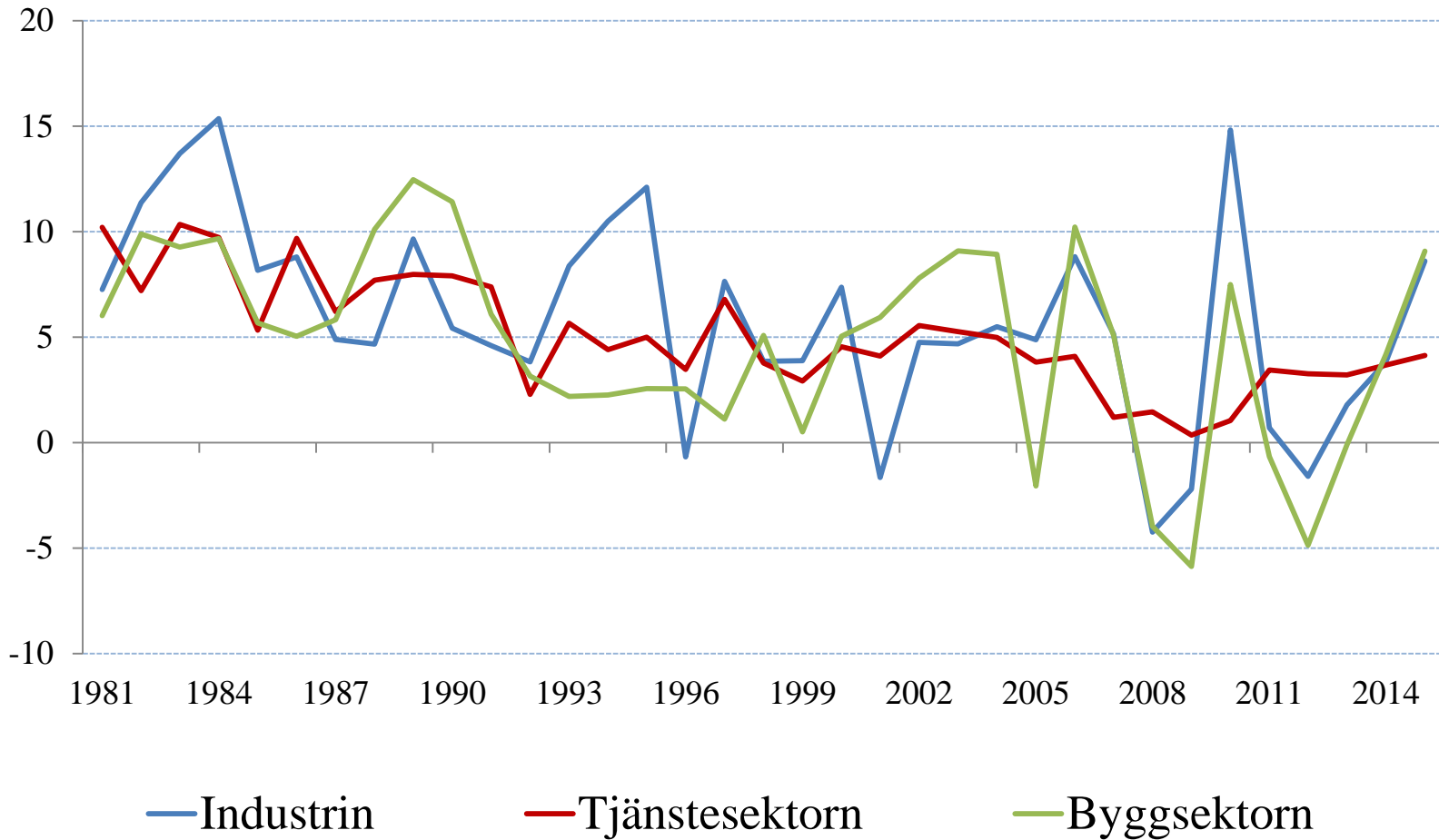
Lågt industrimärke styrande för hela ekonomin

- Bra för sysselsättningen **om**:
 - tillräckligt utbud av arbetskraft till hemmamarknadssektorerna
 - fungerande utbildnings- och omskolningsinsatser
 - omorganisation av produktion och lönebildning med fler enkla låglönejobb

Industrimärke som tar större hänsyn till läget i andra sektorer

- **Om** otillräckligt utbud av arbetskraft till hemmamarknadssektorerna
- Annars kronisk arbetskraftsbrist
- Ineffektiv allokering av arbetskraften
- Ombalansering av ekonomin där hemmamarknadssektorn växer och den internationellt konkurrensutsatta sektorn krymper

Utrymme, procent



Industrimärkets framtid

- Över tiden allt mindre samvariation mellan utrymmet för löneökningar (pris- plus produktivitetsökning) i industrin och den privata tjänstesektorn
- Bättre förutsättningar för att industrin ska vara normerande i årets avtalsrörelse än i den förra
- Men i ett läge med långvarig arbetskraftsbrist i hemmamarknadssektorerna kan ett lågt industrimärke leda till gradvis ökande spänningar
 - risk att den nuvarande samordningen till slut kollapsar
- Industrimärket kan behöva ta större hänsyn till situationen i andra sektorer

Lägre avtal i industrin än i andra sektorer?

- Det skulle gå på tvärs mot den tidigare utvecklingen
- Spridningen i avtalade löneökningar mellan olika sektorer har minskat över tiden
- Men inte otänkbart med stora bestående skillnader i förutsättningarna mellan olika sektorer
 - Kan industrin fortsätta att bestämma de **genomsnittliga löneökningarna** i ekonomin?
 - Eller bryter samordningen samman?
 - Går det att få samförstånd om relativlöneförändringar mellan sektorer?

Genomsnittlig årlig spridning i avtalade löneökningar mellan olika områden, per avtalsperiod

	Hela ekonomin	Näringslivet	Arbetare, näringslivet	Tjänstemän, näringslivet
2007-2009	0,69	0,95	0,57	1,22
2010-2011	0,42	0,47	0,44	0,31
2012	0,39	0,45	0,44	0,38
2013-april 2015	0,22	0,30	0,17	0,37

Vilken princip?

If it ain't broke, don't fix it!

eller

Fix it, so it doesn't get broke!

Utrikes föddas anknytning till arbetsmarknaden

- Lägre sysselsättningsgrad och högre arbetslöshet än inrikes födda
- Men också vanligare med:
 - visstidsanställningar
 - deltidsanställningar
 - subventionerade anställningar
- Således har även utrikes födda i sysselsättning en svagare position på arbetsmarknaden än inrikes födda.
- Tadelningen mellan inrikes och utrikes födda underskattas om man inte också tar hänsyn till den svagare arbetsmarknadsanknytningen för sysselsatta

Mått på total anknyningsgrad till arbetsmarknaden:

Andel fast heltidssysselsatta

$$\frac{\textit{Fast heltidssysselsatta}}{\textit{Befolkningen}} = \frac{\textit{Fast heltidssysselsatta}}{\textit{Fast sysselsatta}} \times \frac{\textit{Fast sysselsatta}}{\textit{Sysselsatta}} \times \frac{\textit{Sysselsatta}}{\textit{Befolkningen}}$$

Andelen fast sysselsatta som arbetar heltid

Andel sysselsatta som EJ är i visstidsanställningar eller anställningsstöd

Sysselsättningsgrad

Total anknytningsgrad till arbetsmarknaden efter födelseregion, 20-64 år, 2015

	$\frac{\text{Fast heltidssysselsatta}}{\text{Befolkningen}}$	$\frac{\text{Fast heltidssysselsatta}}{\text{Fast sysselsatta}}$	$\frac{\text{Fast sysselsatta}}{\text{Sysselsatta}}$	$\frac{\text{Sysselsatta}}{\text{Befolkningen}}$
Totalt				
Inrikes födda	0,61	0,82	0,88	0,84
Utomeuropeiskt födda	0,35 (0,57)	0,79 (0,96)	0,73 (0,83)	0,60 (0,71)
Afrika	0,26 (0,43)	0,74 (0,90)	0,65 (0,74)	0,53 (0,63)
Asien	0,34 (0,56)	0,80 (0,98)	0,73 (0,83)	0,59 (0,70)

Total anknyningsgrad till arbetsmarknaden för kvinnor efter födelseregion, 20-64 år, 2015

	$\frac{\text{Fast heltidssysselsatta}}{\text{Befolkningen}}$	$\frac{\text{Fast heltidssysselsatta}}{\text{Fast sysselsatta}}$	$\frac{\text{Fast sysselsatta}}{\text{Sysselsatta}}$	$\frac{\text{Sysselsatta}}{\text{Befolkningen}}$
Kvinnor				
Inrikes födda	0,51	0,72	0,86	0,83
Utomeuropeiskt födda	0,28 (0,55)	0,70 (0,97)	0,71 (0,83)	0,56 (0,67)
Afrika	0,17 (0,33)	0,64 (0,89)	0,60 (0,70)	0,45 (0,54)
Asien	0,27 (0,53)	0,70 (0,97)	0,71 (0,83)	0,54 (0,65)

Total anknytningsgrad till arbetsmarknaden efter födelseregion och vistelsetid, kvinnor, 20-64 år, 2015

	$\frac{\text{Fast heltidssysselsatta}}{\text{Befolkningen}}$	$\frac{\text{Fast heltidssysselsatta}}{\text{Fast sysselsatta}}$	$\frac{\text{Fast sysselsatta}}{\text{Sysselsatta}}$	$\frac{\text{Sysselsatta}}{\text{Befolkningen}}$
<i>Vistelsetid: <5 år (invandringsår 2011-2015)</i>				
Inrikes födda	0,51	0,72	0,86	0,83
Afrika	0,03	0,69	0,28	0,18
Asien	0,07	0,47	0,51	0,31
Europa	0,28	0,67	0,63	0,66
<i>Vistelsetid: 5-10 år (invandringsår 2006-2010)</i>				
Inrikes födda	0,51	0,72	0,86	0,83
Afrika	0,10	0,63	0,40	0,40
Asien	0,16	0,68	0,53	0,42
Europa	0,35	0,69	0,73	0,69
<i>Vistelsetid: >10 år (invandringsår - 2005)</i>				
Inrikes födda	0,51	0,72	0,86	0,83
Afrika	0,34	0,64	0,76	0,70
Asien	0,39	0,72	0,79	0,68
Europa	0,49	0,74	0,90	0,74

Sysselsättning genom egenföretagande

- Egenföretagande för att tillvarata affärsmöjligheter eller av nödvändighet
- Stark företagstradition, ökad efterfrågan talar för möjlighetsmotiverat företagande
- Att utrikes födda har svårt att komma in på den reguljära arbetsmarknaden talar för nödvändighetsmotiverat företagande. Ett sätt att kringgå kollektivavtalen för att nå sysselsättning.
- Egenföretagande många gånger en sysselsättningsform med svagare anknytning till arbetsmarknaden för utrikes födda

Enskild firma

Underlagsrapport Aldén och Hammarstedt (2017)

- Andelen egenföretagare högre för utrikes födda (Irak, Iran, Syrien och Turkiet)
- Andelen egenföretagare ökade kraftigt för utrikes födda från dessa länder under 1990-talet för att stabiliseras/falla något under 2000-talet.
- Koncentration av verksamhet inom handel och kommunikation samt restaurang och hotell.
- Fler anställda, större spridning i utbildningsnivån hos anställda.

Hur förbättra arbetsmarknadssituationen för utrikes födda?

- Anställningsstöd
- Utbildning
- Lägre minimilöner

Sysselsättningsgrad för personer med inhemsk respektive utländsk bakgrund efter prestationsnivå i läs- och skrivkunnighet, 2012, procent av befolkningsgruppen

	Prestationsnivå 1		Prestationsnivå 2		Prestationsnivå 3		Prestationsnivå 4	
	Inhemsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Inhemsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Inhemsk bakgrund	Utländsk bakgrund	Inhemsk bakgrund	Utländsk bakgrund
Danmark	57	54	72	65	80	71	85	75
Finland	47	47	64	73	75	76	79	71
Frankrike	56	52	65	57	68	63	72	65
Irland	44	56	58	59	68	63	77	75
Italien	49	69	53	59	62	57	71	76
Nederländerna	62	50	72	60	82	72	86	73
Norge	60	66	74	74	83	81	90	91
Spanien	46	50	58	58	67	66	75	73
Storbritannien	54	57	68	68	77	75	84	81
Sverige	57	47	70	70	78	81	85	90
Tyskland	62	64	76	69	81	77	83	77
USA	59	74	68	70	80	74	83	81
Österrike	63	59	71	67	80	74	82	76
OECD	57	69	66	67	77	73	82	79

.

- Arbetsmarknaden tycks belöna färdigheter lika mycket oberoende av om personerna har inhemsk eller utländsk bakgrund.
- Skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan personer med inhemsk och utländsk bakgrund tycks i huvudsak bero på skillnader i färdigheter.
- Skolan är sannolikt viktig för att påverka färdighetsnivån.

Skolan och elever med utländsk bakgrund

- Förskolan
 - Lägre deltagande av barn med utländsk bakgrund än barn med inhemsk bakgrund
 - Särskilt stora effekter på färdigheterna för barn med utländsk bakgrund
 - Subventionerade barnomsorgsavgifter för utrikes födda?
- Tid till språkträning
 - Längre i många andra länder
 - Längre tid för barn med invandrabakgrund än barn med inhemsk bakgrund
 - Tiden ändå kort därför att den svenska skoldagen är kort
 - Extra satsning på barn med invandrabakgrund/generellt längre skoldag?

Minimilöner

Svensk arbetsmarknad har:

- Liten lönespridning
- Höga minimilöner
- Få enkla jobb

Nya typer av enkla jobb

- Förra årets rapport: **temporära ingångsjobb** med rejält lägre minimilöner
 - begränsade överspillningseffekter på andra löner men också begränsade sysselsättningseffekter
- Ett alternativ: arbetsmarknadens parter definierar nya typer av **permanenta enkla jobb** också med rejält lägre minimilöner
 - större sysselsättningseffekter men fortfarande begränsade överspillningseffekter på andra löner

Vad händer med lönerna för dem som redan har jobb?

- Ingen direkt forskning om detta
- Men forskning om effekterna av lågkvalificerad invandring
 - lönerna på de jobb invandrarna kommer in på faller
 - men samtidigt ökar lönerna för inrikes födda
 - de flyttar över till mer kvalificerade jobb
 - den invandrade arbetskraften utgör ett **komplement** till den tidigare arbetskraften
- Annan forskning kommer till andra resultat
- Men i varje fall inte självklart att andra löner faller

Svenska exempel

Plåt- och ventföretagen

- Utbildade plåtslagare: minimilön på 24-25 000 kr
- Enkla uppgifter som materialtransport, enklare montering, städning skulle kunna utföras av annan yrkeskategori
- Komplement
- Kräver lägre löner

Vår enätundersökning

- Anställningar på enkla jobb som betalas med 14-15 000 kr
- 1/3 av de svarande företagen
- Olika avlastningsfunktioner
- Det verkar finnas en potentiell efterfrågan vid lägre löner

Potentiella invändningar

- Jobben tas av EU-migranter
 - bostadsbristen utgör ett hinder
 - enkla jobb kan utformas som ett **arbetsmarknadsprogram**
 - avtal och statlig reglering
 - men måste göras enklare än YA-jobben
- Risk för ny underklass av lågbetalda invandrare
 - generösa utbildningsmöjligheter direkt till individerna
 - involvera inte arbetsgivarna
 - använd skatte- och bidragssystemet för att minska spridningen i **disponibla inkomster**

Visstidsanställningar

Användning av anställningsstöd

- Tudelning på arbetsmarknaden gäller inte bara sysselsättning och arbetslöshet utan även anställningsform
- Anställningsstöd effektiv åtgärd. Varför används de i så liten utsträckning?

Andel visstidsanställda för olika grupper av anställda, 2015, procent

	Sverige	Danmark	Finland	Norge	EU28
15-64 år	16,6	8,7	15,1	8,0	14,2
15-24 år	55,7	22,7	41,8	24,8	43,5
Födda utanför EU, 15-64 år	26,2	11,8	25,1	12,2	19,1
Födda utanför EU, 15-24 år	64,7	21,8	35,2	22,7	46,2
Lågutbildade	28,6	14,4	21,6	12,5	21,5
Anställda med enkla jobb	34,2	9,9	24,8	13,8	23,5

Överrisker för visstidsanställning i marginalgrupper, 2015

	Sverige	Danmark	Finland	Norge	EU28
15–24 år relativt 25–64 år	4,95	3,79	3,62	4,59	3,91
Födda utanför EU28 relativt inrikes födda	1,72	1,40	1,71	1,58	1,39
Lågutbildade relativt ej lågutbildade	1,93	1,98	1,50	1,75	1,70
I yrken med låga kvalifikationskrav relativt i andra yrken	2,19	1,15	1,73	1,79	1,80
Låg färdighetsnivå relativt ej låg färdighetsnivå					
Läs- och skrivkunnighet	2,16	1,01	0,95	1,46	1,22
Matematik	1,79	1,06	1,08	1,64	1,27

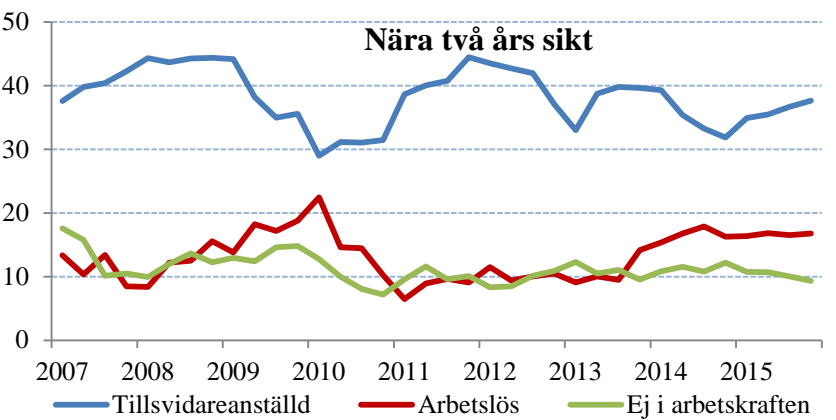
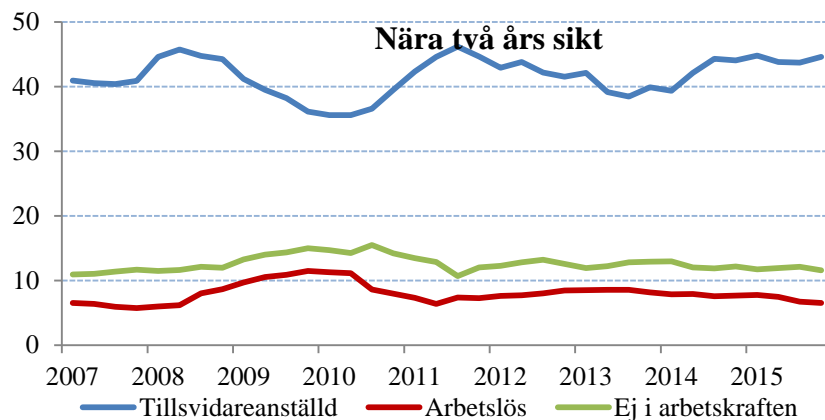
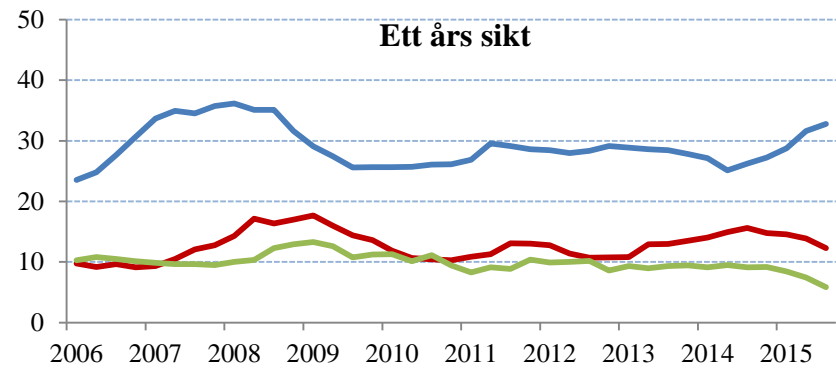
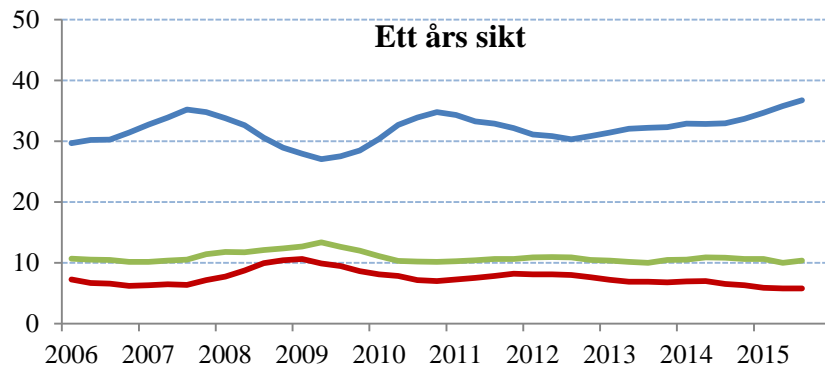
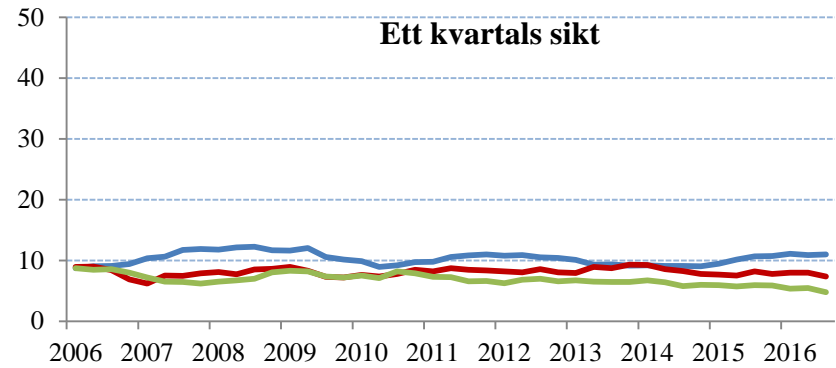
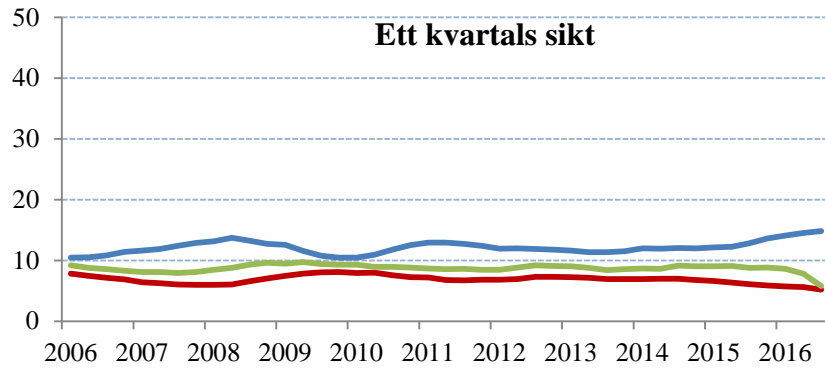
Höga överrisker för marginalgrupper i Sverige – varför?

- Liberal reglering av visstidsanställningar
- Strikt anställningsskydd vid tillsvidareanställningar
- Samvariation mellan höga överrisker och liten lönespridning
- Visstidsanställning är ett sätt att sänka de förväntade arbetskraftskostnaderna när lönerna för marginalgrupper är höga
- Risken att liten lönespridning leder till fler **osäkra** anställningar har inte uppmärksammats tillräckligt

Övergångar från visstidsanställning till andra tillstånd, procent

a) Inrikes födda

b) Födda utanför Europa



Visstidsanställningar som språngbräda in på arbetsmarknaden

- Vanligare att gå till fast anställning än till arbetslöshet om man är visstidsanställd
- Vanligare att gå till fast anställning om man är visstidsanställd än arbetslös

Skillnad i sannolikhet att vara i olika tillstånd mellan visstidsanställd och arbetslös, nära två års sikt, 2015

Födda utanför Europa

Fast anställning: +25,4
procentenheter

Arbetslöshet: -29,2
procentenheter

Inrikes födda

Fast anställning: +19,8
procentenheter

Arbetslöshet: -14,1
procentenheter

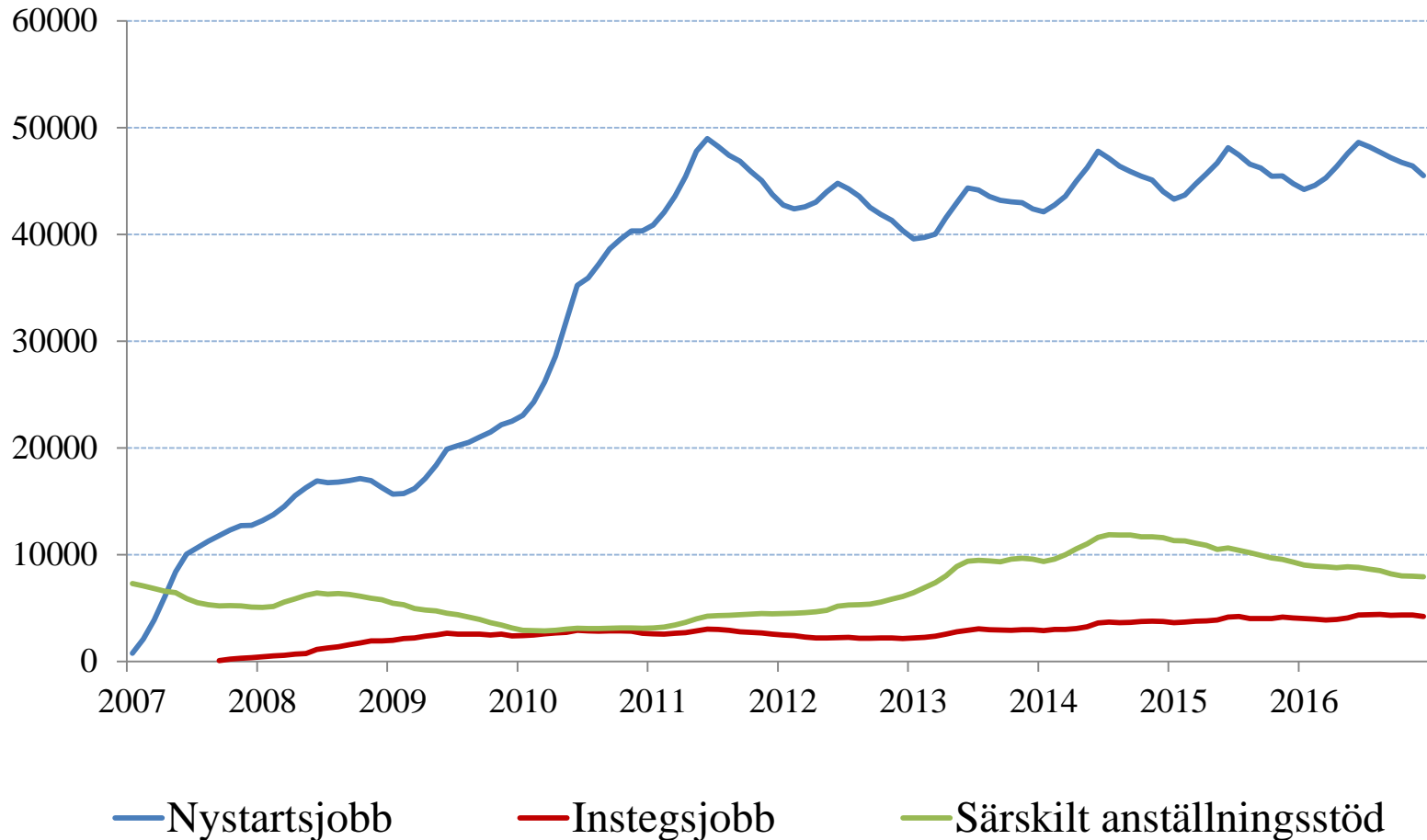
Tänkbara reformer

- Ingen bra idé att ensidigt försvåra visstidsanställningar
- Men mindre strikt anställningsskydd vid tillsvidareanställningar skulle kunna kombineras med striktare reglering av visstidsanställningar
- Lägre minimilöner/större lönespridning skulle sannolikt minska överriskerna för visstidsanställningar bland marginalgrupper

Användning av och attityder till anställningsstöd

- Vår arbetsgivarenkät
- Vi har både frågat företag som använt och inte använt stöden

Kvarstående personer i nystartsjobb, instegsjobb och med särskilt anställningsstöd vid månadens slut



Skäl till att anställningsstöd inte utnyttjats, procent

	Svarsandel
Inget behov av att anställa eller nyanställa vare sig med eller utan anställningsstöd	51,0
Inte känt till möjligheten	22,6
Annat skäl	26,3
Ej svar	0,1

Resultat/slutsatser

- Förvånansvärt många företag säger sig inte känna till möjligheterna till anställningsstöd
 - behov av informationsinsatser
- Företag som anställt med stöd gör mer positiva bedömningar av olika aspekter än företag som inte utnyttjat stöden
 - arbetskrävande myndighetskontakter, behov av handledning och administration av utbildning
 - bättre förutsättningar utnyttja stöden?
 - men skillnaderna kvarstår också om man kontrollerar för observerbara företagskarakteristiska
 - benägenheten att använda stöd ökar efter stödanställningar
 - också argument för bättre information

Effekten av tidigare anställningar med stöd på benägenheten att anställa med stöd i framtiden, procent

	Svarsandel
Mycket mer benägen	11,0
Mer benägen	34,4
Inte mer benägen än tidigare	39,4
Mindre benägen	6,1
Mycket mindre benägen	3,7
Vet ej/ej svar	5,4

Förändringar som skulle kunna få företag som inte tidigare använt anställningsstöd att göra det framöver, procent

	Svarsandel
Större anställningsstöd	17,7
Lägre bruttolön	12,2
Anställningsstöd under längre tid	20,2
Mindre arbetskrävande kontakter med myndigheter	22,5
Större möjligheter till provperiod före avtal om anställning med stöd	32,7
Bemanningsföretag tar arbetsgivaransvaret	11,0
Arbetsförmedlingen tar arbetsgivaransvaret	22,9
Inga krav på ansvar för utbildning/handledning	9,8
Handledningsstöd	12,7
Annat	27,4
Ej svar	10,3

Motiv för att använda anställningsstöd, procent

	Svarsandel
Det är ett sätt att sänka lönekostnaderna genom att ersätta reguljära anställningar med subventionerade anställningar	9,5
Det är ett sätt att temporärt sänka lönekostnaden i syfte att finansiera den nyanställdas upplärningsperiod	35,3
Det är ett sätt att sänka lönekostnaden under en provperiod för den anställda, innan denna visat vad den "går för"	32,8
Det är ett sätt för företaget att ta ett socialt ansvar genom att anställa en person som står långt ifrån arbetsmarknaden	67,4
Annat motiv	9,3
Ej svar	1,0
