



aer

Arbetsmarknads-
ekonomiska
rådet

Arbetsmarknads- ekonomisk rapport

Olika vägar till jobb

Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2018

© ARBETSMARKNADSEKONOMISKA RÅDET (AER)
BOX 55665
102 15 STOCKHOLM
TEL. 08-665 45 00
WWW.ARBETSMARKNADSEKONOMISKARADET.SE
INFO@ARBETSMARKNADSEKONOMISKARADET.SE
TEXT: AER
ORIGINAL FORMGIVNING: IRONS DESIGN & AER
TRYCK: ELANDERS SVERIGE AB
STOCKHOLM 2018
ISBN: 978-91-983043-6-7

Innehåll

Förord	1
1 Inledning och sammanfattning	5
1.1 Atypiska sysselsättningsformer på en arbetsmarknad i förändring (Kapitel 2)	7
1.2 Visstidsanställningar – språngbräda eller återvändsgränd för utrikes födda? (Kapitel 3)	9
1.3 Bemanningföretag och deras anställda (Kapitel 4).....	11
1.4 Egenanställningar (Kapitel 5)	12
1.5 Eget företagande – möjlighet eller nödvändighet? (Kapitel 6)	13
1.6 Svartarbete (Kapitel 7)	15
1.7 Hur går det för dem som anställs på enkla jobb? (Kapitel 8).....	17
1.8 Hur bra fungerar vuxenutbildningen? (Kapitel 9).....	20
1.9 Slutsatser och diskussion	22
2 Atypiska sysselsättningsformer på en arbetsmarknad i förändring	25
2.1 Olika former av atypisk sysselsättning	26
2.2 Andelen i olika sysselsättningsformer	29
2.3 Utvecklingen av atypisk sysselsättning över tid	31
2.4 Plattformsföretagen och gigekonomin	35
2.5 Sammanfattning	38
Referenser.....	40
3 Visstidsanställningar – språngbräda eller återvändsgränd för utrikes födda?	41
3.1 Övergångssannolikheter till tillsvidareanställning	42
3.2 Löner för visstidsanställda	53
3.3 Sammanfattning	64
Referenser.....	65

4 Bemanningsföretag och deras anställda.....	67
4.1 Bakgrund och tidigare forskning	67
4.2 En deskriptiv analys av anställda i bemanningsbranschen	70
4.3 Sammanfattning.....	81
Referenser	82
5 Egenanställningar.....	83
5.1 En omdiskuterad anställningsform	84
5.2 Framväxt och omfattning	84
5.3 Enkätundersökningar.....	86
5.4 Sammanfattning.....	87
Referenser.....	88
6 Eget företagande – möjlighet eller nödvändighet?.....	89
6.1 Nödvändighetsmotiverat företagande och kollektivavtalsbestämda minimilöner	90
6.2 En övergripande bild av företagandet i Sverige	90
6.3 Nödvändighetsmotiverat företagande – vad vet vi sedan tidigare?	95
6.4 En empirisk beskrivning av nödvändighetsmotiverat företagande i Sverige	97
6.5 Sammanfattning	101
Referenser.....	103
7 Svartarbete	105
7.1 Problem med svartarbete	105
7.2 Den svarta sektorns storlek	106
7.3 Politikens påverkan på svartarbete	109
7.4 Andra faktorerers påverkan på svartarbete	111
7.5 Vår företagsenkät	112
7.6 Sammanfattning	120
Referenser.....	123

8 Hur går det för dem som anställs på enkla jobb? 125

8.1 Vilka är de lågkvalificerade jobben?	132
8.2 Rörligheten på arbetsmarknaden för nyanställda på enkla jobb	133
8.3 Inkomster för arbetslösa som nyanställdes på enkla jobb kontra arbetslösa som inte gjorde det	152
8.4 Sammanfattning	161
Referenser.....	164

9 Hur bra fungerar vuxenutbildningen? 165

9.1 Teoretiska argument för subventionerad vuxenutbildning	166
9.2 Vuxenutbildningen i Sverige	168
9.3 Deltagande i vuxenutbildning	173
9.4 Empiriska studier av effekterna av vuxenutbildning	182
9.5 Vuxenutbildning och färdigheter enligt PIAAC	186
9.6 Sambandet mellan arbetsmarknadsutfall och vuxenutbildning i Sverige	193
9.7 Slutsatser	195
Referenser.....	198

Fördjupningar

3.1 En ekonometrisk analys av övergångssannolikheter till tillsvidare- anställning	47
3.2 En ekonometrisk analys av lönepremien för visstidsanställda	57
4.1 Regressionsanalys av skillnaden i lön mellan bemanningsanställda och reguljärt anställda	78
8.1 En jämförelse av etableringsjobben och nystartsjobben	129
8.2 Beskrivning av data	135
8.3 Ekonometrisk analys av långvarig låg lön och inkomst samt över- gångar till mer kvalificerade jobb	148
8.4 Ekonometrisk jämförelse av arbetsmarknadsutfall för arbetslösa som tog enkla jobb och arbetslösa som inte gjorde det	155
9.1 Selektionsproblem vid studier av vuxenutbildningens effekter	190

Förord

Arbetsmarknadsekonomiska rådet (AER) har verkat sedan 1 april 2015. Det upprättades och har finansierats av Svenskt Näringsliv. Uppgiften har varit att bedöma arbetsmarknadens funktionssätt och de faktorer som påverkar denna. Mer precist har uppdraget varit att analysera lönebildningen, arbetsrätten och den aktiva arbetsmarknadspolitiken med särskild inriktning på så kallade svaga grupperns övergång till reguljär sysselsättning.

Vi har skrivit fyra tidigare rapporter:

- ◆ *Inför avtalsrörelsen 2016* publicerades i december 2015 och behandlade förut-sättningarna inför de kommande avtalsförhandlingarna. Fokus låg på de totala löneökningarna.
- ◆ *Dags för större lönespridning?* från februari 2016 diskuterade relativlönerna på arbetsmarknaden: dels på områden med arbetskraftsbrist, dels för lågutbildade/invandrare som har svårt att få jobb. Rapporten föreslog bland annat särskilda tidsbegränsade ingångsjobb med låga ingångslöner.
- ◆ *Tudelningarna på arbetsmarknaden* publicerades i februari 2017. Tre olika tudelningar analyserades: mellan inrikes och utrikes födda, mellan tillsvidareanställda och visstidsanställda samt mellan mer internationellt konkurrensutsatta sektorer ("industrin") och mer hemmamarknadsinriktade sektorer (de flesta privata tjänstesektorer och den offentliga sektorn). Rapporten diskuterade bland annat möjligheterna att avtala om permanenta "enkla jobb" med lägre löner. En ingående analys gjordes också av industrins märkessättande roll.
- ◆ *Hur fungerar kollektivavtalen?* från i februari i år inriktades på kollektivavtalens funktionssätt. Analysen fokuserade på hur avtalssystemet kan komma att påverkas av en minskad facklig organisationsgrad och studerade särskilt företagets inställning till kollektivavtalen. Med svagare fack blir det viktigare för kollektivavtalens fortlevnad att dessa upplevs som positiva av företagen.

Denna femte rapport med titeln *Olika vägar till jobb* tar upp tre huvudfrågor: Håller traditionella heltidsanställningar som omfattas av kollektivavtal på att ersättas av mer "flexibla" *atypiska anställningar*, vilket ofta hävdas i den allmänna debatten? Vad säger tidigare erfarenheter om i vilken utsträckning lågkvalificerade ("enkla") jobb kan fungera som språngbräddor till mer kvalificerade och bättre betalda arbeten för dem som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden? Hur väl

fungerar vuxenutbildning av olika slag för att förbättra arbetsmarknadsutfallen för utsatta grupper?

Detta är rådets sista rapport eftersom Svenskt Näringsliv beslutat att inte fortsätta finansieringen av rådet. Vi beklagar detta men konstaterar samtidigt att relationen till Svenskt Näringsliv fungerat väl under rådets verksamhetstid. I Svenskt Näringslivs avtal med AER infördes flera stadganden i syfte att trygga rådets oberoende: Rådet fattar självständigt beslut inom ramen för det fastställda uppdraget. Mandatperioderna för ledamöterna är tre år. Ledamöterna utses av Svenskt Näringsliv efter förslag från rådet självt. Tidigare ledamot kan utses på nytt. Budgeten fastställs för tre år i taget.

Bestämmelserna för att säkra AERs oberoende har fyllt sitt syfte under de gångna tre åren. Vi har kunnat arbeta helt självständigt. Svenskt Näringsliv har inte sett rapporterna innan de tryckts. Det har varit öppna och bra diskussioner med företrädare för uppdragsgivaren. Några påtryckningar under hand har inte förekommit.

Det är inte upp till oss att bedöma kvaliteten på vårt arbete. Det finns också andra aktörer som Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet och Industrins Ekonomiska Råd vilka gör regelbundet återkommande analyser på samma områden som AER gjort. Vi tror att verksamhet av det slag som vi bedrivit kan vara ett viktigt komplement till dessa andra analyser av flera skäl.

AER har i mindre grad än de nämnda aktörerna varit begränsat av en mall där avnämarna förväntar sig att samma slags analyser och data ska återkomma i rapporterna varje år. Vi har därför varit friare att välja problemställningar och att borra djupare i dem som vi valt. Till skillnad från de nämnda aktörerna har vi inte heller haft som instruktion att främja det rådande avtalssystemet och därför kunnat föra en mer förutsättningslös diskussion om för- och nackdelar med detta. Det finns enligt vår uppfattning ett sådant behov även om (eller kanske just därför att) det uppfattats som kontroversiellt. Jämfört med Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) har vi också varit friare att ge tydliga politikrekommendationer när vi tyckt att det varit motiverat.

Sammanfattningsvis finns det enligt vår uppfattning ett betydande värde med oberoende analyser som görs av en liten, men flexibel, aktör av det slag som AER varit. Sådana analyser kan, liksom i AERs fall, göras till en låg kostnad. Vi hoppas därför att det går att finna stabila former för en liknande verksamhet i framtiden. Det förutsätter en annan form av finansiering än den som AER har haft. Man ska inte förvänta sig att en intresseorganisation i längden är villig att finansiera oberoende samhällsekonomisk analys som ibland kan komma i konflikt med de egna målen.

Avslutningsvis vill vi rikta ett stort tack till Institutet för Näringslivsforskning (IFN) där AER haft sina lokaler och vars personal bistått oss mycket. Svenskt Näringsliv och dess medarbetare har på ett utmärkt sätt varit administrativt behjälpliga. Vi har haft återkommande kontakter med och stor hjälp av Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet och Statistiska Centralbyrån.

Lars Calmfors (ordförande)

Simon Ek (sekreterare)

Ann-Sofie Kolm (ledamot)

Tuomas Pekkarinen (ledamot)

Per Skedinger (vice ordförande)

1 Inledning och sammanfattning

Arbetsmarknadsekonomiska rådets föregående rapport – *Hur fungerar kollektivavtalen?* – studerade hur det svenska kollektivavtalssystemet fungerar. Kollektivavtalen täcker merparten av alla arbetstagare. Att vara anställd av ett företag eller en organisation som har kollektivavtal är således den typiska formen av sysselsättning i Sverige. De flesta arbetstagare har också en anställning tills vidare och jobbar för en och samma arbetsgivare.

Men det finns också flera andra, mindre vanliga sysselsättningsformer. Dessa innefattar bland annat visstidsanställningar, bemanningsanställningar, egenanställningar och eget företagande. Dessutom finns personer som arbetar svart utan att ha ett anställningskontrakt. Dessa sysselsättningsformer kan sägas på olika sätt strida mot den traditionella svenska arbetsmarknadsmodellen. Men vissa av dem har inkorporerats i modellen över tid.

De beskrivna *atypiska* sysselsättningsformerna kan fungera både som en långsiktig försörjningskälla och som en tillfällig sysselsättning på vägen till en reguljär tillsvidareanställning. Det tycks emellertid vara en vanlig uppfattning i den allmänna debatten att arbetsmarknaden håller på att förändras i grunden och att traditionella, reguljära anställningar håller på att ersättas av nya former av atypiska jobb.

Sverige har internationellt sett en låg andel lågkvalificerade (enkla) jobb. Det beror på att sådana jobb i stor utsträckning slagits ut av en sammanpressad lönestruktur. Detta har setts som en del av den traditionella svenska arbetsmarknadsmodellen, där ett annat centralt inslag varit att genom utbildning och omskolning kontinuerligt försöka höja arbetskraftens kompetens. En dåligt fungerande skola och stor invandring av personer med låga färdigheter innebär stora utmaningar för den traditionella modellen. Det har lett till en debatt om att det kan behövas nya enkla jobb för att fler ska få plats på arbetsmarknaden.

Denna rapport studerar olika *typer av jobb* och olika *vägar till jobb* samt hur dessa fungerar.

- ◆ Kapitel 2 kartlägger olika *atypiska sysselsättningsformer*, redogör för hur vanliga de är och studerar hur de har utvecklats över tid. Ett särskilt fokus läggs på huruvida andelen atypiskt sysselsatta har ökat under senare år. Vi diskuterar också den så kallade gig- och plattformsekonomin.
- ◆ Kapitel 3 vidareutvecklar Arbetsmarknadsekonomiska rådets (2017) analys av sannolikheten för *visstidsanställda* att gå över till tillsvidareanställningar. Vi

undersöker bland annat övergångssannolikheter för anställda på olika typer av visstidskontrakt och i vilken mån lönerna skiljer sig åt mellan visstids- och tillsvidareanställda.

- ◆ Kapitel 4 studerar *anställda i bemanningsbranschen*. Särskilt intresse ägnas åt personalomsättningen i branschen, vilka yrken bemanningsanställda arbetar i och hur hög lön de har i relation till andra anställda.
- ◆ Kapitel 5 diskuterar *egenanställningar* och vad som är känt om denna selsättningsform. Egenanställningsföretag utgör ett relativt nytt och kontroversiellt inslag på arbetsmarknaden. De egenanställda har ökat snabbt i antal de senaste åren. Men de är fortfarande relativt få.
- ◆ Kapitel 6 studerar *eget företagande* och i vilka branscher samt bolagsformer företagandet bedrivs. Vi diskuterar särskilt motiven bakom att starta företag och skiljer mellan möjlighets- och nödvändighetsmotiverat företagande. Vi undersöker också om utrikes födda oftare än inrikes födda startar företag till följd av brist på alternativ.
- ◆ Kapitel 7 behandlar *svartarbete*, det vill säga arbete som utförs utan anställningskontrakt och utan att skatter och avgifter betalas. Vi går igenom forskningen om svartarbete. Vi redovisar också resultaten från en enkätundersökning om företagens bedömning av svartarbete i sina respektive branscher som vi låtit genomföra.
- ◆ Kapitel 8 fokuserar på *lågkvalificerade/enkla jobb* och det långsiktiga arbetsmarknadsutfallet för arbetslösa som tar sådana. Vi analyserar i vilken utsträckning sådana jobb kan fungera som en språngbräda till bättre jobb och högre inkomster i framtiden.
- ◆ Kapitel 9 analyserar hur *vuxenutbildning* kan hjälpa utsatta grupper på arbetsmarknaden genom att höja deras kompetens. Kapitlet studerar omfattningen av olika typer av vuxenutbildning, sambandet mellan deltagande i vuxenutbildning och färdigheter samt det långsiktiga arbetsmarknadsutfallet för deltagare i Komvux.

Kapitlen 8 och 9 är av direkt relevans för den pågående diskussionen om vilken relativ betydelse fler lågkvalificerade jobb respektive utbildningsinsatser kan ha för utrikes föddas och lågkvalificerades etablering på arbetsmarknaden. Analysen här kompletterar våra analyser av dessa frågor i tidigare rapporter.

1.1 Atypiska sysselsättningsformer på en arbetsmarknad i förändring (Kapitel 2)

Det är en vanlig uppfattning att arbetsmarknaden allt mer karakteriseras av kortare uppdrag och att traditionella tillsvidareanställningar försvinner till förmån för mer flexibla arbetsformer. Kapitlet studerar i vilken grad detta verkligen är fallet. Vi använder data från bland annat Arbetskraftsundersökningarna (AKU) för att kartlägga andelen atypiskt sysselsatta och hur den har utvecklats.

Vår definition av en *atypiskt sysselsatt* är en person som har ett anställningskontrakt tills vidare, täcks av kollektivavtal och både utför arbete åt och är anställd av en och samma arbetsgivare. De som inte uppfyller samtliga dessa krav klassificeras som *atypiskt sysselsatta*. Till dessa hänförs personer som är reguljärt anställda men inte täcks av kollektivavtal, är visstidsanställda, driver eget företag, arbetar svart samt personer som arbetar för flera företag/arbetsgivare. Den sistnämnda gruppen innefattar bemanningsanställda, egenanställda och personer som har flera sysselsättningar.

Omfattningen av olika atypiska sysselsättningsformer

Knappt 10 procent av alla sysselsatta utgörs av anställda som inte täcks av kollektivavtal. Andelen företagare är ungefär lika stor. Det betyder att cirka 20 procent av alla sysselsatta inte täcks av kollektivavtal. Visstidsanställda utgör cirka 15 procent av alla sysselsatta och sysselsatta med flera olika anställningar eller som kombinerar företagande med en anställning knappt 9 procent. Andelen av sysselsatta i dessa sysselsättningsformer har karakteriserats av en betydande stabilitet det senaste decenniet.

Andelen med flera sysselsättningar har dock ökat något (med 1,5 procentenheter). Det kan indikera att en del arbetstagare numera tar uppdrag från flera olika uppdragsgivare. Det kan vidare ha skett betydande förändringar inom dessa sysselsättningsformer. Så till exempel har behovs- och timanställningarna liksom så kallad allmän visstid (ALVA) ökat medan andelen visstidsanställda som har vikariat minskat.

Bemannings- och egenanställningar har ökat snabbt de senaste åren. Men dessa sysselsättningsformer står fortfarande bara för mycket små andelar av sysselsättningen: tillsammans cirka två procent.

Vi har inga jämförbara data över tid för svartarbete. En uppskattning är att svartarbete står för knappt tre procent av sysselsättningen i de nordiska länderna inklusive Sverige. Det finns indikationer på att svartarbetet har minskat de senaste åren.

Den totala andelen atypiskt sysselsatta

Det finns stor överlappning mellan de olika sysselsättningsformerna som vi kategoriserat som atypiska. Med hjälp av individdata från AKU kan vi studera hur många personer som uppfyller mer än ett av kraven för att man ska klassificeras som atypiskt sysselsatt och därmed ta hänsyn till överlappningen. Men vi vet inte hur många av alla tillsvidare- respektive visstidsanställda som täcks av kollektivavtal. Eftersom visstidsanställningar klassificeras som atypiska påverkar avtalens täckningsgrad i de båda grupperna den totala andelen atypiskt sysselsatta enligt vår definition.

När vi gör olika antaganden om kollektivavtalens täckningsgrad för visstids- respektive tillsvidareanställda finner vi att andelen atypiskt sysselsatta sannolikt låg mellan 35 och 39 procent 2015. Det betyder att 61-65 procent av alla sysselsatta var tillsvidareanställda i en annan bransch än bemanningsbranschen, täcktes av kollektivavtal och inte hade något arbete vid sidan av sin anställning. Mellan 2008 och 2015 ökade denna andel bara med 1-1,5 procentenheter. Omfattningen av atypisk sysselsättning har alltså – till skillnad mot vad som brukar hävdas i den allmänna debatten – inte ändrats särskilt mycket de senaste åren.

Gig- och plattformsekonomin

Ett samlingsnamn som ofta används på den nya och mer uppdragsbaserade arbetsmarknaden är *gigekonomin*. Begreppet är nära sammanknutet med den så kallade *plattformsekonomin* där olika digitala plattformar, till exempel *Uber* och *Upwork*, förmedlar kortare uppdrag eller varor mellan två parter. De senaste årens informations- och kommunikationsteknologiska utveckling har gjort att uppdragsgivare och uppdragstagare numera kan nå varandra snabbare och mer effektivt. Det är också möjligt att samverka globalt i de fall uppdragen kan utföras på distans. Dessa plattformar har stor potential att skapa samhällsekonomiskt värde genom att koppla samman personer som annars inte skulle finna varandra.

Det är svårt att uppskatta hur stor den plattformsbaserade arbetsmarknaden är. Men det mesta tyder på att den fortfarande är ett marginellt fenomen i de nordiska länderna, även om den tycks ha ökat snabbt de senaste åren.

I data kan vi inte observera vem som arbetar för ett plattformsföretag eller med att ta kortare uppdrag. Men för att räknas som sysselsatt i AKU krävs bara att man arbetar i minst en timme under mätveckan genom lönearbete, som företagare eller som medhjälpare i ett familjeföretag. Allt arbete ska räknas in. Därmed inkluderas också personer som tar kortare uppdrag. Dessa ingår sannolikt i någon av grupperna visstidsanställda, företagare eller sysselsatta med flera jobb (om de också har annan sysselsättning) och därmed i atypisk sysselsättning som vi

definierat den. Det mesta tyder på att tillväxten av gig- och plattformsekonomin inte har varit tillräckligt stor för att ge något starkt utslag på den totala andelen atypiskt sysselsatta.

1.2 Visstidsanställningar – språngbräda eller återvändsgränd för utrikes födda? (Kapitel 3)

Utrikes födda är liksom flera andra marginalgrupper på arbetsmarknaden över-representerade i visstidsanställningar. Dessa anställningar är inte bara mer osäkra än anställningar tills vidare utan kan också ha ett annat genomsnittligt löneläge. En omdebatterad fråga är om visstidsanställningar underlättar övergångar till tillsvidareanställningar eller om de främst leder till ökad segmentering genom rundgång mellan olika visstidsanställningar och arbetslöshet. Frågan om hur stora löneskillnaderna är mellan visstids- och tillsvidareanställda har ägnats betydligt mindre uppmärksamhet.

Detta kapitel undersöker övergångssannolikheter till tillsvidareanställning för visstidsanställda och arbetslösa samt löneskillnader mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda med fokus på utrikes födda. Analyserna tar hänsyn till bakgrundsegenskaper hos individerna och skiljer också mellan olika typer av visstidskontrakt. Tidigare utländska och svenska studier på området har i mycket liten utsträckning belyst hur övergångssannolikheter och löner för utrikes födda visstidsanställda förhåller sig till motsvarande storheter för inrikes födda.

Övergångssannolikheter till tillsvidareanställning

Vår analys visar att visstidsanställningar överlag fungerar som språngbrädor till tillsvidareanställningar om man jämför med att i stället vara arbetslös. Flera utländska och svenska studier ger liknande resultat. Enligt våra resultat tycks språngbrädefunktionen dessutom i högre grad gälla för utomeuropeiskt födda för nästan samtliga former av visstidsanställningar – vikariat, allmän visstidsanställning (ALVA), behovs- och timanställningar samt ”övriga” visstidskontrakt (där säsongs- och projektanställningar ingår). Det enda undantaget är provanställningar, men dessa kontrakt är generellt förbundna med höga övergångssannolikheter för såväl inrikes som utrikes födda.

Sammantaget tyder våra resultat på att visstidsanställningar är viktigare som språngbräda på arbetsmarknaden för utomeuropeiskt födda än för inrikes födda. Att också ALVA, som infördes 2007, tycks fungera relativt bra som språngbräda är intressant eftersom anställningsformen är mycket omdiskuterad. Det är också anmärkningsvärt att två former av visstidsanställningar som överlag har mycket

svag koppling till övergångar till tillsvidareanställningar – behovs- och timanställningar och ”övriga” kontrakt – i större utsträckning förefaller utgöra språngbrädor för utomeuropeiskt än för inrikes födda. Detta talar för att arbetsmarknadserfarenhet i sig och inte enbart ”kvaliteten” på jobbet är viktig för utsatta grupper som försöker etablera sig på arbetsmarknaden. Att lagstiftningsvägen eller på andra sätt begränsa möjligheterna för arbetsgivare att använda sig av sådana ”enkla” former av visstidsanställningar kan därmed få särskilt negativa konsekvenser för utrikes födda. Dessa anställningsformer är också kvantitativt betydelsefulla då de sammantaget omfattar majoriteten av de visstidsanställda.

Löneskillnader mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda

Enligt ekonomisk teori är det oklart hur lönen påverkas av en visstidsanställning i förhållande till ett fast kontrakt. Å ena sidan kan osäkerheten i samband med en visstidsanställning medföra en kompenserande löneskillnad, det vill säga en högre lön än för en anställning tills vidare. Å andra sidan är tidsbegränsade anställningar i regel förknippade med mindre av arbetsplatsutbildning än fasta jobb, eftersom det inte är lönsamt för arbetsgivaren att erbjuda sådan utbildning om anställningen förväntas bli kortvarig. Dessutom innebär möjligheten att relativt enkelt säga upp visstidsanställda när kontraktet löpt ut att deras förhandlingsstyrka gentemot arbetsgivaren är svag. De två senare omständigheterna talar för en lägre lön vid visstidsanställning.

Våra resultat pekar på att löneskillnaden mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda är ganska liten när hänsyn tas också till individernas egenskaper som ålder och utbildning. Detta gäller oavsett typ av visstidskontrakt. För dem som bytt mellan de två anställningsformerna finns ingen löneskillnad överhuvud taget. Anställningsformen i sig har alltså liten betydelse. Detta resultat avviker från dem i de flesta utländska studier, vilka indikerar en lägre lön för visstidsanställda, men ligger i linje med en tidigare svensk undersökning. Vår slutsats att löneskillnaderna mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda är små gäller för såväl utomeuropeiskt som inrikes födda. En möjlig förklaring till frånvaron av stora löneskillnader mellan anställningsformerna i Sverige är att lönespridningen generellt är liten jämfört med andra länder. Kollektivavtalens höga täckningsgrad och att de inte har några särbestämmelser för visstidsanställda kan också bidra till att minska löneskillnader som enbart beror på typ av anställningskontrakt.

1.3 Bemanningsföretag och deras anställda (Kapitel 4)

Det utmärkande draget för bemanningsbranschen är att utbytet mellan uppdragsgivaren och arbetstagaren sker via en tredje part: ett bemanningsföretag. Sedan 1993 är det lagligt att som privat aktör i vinstsyfte förmedla arbete i Sverige. Bemanningsbranschen har alltid varit kontroversiell men tycks under senare år ha både ökat i storlek och blivit mer integrerad med den övriga arbetsmarknaden.

Den allmänna diskussionen om bemanningsbranschen handlar idag ofta om bemanningsanställda sjuksköterskor och stafettläkare i vården och att dessa har högre löner än reguljärt anställda. Men samtidigt framhålls bemanningsanställningar på andra håll ofta som mer osäkra och mindre förmånliga (i termer av lön och arbetsvillkor) än andra anställningar.

Bemanningsbranschen har ökat mycket i omfattning det senaste decenniet. Men den står fortfarande bara för en liten del av sysselsättningen: i november 2015 arbetade drygt 1,5 procent av alla sysselsatta för ett bemanningsföretag. Branschens storlek och den uppmärksamhet som den fått i den offentliga debatten står därför inte i proportion till varandra.

Branschen karakteriseras av stor personalomsättning. Antalet bemanningsanställda minskade drastiskt under finanskrisen 2008-09 för att sedan snabbt återhämta sig. Det tyder på att branschen erbjuder den flexibilitet som brukar anföras som skäl för dess existens. Det innebär emellertid också att en bemanningsanställning kan ses som osäkrare än andra anställningar vid makroekonomiska störningar.

Egenskaper och yrken bland bemanningsanställda

Ett utmärkande drag för bemanningsanställda är att de är mycket (i genomsnitt cirka tio år) yngre än andra anställda. Vidare är män och utrikes födda svagt överrepresenterade i branschen. Utrikes födda som arbetar för bemanningsföretag har också i genomsnitt vistats i landet kortare tid än andra utrikes födda sysselsatta. Sannolikheten att arbeta i bemanningsbranschen verkar alltså minska både med ålder och vistelsetid i Sverige. Slutligen är andelen anställda med en eftergymnasial utbildning något lägre i bemanningsbranschen än i andra branscher.

Bemanningsanställda används i yrken över hela lönefördelningen men i varierande grad. Yrken med en stor andel bemanningsanställda återfinns oftast långt, men inte längst ner, i lönefördelningen. Det är särskilt vanligt att använda bemanningsanställda inom administration och kundtjänst följt av tillverkning, transport och byggverksamhet. Yrken som har en särskilt stor andel bemanningsanställda är lagerpersonal och transportledare, montörer samt resesäljare, kundtjänstpersonal och receptionister.

Relativlönen för bemanningsanställda i olika yrken

Bemanningsanställda har i genomsnitt lägre löner än anställda i andra branscher. Skillnaden minskar, men försvinner inte helt, när hänsyn tas till bakgrundsegenskaper som utbildningsnivå och ålder. Vi studerar hur bemanningsanställdas löner förhåller sig till lönerna för reguljärt anställda i olika yrken.

Skillnaden i lön mellan bemanningsanställda och reguljärt anställda är större bland tjänstemän än bland arbetare. I den senare gruppen föreligger ingen löneskillnad mellan bemanningsanställda och andra anställda om vi tar hänsyn till ålder, utbildningsnivå, län och yrke. Men för tjänstemän är lönerna för anställda i bemanningsföretag lägre än för andra anställda. Denna skillnad i relativlön mellan de två grupperna kan bero både på sammansättningseffekter och skillnader i utformningen av de kollektivavtal som gäller för arbetare respektive tjänstemän i bemanningsbranschen.

Det finns vidare stora skillnader i bemanningsanställdas relativlön mellan olika enskilda yrken. Det kan spegla att bemanningsanställda används av olika orsaker och att deras anknytning till arbetsmarknaden varierar mycket. Bemanningsanställda sjuksköterskor tycks ha en högre lön än andra sjuksköterskor. Men denna yrkesgrupp (som räknas till tjänstemannayrkena) utgör ett undantag från den generella bilden.

1.4 Egenanställningar (Kapitel 5)

Ett egenanställningsföretag ger personer möjlighet att i praktiken verka som egenföretagare utan att starta egen firma eller bolag. Egenanställningsföretaget "lånar ut" sin F-skattsedel till den egenanställda mot en avgift. Det som är kvar av det fakturerade beloppet efter företagets avgift och arbetsgivaravgiften betalas sedan till den egenanställda i form av lön. För att det ska kunna ske måste den egenanställda ha ett anställningsavtal. I regel används en så kallad allmän visstidsanställning (ALVA) för varje uppdrag som den egenanställda utför.

Det finns inget kollektivavtal för egenanställningsbranschen och de anställda företräds inte av något fackförbund. Men företrädare för Egenanställningsföretagens branschorganisation har uttryckt en förhoppning om att i framtiden kunna teckna avtal för branschen. Vissa ställer sig dock tveksamma till om ett sådant avtal skulle kunna ge arbetstagarna samma skydd som kollektivavtal i andra branscher medför.

En omdiskuterad anställningsform

Egenanställningsföretagen och deras anställda har diskuterats flitigt i den offentliga debatten de senaste åren. Vissa framhåller egenanställningar som ett medel

för att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden. Andra menar att dessa anställningar underlättar för företagare genom att låta dem fokusera på sin kärnverksamhet snarare än på den administration som är förknippad med att driva eget företag. Kritikerna menar i stället att egenanställningar är ett sätt för uppdragsgivare att kringgå den svenska arbetsmarknadsmodellen med strikt reglerade arbetsvillkor genom att hyra in ”låtsasföretagare”.

Skiljelinjen i debatten verkar således gå mellan om egenanställda ska ses som regelrätta företagare som vill driva egen verksamhet eller som arbetstagare med en svag förhandlingsposition vilka tvingas till dåliga villkor därför att uppdragsgivaren inte ger dem en regelrätt anställning.

Vår kunskap om egenanställningarna

Egenanställda och egenanställningsföretag har inga särskilda yrkes- respektive bransch-koder i de enkät- och registerdata som regelbundet samlas in i Sverige. Det går således inte att använda detta material för att studera branschen. Därför har flera tidigare studier valt att genomföra egna enkätundersökningar.

Enligt Novus så kallade branschindikator har branschen ökat snabbt i omfattning de senaste åren. Men den är fortfarande mycket liten: cirka 35 000 personer arbetade någon gång under 2016 för något av egenanställningsföretagen som ingick i studien. Det fakturerade beloppet per anställd är mycket lågt i relation till en helårsanställning. Det tyder på att få av dem som tar uppdrag via ett egenanställningsföretag har det som huvudsaklig sysselsättning.

Andra enkätundersökningar finner att egenanställda ofta har en huvudsaklig sysselsättning utöver sin egenanställning. Många egenanställda tycks vara verksamma inom kultur, media och design. En stor andel av de svarande i en av enkätundersökningarna planerade också att fortsätta sitt egenföretagande i framtiden. Den vanligaste orsaken till att välja en egenanställning var att de svarande ville slippa förhålla sig till regler och administration samt att de upplevde att det var svårt att skaffa F-skattsedel.

1.5 Eget företagande – möjlighet eller nödvändighet? (Kapitel 6)

Mer av eget företagande framhävs ibland som ett verktyg för att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden. Samtidigt framhålls eget företagande som en väg till självförsörjning för grupper – inte minst utrikes födda – som har svårt att få en anställning. Eget företagande kan ses som en atypisk sysselsättningsform eftersom företagare definitionsmässigt inte har något anställningskontrakt och inte täcks av kollektivavtal. En företagares inkomster och arbetsvillkor beror i stället på hur bra verksamheten går.

Varför startar man eget företag?

Vid ett beslut om att starta eget företag kan en rationell individ antas väga avkastningen av företagande mot avkastningen på alternativet. Alternativet till eget företagande är ofta en anställning. Men det kan också vara arbetslöshet eller att helt stå utanför arbetskraften. Motivet till att starta eget företag kan därför både vara att den förväntade avkastningen av företagandet är hög *eller* att den förväntade avkastningen på alternativen är låg. Det första fallet definierar ett *möjlighetsmotiverat* företagande, det senare ett *nödvändighetsmotiverat* sådant.

Nödvändighetsföretagande kan vara ett sätt att kringgå höga avtalsbestämda minimilöner för att komma i sysselsättning. Avkastningen kan ligga långt under minimilönenivåerna. Det är inte nödvändigtvis negativt eftersom personerna i fråga då blir sysselsatta och kan nå en högre inkomst än om de skulle stå utan sysselsättning.

Skillnader i företagandets karaktär mellan inrikes och utrikes födda

Till skillnad från vad som ofta hävdas har andelen som driver egna företag av den sysselsatta befolkningen varit relativt oförändrad det senaste decenniet. Cirka 15 procent av alla sysselsatta driver eget företag antingen som enda syssla eller parallellt med en anställning.

Företagandets karaktär skiljer sig åt mellan utrikes och inrikes födda. Utrikes födda företagare kombinerar mer sällan än inrikes födda sitt företagande med en anställning. Vidare driver de i lägre utsträckning än inrikes födda företag i aktiebolagsform. Inrikes och utrikes födda har också företag i olika branscher. Av utrikes födda företagare är en stor andel verksamma i hotell- och restaurangbranschen, medan endast en liten andel av de inrikes födda företagarna är det.

Vad vet vi om nödvändighetsföretagande sedan tidigare?

Det är svårt att mäta det nödvändighetsmotiverade företagandets omfattning. För att kartlägga det har främst enkätstudier använts. Dessa visar att denna typ av företagande är mindre vanligt i Sverige än i andra länder. Mellan 5 och 17 procent av nya företagare under de senaste 15 åren uppgav enligt *Global Entrepreneurship Monitor* att de startat företag därför att de saknade alternativ. Vi finner något högre siffror när vi utgår från registerdata och definierar nödvändighetsföretagare som företagare vilka tidigare var arbetslösa. Av dem som i november 2015 räknades som nya företagare var drygt en femtedel arbetslösa ett år tidigare.

Olika motiv bakom företagande bland inrikes och utrikes födda

Utrikes födda tycks betydligt oftare än inrikes födda starta företag till följd av bristen på alternativ. Av alla inrikes födda som i november 2015 räknades som nya

företagare kom 62 procent från en tidigare anställning medan motsvarande siffra för utrikes födda var 44 procent. Endast drygt 19 procent av de inrikes födda nya företagarna kom från arbetslöshet, medan så var fallet för nästan 30 procent av de utrikes födda.

I en annan analys ställer vi i stället den disponibla inkomsten från företagande i relation till den från andra arbetsmarknadsutfall. Medan den genomsnittliga inkomsten i eget företagande överstiger den för en anställning för inrikes födda är så inte fallet för utrikes födda (inkomsterna är ungefär desamma bland företagare och anställda). Eget företagande har med andra ord en hög avkastning jämfört med en anställning för inrikes födda men inte för utrikes födda. Även det tyder på att eget företagande oftare är nödvändighetsmotiverat för utrikes födda än för inrikes födda.

Det är svårt att dra några starka slutsatser om nödvändighetsföretagande från denna och tidigare kartläggningar. Men sammantaget finns det ändå visst stöd för att utrikes födda oftare än inrikes födda startar och driver företag av nödvändighetsskäl.

1.6 Svartarbete (Kapitel 7)

Svartarbete kan i allra högsta grad betecknas som en atypisk sysselsättningsform. Personer som får hela sin inkomst från svartarbete täcks varken av anställningskontrakt eller kollektivavtalsbestämda minimilöner.

Problem med svartarbete

Det är av flera skäl problematiskt med en stor svart (informell) sektor. Det är ett jämlikhetsproblem eftersom de som arbetar där inte har tillgång till samma villkor och skyddsnät som anställda i den formella sektorn. Dessutom eroderar svartarbete skattebasen. Det minskar de skatteintäkter som behövs för att finansiera välfärdstjänsterna. Att en del personer och företag inte betalar skatt samt inte omfattas av kollektivavtalen och den arbetsrättsliga lagstiftningen kan också snedvrída konkurrensen och därigenom skapa samhällsekonomiska effektivitetsförluster.

Den svarta sektorns storlek

Det är notoriskt svårt att mäta omfattningen av svartarbete eftersom individer och företag som är verksamma i den svarta sektorn per definition inte vill bli identifierade. Men det har gjorts en rad försök att med olika metoder uppskatta omfattningen av svartarbete i olika länder.

Den svarta sektorn tycks vara betydligt mindre i de nordiska länderna än i framför allt de sydeuropeiska. Jämförbara enkätdata från *European Social Survey* vi-

sade för 2009 att cirka tre procent av de anställda i Danmark, Finland, Norge och Sverige var sysselsatta i den svarta sektorn, medan siffran var drygt 13 procent för länder i södra Europa. I Danmark, till skillnad från i de flesta andra länder, har man löpande dokumenterat omfattningen av svartarbete med hjälp av enkätundersökningar. Där fann man att arbetade timmar i den svarta sektorn år 2009 uppgick till 2,7 procent av det totala antalet arbetade timmar i ekonomin. Denna andel föll sedan till 2,1 procent år 2016. Dessa enkäter indikerar att svartarbetet utgör en relativt liten del av ekonomin i de nordiska länderna. Denna slutsats får även stöd av andra studier som på olika sätt försöker mäta informella aktiviteter i Danmark, Norge och Sverige.

Enkätstudierna ger en generell bild av svartarbetet i europeiska länder. Det mesta svartarbetet utförs av män. Det är vanligare att lågutbildade arbetar svart än högutbildade. Jobben i den svarta sektorn är också mer manuella och av enklare karaktär än jobben i den formella sektorn. Generellt verkar också svartarbete vara vanligare i byggbranschen, hotell- och restaurangbranschen, handeln och andra servicenäringar än i andra branscher.

Varför är den svarta sektorn så liten?

Att den svarta sektorn i praktiken är liten i höginkomstländer som Sverige trots höga skatter, låg upptäcktsrisk och höga minimilöner kan verka förbryllande. Enligt traditionell teori borde vi observera betydligt mer svartarbete än vad vi gör. Det har lett till en diskussion om ytterligare förklaringar.

En faktor som betonats är skattemoralen. Ett högt förtroende för olika samhällsinstitutioner, som skattemyndigheterna, är enligt en rad studier viktigt för viljan att betala skatt. Att skattemoralen tycks vara högre i nordiska än i sydeuropeiska länder har också använts som argument för att förklara skillnaden i storleken på den svarta sektorn mellan dessa regioner. En annan viktig faktor som studerats är hur skatteförvaltningen fungerar. Här brukar främst omfattningen av tredjepartsrapportering framhållas. Dess utbredda användning i Sverige och övriga nordiska länder gör det svårt för både företag och reguljärt anställda att fuska med skatten.

Vår enkätstudie

För att belysa företagens användning av svart arbetskraft gjorde vi en enkät till företag där dessa fick svara på hur de *upplever* förekomsten av svartarbete i den bransch där de är verksamma. Enligt studien ses svartarbete som ganska ovanligt men det finns stor variation mellan branscher. Inom hotell och restaurang, byggverksamhet och i viss utsträckning transport och magasinering bedöms svartarbete vara ganska vanligt.

Generellt bedömer inte företagen att svarta löner betalas till utrikes födda i högre grad än till inrikes födda. Företagen i byggbranschen uppfattar dock i något större utsträckning än företagen i andra branscher att det är vanligare att utrikes födda betalas svart. Mönstret är detsamma när företagen i stället bedömer huruvida anställningsskyddet eller regler om arbetstid och arbetsmiljö oftare åsidosätts för utrikes än för inrikes födda.

Det främsta skälet till att betala svarta löner ansågs vara att undkomma skatter och sociala avgifter. Det stämmer också med tidigare enkätstudier. Det näst viktigaste skälet till att använda svart arbetskraft var enligt vår enkät kostnadsbesparingar till följd av att lönerna kan sättas lägre än vad som annars vore möjligt.

Svartarbete i framtiden

Den svarta sektorn i Sverige tycks vara liten. Det finns dock anledning att reflektera över huruvida dess storlek kan komma att öka i framtiden. Nedgången i färdigheterna hos svenska skolelever och en ökad invandring av personer som i genomsnitt har en lägre utbildning än inrikes födda ökar utbudet av lågkvalificerade på den svenska arbetsmarknaden. Det talar för att svartarbetet kan komma att öka eftersom personer med låg utbildning och låga kvalifikationer i större utsträckning än andra arbetar svart. Utbildningsinsatser i syfte att höja kompetensnivån i ekonomin kan således vara ett verktyg också för att minska svartarbetet.

1.7 Hur går det för dem som anställs på enkla jobb? (Kapitel 8)

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har i hög grad byggt på att utbilda bort låga kvalifikationer och att förflytta lågkvalificerade arbetstagare till arbeten med högre produktivitet. I kombination med en sammanpressad lönestruktur har därmed lågbetalda, lågkvalificerade jobb slagits ut. Sverige har internationellt sett en mycket låg andel lågkvalificerade jobb och låg lönespridning. Samtidigt har lågkvalificerade stora svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

De senaste åren har det framförts ett antal förslag från olika håll om nya typer av tidsbegränsade anställningar med lägre lönekostnader som syftar till att underlätta utsatta gruppers etablering på arbetsmarknaden. En principöverenskommelse om så kallade etableringsanställningar förhandlades fram av några av arbetsmarknadens parter i november 2017. I mars i år skrev regeringen, LO, Unionen och Svenskt Näringsliv under en avsiktsförklaring om att tidsbegränsade *etableringsjobb* ska inrättas. Förhoppningen är att etableringsjobben ska kunna lanseras under andra halvåret 2019.

Vi själva har också tidigare argumenterat för att lägre minimilöner och större lönespridning kan vara ett – av flera – verktyg för att underlätta för lågkvalificerade att komma i sysselsättning. I 2016 års rapport föreslog vi en ny typ av tidsbegränsad anställning med lägre lönekostnad som skulle riktas till nyanlända och unga som inte lyckades hitta annan sysselsättning. I 2017 års rapport argumenterade vi för att arbetsmarknadens parter skulle förhandla fram nya typer av permanenta lågkvalificerade jobb som skulle betalas med lägre löner. Sannolikt skulle nya bestående lågbetalda jobb av detta slag ge större sysselsättningseffekter än tidsbegränsade anställningar. Samtidigt medför nya permanenta låglönejobb en större risk för stora bestående inkomstskillnader. Man kan visserligen hävda att ett lågbetalt arbete är bättre än att inte ha något arbete alls. Men om sådana jobb tillskapas är det centralt att ge de nyanställda goda förutsättningar för att på sikt ta sig vidare till mer kvalificerade och bättre betalda yrken.

Det är emellertid svårt att bedöma hur stor rörligheten på arbetsmarknaden skulle vara för anställda på sådana nya typer av jobb. För att belysa det har vi gjort en omfattande studie av hur det gått för personer som tidigare haft olika typer av redan existerande enkla jobb.

Vi använder den lägsta av de fyra kvalifikationsnivåerna enligt *Standard för svensk yrkesklassificering* (SSYK) som definition av lågkvalificerade jobb. Dessa jobb kräver utbildning eller yrkeskompetens motsvarande högst grundskola. Städ- och hemservicepersonal samt anställda i enklare mat- och restaurangrelaterade yrken står för en mycket stor andel av dessa arbeten. Tidningsdistributörer, vaktmästare och andra servicearbetare är andra exempel på sådana jobb. Anställda i enklare yrken inom bygg och anläggning samt industrin är däremot relativt få.

Rörligheten på arbetsmarknaden för nyanställda på enkla jobb

Tidigare studier visar att anställda på lågkvalificerade jobb i genomsnitt har en betydligt svagare arbetsmarknadsanknytning än andra anställda. En central fråga är då hur stor rörligheten på arbetsmarknaden är för anställda som tagit sådana jobb. Vi studerar personer i åldrarna 25-54 år som år 2005 både varit arbetslösa i minst två månader och som i november samma år var anställda på ett enkelt jobb. På så sätt kan vi identifiera personer som gått från arbetslöshet till anställning. Sedan följer vi dem över tid för att studera deras framtida månadslöner, årliga arbetsinkomster och arbetsmarknadstillstånd samt om de också senare anställts på mer kvalificerade jobb.

Analysen visar att de nyanställda på enkla jobb har en positiv utveckling av sina årliga arbetsinkomster, även om de efter tio år ännu inte nått upp till den genomsnittliga arbetsinkomsten bland samtliga anställda på enkla jobb. Det senare beror främst på att en del (cirka 15 procent) av de nyanställda snabbt försvann ut

ur sysselsättning. De som var fortsatt anställda nådde däremot relativt fort upp till, och över, den årliga arbetsinkomsten och månadslönen för anställda på enkla jobb i genomsnitt.

Vi finner också att de allra flesta av dem som nyanställdes på enkla jobb till en början hamnade i den lägsta tiondelen av lönefördelningen. På sikt rörde sig merparten av de fortsatt anställda upp ifrån de lägsta lönerna. Men drygt hälften var efter tio år kvar i den lägsta fjärdedelen av lönefördelningen. De rörde sig alltså inte särskilt långt.

När det gäller övergångar till andra jobb hade drygt 43 procent gått vidare till mer kvalificerade yrken efter åtta år. Knappt 37 procent var kvar på ett lågkvalificerat arbete. Vanliga mer kvalificerade yrken att gå vidare till var inom vård och omsorg, hotell och restaurang, transport, försäljning samt bygg- och anläggning. Merparten av dessa mer kvalificerade yrken hör till den näst lägsta kvalifikationsnivån enligt SSSYK.

Det finns skillnader både mellan inrikes och utrikes födda samt mellan män och kvinnor i sannolikheten att röra sig vidare till mer kvalificerade jobb samt högre löner och inkomster. Bäst tycks utfallet vara för inrikes födda män medan det är märkbart sämre för utrikes födda kvinnor. Däremot verkar de enkla jobben fungera som en väg till sysselsättning i högre utsträckning för utrikes än för inrikes födda. Vidare är – föga förvånande – en högre utbildningsnivå förknippad med ett bättre långsiktigt arbetsmarknadsutfall.

Olika typer av enkla jobb karakteriseras också av olika stor rörlighet. Det finns vidare ett positivt samband mellan andelen mer kvalificerade jobb på arbetsplatsen vid inträdet och sannolikheten att på sikt gå vidare till ett mer kvalificerat yrke. Jobbets och arbetsplatsens karaktär verkar alltså vara viktig för möjligheterna att senare kunna nå en bättre position.

Arbetsmarknadsutfallet för nyanställda på enkla jobb och för andra arbetslösa

Vi jämför också det långsiktiga arbetsmarknadsutfallet för *lågutbildade* tidigare arbetslösa som nyanställts på enkla jobb med det för andra arbetslösa med så lika bakgrundsegenskaper som möjligt. De som tog enkla jobb fick en högre arbetsinkomst, disponibel inkomst och sysselsättningsgrad såväl på kort som lång sikt än de som inte gjorde det. Däremot var efter åtta år andelen som arbetade i mer kvalificerade yrken lägre i den förra än den senare gruppen. Det tyder på att enkla jobb i högre grad är en väg till sysselsättning, och därigenom högre inkomst, än en genväg till mer kvalificerade jobb. Detta stödjer hypotesen att enkla jobb kan fungera som en inträdesbiljett till arbetsmarknaden för lågutbildade, även om man ska vara försiktig med kausala tolkningar av de samband vi studerat: det är oklart

i vilken grad vi lyckats ta hänsyn till om de som anställts på enkla jobb haft andra icke observerbara egenskaper än de som inte gjort det.

Sammantaget ger vår analys stöd för att enkla jobb bör ingå i arsenalen av insatser för att främja utsatta gruppers etablering på arbetsmarknaden. Samtidigt är det klart att enkla jobb – lika lite som någon annan åtgärd – är någon mirakelmedicin. Detta är förstås inte förvånande: arbetslivserfarenhet kan bara till viss del kompensera för bristande utbildning. Processen att nå mer kvalificerade jobb samt högre löner och inkomster tar ofta lång tid för personer som initialt har en svag arbetsmarknadsanknytning. Det understryker behovet av att ge personer på lågkvalificerade jobb generösa villkor för vidareutbildning.

1.8 Hur bra fungerar vuxenutbildningen? (Kapitel 9)

Att höja lågutbildades färdigheter genom vuxenutbildning har länge varit en viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. I Sverige har anpassningen till förändringar i efterfrågan traditionellt skett främst genom sysselsättningsförändringar (i form av uppsägningar och arbetslöshet) och inte genom förändringar i lönerna. Därför har vuxenutbildning och aktiva arbetsmarknadsåtgärder för arbetstagare vars kompetens inte (längre) matchar efterfrågan varit av stor betydelse för att förhindra långvarig arbetslöshet.

Vuxenutbildning har sannolikt bättre förutsättningar att bidra till utsatta gruppers etablering på arbetsmarknaden i Sverige än i många andra länder: det svenska systemet för vuxenutbildning är välutvecklat. Den kommunala vuxenutbildningen (Komvux) är en av de mest omfattande formerna av offentligt finansierad formell vuxenutbildning. Komvuxkurserna ger deltagarna möjlighet att fullborda den obligatoriska skolgången eller skaffa sig gymnasiekompetens som ger tillträde till högre utbildning. Därutöver ger Komvux utbildning på vissa specifika områden. Arbetsmarknadsutbildning är ett annat viktigt program, som riktas till arbetssökande vid Arbetsförmedlingen. Den består vanligtvis av kortare teoretisk yrkesutbildning för yrken där det råder brist på arbetskraft och ges i regel av privata institutioner på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen erbjuder likaså förberedande utbildning som ger generella kunskaper. Ett annat stort utbildningsprogram (för utrikes födda) är Svenska för invandrare (SFI).

Deltagandet i formell och informell vuxenutbildning

Deltagandet i vuxenutbildning är mycket högt i Sverige i ett internationellt perspektiv. Enligt Eurostats *Adult Education Survey* deltog drygt 70 procent av alla svenskar i åldrarna 25-64 år i vuxenutbildning någon gång under 2011. Det är högst bland alla de undersökta EU-länderna. Deltagandet är högt både bland inri-

kes och utrikes födda samt bland yngre och äldre.

Offentligt finansierad formell vuxenutbildning står för en mindre del av all vuxenutbildning. Under 2011 deltog knappt 14 procent av befolkningen i sådan utbildning. Informell vuxenutbildning omfattar många fler. Denna består till stor del av arbetsplatsförlagd utbildning.

Deltagarna i formell och informell utbildning skiljer sig åt. Det formella vuxenutbildningsystemet har varit framgångsrikt i att nå personer med en svag anknytning till arbetsmarknaden. Unga vuxna och utrikes födda deltar i hög utsträckning i denna typ av utbildning. Bland utrikes födda deltog mer än var femte person i formell vuxenutbildning under 2011. Arbetstagare som är äldre och inrikes födda deltar i stället i hög grad i informell vuxenutbildning. Denna typ av utbildning är särskilt vanlig bland personer i åldrarna 35-54 år.

Tidigare studier av vuxenutbildningens effekter

Högt deltagande och stora utgifter garanterar inte att vuxenutbildningen lyckas förbättra deltagarnas färdigheter och arbetsmarknadsutsikter. Resultaten från tidigare studier avseende den formella vuxenutbildningens effekter på framtida arbetsmarknadsutfall är blandade. Forskningen tyder på att Komvux gynnar deltagarna på arbetsmarknaden endast mycket långsamt: det tar flera år innan någon positiv effekt på arbetsinkomster för deltagarna kan identifieras. Komvux är därför sannolikt inte särskilt kostnadseffektivt. Studier av arbetsmarknadsutbildning för arbetslösa visar att effekterna på sysselsättning och inkomster har varierat över tid. De flesta studier för senare år tyder på att effekterna är små eller obefintliga.

Det finns flera olika mekanismer genom vilka vuxenutbildningen kan påverka deltagarnas utsikter på arbetsmarknaden. Vilka mekanismer som har störst påverkan är av betydelse för hur utbildningen bör utformas. Om utbildningen förbättrar deltagarnas färdigheter och därigenom framtida arbetsmarknadsutfall finns ett tydligt motiv för att erbjuda utbildning. Om utbildningen i stället främst leder till ett bättre utfall genom att deltagarna får kontakt med arbetsgivare och breddar sina kontaktnät kan andra insatser vara mer effektiva.

Vår analys

Tyvärr finns mycket lite forskning om hur vuxenutbildningen påverkar deltagarnas produktiva färdigheter. Det beror dels på att det är svårt att identifiera och mäta de färdigheter som är relevanta, dels på att det är generellt svårt att isolera effekterna av just deltagande i vuxenutbildning.

Vi studerar sambandet mellan vuxenutbildning och färdigheter med hjälp av data från PIAAC. Deltagande i vuxenutbildning under de senaste tolv månader-

na samvarierar positivt med både läs- och räknefärdigheter. Men sambanden blir svagare när vi samtidigt beaktar andra faktorer som kan antas vara viktiga för färdigheterna. Resultaten speglar förmodligen främst att de som söker sig till utbildningen antagligen skulle klara sig bra på arbetsmarknaden under alla förhållanden. Slutsatserna är osäkra och ger inga definitiva svar. Det behövs mer forskning på området.

Sammantaget tyder den empiriska forskningen på att formell vuxenutbildning – både i form av Komvux och arbetsmarknadsutbildning för arbetslösa – är viktig och hjälper marginalgrupper att ta sig in på arbetsmarknaden, särskilt när det råder hög efterfrågan på arbetskraft. Men effekterna av vuxenutbildning tycks vara så små att det är nödvändigt att förena satsningar på den med andra åtgärder, som förändringar i lönebildningen och subventionerad sysselsättning, vilka gör det lättare för arbetsgivarna att anställa lågkvalificerade personer.

1.9 Slutsatser och diskussion

Det hävdas ofta att olika atypiska sysselsättningsformer håller på att ersätta traditionella tillsvidareanställningar med kollektivavtal. Den allmänna debatten kan ge en bild av att traditionella sysselsättningsformer är på väg att försvinna och ersättas av mer ”flexibla” och temporära uppdragsformer. Men vår kartläggning visar inte på några starka sådana tendenser. De flesta atypiska sysselsättningsformerna på arbetsmarknaden har snarare karakteriserats av stor stabilitet under de senaste tio åren. Plattformsekonomin och egenanställningarna tycks fortfarande bara vara marginella fenomen. Visserligen har behovs- och timanställningarna och allmän visstidsanställning – vilka är mer osäkra än andra typer av tidsbegränsade anställningar – ökat under senare år på bekostnad av andra visstidsanställningar. Personer som har två anställningar eller som kombinerar företagande och en anställning står också idag för en något större andel av sysselsättningen än för tio år sedan. Men att hävda att arbetsmarknaden idag genomgår ett paradigmskifte är starkt överdrivet. Det utesluter dock inte att arbetsmarknaden i framtiden kan bli både mer flexibel och mer uppdragsbaserad.

En särskilt vanlig form av atypisk sysselsättning är visstidsanställningar. Enligt vår analys fungerar dessa ofta som språngbrädor till tillsvidareanställningar om man jämför med att vara arbetslös. Det gäller särskilt för utrikes födda. Även mer osäkra typer av visstidsanställningar som behovs- och timanställningar tycks kunna fylla denna funktion för utrikes födda. Försök att genom lagstiftning eller andra metoder begränsa möjligheterna att anställa på visstidskontrakt riskerar därmed att försvåra arbetsmarknadsinträdet för denna grupp.

Svartarbetet i Sverige tycks vara av liten omfattning internationellt sett. Enligt vår och andra enkätundersökningar verkar det också ha minskat de senaste åren. Det kommer därför sannolikt att utgöra ett mindre problem även på sikt. En större andel lågkvalificerade på arbetsmarknaden som har svårt att få anställningar kan dock leda till att svartarbetet ökar.

Etableringsjobben enligt parternas och regeringens avsiktsförklaring

I november 2017 träffades en principöverenskommelse mellan arbetsgivarförbundet inom Svenskt Näringsliv, flera av LOs medlemsförbund och Unionen om så kallade etableringsanställningar – tidsbegränsade jobb med en låg lönekostnad som skulle kombineras med yrkesinriktad utbildning. Under slutet av 2017 och början av 2018 förhandlade därefter arbetsmarknadens parter med staten om den senares roll i denna satsning.

Den femte mars 2018 presenterade företrädare för Svenskt Näringsliv, LO, Unionen och regeringen en avsiktsförklaring om *etableringsjobb*. Dessa ska innebära visstidsanställningar på heltid som kan innehas i upp till två år. Jobben riktas till nyanlända som beviljats uppehållstillstånd de senaste tre åren och arbetslösa som varit inskrivna vid Arbetsförmedlingen i minst två år. Den totala lönekostnaden (inklusive arbetsgivaravgiften) för ett etableringsjobb ska vara 8 400 kronor per månad 2019. Staten ska ge en subvention direkt till den anställde så att dennes disponibla månadsinkomst blir 15 600 kronor. Det motsvarar en månadslön före skatt på 19 780 kronor. Parterna och regeringen arbetar vidare med den exakta utformningen av den nya anställningsformen. Förhoppningen är att den ska kunna lanseras under andra halvåret 2019. Målet är att etableringsjobben ska omfatta minst 10 000 personer.

Det är intressant att jämföra etableringsjobben med nystartsjobben, vilken är den subventionerade anställningsform som idag används mest frekvent. Ett etableringsjobb skulle enligt våra beräkningar i Kapitel 8 ge en lägre kostnad för arbetsgivaren än nystartsjobben. Det gäller särskilt för personer som varit arbetslösa i mer än två, men mindre än tre, år eftersom dessa bara kvalificerar sig för en subvention i nystartsjobben motsvarande två arbetsgivaravgifter. Då är skillnaden i arbetsgivarens kostnad drygt 5 000 kronor per månad. För personer som varit arbetslösa i minst tre år och nyanlända är skillnaden i kostnaden mellan ett nystartsjobb (två och en halv arbetsgivaravgifter i subvention) och ett etableringsjobb mindre (drygt 2 000 kronor).

Etableringsjobben kan ses som ett nytt och mer generöst anställningsstöd än nystartsjobben. Eftersom det blir billigare för en arbetsgivare att anställa på ett etableringsjobb än på ett nystartsjobb kan etableringsjobb komma att ersätta ny-

startsjobb. I och med att arbetsgivarens lönekostnad är lägre, blir den offentliga sektorns kostnad för en subventionerad anställning (som ger arbetstagaren samma disponibla inkomst) högre. I så fall har en för den offentliga sektorn billigare sysselsättningssubvention ersatts av en dyrare. Etableringsjobben kommer dock inte att vara rättighetsbaserade på samma sätt som nystartsjobben. En person som uppfyller kraven för att ta ett etableringsjobb har således inte automatiskt rätt till ett sådant utan anställningen ska först godkännas (av en partssammansatt nämnd).

En fördel med den större subventionen för etablerings- än nystartsjobben är att det kan öka antalet subventionerade anställningar och därför bidra till att fler i utsatta grupper blir sysselsatta. Parterna och regeringen har också framhållit att administrationen av den nya anställningsformen ska vara enkel för arbetsgivarna. Detta kan också bidra till att etableringsjobben får stor volym.

I vår analys av vuxenutbildningen i Sverige drar vi slutsatsen att sådan utbildning är viktig men att den inte ensam kan lösa etableringsproblemen på arbetsmarknaden för lågkvalificerade. Därför bör utbildningsinsatser kompletteras med åtgärder som underlättar för arbetsgivarna att anställa lågkvalificerade. Detta stämmer överens med ambitionen med etableringsjobben: enligt parternas principöverenskommelse och avsiktsförklaringen från i mars i år ska dessa anställningar innehålla utbildning både på och utanför arbetstid (efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren). Att utbildningen sker på arbetstid kan också motivera en högre subvention i etableringsjobben än i nystartsjobben, men det finns ändå skäl till viss oro för kostnaderna.

En slutsats från vår analys av nyanställda på lågkvalificerade jobb är att processen att nå mer kvalificerade och bättre betalda jobb ofta tar lång tid för personer med svag arbetsmarknadsanknytning. Det reser frågan om huruvida nya slags tidsbegränsade jobb av typen etableringsjobb kommer att innebära tillräckliga bestående sysselsättningsförbättringar för dem som står längst från arbetsmarknaden. Subventionerade tillfälliga anställningar bör enligt vår mening vara ett inslag i politiken för att förbättra etableringen på arbetsmarknaden. Samtidigt tror vi att det behövs nya typer av *permanenta* lågkvalificerade jobb med *permanent* lägre lönekostnader. Dessa måste rimligen uppnås genom lägre löner – och inte genom statliga subventioner som riskerar att bli orimligt dyra om de ska vara permanenta. Vi ser därför tidsbegränsade etableringsjobb och permanenta enklare jobb som önskvärda komplement till varandra. Det betyder att det kan behövas fundamentala förändringar av lönebildningen om utsatta gruppers arbetsmarknadsanknytning ska stärkas tillräckligt.

2 Atypiska sysselsättningsformer på en arbetsmarknad i förändring

Vissa menar att arbetsmarknaden idag håller på att stöpas om i grunden och att vi är mitt inne i en strukturomvandling som slår ut traditionella (och säkra) anställningar. Man menar att en uppdragsbaserad arbetsmarknad, där varje arbetstagare själv ansvarar för att hitta sina egna uppdrag och att komma överens med kunden, håller på att växa fram. Enligt denna beskrivning har allt fler osäkra anställningar, flera olika jobb eller arbete på uppdragsbasis.¹

Om arbetsmarknaden håller på att förändras i denna riktning kommer kollektivavtalens relevans sannolikt att minska: miniminivåer vad gäller anställningsvillkor och löner tappar i betydelse om allt fler sysselsatta saknar en regelrätt anställning och inte längre täcks av kollektivavtal. Därför är det intressant att kartlägga hur arbetsmarknaden hittills har utvecklats i detta avseende.

För en sådan analys måste begreppen atypisk respektive typisk sysselsättning preciseras. En anställning i ett företag med kollektivavtal kan sägas representera den typiska formen av sysselsättning i Sverige: merparten av alla anställda jobbar idag på en arbetsplats med kollektivavtal. Men att ha en typisk sysselsättning handlar om mer än att bara täckas av avtal. En typisk anställd har också en anställning *tills vidare*. Dessa anställda utför dessutom i regel arbete åt och är anställda av ett och samma företag eller organisation i stället för att ha uppdrag från flera olika (mindre) företag eller kunder.

Med typisk sysselsättning menar vi i detta kapitel sysselsatta som:

- ◆ Har ett anställningskontrakt.
- ◆ Täcks av ett kollektivavtal.
- ◆ Är tillsvidareanställda.
- ◆ Både utför arbete åt och är anställda av ett och samma företag.

Om vi utgår från denna definition av typisk sysselsättning kan atypisk sysselsättning definieras som sysselsättning vilken *inte* uppfyller alla fyra krav som denna

¹ Se till exempel Futurion (2016), Insightlab (2015), Klein (2017) och Ramslöv (2017).

definition ställer. Följande fem former av sysselsättning kan därmed klassificeras som atypiska:²

- ◆ Att arbeta för ett företag som saknar kollektivavtal.
- ◆ Att ha en visstidsanställning. I denna kategori ingår också personer med olika typer av tillfälliga anställningsstöd (nystartsjobb, instegsjobb och så vidare).³
- ◆ Att inte arbeta för och vara anställd av ett (enda) och samma företag. Till denna sysselsättningsform räknas bemanningsanställda, egenanställda och sysselsatta med fler än en anställning eller som både driver företag och är anställda.
- ◆ Att vara företagare.
- ◆ Att arbeta ”svart” utan att ha något anställningskontrakt överhuvud taget.

Avsnitt 2.1 beskriver kort de olika sysselsättningsformerna. Avsnitt 2.2 ger en översiktlig bild av hur många på den svenska arbetsmarknaden som har atypisk sysselsättning enligt vår definition. Avsnitt 2.3 visar hur andelen i de olika formerna utvecklats över tid. Avsnitt 2.4 diskuterar kortfattat den så kallade gig- och plattformsekonomin. Avsnitt 2.5 sammanfattar.

2.1 Olika former av atypisk sysselsättning.

Detta avsnitt beskriver de olika formerna av atypisk sysselsättning enligt vår definition och motiverar varför de kan ses som atypiska.

Anställda utan kollektivavtal

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger i hög grad på att parterna själva förhandlar fram villkoren för anställda snarare än att dessa bestäms genom lagstiftning. En fördel med detta system är att anställningsvillkoren kan varieras mellan olika branscher och yrken beroende på dessas förutsättningar. Samtidigt ställs då höga krav på kollektivavtalens utformning (Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2018).

Systemet bygger på att kollektivavtalens täckningsgrad är hög. I ett sådant system finns färre regler för anställda som inte omfattas av kollektivavtal än om arbetsmarknaden i högre grad skulle regleras i lag.⁴ Detta behöver inte betyda att

² Vi exkluderar personer som är deltidanställda eftersom bara en liten del av dessa räknas som undersysselsatta, det vill säga vill och kan arbeta mer än de gör.

³ Se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), kapiteln 4, 6 och 7, för en närmare diskussion av olika anställningsstöd.

⁴ Ett sådant exempel är minimilöner. I Sverige finns ingen lagstadgad minimilön utan olika kollektivavtal stipulerar vilken minimilön som ska gälla för avtalsområdet. Denna kan också variera mellan olika anställda på samma avtalsområde.

en anställd i ett företag utan kollektivavtal har sämre villkor än om denne skulle täckas av avtal: arbetstagare med efterfrågad kompetens och stark förhandlingsposition kan själva förhandla sig till goda anställningsvillkor. Det kan också ligga i avtalslösa företags intresse att erbjuda villkor i linje med kollektivavtalen för att attrahera arbetskraft eller för att undvika att de anställda organiserar sig fackligt. Men anställningsvillkoren bestäms då i högre grad av marknadsförhållandena.

Visstidsanställda

Enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller en anställning *tills vidare* om inte annat avtalas och behandlas därmed i lagen som normen för en anställning. Alla andra anställningar är visstidsanställningar, som innebär att en arbetstagare är anställd bara under en viss period. I LAS finns fem typer av visstidsanställningar: säsongarbete, vikariat, provanställning, avtal för personer över 67 år och allmän visstidsanställning (ALVA). Den sistnämnda anställningsformen infördes 2007. Anställningsformerna har olika bestämmelser om anställningens längd, skäl som krävs för att få anställa någon på detta sätt, uppsägningsregler under avtalets löptid och återanställning. Dessa villkor behandlades utförligt i Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017). Kapitel 3 nedan analyserar närmare i vilken grad visstidsanställningar fungerar som språngbrädor till tillsvidareanställningar samt lönevillkoren för visstidsanställda.

Bemanningsanställda

En bemanningsanställd är en arbetstagare i ett bemanningsföretag. Arbetstagaren får sin lön från bemanningsföretaget (som också har arbetsgivaransvaret) men utför arbete åt andra företag. Denna sysselsättningsform kan ses som atypisk därför att arbetet utförs åt en tredje part. Vanligtvis innebär en anställning att arbetstagaren utför arbete åt och är anställd av ett och samma företag. En bemanningsanställd har inget kontrakt med och förhandlar därför inte direkt med kundföretaget.

Bemanningsanställda täcks i regel av kollektivavtal. Enligt Almega Bemanningsföretagen (2017) är täckningsgraden runt 97 procent för anställda i branschen. De kan alltså inte ses som atypiskt anställda i betydelsen att de saknar avtal. Kollektivavtalen stipulerar att normen för bemanningsanställningar ska vara tillsvidareanställningar. Det finns dock undantag: OECD (2013) visar att cirka två tredjedelar av bemanningsanställda i Sverige mellan 2006 och 2010 hade en tillsvidareanställning. Kapitel 4 studerar bemanningsbranschen mer ingående.

Egenanställda

Ett egenanställningsföretags affärsidé är att ge personer möjlighet att ta uppdrag och fakturera utan att starta eget företag. Det sker genom att företaget ”lånar ut” sin F-skattsedel till den egenanställda. För detta tar företaget en avgift på några procent av det fakturerade beloppet. Den egenanställda får sedan inkomsten från ett uppdrag utbetald från egenanställningsföretaget i form av lön. Från beloppet dras först sociala avgifter och skatt.

För att egenanställningsföretag ska kunna betala lön måste personen formellt vara anställd av företaget. I regel används anställningsformen ALVA och oftast får personen ett nytt anställningskontrakt för varje uppdrag denne utför.⁵

Ett egenanställningsföretag fungerar alltså – liksom ett bemanningsföretag – som en mellanhand i utbytet mellan en uppdragsgivare och uppdragstagare. Men samtidigt finns det stora skillnader mellan bemannings- och egenanställningsföretag. Egenanställningsföretag och deras egenanställda beskrivs mer ingående i Kapitel 5 nedan.

Sysselsatta med fler än en sysselsättning

Att vara anställd av och få hela sin förvärvsinkomst från en enda källa är den vanligaste formen av sysselsättning i Sverige. Men det finns också de som har flera olika anställningar eller som både är företagare och har en anställning. Detta kallas för att inneha *bisysslor*. De som har en anställning samtidigt som de driver företagande kallas för *kombinatörer*. Anställda med flera jobb är särskilt intressanta att studera eftersom en ökning av denna sysselsättningsform kan innebära en mer ”flexibel” arbetsmarknad där anställda i högre utsträckning utför flera typer av uppdrag för olika uppdragsgivare samtidigt.

Företagare

Eget företagande kan ses som en atypisk form av sysselsättning eftersom företagare definitionsmässigt inte har något anställningskontrakt och inte täcks av kollektivavtal.

Kollektivavtal stipulerar ofta en minimilön som inte får underskridas och innehåller också ofta bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. För anställda tillkommer lagregler om arbetsmiljö och arbetstid. En företagares inkomster och (i viss mån) arbetsvillkor beror i stället direkt på hur bra verksamheten går. Företagare har vidare inte tillgång till arbetslöshetsförsäkringen på samma sätt som anställda och löper därmed större risk för inkomstbortfall om

⁵ ALVA är en tidsbegränsad anställning som kan användas utan något särskilt skäl från arbetsgivaren. Se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017) för en mer utförlig diskussion av anställningsformen.

verksamheten läggs ner. Kapitel 6 nedan innehåller en närmare analys av eget företagande i Sverige och av motiven för att bedriva sådan verksamhet.

Svartarbete

Vi definierar svartarbete (informellt arbete) som arbete vilket utförs utan att något anställningskontrakt upprättas och utan att skatt eller sociala avgifter betalas. Det kan vara fråga både om personer med reguljär anställning som huvudsysselsättning, men som sysslar med informella aktiviteter på sidan av, och personer som helt försörjer sig på att arbeta svart. Omfattningen av svartarbete är notoriskt svår att uppskatta och det finns av förklarliga skäl inte någon officiell statistik om detta. Kapitel 7 diskuterar olika metoder för att mäta svartarbete och redovisar också resultaten från en enkätstudie som vi låtit genomföra.

2.2 Andelen i olika sysselsättningsformer

Andelen av alla anställda på svensk arbetsmarknad som antingen täcks av ett reguljärt kollektivavtal eller ett hängavtal är enligt Medlingsinstitutet (2018) cirka 89 procent. Det betyder att runt elva procent av alla anställda i Sverige *inte* omfattas av kollektivavtal. Alla dessa anställda återfinns i privat sektor eftersom samtliga anställda i offentlig sektor täcks av avtal.

För att beräkna andelen av alla *sysselsatta* som inte täcks av kollektivavtal måste både anställda utan avtal och företagare inkluderas (se Tabell 2.1). Företagare står för cirka tio procent av sysselsättningen.⁶ Det betyder att omkring 20 procent av alla sysselsatta inte omfattas av kollektivavtal.

Bland de övriga atypiska sysselsättningsformerna är den största gruppen visstidsanställda. Dessa utgör cirka 15 procent av alla sysselsatta i Sverige. Därefter kommer de som har flera olika anställningar eller som både är företagare och anställda (knappt nio procent). Anställda i bemanningsföretag och egenanställningsföretag utgör bara en mycket liten del, tillsammans runt två procent, av alla sysselsatta.⁷

Vi har också inkluderat ett mått på svartarbete i Tabell 2.1. Svartarbetet i de nordiska länderna har av Hazans (2011) uppskattats uppgå till knappt 3 procent av den totala sysselsättningen. Uppskattningen grundas på enkätdata från *European*

⁶ Statistiken över företagare som redovisas i detta kapitel avser personer som har företagande som huvudsaklig sysselsättning.

⁷ Antalet egenanställda avser alla personer som någon gång under 2016 varit anställda av ett egenanställningsföretag, medan alla andra mått avser antalet anställda vid en viss tidpunkt (inklusive totalt antal sysselsatta). Det gör att vi sannolikt överskattar andelen som är anställda av egenanställningsföretag.

Social Survey och avser anställda som saknar ett anställningskontrakt. Bedömningen ska tolkas med stor försiktighet. Men den ger en grov indikation på ungefär hur många personer det kan röra sig om.

Det finns en betydande överlappning mellan de olika grupperna som redovisas i Tabell 2.1: både företagare och anställda kan samtidigt tillhöra flera grupper. Till exempel kan man samtidigt vara visstidsanställd, sakna kollektivavtal och vara företagare (eller egenanställd) vid sidan om sin anställning (alltså ha fler än ett jobb). Nästa avsnitt redovisar beräkningar över den sammanlagda andelen atypiskt sysselsatta när vi tar hänsyn till sådana överlappningar.

Tabell 2.1 Sammanställning av atypiska sysselsättningsformer

Typ av sysselsättning	Kollektivavtal	Anställningskontrakt	Tillsvidareanställning	En och samma arbetsgivare	Andel av sysselsatta
Anställda utan kollektivavtal (2016) ^a	Nej	Ja	Ja eller nej	Ja eller nej	9,7
Företagare (2016) ^b	Nej	Nej	Nej	–	10,0
Visstidsanställda (2016) ^b	Ja eller nej	Ja	Nej	Ja eller nej	15,1
Bemanningsanställda (2015) ^c	Ja eller nej	Ja	Ja eller nej	Nej	1,6
Egenanställda (2016) ^d	Nej	Ja	Nej	Nej	0,7
Flera sysselsättningar (2016) ^e	Ja eller nej	Ja	Ja eller nej	Nej	8,8
Svartarbete (2009) ^f	Nej	Nej	Nej	–	~2-3

Anm: Totalt antal sysselsatta (i nämnaren) avser reguljär sysselsättning och exkluderar därför svartarbete. Andelen företagare avser företagare och medhjälpare i hushållet. Anställda utan kollektivavtal, företagare, visstidsanställda och sysselsatta med fler än en sysselsättning avser åldersgruppen 15-74 år. Andelen bemanningsanställda avser åldersgruppen 16-64 år i november 2015 och inkluderar alla anställda i bemanningsbranschen (kod 782 enligt 2007 års version av Standard för svensk näringsgrensindelning) oavsett om de hyrs ut eller inte. Andelen egenanställda bygger på uppgifter från elva av företagen i branschen och täcker således inte alla företag där. Andelen egenanställda avser också om man någon gång under året varit egenanställd och inte vid en viss tidpunkt som resten av mätten. *Källor:* ^a Medlingsinstitutet (2018), ^b Arbetskraftsundersökningarna, ^c egen bearbetning av data från LISA, ^d Novus branschindikator för egenanställningsföretag, ^e Eurostats arbetskraftsundersökning, ^f Hazans (2011).

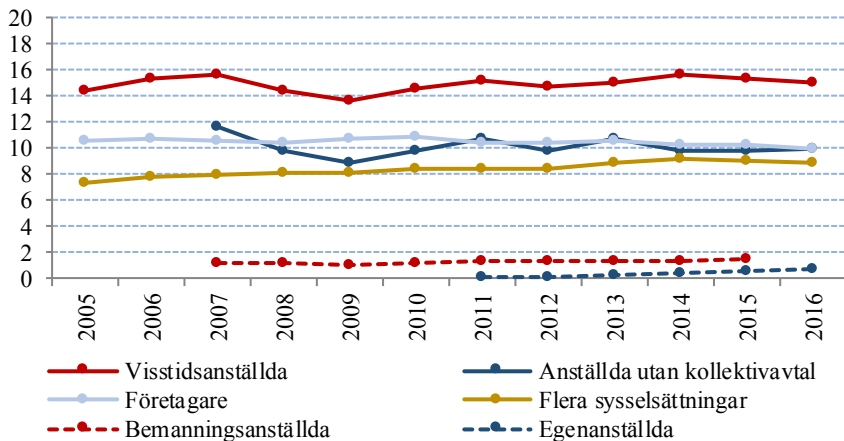
2.3 Utvecklingen av atypisk sysselsättning över tid

Utvecklingen för olika atypiska sysselsättningsformer

Figur 2.1 visar hur andelen av alla sysselsatta i de olika atypiska sysselsättningsformerna utvecklats över tid. Diagrammet indikerar en betydande stabilitet sedan 2005. Andelen visstidsanställda har varierat från år till år, och då särskilt i samband med finanskrisen, men den var ungefär densamma 2016 som 2005. Andelen har dock ökat sedan slutet av 1980-talet.⁸

Andelen företagare har varit konstant runt cirka tio procent av de sysselsatta.⁹ Andelen sysselsatta som är anställda utan kollektivavtal minskade något (från elva till tio procent) från 2007 till 2015. Andelen med flera olika sysselsättningar har däremot ökat något, från drygt sju till knappt nio procent av alla sysselsatta. De sysselsättningsformer som ökat mest procentuellt sett är bemannings- och egenanställda. Men dessa grupper är fortfarande små i jämförelse med de andra.

Figur 2.1 Andel sysselsatta i olika atypiska sysselsättningsformer 2005-16, procent av alla sysselsatta



Anm: Se Tabell 2.1.

Källor: Arbetskraftsundersökningarna (visstidsanställda, företagare, anställda och sysselsatta), Medlingsinstitutet (2018) (kollektivavtalens täckningsgrad), egen bearbetning av data från LISA (bemanningsanställda), Novus branschindikator för egenanställningsföretag (egenanställda) och Eurostats arbetskraftsundersökning (sysselsatta med flera jobb).

⁸ Se Larsson (2017). Kreicbergs (2011) visar i en liknande beräkning att andelen fast heltidsanställda av samtliga anställda varit relativt oförändrad mellan 1987 och 2010 (andelen har varierat mellan 65 och 70 procent). Detta beror på att ökningen i andelen visstidsanställda motverkats av en minskning i andelen deltidsanställda.

⁹ Andelen av alla sysselsatta som är företagare med respektive utan andra anställda har varit konstant över tid.

Vi har inga jämförbara data över tid för svartarbete. Men mycket tyder på att svartarbetet minskat de senaste åren. Arbetsmiljöverket (2017) finner i en enkät till företag att de upplever att svartarbete och skattefusk gått ner de senaste åren. Vi finner i vår enkät om företagens upplevelser av svartarbete också att merparten bedömer att det minskat under senare tid (se Kapitel 7). Möjliga förklaringar är införandet av rot- och rutavdraget samt de nya reglerna om personalliggare i hotell- och restaurangbranschen liksom i byggbranschen. En lägre acceptans för svartarbete bland befolkningen kan också ha bidragit till minskningen.

Även om andelen i många av de atypiska sysselsättningsformerna varit relativt konstant över tid, kan det ha skett betydande förändringar inom dessa grupper. Så till exempel visar Larsson (2017) att sammansättningen av visstidsanställda har förändrats de senaste åren. Behovs- och timanställningarna har ökat medan andelen vikariat har minskat. Allmän visstid har också ökat sedan den infördes 2007.

Figur 2.2 visar andelen av alla visstidsanställda i åldersgruppen 16-64 år som var anställda på olika typer av kontrakt mellan 2005 och 2015. Andelen i behovs- och timanställningar ökade från cirka 33 procent 2005 till 41 procent 2015. Ökningen skedde främst under de första åren av den studerade perioden. Samtidigt minskade andelen som var anställda på vikariat med drygt 9 procentenheter (från 26 till 17 procent). ALVA infördes 2007 (men finns i Arbetskraftsundersökningarna först från och med 2008) och stod för 7 procent av alla visstidsanställningar 2015. Provanställningarna har också ökat lite under perioden medan övriga typer av visstidskontrakt i stället har minskat något.

Att de relativt svagt reglerade visstidsanställningarna (behovs- och timanställningar och ALVA) har ökat kan vara en indikation på att arbetsmarknaden har blivit mer flexibel. Samtidigt har inte andelen visstidsanställda av alla sysselsatta ökat märkbart.

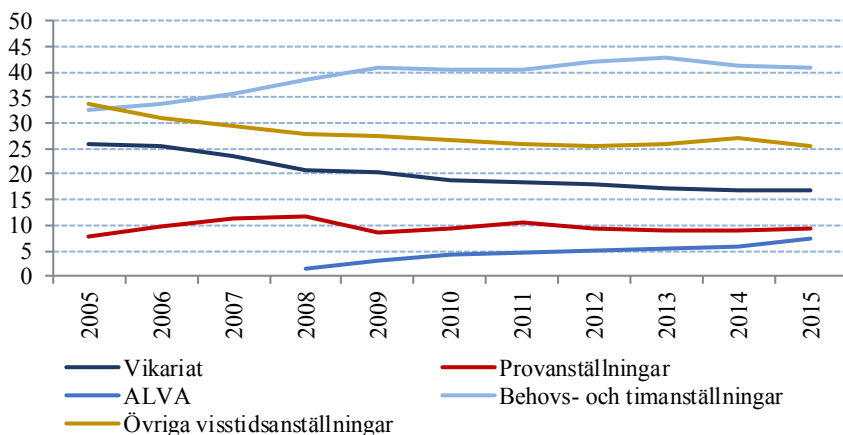
Den sammanlagda andelen atypiskt sysselsatta

Vi kan med hjälp av data på individnivå från Arbetskraftsundersökningarna (AKU) för åldersgruppen 16-64 år studera den sammanlagda andelen av alla sysselsatta som antingen är företagare, visstidsanställda, har en bisyssla eller som arbetar för ett bemanningsföretag.^{10,11} Då kan vi också avgöra hur många av alla sysselsatta som tillhör flera av dessa grupper och därmed ta hänsyn till överlappningen.

¹⁰ Bemanningsanställda avser i dessa beräkningar anställda som tillhör branschen "Arbetsförmedling, bemanning och andra personalrelaterade tjänster" (kod 78 enligt 2007 års version av Standard för svensk näringsgrensindelning). Branschen "personaluthyrningsföretag" (kod 782) som användes i Figur 2.1 ingår i denna bransch.

¹¹ Beräkningarna för de separata grupperna ger mycket likartade resultat som beräkningarna i Figur 2.1.

Figur 2.2 Andelen visstidsanställda 16-64 år på olika typer av visstidskontrakt 2005-15, procent av alla visstidsanställda



Källa: Egen bearbetning av data från Arbetskraftsundersökningarna.

Däremot kan vi inte på individnivå observera vem som täcks av kollektivavtal eller inte. Företagare omfattas per definition inte av kollektivavtal. Men en okänd andel av alla visstidsanställda gör det. Eftersom denna grupp redan definieras som atypiskt sysselsatt kommer kollektivavtalens täckningsgrad för visstidsanställda respektive tillsvidareanställda att påverka andelen som räknas som atypiskt sysselsatta enligt vår definition.

I Figur 2.3 gör vi tre olika antaganden om täckningsgraden i de båda grupperna. På så sätt kan vi räkna fram olika, mer eller mindre sannolika, nivåer. Maxvärdet i figuren ges av antagandet att kollektivavtalens täckningsgrad inte skiljer sig mellan tillsvidare- och visstidsanställda. Det betyder att vi antar att visstidsanställda hade en täckningsgrad på cirka 90 procent 2015. Men det är osannolikt att täckningsgraden skulle vara så hög eftersom visstidsanställda ofta nyligen gjort sitt inträde på och har en svagare anknytning till arbetsmarknaden än tillsvidareanställda.

En miniminivå för andelen atypiskt anställda fås om vi antar att alla anställda som saknar kollektivavtal också är visstidsanställda.¹² Detta är matematiskt möjligt då andelen anställda utan kollektivavtal (cirka tio procent av alla sysselsatta) är mindre än andelen visstidsanställda (cirka 15 procent). Men det är samtidigt inte troligt att bara var tredje visstidsanställd skulle täckas av kollektivavtal. Vi vet vidare att den fackliga organisationsgraden är lägre bland visstids- än tills-

¹² Denna beräkning ger samma andelar som om vi helt skulle bortse från huruvida man täcks av kollektivavtal när vi definierar atypisk sysselsättning.

vidareanställda. Organisationsgraden samvarierar troligen med sannolikheten att täckas av avtal. Därför antar vi i den tredje uppskattningen att den relativa skillnaden i organisationsgrad mellan visstids- och tillsvidareanställda speglar den relativa skillnaden i sannolikheten att täckas av kollektivavtal. Så till exempel var andelen fackligt organiserade 2015 drygt 73 procent bland tillsvidareanställda men bara 46,3 procent bland visstidsanställda (Kjellberg 2017). Organisationsgraden, och därmed vår antagna täckningsgrad, är alltså cirka 60 procent högre för tillsvidareanställda än visstidsanställda.

Sannolikt ligger andelen atypiskt sysselsatta någonstans mellan den första uppskattningen – där vi antar samma kollektivavtalstäckningsgrad för tillsvidare- och visstidsanställda – och den tredje uppskattningen – där vi låter facklig organisationsgrad avgöra den antagna relativa skillnaden i täckningsgrad. Det skulle betyda att andelen atypiskt sysselsatta ligger mellan 35 och 39 procent (Figur 2.3). Omvänt betyder det att mellan 61 och 65 procent av alla sysselsatta i Sverige har en tillsvidareanställning i en bransch annan än bemanningsbranschen, saknar extrajobb vid sidan av sin anställning och täcks av kollektivavtal. Figuren visar också att andelen atypiskt sysselsatta ökat med mellan två och fyra procentenheter på tio år.¹³

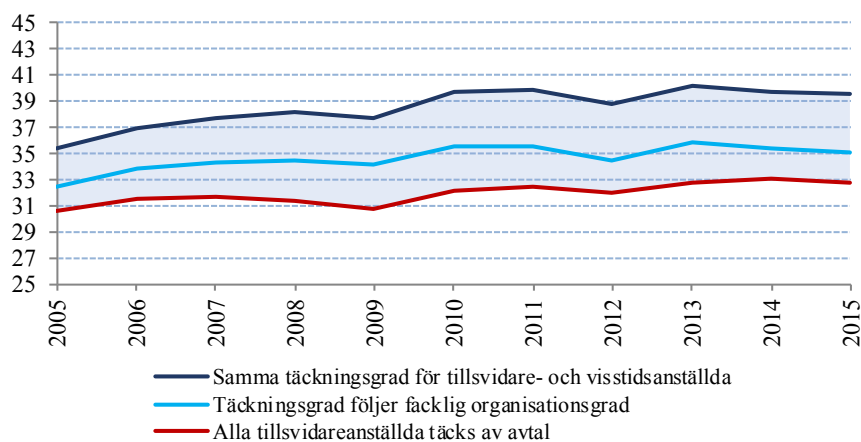
Merparten av förändringen (enligt de två översta serierna) ägde enligt figuren rum mellan 2005 och 2007. Denna förändring beror till stor del på att kollektivavtalens täckningsgrad – enligt tillgängliga data – minskade under dessa år. Men detta behöver inte ha berott på en reell förändring utan kan hänga samman med hur omfattningen av så kallade hängavtal beräknas (se Kjellberg 2017).¹⁴ Förändringen är därför osäker.

Vidare kan bemanningsanställda bara observeras från och med 2008 i AKU, varför skillnaden mellan 2007 och 2008 inte speglar den verkliga förändringen. Mellan 2008 och 2015 ökade andelen atypiskt sysselsatta bara med mellan 1 och 1,5 procentenheter. Således har det inte skett några stora förändringar de senaste åren. Detta står i kontrast till den offentliga debatten. Där hävdas inte sällan att traditionella anställningar har minskat till förmån för mer flexibla arbetsformer.

¹³ Om skillnaden i täckningsgraden för kollektivavtal utvecklats olika (och på ett annat sätt än skillnaden i facklig organisationsgrad) för visstids- och tillsvidareanställda kan dock förändringen i atypiskt sysselsatta befinna sig utanför detta intervall.

¹⁴ Ett hängavtal är ett kollektivavtal som tecknas direkt med facket utan att företaget är medlem i den arbetsgivarorganisation som sluter motsvarande reguljära kollektivavtal. Se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), kapitel 3.

Figur 2.3 Andelen atypiskt sysselsatta 16-64 år vid olika antaganden om kollektivavtalens täckningsgrad, procent av alla sysselsatta



Anm: Figuren visar andelen av alla sysselsatta som antingen är företagare, visstidsanställda, anställda av ett bemanningsföretag, har fler än en sysselsättning eller som saknar kollektivavtal. Eftersom det inte finns några data på andelen visstids- respektive tillsvidareanställda som täcks av kollektivavtal går det bara att beräkna andelen atypiskt sysselsatta under olika antaganden. Den första serien visar andelen under antagandet att täckningsgraden är densamma för tillsvidare- och visstidsanställda. Den andra serien visar andelen under antagandet att den relativa skillnaden i andelen som täcks av kollektivavtal är densamma som den relativa skillnaden i facklig organisationsgrad mellan de båda grupperna. Den sista serien visar andelen atypiskt sysselsatta under antagandet att alla tillsvidareanställda täcks av kollektivavtal. Detta ger samma resultat som om vi skulle bortse från huruvida en anställd täcks av kollektivavtal när vi definierar en atypisk sysselsättning. Sysselsatta med flera jobb och bemanningsanställda antas ha genomsnittlig täckningsgrad.

Källor: Kjellberg (2017) (kollektivavtalens täckningsgrad) och egen bearbetning av data från Arbetskraftsundersökningarna.

2.4 Plattformsföretagen och gigekonomin

Ett samlingsnamn som ofta används för den nya typen av arbetsmarknad med kortare uppdrag som fått mycket uppmärksamhet de senaste åren och som vissa spår kommer att ersätta den traditionella arbetsmarknaden på lång sikt är *gigekonomin*. Även andra namn, till exempel *delnings-* och *on demand-ekonomi*, används för att beskriva denna typ av arbete. Denna del av arbetsmarknaden bygger på att arbetstagare, i stället för att ta en anställning hos ett företag som sköter anskaffningen av uppdrag, själva letar reda på och utför arbete åt uppdragsgivare. Gigekonomin har fått sitt namn av att dessa uppdrag oftast är av kortare karaktär.¹⁵

¹⁵ Se Blix (2017) för en beskrivning av gig- och plattformsekonomin och vad en större sådan kan ha för påverkan på välfärdsstaten och skattesystemet.

Gigekonomin är nära sammanknuten med den så kallade *plattformsekonomin* där olika plattformsföretag förmedlar varor eller tjänster mellan två parter. Kända exempel på sådana företag som förmedlar uppdrag/gig är *Uber*, *Upwork* och *Amazon Mechanical Turk*.¹⁶ Plattformer för utbyte av arbete och tjänster har funnits i alla tider. Men med de senaste årens utveckling i informations- och kommunikationsteknologi har möjligheterna för digitala plattformar att skala upp verksamheten, i vissa fall till en global nivå, ökat markant. Uppdragsgivare och uppdragstagare kan numera nå varandra på ett ögonblick och också samverka globalt när uppdragen kan utföras på distans. Plattformarnas teknologi kan också göra matchningen av uppdragstagare och uppdragsgivare mer effektiv och automatiserad.¹⁷ Därmed har denna typ av teknologi stor potential att skapa samhällsekonomiskt värde genom att koppla samman människor som vill utbyta varor eller tjänster men som inte annars skulle finna varandra.

I vissa länder är den uppdragsbaserade arbetsmarknaden redan mycket utbredd. Så till exempel finner Katz och Krueger (2016) att andelen av alla sysselsatta i USA som jobbar med temporära uppdrag har ökat markant de senaste åren. Enligt en enkätstudie som de genomfört ökade andelen av alla anställda i USA som antingen arbetade för bemanningsföretag, kallades in vid behov, arbetade på uppdragsbasis eller frilansade från knappt elva procent 2005 till 16 procent 2015. Det senare året stod internetbaserade uppdragsplattformar för cirka en halv procent av sysselsättningen. Enkätundersökningen indikerar att dessa atypiska sysselsättningsformer stod för runt 94 procent av den totala *sysselsättningsökningen* mellan 2005 och 2015 i USA.¹⁸

Mycket litet är känt om omfattningen av gig- och plattformsekonomin i Sverige och övriga nordiska länder. Det beror delvis på att det inte råder någon konsensus om hur denna del av arbetsmarknaden ska definieras. Det finns dock några enkätundersökningar som har försökt kartlägga företeelsen. Dessa tyder på att plattformsekonomin fortfarande är marginell – både i termer av antal användare och antal uppdragstagare – i de nordiska länderna, men att den har expanderat snabbt

¹⁶ *Uber* är en digital applikation som förmedlar taxi- och samåkningsresor. *Upwork* och *Amazon Mechanical Turk* är digitala plattformar genom vilka företag och privatpersoner kan hitta frilansare som utför uppdrag digitalt via en dator. Den senare plattformen kallar sina uppdrag för HITs (*Human Intelligence Tasks*).

¹⁷ Se också OECD (2017) för en analys av vilken effekt de senaste två decenniernas teknologiska utveckling har haft på arbetsmarknaden genom jobbpolarisering och en förskjutning av sysselsättningen från tillverkning till tjänster.

¹⁸ Se också OECD (2015) som fann att atypisk sysselsättning (i detta fall visstids- och deltidsanställningar samt egenföretagande) stod för cirka hälften av sysselsättningsstillväxten i OECD som helhet mellan 1995 och 2007.

de senaste åren (Dølvik och Jesnes 2017). Vidare tycks de flesta som deltar i plattformsekonomin göra det vid sidan av sin huvudsakliga sysselsättning.

Huws och Joyce (2016) finner i en enkätundersökning att cirka tolv procent av alla personer i åldrarna 16-65 år i Sverige har utfört uppdrag via en digital förmedlingsplattform. De flesta av dessa tycks dock inte ha detta som huvudsaklig sysselsättning: bara cirka fyra (tre) procent av de svarande uppgav att de utför uppdrag via en digital plattform minst en gång i månaden (veckan). Men samtidigt svarade ungefär drygt en fjärdedel av dem som arbetat i gigekonomin att dessa uppdrag var deras huvudsakliga eller enda inkomstkälla. Det tyder på att de flesta uppdragstagarna inte har det som sin huvudsakliga syssla men att det ändå finns en icke försumbar andel som livnär sig på uppdrag från dessa plattformar. Men statistiken är mycket osäker eftersom det är omöjligt att avgöra i vilken utsträckning de svarande i enkätundersökningen är representativa för hela befolkningen. Enkätstudier av detta slag ger också ofta högre uppskattningar av antalet uppdragstagare än enligt statistik som rapporteras av plattformarna själva (Dølvik och Jesnes 2017).

Det har skett en viss ökning de senaste åren av andelen sysselsatta som har två eller fler arbeten (se avsnitt 2.3). En rapport som ligger till grund för analysen i Dølvik och Jesnes (2017) finner också att antalet företag i Sverige som inte har några anställda ökade markant mellan 1993 och 2014. Det är dock svårt att avgöra om detta beror på att gigekonomin har blivit större eller på andra orsaker.

Den statistik som redovisades i avsnitten 2.2 och 2.3 baseras huvudsakligen på AKU. För att räknas som sysselsatt i AKU krävs att en person har arbetat, genom lönearbete, företagande eller som medhjälpare i ett familjeföretag, i minst en timme under mätveckan.¹⁹ Det är inte möjligt att i AKU identifiera personer som tar uppdrag via digitala plattformar. Men dessa ska enligt sysselsättningsdefinitionen klassificeras som sysselsatta. AKU räknar nämligen uttryckligen in alla typer av arbete. Rimligen klassificerar dessa uppdragstagare inte sig själva som tillsvidareanställda utan mest sannolikt är att de ingår i någon av grupperna visstidsanställda, företagare eller sysselsatta med flera jobb (om de också har annan sysselsättning). Därmed ingår de också med stor sannolikhet i vår definition av atypiskt sysselsatta. Vi kan inte mäta omfattningen av gig- och plattformsekonomin direkt. Men det mesta tyder ändå på att tillväxten av denna del av arbetsmarknaden inte har varit tillräckligt stor för att ge något tydligt utslag på den totala andelen atypiskt sysselsatta.

¹⁹ Personer som har en anställning, är företagare eller som vanligtvis hjälper till i ett familjeföretag, men som är tillfälligt frånvarande, räknas också som sysselsatta.

2.5 Sammanfattning

Det är en vanlig uppfattning att arbetsmarknaden allt mer karakteriseras av kortare uppdrag och att traditionella anställningar försvinner till förmån för mer flexibla arbetsformer.²⁰ Detta kapitel har gett en övergripande bild av hur många som är atypiskt sysselsatta i Sverige och hur deras andel av den totala sysselsättningen har utvecklats det senaste decenniet. Vår definition av en typiskt sysselsatt är en anställd som har anställning tills vidare och som täcks av kollektivavtal. En sådan person arbetar enligt definitionen bara för och utför uppdrag åt ett och samma företag. Till *atypiskt* sysselsatta räknar vi sedan personer som antingen är anställda utan att täckas av kollektivavtal, har visstidsanställning, är anställda av ett bemannings- eller egenanställningsföretag, är företagare, har fler än ett arbete eller arbetar svart.

Den vanligast formen av atypisk sysselsättning är att ha en visstidsanställning (cirka 15 procent av alla sysselsatta), följt av att vara företagare (tio procent), anställd utan kollektivavtal (knappt tio procent) och att vara sysselsatt med flera arbeten (knappt nio procent). Andelen sysselsatta i de flesta av dessa sysselsättningsformer har karakteriserats av en betydande stabilitet de senaste åren. Andelen sysselsatta som har fler än en anställning eller som kombinerar en anställning med företagande har dock ökat något. Det kan vara en indikation på att en del arbetstagare numera tar flera uppdrag. Olika typer av visstidsanställningar har vidare utvecklats på olika sätt de senaste åren. Anställda på vikariat har blivit färre medan behovs- och timanställningar samt anställningar på allmän visstid har ökat något.

Bemanningsanställda och egenanställda står trots en ökning de senaste åren fortfarande bara för en mycket liten del (tillsammans runt två procent) av den totala sysselsättningen.

Det är mycket svårt att mäta omfattningen av svartarbete. Men vissa mått tyder på att det motsvarar ungefär 2-3 procent av den totala sysselsättningen. Det finns indikationer på att svartarbetet har minskat i Sverige under senare år.

Det finns en betydande överlappning mellan de beskrivna atypiska sysselsättningsformerna. Vi gör därför en uppskattning av den totala andelen atypiskt sysselsatta som uppfyller minst ett av kraven enligt definitionen ovan.²¹ Denna andel ligger sannolikt mellan 35 och 39 procent och ökade bara marginellt (med 1-1,5 procentenheter) mellan 2008 och 2015.

Den nya, mer uppdragsbaserade arbetsmarknaden brukar ofta benämnas *gig-* eller *on demand-ekonomi*. Företeelsen är nära sammanknuten med den så kall-

²⁰ Se till exempel Österberg (2016) och Widman (2017).

²¹ I denna analys ingår dock inte svartarbete som en atypisk sysselsättningsform.

ade *plattformsekonomin* där digitala plattformar som *Uber* och *Upwork* förmedlar arbete mellan uppdragstagare och uppdragsgivare via internet. Dessa sysselsättningsformer är både svåra att definiera och att fånga upp i tillgängliga data. Men enligt olika enkätundersökningar tycks plattformsekonomin ha ökat under de senaste åren, även om den fortfarande bara verkar vara ett marginellt fenomen i de nordiska länderna. Däremot är den mer omfattande i vissa andra länder. Det är vanskligt att avgöra hur stor gig- och plattformsekonomin kommer att bli på sikt. Det finns en tydlig potential och uppskalningsförmåga med denna typ av digitala plattformar.

Sammantaget visar detta kapitel att det inte finns några starka indikationer i statistiken på att atypiska sysselsättningsformer än så länge i någon högre grad skulle ha trängt ut traditionella, typiska tillsvidareanställningar.

Referenser

- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), *Tudelningarna på arbetsmarknaden*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), *Hur fungerar kollektivavtalen?*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Arbetsmiljöverket (2017), *Osund konkurrens 2016: Arbetsgivare i Sverige*, Stockholm.
- Bemanningsföretagen (2017), *Vi gör det varje dag – vi sätter folk i arbete*, Almega Bemanningsföretagen, Stockholm.
- Blix, M. (2016), *Digitalization, Immigration and the Welfare State*, Edward Elgar, Cheltenham, Storbritannien och Northampton, Massachusetts.
- Dølvik, J.E. och Jesnes, K. (2017), *Nordic Labour Markets and the Sharing Economy – Report from a Pilot Project*, TemaNord 2017:508, Nordic Council of Ministers.
- Futurion (2016), *Robotisering, urbanisering, gig economy – krafter som påverkar framtidens arbetsliv*, Futurion, Stockholm.
- Hazans, M. (2011), What Explains Prevalence of Informal Employment in European Countries: The Role of Labor Institutions, Governance, Immigrants, and Growth, Policy Research Working Paper No. 5917, World Bank.
- Huws, U. och Joyce, S. (2016), Size of Sweden's "Gig Economy" Revealed for the First Time, Foundation For European Progressive Studies.
- Insightlab (2015), *Den nya arbetsmarknaden – mot en "gigekonomi" med ökad flexibilitet och matchning*, Insightlab, Stockholm.
- Katz, L.F. och Krueger, A.B. (2016), The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015, Working Paper No. 22667, NBER.
- Kjellberg, A. (2017), Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Klein, H. (2017), "Är du flexibel lille vän?", *Dagens Arbete*, 21 februari.
- Kreicbergs, J. (2011), *Språngbräda eller återvändsgränd? Struktur och utveckling av de atypiska anställningsformerna*, Svenskt Näringsliv, Stockholm.
- Larsson, M. (2017), *Anställningsformer och arbetstider 2017*, Landsorganisationen, Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2018), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017*, Årsrapport, Stockholm.
- OECD (2013), *Employment Outlook 2013*, OECD, Paris.
- OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD, Paris.
- OECD (2017), *Employment Outlook 2017*, OECD, Paris.
- Ramslöv, P. (2017), "Fem myter om den nya arbetsmarknaden", *Ny Teknik*, 7 juni.
- Widman, P. (2017) "Gig-jobben tar över", *Sälj*, 10 maj.
- Österberg, D. (2016), "Stora utmaningar när Sverige digitaliseras", *Kollega*, 6 december.

3 Visstidsanställningar – språngbräda eller återvändsgränd för utrikes födda?

Förra årets rapport (Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2017) ägnade ett kapitel åt hur visstidsanställningar fungerar för marginalgrupper. Kapitlet beskrev dessa anställningars utveckling och diskuterade regelverken för dem. Dessutom analyserades i vilken utsträckning visstidsanställda får en tillsvidareanställning eller går vidare till arbetslöshet samt i vilken mån arbetslösa lyckas få fasta jobb. Vi fann att samtliga dessa övergångssannolikheter visserligen är mer oförmånliga för individer födda utanför Europa än för inrikes födda. Men analysen pekade också på att utomeuropeiskt födda har större *relativ* sannolikhet än inrikes födda att få en tillsvidareanställning om de haft en visstidsanställning jämfört med om de initialt varit arbetslösa, det vill säga skillnaden i sannolikhet att få tillsvidareanställning mellan att vara visstidsanställd och arbetslös är större för den förra gruppen.¹

Det finns flera utländska och svenska studier om visstidsanställningar som undersöker den så kallade språngbrädeshypotesen. Frågan i dessa studier är om dessa anställningar underlättar övergångar till tillsvidareanställningar eller om de främst leder till ökad segmentering genom rundgång mellan olika visstidsanställningar och arbetslöshet.

Detta kapitel har två syften. Det ena är att fördjupa analysen av övergångssannoligheterna i förra årets rapport med hjälp av en ekonometrisk analys där hänsyn tas inte bara till födelseregion utan även till individernas bakgrundsegenskaper i övrigt samt typen av visstidskontrakt. Vi kan här jämföra resultaten med flera tidigare, men något annorlunda utformade, utländska och svenska studier. Det andra syftet är att ytterligare belysa villkoren för visstidsanställda, särskilt bland utrikes födda, genom en ekonometrisk analys av deras lönepremie, det vill säga löneskillnaden gentemot tillsvidareanställda sedan vi tagit hänsyn till personliga bakgrundsegenskaper och typ av visstidskontrakt. Överlag finns mycket få tidigare utländska och svenska studier som med fokus på utrikes födda belyser övergångssannolikheter och lönepremier för visstidsanställda. Detta motiverar en egen analys.

¹ År 2015 var sannolikheten att på nära två års sikt få en tillsvidareanställning 25,4 procentenheter högre i gruppen utomeuropeiskt födda som initialt var visstidsanställda än bland dem som i stället var arbetslösa. Motsvarande skillnad för inrikes födda var endast 9,8 procentenheter. För sannolikheten att vara arbetslös nära två år senare var skillnaderna -29,2 respektive -14,1 procentenheter.

Nästa avsnitt diskuterar tidigare forskning om språngbrädeshypotesen för visstidsanställda och redovisar egna ekonometriska resultat. Avsnitt 3.2 redogör för tidigare studier om hur lönerna för visstidsanställda förhåller sig till dem för tillsvidareanställda. Dessutom innehåller avsnittet en egen ekonometrisk undersökning av lönepremien för visstidsanställning. Kapitlet avslutas med en sammanfattande diskussion.

3.1 Övergångssannolikheter till tillsvidareanställning

Utländska studier ger stöd för språngbrädeshypotesen, men få av dessa gör direkta jämförelser mellan visstidsanställda och arbetslösa.² Vidare gör de utländska studierna i regel liten eller ingen åtskillnad mellan olika typer av visstidskontrakt.

Flera svenska studier av visstidsanställningar baseras på Arbetskraftsundersökningarna (AKU) och utnyttjar den indelning i olika kategorier av visstidskontrakt som görs där.³ Berglund med flera (2017), Håkansson (2001) och Walette (2004) visar att typen av kontrakt har stor betydelse för visstidsanställdas sannolikhet att övergå till en tillsvidareanställning. Överlag är sannolikheten högst för provanställda och vikarier samt lägst för säsongs- och ferieanställda jämte behovs- och timanställda. Det är inte oväntat då dessa former av visstidsanställningar har olika syften. Provanställningar används i första hand för att utvärdera en anställd innan fast anställning erbjuds. Det primära syftet med säsongs- och ferieanställningar samt behovs- och timanställningar är att få flexibilitet i verksamheten.⁴ Endast en av de svenska studierna undersöker språngbrädeshypotesen för visstidsanställda i förhållande till arbetslösa (definierat som personer registrerade vid Arbetsförmedlingen). Hartman med flera (2010) fann stöd för denna hypotes när de analyserade vikariat inom ramen för det så kallade friårsförsöket i arbetsmarknadspolitiken. De som haft sådana vikariat som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd hade mindre sannolikhet än andra inskrivna vid Arbetsförmedlingen att bli öppet arbetslösa eller förbli fortsatt inskrivna.

² Se till exempel följande studier: Berton med flera (2011) och Ichino med flera (2008) av Italien, Booth med flera (2002) av Storbritannien, Givord och Wilner (2015) av Frankrike samt OECD (2015) av 17 OECD-länder (exklusive Sverige). Endast Givord och Wilner (2015) samt OECD (2015) jämför direkt visstidsanställda och arbetslösa. Den senare studien finner stöd för språngbrädeshypotesen i alla undersökta länder utom två (Frankrike och Sydkorea). Ichino med flera (2008) samt Givord och Wilner (2015) finner dock svagare stöd för denna hypotes för bemanningsanställda än för andra visstidsanställda. En studie av bemanningsanställda i USA av Autor och Houseman (2010) ger inte heller stöd för språngbrädeshypotesen. Bemanningsanställda i dessa länder har, till skillnad från i Sverige, oftast visstidsanställning (se Kapitel 4 för en diskussion om bemanningsanställda i Sverige).

³ För en utförlig diskussion om kategoriseringen av visstidskontrakt i AKU se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), fördjupning 3.1.

⁴ De olika syftena med visstidsanställningar avspeglas också i stora skillnader i sannolikheten att de anställda får personalutbildning. Walette (2004) visar att denna sannolikhet är högst för vikarier och provanställda samt lägst för behovs- och timanställda.

Varken de utländska eller svenska studierna i vår genomgång undersöker explicit om *utrikes födda* har större fördel av en visstidsanställning i förhållande till arbetslöshet än inrikes födda. Det är alltså okänt om språngbrädeshypotesen har större bäring för utrikes födda. Detta avsnitt undersöker därför språngbrädeshypotesen med fokus på invandrare (se Fördjupning 3.1 för en mer detaljerad beskrivning av data, tillvägagångssätt och resultat). Vi undersöker om utrikes födda har större relativ sannolikhet än inrikes födda att få en tillsvidareanställning om de haft en visstidsanställning jämfört med om de initialt varit arbetslösa även om hänsyn tas till individernas bakgrundsegenskaper. För att studera övergångssannolikheterna till tillsvidareanställning för visstidsanställda och arbetslösa använder vi huvudsakligen data från AKU, där det är möjligt att följa individer upp till åtta kvartal. För samtliga individer finns, förutom uppgifterna om anställningsform och i förekommande fall typ av visstidskontrakt, information om arbetsmarknadsstatus (sysselsatt, arbetslös eller utanför arbetskraften) samt information om personliga egenskaper som ålder, kön, utbildning och födelseregion.

Även icke-observerade egenskaper hos individerna kan vara betydelsefulla för sannolikheten att övergå till tillsvidareanställning. Exempel på sådana egenskaper är färdigheter, motivation, uthållighet och noggrannhet. Om de icke-observerade egenskaperna både påverkar sannolikheten att vara visstidsanställd och att få fast jobb blir skattningarna av effekten att vara visstidsanställd på övergångssannolikheten missvisande. För att så långt som möjligt fånga icke-observerade egenskaper som inte varierar över tiden tar vi hänsyn till arbetsinkomsten under året innan vi observerar arbetsmarknadsstatus.⁵ Arbetsinkomsten ger ett sammantaget mått på individens arbetslivshistoria – hur mycket man arbetat och hur hög lönen varit. Många tidigare studier av vad som påverkar framtida utfall på arbetsmarknaden, till exempel utvärderingar av arbetsmarknadspolitiska åtgärder, har visat att individens tidigare inkomster är en viktig faktor att ta hänsyn till.⁶

Vi analyserar övergångssannolikheter för visstidsanställda och arbetslösa i åldern 20–64 år på ett respektive tre kvartals sikt. Ett kvartals sikt ger maximalt antal observationer eftersom fler individer faller bort från urvalet ju längre tidshorisonten är. Men samtidigt sker relativt få övergångar mellan olika arbetsmarknadstillstånd på denna korta sikt. Med tre kvartals sikt får vi en högre andel övergångar men också betydligt färre observationer. Tre kvartal framåt är den längsta tidshorisont som är möjlig när vi tar hänsyn till arbetsinkomsten året före.

⁵ Arbetsinkomsten länkas med data från Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA).

⁶ Se Ashenfelter (1978).

Övergångssannolikheter till tillsvidareanställning för visstidsanställda och arbetslösa

Våra skattningar för perioden 2006-15 visar att inrikes födda visstidsanställda genomgående har högre sannolikhet att övergå till tillsvidareanställning än inrikes födda arbetslösa. Detta gäller oavsett kön och tidshorisont. Dessa resultat ger stöd för språngbrädeshypotesen för inrikes födda. Efter hänsyn till bakgrundsegenskaper hos individerna är skillnaderna på ett kvartals sikt 4,7 procentenheter för män och 3,5 för kvinnor. På tre kvartals sikt ökar skillnaderna till 9,4 respektive 8,2 procentenheter. Att hypotesen får starkare stöd på lite längre sikt är väntat, eftersom det finns en större inlåsnings effekt för visstidsanställda på kort sikt.

Utrikes födda arbetslösa har en lägre sannolikhet än inrikes födda arbetslösa att få en fast anställning. Här finns vissa skillnader mellan könen. För män gäller att utrikes födda har 4,8 procentenheter mindre sannolikhet än inrikes födda att göra denna övergång på tre kvartals sikt. Män födda utanför Europa uppvisar ingen statistiskt säkerställd skillnad gentemot andra utrikes födda män. För kvinnor visar motsvarande skattningar ingen skillnad för utrikes födda i allmänhet i förhållande till inrikes födda, men utomeuropeiskt födda arbetslösa har 7,5 procentenheter lägre sannolikhet att övergå till tillsvidareanställning än inrikes födda arbetslösa. Dessa resultat ligger i linje med den beskrivande analysen i vår rapport från förra året, som visade att utomeuropeiskt födda har en generellt svagare position på arbetsmarknaden än inrikes födda (Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2017).

Vad säger då våra resultat beträffande frågan om utrikes födda har relativt större fördel av en visstidsanställning i förhållande till arbetslöshet än vad inrikes födda har? På tre kvartals sikt och för män är svaret på frågan obetingat ja: skillnaden i sannolikhet att övergå till tillsvidareanställning för visstidsanställda är omkring 7,0 procentenheter högre för både utrikes och utomeuropeiskt födda än för inrikes födda. Motsvarande skillnader för kvinnor är både mindre och mer osäkra. Utomeuropeiskt födda kvinnor har omkring 4,1 procentenheter högre sannolikhet, men skillnaden är inte statistiskt säkerställd. Resultaten pekar alltså på att åtminstone utrikes födda män verkligen har större relativ fördel av visstidsanställningar än inrikes födda män om en jämförelse görs med alternativet arbetslöshet, även sedan hänsyn tas till observerbara skillnader i egenskaper mellan grupperna.

Övergångssannolikheter till tillsvidareanställning för olika typer av visstidsanställningar

Analysen har hittills inte gjort någon åtskillnad mellan olika typer av visstidsanställningar. Vi delar nu upp dessa anställningar i fem kategorier: vikariat, provan-

ställning, allmän visstidsanställning (ALVA), behovs- och timanställningar samt ”övriga” visstidsanställningar (vilka inkluderar säsongs- och projektarbete).

De olika typerna av visstidsanställningar är förbundna med olika villkor. Den maximala anställningsperioden hos samma arbetsgivare är två år för vikariat och ALVA respektive sex månader för provanställning. En anställning enligt ALVA kan göras utan särskilda skäl, vilket gör den till en mycket flexibel anställningsform.⁷ Behovs- och timanställningar präglas av korta anställningsperioder, i många fall upprepade hos samma arbetsgivare.

Vår analys av de olika formerna av visstidsanställningar begränsas till perioden 2008-15. ALVA infördes 2007 och ingår i data först från och med 2008 och vi vill kunna studera denna anställningsform särskilt. För att inte få alltför få observationer inom de olika typerna av visstidsanställningar gör vi inga separata analyser för män och kvinnor utan endast för båda könen gemensamt.

Skattningarna visar att det för inrikes födda är mycket stora skillnader mellan olika typer av visstidskontrakt. Inrikes födda provanställda har hela 50,6 procentenheter högre sannolikhet att få ett fast jobb på tre kvartals sikt än inrikes födda arbetslösa, medan motsvarande siffra för både vikariat och ALVA är 12,1 procentenheter. Resultatet att provanställning och vikariat i detta avseende tillhör de mest förmånliga typerna av kontrakt står i samklang med de tidigare svenska studierna. För de övriga kategorierna av visstidsanställning är resultaten mer nedslående: behovs- och timanställda har endast 1,9 procentenheter högre sannolikhet än arbetslösa att få en fast anställning och för restgruppen ”övriga” finns ingen statistiskt säkerställd skillnad. Även dessa resultat ligger i linje med tidigare svensk forskning. Behovs- och timanställningar och ”övriga” visstidskontrakt står dessutom för en mycket stor andel av de totala visstidsanställningarna (sammanlagt 61,9 procent i urvalet av visstidsanställda).

Resultatet för ALVA är intressant eftersom ingen av de tidigare svenska studierna tycks ha analyserat denna anställningsform separat eller över huvud taget (då den existerat först från och med 2007). ALVA har dessutom varit en mycket omdebatterad typ av visstidsanställning, där man från fackligt håll hävdade att arbetsgivare överutnyttjar anställningsformen (se Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2017). Våra resultat tyder dock på att ALVA är jämförbar med vikariat, en anställningsform som mer sällan betraktas som problematisk vad avser övergångssannolikheten till tillsvidareanställning.

Analysen pekar också på att typen av visstidsanställning har *olika* betydelse för inrikes och utrikes födda. För flera av typerna har de utrikes födda större relativ

⁷ ALVA är också en vanlig anställningsform för så kallade egenanställda. Kapitel 5 diskuterar egenanställda mer utförligt.

fördel, medan det inte i något fall är statistiskt säkerställt att de har en relativ nackdel. Vi diskuterar först resultaten för utrikes födda i gemen. För denna grupp visar skattningarna på tre kvartals sikt att personer med ALVA har 12,1 procentenheter större sannolikhet att övergå till tillsvidareanställning relativt arbetslösa än vad inrikes födda med samma anställningsform har relativt inrikes födda arbetslösa. Motsvarande siffra för behovs- och timanställningar är 4,6 procentenheter. För utomeuropeiskt födda med ALVA samt behovs- och timanställningar finns inga statistiskt säkerställda skillnader gentemot utrikes födda i allmänhet. För dem som är födda utanför Europa gäller dessutom att vikariat och ”övriga” visstidskontrakt ger 6,9 respektive 6,0 procentenheter högre sannolikhet för övergång till tillsvidareanställning på tre kvartals sikt än för inrikes födda.

Sammanfattningsvis ger våra skattningar, i likhet med flera tidigare studier, ett generellt stöd för språngbrädeshypotesen. Även om bara vissa typer av visstidsanställningar fungerar som språngbräddor för inrikes födda, tycks nästan samtliga typer vara mer fördelaktiga för utomeuropeiskt födda givet att en jämförelse görs med arbetslöshet. Endast provanställningar verkar inte vara förbundna med någon relativ fördel för utrikes födda, men denna anställningsform har som vi sett en generellt hög sannolikhet att omvandlas till ett fast jobb.⁸ Alltså verkar språngbrädeshypotesen stämma särskilt för utomeuropeiskt födda. Det är också anmärkningsvärt att två former av visstidsanställningar som överlag har mycket svag koppling till övergångar till tillsvidareanställningar – behovs- och timanställningar och ”övriga” kontrakt – i större utsträckning tycks fungera som språngbräddor för utomeuropeiskt födda än inrikes födda när man jämför med arbetslöshet. Denna aspekt av visstidsanställningar har uppmärksammats mycket lite i den allmänna debatten. Att lagstiftningsvägen eller på andra sätt begränsa möjligheterna för arbetsgivare att använda sig av ”enklare” former av visstidsanställningar kan alltså få särskilt negativa konsekvenser för utrikes födda.

⁸ Både utrikes födda i gemen och utomeuropeiskt födda har en relativ nackdel av provanställning men skattningarna är inte statistiskt säkerställda.

Fördjupning 3.1 En ekonometrisk analys av övergångs-sannolikheter till tillsvidareanställning

Vi undersöker övergångssannolikheterna till tillsvidareanställning för visstidsanställda och arbetslösa i åldern 20-64 år med kvartalsvisa individdata huvudsakligen från AKU för perioden 2005-15. Vissa individer i urvalet kan följas upp till åtta kvartal. AKU innehåller uppgifter om arbetsmarknadsstatus och i förekommande fall typ av visstidsanställning. Dessutom finns information om individegenskaper som kan ha betydelse för övergångarna till tillsvidareanställning: födelseregion, ålder, kön, utbildning och civilstånd. För att fånga det regionala konjunkturläget har vi adderat arbetslösheten i länet till databasen.

Slutligen har vi länkat årsvisa data för arbetsinkomst från Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA) för att ta hänsyn till individens arbetslivshistoria innan denne blev visstidsanställd eller arbetslös. Variabeln kan fånga icke-observerade skillnader mellan individer som inte varierar över tiden och som har betydelse för övergångar till tillsvidareanställningar. Vi inkluderar arbetsinkomsten från föregående år, vilket innebär att skattningsperioden blir 2006-15. Det medför också att tidsavståndet till det kvartal vi observerar individer i AKU kommer att variera. Det kommer att vara minst för individer som observeras i kvartal ett och störst för dem som observeras i kvartal fyra.⁹

Den beroende variabeln i regressionerna antar värdet ett om individen övergått till tillsvidareanställning, annars noll. Regressionerna skattas med minstakvadratmetoden på ett respektive tre kvartals sikt, vilket är den längsta tidshorisont som är möjlig när arbetsinkomsten inkluderas som förklaringsvariabel.¹⁰

Tabell 3.1 visar separata regressioner för män och kvinnor för övergångssannolikheten till tillsvidareanställning. Det urval som tabellen baseras på består av 65,8 procent som initialt var visstidsanställda och 34,2 procent som var arbetslösa. Tabellen redovisar två specifikationer: en grundmodell och en utvidgad modell. Grundmodellen inkluderar dummyvariabler för visstidsanställning, om individen är utrikes född och om individen är född utanför Europa samt två interaktionsvariabler: dummyvariabeln

⁹ Känslighetsanalyser där vi endast inkluderar individer i kvartal ett visar emellertid att resultaten inte påverkas i nämnvärd utsträckning av variationerna i tidsavståndet. Vi har även provat alternativa mått på arbetslivshistoria, nämligen individernas ackumulerade månader i olika arbetsmarknadstillstånd under föregående år (arbetslöshet, tillsvidareanställning, visstidsanställning och utanför arbetskraften). Dessa alternativa mått har dock ett lägre förklaringsvärde än arbetsinkomsten.

¹⁰ Linjära skattningsmetoder som minstakvadratmetoden ger erfarenhetsmässigt ungefär samma skattningar av margineffekter som icke-linjära metoder, till exempel probit och logit, vilka traditionellt har använts när den beroende variabeln är binär. Se Angrist och Pischke (2009), kapitel 3.

för visstidsanställning interageras med dummyvariabeln för om individen är utrikes född samt med dummyvariabeln för om individen är utomeuropeiskt född. I grundmodellen ingår även dummyvariabler för år och måttid. Den utvidgade modellen inkluderar utöver dessa variabler ålder, utbildning, civilstånd, föregående års arbetsinkomst och den regionala arbetslösheten.

För att spara utrymme visar Tabell 3.1 endast koefficienterna för de variabler som är av primärt intresse, nämligen visstidsanställning, födelseregion samt interaktionerna mellan dem.¹¹ Koefficienten för variabeln visstidsanställning i regressionen ska tolkas som skillnaden i övergångssannolikhet mellan visstidsanställda inrikes födda och arbetslösa inrikes födda. Inrikes födda visstidsanställda har genomgående högre sannolikhet att övergå till tillsvidareanställning än inrikes födda arbetslösa. Detta gäller oavsett kön och tidshorisont. I grundmodellen, som inte tar hänsyn till bakgrundsegenskaper (förutom födelseregion), är skillnaderna på ett kvartals sikt 6,7 procentenheter för män och 5,5 för kvinnor. På tre kvartals sikt ökar skillnaderna till 14,1 respektive 13,1 procentenheter. I den utvidgade modellen, där hänsyn tas till bakgrundsegenskaper hos individerna, minskar dock skillnaderna. På ett kvartals sikt är de 4,7 procentenheter för män och 3,5 för kvinnor samt på tre kvartals sikt 9,4 respektive 8,2 procentenheter. Dessa resultat ger stöd för språngbrädeshypotesen för inrikes födda, eftersom visstidsanställning ökar sannolikheten för tillsvidareanställning i förhållande till arbetslöshet.

På motsvarande sätt ska koefficienten för variabeln som indikerar om individen är utrikes född tolkas som skillnaden i övergångssannolikhet mellan utrikes födda arbetslösa och inrikes födda arbetslösa. Regressionerna visar att utrikes födda arbetslösa har en lägre sannolikhet än inrikes födda arbetslösa att få fast anställning, vilket är konsistent med att de förra har en mer utsatt position på arbetsmarknaden. Skillnaderna ökar med tidshorisonten, men avvikelserna mellan grundmodellen och den utvidgade modellen är små. Däremot finns skillnader mellan könen – främst på tre kvartals sikt. För män gäller här att utrikes födda arbetslösa har 4,8 procentenheter mindre sannolikhet än inrikes födda arbetslösa att göra denna övergång. För kvinnor visar motsvarande skattningar emellertid ingen skillnad. Koefficienten för utomeuropeiskt födda arbetslösa fås genom att addera koefficienterna för de två födelseregionerna. Män födda utanför Europa uppvisar ingen statistiskt säkerställd skillnad gentemot andra utrikes födda män. Utomeuropeiskt födda arbetslösa kvinnor har dock omkring 7,5 procentenheter lägre sannolikhet att övergå till tillsvidareanställning än inrikes födda arbetslösa.

¹¹ I huvudsak fungerar de ej rapporterade variablerna enligt förväntan och koefficienterna är statistiskt säkerställda. Således är högre ålder, högre utbildning, högre arbetsinkomst föregående år och status som gift eller sammanboende förenade med högre övergångssannolikheter, medan högre regional arbetslöshet minskar dessa.

Tabell 3.1. Skattade sannolikheter för övergång till tillsvidareanställning för visstidsanställda och arbetslösa

Variabel	Män				Kvinnor			
	Ett kvartals sikt		Tre kvartals sikt		Ett kvartals sikt		Tre kvartals sikt	
	Grundmodell	Utvidgad modell	Grundmodell	Utvidgad modell	Grundmodell	Utvidgad modell	Grundmodell	Utvidgad modell
Visstidsanställning	0,0673*** (0,0034)	0,0471*** (0,0036)	0,1413*** (0,0086)	0,0938*** (0,0089)	0,0548*** (0,0031)	0,0350*** (0,0033)	0,1306*** (0,0081)	0,0822*** (0,0085)
Utrikes född	-0,0187*** (0,0061)	-0,0172*** (0,0062)	-0,0542*** (0,0160)	-0,0484*** (0,0159)	-0,0165*** (0,0056)	-0,0166*** (0,0058)	-0,0150 (0,0164)	-0,0108 (0,0166)
Född utanför Europa	-0,0165** (0,0065)	-0,0144** (0,0066)	-0,0263 (0,0173)	-0,0223 (0,0175)	-0,0196*** (0,0057)	-0,0184*** (0,0058)	-0,0771*** (0,0169)	-0,0752*** (0,0169)
Visstidsanställning × Utrikes född	0,0275** (0,0109)	0,0249** (0,0108)	0,0725*** (0,0263)	0,0700*** (0,0257)	0,0186** (0,0087)	0,0161* (0,0087)	0,0094 (0,0230)	0,0023 (0,0228)
Visstidsanställning × Född utanför Europa	-0,0131 (0,0126)	-0,0136 (0,0125)	-0,0165 (0,0310)	-0,0193 (0,0306)	-0,0019 (0,0102)	-0,0036 (0,0101)	0,0432 (0,0268)	0,0411 (0,0265)
Antal observationer	45 198		14 421		50 734		16 379	
R ² (justerad)	0,017	0,036	0,043	0,085	0,013	0,028	0,033	0,072

Ann: Observationsperioden är 2006-15. Urvalet består av individer 20-64 år som var initialt visstidsanställda eller arbetslösa. Den beroende variabeln antar värdet ett om individen övergått till tillsvidareanställning (på ett respektive tre kvartals sikt), annars värdet noll. En konstant och dummyvariabler för år och måttid ingår i alla modeller men visas ej. I den utvidgade modellen ingår också ålder och dess kvadrat, arbetsinkomst föregående år och dess kvadrat, arbetslöshet i länet och dummyvariabler för utbildning och civilstånd. ***, ** och * anger att skattningarna är statistiskt signifikanta på respektive en-, fem- och tioprocentnivån. Robusta standardfel anges inom parentes. *Källor:* Egna beräkningar baserade på data från SCBs Arbetskraftsundersökningar och LISA (Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier).

Koefficienterna för de två interagerade variablerna anger om effekten på övergångssannolikheten av att ha en visstidsanställning i stället för att vara arbetslös är större för utrikes och utomeuropeiskt födda än för inrikes födda. Utrikes födda män har genomgående en sådan relativ fördel av visstidsanställningar. När hänsyn tas till bakgrundsegenskaper ökar koefficienten från 2,5 procentenheter på ett kvartals sikt till 7,0 på tre kvartals sikt. Den relativa fördelen för utomeuropeiskt födda män är något mindre, men skillnaden gentemot utrikes födda i gemen är inte statistiskt säkerställd. För både utrikes och utomeuropeiskt födda kvinnor finns en liten fördel på ett kvartals sikt (omkring 1,6 procentenheter). På tre kvartals sikt är koefficienten större för utomeuropeiskt födda, men inte statistiskt säkerställd.

Tabell 3.2 visar skattningar av övergångssannolikheter för olika typer av visstidskontrakt.¹² Skattningarna avser båda könen för att få tillräckligt många observationer för de olika typerna av kontrakt. Det finns stora skillnader mellan olika kontrakt, även om de minskar när hänsyn tas till bakgrundsegenskaper och med en längre tidshorisont. På tre kvartals sikt i den utvidgade modellen har inrikes födda provanställda 50,6 procentenheter högre sannolikhet att få ett fast jobb än inrikes födda arbetslösa, medan motsvarande siffra för både vikariat och ALVA är 12,1 procentenheter. Behovs- och timanställda har endast 1,9 procentenheter högre sannolikhet än arbetslösa att få en fast anställning och för restgruppen ”övriga” finns ingen statistiskt säkerställd skillnad.

Typen av visstidsanställning har i flera fall olika betydelse för övergångssannolikheterna för inrikes och utrikes födda.¹³ För utrikes födda i gemen visar skattningarna på tre kvartals sikt att personer med ALVA har 12,1 procentenheter större sannolikhet än inrikes födda att övergå till tillsvidareanställning relativt arbetslösa. Motsvarande siffra för behovs- och timanställningar är 4,6 procentenheter. För utomeuropeiskt födda är skillnaderna i förhållande till utrikes födda med ALVA negativa (-6,8 procentenheter) och positiva för behovs- och timanställningar (4,0 procentenheter). Inga av dessa skillnader gentemot utrikes födda i gemen är dock statistiskt säkerställda. Vidare pekar skattningarna på att utomeuropeiskt födda har särskild fördel av vikariat och övriga visstidskontrakt: med 6,9 respektive 6,0 procentenheter i förhållande till både inrikes födda och utrikes födda i gemen. Endast för provanställningar tyder skattningarna på att utrikes och utomeuropeiskt födda har en nackdel gentemot inrikes födda, men skillnaderna är inte statistiskt säkerställda.

¹² I urvalet i Tabell 3.2 är 35,4 procent arbetslösa, 23,4 procent har behovs- och timanställningar, 16,6 procent ”övriga” visstidsanställningar, 14,0 procent vikariat, 7,1 procent provanställning och 3,5 procent ALVA.

¹³ De interagerade variablerna är gemensamt statistiskt säkerställda på enprocentsnivån i regressionerna med den utvidgade modellen.

Tabell 3.2. Skattade sannolikheter för övergång till tillsvidareanställning för visstidsanställda och arbetslösa efter typ av visstidskontrakt

Variabel	Båda könen			
	Ett kvartals sikt		Tre kvartals sikt	
	Grundmodell	Utvidgad modell	Grundmodell	Utvidgad modell
Vikariat	0,0676*** (0,0040)	0,0414*** (0,0042)	0,1849*** (0,0102)	0,1214*** (0,0104)
Provanställning	0,3289*** (0,0079)	0,3027*** (0,0079)	0,5699*** (0,0134)	0,5060*** (0,0136)
ALVA	0,0657*** (0,0074)	0,0422*** (0,0074)	0,1771*** (0,0184)	0,1205*** (0,0184)
Behovs- och timanställning	0,0161*** (0,0030)	0,0078** (0,0031)	0,0415*** (0,0078)	0,0190** (0,0080)
Övriga visstidskontrakt	0,0074** (0,0031)	-0,0120*** (0,0032)	0,0476*** (0,0084)	0,0004 (0,0086)
Utrikes född	-0,0145*** (0,0046)	-0,0125*** (0,0047)	-0,0269** (0,0125)	-0,0209* (0,0125)
Född utanför Europa	-0,0211*** (0,0047)	-0,0190*** (0,0048)	-0,0584*** (0,0130)	-0,0545*** (0,0131)
Vikariat × Utrikes född	0,0253* (0,0140)	0,0241* (0,0139)	0,0032 (0,0327)	0,0054 (0,0321)
Provanställning × Utrikes född	-0,0272 (0,0253)	-0,0268 (0,0251)	-0,0398 (0,0455)	-0,0346 (0,0437)
ALVA × Utrikes född	0,0482* (0,0290)	0,0462 (0,0289)	0,1189* (0,0654)	0,1210* (0,0631)
Behovs- och timanställning × Utrikes född	0,0119 (0,0091)	0,0089 (0,0091)	0,0518** (0,0247)	0,0462* (0,0244)
Övriga visstidskontrakt × Utrikes född	0,0169 (0,0104)	0,0135 (0,0105)	0,0105 (0,0270)	-0,0012 (0,0271)
Vikariat × Född utanför Europa	-0,0017 (0,0173)	-0,0026 (0,0172)	0,0767* (0,0423)	0,0685* (0,0415)
Provanställning × Född utanför Europa	-0,0461 (0,0316)	-0,0414 (0,0312)	-0,0765 (0,0602)	-0,0609 (0,0582)
ALVA × Född utanför Europa	-0,0111 (0,0363)	-0,0090 (0,0360)	-0,0663 (0,0847)	-0,0682 (0,0828)
Behovs- och timanställning × Född utanför Europa	0,0161 (0,0106)	0,0097 (0,0106)	0,0547* (0,0293)	0,0399 (0,0290)
Övriga visstidskontrakt × Född utanför Europa	0,0123 (0,0127)	0,0112 (0,0128)	0,0586* (0,0338)	0,0603* (0,0336)
Antal observationer	80 755		25 959	
R ² (justerad)	0,080	0,091	0,128	0,155

Anm: Observationsperioden är 2008–15. En konstant och dummyvariabler för kön, år och måtnad ingår i alla modeller men visas ej. I den utvidgade modellen ingår också ålder och dess kvadrat, arbetsinkomst föregående år och dess kvadrat, arbetslöshet i länet och dummyvariabler för utbildning och civilstånd. Se text för förklaring av de olika kontraktstyperna. ***, ** och * anger att skattningarna är statistiskt signifikanta på respektive en-, fem- och tioprocentsnivån. Se även Tabell 3.1. *Källor:* Se Tabell 3.1.

Våra skattningar ger stöd för att visstidsanställning innebär större möjligheter till tillsvidareanställning än arbetslöshet, men det finns stora skillnader mellan olika typer av visstidskontrakt. Vidare indikerar analysen att utomeuropeiskt födda har större fördel av nästan samtliga former av visstidsanställningar (även sådana som överlag är förknippade med låga övergångssannolikheter) i förhållande till arbetslöshet än inrikes födda.

Det finns flera ofullständigheter och möjliga felkällor i analysen. Vissa av dessa beror på utformningen av AKU. Eftersom individerna undersöks med ett kvartals mellanrum underskattas förekomsten av mycket korta perioder i olika arbetsmarknadstillstånd. Så till exempel kan mycket korta visstidsanställningar bland arbetslösa passera ”under radarn”. Ett ytterligare problem är rena felklassificeringar av de olika arbetsmarknadstillstånden i AKU. Det finns särskild anledning att tro att typen av visstidskontrakt kan vara felaktigt angiven. Men vi vet inte om några typer av kontrakt i så fall är systematiskt under- respektive överrapporterade. Det gör det svårt att bedöma hur skattningarna påverkas.

Andra potentiella problem har att göra med utformningen av den ekonometriska analysen. Vi analyserar bara övergångar till tillsvidareanställning bland visstidsanställda och arbetslösa. Det innebär att övergångar till (fortsatt) arbetslöshet och tillstånd utanför arbetskraften inte beaktas. Slutligen bör kausala tolkningar av resultaten göras med viss försiktighet. Det är uppenbart att individerna inte fördelas slumpmässigt mellan arbetslöshet och olika typer av visstidsanställningar. I den mån som den icke-slumpmässiga selektionen inte fångas av våra förklaringsvariabler kan skattningarna vara snedvridna. För att påverka slutsatserna om utrikes föddas relativa fördel av visstidsanställningar måste dock den selektion vi inte tar hänsyn till dessutom skilja sig systematiskt mellan de olika grupperna.

3.2 Löner för visstidsanställda

Visstidsanställningar är inte bara mer osäkra och förbundna med lägre investeringar i humankapital än tillsvidareanställningar utan kan också medföra ett annat genomsnittligt löneläge. Enligt ekonomisk teori är det oklart hur lönen påverkas av en visstidsanställning i förhållande till ett fast kontrakt. Å ena sidan kan osäkerheten i samband med en visstidsanställning medföra en kompenserande löneskillnad, det vill säga en *positiv* lönepremie. Å andra sidan är tidsbegränsade anställningar typiskt förknippade med mindre av arbetsplatsutbildning än fasta jobb, eftersom det inte är lönsamt för arbetsgivaren att erbjuda sådan utbildning om anställningen förväntas bli kortvarig.¹⁴ Dessutom innebär möjligheten att relativt enkelt att säga upp visstidsanställda när kontraktet löpt ut att deras förhandlingsstyrka gentemot arbetsgivaren är låg. De två senare omständigheterna talar för en *negativ* lönepremie för visstidsanställningar.

Den ekonomiska teorins förutsägelser gäller lönepremien för visstidsanställning, det vill säga den löneskillnad gentemot tillsvidareanställning som beror på anställningsformen i sig sedan hänsyn tagits till individers andra lönepåverkande egenskaper. Om övriga lönepåverkande egenskaper samvarierar med sannolikheten för visstidsanställning, leder skattningar som inte beaktar detta förhållande till felaktiga slutsatser om lönepremien. Individer med till exempel litet humankapital kan ha både en relativt låg lön och en högre sannolikhet för visstidsanställning i förhållande till tillsvidareanställning. I så fall kommer skattningar som inte tar hänsyn till individernas egenskaper att överskatta den negativa lönepremien för en visstidsanställning.

Detta avsnitt undersöker lönepremierna för visstidsanställning. Ur välfärdsynpunkt är det även av intresse att fastställa hur den ”råa” löneskillnaden mellan visstids- och tillsvidareanställningar ser ut, det vill säga när hänsyn inte tas till individernas bakgrundsegenskaper. Den råa löneskillnaden speglar den faktiska ojämlikheten i löner mellan de två kategorierna av anställda.

En viktig skillnad mellan skattningar av lönepremier i förhållande till beräkningar av råa löneskillnader är att den förstnämnda metoden möjliggör slutsatser om hur löneskillnader mellan visstids- och tillsvidareanställda kan påverkas. En ytterligare fördel med skattningar av lönepremier är att de kan ge kunskap om hur lönefördelningen på arbetsmarknaden påverkas om andelen visstidsanställda förändras.

De flesta internationella empiriska studier av lönepremier för visstidsanställning indikerar att premierna är *negativa*, det vill säga att visstidsanställda betalas

¹⁴ Se Wallethe (2004).

mindre än sina kollegor med fasta kontrakt och liknande bakgrundsegenskaper. Sålunda tycks de negativa effekterna av mindre arbetsplatsutbildning och lägre förhandlingsstyrka överväga de positiva effekter som kan bero på kompenserande löneskillnader. Till exempel skattade OECD (2015) en negativ lönepremie för Tyskland, Sydkorea och Storbritannien på 6-8 procent för män och 8-10 procent för kvinnor. För Australien visade sig dock lönepremien vara nära noll för båda könen. Booth med flera (2002) rapporterar liknande resultat för Storbritannien som OECD (2015). Kahn (2016), som analyserade paneldata för flera länder, fann också en negativ lönepremie. Den var större för utrikes än inrikes födda, vilket innebär att de som är födda utomlands tjänade relativt mer på att gå från ett tidsbegränsat till ett fast anställningskontrakt. Samtliga dessa studier tar hänsyn till både observerade och icke-observerade tidsberoende bakgrundsegenskaper hos individerna.

Såvitt vi vet finns endast en tidigare studie med svenska data som skattar en lönepremie för visstidsanställning, nämligen Holmlund och Storrie (2002). De finner en lönepremie på -10 procent, baserat på individuppgifter från databasen HUS. Studien syftade främst till att klarlägga andra aspekter av visstidsanställningar än lönepremier. Svalund och Berglund (2018) undersöker inte lönepremien utan sannolikheten för en låg arbetsinkomst på fem års sikt. För dem som initialt var visstidsanställda var denna sannolikhet 7,2 procent för män och 15,4 procent för kvinnor. För initialt tillsvidareanställda var motsvarande sannolikheter 4,9 respektive 10,8 procent.¹⁵ I förhållande till tillsvidareanställda hade alltså visstidsanställda en förhöjd sannolikhet för låg inkomst på 2,3 respektive 4,6 procentenheter. Visstidsanställda förefaller alltså inte ha väsentligt högre långsiktig risk att bli lågavlönade än tillsvidareanställda, men resultaten säger inget om eventuella skillnader i den högre delen av lönefördelningen. Ingen av de två svenska studierna redovisar direkta jämförelser mellan löner för utrikes och inrikes födda.

Lönepremien för visstidsanställda

De empiriska resultaten för Sverige i detta avsnitt bygger på Skedinger (2018) och avser perioden 2005-15. Urvalet består av visstids- och tillsvidareanställda i åldern 20-64 år. Datamaterialet utgörs huvudsakligen av individdata från AKU vilka länkats med löneuppgifter från lönestrukturstatistiken (se Fördjupning 3.2 för en mer detaljerad beskrivning av data, tillvägagångssätt och skattningsresultat). Individerna kan följas maximalt under två påföljande år och deras löner, vilka

¹⁵ Låg inkomst definieras som årlig arbetsinkomst under 50 procent av medianinkomsten. Svalund och Berglund (2018) redovisar även resultat för Norge. Sannolikheterna för låg inkomst var genomgående lägre där än i Sverige.

mäts som månadslöner motsvarande heltid, observeras en gång per år. Vi beaktar särskilt eventuella skillnader i lönepremier mellan inrikes och utrikes födda och mellan män och kvinnor. Eftersom det finns olika typer av visstidsanställningar som inte nödvändigtvis påverkar lönepremien på samma sätt, så analyseras både lönepremier för visstidsanställningar i sin helhet och för olika former av sådana anställningar.

Vi diskuterar först råa löneskillnader, det vill säga skillnader som inte tar hänsyn till individernas bakgrundsegenskaper. Som förväntat är de råa löneskillnaderna mellan visstids- och tillsvidareanställda negativa. I genomsnitt har en visstidsanställd 17,8 procent lägre lön än en tillsvidareanställd. För män är skillnaden 21,7 procent och för kvinnor 15,0 procent. För utrikes födda är de råa löneskillnaderna mindre: 17,6 procent för män och 14,1 procent för kvinnor. För utrikes födda har vistelsetiden i Sverige samband med löneskillnaden: den är större för dem med vistelsetid upp till fem år än för dem med längre vistelsetider. Vidare tycks typen av visstidskontrakt ha betydelse (dessa beräkningar avser perioden 2008-15). Personer med behovs- och timanställning, för vilka anställningsperioderna ofta är korta, har i genomsnitt 22,6 procent lägre lön än tillsvidareanställda (26,3 procent för män och 19,6 procent för kvinnor). Vikariat och provanställning är förbundna med en löneskillnad på 17,3 procent, medan motsvarande löneskillnad för ALVA är 15,9 procent.

Till de observerade bakgrundsegenskaper som kan förväntas påverka lönen hör främst humankapitalvariabler som ålder, erfarenhet och utbildning samt kön. Vi tar hänsyn till icke-observerade egenskaper genom inkludering av så kallade individspecifika fixa effekter, vilka fångar allt annat som kan påverka lönen och som inte varierar över tid (till exempel grundläggande personlighetsegenskaper). Dessa skattningar baseras enbart på individer som *bytt* anställningsform (mellan två påföljande år). Den då kvarstående löneskillnaden kan under vissa förutsättningar tolkas som den effekt på lönen som själva anställningsformen visstid har (se Fördjupningsruta 3.2 för en utförligare diskussion).

Visstidsanställda har alltså väsentligt lägre lön än tillsvidareanställda. Frågan är hur mycket av dessa löneskillnader som kvarstår när vi tar hänsyn till andra lönepåverkande faktorer. Det visar sig att de skattade lönepremierna då blir små eller helt obefintliga. Vi finner att lönepremierna är -2,8 procent för män och -1,7 procent för kvinnor. Dessa lönepremier är klart mindre än de flesta som redovisats i den internationella forskning som använt jämförbara metoder.

Vi finner inte några belegg för att utrikes föddas lönepremier för visstidsanställning överlag avviker i nämnvärd utsträckning från inrikes föddas. Vidare tycks inte heller typen av visstidskontrakt spela någon stor roll för lönepremierna, även

om det finns vissa skillnader mellan anställningsformerna. Lönepremierna varierar mellan nära noll för provanställning och -3,5 procent för män med ”övriga” visstidsanställningar. Att provanställning inte verkar vara förknippad med någon negativ lönepremie kan bero på att sådana kontrakt ofta omvandlas till fasta jobb hos samma arbetsgivare, vilket våra tidigare skattningar av övergångssannolikheter tyder på. Skillnaderna mellan utrikes och inrikes födda med avseende på typ av visstidsanställning är i de flesta fall inte statistiskt säkerställda. Ett undantag är ALVA för utrikes födda män i gemen. Skattningarna tyder på att dessa individer har en lön i förhållande till utrikes födda tillsvidareanställda män som är 9,9 procentenheter högre än motsvarande löneskillnad för inrikes födda män.

Slutsatsen blir att visstidsanställda visserligen har väsentligt lägre lön än tillsvidareanställda, men att denna lönenackdel till endast mycket liten del beror på anställningsformen, utan huvudsakligen på egenskaperna hos de anställda och andra faktorer. En möjlig förklaring till att anställda i Sverige tjänar relativt lite på att gå från ett visstids- till ett tillsvidarekontrakt är att lönespridningen generellt är liten jämfört med andra länder (OECD 2016). Kollektivavtalens höga täckningsgrad och att de inte har några särbestämmelser för visstidsanställda kan också bidra till att minska löneskillnader som enbart beror på typ av anställningskontrakt.

Fördjupning 3.2 En ekonometrisk analys av lönepremien för visstidsanställda¹⁶

De individdata som används i analysen härrör från flera källor. Uppgifter om anställningsform, anställningstid, födelseregion, kön, utbildning, ålder, yrke och arbetsställets storlek har samlats in från AKU. Dessa uppgifter har kopplats till data på månadslön (i heltidsekvivalenter) från lönestrukturstatistiken samt uppgifter om vistelsetidens längd för utrikes födda från Registret över totalbefolkningen (RTB). Uppgifterna från lönestrukturstatistiken samlas in sektorsvis för stat, kommuner, landsting och privata företag. Lönerna observeras en gång per år. Samtliga arbetsgivare inom den offentliga sektorn ingår och alla företag med minst 500 anställda inom den privata sektorn, men det görs ett representativt urval av mindre företag inom denna sektor. De årliga löneuppgifterna har matchats med motsvarande kvartal, beroende på sektor, i AKU. Konstruktionen av datamängden gör det möjligt att observera vissa individer under två på varandra följande år, men individer med bara en observation ingår också.

Vi redovisar först råa löneskillnader och tar därefter successivt hänsyn till allt fler variabler för att slutligen även beakta eventuella icke-observerade och tidsberoende individuella egenskaper som påverkar lönen.

Tabell 3.3 visar de råa löneskillnaderna, det vill säga skillnaderna när vi inte kontrollerar för individernas bakgrundsegenskaper, för visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda, baserat på alla matchade observationer i datamängden (justerade endast för år och sektor på grund av olika urvalsförfaranden). Löneskillnaderna avser alla visstidsanställda (genomsnitt för perioden 2005-15) samt visstidsanställda av olika typer (genomsnitt för perioden 2008-15). Visstidsanställningarna är uppdelade i fem kategorier: vikariat, provanställning, ALVA, behovs- och timanställningar samt övriga visstidsanställningar (vilka inkluderar säsongs- och projektarbete).¹⁷ Löneskillnaderna med avseende på typ av visstidskontrakt har beräknats för perioden 2008-15, eftersom det inte finns några observationer för ALVA före 2008.

Löneskillnaderna i Tabell 3.3 beräknas inom respektive demografisk grupp. Så till exempel är löneskillnaden för utrikes födda män skillnaden i lön mellan utrikes födda män på tidsbegränsade kontrakt och utrikes födda män med fasta jobb. På grund av urvalsproceduren, där samtliga anställda i offentlig sektor ingår, men endast ett urval av privata företag, finns det fler observationer för kvinnor än för män. Löneskillnaderna är i samtliga fall negativa men det finns stor variation i storlek beroende på kön, födelseregion, vistelsetid och typ av visstidskontrakt. I genomsnitt betalas an-

¹⁶ Mer information om analysen och dess resultat finns i Skedinger (2018).

¹⁷ Vikariat står för 33,4 procent av alla visstidsanställningar i urvalet, följt av behovs- och timanställningar (30,0), "övriga" (24,2), provanställning (7,5) och ALVA (4,9).

ställda med tidsbegränsade kontrakt 17,8 procent mindre än fast anställda. Skillnaden är större för män (-21,7 procent) än för kvinnor (-15,0 procent) och mindre för utrikes födda, särskilt icke-europeer (-13,8 procent) än för inrikes födda.¹⁸ Utrikes födda med vistelsetid i Sverige upp till fem år uppvisar mindre löneskillnader än de som varit här längre tid. Behovs- och timanställningar är i nästan samtliga fall förknippade med de största löneskillnaderna (från -15,9 till -26,3 procent beroende på demografisk grupp) medan ”övriga” visstidskontrakt konsekvent uppvisar de minsta (-7,1 till -19,1 procent).

Tabell 3.3. Råa löneskillnader mellan visstids- och tillsvidareanställda

	2005-15		2008-15		
	Alla visstidsanställda	Prov-anställning	ALVA	Behovs- och timanställning	Övriga
Alla	-0,196	-0,190	-0,173	-0,256	-0,156
Män	-0,245	-0,246	-0,233	-0,305	-0,212
Kvinnor	-0,162	-0,132	-0,133	-0,218	-0,123
Utrikes födda	-0,168	-0,170	-0,173	-0,217	-0,107
Män	-0,194	-0,191	-0,211	-0,237	-0,156
Kvinnor	-0,152	-0,154	-0,148	-0,195	-0,089
Vistelsetid ≤ 5 år	-0,248	-0,230	-0,238	-0,288	-0,180
Vistelsetid > 5 år	-0,163	-0,165	-0,167	-0,209	-0,109
Födda utanför Europa	-0,149	-0,158	-0,160	-0,187	-0,083
Män	-0,157	-0,141	-0,177	-0,188	-0,115
Kvinnor	-0,139	-0,199	-0,148	-0,173	-0,074
Vistelsetid ≤ 5 år	-0,163	-0,168	-0,190	-0,197	-0,108
Vistelsetid > 5 år	-0,148	-0,161	-0,154	-0,186	-0,080

Anm: Tabellen innehåller koefficienter för en dummyvariabel för visstidsanställning i regressi-
oner med den logaritmerade månadslönen i heltidsekvivalenter som beroende variabel. Dessa
regressioner har skattats separat för varje demografisk grupp. Som övriga förklaringsvariabler
ingår dummyvariabler för den privata sektorn (urvalsundersökning i lönedata) och år. Transfor-
meringen $[e^{\beta} - 1] \times 100$, där β är koefficienten för visstidsanställning, möjliggör en tolkning av
koefficienterna som procentuella löneskillnader. Koefficienterna beräknas för anställda i åldrarna
20-64 år inom respektive demografiska grupper. Koefficienten för till exempel utrikes födda
män är således löneskillnaden mellan utrikes födda män med visstidskontrakt och utrikes födda
män med tillsvidarekontrakt. Se text för förklaring av de olika kontraktstyperna.

Källa: Skedinger (2018).

¹⁸ Se anmärkning till Tabell 3.3 för information om hur de skattade koefficienterna kan omvand-
las till procentuella löneskillnader.

Nästa steg i analysen tar hänsyn till att individernas bakgrundsegenskaper kan skilja sig åt mellan olika anställningsformer. Regressionerna skattas med minstakvadratmetoden. Tabell 3.4 visar tre olika specifikationer i vilka fler kontroller successivt adderas. Alla specifikationer skattas separat för män och kvinnor och inkluderar en dummyvariabel för visstidsanställning och interaktioner mellan denna variabel och individens födelseregion. I grundmodellen ingår även ålder, ålder i kvadrat och dummyvariabler för födelseregion och år. I den utvidgade modellen adderas anställningstid på nuvarande jobb (i månader), anställningstid i kvadrat, dummyvariabler för utbildning, sektor, yrke, arbetsställets storlek och en regional konjunkturindikator i form av arbetslösheten i länet. Den tredje specifikationen inkluderar även individspecifika fixa effekter i syfte att ta hänsyn till icke-observerade egenskaper som inte varierar över tiden hos individerna och som kan påverka lönen. Denna specifikation innebär i praktiken att lönepremierna skattas endast för dem som byter mellan visstids- och tillsvidareanställning.

För att spara utrymme visar Tabell 3.4 endast koefficienterna för de variabler som är av primärt intresse, nämligen visstidsanställning och födelseregion samt interaktionerna mellan dem.¹⁹ När fler kontroller adderas minskar lönepremien drastiskt. För inrikes födda män, där lönepremien är –16,2 procent i grundmodellen, minskar den till –9,9 procent i den utvidgade modellen och slutligen till –2,8 procent när hänsyn tas till icke-observerade skillnader mellan individer som inte varierar över tiden. Ett liknande mönster framträder för inrikes födda kvinnor: en minskning från –11,0 procent till endast –1,7 procent i modellen med individspecifika fixa effekter. Dessa resultat är konsistenta med dem i Svalund och Berglund (2017) som visade på små skillnader mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda för sannolikheten att vara lågavlönad på fem års sikt.

Föga förvånande har utrikes födda, och särskilt de från länder utanför Europa, generellt lägre lön än inrikes födda. Enligt den utvidgade modellen tjänar utrikes födda tillsvidareanställda män (kvinnor) 2,3 (0,7) procent mindre än inrikes födda tillsvidareanställda män (kvinnor), medan motsvarande lönegap för personer födda utanför Europa är 6,8 (3,8) procent. Däremot ger analysen litet stöd för att lönepremien för visstidsanställning är annorlunda för utrikes än för inrikes födda. Skillnaden i lönepremie mellan de två grupperna fångas av variablerna där visstidsanställning interageras med

¹⁹ I huvudsak fungerar de ej rapporterade variablerna enligt förväntan och koefficienterna är statistiskt säkerställda, precis som i Tabell 3.1. När individspecifika fixa effekter inkluderas blir de flesta koefficienter för dessa variabler dock inte längre signifikanta. Resultaten i Tabell 3.4 är robusta för flera alternativa modellspecifikationer, urval av observationer och skattningsmetoder (se Skedinger 2018). Till exempel visar skattningar för enbart privat sektor på mycket liknande resultat som dem i Tabell 3.4. Detta talar för att det icke representativa urvalet för privat sektor inte påverkar slutsatserna i vår analys.

Tabell 3.4. Skattade lönepremier för visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda

Variabel	Män			Kvinnor		
	Grundmodell	Utvidgad modell	Individspecifika fixa effekter	Grundmodell	Utvidgad modell	Individspecifika fixa effekter
Visstidsanställning	-0,1763*** (0,0027)	-0,1042*** (0,0026)	-0,0283*** (0,0048)	-0,1164*** (0,0019)	-0,0671*** (0,0017)	-0,0174*** (0,0031)
Utrikes född	-0,0499*** (0,0042)	-0,0228*** (0,0030)		-0,0244*** (0,0030)	-0,0069** (0,0021)	
Född utanför Europa	-0,0655*** (0,0061)	-0,0479*** (0,0043)		-0,0511*** (0,0047)	-0,0314*** (0,0033)	
Visstidsanställning × Utrikes född	0,0242** (0,0102)	0,0038 (0,0084)	0,0139 (0,0174)	-0,0084 (0,0065)	-0,0124** (0,0053)	0,0130 (0,0095)
Visstidsanställning × Född utanför Europa	0,0513*** (0,0128)	0,0572*** (0,0108)	-0,0014 (0,0224)	0,0043 (0,0086)	0,0176** (0,0070)	0,0021 (0,0126)
Antal observationer		91 647			126 156	
R ² (justerad)	0,197	0,556	0,955	0,219	0,596	0,961

Anm: Observationsperioden är 2005–15. En konstant, ålder, ålder i kvadrat och dummyvariabler för sektor och år ingår i alla modeller men visas ej. I den utvidgade modellen ingår också anställningstid (i månader), anställningstid i kvadrat, arbetslöshet i länet och dummyvariabler för utbildning, yrke och antal anställda på arbetsstället. I den tredje modellen inkluderas även individspecifika fixa effekter. ** och * anger att skattningarna är statistiskt signifikanta på respektive en-, fem- och tioprocentsnivån. Robusta standardfel anges inom parentes. Se även Tabell 3.3.
Källa: Skedinger (2018).

födelseregion. Inga av dessa koefficienter är statistiskt säkerställda i modellen med individspecifika fixa effekter, vare sig för män eller kvinnor.

Tabell 3.5 har samma format som föregående tabell, men gör dessutom en uppdelning i typ av visstidskontrakt. Enligt Tabell 3.5 är variationen i lönepremie mellan olika typer av kontrakt relativt liten när väl individspecifika fixa effekter inkluderas. Provanställning utmärker sig dock genom att inte vara förenad med någon negativ lönepremie. ”Övriga” visstidskontrakt har en negativ lönepremie på 3-4 procent i den mest omfattande specifikationen. De interagerade variablerna visar att typen av visstidskontrakt i stort sett inte spelar någon roll för skillnader i lönepremier mellan utrikes och inrikes födda.²⁰ Ett undantag är ALVA, för vilken det finns en *positiv* lönepremie i förhållande till tillsvidareanställning på 9,9 procent för män som är födda utomlands, relativt motsvarande lönepremie för inrikes födda män.

Flera möjliga felkällor finns i analysen och är till stor del samma som i undersökningen av övergångssannolikheter (se Fördjupning 3.1). Till dessa kan fogas tänkbara felkällor i regressionerna med fixa effekter. Dessa riskerar att förstärka snedvridningarna av skattningarna när det finns mätfel i till exempel variabeln för anställningsform. Vidare är det möjligt att de som byter mellan visstids- och tillsvidareanställning avviker från de fortsatt visstidsanställda på sätt som inte fångas av de variabler som ingår i analysen, vilket också kan leda till missvisande skattningar. Till exempel är det möjligt att de som övergår från en visstidsanställning till ett fast jobb är mer produktiva än andra visstidsanställda. Det är också tänkbart att de som byter från en tillsvidareanställning till ett visstidskontrakt endast gör detta därför att de blivit uppsagda eller erbjudits en högre lön eller mer förmånliga anställningsvillkor i övrigt.

²⁰ De interagerade variablerna är inte gemensamt statistiskt säkerställda ens på tioprocentnivån i regressionerna med individspecifika fixa effekter.

Tabell 3.5. Skattade lönepremier för visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda efter typ av visstidskontrakt

Variabel	Män			Kvinnor		
	Grundmodell	Utvidgad modell	Individ-specifika fixa effekter	Grundmodell	Utvidgad modell	Individ-specifika fixa effekter
Vikariat	-0,1785*** (0,0056)	-0,0991*** (0,0052)	-0,0304*** (0,0090)	-0,1179*** (0,0030)	-0,0716*** (0,0027)	-0,0150*** (0,0044)
Provanställning	-0,1517*** (0,0081)	-0,0818*** (0,0074)	-0,0071 (0,0118)	-0,0552*** (0,0087)	-0,0551*** (0,0076)	0,0048 (0,0091)
ALVA	-0,1637*** (0,0104)	-0,0899*** (0,0088)	-0,0290** (0,0137)	-0,0958*** (0,0084)	-0,0863*** (0,0068)	-0,0248** (0,0105)
Behovs- och timanställning	-0,2049*** (0,0051)	-0,0704*** (0,0054)	-0,0235** (0,0116)	-0,1543*** (0,0033)	-0,0379*** (0,0033)	-0,0171** (0,0073)
Övriga visstidskontrakt	-0,1699*** (0,0052)	-0,1379*** (0,0049)	-0,0360*** (0,0098)	-0,0911*** (0,0047)	-0,1058*** (0,0040)	-0,0321*** (0,0081)
Utrikes född	-0,0482*** (0,0050)	-0,0205*** (0,0036)		-0,0246*** (0,0035)	-0,0072** (0,0025)	
Född utanför Europa	-0,0660*** (0,0069)	-0,0473*** (0,0049)		-0,0539*** (0,0054)	-0,0331*** (0,0037)	
Vikariat × Utrikes född	0,0208 (0,0248)	0,0344** (0,0174)	0,0253 (0,0270)	-0,0090 (0,0120)	-0,0068 (0,0093)	0,0064 (0,0141)
Provanställning × Utrikes född	-0,0176 (0,0291)	-0,0068 (0,0239)	-0,0145 (0,0430)	-0,0304 (0,0293)	-0,0145 (0,0248)	-0,0280 (0,0217)

ALVA	-0,0327	-0,0565**	0,0948***	-0,0260	-0,0275	-0,0056
× Utrikes född	(0,0323)	(0,0276)	(0,0316)	(0,0311)	(0,0227)	(0,0276)
Behovs- och timanställning	0,0019	0,0320*	0,0063	-0,0209**	-0,0148	0,0359*
× Utrikes född	(0,0186)	(0,0170)	(0,0432)	(0,0099)	(0,0091)	(0,0208)
Övriga visstidskontrakt	0,0383*	-0,0127	0,0153	0,0235	-0,0393***	0,0232
× Utrikes född	(0,0201)	(0,0167)	(0,0321)	(0,0163)	(0,0132)	(0,0256)
Vikariat	0,0327	0,0113	-0,0051	-0,0013	0,0188	0,0117
× Född utanför Europa	(0,0298)	(0,0222)	(0,0408)	(0,0152)	(0,0118)	(0,0171)
Provanställning	0,0871**	0,0649*	-0,0405	-0,0677*	-0,0120	0,0420
× Född utanför Europa	(0,0398)	(0,0337)	(0,0657)	(0,0379)	(0,0295)	(0,0386)
ALVA	0,0638	0,0700*	-0,1124**	-0,0177	0,0047	-0,0255
× Född utanför Europa	(0,0406)	(0,0379)	(0,0465)	(0,0390)	(0,0278)	(0,0366)
Behovs- och timanställning	0,0811***	0,0483**	0,0453	0,0276**	0,0098	-0,0204
× Född utanför Europa	(0,0217)	(0,0202)	(0,0527)	(0,0124)	(0,0114)	(0,0234)
Övriga visstidskontrakt	0,0675***	0,0428**	0,0133	0,0071	0,0326*	-0,0080
× Född utanför Europa	(0,0246)	(0,0203)	(0,0431)	(0,0214)	(0,0180)	(0,0291)
Antal observationer		68 345			94 370	
R ² (justerad)	0,169	0,539	0,955	0,161	0,561	0,961

Ann: Observationsperioden är 2008–15. Se text för förklaring av de olika kontraktstyperna. ***, ** och * anger att skattningarna är statistiskt signifikanta på respektive en-, fem- och tioprocentnivån. Se även Tabeller 3.3 och 3.4.

Källa: Skedinger (2018).

3.3 Sammanfattning

Detta kapitel har undersökt övergångssannolikheter till tillsvidareanställning för visstidsanställda och arbetslösa samt löneskillnader mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda med fokus på utrikes födda. Samtliga analyser tar hänsyn till individernas bakgrundsegenskaper utöver födelseregion.

Analyserna visar att visstidsanställningar överlag fungerar som språngbrädor till tillsvidareanställningar om jämförelsen avser arbetslöshet. Detta tycks dessutom i högre grad gälla för utomeuropeiskt födda för nästan samtliga former av visstidsanställningar: vikariat, ALVA, behovs- och timanställningar samt ”övriga” visstidskontrakt (där säsons- och projektanställningar ingår). Det enda undantaget är provanställningar, men dessa kontrakt är redan förbundna med höga övergångssannolikheter för såväl inrikes som utrikes födda.

Resultaten pekar också på att löneskillnaden mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda är ganska liten oavsett typ av visstidskontrakt. För dem som bytt mellan de två anställningsformerna finns ingen löneskillnad överhuvud taget. Anställningsformen i sig har alltså liten betydelse. Dessa slutsatser gäller för såväl utomeuropeiskt som inrikes födda.

Sammantaget tyder våra resultat på att visstidsanställningar är viktigare som språngbräda på arbetsmarknaden för utomeuropeiskt födda än för inrikes födda. Frånvaron av en stor och negativ lönepremie tyder dessutom på att varken de som är födda utanför Europa eller de inrikes födda behöver ”betala” för denna språngbrädesfunktion hos visstidsanställningarna i form av lägre lön.

Att ALVA tycks fungera relativt bra som språngbräda är värt att uppmärksamma, eftersom anställningsformen är mycket omdiskuterad och inte verkar ha analyserats på detta sätt tidigare. Det är också anmärkningsvärt att två former av visstidsanställningar som överlag har mycket svag koppling till övergångar till tillsvidareanställningar – behovs- och timanställningar och ”övriga” kontrakt – i större utsträckning förefaller fungera som språngbrädor för utomeuropeiskt än för inrikes födda. Detta talar för att arbetsmarknadserfarenhet i sig och inte enbart ”kvaliteten” på jobbet är viktigt för utsatta grupper som försöker etablera sig på arbetsmarknaden. Att lagstiftningsvägen eller på andra sätt begränsa möjligheterna för arbetsgivare att använda sig av sådana ”enklare” former av visstidsanställningar kan därmed få särskilt negativa konsekvenser för utrikes födda. Dessa anställningsformer är också kvantitativt betydelsefulla då de sammantaget omfattar majoriteten av de visstidsanställda.

Referenser

- Angrist, J.D. och Pischke, J.-S. (2009), *Mostly Harmless Econometrics. An Empiricist's Companion*, Princeton University Press, Princeton.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), *Tudelningarna på arbetsmarknaden*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Ashenfelter, O. (1978), "Estimating the Effect of Training Programs on Earnings", *Review of Economics and Statistics* 60.
- Autor, D. och Houseman, S. (2010), "Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-skilled Workers? Evidence from 'Work First'", *American Economic Journal: Applied Economics* 2.
- Berglund, T., Håkansson, K., Isidorsson, T. och Alfonsson, J. (2017), "Temporary Employment and the Future Labor Market Status", *Nordic Journal of Working Life Studies* 7.
- Berton, F., Devicienti, F. och Pacelli, L. (2011), "Are Temporary Jobs a Port of Entry into Permanent Employment?", *International Journal of Manpower* 32.
- Booth, A. L., Francesconi, M. och Frank, J. (2002), "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?", *Economic Journal* 112.
- Givord, P. och Wilner, L. (2015), "When Does the Stepping-stone Work? Fixed-term Contracts versus Temporary Agency Work in Changing Economic Conditions", *Journal of Applied Econometrics* 30.
- Hartman, L., Liljeberg, L. och Nordström Skans, O. (2010), "Stepping-stones, Dead-ends or Both? An Analysis of Swedish Replacement Contracts", *Empirical Economics* 38.
- Holmlund, B. och Storrie, D. (2002), "Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience", *Economic Journal* 112.
- Håkansson, K. (2001), Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda. Forskningsrapport 2001:1, IFAU, Uppsala.
- Ichino, A., Mealli, F. och Nannicini, T. (2008), "From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What Can We Learn from Matching Estimators and Their Sensitivity?", *Journal of Applied Econometrics* 23.
- Kahn, L. (2016), "The Structure of the Permanent Job Wage Premium: Evidence from Europe", *Industrial Relations* 55.
- OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, Paris.
- OECD (2016), *Employment Outlook*, Paris.
- Skedinger, P. (2018), "Non-standard Employment in Sweden", under utgivning i *De Economist*.
- Svalund, J. och Berglund, T. (2018), "Fixed-term Employment in Norway and Sweden: A Pathway to Labour Market Marginalization?", under utgivning i *European Journal of Industrial Relations* .

Walette, M. (2004), *Temporary Jobs in Sweden: Incidence, Exit, and On-the-job Training*, Lund Economic Studies no. 20, Lunds universitet.

4 Bemanningsföretag och deras anställda

Det utmärkande draget för bemanningsbranschen är att utbytet mellan uppdragsgivare och arbetstagare (lön för arbete) sker via en tredje part: ett bemanningsföretag. Ett sådant företag kan bland annat hyra ut enstaka personal till eller bemanna hela avdelningar i ett kundföretag, anlitas vid omorganisationer eller sköta rekryteringsprocesser åt kundföretag.

Arbetsförmedlingsmonopolet avskaffades 1993. Tidigare var det olagligt att som privat aktör i vinstsyfte förmedla arbete.¹ Tio år senare bildades arbetsgivarförbundet Bemanningsföretagen inom Almega, vilket kom att omfatta bemanningsföretag som tidigare tillhört Sveriges personal- och rekryteringsförbund (SPUR) eller Tjänsteföretagen. Bemanningsföretag är således ett ganska nytt inslag på svensk arbetsmarknad.

Branschen har alltid varit kontroversiell, men den tycks med tiden ha blivit mer integrerad med den övriga arbetsmarknaden. Den offentliga diskussionen om bemanningsbranschen handlar idag ofta om inhyrd personal i vården och att dessa bemanningsanställda tjänar mer än reguljärt anställda.² Samtidigt framhålls från andra håll bemanningsanställningar som mer osäkra och mindre förmånliga (vad gäller arbetsvillkor och löner) än reguljära anställningar.³

Detta kapitel behandlar bemanningsföretag och deras anställda. Avsnitt 4.1 diskuterar kortfattat tidigare forskning om den svenska bemanningsbranschen. Avsnitt 4.2 beskriver hur många och vilka som jobbar där samt dessas egenskaper, yrken och löner. Avsnitt 4.3 sammanfattar.

4.1 Bakgrund och tidigare forskning

Avtalsvillkor

Det första bemanningsavtalet – det kollektivavtal som reglerar villkoren för anställda i bemanningsföretag – slöts 2000. Idag täcks cirka 97 procent av anställda i branschen av kollektivavtal enligt Bemanningsföretagen (2017). Kollektivavtalet för arbetare förhandlas mellan å ena sidan Almega Bemanningsföretagen och å

¹ Förmedlare får dock fortfarande bara ta betalt av kunder och inte av arbetstagare/arbetssökande.

² Se till exempel Brander (2015).

³ Se till exempel Holm (2016).

andra sidan samtliga LOs medlemsförbund. Nu gällande avtal löper mellan första maj 2017 och sista april 2020.

Anställningar i bemanningsföretag ska gälla tills vidare om inget annat avtalats. Alternativt kan en arbetstagare vara visstidsanställd i upp till sex månader (tolv månader om den lokala fackklubben godkänner det). Undantag kan dock göras för anställda som också studerar eller har pension. OECD (2013) fann att runt 65 procent av bemanningsanställda i Sverige 2006-10 hade tillsvidareanställning.

Avtalet för arbetare stipulerar att lönen (inklusive tillägg) för en uthyrd anställd ska uppgå till den genomsnittliga lönen för jämförbara anställda i kundföretaget.⁴ Vidare ska garantilön utgå för den tid då en anställd inte är uthyrd.⁵ Även EUs bemanningsdirektiv från 2008 säger att bemanningsanställda ska ha samma grundläggande villkor i form av till exempel lön och arbetstid som om de vore anställda direkt av kundföretaget (direktivets *likabehandlingsprincip*).

Bemanningsanställda tjänstemän täcks av avtalet mellan å ena sidan Almega Bemanningsföretagen och å andra sidan Unionen och Akademikerförbundet.⁶ Avtalet skiljer mellan stationära och ambulera tjänstemän samt entreprenadtjänstemän. Med stationära tjänstemän avses de anställda i bemanningsföretagets egna administration. Entreprenadtjänstemän har en fast arbetsplats vid ett kundföretag. För ambulera tjänstemän kan i stället arbetsplatsen, arbetstiden och arbetsuppgifterna variera.

Ambulerande tjänstemäns löner ska fastställas individuellt. Vidare är den anställda garanterad månadslön för 133 eller 150 timmar beroende på om dennes sammanhängande anställningstid är kortare respektive längre än 18 månader. Den anställda måste ha stått till arbetsgivarens förfogande under hela månaden för att den garanterade lönen ska gälla. För faktiskt arbetade timmar utöver garantitiden får den ambulera tjänstemannen ett prestationstillägg på 8 respektive 16 procent beroende på den sammanhängande anställningstiden.

Bemanningsbranschens tillväxt

Både svensk och internationell forskning har under senare år uppmärksammat den snabba framväxten av bemannings- och personaluthyrningsföretag. Tidigare studier har bland annat fokuserat på orsaker till bemanningsföretagens framväxt, deras personalomsättning, vilka som anställs och dessas anställningsvillkor, ar-

⁴ Det finns dock möjlighet till överenskommelser om annan lönenivå och andra arbetstider med den lokala fackliga organisationen.

⁵ Garantilönen per timme uppgår från och med första maj 2017 till 113 kronor för kvalificerade yrkesarbetare och 107 kronor för övriga.

⁶ Vidare gäller särskilda avtal för vård och omsorg samt för läkare och för lärare i bemanningsföretag.

betsmiljö och framtida arbetsmarknadsutfall. Forskningen har också undersökt hur konjunktur och regleringar påverkar branschen.⁷

Tillväxten av bemanningsföretag i Sverige har bland annat förklarats med att branschen genom kollektivavtal har integrerats i den svenska arbetsmarknadsmodellen, samtidigt som det starka anställningsskyddet för tillsvidareanställda ger utrymme för bemanningsföretag att bidra med av företagen efterfrågad flexibilitet (Håkansson och Isidorsson 2016). Andersson Joonas och Wadensjö (2004) anför följande skäl till varför bemanningsföretag existerar i Sverige:

- ◆ Bemanningsföretag ger anställda möjlighet att kombinera flera temporära anställningar till helårsanställningar genom förflyttning till andra kundföretag när ett uppdrag upphör. En bemanningsanställning kan föredras av en person som tar sådana kortare uppdrag, eftersom hen annars skulle behöva leta reda på uppdragen själv.
- ◆ Det kan vara omständigare, och därmed dyrare, för potentiella kundföretag att kontinuerligt rekrytera personal till kortare uppdrag än det är för bemanningsföretag att matcha anställda mot kortare uppdrag hos kundföretag.
- ◆ Bemanningsföretag kan vara bättre än kundföretag på att rekrytera personer med rätt kompetens till en tjänst. En bemanningsanställning kan därför vara ett steg i en rekryteringsprocess och fungera som en provanställning i kundföretaget.
- ◆ Lagar och regler kan göra det mer kostsamt för kundföretag att säga upp ordinarie personal vid arbetsbrist än vad det är för bemanningsföretag att i en sådan situation omplacera sina anställda till andra kundföretag.

Håkansson och Isidorsson (2016) redovisar resultaten från två enkätstudier riktade till arbetsställen som genomfördes 2002 respektive 2012. De finner att andelen av alla arbetsställen som använt inhyrd arbetskraft ökat från cirka 12 procent 2002 till 21 procent 2012. Framst större arbetsställen använder inhyrd personal. Särskilt vanligt är det inom tillverkningsindustrin, el-, gas- och vattenförsörjning, transportbranschen samt inom storstadsregioner. På frågan varför arbetsgivarna hyrde in personal var det vanligaste svaret 2012 ”flexibilitetsskäl” följt av att uppnå ”stabilitet i bemanningen”, det vill säga att täcka upp för frånvarande personal.

Andersson Joonas och Wadensjö (2010) studerar anställda i bemanningsbranschen ur flera olika infallsvinklar: bakgrundsegenskaper, yrken, in- och ut-

⁷ Se Andersson Joonas och Wadensjö (2004, 2010) för forskningsöversikter. Se också Hveem (2013) för tidigare internationell forskning om huruvida bemanningsbranschen fungerar som en väg till reguljära anställningar.

flödet av anställda samt löne- och inkomstutveckling i branschen och för tidigare anställda där. Författarna finner att kvinnor tidigare var överrepresenterade i bemanningsbranschen men att andelen män 2005 var strax över 50 procent. Vidare var det vanligare att vara sysselsatt i bemanningsbranschen bland unga, personer födda i ”icke-västliga länder” och personer bosatta i Stockholm än bland äldre, inrikes födda respektive personer från övriga Sverige. Studien visar också att bemanningsbranschen karakteriseras av stor personalomsättning. Rörligheten mellan företag inom branschen är däremot liten. Den avser snarare förflyttningar mellan ett företags olika arbetsställen. Studien visar också att lönen är lägre för bemanningsanställda än andra anställda även när olika bakgrundsegenskaper beaktas.

Hveem (2013) studerar tidigare arbetslösa som tagit anställning i bemanningsbranschen. Dessas långsiktiga sysselsättningsstatus och arbetsinkomst (upp till sex år efter inträdet) relateras till utfallet för andra arbetslösa (som utgör kontrollgruppen). Resultaten tyder på att en anställning i bemanningsbranschen innebär en lägre sannolikhet att de närmaste åren få en reguljär anställning (i en annan bransch).⁸ Vidare finner författaren en positiv långsiktig effekt på årlig arbetsmarknadsinkomst och på sannolikheten att vara sysselsatt (inklusive i bemanningsbranschen).⁹

4.2 En deskriptiv analys av anställda i bemanningsbranschen

Detta avsnitt beskriver hur många och vilka som arbetar i bemanningsbranschen samt inom vilka yrken de är verksamma.¹⁰ Figur 4.1 visar utvecklingen av andelen av alla sysselsatta i november som finns i branschen arbetsförmedling, bemanning och andra personalrelaterade tjänster från och med 2002. Från 2007 visas också andelen av alla sysselsatta som är anställda i bemanningsföretag (vilka ingår i den bredare kategorin ovan).¹¹

⁸ Bland invandrare födda utanför ”västvärlden” tycks det däremot inte finnas någon negativ effekt på sannolikheten att i framtiden vara i reguljär sysselsättning.

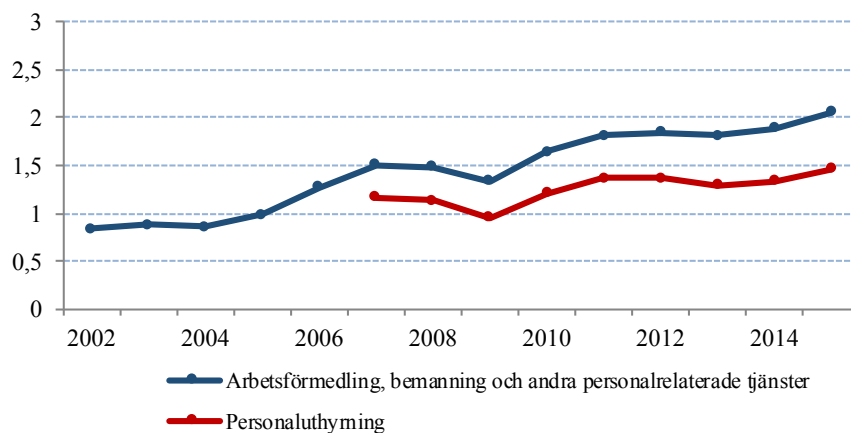
⁹ Det är dock svårt att veta om de uppskattade effekterna speglar orsakssamband eftersom det kan finnas icke-observerade faktorer som skiljer sig mellan personer som tar respektive inte tar ett jobb i bemanningsbranschen. Dessa faktorer kan också i sig påverka hur bra det går på arbetsmarknaden för en person. Men matchningsmetoden som används i studien syftar till att minimera skillnaderna mellan behandlingsgruppen och den konstruerade kontrollgruppen.

¹⁰ Datamaterialet som används kommer från lönestrukturstatistiken och Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA). Observationstidpunkten avser september eller november beroende på sektor och datamaterial.

¹¹ ”Arbetsförmedling, bemanning och andra personalrelaterade tjänster” har kod 745 enligt 2002 års och kod 78 enligt 2007 års version av Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI). Bemanningsföretag (egentligen ”personaluthyrning”) har kod 782 enligt SNI 2007. Vi kan i datamaterialet inte skilja mellan de bemanningsanställda som hyrs ut till andra företag och annan personal på bemanningsföretagen (till exempel i administrationen). Men anställda som hyrs ut utgör merparten av de anställda.

Andelen av samtliga sysselsatta på arbetsmarknaden som arbetar för ett bemanningsföretag har ökat markant över tid. Men andelen är fortfarande liten (drygt 1,5 procent). Den nedgång i andelen bemanningsanställda av alla sysselsatta som skedde under finanskrisen talar för att bemanningsföretagen just erbjuder den flexibilitet som brukar anföras som orsak till deras framväxt. Konjunkturinstitutet (2012) gör en liknande analys och visar att bemanningsbranschen stod för cirka sju procent av den totala nedgången i sysselsättningen mellan november 2008 och november 2009, trots att bemanningsbranschen bara svarade för drygt en procent av den totala sysselsättningen.¹²

Figur 4.1 Andelen av alla sysselsatta som jobbar i bemanningsbranschen, 16-64 år, procent



Anm: Figuren avser sysselsättningen i november varje år.

Källa: Egen bearbetning av data från ett tioprocentigt slumpmässigt urval av individer i LISA.

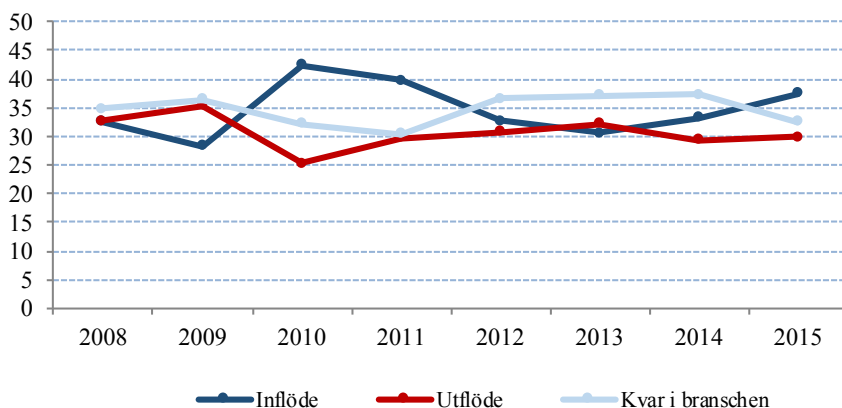
Figur 4.2 visar statistik över personalomsättningen i branschen. Serien för inflöde avser anställda i bemanningsbranschen i november ett visst år som inte var anställda i branschen föregående år. På motsvarande sätt visar utflödet personer som inte var anställda i branschen ett givet år, men som var det föregående år. Personer som var anställda både ett givet år och föregående år räknas som ”kvar i branschen”.

Personalomsättningen är hög och bara ungefär en tredjedel av den studerade gruppen 2015 var anställda i samma bransch också 2014. En tredjedel var anställda 2014 men inte 2015 och ytterligare en tredjedel var anställda 2015 men

¹² Konjunkturinstitutet (2012) visar också att bemanningsbranschen står för en lägre andel av sysselsättningen i Sverige än i övriga Europa i genomsnitt. Däremot är andelen något högre i Sverige än i Norge och Finland.

inte året före.¹³ Figuren visar också att den nedgång i antal anställda som skedde under finanskrisen 2008 berodde på både ett mindre inflöde och ett större utflöde. Men branschen återhämtade sig mycket snabbt och inflödet steg mellan 2009 och 2010 mer än vad det sjönk mellan 2008 och 2009. Under senare år har både in- och utflödet stabiliserats.

Figur 4.2 Andelen anställda som börjar och slutar i branschen, 20-64 år, procent av samtliga som varit anställda under året eller föregående år



Anm: Figuren inkluderar alla sysselsatta i bemanningsbranschen i november ett givet år och/eller föregående år. Inflöde definieras som andel av alla anställda föregående och nuvarande år som var anställda nuvarande men inte föregående år. På samma sätt definieras utflöde som andel av anställda som var anställda föregående men inte nuvarande år. Anställda räknas som kvarstående i branschen om de var anställda både föregående och nuvarande år.

Källa: Egen bearbetning av data från ett tioprocentigt slumpmässigt urval av individer i LISA.

Sammanfattningsvis är personalomsättningen i bemanningsbranschen hög. Branschen förefaller också snabbt kunna anpassa sin storlek efter konjunkturläget. Det betyder emellertid också att anställningar i bemanningsföretag kan ses som mer osäkra än anställningar i andra företag vid makroekonomiska störningar när efterfrågan på arbetskraft minskar i stora delar av ekonomin. Däremot ger statistiken mindre information om hur osäkra bemanningsanställningar är vid kundföretags-specifika efterfrågeförändringar. Då är bemanningsföretagens möjligheter att omplacera personal till andra kundföretag förmodligen större.

¹³ Ytterligare analyser visar att cirka 28 procent av de anställda i bemanningsbranschen i november 2014 varken var anställda i branschen i november föregående eller efterföljande år. Motsvarande siffra för övriga branscher är cirka sex procent.

Bemanningsanställdas egenskaper och yrken

Vilka är det då som jobbar för bemanningsföretag? Sysselsatta i bemanningsbranschen är i genomsnitt cirka tio år yngre än sysselsatta i resten av ekonomin (Tabell 4.1). Andelen kvinnor är också lägre. Tidigare var i stället kvinnor överrepresenterade i bemanningsbranschen (Andersson Joonas och Wadensjö 2010). Vidare har utrikes födda sysselsatta en något högre sannolikhet att jobba i bemanningsbranschen än inrikes födda. Vistelsetiden i Sverige är också märkbart kortare bland utrikes födda bemanningsanställda än bland övriga utrikes födda sysselsatta.

Sysselsatta i bemanningsbranschen är i genomsnitt lägre utbildade än andra sysselsatta. Men det beror inte på att de i högre grad saknar gymnasieutbildning: andelen med högst förgymnasial utbildning är densamma i de båda grupperna. Skillnaden beror i stället på att andelen som har en eftergymnasial utbildning är lägre i bemanningsbranschen än i andra branscher.

Tabell 4.1 Bakgrundsegenskaper för sysselsatta i bemanningsbranschen och andra sysselsatta, 16-64 år, 2015.

	Bemanningsbranschen	Övriga branscher
Genomsnittlig ålder	32,2	41,8
Andel kvinnor	38,0	48,7
Andel utrikes födda	22,5	16,2
Andel födda utanför Europa	12,5	8,0
Genomsnittlig vistelsetid (utrikes födda)	14,2	18,0
Andel med förgymnasial utbildning	9,5	9,6
Andel med gymnasial utbildning	52,7	48,5
Andel med eftergymnasial utbildning	37,8	41,8

Anm: Tabellen avser sysselsättningen i november 2015.

Källa: Egen bearbetning av data från ett tioprocentigt slumpmässigt urval av individer i LISA.

Tabell 4.2 visar andelen bemanningsanställda i de olika yrkeshuvudgrupperna enligt *Standard för svensk yrkesklassificering* (SSYK). Det framgår att det är relativt ovanligt att använda bemanningsanställda i service-, omsorgs- och försäljningsyrken samt inom skogs- och lanbruk. Vanligast är det inom administration och kundtjänst följt av maskinell tillverkning och transport.

Tabell 4.2 Andel av anställda 18-64 år inom olika yrkeshuvudgrupper som är anställda av bemanningsföretag 2016, procent

Huvudgrupp enligt SSYK	Beskrivning	Andel
1	Chefsyrken	0,9
2	Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	1,0
3	Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	1,3
4	Yrken inom administration och kundtjänst	6,6
5	Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	0,2
6	Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,4
7	Yrken inom bygghverksamhet och tillverkning	2,0
8	Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	4,4
9	Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	1,7

Anm: Tabellen avser en anställning i september eller november beroende på sektor. Eftersom lönestrukturstatistiken är en urvalsundersökning för privat sektor används vikter baserade på sannolikheten att ingå i urvalet för varje person för att göra urvalet representativt för hela populationen.

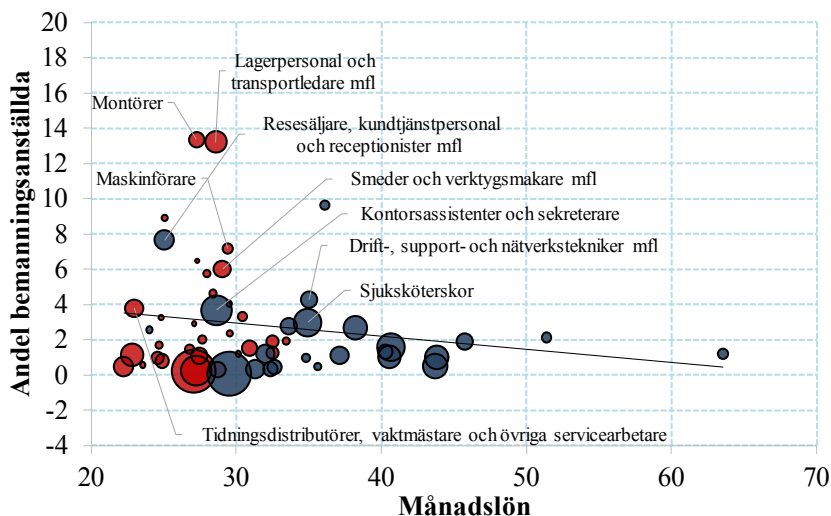
Källa: Egen bearbetning av data från lönestrukturstatistiken.

Figur 4.3 visar andelen anställda i olika yrken som är anställda av bemanningsföretag och den genomsnittliga lönenivån i yrket. Färgen på markörerna visar om yrket är ett arbetar- (röd) eller tjänstemannayrke (blå). Storleken på markörerna speglar antalet anställda i yrket. Det framgår att yrkena med störst andel bemanningsanställda återfinns ganska långt, men inte längst ned, i lönefördelningen. Bemanningsanställningar är särskilt vanliga bland lagerpersonal och transportledare, montörer, sjuksköterskor och receptionister. Det framgår också att bemanningsanställda används i yrken över hela lönefördelningen men i varierande grad. Yrken högre upp i lönefördelningen där bemanningsanställda arbetar är genomgående tjänstemannayrken.

Löner för bemanningsanställda och reguljärt anställda

Andersson Joona och Wadensjö (2010) visar att bemanningsanställda i genomsnitt har lägre löner än anställda i andra branscher. Skillnaderna minskar men försvinner inte helt när hänsyn tas till egenskaper som utbildningsnivå, ålder och yrke. För att bättre förstå orsaken till skillnaderna studerar vi skillnaderna i lön inom olika yrken mellan bemanningsanställda och övriga anställda.

Figur 4.3 Bemanningsanställda som andel av alla anställda 18-64 år i olika yrken efter yrkets genomsnittliga månadslön 2016, procent och tusental kronor



Anm: Den vertikala axeln visar andelen av alla anställda i ett yrke som arbetar i bemanningsbranschen. Den horisontella axeln visar genomsnittlig månadslön i yrket. Yrke mäts med SSYK på tresiffernivå. Markörernas storlek varierar efter antalet anställda i yrket. Röd (blå) markör indikerar arbetaryrke (tjänstemannayrke). Bara yrken med minst 50 bemanningsanställda redovisas. Månadslönen har för deltidsanställda räknats upp till att motsvara en heltidsanställning. Analysen avser både privat och offentlig sektor. Eftersom lönestrukturstatistiken är en urvalsundersökning för privat sektor används vikter baserade på sannolikheten att ingå i urvalet för varje person för att göra urvalet representativt för hela populationen. I offentlig sektor görs i lönestrukturstatistiken ingen uppdelning mellan arbetare och tjänstemän. Vi klassificerar därför offentligt anställda efter samma kategori (antingen arbetare eller tjänsteman) som de genom sitt yrke skulle ha hört till om de arbetade i privat sektor.

Källa: Egen bearbetning av data från lönestrukturstatistiken.

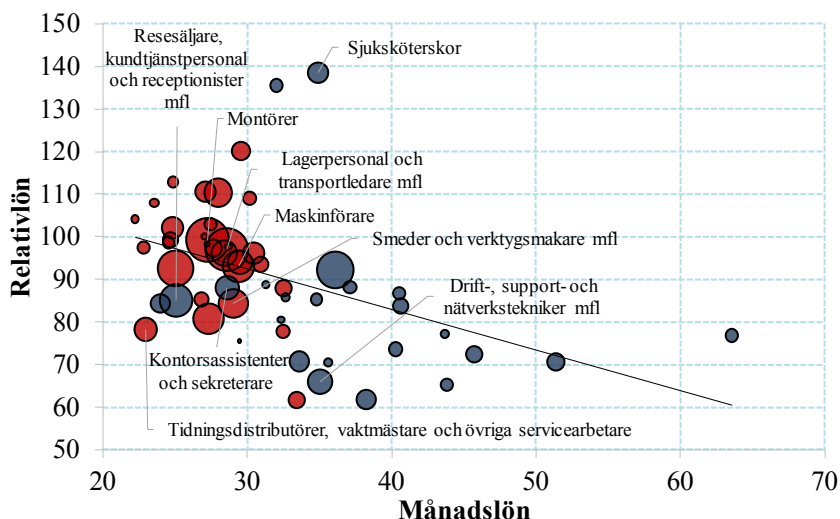
Figur 4.4 redovisar de bemanningsanställdas lön som andel av andra anställdas månadslön i olika yrken efter yrkets genomsnittliga lönenivå. Samtidigt som tjänstemannayrken återfinns högre upp i lönefördelningen är skillnaden mellan bemanningsanställda och övriga anställda också större där än i arbetaryrken.¹⁴ Diagrammet visar yrken på tresiffernivå enligt SSYK. Men mönstren kvarstår när vi i stället studerar yrken på fyrsiffernivå.

Arbetaryrket tidningsdistributörer, vaktmästare och övriga servicearbetare (kod 962 enligt SSYK 2012) är både stort och har en relativt hög andel bemanningsanställda. Dessutom är lönen för bemanningsanställda i denna yrkesgrupp i genomsnitt cirka 80 procent av övriga anställdas lön i yrket, vilket är lägre än för arbetaryrkena i genomsnitt. Denna grupp anställda tillhör den lägsta kvali-

¹⁴ Undantaget är uthyrda sjuksköterskor som i stället tjänar mer än reguljärt anställda sjuksköterskor.

fikationsnivån enligt SSYK.¹⁵ Yrkeskoden är något av en uppsamlingsgrupp och representerar därför många olika typer av arbetsuppgifter.

Figur 4.4 Bemanningsanställdas lön som andel av lönen för övriga anställda 18-64 år (relativlön) i olika yrken efter yrkets genomsnittliga månadslön 2016, procent och tusental kronor



Anm: Den vertikala axeln visar bemanningsanställdas lön i ett yrke i procent av övriga anställdas lön i samma yrke. Den horisontella axeln visar genomsnittlig månadslön i yrket. Markörernas storlek varierar med andelen bemanningsanställda i yrket. Se också Figur 4.3.

Källa: Egen bearbetning av data från lönestrukturstatistiken.

Fördjupning 4.1 analyserar skillnaden i månadslön mellan bemanningsanställda och andra anställda med hjälp av regressionsanalys. Bemanningsanställda tjänar i genomsnitt cirka tolv procent mindre än övriga anställda på arbetsmarknaden. Detta tycks emellertid till stor del bero på andra faktorer som skiljer sig mellan grupperna: när vi beaktar bakgrundsegenskaper som ålder, utbildningsnivå och yrke blir den oförklarade skillnaden i lön endast cirka sex procent.

Bemanningsanställda arbetare tycks tjäna ungefär lika mycket som jämförbara reguljärt anställda sådana. För tjänstemän finns däremot en tydlig negativ lönepremie för bemanningsanställda i förhållande till reguljärt anställda även när vi tar hänsyn till olika egenskaper (cirka tolv procent lägre lön). Trots att relativlönen för bemanningsanställda är lägre för tjänstemän än för arbetare tjänar dock den förra gruppen i genomsnitt mer i absoluta tal än vad den senare gör.

¹⁵ Se Kapitel 8 för en analys av lågkvalificerade jobb.

Det finns flera möjliga orsaker till varför skillnaden i lön mellan bemanningsanställda och reguljärt anställda är mindre i arbetaryrken än i tjänstemannayrken (även när vi beaktar andra faktorer). Ett skäl kan vara skillnaden i kollektivavtalens utformning för arbetare och tjänstemän i bemanningsbranschen. Möjligen leder arbetaravtalets regel om att förtjänstnivån för bemanningsanställda ska motsvara den för andra anställda med liknande uppgifter till att lönen för bemanningsanställda får en starkare koppling till övriga löner. Vidare bestäms årliga individuella löneökningar oftare på lokal nivå (med större möjligheter till differentiering mellan anställda) för tjänstemän än för arbetare. Det har också hävdats att sådan lokal lönebildning i högre grad än central tillåter att lönerna differentieras efter ”informellt” humankapital.¹⁶ Exempel på sådant humankapital är noggrannhet och social förmåga. Det är möjligt att detta informella humankapital skiljer sig mellan bemanningsanställda och övriga anställda och att det är viktigare för att förklara löneskillnader bland tjänstemän. Vi kan inte observera denna typ av humankapital i våra data.¹⁷

Sammantaget tyder analysen på att det finns stora skillnader mellan olika yrken i hur mycket bemanningsanställda tjänar i relation till reguljärt anställda. Det kan spegla att bemanningsanställda används av olika orsaker och att de bemanningsanställdas anknytning till och status på arbetsmarknaden varierar mycket. Yrken med en stor andel bemanningsanställda återfinns långt, men inte längst, ned i lönefördelningen. Relativlönen för bemanningsanställda gentemot andra anställda i samma yrke är lägre för tjänstemän än för arbetare. Det kan tänkas bero på sammansättningseffekter och/eller skillnader i kollektivavtalens utformning för arbetare och tjänstemän.

I den allmänna debatten om bemanningsanställda diskuteras idag ofta att inhyrda sjuksköterskor (som räknas till tjänstemannayrkena) tjänar mer än reguljärt anställda.¹⁸ Men dessa bemanningsanställda är ett undantag från den generella bilden: bemanningsanställda tjänstemän tjänar i genomsnitt mindre än reguljärt anställda sådana.

¹⁶ Kapitel 5 i Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018) beskriver hur (de)centraliserad lönebildningen är för arbetare respektive tjänstemän med avseende på de totala löneökningarna (”utrymmet”) och fördelningen av utrymmet mellan olika anställda. Kapitel 8 i samma rapport analyserar hur decentraliserad lönebildning påverkar lönespridningen.

¹⁷ En annan tänkbar förklaring är att, om yrkeskoderna för tjänstemannayrken oftare än för arbetaryrken innefattar flera olika typer av arbetsuppgifter (som också betalas med olika höga löner), så skulle det uppstå skillnader i hur bra vi lyckas ta hänsyn till vilka faktiska arbetsuppgifter de anställda har. Detsamma gäller om vi i analysen i hög grad beaktar bakgrundsegenskaper som är viktiga för att förklara skillnader i lön mellan arbetare men i lägre grad lyckas beakta viktiga förklaringsfaktorer för tjänstemäns löner. Därför bör man vara försiktig med att tolka dessa skillnader som kausala.

¹⁸ Se till exempel Brander (2015).

Fördjupning 4.1 Regressionsanalys av skillnaden i lön mellan bemanningsanställda och reguljärt anställda

Denna fördjupning studerar skillnaden i lön mellan anställda i bemanningsbranschen och övriga anställda på arbetsmarknaden 2016. Utfallsvariabeln som används är månadslön (uppräknad till heltid vid deltidsarbete) inklusive fasta och rörliga tillägg. Variabeln logaritmeras för att göra det möjligt att tolka koefficienterna för de förklarande variablerna i termer av procent. Vår förklaringsvariabel för bemanningsbranschen tar värdet ett om en anställd tillhör branschen personaluthyrning (kod 782 enligt SNI) och noll annars.

Tabell 4.3 redovisar regressionsanalyserna. Kolumn 1 visar skillnaderna mellan bemanningsanställda och andra anställda innan vi beaktar andra egenskaper bland de anställda. Kolumn 2 tar sedan hänsyn till kön, ålder, utbildningsnivå och län. Kolumn 3 beaktar därutöver vilket yrke (på fyrsiffernivå enligt SSK) en anställd har.

Analysen visar att bemanningsanställda tjänar cirka tolv procent mindre än övriga anställda på arbetsmarknaden. Detta förklaras dock i ganska stor utsträckning av skillnader i egenskaper mellan dessa båda grupper: skillnaden som kvarstår när vi tar hänsyn till dessa är cirka sex procent. Det är intressant att yrket en anställd arbetar i inte tycks bidra till att ytterligare förklara skillnaden.¹⁹

I kolumn 4-6 i Tabell 4.3 interageras variabeln för bemanningsanställda med en variabel för tjänstemän. Den senare tar värdet ett för en tjänsteman och noll för en arbetare.²⁰ På så sätt kan vi skatta bemanningsanställdas lön i relation till andra anställdas separat för arbetare och tjänstemän. När vi introducerar den ovan beskrivna interaktionstermen ska koefficienten för variabeln för bemanningsanställda tolkas som skillnaden mellan bemanningsanställda arbetare och andra arbetare. Skillnaden mellan bemanningsanställda tjänstemän och övriga tjänstemän fås genom att addera koefficienten för interaktionstermen till den för bemanningsanställda. Skillnaden mellan reguljärt anställda arbetare och tjänstemän mäts av koefficienten för tjänstemän.

¹⁹ Ytterligare analyser visar att skillnaden i lönenivå (både innan och efter det att vi beaktar andra egenskaper och yrke) mellan bemanningsanställda och reguljärt anställda har varierat över tid. Mellan 2008 och 2011 ökade den "råa" löneskillnaden från cirka 12 till 17 procent för att sedan minska till cirka 13 procent igen 2016. Minst var skillnaden dock 2015 (cirka 8 procent). Ökningen under åren 2008-11 tycks till stor del bero på sammansättnings effekter: när vi beaktar andra faktorer (inklusive yrke) syns ingen ökning i löneskillnaderna dessa år. Vidare är också den betingade skillnaden mellan bemanningsanställda och övriga anställda betydligt mindre år 2015 än vad den är för 2016. Det tyder på att skattningarna av löneskillnaden mellan bemanningsanställda och andra anställda ska tolkas med försiktighet.

²⁰ Analysen avser både privat och offentlig sektor. I offentlig sektor görs i lönestrukturstatistiken ingen uppdelning mellan arbetare och tjänstemän. Vi klassificerar därför offentligt anställda efter samma kategori (antingen arbetare eller tjänsteman) som de genom sitt yrke skulle ha hört till om de arbetade i privat sektor. Ett tiotal yrken finns dock bara i offentlig och inte i privat sektor. Dessa exkluderas från de analyser där vi skiljer mellan arbetare och tjänstemän.

Tabell 4.3 Regressionsanalys av skillnaden i månadslön mellan bemanningsanställda och reguljärt anställda 18-64 år 2016

	Utan interaktion			Med interaktion		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Bemanningsanställd	-0,130*** (0,004)	-0,063*** (0,003)	-0,063*** (0,003)	-0,010*** (0,003)	0,018*** (0,003)	-0,002 (0,003)
Tjänstemannayrke				0,317*** (0,002)	0,219*** (0,002)	
Bemanningsanställd × Tjänstemannayrke				-0,234*** (0,007)	-0,189*** (0,006)	-0,130*** (0,007)
Bakgrundskontroller	Nej	Ja	Ja	Nej	Ja	Ja
Kontroller för yrke	Nej	Nej	Ja	Nej	Nej	Ja
Antal observationer		2 641 680			2 600 237	
R ²	0,003	0,325	0,626	0,248	0,404	0,627

Anm: Regressionerna skattas med minstakvadratmetoden och använder robusta standardfel. *, ** och *** indikerar statistisk signifikans på tio-, fem- respektive enprocentsnivån. Regressionerna vikts för att ta hänsyn till att lönestrukturstatistiken är en urvalsundersökning för privat sektor. Anställda med lägre (högre) sannolikhet att ingå i urvalet får en större (mindre) vikt. Bakgrundskontroller avser ålder och dess kvadrat samt dummyvariabler för kön, bostadslän och utbildningsnivå (sex nivåer). Kontroller för yrke avser dummyvariabler för SSKYK-koder på fyrsiffernivå. Transformeringsformeln är $[e^{\beta} - 1] \times 100$, där β är koefficienten för någon av variablerna, möjliggör en tolkning av denna som en procentuell löneskillnad.

Källa: Egen bearbetning av data från lönestrukturstatistiken.

Det finns en tydlig skillnad mellan bemanningsanställda tjänstemän och arbetare i hur mycket de tjänar i relation till reguljärt anställda i samma grupp. Bemanningsanställda arbetare tycks ha ungefär samma lön som jämförbara reguljärt anställda sådana. Skillnaden för tjänstemän är däremot negativ: bemanningsanställda tycks tjäna cirka 17 procent mindre än reguljärt anställda tjänstemän när vi beaktar andra bakgrundsegenskaper. Denna skillnad minskar till runt 12 procent när vi också tar hänsyn till i vilket yrke de är verksamma.²¹ Trots att bemanningsanställda tjänstemän har en sämre relativlön än bemanningsanställda arbetare är dock den förra gruppens genomsnittliga månadslön högre än den senare gruppens.²²

²¹ Skillnaden i relativlön mellan arbetare och tjänstemän kvarstår och är ungefär lika stor när vi använder separata regressionsmodeller för de båda grupperna.

²² Det framgår av att koefficienten för tjänstemän är större än koefficienten för interaktionstermen i regressionen utan andra kontroller (kolumn 4).

Den oförklarade skillnaden mellan bemanningsanställda och reguljärt anställda kan inte med säkerhet tolkas som ett orsakssamband, eftersom vi inte vet i hur stor utsträckning som vi lyckats ta hänsyn till alla relevanta skillnader mellan de båda grupperna. Den är således bara oförklarad i meningen att vi inte kan förklara den med de data vi använder. Detsamma gäller skillnaden i relativlön mellan bemanningsanställda och övriga anställda arbetare respektive tjänstemän.

4.3 Sammanfattning

Bemanningsbranschen är ett relativt nytt och kontroversiellt inslag på svensk arbetsmarknad och har därför under senare år fått mycket uppmärksamhet i den offentliga debatten. Antalet och andelen anställda i branschen har ökat de senaste 15 åren. Men branschen utgör fortfarande bara en mycket liten del av arbetsmarknaden: i november 2015 arbetade drygt 1,5 procent av alla sysselsatta för ett bemanningsföretag. Uppmärksamheten kring branschen i den offentliga diskussionen står därför inte i proportion till branschens storlek.

Anställda i bemanningsbranschen är i genomsnitt yngre samt oftare män och utrikes födda än sysselsatta i andra branscher. Utrikes födda i bemanningsbranschen har i genomsnitt också vistats i Sverige under kortare tid än andra utrikes födda sysselsatta. Sannolikheten att invandrare arbetar i bemanningsbranschen verkar alltså minska med både ålder och vistelsetid.

Det är särskilt vanligt med bemanningsanställda inom kundtjänst, tillverkning och transport. Yrken med en hög andel bemanningsanställda är montörer, kundtjänstarbetare, sekreterare och assistenter samt drift-, support- och nätverkstekniker.

Lönerna är i genomsnitt lägre för bemanningsanställda än reguljärt anställda. Detta förklaras delvis av bakgrundsegenskaper som utbildning, ålder och yrke. Löneskillnaderna mellan bemanningsanställda och andra anställda inom samma yrke drivs av skillnader inom tjänstemannayrken. Det tycks i genomsnitt inte föreligga några löneskillnader för arbetare. Den allmänna debatten om bemanningsbranschen fokuserar ofta på inhyrd personal inom vården och att dessa tjänar mer än reguljärt anställda. Men de högre relativlönerna för bemanningsanställda sjuksköterskor är ett undantagsfall: i genomsnitt tjänar anställda i bemanningsbranschen mindre än reguljärt anställda i samma yrken.

Referenser

- Andersson Joona, P. och Wadensjö, E. (2004), Hur fungerar bemanningsbranschen?, Rapport 2004:15, IFAU, Uppsala.
- Andersson Joona, P. och Wadensjö, E. (2010), Bemanningsbranschen 1998-2005: en bransch i förändring?, Working Paper 6:2010, SOFI, Stockholm.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), *Hur fungerar kollektivavtalen?*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Bemanningsföretagen (2017), *Vi gör det varje dag – vi sätter folk i arbete*, rapport, Almega Bemanningsföretagen, Stockholm.
- Brander, J. (2015), Hyrsköterskor täljer guld: Vanja tjänar 17 000 mer, *Sveriges Radio*, 7 maj.
- Holm, L. (2016), Usla villkor för Vattenfalls bemanningsanställda, *ETC*, 28 oktober.
- Hveem, J. (2013), "Are Temporary Work Agencies Stepping-stones into Regular Employment?", *IZA Journal of Migration* 2.
- Håkansson, K. och Isidorsson, T. (2016), "Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige", *Arbetsmarknad och arbetsliv* 22.
- Konjunkturinstitutet (2012), *Konjunkturläget*, augusti, Stockholm.
- OECD (2013), *Employment Outlook 2013*, OECD, Paris.

5 Egenanställningar

En företeelse som har fått mycket uppmärksamhet de senaste åren är så kallade egenanställningar. Ett egenanställningsföretag ger individer möjlighet att i praktiken verka som egenföretagare utan att starta eget företag och utan att ha F-skattsedel. Det går till så att:

1. Den egenanställda träffar en överenskommelse med och utför arbete åt ett kundföretag.
2. Egenanställningsföretaget fakturerar kundföretaget det mellan den egenanställda och kundföretaget avtalade beloppet.
3. Den egenanställda får ersättningen för uppdraget utbetald av egenanställningsföretaget i form av lön. Från det fakturerade beloppet dras sociala avgifter, skatt och den avgift som egenanställningsföretaget tar ut.¹

Precis som i bemanningsbranschen sker alltså utbytet mellan uppdragsgivare och uppdragstagare via en tredje part. Skillnaden ligger i att bemanningsföretag, utöver att vara arbetsgivare, också är den som åtar sig uppdrag och matchar de anställda mot dessa. Egenanställda förväntas däremot själva skaffa uppdrag från kunder. En annan skillnad är att bemanningsföretag betalar lön även när den anställda inte är inhyrd av något kundföretag.

För att egenanställningsföretag ska kunna ge den egenanställda lön måste denne ha ett anställningsavtal. Det är ett visstidskontrakt och i regel används så kallad allmän visstidsanställning (ALVA).² Oftast upprättas ett anställningskontrakt för varje uppdrag som den egenanställda har och som löper under uppdragstiden. När det skett har egenanställningsföretaget arbetsgivaransvaret för den egenanställda med allt vad detta innebär.

Egenanställda täcks inte av några kollektivavtal och företräds inte heller av något fackförbund. Däremot har företrädare för egenanställningsföretagen uttryckt en vilja att i framtiden teckna sådana avtal.³ Bland andra Wingborg (2017) har

¹ Avgiften är cirka sex procent i de största egenanställningsföretagen (Frilans Finans och Cool Company) men varierar inom branschen.

² En allmän visstidsanställning kan användas utan något särskilt skäl från arbetsgivarens sida. Se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017) för en mer utförlig diskussion av olika tidsbegränsade anställningsformer. Se också Kapitel 3 ovan för en analys av övergångssannolikheter från olika visstidsanställningar till tillsvidareanställning.

³ Stephen Schad, ordförande för Egenanställningsföretagens branschorganisation, har sagt detta bland annat vid ett seminarium som anordnades av tankesmedjan Futurion i samband med publiceringen av en rapport om egenanställningar (Wingborg 2017).

dock uttryckt skepsis till om ett kollektivavtal skulle kunna anpassas tillräckligt mycket för att passa egenanställningsbranschen.

Arbetsrättsligt befinner sig egenanställda i en gråzon mellan anställda och egenföretagare. Så till exempel har arbetslöshetskassorna haft svårt att avgöra om de egenanställda ska bedömas som företagare eller arbetstagare. Det viktigaste kriteriet för denna distinktion är uppdragstagarens självständighet gentemot uppdragsgivaren. Många a-kassor uppger att fallen med egenanställda tagit mycket tid att behandla eftersom man i varje enskilt fall varit tvungen att göra en individuell bedömning, samtidigt som det har varit svårt att få ut underlag från egenanställningsföretagen (IAF 2016).

5.1 En omdiskuterad anställningsform

Vissa framhåller egenanställningsföretagen som ett instrument för att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden och anpassa den bättre till företagets behov.⁴ Detta ses ibland som en del av en pågående strukturomvandling som kommer att leda till att många ”traditionella jobb” försvinner, samtidigt som allt fler sysselsatta blir uppdragstagare vilka själva både tar in och utför uppdrag från kunder. Andra förspråkare understryker egenanställningsföretagens potential för att förenkla för egenföretagare genom att låta dem fokusera på sin kärnverksamhet snarare än på den administration som är förknippad med att driva företag.⁵

Kritiker menar i stället att egenanställningsföretag är ett sätt för kundföretag att kringgå den svenska arbetsmarknadsmodellen med kollektivavtal och starkt reglerade arbetsvillkor. Man ser det som att traditionella anställda ersätts med ”låt-sasföretagare” vilka egentligen utför samma arbete som en anställd skulle göra.⁶

Skiljelinjen i debatten verkar alltså gå mellan om man ska se egenanställda som regelrätta företagare – vilka använder egenanställningsföretaget för att underlätta sin verksamhet – eller som anställda med en svag arbetsmarknadsposition vilka tvingas acceptera dåliga villkor eftersom uppdragsgivaren inte ger dem en regelrätt anställning.

5.2 Framväxt och omfattning

Enligt Arvas (2012) fanns egenanställningar i Sverige redan under 1990-talet. År 1998 startade Frilans Finans, som idag är det största egenanställningsföretaget.

⁴ Se till exempel Rothenberg med flera (2011) samt Palmberg och Bjerke (2014).

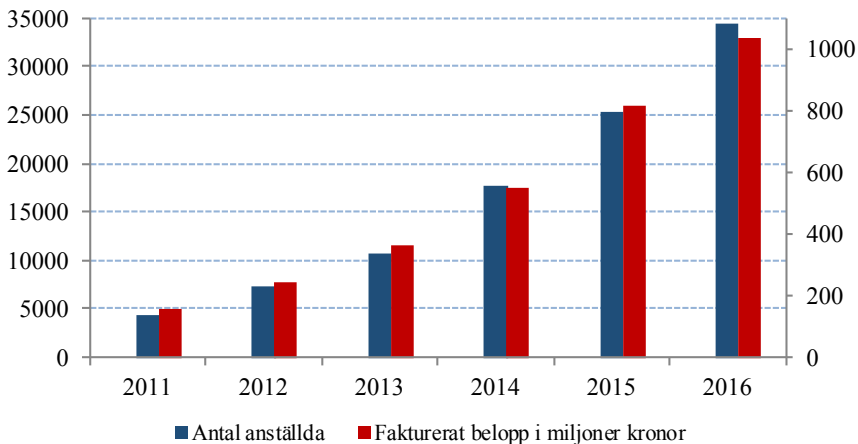
⁵ Se Bjerke och Pettersson (2013).

⁶ Se till exempel Bengtsson (2016) för kritik av otryggheten i en egenanställning. Pär Grip, chefsjurist för bemanningsföretaget Adecco, har också kritiserat egenanställningsföretagen för att kringgå definitionen av arbetstagare och därmed hota hela den svenska arbetsmarknadsmodellen (Grip 2016).

Året efter startade Bolagsbolaget, som har varit aktivt i det offentliga samtalet om egenanställningar och som också vunnit en tvist med Skatteverket om huruvida det var rätt att tillåta de egenanställda att fakturera med hjälp av företagens F-skattsedel.

Enligt den branschindikator som tas fram av Novus på uppdrag av Egenanställningsföretagens branschorganisation har branschen vuxit kraftigt de senaste åren både sett till antalet egenanställda och det sammanlagda fakturerade beloppet (Figur 5.1). Branschindikatorn baseras endast på elva företag och är därför osäker. Dessa företag täcker emellertid en stor del av branschen. Enligt den insamlade statistiken hade företagen som svarade på undersökningen 2016 ett totalt fakturerat belopp på drygt en miljard kronor. Knappt 35 000 personer var egenanställda vid något tillfälle under året. Fakturerat belopp *per anställd* var därmed lågt jämfört med arbetsinkomsten från en traditionell anställning. Det betyder att många av de egenanställda bara var egenanställda under delar av året och/eller i liten utsträckning.⁷

Figur 5.1 Antalet egenanställda och fakturerat belopp i miljoner kronor enligt Novus branschindikator för egenanställningsföretag



Anm: Den vänstra axeln visar antalet egenanställda. Den högra axeln visar fakturerat belopp i miljoner kronor. Statistiken baseras på uppgifter från elva egenanställningsföretag. Antalet anställda avser personer som vid något tillfälle under året arbetat för ett av de elva företagen som svarade på undersökningen. Det totala fakturerade beloppet baseras på data från tio av dessa elva företag. Ett visst bortfall finns för 2015 varför siffrorna inte är helt jämförbara med 2016.

Källa: Novus branschindikator för egenanställningsföretag.

⁷ Det fakturerade beloppet baseras endast på uppgifter från tio av de elva företagen, vilket gör att det exakta fakturerade beloppet per anställd inte går att utläsa. Men om vi antar att det elfte bolaget har samma fakturerade belopp som det genomsnittliga beloppet för de andra tio företagen, blir fakturerat belopp per anställd cirka 33 000 kronor.

Indikatorn visar också att de egenanställda främst är koncentrerade till storstäderna (nästan 45 procent var verksamma i Stockholm 2016), även om företeelsen finns över hela landet.

5.3 Enkätundersökningar

Eftersom egenanställda och egenanställningsföretag inte har några särskilda yrkes- respektive bransch-koder i de enkät- och registerdata som regelbundet samlas in i Sverige går det inte att använda detta material för att studera branschen. Flera tidigare studier bygger därför på egna enkätundersökningar.

Arvas (2012) är en tidig rapport om egenanställningar och möjligheten för långtidsarbetslösa att utnyttja sådana. Arvas argumenterar för att egenanställningar kan erbjuda en väg till sysselsättning för arbetslösa som har svårt att hitta jobb. Enligt den företagsenkät som redovisas i rapporten föredrar företag att anlita långtidsarbetslösa personer mot faktura framför att anställa dem. Egenanställningar kan därför vara ett sätt för arbetslösa att ”fakturera sig in” på arbetsmarknaden.

Rapportförfattaren rekommenderar att arbetslösa bör tillåtas ta kortare uppdrag (via till exempel egenanställningar) utan att gå miste om sin arbetslöshetsersättning. Vidare menar han att egenanställningar kan vara ett effektivt verktyg för att öka tjänsteföretagandet därför att de fungerar som en enklare form av egenföretagande med mindre krav på administration.

Bjerke och Pettersson (2013) gjorde en enkät till egenanställningsföretag med frågor om bland annat deras egenanställda. Eftersom endast sex företag svarade på enkäten går det inte att dra några starka kvantitativa slutsatser från analysen. Men resultaten indikerar att de flesta egenanställda är verksamma inom olika tjänstebranscher och att många också har en reguljär anställning utöver sin egenanställning.

Palmberg och Bjerke (2014) redovisar resultaten från en enkätundersökning som i stället riktades direkt till egenanställda. Enkäten besvarades av 164 personer och enligt författarna var svarsfrekvensen låg. Cirka 60 procent av respondenterna uppgav att de hade annan sysselsättning utöver sin egenanställning. Vidare tycks en stor andel (cirka 30 procent) vara verksamma inom kultur, media och design. Många av de svarande planerade också att fortsätta sitt egenföretagande de närmaste åren. De vanligaste orsakerna till varför respondenterna hade valt en egenanställning framför att starta ett eget företag var att de slapp förhålla sig till regler och administration (cirka 65 procent av de svarande) samt att de upplevde att det var svårt att skaffa F-skattsedel (cirka 36 procent).

Wingborg (2017) gör mer djuplodande intervjuer med representanter för Egenanställningsföretagens branschorganisation samt sju egenanställda. Av in-

tervjuerna framgår – i likhet med enkätundersökningen av Palmberg och Bjerke (2014) – att de egenanställda oftast också har någon annan form av sysselsättning. Många av intervjupersonerna ser också egenanställningen som temporär och en del hoppas kunna starta ett eget företag i framtiden.

5.4 Sammanfattning

Svenska egenanställningsföretag har växt snabbt de senaste åren och antalet egenanställda har ökat kraftigt. Men ökningen har skett från en mycket låg nivå och antalet egenanställda idag är fortfarande väldigt litet. De flesta enkät- och intervjuundersökningar som gjorts tyder på att merparten av alla egenanställda har annan sysselsättning utöver sin egenanställning. Fakturerat belopp per anställd tycks i genomsnitt vara lågt. Det betyder att det sannolikt är mycket få personer som har en egenanställning som huvudsaklig inkomstkälla idag. Den uppmärksamhet som egenanställningsföretag fått de senaste åren står därför inte i proportion till hur stor del av sysselsättningen som branschen representerar.

Flera tidigare rapporter har betonat vikten av att reda ut de frågetecken som finns kring hur egenanställda ska definieras juridiskt, särskilt i relation till a-kassorna. Företrädare för Egenanställningsföretagens branschorganisation har också uttryckt förhoppningar om att i framtiden teckna kollektivavtal för branschen. Det kan vara ett sätt att inkorporera egenanställningar i den svenska arbetsmarknadsmodellen på liknande sätt som skedde med bemanningsföretagen i början av 2000-talet. Även om det finns likheter mellan egenanställnings- och bemanningsföretag, finns också stora skillnader. Det är därför oklart hur ett kollektivavtal för egenanställningsbranschen skulle se ut och om det skulle kunna erbjuda arbetstagarerna det skydd som sådana avtal i regel innebär.

Vi vet idag för lite om egenanställda för att kunna säga någonting med säkerhet om deras arbetsmarknadssituation. Om egenanställningar fortsätter att öka i omfattning, är det önskvärt att Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI) i framtiden inkorporerar särskilda koder för egenanställningsföretag för att ge bättre statistikunderlag om dessa företag och deras anställda.⁸

⁸ Ett förslag på forskning som kan göras redan nu är att samla in organisationsnummer för egenanställningsföretag för att sedan via Statistiska Centralbyrån koppla denna information till registerdata över individer och deras förvärvsinkomstkällor. Det kan jämföras med hur Andersson Joona och Wadensjö (2004) gjorde för att studera bemanningsbranschen innan SNI införde särskilda koder för bemanningsföretag. På så sätt skulle man kunna studera egenskaperna och arbetsmarknadssituationen för personer som haft inkomst från ett egenanställningsföretag. Det skulle vara särskilt intressant att se hur många av de egenanställda som startar egna företag efter egenanställningen, det vill säga om en egenanställning kan fungera som en inkörsport till mer traditionellt företagande.

Referenser

- Andersson Joonas, P. och Wadensjö, E. (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen?*, Rapport 2004:15, IFAU.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), *Tudelningarna på arbetsmarknaden*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Arvas, F. (2012), *Egenanställning – en väg till arbete för långtidsarbetslösa*, Rapport 0121, Tillväxtverket, Stockholm.
- Bengtsson, J. (2016), ”Varning för otrygg egenanställning!”, *ETC*, 14 maj.
- Bjerke, L. och Pettersson, L. (2013), *Egenanställning – en väg in på arbetsmarknaden*, Rapport till Egenanställningsföretagens branschorganisation.
- Grip, P. (2016), ”Egenanställningar ett sätt att kringgå lagarna”, *SvD Debatt*, 17 augusti.
- IAF (2016), *Uppdragstagare i arbetslöshetsförsäkringen*, Rapport 2016:3, Inspektionen för Arbetslöshetsförsäkringen, Katrineholm.
- Palmberg, J. och Bjerke, L. (2014), ”Behovet av en flexibel arbetsmarknad – egenanställning som en möjlig lösning”, i Braunerhjelm, P. och Eklund, J. (red), *En fungerande arbetsmarknad – nyckel till innovation och kunskapsdriven tillväxt*, Entreprenörskapsforum, Stockholm.
- Rothenberg, H., Schad, S. och Gulin, S. (2011), ”Låt egenanställning bli en genväg till arbete”, *Arbetet*, 17 februari.
- Wingborg, M. (2017), *Egenanställningar – den svenska partsmodellens ingenmansland*, Futurion, Stockholm.

6 Eget företagande – möjlighet eller nödvändighet?

Eget företagande kan ses som ett alternativ till att vara anställd på en arbetsplats där ersättningen för arbete vanligtvis utgörs av kollektivavtalsbestämd lön. Vid ett beslut om att driva företag kan individen antas väga den förväntade avkastningen av företagande mot den förväntade avkastningen av alternativet, vilket oftast är en anställning. Men alternativet kan också vara arbetslöshet, att genom utbildning förbättra de framtida inkomstmöjligheterna eller att helt stå utanför arbetskraften.

I denna avvägning finns såväl monetära som icke-monetära intäkter och kostnader att ta hänsyn till. Icke-monetära intäkter av företagande kan innefatta värdet av att skapa något eget eller att vara oberoende, medan icke-monetära kostnader kan avse till exempel ekonomisk otrygghet.¹ Om avkastningen av företagande förväntas överstiga den som alternativet ger, är det rationellt att starta eget företag.

Sannolikheten att starta eget kan vara hög därför att den förväntade avkastningen av företagande är hög *eller* därför att den förväntade avkastningen av alternativen är låg. Man brukar inom forskningen skilja mellan företag som startas för att utnyttja affärsmöjligheter och sådana som startas av nödvändighet. Den första typen av eget företagande sägs vara *möjlighetsmotiverat*, den andra *nödvändighetsmotiverat*.²

Gruppen av personer som driver eget företag är heterogen. Den innefattar personer med varierande utbildning, inkomst och härkomst. Företag kan drivas i olika bolagsformer samt med och utan anställda. Kapitlet kartlägger hur företagandet ser ut och har utvecklats i Sverige med fokus på skillnader mellan inrikes och utrikes födda. Hur ser det ut i olika branscher, för olika bolagsformer samt för olika inkomst- och utbildningsnivåer? Hur stor andel av företagandet är nödvändighetsmotiverat? Är denna typ av företagande vanligare bland utrikes än inrikes födda?

Avsnitt 6.1 diskuterar nödvändighetsmotiverat företagande och kollektivavtalsbestämda minimilöner. Avsnitt 6.2 ger en övergripande bild av det egna fö-

¹ Egenföretagande är många gånger riskfyllt (se Andersson Joona 2016). Många företag som startas har kort livslängd. 30 procent av nystartade egenföretag läggs ner inom ett år. Detta stora utträde skiljer sig inte åt mellan utrikes och inrikes födda, men utrikes födda lämnar oftare egenföretagande för arbetslöshet (se Andersson Joona 2010 samt Aldén och Hammarstedt 2015). Att egenföretagare dessutom mer sällan har arbetslöshetsförsäkring än anställda bidrar också till att göra egenföretagandet mer riskfyllt än anställning (Andersson Joona 2014).

² Se Eklund (2016) och Klinthäll med flera (2016).

retagandet i Sverige. Tidigare kunskap om nödvändighetsföretagandet i Sverige och andra länder diskuteras i avsnitt 6.3, medan avsnitt 6.4 studerar det nödvändighetsmotiverade företagandet i Sverige med hjälp av registerdata. Avsnitt 6.5 sammanfattar.

6.1 Nödvändighetsmotiverat företagande och kollektivavtalsbestämda minimilöner

Nödvändighetsmotiverat företagande kan uppstå därför att alternativet till att starta eget företag är att stå utan arbete. För företagare i denna kategori kan den ersättning de erhåller från sitt arbete ligga långt under de kollektivavtalsbestämda minimilönerna. Det är ett problem i meningen att ett av kollektivavtalens syften är att stärka ställningen på arbetsmarknaden för dem med sämst förutsättningar. Ett omfattande nödvändighetsföretagande innebär att en stor grupp med svag position på arbetsmarknaden inte omfattas av det skyddsnet som kollektivavtalen utgör.

Omfattningen av det nödvändighetsmotiverade företagandet kan påverkas av de kollektivavtalsbestämda lönerna. Om kollektivavtalen pressar upp lönerna i den nedre delen av lönefördelningen så att det blir svårare för personer med låg utbildning och bristande färdigheter att få jobb, kan arbetslöshet vara alternativet till att starta eget företag för fler. Högre minimilöner kan därför öka det nödvändighetsmotiverade företagandet. En sådan utveckling kan skapa en växande grupp i otrygg sysselsättning som driver företag med ersättningar som ligger långt under de kollektivavtalsbestämda minimilönerna.

Samtidigt är mer nödvändighetsmotiverat företagande inte nödvändigtvis negativt eftersom det kan skapa jobb för de grupper som annars har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Eget företagande kan då fungera som ett sätt att kringgå höga minimilöner för att komma i sysselsättning.

6.2 En övergripande bild av företagandet i Sverige

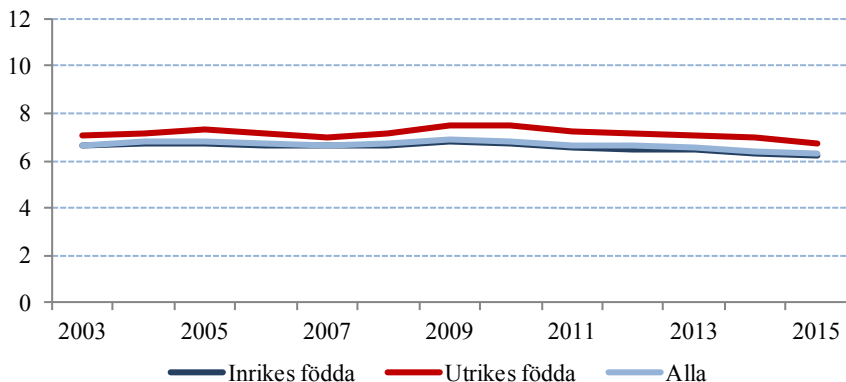
Detta avsnitt studerar hur företagandet fördelar sig mellan olika branscher och bolagsformer. Vi undersöker också hur många personer som har en anställning vid sidan av sitt företagande. Ett särskilt fokus läggs på skillnader mellan inrikes och utrikes födda.³

³ Datamaterialet som används är från *Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier* (LISA) och beskrivs i Fördjupning 8.1. Vi redovisar genomgående beräkningar från ett tioprocentigt slumpmässigt urval av alla individer i LISA. Vi har också replikerat alla analyser med samtliga individer i registret, vilket ger mycket likartade resultat.

Kombinatörer och renodlade företagare

Figur 6.1 visar andelen av alla sysselsatta som är *renodlade* företagare, det vill säga som driver eget företag utan att samtidigt vara anställda någon annanstans.⁴ Denna typ av företagande är ungefär lika vanlig bland utrikes födda som bland inrikes födda sysselsatta. Enligt diagrammet har andelen renodlade företagare inte förändrats nämnvärt de senaste 15 åren. Mellan sex och åtta procent av de sysselsatta drev eget företag som enda syssla under denna period.

Figur 6.1 Andelen renodlade företagare av alla sysselsatta 20-64 år efter födelseregion, procent av den egna gruppen



Anm: Med renodlade företagare avses personer som klassificerades som företagare och som inte samtidigt hade en anställning i november respektive år.

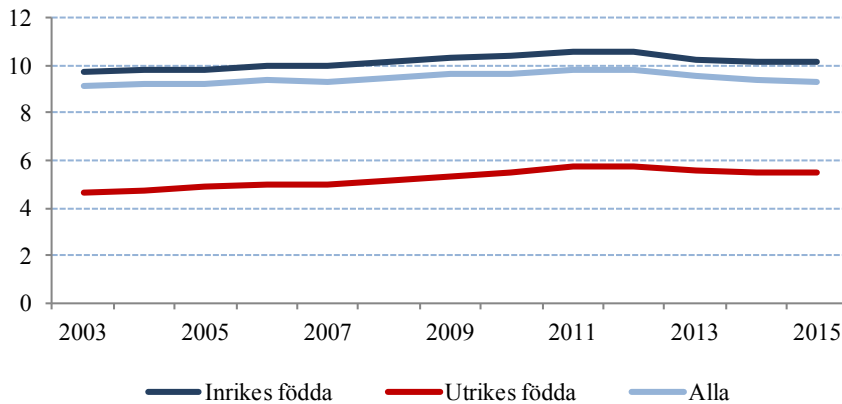
Källa: Egen bearbetning av ett tioprocentigt slumpmässigt urval av alla individer i LISA.

Figur 6.2 visar att andelen företagare som också har en anställning, så kallade *kombinatörer*, har varit relativt oförändrad under de senaste 15 åren. Mellan nio och tio procent av alla sysselsatta har drivit eget företag parallellt med en anställning.⁵ Men detta är betydligt mindre vanligt bland utrikes än inrikes födda: endast mellan fyra och sex procent av utrikes födda sysselsatta drev företag parallellt med en anställning under den studerade perioden.

⁴ Det finns problem med att identifiera företagare i de registerdata vi använder från LISA. För personer som driver företag i någon annan bolagsform än enskild firma krävs att de antingen tar ut lön eller utdelning från bolaget för att klassificeras som företagare. Det betyder att vi exkluderar personer som av olika skäl inte tar ut någon inkomst. Statistiken som redovisas i avsnittet bör därför tolkas med viss försiktighet.

⁵ Den totala andelen av alla sysselsatta som antingen var renodlade företagare eller kombinatörer var cirka 15 procent. Denna andel är högre än andelen företagare i annan vanligt förekommande statistik (till exempel Arbetskraftsundersökningarna). Det beror på att dessa data oftast avser sysselsatta med företagande som huvudsaklig syssla.

Figur 6.2 Andelen kombinatorer av alla sysselsatta 20-64 år efter födelseregion, procent av den egna gruppen



Anm: Med kombinatorer avses personer som klassificerades som företagare och som samtidigt hade en anställning i november respektive år.

Källa: Egen bearbetning av ett tioprocentigt slumpmässigt urval av alla individer i LISA.

Att utrikes födda i mindre utsträckning än inrikes födda driver företag parallellt med en anställning kan vara en indikation på att deras företagande i större utsträckning är motiverat av nödvändighet. Att ha företag parallellt med en anställning kan vara ett sätt att utnyttja affärsmöjligheter vid sidan av en anställning, samtidigt som den senare ger något att falla tillbaka på ifall företagandet går dåligt. Denna tolkning får stöd av att utrikes födda i större utsträckning än inrikes födda lämnar egenföretagande för arbetslöshet.⁶

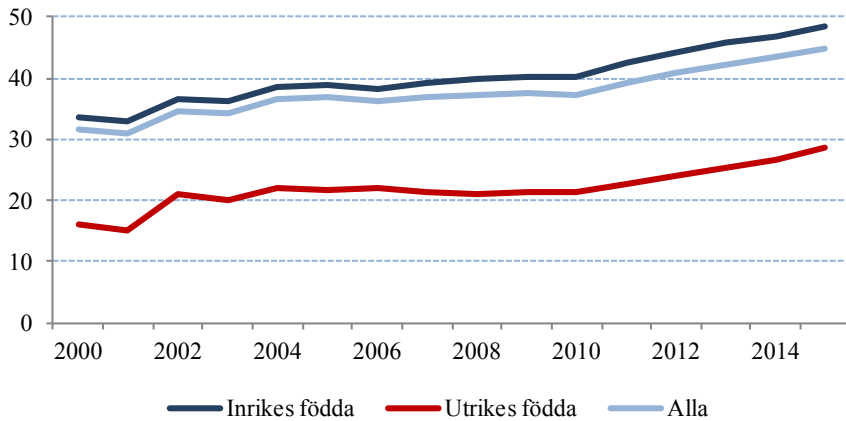
Samtidigt kan man inte utesluta att företagare tvingas ta en anställning, och därmed blir kombinatorer, för att få extra inkomster när det egna företagandet går dåligt. Alternativt kan personer som endast har ett deltidsjobb ”tvingas” driva företag parallellt med sin anställning för att få tillräckliga inkomster.

Eget företagande i aktiebolag

Figur 6.3 visar andelen företagare som har aktiebolag. Det är betydligt mindre vanligt bland utrikes än bland inrikes födda. Av inrikes födda företagare bedriver cirka hälften verksamheten i aktiebolagsform. Motsvarande siffra för utrikes födda företagare är knappt 30 procent. Det har blivit något vanligare med aktiebolag i båda grupperna det senaste decenniet. En möjlig förklaring till den ökning som skedde efter 2010 är att kravet på aktiekapital sänktes då.

⁶ Se Andersson Joona (2010) samt Aldén och Hammarstedt (2015).

Figur 6.3 Andel av alla företagare 20-64 år med aktiebolag, procent av den egna gruppen



Anm: Företagare avser personer som hade företagande som huvudsaklig sysselsättning i november.

Källa: Egen bearbetning av ett tioprocentigt slumpmässigt urval av alla individer i LISA.

Att utrikes födda i mindre utsträckning än inrikes födda har aktiebolag kan vara en indikation på att deras företagande ofta sker av försörjningsskäl.⁷ I Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017) var just ett av skälen till att studera egenföretagandet i form av enskild firma att vi bedömde att den bolagsformen mer än andra speglar nödvändighetsmotiverad verksamhet.

Eget företagande i olika branscher

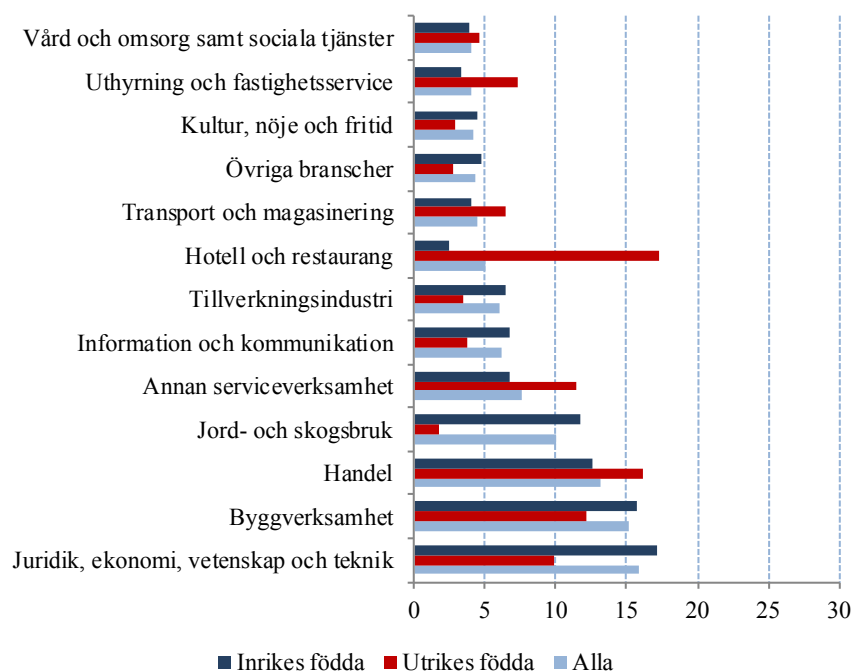
Figur 6.4 visar hur andelen företagare fördelar sig mellan olika branscher för utrikes och inrikes födda. En stor andel av de utrikes födda företagarna är verksamma inom hotell och restaurang (17 procent), handel (16 procent), byggverksamhet (12 procent) och annan serviceverksamhet (11 procent). De inrikes födda företagarna är i stället främst verksamma inom branscherna juridik, ekonomi, vetenskap och teknik (17 procent), byggverksamhet (15 procent), handel (12 procent) samt jord- och skogsbruk (11 procent). Den tydligaste skillnaden i fördelningen över branscher mellan utrikes och inrikes födda företagare avser hotell- och restaurangbranschen. Där är en stor andel av de utrikes födda företagarna verksamma (17,3 procent) men endast en liten andel (2,5 procent) av de inrikes födda.

Detta mönster i branschfördelningen mellan inrikes och utrikes födda återspeglas också i en tidigare underlagsrapport till Arbetsmarknadsekonomiska rådet av Aldén och Hammarstedt (2017). Där visades hur företagare i bolagsformen

⁷ De flesta företagare med enskild firma har ingen anställd utöver sig själv. Se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017).

enskild firma fördelar sig över olika branscher för inrikes och olika grupper av utrikes födda under 2012. För män födda i Sverige var företagandet relativt jämnt fördelat mellan olika branscher. De tre mest betydande branscherna var byggverksamhet, handel och kommunikation samt företagstjänster. För utrikes födda var däremot företagandet främst koncentrerat till handel och kommunikation samt hotell och restaurang. Drygt 75 procent av männen från Mellanöstern med enskild firma var verksamma inom dessa områden.⁸ Av män födda i Afrika med enskild firma återfanns mer än hälften inom handel, information och kommunikation. Kvinnor med enskild firma, oavsett födelse land, fanns främst inom personliga och kulturella tjänster. Kvinnor från Mellanöstern med enskild firma var dessutom ofta verksamma inom hotell och restaurang.

Figur 6.4 Andel av alla företagare i olika branscher efter födelse region 20-64 år, procent av den egna gruppen, 2015



Ann: Företagare avser personer med företagande som huvudsaklig sysselsättning i november. Annan serviceverksamhet inkluderar bland annat reparationsverksamhet för hemelektronik, tvätterverksamhet, hår- och skönhetsvård samt begravningsverksamhet. Bransch avser olika avdelningar i Standard för Svensk Näringsgrensindelning (SNI).

Källa: Egen bearbetning av ett tioprocentigt slumpmässigt urval av alla individer i LISA.

⁸ Mellanöstern omfattar här Libanon, Irak, Iran, Syrien och Turkiet.

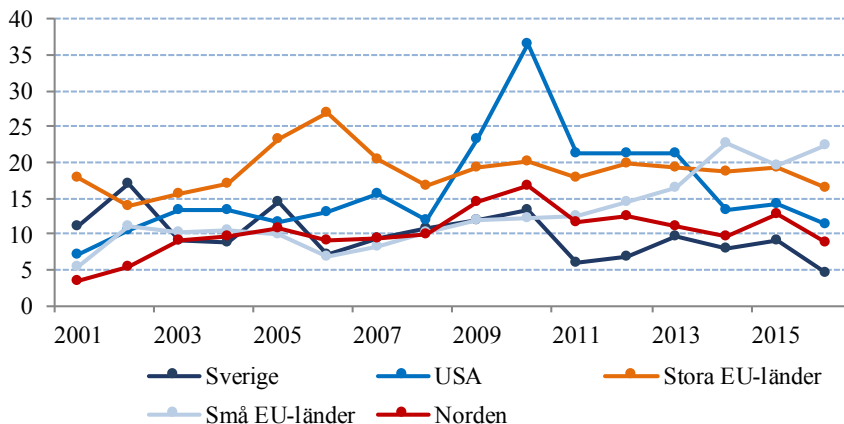
6.3 Nödvändighetsmotiverat företagande – vad vet vi sedan tidigare?

Det är svårt att mäta det nödvändighetsmotiverade företagandet. Mycket av det vi vet kommer från tidigare enkätundersökningar. Även arbetskraftsundersökningarna i vissa länder har använts för att försöka identifiera denna typ av företagande.

Enkätundersökningar om nödvändighetsföretagande

Den internationella årliga företagarundersökningen *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) frågar företagare som antingen håller på att starta eller nyligen har startat företag om huruvida motivet varit goda inkomstmöjligheter eller brist på alternativ. Figur 6.5 redovisar andelen nyföretagare som i denna studie uppgett skälet att de inte kan få en inkomst på något annat sätt i Sverige och några andra länder. Andelen nödvändighetsmotiverade nyföretagare är låg i Sverige jämfört med andra länder. Dessutom tycks denna andel ha fallit i Sverige under de senaste 15 åren. År 2001 uppgav elva procent att startandet var nödvändighetsmotiverat mot endast knappt fem procent 2016.

Figur 6.5 Andel nödvändighetsmotiverade företagare bland nya företagare 18-64 år, procent



Anm: Figuren visar andelen av alla nya företagare som startat sin verksamhet därför att de saknar alternativ sysselsättning. Nya företagare definieras här som personer i åldersgruppen 18-64 år som antingen håller på att starta eller driver ett nytt företag. Data kommer från *Global Entrepreneurship Monitor*.
Källa: Braunerhjelm med flera (2017).

Det finns också andra studier som låtit genomföra särskilda enkäter där företagare tillfrågats om de bakomliggande motiven till att starta företag. Exempel på påståenden som de svarande då har fått ta ställning till är: ”jag har alltid velat vara min

egen chef”, ”jag hade en tydlig idé av vad jag ville göra” och ”jag ville inte vara arbetslös längre”.⁹

Jones med flera (2014) fokuserar på invandrare i Storbritannien 2008-09. I studien tillfrågades 165 invandrare som nyligen startat företag om vad som fick dem att göra det. De svarande inkluderade både ekonomiska migranter från Central- och Östeuropa (de flesta från Polen) och asylsökande flyktingar från Afrika och Mellanöstern. Av flyktinginvandrarna svarade mer än hälften att de blivit egenföretagare därför att de inte lyckats hitta någon anställning.¹⁰

Studier baserade på andra datakällor

Enkätundersökningar av beskrivet slag kan vara vägledande för att uppskatta omfattningen av det möjlighets- respektive nödvändighetsmotiverade företagandet. Samtidigt är dessa studier ofta baserade på små urval som inte behöver vara representativa för hela populationen av företagare. Många gånger är det också svårt att göra jämförelser mellan länder då undersökningarna inte är utformade för det ändamålet. Att i större utsträckning utnyttja registerdata eller andra datakällor kan lösa vissa av dessa problem.¹¹

En företagares tidigare arbetsmarknadsstatus kan användas för att studera motiven för företagande. Om en nyligen blivna företagare tidigare var arbetslös, och därmed per definition sökte jobb, kan dennes företagande ses som nödvändighetsmotiverat. Om företagaren däremot tidigare var anställd kan dennes företagande klassificeras som möjlighetsmotiverat. Dessa definitioner av nödvändighets- respektive möjlighetsmotiverat företagande är tilltalande då de dels stämmer överens med hur vi teoretiskt beskriver startandet av företag utifrån de två motiven, dels därför att informationen om tidigare arbetsmarknadsstatus ofta är lättillgänglig i nationella databaser.

En nyligen genomförd studie av Fairlie och Fossen (2017) utnyttjar tidigare arbetsmarknadsstatus för att på detta sätt identifiera de två typerna av företagande i USA och Tyskland. Mer specifikt studeras sambandet mellan motivet att starta företag och konjunkturläget. Vi använder samma metodik i avsnitt 6.4 nedan.

⁹ Se exempelvis Giacomini med flera (2011) för en studie av Belgien samt Dawson och Henley (2012) för en studie av Storbritannien.

¹⁰ Gruppen var dock samtidigt positiv till att driva eget företag. I gruppen ekonomiska migranter från Central- och Östeuropa angav nästan ingen att ”de inte lyckats finna ett jobb” som skäl till att de startade ett eget företag.

¹¹ Även olika länders arbetskraftsundersökningar kan användas i detta syfte. De är visserligen också enkätundersökningar, men urvalet är ofta stort och enkäterna är konstruerade för att möjliggöra jämförelser mellan länder.

6.4 En empirisk beskrivning av nödvändighetsmotiverat företagande i Sverige

Detta avsnitt studerar möjlighets- och nödvändighetsmotiverat företagande i Sverige med hjälp av registerdata. Vi fokuserar särskilt på skillnader mellan inrikes och utrikes födda. Inledningsvis utgår vi från tidigare arbetsmarknadsstatus för att definiera de två typerna av företagande. Därefter studerar vi inkomsterna för företagare och diskuterar vad dessa kan säga om nödvändighetsföretagandet i olika grupper.

Tidigare arbetsmarknadsstatus

Figur 6.6 visar hur stora andelar av alla nya företagare som tidigare var anställda, arbetslösa, studerande eller inte tillhörde någon av dessa kategorier (utan i stället klassificeras som ”övriga”).¹² Delfiguren till vänster (höger) redovisar andelarna för inrikes födda (utrikes födda). Om en företagare var arbetslös i november året före observationstidpunkten klassificeras dennes företagande som nödvändighetsmotiverat. Om företagaren året före var anställd beaktas företagandet i stället som möjlighetsmotiverat.¹³

Diagrammet visar på stora skillnader mellan inrikes och utrikes födda i fråga om motivet för att starta företag (enligt denna definition). För inrikes födda är det möjlighetsmotiverade företagandet markant högre än det nödvändighetsmotiverade. Detta gäller inte alls i samma utsträckning för utrikes födda: för utrikes födda är det nödvändighetsmotiverade företagandet nästan lika högt som det möjlighetsmotiverade. Av de inrikes födda företagare som i november 2015 räknades som nya företagare kom 62 procent från en tidigare anställning, medan motsvarande siffra för utrikes födda var 44 procent. Endast drygt 19 procent av de inrikes födda nya företagarna var tidigare arbetslösa, medan så var fallet för nästan 30 procent av de utrikes födda företagarna. Vidare är det en större andel bland de utrikes än inrikes födda nya företagarna som inte ingick i arbetskraften föregående år.

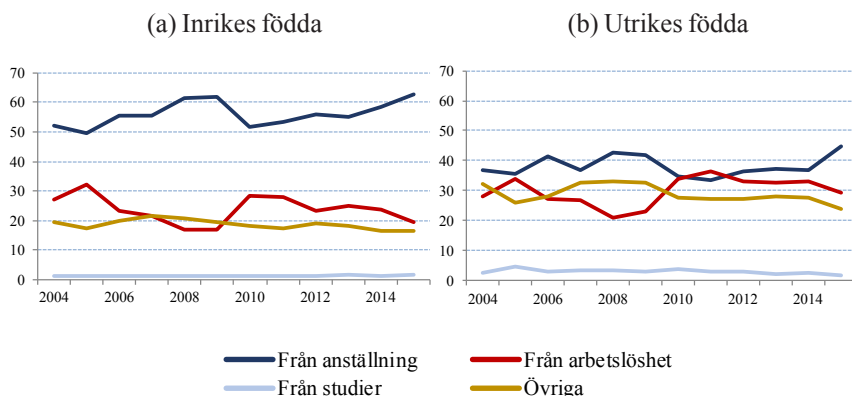
Våra resultat angående andelen nya företagare som tidigare var arbetslösa stämmer ganska väl med vad Fairlie och Fossen (2017) fann för USA och Tyskland. I USA utgjorde det nödvändighetsmotiverade företagandet cirka 20 procent av allt

¹² Med nya företagare avses personer som hade företagande som huvudsaklig sysselsättning i november ett givet år och som inte klassificerades som företagare (inte ens i kombination med en anställning) föregående år.

¹³ Fairlie och Fossen (2017) definierar även de företagare som före nystartandet var studenter eller stod utanför arbetskraften som möjlighetsmotiverade. Vi hänför inte dessa nya företagare till någon av grupperna.

nyföretagande 2015. Motsvarande siffra för Tyskland var cirka 16 procent samma år. Författarna studerade dock inte skillnaderna mellan inrikes och utrikes födda.

Figur 6.6 Andelen av nya företagare 20-64 år efter tidigare arbetsmarknadsstatus och födelseregion, procent av den egna gruppen



Anm: Nya företagare avser personer som hade företagande som huvudsaklig sysselsättning i november innevarande år men som inte klassificerades som företagare (varken renodlade företagare eller kombinatörer) i november föregående år. För att räknas till gruppen som kom från en anställning får en ny företagare alltså inte ha drivit företag i kombination med en anställning föregående år. Med arbetslösa avses öppet arbetslösa, deltagare i program hos Arbetsförmedlingen eller personer som var anställda med subvention den sista november föregående år. Personer som räknades som sysselsatta under november föregående år men som arbetslösa den sista november klassificeras som arbetslösa. Till studerande räknas personer som varit inskrivna på högskola, yrkeshögskola, folkhögskola eller Komvux under höstterminen men som inte var sysselsatta eller arbetslösa i november föregående år.

Källa: Egen bearbetning av ett tioprocentigt slumpmässigt urval av alla individer i LISA.

Figur 6.6 visar också tydliga konjunkturmönster för de två typerna av företagande. Det möjlighetsmotiverade företagandet sjönk kraftigt i samband med finanskrisen 2009 samtidigt som det nödvändighetsmotiverade företagandet ökade. Det nödvändighetsmotiverade företagandet utvecklas genomgående i motsatt riktning till det möjlighetsmotiverade i figuren. Vi bör enligt teorin förvänta oss just ett sådant mönster. Det är också vad Fairlie och Fossen (2017) finner för USA och Tyskland: det möjlighetsmotiverade nyföretagandet är procykliskt och det nödvändighetsmotiverade kontracykliskt.

Företagarinkomster

Figur 6.6 beaktar bara personer som nyligen har startat företag. Ett sätt att få en uppfattning om det nödvändighetsmotiverade företagandet bland *samtliga* företagare är att studera inkomsterna för företagare i olika grupper och sedan sätta

dessas i relation till inkomsterna för anställda och för dem som inte arbetar. Ett problem i sammanhanget är dock att företagarnas redovisade inkomster sannolikt är förknippade med stora måttfel. I dessa ingår endast de inkomster som företagaren tar ut från företaget. En låg redovisad inkomst kan bero på att företagaren väljer att låta medel stå kvar i företaget och inte nödvändigtvis på att företaget presterar dåligt. Resultaten nedan bör därför tolkas med viss försiktighet.¹⁴

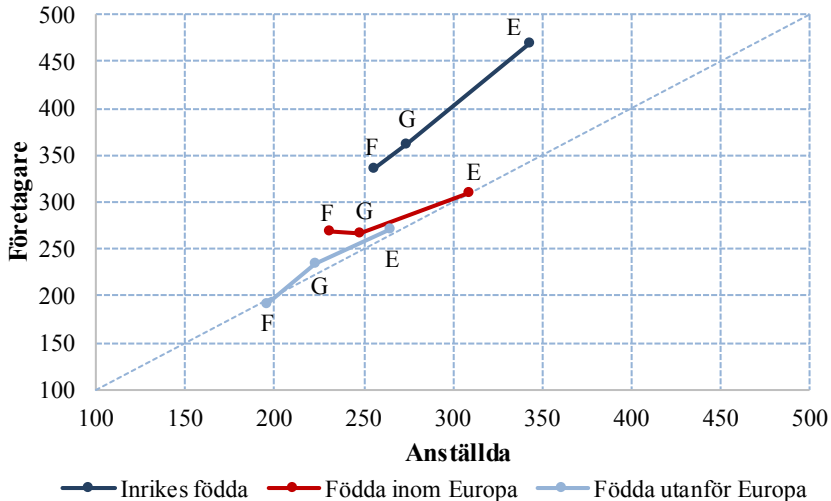
En viktig faktor för en person som överväger att driva eget företag är sannolikt att den förväntade avkastningen av företagandet inte ska understiga den förväntade avkastningen av en anställning (givet att en anställning är ett möjligt alternativ för personen). I ett försök att jämföra de monetära avkastningarna mellan dessa två alternativ sätter Figur 6.7 den genomsnittliga disponibla inkomsten för företagare i relation till den genomsnittliga disponibla inkomsten för anställda.¹⁵ Figuren redovisar dessa genomsnittliga inkomster separat för olika utbildningsnivåer – förgymnasial utbildning (F), gymnasial utbildning (G) och eftergymnasial utbildning (E) – samt födelseregioner (inrikes födda, utrikes födda inom Europa och utrikes födda utanför Europa). 45-graderslinjen visar situationer där den genomsnittliga disponibla inkomsten för företagare är densamma som den för anställda i en viss grupp.

Det framgår av diagrammet att den disponibla inkomsten för både anställda och företagare ökar med utbildningsnivån. Det gäller för såväl inrikes som utrikes födda. Vidare har inrikes födda högre disponibel inkomst än utrikes födda på samma utbildningsnivå. Inrikes födda företagare har genomgående en högre genomsnittlig disponibel inkomst än inrikes födda anställda. Men detta gäller inte för utrikes födda. Dessa har i stället ungefär lika hög disponibel inkomst om de är företagare som om de är anställda.

¹⁴ Ett annat problem är att för personer med till exempel aktiebolag ska räknas som företagare i LISA måste de ha tagit ut inkomst i form av lön eller utdelning från detta. Därmed exkluderar vi sannolikt en del nya företagare som inte tagit ut någon ersättning. Detta problem gäller dock inte företagare med egen firma.

¹⁵ Disponibel inkomst avser i detta avsnitt den individuella inkomsten efter skatt och transfereringar och tar således inte hänsyn till andra familjemedlemmars inkomster.

Figur 6.7 Disponibel inkomst för företagare och anställda 20-64 år efter utbildningsnivå och födelseregion 2015, tusental kronor



Anm: Företagare och anställda avser personer som hade företagande respektive anställning som huvudsaklig sysselsättning i november. F, G och E avser förgymnasial, gymnasial respektive eftergymnasial utbildning. Disponibel inkomst avser den individuella inkomsten efter skatt och transfereringar och tar inte hänsyn till andra familjemedlemmars inkomster.

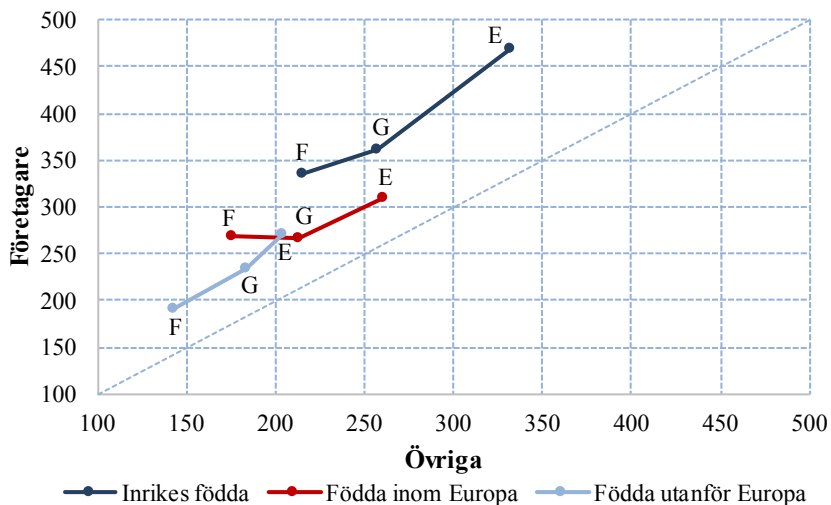
Källa: Egen bearbetning av ett tioprocentigt slumpmässigt urval av alla individer i LISA.

Alternativet till eget företagande är emellertid inte alltid anställning. Figur 6.8 ställer därför den genomsnittliga disponibla inkomsten för egna företagare i relation till den *förväntade* disponibla inkomsten för personer som inte är företagare efter utbildningsnivå och födelseregion. Den förväntade disponibla inkomsten om man *inte* är företagare beräknas som ett vägt genomsnitt av den disponibla inkomsten bland anställda och den bland icke sysselsatta. Den senare gruppen inkluderar både arbetslösa och personer som inte tillhör arbetskraften.

När den genomsnittliga disponibla inkomsten för företagare jämförs med den för alla andra personer (och inte bara med den för anställda) i Figur 6.8, ser vi att företagare har en högre disponibel inkomst än övriga. Det gäller för både inrikes och utrikes födda. Om alternativet för utrikes födda inte är en omedelbar anställning (som antogs i Figur 6.7) utan bara en *potentiell* anställning efter perioder av jobbsökande, kan det även för utrikes födda vara mer lönsamt att starta eget än att försöka hitta en anställning.

Vår analys av relationen mellan de förväntade inkomsterna för företagare respektive för dem som inte startar eget företag är mycket förenklad. Men den ger ändå visst stöd för hypotesen att utrikes föddas företagande oftare än inrikes föddas är nödvändighetsmotiverat.

Figur 6.8 Disponibel inkomst för företagare och övriga 20-64 år efter utbildningsnivå och födelseregion 2015, tusental kronor



Anm: Se Figur 6.7.

Källa: Egen bearbetning av ett tioprocentigt slumpmässigt urval av alla individer i LISA.

6.5 Sammanfattning

Skälet till att starta eget företag kan vara antingen att den förväntade avkastningen av företagande är hög *eller* att den förväntade avkastningen på alternativen är låg. Det senare definierar ett nödvändighetsmotiverat företagande. Sådant företagande kan vara ett sätt att kringgå höga kollektivavtalsbestämda minimilöner för att komma i sysselsättning. Det kan vara positivt eftersom företagande då skapar jobb för personer som har svårt att komma in på arbetsmarknaden.

För att kartlägga det nödvändighetsmotiverade företagandet har främst enkätstudier använts. Dessa visar att nödvändighetsföretagandet i Sverige är lågt jämfört med i andra länder. Mellan fem och 17 procent av nya företagare i Sverige har under de senaste 15 åren enligt *Global Entrepreneurship Monitor* uppgett att de startat eget i brist på andra alternativ. Vi finner en något högre siffra (cirka 20 procent) när vi i stället identifierar nödvändighetsföretagare utifrån tidigare arbetslöshet.

Det finns skillnader i företagandet mellan utrikes och inrikes födda. Utrikes födda kombinerar mer sällan än inrikes födda företagande med en anställning. Vidare driver de i lägre utsträckning än inrikes födda företag i aktiebolagsform. Fördelningen mellan branscher skiljer sig också åt mellan de två grupperna: av

utrikes födda företagare är en stor andel verksamma i hotell- och restaurangbranschen mot endast en liten andel av de inrikes födda företagarna.

När vi med hjälp av registerdata använder tidigare arbetslöshet som definition på nödvändighetsmotiverat nyföretagande, finner vi att utrikes födda i betydligt större utsträckning än inrikes födda är nödvändighetsföretagare. Av de inrikes födda företagare som i november 2015 räknades som nya företagare kom 62 procent från en tidigare anställning, medan motsvarande siffra för utrikes födda var 44 procent. Endast drygt 19 procent av de inrikes födda nya företagarna 2015 var tidigare arbetslösa, medan så var fallet för nästan 30 procent av de utrikes födda företagarna.

Vi jämför slutligen den disponibla inkomsten i företagande med den för andra arbetsmarknadsutfall för såväl inrikes som utrikes födda. För inrikes födda är den genomsnittliga inkomsten högre för företagare än för anställda. För utrikes födda företagare och anställda är däremot inkomsten ungefär lika stor. Den genomsnittliga inkomsten för utrikes födda företagare är emellertid högre än den genomsnittliga för dem som inte är företagare – det vill säga anställda och ej sysselsatta. Sammantaget tyder dessa observationer på att nödvändighetsbaserat företagande är vanligare bland utrikes än inrikes födda.

Referenser

- Aldén, L. och Hammarstedt, M. (2015), *Exits from Immigrant Self-Employment: When, Why and Where To?*, Rapport 2015:14, Centre for Labour Market and Discrimination Studies, Linnéuniversitetet.
- Aldén, L. och Hammarstedt, M. (2017), *Egenföretagande bland utrikes födda – en översikt av utvecklingen under 2000-talet*, Underlagsrapport, Arbetsmarknadsekonomiska rådet, Stockholm.
- Andersson Joona, P. (2010), "Exits from Self-Employment: Is there a Native-Immigrant Difference in Sweden?", *International Migration Review* 44.
- Andersson Joona, P. (2014), "Den ojämsställda arbetsmarknadens konsekvenser: könskillnader i inkomstkompensationen bland egenföretagare och anställda", i *Jämställdhet i socialförsäkringen?*, SOU 2014:74.
- Andersson Joona, P. (2016), "Integrationspolitiska insatser för nyanlända: Vilken roll spelar egenföretagande?", i Eklund, J. (red.), *Swedish Economic Forum Report 2016: Immigration, ekonomisk integration och entreprenörskap*, Entreprenörskapsforum, Stockholm.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), *Tudelningarna på arbetsmarknaden*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Braunerhjelm, P., Holmquist, C., Skoogberg, Y. och Thulin, P. (2017), *Entreprenörskap i Sverige – Nationell GEM-rapport 2017*, Entreprenörskapsforum, Stockholm.
- Dawson, C. och Henley, A. (2012), "'Push' versus 'Pull' Entrepreneurship: An Ambiguous Distinction?", *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 18.
- Eklund, J. (2016), "Immigration, ekonomisk integration och entreprenörskap", i Eklund, J. (red.), *Swedish Economic Forum Report 2016: Immigration, ekonomisk integration och entreprenörskap*, Entreprenörskapsforum, Stockholm.
- Fairlie, R.W. och Fossen, F.M. (2017), Opportunity versus Necessity Entrepreneurship: Two Components of the Business Creation, Discussion Paper 17-014, Stanford Institute for Economic Policy Research, Stanford.
- Giacomin, O., Janssen, F., Guyot, J.L. och Lohest, O. (2011), Opportunity and/or Necessity Entrepreneurship? The Impact of the Socio-Economic Characteristics of Entrepreneurs, Working Paper 29506, Munich Personal RePEc Archive.
- Jones, T., Ram, M., Edwards, P., Kiselincev, F. och Muchenje, L. (2014), "Mixed Embeddedness and New Migrant Enterprise in the UK", *Entrepreneurship and Regional Development* 26.
- Klinthäll, M., Mitchell, C., Schölin, T., Slavnic, Z. och Urban, S. (2016), Invandring och företagande, Kunskapsöversikt 2016:7, Delegationen för Migrationsstudier, Stockholm.

7 Svartarbete

Att arbeta i den svarta (informella) sektorn innebär inte bara att företag och anställda undviker beskattning av arbete samt att företag inte behöver förhålla sig till den arbetsrättsliga lagstiftningen.¹ Företag i denna sektor behöver inte heller betala kollektivavtalsenliga löner.

Detta kapitel studerar närmare arbete i den svarta sektorn. Avsnitt 7.1 diskuterar problem med svartarbete. Avsnitt 7.2 belyser olika metoder som har använts för att mäta den svarta sektorns storlek samt redovisar olika uppskattningar. Avsnitten 7.3 och 7.4 utgår från tidigare studier och diskuterar hur såväl politik som andra faktorer kan påverka omfattningen av svartarbete. Avsnitt 7.5 redogör för resultaten från en företagsenkät där frågor om svartarbete är inkluderade. Avsnitt 7.6 sammanfattar.

7.1 Problem med svartarbete

Det är problematiskt av flera skäl att en del aktiviteter utförs i den svarta sektorn. Det är ett jämlikhetsproblem eftersom de som arbetar där inte har samma tillgång till det skyddsnet och de välfärdstjänster som anställda i den formella sektorn har. Dessutom eroderar svartarbete skattebasen. Det minskar de skatteintäkter som behövs för att finansiera välfärdstjänsterna. Att en del personer och företag inte betalar skatt samt inte omfattas av kollektivavtalen och den arbetsrättsliga lagstiftningen medan andra gör det, snedvrider också konkurrensen och skapar samhällsekonomiska effektivitetsförluster. Eftersom svart verksamhet kan innebära kostnadsfördelar, kan alltför många företag etablera sig i sektorn. Det kan också för att undvika upptäckt vara fördelaktigt för företag i den svarta sektorn att bedriva verksamheten i mindre skala än som är produktionsmässigt optimalt.²

¹ Svart arbete definieras här som produktivt arbete, vilket i sig själv är lagligt, och som borde beskattas men inte gör det därför att parterna inte rapporterar aktiviteten till skattemyndigheterna (se Højsgaard Andersen med flera 2017). En definition av svart arbete som ibland används inom forskningen är frånvaro av anställningskontrakt (se Hazans 2011).

² Ett annat exempel på en potentiell snedvridning är om möjligheten att arbeta svart främst avser personer med lägre utbildning. I så fall försvagas drivkrafterna att utbilda sig, vilket kan leda till en alltför låg utbildningsnivå i ekonomin (Kolm och Larsen 2016). Men det finns också exempel på att en svart sektor kan öka den samhällsekonomiska effektiviteten. Det beror på att beskattning av den formella sektorn i sig skapar en ekonomisk snedvridning, vilken kan motverkas av att det finns en obeskattad svart sektor. Ett specifikt exempel gäller skattereduktionen för hushållsnära tjänster (RUT-avdraget) som enligt vedertagen analys innebär samhällsekonomiska effektivitetsvinster genom att reducera skattekilen mellan marknadsarbete och eget hushållsarbete (Kleven 2004). Svartarbete hade i varje fall före RUT-reformen liknande effekter.

Hur stora dessa problem är beror på den svarta sektorns storlek. Det är emellertid notoriskt svårt att mäta omfattningen av svartarbete eftersom individer och företag som är verksamma där per definition inte vill bli identifierade.

7.2 Den svarta sektorns storlek

En rad olika metoder för att mäta den svarta sektorns storlek har använts i studier för olika länder. Vi diskuterar nedan både makroorienterade och mer mikrobaserade studier. De olika metoderna fångar vanligtvis olika aspekter av informella aktiviteter och de beräknade storlekarna är därför svåra att jämföra med varandra.

Makrostudier

Ett sätt att mäta den svarta sektorns storlek baseras på uppskattningar av mängden sedlar i omlopp.³ En annan indirekt metod är att utnyttja att elkonsumtionen samvarierar med den ekonomiska aktiviteten: skillnaden mellan den uppmätta BNP-tillväxten och den som predikteras av elkonsumtionen ger en skattning av den svarta sektorns storlek. En ytterligare ansats är den så kallade MIMIC-metoden. Den väger in ett antal faktorer som antingen påverkar den informella sektorns storlek (till exempel skatter och regleringar) eller som speglar dess storlek (till exempel efterfrågan på sedlar och el).⁴

Studier med dessa metoder visar att den svarta sektorn är mindre i de nordiska länderna än i de sydeuropeiska. Även länderna i Central- och Östeuropa har större svarta sektorer än de nordiska länderna. I västeuropeiska länder tenderar storleken på de svarta sektorerna att vara liknande den i de nordiska länderna, eller till och med mindre. Generellt tyder uppskattningarna på stora svarta sektorer. I de nordiska länderna uppskattas den svarta sektorn till 15-20 procent av BNP, medan den utgör 10-20 procent i västeuropeiska länder som Belgien, Frankrike, Nederländerna, Schweiz, Storbritannien, Tyskland och Österrike. Motsvarande uppskattningar för Grekland, Italien, Portugal och Spanien är 20-25 procent.⁵

³ Efterfrågan på sedlar skattas först som en funktion av faktorer som vanligtvis påverkar efterfrågan på dem som inkomst, räntor, betalningsvanor med mera men även som en funktion av skatter och regleringar. En uppskattning av den informella sektorns utveckling kan sedan göras genom att jämföra sedeletfterfrågan i en situation med låga skatter och få regleringar med efterfrågan i en situation med höga skatter och många regleringar.

⁴ Denna metod utgår från att den svarta sektorns storlek är en så kallad latent variabel. Även om variabeln inte är observerbar, är faktorer som påverkar den och ger en indikation på dess storlek möjliga att observera. Metoden har använts i en rad studier av Schneider (se till exempel Schneider med flera 2011). Feige (2016) diskuterar problem med dessa skattningar.

⁵ Se Schneider med flera (2011).

Även om de beskrivna indirekta skattningarna har en del fördelar,⁶ kritiseras de ofta för att ge orimligt höga mått på svartarbetets omfattning samt för att vara ovetenskapliga.⁷ Dessa skattningar inkluderar även informella aktiviteter som exempelvis företag som underrapporterar intäkter och fuskar med momsredovisningen. Sådana aktiviteter är emellertid av liten relevans för detta kapitel som fokuserar på svartarbete som alternativ till anställning med kollektivavtal.

Mikrostudier

Ett mer direkt sätt att uppskatta omfattning av svartarbete är genom enkäter. I många studier tillfrågas individer och företag direkt om de, eller individer och företag i deras omgivning, är engagerade i svartarbete. Detta har gett andra mått på den svarta sektorns storlek.

En kritik mot enkätbaserade studier är att urvalet av svarande ofta är godtyckligt och därmed inte representativt.⁸ Måtten kan också vara känsliga för hur enkäterna är konstruerade. Vidare kan det finnas en tendens för både företag och individer att underrapportera den sanna omfattningen av sina aktiviteter i den svarta sektorn.

Enkätundersökningar visar, i likhet med de ovan diskuterade studierna som använde mer indirekta metoder, att den svarta sektorn är betydligt mindre i de nordiska länderna än i de sydeuropeiska. Jämförbara enkätdata från *European Social Survey* fann för 2009 att cirka tre procent av de anställda i Danmark, Finland, Norge och Sverige arbetade svart, medan siffran var drygt 13 procent för länder i södra Europa (Grekland, Italien, Portugal och Spanien). I Västeuropa (Belgien, Frankrike, Holland, Schweiz, Storbritannien, Tyskland och Österrike) var cirka fyra procent av de anställda sysselsatta i den svarta sektorn.⁹

⁶ Fördelen med mått härledda från dessa metoder är att de kan jämföras mellan länder och att de innefattar ett brett spektrum av aktiviteter. Så till exempel fångas det svarta arbetet som utförs av personer som är aktiva i både den formella och den svarta sektorn liksom det arbete som utförs av personer som endast arbetar i den svarta sektorn. Dessa skattningar innefattar också informella aktiviteter utöver svartarbete som exempelvis företag som underrapporterar intäkter och fuskar med momsredovisningen. Dessa aktiviteter är viktiga att inkludera om man exempelvis ska försöka uppskatta de skatteintäkter som går förlorade till följd av olika typer av skattefuskar.

⁷ Bland annat har följande kritik framförts: Skattningarna är typiskt uttryckta som procent av officiell BNP, vilket kan innebära dubbelräkning därför att detta mått ofta redan inkluderar delar av den informella sektorn eller är modifierat för att beakta denna. Skattningarna är inte heller robusta i förhållande till måtenheterna för olika variabler. Vilka variabler som används och hur de inkluderas är ofta inte heller förankrat i ekonomisk teori. Se Andrews med flera (2011) för en utförligare diskussion.

⁸ I detta begrepp innefattas pappersbaserade och nätbaserade enkäter liksom intervjuer (via telefon eller direkt).

⁹ Se Hazans (2011). Här definieras personer som aktiva i den svarta sektorn om de inte har ett formellt anställningskontrakt med arbetsgivaren. En svaghet med detta mått är att det inte innefattar personer med anställningskontrakt som arbetar delar av sin tid som oregistrerad arbetskraft. Packard med flera (2012) diskuterar olika kriterier för att definiera aktivitet i den svarta sektorn. Även European Commission (2007), vilken särskilt fokuserar på lagligt arbete som inte redovisats för skattemyndigheterna, visar att sådant arbete främst förekommer i södra och östra Europa.

Enkätdata ger följande generella bild. Det mesta svartarbetet utförs av män. Detta gäller även om man tar hänsyn till att kvinnor generellt har ett lägre arbetskraftsdeltagande. Vidare är det vanligare att lågutbildade arbetar svart än högutbildade. Jobben i den svarta sektorn är också mer manuella och av enklare karaktär än jobben i den formella sektorn. Svartarbete är vanligare i byggbranschen, hotell- och restaurangbranschen, handeln och olika typer av service än i andra branscher.¹⁰

Enkätdata ger oss också viss information om i vilken omfattning marginalgrupper på arbetsmarknaden är sysselsatta i svartarbete, även om denna aspekt inte är särskilt väldokumenterad. Så till exempel finns en enkätfråga i *European Social Survey* för 2009 om huruvida svartarbetande anser sig tillhöra en diskriminerad grupp.¹¹ De som arbetar i den svarta sektorn uppfattar sig tillhöra en sådan grupp i större utsträckning än de som arbetar i den formella sektorn i nästan alla länder. I Finland uppmättes de största skillnaderna mellan grupperna. Sådana skillnader kunde dock inte påvisas för Sverige, Norge och Danmark.¹²

I Danmark har Rockwoolfondens forskningsenhet löpande under de senaste decennierna dokumenterat svartarbete med hjälp av enkätundersökningar. Enligt den senaste kartläggningen från 2016 utgjorde värdet av svart produktion 2,2 procent av BNP. Detta var en minskning från 2009 då siffran uppmättes till 2,8 procent.¹³ I telefonintervjuer svarade deltagarna bland annat på om de under det senaste året hade arbetat svart och i så fall hur mycket. Av de 1 600 deltagarna angav var femte person mellan 18 och 74 år att de antingen utfört aktiviteter eller sålt något som de inte rapporterat till skattemyndigheterna. De som uppgett att de arbetat svart har gjort så i genomsnitt 2-3 timmar i veckan.

Enligt en analys baserad på mer än 10 000 intervjuer i Danmark 2008-14 är svartarbetaren oftast en man på 18-24 år som bor på en mindre ort och har en yrkesinriktad utbildning samt relativt låg inkomst. Av 100 sådana män hade 71 haft ett svart arbete de senaste tolv månaderna.¹⁴ Denna beskrivning stämmer väl överens med andra enkätstudier som också visar att män är överrepresenterade i

¹⁰ Hazans (2011) utgår från enkätdata i *European Social Survey* och visar att de aktiviteter som mest förlitar sig på anställda utan kontrakt är hotell och restaurang (20 procent), personliga och hushållstjänster (18 procent), byggverksamhet (14 procent), jordbruk (13 procent) och handel (11 procent). *Eurobarometer* (European Commission 2007, 2014) framhåller att hushållstjänster, servering och byggverksamhet är aktiviteter vilka ofta utförs i den informella sektorn.

¹¹ Frågan lyder "Would you describe yourself as being a member of a group that is discriminated against in this country?" och respondenten uppmanas ange grunderna för diskrimineringen ("race, nationality, religion, language, ethnicity, age, gender, sexuality, and disability"); se Packard med flera (2012).

¹² Se Hazans (2011).

¹³ Se Højsgaard Andersen med flera (2017). Beräkningen är gjord utifrån deltagande och genomsnittligt arbetstid i den svarta sektorn som härletts från enkäterna samt deltagande och genomsnittlig arbetstid i hela ekonomin.

¹⁴ Højsgaard Andersen med flera (2017).

svartarbete liksom att svartjobben i regel utförs av personer med låg formell utbildning. De danska enkätstudierna belyser emellertid inte hur marginella grupper på arbetsmarknaden är representerade i svartarbete.

Arbetsmiljöverket (2017) genomförde en företagsenkät under 2016-17 med fokus på konkurrenssituationen i ett antal branscher i Sverige. Enkäten omfattade cirka 3 200 intervjuer med företag i fyra branscher (byggbranschen, gröna näringar, hotell- och restaurangbranschen samt transport). En del av frågorna berörde svartarbete. Studien fann att 80 procent av företagen ansåg det vara ovanligt att arbetsgivare betalar svarta löner eller bryter mot andra skatteregler. Dessutom uppfattade företagen att sådana lagöverträdelser blivit ovanligare. Drygt 70 procent bedömde att det finns stora möjligheter för företagen att vara konkurrenskraftiga och överleva utan att betala svarta löner.

Skatteverket genomför sedan 2010 årligen en attitydundersökning som innehåller frågor om skattefusk. Studierna bygger på enkäter till både företag och individer. Undersökningarna visar att kännedomen om skattefusk trendmässigt minskade från 2010 och framåt, men att utvecklingen stannat av sedan ett par år tillbaka. Andelen privatpersoner som känner någon som arbetat eller anlitat svart arbetskraft verkar ha varit som lägst 2014.¹⁵

Det finns även en rad studier baserade på mikrodata som utgått från fältexperiment eller naturliga experiment för att uppskatta omfattningen av skattefusk och effekter av diverse politikförändringar på skattefusk. En del av dessa studier är baserade på data för de nordiska länderna och diskuteras nedan.

7.3 Politikens påverkan på svartarbete

Förekomsten av svartarbete påverkas av skattepolitiken, upptäcktsrisken och straffen samt den arbetsrättsliga lagstiftningen.¹⁶ Högre skatt ökar kostnaden för beskattad verksamhet i förhållande till obeskattad, vilket ökar drivkrafterna för individer och företag att välja svarta aktiviteter. Det finns också en rad indikationer på att skatter inte bara är viktiga i teorin för att förklara omfattningen av svarta aktiviteter. I enkäter från *Eurobarometer* (European Commission 2007, 2014) anges höga skatter som en viktig orsak till varför svartarbete utförs. Det är också något vi finner i den enkätstudie vi genomfört (se avsnitt 7.5). Vidare visar en studie i

¹⁵ Skatteverket (2017).

¹⁶ Att skatterna påverkar omfattningen av svartarbetet följer i princip definitionsmässigt när svart arbete definieras som produktivt arbete som borde beskattas men inte gör det därför att parterna inte rapporterar aktiviteten till skattemyndigheterna.

Danmark att högre marginalskatter ökar skattefusket bland individer som själva rapporterar sin inkomst till skattemyndigheterna.¹⁷

Högre sannolikhet att upptäckas samt hårdare bestraffning av svartarbete vid upptäckt bör enligt teorin leda till att färre väljer svarta aktiviteter. Den danska studien som diskuterades ovan visar också att så är fallet för individer som själva rapporterar sin inkomst till skattemyndigheterna.¹⁸ Vidare finner en norsk studie att företag som tidigare granskats av skattemyndigheterna i genomsnitt ökar sin rapportering av de anställdas inkomster till skattemyndigheterna.¹⁹ I praktiken är dock sannolikheten att svartarbete ska upptäckas låg, samtidigt som straffen är milda i de flesta länder.²⁰

En mer strikt arbetsrättslagstiftning kan också förväntas öka omfattningen av svartarbete. Sådan lagstiftning gör det mer kostsamt att säga upp personal. Detta ökar drivkrafterna för företag att kringgå lagstiftningen genom svarta anställningar. Empiriska länderjämförande studier visar också att striktare arbetsrättslig lagstiftning tycks bidra till mer svartarbete.²¹

Svart verksamhet kan också vara ett sätt att slippa betala löner enligt kollektivavtal. Höga kollektivavtalsbestämda minimilöner, liksom statligt fastställda minimilöner, kan därför antas öka storleken på den svarta sektorn. De empiriska studier som studerat hur minimilöner påverkar den svarta sektorns omfattning ger dock endast svagt stöd för hypotesen.²²

En ekonomi med höga skatter och låg sannolikhet att straffas för svartarbete kan således väntas ha mycket svartarbete. En strikt arbetsrättslig lagstiftning och höga minimilöner kan ytterligare antas förstärka drivkrafterna för svarta aktiviteter. Att den svarta sektorn i praktiken är relativt liten i höginkomstländer som Sverige trots höga skatter och låg upptäcktsrisk har därför förbryllat forskarna. Enligt traditionell teori borde vi observera betydligt mer svartarbete än vi gör.

¹⁷ Den danska studien baseras på ett omfattande fältexperiment där 40 000 individer med inkomster rapporterade till skattemyndigheterna, via antingen arbetsgivare eller självrapportering vid egenföretagande, studeras. Undersökningens utformning gör det möjligt att identifiera de kausala effekterna av beskattning och övervakning. Se Kleven med flera (2011).

¹⁸ Se Kleven med flera (2011). Studien som är baserad på ett omfattande fältexperiment utnyttjar tidigare kontroller samt utskickade brev med information om kommande kontroller för att identifiera effekter av en högre upplevd upptäcktsrisk för skattefusk.

¹⁹ Bjorneby med flera (2017). Studien är baserad på ett experiment där slumpmässiga stickprov på företag gjordes i ett antal branscher där krav på arbetsplatsliggare införts. Ett experiment i Ecuador visar att företag ökade sin intäktsrapportering till skattemyndigheterna efter att ha fått brev från myndigheten om att de tidigare underrapporterat enligt information från andra källor. Studien finner dock att många företag ignorerade brevet. Se Carillo med flera (2017).

²⁰ Se Packard med flera (2012).

²¹ Se Hazans (2011).

²² Hazans (2011) visar till exempel att högre minimilöner minskar den svarta sektorns storlek i de nordiska länderna, medan det motsatta gäller för länderna i Sydeuropa.

Det har lett till en diskussion om orsakerna. En faktor som då betonats är hur skatteförvaltningen fungerar.

Framför allt har omfattningen av tredjepartsrapportering uppmärksammats. Det är svårt för en vanlig anställd att redovisa en lägre intjänad inkomst än den som rapporterats till skattemyndigheterna om arbetsgivaren är skyldig att rapportera de anställdas löneinkomster. Det är också svårt för arbetsgivaren att betala ut en annan lön till de anställda än den de faktiskt rapporterar till skattemyndigheterna. Det behövs en överenskommelse mellan den anställde och arbetsgivaren för att inkomster inte ska redovisas till myndigheterna och därmed undandras från beskattning.

Den utbredda användningen av tredjepartsrapportering i Sverige och övriga nordiska länder gör det svårt både för företag och reguljärt anställda att fuska med skatten på arbete. En rad studier betonar också vikten av den utbredda användningen av tredjepartsrapporteringen, innehållna skatter samt det transparenta informationsflödet i de nordiska länderna som viktiga skäl till varför dessa länder har mindre svartarbete än de flesta andra länder trots ett högt skattetryck.²³

7.4 Andra faktorerers påverkan på svartarbete

Andra tänkbara förklaringar till den relativt begränsade storleken på den svarta sektorn i Sverige och de andra nordiska länderna ges av icke-monetära faktorer. Det kan exempelvis handla om moral. Forskningen pekar på att en positiv inställning till skattemyndigheterna och skattesystemet innebär en högre skattemoral. Om skattebetalarna uppfattar att de behandlas rättvist, så ökar viljan att betala skatt. Det motsatta gäller om skattesystemet betraktas som orättvist och ineffektivt. En slutsats från denna forskning är att skattemyndigheterna kan påverka skattebetalarnas inställning till att betala skatt genom bra bemötande, god service och transparens.²⁴

²³ Danmark har haft ett system med av skattemyndigheterna i förväg ifyllda personliga deklara-tionsformulär sedan 1988. Sverige och Finland införde sådana system 1995 och Norge 1998. Kleven (2014) framhåller tredjepartsrapportering och transparenta informationssystem som centrala faktorer för varför de nordiska länderna kan ha så höga skatter. Se även Kleven med flera (2011), Pommeranz (2015), Kleven med flera (2016), Kolm och Larsen (2018) samt Bjorneby med flera (2017) för studier av tredjepartsrapportering och skattefusk. Alstadsaeter med flera (2017) utnyttjar information från bland annat läckor från finansiella institutioner i Schweiz och Panama för att skatta omfattningen av skattefusk i Danmark, Norge och Sverige och finner att skattefusket ökar kraftigt med förmögenheten. De översta 0,01 procenten i förmögenhetsfördelningen undanhåller 25-30 procent av sina skatter från skattemyndigheterna, medan genomsnittet bedöms vara tre procent. Att skattefusket är lågt i befolkningen i genomsnitt förklaras av att de flesta har inkomster som omfattas av tredjepartsrapportering.

²⁴ Se Torgler (2011a,b) för en översikt av forskningen om skattemoral.

Vidare kan en stark social norm att man ska betala sina skatter ge upphov till en psykologisk kostnad för den som arbetar svart. Denna sociala norm kan i sin tur bero på hur väl olika institutioner fungerar i ett samhälle. Så till exempel kan omfattningen av korruption samt hur effektivt myndigheter styrs påverka dessa normer och därmed den kostnad som individer förknippar med svartarbete. Att upprätthålla ett högt förtroende för olika samhällsinstitutioner är därför enligt en rad studier viktigt för viljan att betala skatt.²⁵

Olika mått på skillnader i skattemoral mellan länder har använts för att förklara varför exempelvis de nordiska länderna har en relativt liten svart sektor jämfört med länder i södra Europa. Skattemoralen tycks vara högre i de nordiska länderna än i länder i södra Europa.²⁶ Vidare visar jämförbara index som mäter *tillit* till myndigheter i olika länder i termer av låg korruption, myndighetseffektivitet och så vidare, att de nordiska länderna presterar betydligt bättre än länderna i södra Europa i detta avseende.²⁷

I attitydundersökningar i Sverige framkommer också att Skatteverket har ett högt förtroende bland företag och befolkning.²⁸ Förtroendet för myndigheten när det kommer till förmågan att bekämpa skattefusk har dessutom ökat de senaste åren enligt Skatteverkets årliga attitydundersökning. Det allmänna förtroendet för Skatteverket ökade också trendmässigt mellan 2010 och 2015, även om det föll något i den senaste undersökningen.²⁹ I ett försök att uppskatta skattemoralen i ekonomin får individer och företag ta ställning till påståendet ”Jag känner en moralisk plikt att hålla mig till skattereglerna”. 95 procent av företagen och 89 procent av individerna instämmer i detta påstående. Denna nivå har varit oförändrad sedan 2010.

7.5 Vår företagsenkät

För att belysa företagens användning av svartarbete ställde vi frågor om det i en enkät som vi låtit utföra. Enkäten gjordes i samarbete med Demoskop och avser

²⁵ Se Packard med flera (2012) för en diskussion av denna forskning.

²⁶ Torgler (2011a,b).

²⁷ Se Kauffmann och Kraay (2017) angående *Worldwide Governance Index* (WGI) där de nordiska länderna rankas bland de högsta av 200 länder och regioner när det gäller tillit och respekt för lagar och regleringar samt liten omfattning av korruption.

²⁸ Skatteverket hör till de myndigheter som flest medborgare och företag har förtroende för. Se Skatteverket (2017) för en översikt av resultaten från anseendemätningar genomförda av Kantar Sifo, Medieakademin, Mistat och Nordic Brand.

²⁹ Enligt Skatteverkets attitydmätningar har andelen individer och företag som instämmer i påståendet ”Skatteverket är bra på att bekämpa skattefusk” trendmässigt ökat sedan 2010, men 2015 och 2016 ökade också andelen individer som inte instämmer i påståendet. Se Skatteverket (2017).

endast den privata sektorn.³⁰ Förutom om svartarbete frågade vi om företagets syn på kollektivavtalen. Den del av enkäten som innefattade frågor om kollektivavtalen redovisades i Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018). För att begränsa antalet frågor till varje respondent delades urvalet slumpmässigt in i tre lika stora grupper. Den första fick bara frågor om kollektivavtal. Den andra gruppen tillfrågades endast om synen på svartarbete. Den tredje gruppen fick frågor om både kollektivavtal och svartarbete.³¹

Datainsamlingen genomfördes mellan 8 september och 4 oktober 2017. Det totala urvalet bestod av drygt 44 900 företag. Av dessa fick strax under 30 000 företag frågor om svartarbete. Dessa företag fick dock först svara på hur många anställda företaget hade utöver ägaren. Om den svarande var egen företagare utan andra anställda fick denne ett annat frågeformulär än övriga.³² Svarsfrekvensen bland företag som tillfrågades om svartarbete (oavsett om företaget har anställda eller inte) var 12,5 procent. Svarsfrekvensen var mycket lika för företag i olika storleksklasser. Ett undantag är den största storleksklassen (fler än 500 anställda), vilken hade en något lägre svarsfrekvens än övriga storleksklasser. Vidare fanns vissa (oftast små) skillnader mellan olika branscher samt mellan olika län. Den allmänt låga svarsfrekvensen innebär ett osäkerhetsmoment och att resultaten måste tolkas med försiktighet.

För att ta hänsyn till både att vårt urval av företag skiljer sig från populationen och skillnader i svarsfrekvens har enkätsvaren viktats efter antal anställda och bransch. Företag i storleksklasser och branscher som är underrepresenterade (överrepresenterade) i enkätsvaren har således viktats upp (ned). Vägningen korrigerar alltså för skillnader i sammansättningen mellan de svarande företagen och hela populationen av företag.

Frågorna kring svartarbete handlade om hur företagen *upplever* förekomsten av svartarbete i den bransch där de är aktiva. Genom att be företagen ange hur de upplever svartarbetet i branschen, snarare än att uppge i vilken utsträckning de själva använder sig av svart arbetskraft, hoppades vi höja svarsfrekvensen samt undvika underrapportering av svart arbete. Med svart arbetskraft avsågs i vår en-

³⁰ Se Demoskop (2017) för en mer detaljerad beskrivning av hur enkäten gjordes. Urvalet till studien är hämtat från Marknadsinformation i Sverige AB som har register över företag där det finns tillgång till e-postadress till vd eller motsvarande. En sådan adress krävdes för att studien skulle kunna genomföras som en webbenkät.

³¹ I kollektivavtalsdelen fick respondenterna svara på som mest 24 frågor. Delen om svartarbete innehöll totalt åtta frågor. Respondenter som fick frågor om både kollektivavtal och svartarbete fick således som mest 32 frågor.

³² Detta formulär innehöll frågor om både svartarbete och hur den svarande såg på sitt egenföretagande i relation till att vara anställd. Detta kapitel redovisar främst svaren från företag med anställda.

kät arbetstagare som helt eller delvis blir avlönade utan att detta rapporteras till skattemyndigheterna och utan att arbetsgivaren betalar sociala avgifter.

Informella aktiviteter

Tabell 7.1 visar hur vanligt, samt hur mycket vanligare, företag i genomsnitt upplever att olika typer av informella aktiviteter är respektive har blivit i branschen. Företagen fick besvara olika frågor enligt en skala från 1 till 5, där 1 representerar "förekommer inte", 5 "mycket vanligt" och 3 att den svarande har en neutral hållning ("varken vanligt eller ovanligt"). När företagen bedömt huruvida det blivit mer eller mindre vanligt förekommande med olika typer av informella aktiviteter i branschen representerar 1 "mycket mindre vanligt", 5 "mycket mer vanligt" och 3 "ungefär lika vanligt". Tabellen redovisar de genomsnittliga svaren för olika branscher.

Svarta löner uppfattas generellt som ganska ovanliga, men det finns en stor variation mellan branscher. I hotell- och restaurangbranschen, byggbranschen samt transport och magasinering tror man att det är ganska vanligt med svartarbete. Mönstret är ungefär detsamma om man i stället frågar om brott mot anställningsskyddslagarna, arbetsmiljöreglerna och arbetstidsregleringen. Tabellen visar också genomsnittet för de två frågor som rör dessa regleringar. I likhet med frågan om svarta löner, hamnar hotell- och restaurangbranschen, byggbranschen samt transport och magasinering högst upp på listan av branscher som i mindre utsträckning än andra uppfattas följa lagstiftningen.

Företagen uppfattar också att svartarbete och brott mot anställningsskyddslagarna, arbetsmiljöreglerna och arbetstidsregleringen har minskat de senaste fem åren. Det framgår av tabellen att genomsnittet ligger under 3 i alla branscher, vilket betyder att företagen bedömer att den egna branschen i mindre utsträckning än tidigare bryter mot lagstiftningen i dessa avseenden. Dessa resultat ska dock tolkas med försiktighet.³³ Den nedåtgående trenden enligt vår enkät ligger dock i linje med vad som observerats i de omfattande enkätundersökningar som gjorts i Danmark samt de studier som gjorts av Arbetsmiljöverket och Skatteverket i Sverige. Dessa diskuterades tidigare i kapitlet.

³³ Enkätfrågan om hur företagen uppfattar förändringen i utbetalningar av svarta löner och brott mot annan lagstiftning följer direkt efter enkätfrågan om nivån, vilket kan ha inneburit att frågan om förändringen har missuppfattats.

Tabell 7.1 Hur vanligt samt hur mycket vanligare upplever företag att informella aktiviteter är respektive har blivit i branschen?

	<i>...betalar svarta löner?</i>	<i>...bryter mot skatteregler på andra sätt?</i>	<i>...som är enmansföretag utför arbete svart?</i>	<i>...bryter mot regler om arbetstider och arbetsmiljö?</i>	<i>...bryter mot regler om anställnings-skydd?</i>
<i>Hur vanligt tror du att det är att andra företag i din bransch...</i>					
Byggverksamhet	2,5	2,8	3,1	3,3	2,9
Fastighetsverksamhet	1,9	2,2	2,3	2,7	2,4
Handel	1,8	1,9	2,1	2,3	2,1
Hotell och restaurang	3,2	3,1	3,0	3,2	3,4
Information och kommunikation	1,4	1,8	1,7	2,4	2,0
Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	1,4	1,7	1,7	2,3	1,9
Tillverkning	1,7	2,0	2,2	2,6	2,2
Transport och magasinering	2,4	2,8	2,4	3,1	3,0
Utbildning	1,9	2,1	2,2	2,6	2,4
Uthyrning och fastighetsservice	2,1	2,4	2,5	2,9	2,9
Vård och omsorg	1,5	2,0	2,1	2,6	2,0
Övriga	1,8	1,8	2,1	2,9	2,3
<i>Hur mycket vanligare tror du det har blivit under de senaste fem åren att andra företag i din bransch...</i>					
Byggverksamhet	2,5	2,7	2,8	2,9	2,8
Fastighetsverksamhet	1,8	2,0	1,9	2,0	2,1
Handel	1,9	1,9	2,0	2,1	2,0
Hotell och restaurang	2,2	2,2	2,0	2,1	1,9
Information och kommunikation	1,7	1,9	1,8	2,2	2,1
Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	1,7	1,8	1,8	2,1	2,1
Tillverkning	1,8	1,9	2,0	2,2	2,1
Transport och magasinering	2,3	2,5	2,4	2,8	3,0
Utbildning	2,2	2,3	2,3	2,4	2,4
Uthyrning och fastighetsservice	2,0	2,3	2,0	2,4	2,6
Vård och omsorg	1,4	1,7	2,1	1,9	1,8
Övriga	1,5	1,6	1,9	2,1	1,9

Anm: Sifferkolumnerna i den övre delen av tabellen anger medelvärdet av svaren på en skala 1-5 där 1 betyder "förekommer inte", 5 "är mycket vanligt" och 3 "varken vanligt eller ovanligt". Sifferkolumnerna i den nedre delen av tabellen anger medelvärdet av svaren på en skala 1-5 där 1 betyder "mycket mindre vanligt", 5 "mycket mer vanligt" och 3 "ungefär lika vanligt".

Omfattningen av svartarbete

Tabell 7.2 visar företagens uppfattning av svartarbetets omfattning som andel av de totala arbetade timmarna i branschen. Sifferkolumnerna anger andelen företag i procent som angett ett visst intervall av omfattning av svartarbete eller svarat att de inte vet.

Också med detta mått uppfattas svartarbetet vara mest omfattande i byggbranschen samt hotell- och restaurangbranschen. I byggbranschen uppskattar 22 procent av företagen att svartarbetet motsvarar 10-19 procent av det totala antalet arbetade timmar. Dessutom uppskattar drygt 20 procent att svartarbetet uppgår till 5-9 procent av timmarna i branschen. Vidare anser 16 procent att svarta timmar utgör mindre än 5 procent. En lika stor andel svarar att de inte vet. Inom hotell- och restaurangbranschen uppskattar exempelvis drygt 21 procent av företagen i branschen att svartarbetet utgör 20-29 procent av det totala arbetet.

Tabell 7.2 Andelen av antalet arbetade timmar i branschen som företagen bedömer vara svartarbete, procent

Bransch	Mindre än 1 procent	1-4 procent	5-9 procent	10-19 procent	20-29 procent	30-39 procent	40+ procent	Vet ej
Byggverksamhet	8,9	16,5	20,7	22,0	8,1	4,1	2,4	17,2
Fastighetsverksamhet	13,5	30,7	23,1	6,7	0,5	5,9	0,0	19,6
Handel	26,7	29,5	13,7	4,5	4,6	0,6	0,4	20,1
Hotell och restaurang	5,8	19,2	14,7	16,2	21,4	3,4	0,0	19,4
Information och kommunikation	40,1	24,8	12,1	4,7	0,0	0,0	0,0	18,3
Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	36,4	25,5	14,5	6,3	3,7	1,4	0,6	11,6
Tillverkning	25,5	24,3	15,2	7,9	1,9	0,3	1,3	23,6
Transport och magasinering	29,9	10,4	9,0	8,2	8,7	11,1	3,0	19,9
Utbildning	19,5	11,4	10,3	17,6	5,3	0,0	5,3	30,5
Uthyrning och fastighetsservice med mera	16,9	19,7	23,1	5,0	4,0	6,3	3,0	22,0
Vård och omsorg	40,1	17,9	11,9	12,2	0,8	2,5	0,0	14,7
Övriga	18,3	27,4	12,7	9,8	0,9	7,6	1,3	22,0

Anm: Sifferkolumnerna anger andelen företag i procent som angett de olika intervallen respektive "Vet ej".

Företagen uppfattar generellt att svartarbete och andra brott mot lagstiftningen (anställningsskyddet, arbetsmiljöreglerna och arbetstidsregleringen) snedvrider konkurrensen mellan företag. Detta ses dock inte som något större hot mot överlevnaden för företag som följer skattereglerna och lagstiftningen. Detta framgår av vår enkät men rapporteras inte i tabellform här. Dessa resultat är i linje med dem som Arbetsmiljöverket fann i sin enkät, vilken diskuterades i avsnitt 7.2.

Utrikes födda i svartarbete

För att få en uppfattning om huruvida utrikes födda är överrepresenterade i svartarbete eller i större omfattning än inrikes födda är utsatta för brott mot anställningsskyddslagstiftningen eller arbetstidsregleringen fick företagen också ta ställning till påståenden om detta i enkäten. Tabell 7.3 visar resultatet för svartarbete. Sifferkolumnerna anger andelen företag i procent som angett svaren 1-5 respektive ”Vet ej”, där 1 betyder ”stämmer inte alls”, 5 ”stämmer mycket bra” och 3 ”varken stämmer eller inte”.

Tabell 7.3 I vilken utsträckning bedömer företagen att andra företag i branschen oftare betalar svarta löner till utrikes födda än till inrikes födda?, procent

Bransch	5	4	3	2	1	Vet ej
Byggsamfund	19,2	18,5	6,0	4,0	15,8	36,5
Fastighetsverksamhet	13,1	7,8	1,4	7,6	22,9	47,1
Handel	5,6	6,4	7,5	6,7	29,3	44,5
Hotell och restaurang	11,2	2,4	18,0	7,9	16,9	43,6
Information och kommunikation	1,9	3,2	3,3	4,4	49,1	38,0
Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	2,0	3,8	3,0	6,4	44,7	40,2
Tillverkning	5,3	5,5	5,9	8,7	29,8	44,8
Transport och magasinering	7,4	9,5	8,0	17,5	14,4	43,1
Utbildning	3,0	11,9	0,0	1,8	44,3	39,0
Uthyrning och fastighetsservice med mera	4,6	7,9	5,7	3,6	33,5	44,7
Vård och omsorg	0,6	1,3	0,0	5,9	36,1	56,0
Övriga	2,8	6,2	7,5	12,0	39,3	32,1

Anm: Sifferkolumnerna anger andelen företag i procent som angett 1-5 och ”Vet ej”, där 1 betyder ”stämmer inte alls”, 5 ”stämmer mycket bra” och 3 ”varken stämmer eller”.

Generellt uppfattar inte företagen att svarta löner betalas till utrikes födda i större utsträckning än till inrikes födda. Mellan 14 och 50 procent av företagen i de olika branscherna uppfattar att påståendet inte stämmer. Vidare svarar 32-56 procent av företagen i de olika branscherna att de inte vet. Företagen i byggbranschen bedömer i något högre utsträckning än företagen i andra branscher att det är vanligare att utrikes födda betalas med svarta löner. Mönstret var detsamma när företagen ombads bedöma huruvida anställningsskyddet eller arbetstidsregleringen i större utsträckning åsidosätts för utrikes än för inrikes födda.

Orsakerna till att svarta löner betalas

Tabell 7.4 redovisar företagens bedömningar av de främsta orsakerna till varför svarta löner betalas i branschen. Det viktigaste skälet ansågs vara att undvika skatter och sociala avgifter. Samma skäl har också framkommit i tidigare enkätstudier (vilka diskuterades i avsnitt 7.3). Det näst viktigaste skälet till varför svart arbetskraft används ansågs vara kostnadsbesparingar därför att lönerna kan sättas lägre.

Regionala skillnader i svartarbete

Enligt den danska studien som diskuterades i avsnitt 7.2 var den vanligaste förekommande svartarbetaren en ung man med låg utbildning och inkomst som bor på en mindre ort. Tabell 7.5 visar hur vanligt företag i olika regioner upplever förekomsten av olika typer av informella aktiviteter i sin bransch. Företagen har återigen fått värdera olika påståenden på en skala 1-5, där 1 representerar ”förekommer inte”, 5 ”mycket vanligt” och 3 ”varken vanligt eller ovanligt”. Företagen utanför storstadsregionerna bedömer att svarta löner och brott mot andra skatte- och arbetsrättsliga regler är mer vanligt förekommande än vad företagen i storstadsregionerna gör, men skillnaderna är små.

Tabell 7.4 Vad tror företagen är den viktigaste orsaken till att svart arbetskraft används av andra företag i branschen?, procent

Bransch	Lägre skatter och sociala avgifter	Lägre löner	Enklare och kräver mindre administration	Slipper anställnings-skydd	Slipper regler om arbetsmiljö och arbetstider	Mer makt över arbets-tagaren	Annat	Vet ej
Byggsamhet	36,5	24,0	12,2	5,0	2,3	0,2	7,9	12,0
Fastighetsverksamhet	40,4	11,9	7,6		0,4	0,4	8,0	31,2
Handel	41,2	12,8	10,5	3,6	0,6	2,1	4,5	24,7
Hotell och restaurang	69,4	12,0	11,2	0,0	0,8	0,0	4,0	2,6
Information och kommunikation	28,6	12,4	12,6	6,6	0,4	0,0	7,5	31,9
Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	43,4	7,9	7,2	2,0	0,5	1,4	5,4	32,1
Tillverkning	38,5	16,2	11,1	4,4	2,9	0,0	1,3	25,7
Transport och magasinering	57,5	22,8	8,4	0,0	0,0	0,9	0,3	10,1
Utbildning	21,4	22,3	10,3	10,1	8,6	0,0	3,9	23,4
Uthyrning och fastighets-service med mera	39,0	12,1	8,4	12,4	0,8	0,0	11,3	16,0
Vård och omsorg	22,1	27,8	6,1	0,0	1,0	0,0	0,0	43,1
Övriga	45,7	21,8	2,7	9,3	0,7	0,0	6,9	12,9

Ann: Sifferkolumnerna anger andelen företag i procent som angett de olika orsakerna respektive "vet ej".

Tabell 7.5 Hur vanligt upplever företagen att det är med olika typer av informella aktiviteter i branschen i olika regioner?, procent

	<i>...betalar svarta löner?</i>	<i>...bryter mot skatteregler på andra sätt?</i>	<i>...som är enmansföretag utför arbete svart?</i>	<i>...bryter mot regler om arbetstider och arbetsmiljö?</i>	<i>...bryter mot regler om anställnings-skydd?</i>
<i>Hur vanligt tror du att det är att andra företag i din bransch...</i>					
Stockholm	1,9	2,1	2,1	2,7	2,3
Göteborg och Malmö	1,9	2,1	2,3	2,7	2,3
Större städer	1,9	2,1	2,2	2,7	2,3
Övriga Sverige	2,0	2,2	2,4	2,9	2,6

Anm: Indelningen i olika regioner bygger på SCBs H-regioner, där H står för homogenitet i fråga om befolkningsstorlek och befolkningstäthet. Till kategorin större städer räknas ett 80-tal kommuner. Sifferkolumnerna anger medelvärdet av svaren på en skala 1-5, där 1 betyder "förekommer inte", 5 "är mycket vanligt" och 3 "varken vanligt eller ovanligt".

7.6 Sammanfattning

Att mäta storleken på den svarta sektorn är notoriskt svårt eftersom individer och företag som är verksamma där inte vill bli identifierade. En rad försök att fastställa omfattningen av svartarbete har dock gjorts för olika länder med hjälp av olika metoder. Den svarta sektorn tycks vara betydligt mindre i de nordiska länderna än i framför allt de sydeuropeiska.

Jämförbara enkätdata från *European Social Survey* visade för 2009 att cirka tre procent av de anställda i Danmark, Finland, Norge och Sverige var sysselsatta i den svarta sektorn, medan siffran var drygt 13 procent för länder i södra Europa. I västeuropeiska länder var cirka fyra procent av de anställda sysselsatta i den svarta sektorn. I Danmark där man löpande har dokumenterat svartarbete med hjälp av enkätundersökningar beräknades andelen arbetade timmar i den svarta sektorn av det totalt arbetade timmarna uppgå till 2,7 procent under 2009. Denna andel föll sedan till 2,1 procent år 2016.

Att den svarta sektorn är relativt liten i höginkomstländer som Sverige trots höga skatter, låg upptäcktsrisk och höga minimilöner kan verka förbryllande. Enligt traditionell teori borde vi observera betydligt mer svartarbete än vad vi gör. Det har lett till en diskussion om ytterligare förklaringar. En viktig faktor som har betonats är hur skatteförvaltningen fungerar. Här brukar graden av tredjepartsrapportering framhållas. Dess utbredda användning i Sverige och övriga nordiska länder gör det helt enkelt svårt både för företag och reguljärt anställda att fus-

ka med skatten. En annan faktor som har diskuterats är skattemoralen. Ett högt förtroende för olika samhällsinstitutioner, som skattemyndigheterna, är enligt en rad studier viktigt för viljan att betala skatt. Skattemoralen tycks vara högre i de nordiska länderna än i länder i södra Europa. Dessa skillnader har använts för att förklara varför de nordiska länderna har en relativt liten svart sektor jämfört med länder i södra Europa. Det är därför centralt att upprätthålla ett högt förtroende för samhällets institutioner om svartarbete ska hållas tillbaka.

För att belysa företagens användning av svartarbete genomförde vi en enkät där frågorna om svartarbete handlade om hur företagen *upplever* förekomsten av det i den bransch där de är verksamma. Studien visar att svartarbete generellt uppfattas som ganska ovanligt, men att variationen mellan branscher är stor. I hotell- och restaurangbranschen, byggbranschen och i viss utsträckning inom transport och magasinering bedöms svartarbete vara ganska vanligt. Ett liknande mönster framkommer om man i stället för svartarbete frågar om brott mot anställningsskyddslagarna, arbetsmiljöreglerna och arbetstidsregleringen. Företagen uppfattar att svartarbete och brott mot dessa regler har minskat de senaste fem åren. Dessa resultat stämmer väl överens med vad man funnit i enkätundersökningar i Danmark.

Vidare uppfattar företagen generellt att svartarbete och andra brott mot lagstiftningen (anställningsskyddet, arbetsmiljöreglerna och arbetstidsregleringen) snedvrider konkurrensen mellan företag. Detta ses dock inte som något större hot mot överlevnaden för företag som följer skattereglerna och lagstiftningen.

Generellt uppfattar inte företagen att svarta löner betalas till utrikes födda i högre grad än till inrikes födda. Företagen i byggbranschen bedömer dock i något större utsträckning än företagen i andra branscher att det är vanligare att utrikes födda betalas svart. Mönstret var detsamma när företagen ombads bedöma huruvida anställningsskyddet eller arbetstidsregleringen oftare åsidosätts för utrikes än för inrikes födda.

Det främsta skälet till att betala svarta löner ansågs vara att undkomma skatter och sociala avgifter. Det stämmer också med vad tidigare enkätstudier funnit. Det näst viktigaste skälet till att använda svart arbetskraft var enligt vår enkät kostnadsbesparingar därför att lönerna kan sättas lägre än som annars vore möjligt.

Den svarta sektorn i Sverige tycks vara liten och på så sätt ett mindre problem. Det kan dock finnas anledning att reflektera över huruvida den kan komma att växa i framtiden. Som vi skrivit om i våra tidigare rapporter kommer utbudet av lågkvalificerade personer på den svenska arbetsmarknaden att öka.³⁴ Det är en konsekvens av både minskade färdigheter hos inrikes födda skolelever och en

³⁴ Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016, 2017).

ökad invandring av personer med låg utbildning. Det talar för att den svarta sektorns storlek kan komma att öka eftersom personer med låg utbildning och låga kvalifikationer i större utsträckning än andra arbetar svart. Utbildningsinsatser för att förbättra arbetskraftens färdigheter är därför viktiga för att motverka svartarbete.

Referenser

- Alstadsaeter, A., Johannesen, N. och Zucman, G. (2017), Tax Evasion and Inequality, Working Paper No. 23772, NBER.
- Andrews, D., Caldera Sanchez, A. och Johansson, Å. (2011), Towards a Better Understanding of the Informal Economy, Economics Department Working Papers. No. 873, OECD, Paris.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016), *Dags för större lönespridning?*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), *Tudelingarna på arbetsmarknaden*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), *Hur fungerar kollektivavtalen?*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Arbetsmiljöverket (2017), *Osund konkurrens 2016: Arbetsgivare i Sverige*, Stockholm.
- Bjorneby, M., Alstadsaeter, A. och Telle, K. (2017), Collaborative Tax Evasion by Employers and Employees: Evidence from a Randomized Field Experiment in Norway, School of Economics and Business, Norwegian University of Life Sciences.
- Carillo, P., Pomeranz, D. och Singhal, M. (2017), "Dodging the Taxman: Firms Misreporting and Limits to Tax Enforcement", *American Economic Journal: Applied Economics* 9.
- Demoskop (2017), Metodbeskrivning – företagarenkät 2017 Arbetsmarknadsekonomiska rådet, 28 november.
- European Commission (2007), *Undeclared Work in the European Union*, Special Eurobarometer 284.
- European Commission (2014), *Undeclared Work in the European Union*, Special Eurobarometer 402.
- Feige, E. (2016), "Reflections and the Meaning and Measurement of Unobserved Economies: What Do We Really Know About the "Shadow Economy"?", *Journal of Tax Administration* 2.
- Hazans, M. (2011), What Explains Prevalence of Informal Employment in European Countries: The Role of Labor Institutions, Governance, Immigrants, and Growth, Policy Research Working Paper No. 5917, World Bank, Washington D.C.
- Højsgaard Andersen, L., Hedeager Bentsen, K., Hvidtfeldt, C., Jensen, B., Rose Skakken, J. och Ebbesen Skov, P. (2017), *Danskernes liv med skatter, sort arbejde og gør det selv-arbejde*, Rockwool Fondens Forskningsenhed, Syddansk universitetsforlag, Danmark.
- Kauffmann, D. och Kraay, A. (2017), The Worldwide Governance Indicators (WGI) Project, World Bank, Washington D.C.
- Kleven, H. (2004), "Optimum Taxation and the Allocation of Time", *Journal of Public Economics* 88.

- Kleven, H. (2014), "How Can Scandinavians Tax So Much?", *Journal of Economic Perspectives* 28.
- Kleven, H., Knudsen, M., Kreiner C., Pedersen S. och Saez, E. (2011), "Unable or Unwilling to Cheat: Evidence from a Tax Audit Experiment in Denmark", *Econometrica* 79.
- Kleven, H., Kreiner, C.T. och Saez, E. (2016), "Why Can Modern Governments Tax So Much? An Agency Model of Firms as Fiscal Intermediaries", *Economica* 83.
- Kolm, A.-S. och Larsen, B. (2016), "Informal Unemployment and Education", *IZA Journal of Labor Economics* 5.
- Kolm, A.-S. och Larsen, B. (2018), Underground Activities and Labour Market Performance, Working Paper 1-2018, Department of Economics, Copenhagen Business School, Köpenhamn.
- Packard, T., Koettl, J. och Montenegro, C.E. (2012), "In from the Shadow – Integrating Europe's Informal Labor", World Bank, Washington D.C.
- Pommeranz, D. (2015), "No Taxation without Information: Deterrence and Self-Enforcement in the Value Added Tax", *American Economic Review* 105.
- Schneider, F., Buehn A. och Montenegro, C.E. (2011), "New Estimates for the Shadow Economies All over the World", *International Economic Journal* 24.
- Skatteverket (2014), *Skatteföreläsnings utveckling i Sverige 2007-2012*, Stockholm.
- Skatteverket (2017), *Resultat från de årliga attitydundersökningarna 2016*, Stockholm.
- Toergler, B. (2011a), Tax Morale and Compliance: Review of Evidence and Case Studies for Europe, Policy Research Working Paper 5922, World Bank, Washington D.C.
- Toergler, B. (2011b), Tax Morale, Eastern Europe and European Enlargement, Policy Research Working Paper 5911, World Bank, Washington D.C.

8 Hur går det för dem som anställs på enkla jobb?

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har i hög grad byggt på att utbilda bort låga kvalifikationer och att förflytta lågkvalificerad arbetskraft till arbeten med högre produktivitet. I kombination med sammanpressade löner har därmed lågkvalificerade jobb slagits ut och produktiviteten ökat. Försök att öka antalet lågkvalificerade jobb kan därför ses som ett avsteg från den vedertagna svenska modellen.

Figur 8.1 visar att Sverige har en liten andel jobb med den lägsta kvalifikationsgraden enligt *International Standard Classification of Occupations* (ISCO).¹ Det gäller också när man jämför med länder som Danmark och Tyskland vars arbetsmarknader i många andra avseenden liknar Sveriges. Samtidigt har lågkvalificerade i allmänhet och lågkvalificerade invandrare i synnerhet stora svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda tillhör de största inom EU. De höga avtalade minimilönerna och den låga lönespridningen i den nedre delen av lönefördelningen i Sverige bidrar till den låga andelen lågkvalificerade jobb och till den stora sysselsättningskillnaden mellan inrikes och utrikes födda.² Av Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016) framgår att en majoritet av de empiriska studierna för Sverige funnit att högre minimilöner innebär lägre sysselsättning. Effekterna tycks framför allt gälla dem med allra lägst kvalifikationer.

Under de senaste två åren har förslag kommit från flera håll om nya typer av tidsbegränsade anställningar i syfte att bidra till utrikes föddas integration på arbetsmarknaden. Så till exempel lade allianspartierna i början av 2016 olika, men likartade, förslag om nya slags introduktionsjobb med både lägre löner och statliga subventioner.

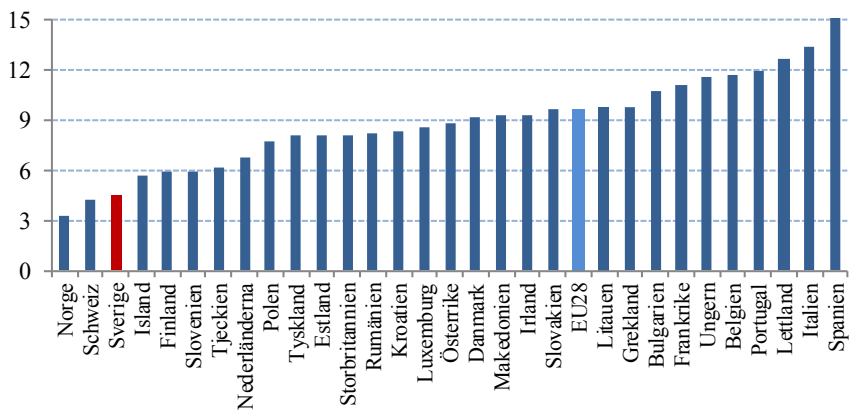
I augusti 2017 lade allianspartierna i stället fram ett gemensamt förslag om så kallade *inträdesjobb*: en anställningsform för nyanlända (de fem första åren i Sverige) och unga (upp till 23 år) utan fullständig gymnasieutbildning. Anställningen ska motsvara en provanställning som efter två år övergår till en tillsvidareanställning. Tanken är att 70 procent av arbetstiden ska läggas på arbete och 30 procent

¹ ISCO har utarbetats av *International Labour Organisation* (ILO). Klassifikationen ligger till grund för *Standard för svensk yrkesklassificering* (SSYK). Jobb på den lägsta kvalifikationsnivån kräver högst utbildning eller yrkeskompetens motsvarande grundskola.

² Se till exempel Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016, 2017), Finanspolitiska rådet (2016) och SNS Konjunkturråd (2017).

på utbildning eller på att lära sig jobbet. Lönen ska därför vara 70 procent av rådande ingångslön i yrket, dock högst 21 000 kronor. Arbetsgivaren ska inte ha skyldighet att bekosta eller ordna någon utbildning. Vidare slopas arbetsgivaravgiften under de första tre åren och inträdesjobben ska också kunna utformas som nystartsjobb (med den subvention dessa innebär).³ Allianspartiernas företrädare har uttryckt en önskan om att arbetsmarknadens parter själva ska förhandla fram lösningar för personer med låga kvalifikationer men kan i sista hand tänka sig att tillgripa lagstiftning.

Figur 8.1 Andelen anställda 20-64 år med jobb på den lägsta kvalifikationsnivån enligt ISCO, 2016, procent



Anm: ISCO står för International Standard Classification of Occupations. Den lägsta kvalifikationsnivån kräver utbildning eller yrkeskompetens motsvarande högst grundskola.

Källa: Eurostat.

I mars 2017 lanserade LO ett förslag om *utbildningsjobb*. Enligt detta ska arbetslösa i åldrarna 25-45 år med grundläggande utbildning (motsvarande grundskola) men bristfälliga kunskaper och färdigheter kunna få ett sådant jobb. Innebörden är att den anställde har ett tidsbegränsat reguljärt jobb och samtidigt deltar i utbildning utanför arbetsplatsen. För att skapa starka incitament för den anställde att delta i utbildning skulle utbildningsjobben kombineras med ett särskilt förmånligt studiestöd. Incitamenten för arbetsgivaren att anställa skulle ökas genom lägre lönekostnader. Detta skulle åstadkommas genom förändrade skatter och/eller löner och andra anställningsvillkor (LO 2017).

Under hösten 2017 fördes diskussioner på förbunds nivå mellan några av arbetsmarknadens parter, bland annat Teknikföretagen och IF Metall, om någon

³ Se Fördjupning 8.1 för en beskrivning av nystartsjobben.

form av introduktionsanställningar. Överläggningarna ledde fram till en principöverenskommelse om så kallade etableringsanställningar. Den femte mars i år enades regeringen, LO, Unionen och Svenskt Näringsliv om en avsiktsförklaring om *etableringsjobb*. Dessa ska utgöra tidsbegränsade anställningar med en lönekostnad för arbetsgivaren på 8 400 kronor per månad och kombineras med utbildning. Förhoppningen är att anställningsformen ska kunna lanseras under andra halvåret 2019. Etableringsjobben beskrivs mer ingående i Fördjupning 8.1. Där jämförs de också med de befintliga nystartsjobben. Jämförelsen visar att etableringsjobben kommer att ge en lägre lönekostnad för arbetsgivaren, men också innebära högre kostnader för den offentliga sektorn, än vad nystartsjobben gör idag.

Vi själva har också i tidigare rapporter argumenterat för att lägre minimilöner och större lönespridning kan vara ett – av flera – verktyg för att få fler lågkvalificerade i sysselsättning. I 2016 års rapport föreslog vi så kallade *ingångsjobb*: anställningar med lägre löner än de rådande kollektivavtalade minimilönerna för nyanlända och unga som inte lyckas hitta annan sysselsättning. Arbetsgivarna skulle inte tvingas ordna med utbildning eller handledning utan generösa stöd för utbildning skulle i stället riktas direkt till arbetstagarna. Tanken var också att slopa de sociala avgifterna för att ytterligare sänka lönekostnaden och att genom exempelvis ett extra jobbskatteavdrag höja den disponibla inkomsten för arbetstagarna på de nya jobben. De föreslagna ingångsjobben skulle bara kunna innehas under en begränsad tid (tre år). Motivet var att minska risken för arbetstagarna att permanent bli kvar på lågavlönade jobb.

I 2017 års rapport argumenterade vi även för nya typer av *bestående* jobb. Förslaget innebar att arbetsmarknadens parter skulle förhandla fram nya slags enkla jobb i kollektivavtalen som tydligt skiljer sig från befintliga yrken och som därför skulle betalas lägre än existerande arbeten. Förslaget har likheter med tankar som framförts av SNS Konjunkturråd (2017).

Det är troligt att nya permanenta lågbetalda jobb ger en större effekt på sysselsättningen än tidsbegränsade ingångsjobb. Samtidigt innebär permanenta anställningar på jobb med låga löner en risk för stora bestående inkomstskillnader. Man kan visserligen hävda att det från fördelningssynpunkt är bättre om en person har ett lågkvalificerat jobb med låg lön än om personen saknar jobb och därmed får en ännu lägre inkomst i form av till exempel försörjningsstöd. Men det är givetvis önskvärt att eventuella anställda på nya lågkvalificerade jobb inte fastnar där utan kan ta sig vidare till mer kvalificerade och mer välbetalda arbeten, även om de lågkvalificerade jobben i sig finns kvar (och tas av någon annan). Det gäller förstås också att undvika att personer som får sådana jobb hamnar i en ständig rundgång mellan dessa och arbetslöshet.

Det har förts en intensiv diskussion om i vilken utsträckning nya enkla jobb kan bidra till att utsatta grupper kan etablera sig på arbetsmarknaden. Ett sätt att få bättre beslutsunderlag är att studera hur det gått för dem som tidigare haft lågkvalificerade anställningar av redan existerande slag. Detta kapitel analyserar därför det långsiktiga arbetsmarknadsutfallet i termer av sysselsättning, lön och arbetsinkomst för dem som tidigare gått in på sådana jobb.

Vi använder den lägsta av de fyra kvalifikationsnivåerna enligt *Standard för svensk yrkesklassificering* (SSYK) som definition av lågkvalificerade jobb.⁴ Med kvalifikationsnivå avses vilka kunskaper och färdigheter som krävs för att utföra yrket. Dessa kan inhämtas genom såväl formell utbildning som arbetslivserfarenhet. Den lägsta nivån kräver utbildning eller yrkeskompetens motsvarande högst grundskola.

Kapitlet använder benämningarna enkla eller lågkvalificerade jobb. Med detta menas att jobben är enkla att kvalificera sig för – inte att de är enkla att utföra. Benämningen enkla jobb har aldrig handlat om att på ett nedvärderande sätt beskriva dessa arbeten som enkla eller mindre viktiga än andra.

Avsnitt 8.1 visar vilka och hur vanliga de enkla jobben enligt SSYK är. Avsnitt 8.2 studerar löne- och inkomströrligheten över tid för personer som gått in på enkla jobb från arbetslöshet samt sannolikheten att senare gå över till ett mer kvalificerat arbete. Avsnitt 8.3 jämför framtida inkomster för arbetslösa som nyanställdes på lågkvalificerade jobb med dem för andra arbetslösa. Avsnitt 8.4 sammanfattar.

⁴ Under den studerade perioden förekommer två olika klassificeringar: SSYK96 och SSYK2012. Den senare används i statistik och databaser från och med 2014. Jämförelser av lågkvalificerade yrken mellan åren före och efter 2014 ska göras med viss försiktighet eftersom några yrken flyttats från kvalifikationsnivå 1 till 2. Dessa innefattar olika typer av lokalvårds- och städledare, församlings- och kyrkvårdare samt cykel-, moped- och motorcykelbud liksom skoterförare.

Fördjupning 8.1 En jämförelse av etableringsjobben och nystartsjobben

Etableringsjobben ska enligt den avsiktsförklaring som Svenskt Näringsliv, LO, Unionen och regeringen presenterade den femte mars 2018 innebära särskilda visstidsanställningar som kan innehas i upp till två år. Jobben riktas till nyanlända som beviljats uppehållstillstånd de senaste tre åren och personer som varit arbetslösa i minst två år. Anställningsformen ska bara kunna användas av företag med reguljära kollektivavtal. Målet är att etableringsjobben ska lanseras under andra halvåret 2019.

Den totala lönekostnaden (inklusive arbetsgivaravgiften) för ett etableringsjobb ska enligt avsiktsförklaringen vara 8 400 kronor per månad 2019. Staten ska ge en subvention direkt till individen så att den disponibla inkomsten motsvarar de lägsta minimilönerna i kollektivavtalen. Förutom en lägre lönekostnad än vad kollektivavtalens minimilöner normalt medför ska övriga regler i det relevanta kollektivavtalet tillämpas.

Det är intressant att jämföra denna föreslagna anställningsform med redan befintliga subventionerade anställningar. *Nystartsjobben* utgör den största av dessa sysselsättningsformer (efter subventioner för personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga).⁵ Nystartsjobben omfattar personer som varit frånvarande från arbetslivet i minst sex eller tolv månader beroende på om personen är under respektive över 26 år. Subventionen i och längden på nystartsjobben beror på hur lång frånvaron har varit. Om den är kortare än två år motsvarar subventionen en arbetsgivaravgift (för lön upp till 20 000 kronor vid en heltidsanställning). Om frånvaron är längre än två eller tre år är subventionen två respektive 2,5 arbetsgivaravgifter. Nystartsjobben omfattar också personer som invandrat till Sverige för mindre än tre år sedan eller som har en pågående etableringsplan hos Arbetsförmedlingen (2,5 arbetsgivaravgifter) samt personer som deltar i jobb- och utvecklingsgarantin (en arbetsgivaravgift). För personer mellan 21 och 25 år samt deltagare i jobb- och utvecklingsgarantin är subventionsperioden högst ett år. För personer som är 26 år eller äldre är perioden längst två år.

Etableringsjobben kräver att en arbetslös (som inte är nyanländ) ska ha varit arbetslös i minst två år. Därför är det mest relevant att jämföra subventionen i dessa med de två högsta subventionerna i nystartsjobben – två och 2,5 arbetsgivaravgifter – vilka förutsätter att arbetstagaren ska ha varit arbetslös i minst två respektive tre år. Kriterierna för att klassificeras som nyanländ och därmed få tillgång till etableringsjobben och (den högsta subventionen i) nystartsjobben tycks vara likartade.

⁵ Se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017) för en genomgång av de olika stöden.

Enligt avsiktsförklaringen från parterna och regeringen ska den disponibla inkomsten för en arbetstagare på ett etableringsjobb uppgå till 15 600 kronor per månad 2019. Det motsvarar en månadslön före skatt på 19 780 kronor. En reguljär anställning (utan subvention) med samma månadslön skulle medföra en total lönekostnad för arbetsgivaren (inklusive arbetsgivaravgiften på 31,42 procent) på knappt 26 000 kronor.

Tabell 8.1 redovisar arbetsgivarens lönekostnad för ett etableringsjobb enligt avsiktsförklaringen och för ett nystartsjobb. Etableringsjobben ska ge en total lönekostnad på 8 400 kronor för arbetsgivaren. Ett nystartsjobb med en subvention motsvarande två arbetsgivaravgifter ger en lönekostnad för arbetsgivaren på knappt 13 600 kronor. Dennes lönekostnad för ett nystartsjobb med en subvention på 2,5 arbetsgivaravgifter är i stället strax under 10 500 kronor. Det betyder att en anställning som sker på ett etableringsjobb i stället för ett nystartsjobb blir 5 200 respektive 2 100 kronor dyrare för offentlig sektor, eftersom den disponibla inkomsten för arbetstagaren är densamma i de båda subventionerade anställningsformerna och offentlig sektor måste stå för skillnaden mellan den nettoinkomst arbetstagaren får och den kostnad som arbetsgivaren betalar.

Tabell 8.1 Arbetsgivarens lönekostnad för etablerings- respektive nystartsjobb, kronor

Månadslön	19 780
Total lönekostnad (inklusive arbetsgivaravgift) vid reguljär anställning	25 995
Disponibel inkomst för arbetstagaren	15 600
<i>Kostnader för arbetsgivaren:</i>	
Etableringsjobb	8 400
Nystartsjobb – två arbetsgivaravgifter	13 565
Nystartsjobb – två och en halv arbetsgivaravgifter	10 458

Källor: Arbetsförmedlingen, Skatteverket och Avsiktsförklaringen om etableringsjobb mellan regeringen, LO, Unionen och Svenskt Näringsliv.

Ifall en person uppbär försörjningsstöd (socialbidrag) och anställs på en subventionerad anställning – vilken inte hade kommit till utan subventionen – gör offentlig sektor en (liten) nettovinst också på ett etableringsjobb. Det beror på att kostnaden för att subventionera anställningen är lägre än kostnaden för försörjningsstöd. I den mån etableringsjobben betyder att fler får (subventionerade) anställningar är det således en vinstaffär för offentlig sektor.

Men om arbetsgivare väljer att anställa på etableringsjobb i stället för nystartsjobb innebär detta en kostnad för offentlig sektor. Det är svårt att avgöra i vilken utsträckning det kan komma att ske. Etableringsjobben ska inte vara rättighetsbaserade på samma sätt som nystartsjobben. En person har med andra ord inte automatiskt rätt till ett etableringsjobb om hen uppfyller de krav som ställs, utan anställningen ska först formellt godkännas (av en partssammansatt nämnd). Vidare ska de etableringsanställda ges möjlighet att delta i kortare utbildning. Denna ska inte anordnas av arbetsgivaren men ska kunna förläggas under arbetstid (efter överenskommelse mellan arbetstagarerna och arbetsgivaren). Det kan försvaga arbetsgivarens incitament att ersätta nystartsjobb med etableringsjobb.

Sammanfattningsvis kan ett etableringsjobb ge en lägre lönekostnad för arbetsgivaren men en högre kostnad för offentlig sektor än ett nystartsjobb. Det kan leda till betydande kostnader för offentlig sektor om etableringsjobben i stor skala skulle ersätta nystartsjobben. Men i den mån etableringsjobben leder till högre sysselsättning än som annars skulle bli fallet, uppstår i stället en nettovinst för offentlig sektor.

8.1 Vilka är de lågkvalificerade jobben?

Tabell 8.2 redovisar yrken och andelen anställda efter yrke på kvalifikationsnivå 1 enligt 2012 års version av SSYK. Städ- och hemservicepersonal samt mat- och restaurangrelaterade jobb står för en mycket stor andel av dessa jobb (tillsammans drygt 60 procent). Den första gruppen innefattar till exempel lokal- och fordonsstädare samt servicepersonal som utför olika typer av hushållsnära tjänster. I den andra gruppen ingår enklare yrken inom hotell och restaurang som restaurang- och köksbiträden (diskning och hjälp vid matlagning), kafé- och konditoribiträden samt personal som tillreder mat på pizzerior eller gatukök. Även tidningsdistributörer, vaktmästare och andra servicearbetare är relativt många. Denna grupp inkluderar också anställda som underhåller kontorsmaskiner, hjälper till vid omflyttningar, bär bagage, tar emot entrébiljetter och kläder, fyller på varuautomater samt tömmer myntboxar och parkeringsautomater med mera.

Tabell 8.2 Typer av enkla jobb samt andelen personer i dessa av det totala antalet med enkla jobb, 20-64 år, 2015, procent

SSYK2012 tresiffernivå	Typ av lågkvalificerat jobb	Inrikes födda	Utrikes födda	Samtliga
911	Städare och hemservicepersonal med flera	26,1	47,3	34,2
941	Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden med flera	28,0	26,4	27,4
962	Tidningsdistributörer, vaktmästare och övriga servicearbetare	22,7	15,8	20,1
932	Handpaketerare och andra fabriksarbetare	6,1	3,3	5,0
961	Återvinningsarbetare	5,6	1,6	4,1
933	Hamnarbetare och ramppersonal med flera	5,2	1,2	3,7
931	Grovarbetare inom bygg och anläggning	3,0	1,8	2,6
912	Tvättare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare	2,2	1,7	2,0
921	Bärplockare och plantörer med flera	1,0	0,9	1,0
952	Torg- och marknadsförsäljare	0,0	0,0	0,0
Summa		100	100	100

Anm: Data avser sysselsättningen i november och andelen anställda på ett visst lågkvalificerat jobb och viss grupp som andel av alla anställda på lågkvalificerade jobb i en viss grupp. Anställda som under höstterminen var inskrivna på högskoleutbildning exkluderas.

Källa: Egen bearbetning av data från LISA.

Personer i yrken som bärplockare och plantörer samt torg- och marknadsförsäljare är däremot mycket få.⁶ Enklare yrken inom bygg och anläggning samt industri är också relativt ovanliga. Utrikes födda är överrepresenterade bland städare och hemtjänstpersonal: nästan hälften av de utrikes födda på lågkvalificerade jobb hör till denna yrkesgrupp.

Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017) redovisade resultaten av en företagsenkät om subventionerade anställningar. Bland annat tillfrågades arbetsgivare om de skulle anställa på enklare typer av arbeten om dessa kunde betalas med löner på 14-15 000 kronor. En tredjedel av de svarande uppgav att de var beredda till det. På frågan om vilka typer av uppgifter dessa nya anställda skulle utföra var de vanligaste svaren olika typer av avlastande arbetsuppgifter som till exempel handräkning och hantlangning (på byggen), ”plock och pack” (på lager), vaktmästare, allt-i-allo, receptionist och så vidare. Det tyder på att det finns en potential för fler enkla jobb med avlastande funktioner.

8.2 Rörligheten på arbetsmarknaden för nyanställda på enkla jobb

Andersson och Gullberg Brännström (2017a,b,c) har i en serie artiklar från SCB studerat enkla jobb enligt SSYK. Författarna visar bland annat att den genomsnittliga årsarbetsinkomsten för personer i åldrarna 16-64 år som var anställda på enkla jobb i november 2015 var ungefär 217 000 kronor. Det motsvarar drygt 18 000 kronor per månad, vilket är cirka 11 000 kronor lägre per månad än för anställda i genomsnitt.⁷ Stenberg (2016) visar att en stor andel av personer på enkla jobb – särskilt utrikes födda och kvinnor – befinner sig i så kallad relativ fattigdom, det vill säga har en disponibel inkomst understigande 60 procent av medianinkomsten.⁸ Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017) fann att anställda på lågkvalificerade jobb oftare har visstidsanställningar än andra anställda.⁹ Överenskommen

⁶ Detta hänger troligen samman med att dessa jobb är starkt säsongsbetonade. Torg- och marknadsförsäljare är förmodligen också ofta egenföretagare snarare än anställda. Se också Kapitel 6 för en diskussion kring nödvändighetsmotiverat företagande.

⁷ Författarna visar också att andelen utrikes födda av personer på enkla jobb i åldrarna 16-64 har ökat de senaste 30 åren: från 17 procent 1985 till cirka 37 procent 2015. Andelen utrikes födda av samtliga förvärvsarbetande i samma åldersgrupp var 9 procent 1985 och 16 procent 2015. Andelen utrikes födda har ökat särskilt mycket bland äldre personer på enkla jobb.

⁸ Disponibel inkomst beräknas på hushållsnivå och tar hänsyn till skatter och transfereringar. Beräkningarna beaktar också hushållets sammansättning. Olika hushåll får olika antal konsumtionsenheter beroende på antalet vuxna och antalet barn. Sedan beräknas disponibel inkomst per konsumtionsenhet för att göra levnadsstandarden i termer av inkomst jämförbar mellan hushåll.

⁹ Kapitel 3 i denna rapport analyserar sannolikheten för visstidsanställda att gå över till tillsvidareanställningar.

arbetstid bland anställda på enkla jobb är också något lägre än för andra. Sammantaget har personer på enkla jobb därmed i genomsnitt en betydligt svagare position på arbetsmarknaden än andra anställda.

En central fråga är då hur stor rörligheten är för personer som nyanställs på lågkvalificerade jobb – i termer dels av ökning av lön och arbetsinkomst, dels övergångar till mer kvalificerade jobb – och vad som påverkar denna. Stor rörlighet betyder att ett enkelt jobb ofta fungerar som en språngbräda till högre betalda och mer kvalificerade jobb.

Vi studerar personer som under ett givet år varit registrerade som arbetsökande vid Arbetsförmedlingen i minst två månader och som i november samma år var anställda på ett lågkvalificerat jobb. På så sätt kan vi identifiera personer som gått från arbetslöshet till anställning. Sedan följer vi dessa personer över tid. Data-materialet som används kommer från den longitudinella registerdatabasen LISA.

Vi inkluderar bara personer som var i åldrarna 25-54 år vid tillfället för anställningen. Det görs för att kunna följa dem fem år bakåt och tio år framåt i tiden utan att skolutbildning eller ordinarie pensionsavgångar påverkar arbetsmarknadsutfallet.¹⁰ Sysselsättning och yrke avser november varje år och säsongarbetande finns därför troligen inte med i analysen i någon större utsträckning. Vi exkluderar personer som under höstterminen varit inskrivna på universitet eller yrkes- eller folkhögskola. Dessa personer tar sannolikt enkla jobb främst för att få en extrainkomst under studietiden. Den analyserade gruppen och de data som används beskrivs mer ingående i Fördjupning 8.2.

¹⁰ Vi vill kunna följa personerna bakåt i tiden för att se vilken anknytning de hade till arbetsmarknaden redan innan de anställdes på enkla jobb.

Fördjupning 8.2 Beskrivning av data.

Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA) innehåller information för samtliga individer som är 16 år eller äldre och som varit folkbokförda i Sverige den 31 december före aktuellt år (SCB 2016). Vi studerar i detta kapitel både arbetsinkomst (den totala inkomsten från lön under ett visst år) och månadslön (i september eller november). LISA innehåller information om arbetsinkomst för alla personer. Våra data i LISA har på individnivå länkats till lönestrukturstatistiken från vilken vi hämtar information om månadslön (uppräknad till heltid vid deltidsarbete).

Eftersom antalet dagar i arbetslöshet (den information vi använder för att identifiera personer som varit arbetslösa någon gång under året) gäller även november och december inkluderar vi bara individer med minst 60 dagars arbetslöshet under året. Då vet vi att de måste ha varit arbetslösa vid något tillfälle före november. Detta är troligen också en särskilt relevant grupp att studera eftersom personerna bevisligen inte direkt hittade ett (nytt) jobb att gå till.

Tabell 8.3 redovisar deskriptiv statistik för den studerade gruppen av tidigare arbetslösa i åldrarna 25-54 år som kom in på lågkvalificerade jobb 2005. Denna består av drygt 4 500 personer. Detta är den grupp som huvudsakligen analyseras i kapitlet, även om vi i vissa fall också studerar personer som nyanställdes på enkla jobb andra år. Tabellen redovisar också statistik för övriga anställda på enkla jobb och för anställda som hade mer kvalificerade yrken. Tabellen visar att utrikes födda (och särskilt födda utanför Europa) är överrepresenterade på enkla jobb i allmänhet och i vår studerade grupp av nyanställda i synnerhet. Dessa har också vistats kortare tid i Sverige än utrikes födda på mer kvalificerade jobb. Vidare har kvinnliga anställda oftare lågkvalificerade jobb. Bland de nyanställda på enkla jobb som kommer från arbetslöshet är det också vanligare att vara högutbildad än bland de övriga anställda på enkla jobb.

Yrkesinformationen hämtas från yrkesregistret som i huvudsak bygger på data från lönestrukturstatistiken. Den samlas in i september för privat och statlig sektor samt i november för kommunal sektor. Men yrkesregistret utnyttjar även andra källor. Så till exempel samarbetar SCB med olika arbetsgivarorganisationer för att komplettera informationen för privat sektor. Vi kräver att uppgiften om yrke avser samma år som vi identifierar en person som nyanställd.

Eftersom yrkesregistret inte är heltäckande för privat sektor (trots att yrkesinformation från lönestrukturstatistiken kompletteras med andra källor) har vi inte aktuella yrkesuppgifter för alla anställda i denna sektor.¹¹ Därmed underskattar vi sannolikt

¹¹ Vi har yrkesinformation för cirka 60 procent av alla personer som 2005 både hade minst 60 dagars arbetslöshet och som var anställda (oavsett sektor) i november.

antalet personer som nyanställts på enkla jobb i mindre privata företag. En annan potentiell felkälla är att personer kan vara felaktigt klassificerade som anställda i november i LISA. Sysselsättningsdefinitionen i LISA använder kontrolluppgifter från arbetsgivare under året tillsammans med en modell som skattar sannolikheten att en person är sysselsatt i november. Det kan betyda att vi fångar upp vissa personer som går från sysselsättning till arbetslöshet och inte personer som går i motsatt riktning. Sysselsättningsdefinitionen i LISA innebär att man har fått en viss inkomst (det lägsta gränsvärdet var 2015 ungefär 20 000 kronor) under oktober och november. Således bortfaller sannolikt en del personer som haft kortare anställningar.

Tabell 8.3 Deskriptiv statistik för nyanställda på enkla jobb och andra anställda 2005, 25-54 år

	(1)	(2)	(3)
	Nyanställda på lågkvalificerade jobb	Övriga anställda på lågkvalifi- cerade jobb	Övriga anställda på mer kvalifi- cerade jobb
Kvinna	0,55	0,55	0,50
Ålder	37,7	40,7	40,2
Utrikes född	0,35	0,28	0,11
Född utanför Europa	0,18	0,13	0,04
Vistelsetid för utrikes födda	11,7	15,0	19,1
Lågutbildad	0,27	0,32	0,09
Mellanutbildad	0,59	0,60	0,51
Högutbildad	0,14	0,08	0,40
Antal observationer	4 547	116 309	2 097 784

Anm: Andelar uttrycks i kvoter och vistelsetid samt ålder i år. Kolumn ett visar statistik för vår studerade grupp av anställda på enkla jobb i november som haft minst 60 dagars arbetslöshet under året. Kolumn två avser anställda på enkla jobb som inte faller in i denna kategori och kolumn tre anställda som hade mer kvalificerade jobb. Personer som var registrerade för högskolestudier under höstterminen exkluderas. Med lågutbildade avses personer med högst förgymnasial utbildning i nio år. Med mellanutbildade avses gymnasial utbildning oavsett längd. Med högutbildade avses eftergymnasial utbildning.

Källa: Egen bearbetning av data från LISA.

För att undersöka hur robusta våra resultat är har den grafiska analysen i kapitlet replikerats med hjälp av information om anställning och yrke från lönestrukturstatistiken tillsammans med dennas urvalsvikter. Lönestrukturstatistikens anställningsdefinition är inte lika restriktiv som den i LISA. Urvalsvikterna i lönestrukturstatistiken tillåter

oss också att kompensera för att alla privatanställda inte ingår genom att ge personer som har en lägre sannolikhet att ingå i urvalet en större vikt. Vi har också undersökt hur antalet dagar i arbetslöshet och begränsningen för året för yrkesinformationen påverkar resultaten. Vidare har vi prövat med att avgränsa oss till personer som vi vet inte var arbetslösa i slutet av november samt personer som föregående år inte var anställda hos samma arbetsgivare (trots att vi då exkluderar personer som återanställts). Våra analysresultat är robusta när dessa alternativa specifikationer används.

När vi studerar månadslön (som hämtas från lönestrukturstatistiken) använder vi vikter baserade på varje persons sannolikhet att tillhöra urvalet för att kompensera för att information inte samlas in för alla anställda i privat sektor. Personer i mindre företag (färre än 500 anställda) får större och anställda i större företag samt i offentlig sektor får mindre vikt när genomsnittet för alla räknas ut. Vi kan alltså i framtiden bara observera lönen för en del (ungefär hälften) av de personer som vi ett visst år identifierat som nyanställda på ett enkelt jobb. Därför ska beräkningarna som använder månadslön tolkas med viss försiktighet. För personer som har flera anställningar samtidigt används den högsta månadslönen.

Vidare finns det en del personer som vi identifierar som nyinträdda på enkla jobb som tidigare år inte varit folkbokförda i Sverige. Andelen var cirka åtta procent 2000 av dem som vi identifierar som nyanställda 2005. Vi inkluderar alla personer oavsett vistelsetid i analysen men beräkningarna för ett visst år inkluderar bara folkbokförda personer som vi kan observera: till exempel ingår en person som blev folkbokförd i Sverige den 31 december 2003 bara i en figur från och med 2004, även om samma figur sträcker sig tillbaka till 2000.¹²

På samma sätt inkluderar beräkningarna med månadslön genomgående bara personer för vilka vi har information om lön ett givet år. Men vi kräver inte att vi ska ha uppgift om månadslön för en person under alla de år som studeras.

¹² Personen måste dock ha varit registrerad som arbetslös i minst 60 dagar under året.

Inkomströrligheten för personer som kommit in på enkla jobb

Tidigare studier av lönerörlighet har oftast fokuserat på lågavlönade snarare än personer på lågkvalificerade jobb. Som lågavlönade klassificeras där antingen personer långt ner i lönefördelningen eller personer med en lön på eller nära minimilönen. Forskningen har lagt särskild vikt vid vilka faktorer – både individegenskaper och institutionella faktorer – som påverkar rörligheten och om en låg lön i sig ger upphov till lägre löner i framtiden. Teoretiskt kan anställningsmöjligheterna för en person både gynnas och missgynnas av att hen tar ett lågavlönat jobb med låg produktivitet. Det beror på hur anställningen uppfattas av framtida arbetsgivare och på hur personens humankapital påverkas.

Forskningen har funnit indikationer på både att lågavlönade jobb kan fungera som språngbrädor in på arbetsmarknaden och att jobbets karaktär i sig kan göra att personer fastnar på dessa jobb och därför får lägre inkomst i framtiden – så kallat genuint tillståndsberoende. Vidare verkar utbildning vara viktig för att en person ska röra sig uppåt i lönefördelningen. En del, men inte alla, studier har också funnit stöd för att lågavlönade jobb kan leda till rundgång mellan perioder av lågbetalt arbete och perioder av arbetslöshet. Viss forskning har funnit att det är svårare för lågavlönade att förflytta sig till mer högbetalda jobb i länder med en stor andel lågbetalda jobb och stor lönespridning. Andra studier finner liknande samband på företagsnivå: i företag där det jobbar många med en låg lön är sannolikheten för lågavlönade att nå högre löner låg. Slutligen verkar lågavlönade jobb kunna fungera som inträdesbiljetter till arbetsmarknaden särskilt för personer med låga kvalifikationer och personer som varit arbetslösa eller utanför arbetskraften länge.¹³

I Sverige har lågavlönades rörlighet studerats av Forslund med flera (2012), Konjunkturinstitutet (2014) och Skedinger (2014). De två första studierna fokuserar på anställda i den lägsta lönedecilen, medan den senare studerar anställda i handeln, hotell- och restaurangbranschen samt verkstadsindustrin med löner på eller nära respektive avtalsområdes minimilön.¹⁴

Vår undersökning fokuserar på ett yrkes kvalifikationsnivå snarare än lönenivå. Vidare studeras arbetslösa (minst två månader) som nyanställda. Dessa utgör en grupp som bevisligen upplevt svårigheter att hitta ett jobb. Det betyder också att

¹³ Schnabel (2016) är en lättillgänglig forskningsöversikt. Se också Konjunkturinstitutet (2014) och Skedinger (2014).

¹⁴ Både Forslund med flera (2012) och Konjunkturinstitutet (2014) finner att lågutbildade, äldre, kvinnor och utrikes födda har en högre sannolikhet att förbli lågavlönade än högre utbildade, yngre, män och inrikes födda. Konjunkturinstitutet (2014) visar att det är vanligare bland dem som når en högre position i lönefördelningen att ha bytt sektor, yrke, arbetsplats (företag eller organisation) eller ha utbildat sig än bland dem som inte klättrat i fördelningen.

vi beaktar när inträdet på det enkla jobbet skedde: tidigare studier av lönerörlighet tar oftast inte hänsyn till hur länge en person som identifieras som lågavlönad varit det redan före det första observationsåret. Utöver att studera månadslön motsvarande heltid (vilket är huvudfokus i tidigare svenska studier) analyserar vi också framtida årliga arbetsinkomster och arbetsmarknadstillstånd.

Figur 8.2 visar den genomsnittliga utvecklingen av arbetsinkomsten (den totala inkomsten från lön under ett visst år) för personer som påbörjade ett lågkvalificerat jobb 2001, 2005 och 2010. Delfigur (a) visar den genomsnittliga arbetsinkomsten för samtliga nyanställda, medan delfigur (b) visar den genomsnittliga inkomsten från arbete bara för dem som hade minst en krona i arbetsinkomst under det år då vi observerar dem i framtiden. Denna delfigur ger information om inkomst för dem som inte helt lämnade sysselsättning.¹⁵

Figur 8.3 visar månadslönens utveckling för dem som nyanställdes på ett lågkvalificerat jobb och som fortfarande var anställda (oavsett arbetsplats eller jobb) vid observationstidpunkten.

Diagrammen redovisar också den årliga arbetsinkomsten eller månadslönen för samtliga (20-64 år) som hade ett enkelt jobb i november det givna året. Det gör det möjligt att studera hur snabbt de nyanställda nådde den genomsnittliga inkomsten/lönen för personer med jobb på samma kvalifikationsnivå.

Arbetsinkomsten före inträdet år 2005 tycks vara stabil över tid (se Figur 8.2). Det talar för att arbetsmarknadsanknytningen i genomsnitt för dessa personer inte förbättrats redan innan de kom in på det lågkvalificerade jobbet. För dem som nyanställdes 2010 finns i stället en uppåtgående trend fram till och med 2008 och en nedgång under 2009, vilken sannolikt beror på finanskrisen. Även för dem som nyanställdes 2005 märks en liten nedgång 2009. Arbetsinkomsten ökar markant redan det första året på det enkla jobbet, men många hade inkomst redan innan de nyanställdes.

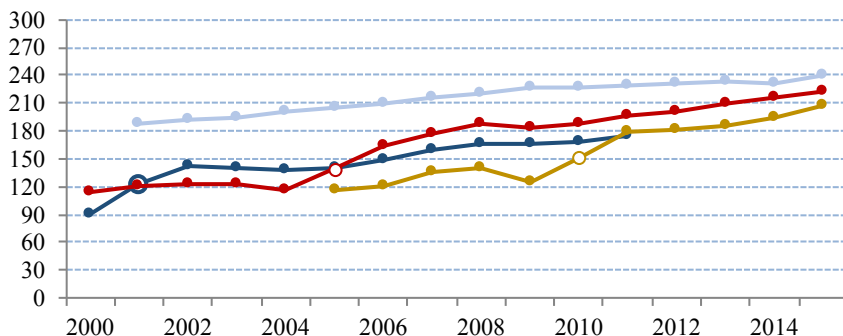
Grupperna som nyanställdes under olika år hade en positiv inkomstutveckling under de efterföljande åren, även om ingen grupp på sikt nådde den genomsnittliga inkomsten bland samtliga på enkla jobb. Däremot nådde de som hade någon inkomst från arbete överhuvud taget i genomsnitt ungefär samma nivå som samtliga på enkla jobb. Tiden det tog skiljde sig mellan de tre studerade grupperna: både 2005 och 2010 års grupp gjorde det på cirka sex år, medan det tog ungefär elva år för dem som nyanställdes 2001.

¹⁵ Det finns risk att vi observerar utrikes (men också inrikes) födda som flyttat från Sverige och som därför inte har någon arbetsinkomst i Sverige men som kanske jobbar i något annat land. Detta problem är sannolikt betydligt mindre i figuren där vi exkluderar personer utan arbetsinkomst.

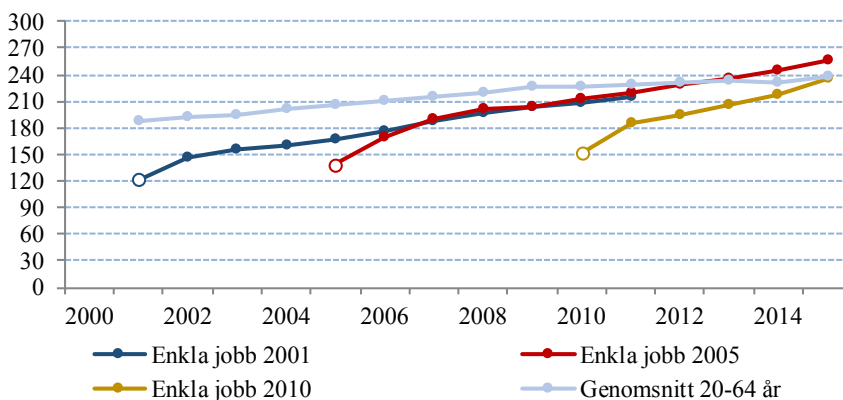
Vad gäller månadslön var efter runt tre år samtliga grupper på eller över den genomsnittliga nivån. Skillnaderna i lön var dessutom små redan vid inträdet.¹⁶

Figur 8.2 Genomsnittlig årlig arbetsinkomst för tidigare arbetslösa som nyanställdes på enkla jobb olika år, tusental kronor i 2015 års prisnivå

(a) Samtliga



(b) Minst en krona i arbetsinkomst

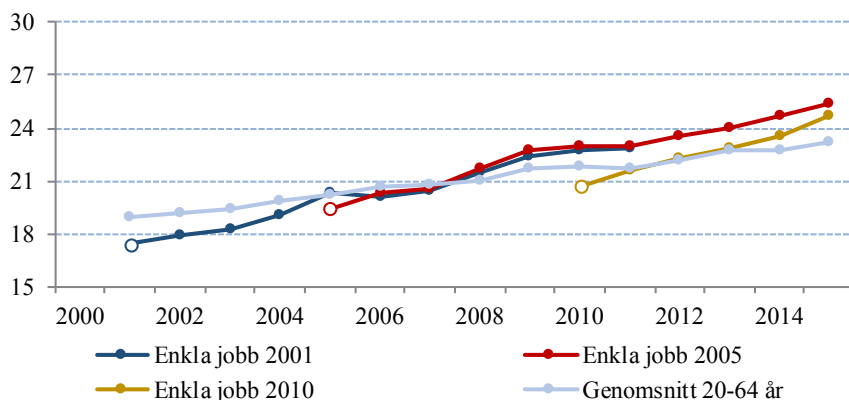


Anm: Ringarna visar vilket år de olika grupperna nyanställdes. Figurerna inkluderar bara personer i åldrarna 25-54 vid tidpunkten för nyanställning och som hade minst 60 dagars arbetslöshet under året. Genomsnittet för 20-64 år avser genomsnittlig arbetsinkomst för samtliga individer i åldrarna 20-64 som hade enkla jobb i november respektive år men som inte var inskrivna på högskoleutbildning. Delfigur (b) inkluderar bara personer som ett år nyanställdes på ett lågkvalificerat jobb och som hade minst en krona i arbetsinkomst under observationsåret.

Källa: Egen bearbetning av data från LISA.

¹⁶ De nyinträdda som var fortsatt anställda nådde också relativt fort (men något långsammare än för månadslön) upp till och över den genomsnittliga *arbetsinkomsten* för alla anställda på enkla jobb.

Figur 8.3 Genomsnittlig månadslön för tidigare arbetslösa som nyanställdes på enkla jobb olika år, tusental kronor i 2015 års prisnivå



Anm: Ringarna visar vilket år de olika grupperna nyanställdes. Månadslönen avser september eller november beroende på sektor och har för deltidsanställda räknats upp till motsvarande en heltidsanställning. Då lönestrukturstatistiken är en urvalsundersökning för privat sektor har månadslönen viktats med observationsårets urvalssannolikhet. Se också Figur 8.2.

Källor: Egen bearbetning av data från LISA och lönestrukturstatistiken.

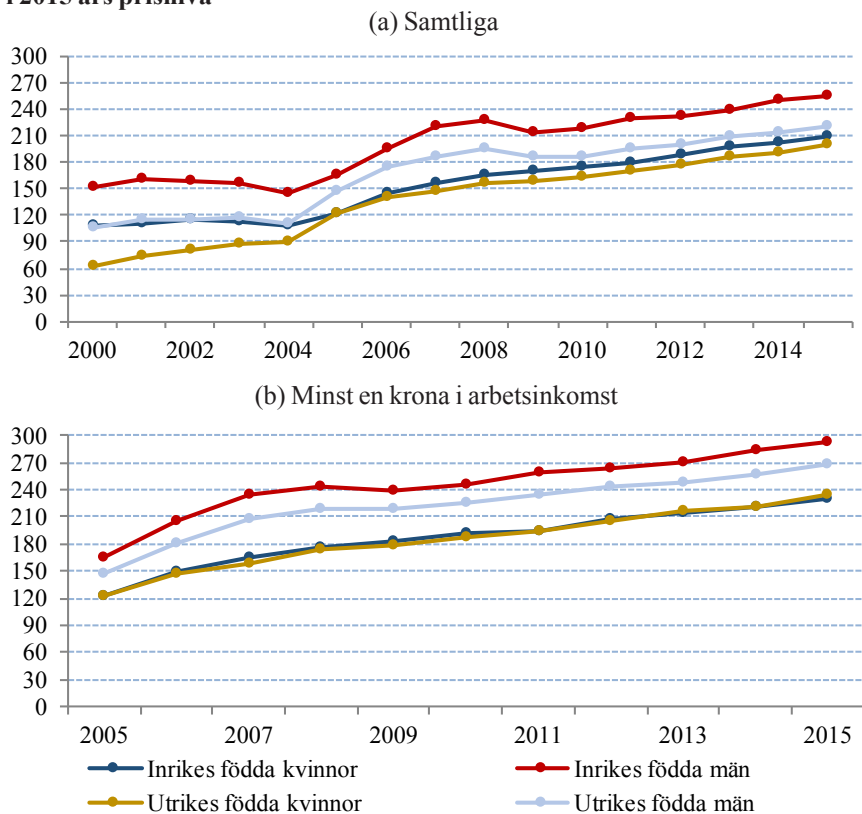
Skillnader mellan olika grupper

Figureerna 8.4 och 8.5 visar att det finns tydliga skillnader i löner och arbetsinkomst mellan de kvinnor och män samt mellan de utrikes och inrikes födda som nyanställdes på enkla jobb 2005. Skillnaderna är relativt stabila över tid och tycks inte förändras särskilt mycket mellan inträdesåret och 2015.¹⁷ Men under perioden före inträdet (2000-04) minskar skillnaderna mellan grupperna något.

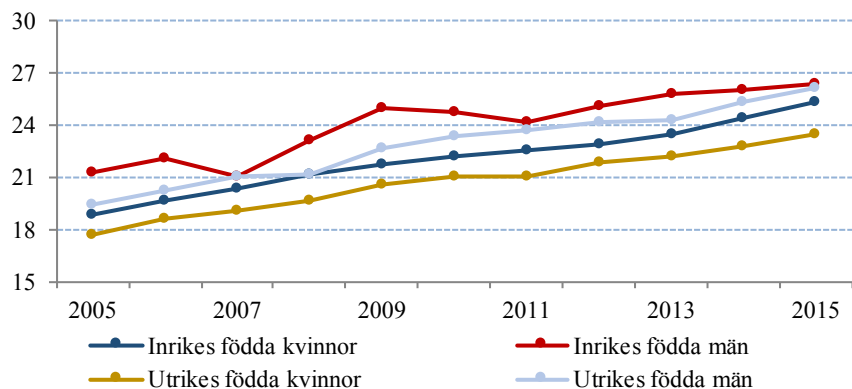
För dem med minst en krona i arbetsinkomst är inkomsterna ungefär lika höga för inrikes och utrikes födda kvinnor samt skillnaderna små mellan inrikes och utrikes födda män (delfigur b i Figur 8.4). De stora skillnaderna i årlig inkomst från arbete återfinns i stället mellan män och kvinnor. Skillnaderna mellan könen i månadslön uppräknad till heltid (Figur 8.5) är mindre än skillnaderna i årlig inkomst. Det indikerar att kvinnor (särskilt inrikes födda) generellt arbetade färre timmar än män.

¹⁷ Undantaget är utrikes födda män som har en sämre inkomstutveckling än inrikes födda män från och med 2007 och framåt.

Figur 8.4 Genomsnittlig årlig arbetsinkomst för tidigare arbetslösa som nyanställdes på enkla jobb 2005 efter födelseregion och kön, tusental kronor i 2015 års prisnivå



Figur 8.5 Genomsnittlig månadslön för tidigare arbetslösa som nyanställdes på enkla jobb 2005 efter födelseregion och kön, tusental kronor i 2015 års prisnivå



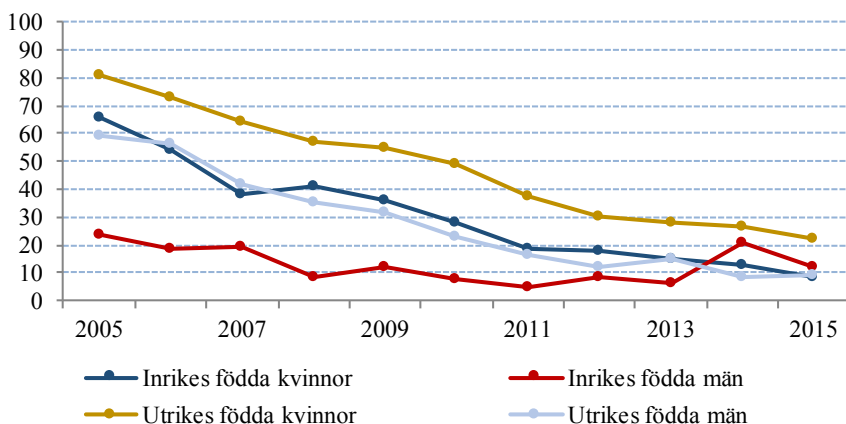
Anm: Se Figureerna 8.2 och 8.3.

Källor: Egen bearbetning av data från LISA och lönestrukturstatistiken.

Den relativa positionen i lönefördelningen

Figur 8.6 visar i stället andelen av de nyanställda på enkla jobb 2005 som vid olika tidpunkter befinner sig i den lägsta tiondelen av lönefördelningen. Andelarna är initialt höga men minskar betydligt över tid. De flesta som till en början kommer in på en låg lön i ett lågkvalificerat jobb rör sig således på sikt uppåt i lönefördelningen.¹⁸ Men samtidigt visar Figur 8.7 att de inte rör sig särskilt långt utan merparten, ungefär 53 procent, har efter tio år en lön som ligger i den lägsta fjärdedelen av fördelningen.¹⁹ Figureerna visar också att processen att nå en högre relativ position i lönefördelningen tycks fortsätta även flera år efter det att personerna gjort sitt inträde på det lågkvalificerade jobbet.

Figur 8.6 Andel anställda med en lön i den lägsta tiondelen av lönefördelningen av tidigare arbetslösa som nyanställdes på enkla jobb 2005 efter födelseregion och kön, procent



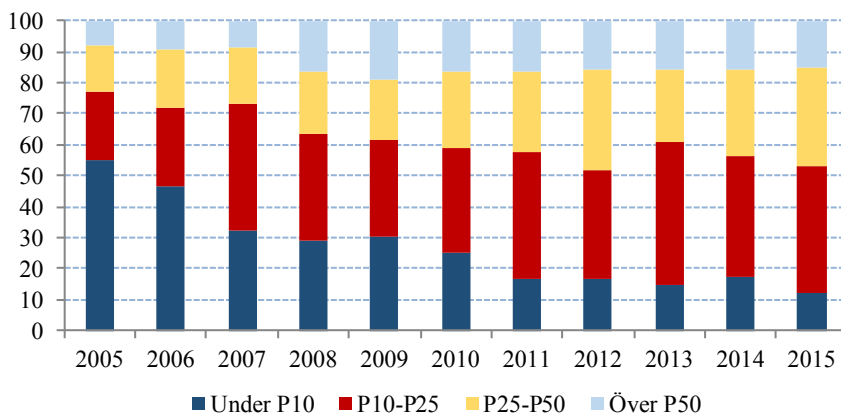
Anm: Andelarna ett visst år baseras bara på de anställda som vi kan observera lön för under samma år. Lönefördelningen baseras på anställda i åldrarna 18-64 år. Se också Figur 8.3.

Källor: Egen bearbetning av data från LISA och lönestrukturstatistiken.

¹⁸ Detta är i linje med tidigare studier av lönerörligheten för dem som ett år befann sig i den tionde löne-nedecilen. Men övergångarna tycks ta längre tid för vår studerade grupp än för de bredare grupperna (alla i decilen) i de tidigare studierna (se Forslund med flera 2012 och Konjunkturinstitutet 2014).

¹⁹ Denna andel är något högre, knappt 60 procent, när vi (i enlighet med Forslund med flera 2012) använder information om yrke från lönestrukturstatistiken och urvalsvikterna för 2005 i stället för yrkesregistret och respektive års urvalsvikt från lönestrukturstatistiken.

Figur 8.7 Andel anställda i olika delar av lönefördelningen av tidigare arbetslösa som nyanställdes på enkla jobb 2005 efter födelseregion och kön, procent



Anm: Andelarna ett visst år baseras bara på de anställda som vi kan observera lön för under samma år. P10, P25 och P50 avser den tionde, tjugofemte respektive den femtonde percentilen i åldersgruppen 18-64 år. Se också Figur 8.3.

Källor: Egen bearbetning av data från LISA och lönestrukturstatistiken.

Övergångar till och från lågkvalificerade jobb

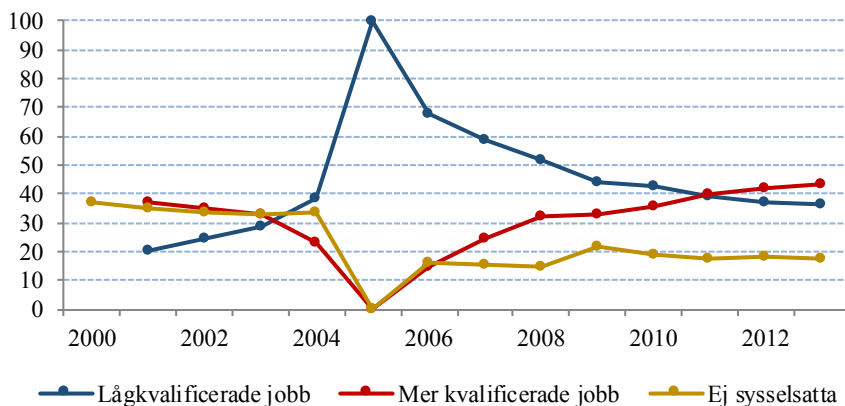
Detta avsnitt analyserar vart personerna som nyanställdes på enkla jobb tar vägen på lång sikt. Figur 8.8 visar arbetsmarknadstillstånd före och efter inträdet på ett enkelt jobb 2005. Endast cirka 35 procent av personerna saknade sysselsättning i november året före inträdet. Det är alltså inte främst personer som varit utan arbete under lång tid som nyanställdes på de lågkvalificerade jobben. Ganska många tycks tidigare också ha haft mer kvalificerade jobb (cirka 20 procent 2004). Andelen som redan 2004 hade ett lågkvalificerat jobb var omkring 40 procent.

Ätta år efter nyanställningen på ett lågkvalificerat jobb hade 43 procent ett mer kvalificerat arbete, medan 37 procent var kvar på ett lågkvalificerat.²⁰ Den överväldigande majoriteten av dem som anställdes på ett enkelt jobb tycks alltså på sikt ha etablerat sig fast på arbetsmarknaden och de flesta av dessa hade också övergått till mer kvalificerade jobb. Cirka 15 procent var inte i sysselsättning ett år efter inträdet på det lågkvalificerade jobbet. Andelen minskade inte märkbart

²⁰ Det finns en viss osäkerhet i SSYK eftersom olika arbetsgivare kan klassificera samma yrke olika. Det betyder att en del av dem som enligt statistiken gått över till mer kvalificerade arbetsuppgifter hos andra arbetsgivare i verkligheten kanske utför ungefär samma arbete som tidigare. Det kan leda till att antalet övergångar till mer kvalificerade jobb överskattas. Senare arbetsgivare kan också klassificera mer kvalificerade jobb som lågkvalificerade. Vidare samlas inte SSYK-koder in för alla förvärsarbetande varje år. Det innebär en tendens till underskattning av övergångarna till mer kvalificerade jobb.

fram till 2009 då den i stället steg till cirka 21 procent (sannolikt en följd av finans-
krisen) för att sedan minska gradvis till runt 17 procent 2013.²¹

Figur 8.8 Andel med olika arbetsmarknadstillstånd av personer som gick in på enkla jobb 2005, procent av samtliga



Anm: Eftersom vi studerar personer som var anställda på ett enkelt jobb i november 2005 blir per definition andelen på enkla jobb 100 procent och andelarna med annat arbetsmarknadstillstånd noll procent vid denna tidpunkt. Mer kvalificerade jobb avser sysselsatta på kvalifikationsnivå 2-4 enligt SSYK.

Källa: Egen bearbetning av data från LISA.

Tabell 8.4 visar hur stor andel av dem i mer kvalificerade arbeten 2013 som tillhörde de olika stora yrkesområdena (huvudgrupperna) enligt SSYK. Av tabellen framgår också de vanligaste specifika yrkena (på tresifvernivå) som dessa personer gick vidare till. Ungefär en tredjedel av dem som gått över till mer kvalificerade yrkesområden hade någon form av omsorgs-, service- eller försäljningsarbete. Vidare befann sig drygt 80 procent på kvalifikationsnivå 2 (huvudgrupp 4-8), det vill säga på yrkesområden med krav på kvalifikationer motsvarande ungefär gymnasieutbildning. Det vanligaste specifika yrket är vård- och omsorgspersonal. Andra vanliga yrken är storhushåll och restaurangpersonal, olika kategorier av fordonsförare samt försäljare i detaljhandeln. Tillsammans omfattar de redovisade vanligaste yrkena i Tabell 8.4 cirka 55 procent av alla nyanställda på lågkvalificerade jobb 2005 som var på mer kvalificerade jobb 2013.

²¹ Andersson och Gullberg Brännström (2017b) finner att många av dem som anställdes på enkla jobb 2006 inte förvärsarbetade föregående år och att en stor andel lämnade sysselsättning redan 2007. Ett annat resultat är att högre utbildningsnivå och att vara inrikes född samvarierar positivt med sannolikheten att lämna ett enkelt jobb.

Tabell 8.4 Yrkesområden (huvudgrupper) och vanligaste yrken bland dem som nyanställdes på enkla jobb 2005 och som hade mer kvalificerade jobb 2013, procent av samtliga

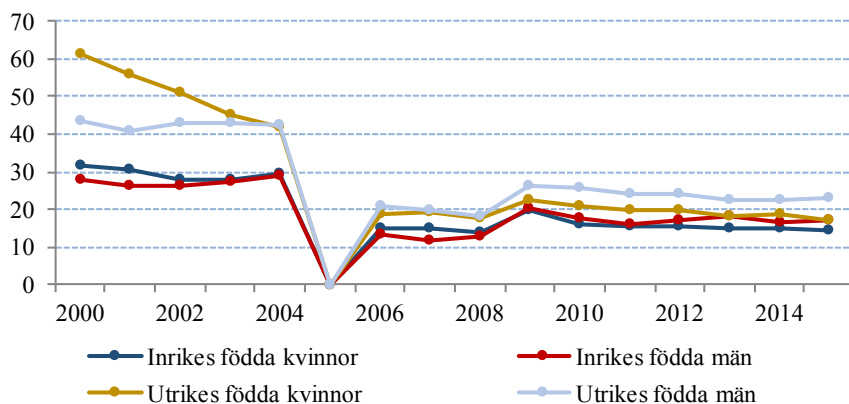
SSYK96	Beskrivning	Andel
<i>Huvudgrupper</i>		
1	Ledningsarbete	2,5
2	Arbete som kräver teoretisk specialkompetens	4,8
3	Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	10,7
4	Kontors- och kundservicearbete	10,4
5	Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	34,3
6	Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	3,4
7	Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	15,2
8	Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete med mera	18,8
<i>Yrken på tresiffernivå</i>		
513	Vård- och omsorgspersonal	15,9
512	Storhushåll och restaurangpersonal	10,5
832	Fordonsförare (bil, taxi, buss, spårvagn och lastbil)	6,1
522	Försäljare, detaljhandel och demonstratörer med flera	6,0
712	Byggnads- och anläggningsarbetare	5,5
713	Byggnadshantverkare	5,0
413	Lager- och transportassistenter	4,7
341	Säljare, inköpare och mäklare med flera	2,4

Anm: Tabellen visar andelen i olika yrken och yrkeshuvudgrupper av samtliga personer som nyanställdes på enkla jobb 2005 och som 2013 befann sig på ett mer kvalificerat jobb.

Källa: Egen bearbetning av data från LISA.

Utvecklingen av andelen ej sysselsatta efter kön och födelseregion framgår av Figur 8.9. Inrikes födda var i högre grad sysselsatta redan före inträdet på det lågkvalificerade jobbet 2005 än utrikes födda. Andelen ej sysselsatta i den senare gruppen var i november 2004 drygt 42 procent. För utrikes födda kvinnor minskar andelen ej sysselsatta över tid redan före inträdet, medan andelen är stabil för de andra grupperna. Figuren tyder på att lågkvalificerade jobb fungerar som en väg in till sysselsättning för utrikes födda i högre utsträckning än för inrikes födda. Många inrikes födda som tog enkla jobb tycks i stället redan tidigare ha haft en relativt bra anknytning till arbetsmarknaden. Men utrikes födda har också en något högre sannolikhet än inrikes födda att falla ut ur sysselsättning efter inträdet på ett enkelt jobb.

Figur 8.9 Andelen ej sysselsatta av dem som gick in på ett enkelt jobb 2005 efter födelseregion och kön, procent



Anm: Eftersom vi studerar personer som var anställda på ett enkelt jobb i november 2005 blir andelen ej sysselsatta vid denna tidpunkt per definition noll procent.

Källa: Egen bearbetning av data från LISA.

Sammantaget ger analysen ovan stöd för att en anställning på ett lågkvalificerat jobb kan fungera som en inträdesbiljett till arbetsmarknaden och leda till högre löner och inkomster samt många gånger också till mer kvalificerade arbeten i framtiden. Samtidigt tyder resultaten på att löne- och inkomstökningarna är begränsade och att de som fick mer kvalificerade arbeten bara flyttade upp till den närmast högre kvalifikationsnivån. Detta är emellertid inte förvånande eftersom låg utbildning kan antas vara en viktig orsak till tidigare arbetslöshet och arbetslivserfarenhet bara till viss del kan kompensera för det.

Fördjupning 8.3 redovisar en mer ingående analys av sannolikheterna att på lång sikt ha en låg lön, låg disponibel inkomst och att gå vidare till mer kvalificerade jobb för dem som gick in på enkla jobb. Analysen visar att utrikes födda och kvinnor har en högre sannolikhet att ha en låg lön och lägre sannolikhet att gå över till mer kvalificerade jobb än inrikes födda män. Ju högre utbildning en person som trädde in på ett enkelt jobb har, desto bättre tycks det – föga förvånande – gå för denne. Dessa resultat kvarstår i hög grad när vi samtidigt beaktar andra bakgrundsfaktorer.

Fördjupningen visar också att det finns betydande skillnader i det långsiktiga arbetsmarknadsutfallet mellan nyanställda som trädde in i olika lågkvalificerade yrken. Andelen mer kvalificerade jobb på arbetsplatsen samvarierar också positivt med sannolikheten att en nyanställd går vidare till ett mer kvalificerat jobb. Det tyder på att arbetsplatsens karaktär är viktig för möjligheterna att avancera till andra jobb senare i karriären.

Fördjupning 8.3 Ekonometrisk analys av långvarig låg lön och inkomst samt övergångar till mer kvalificerade jobb

För att bättre förstå vad som påverkar sannolikheten att på lång sikt fastna på ett lågkvalificerat jobb med låg lön och låg inkomst skattar vi regressionsmodeller, vilka tillåter oss att ta hänsyn till flera förklarande faktorer samtidigt. Regressionerna redovisas i Tabell 8.5. Modellerna skattar sannolikheterna att ha låg lön (kolumnerna 1 och 5), låg disponibel inkomst (kolumnerna 2 och 6) och att gå över till ett mer kvalificerat arbete både oavsett arbetsplats (kolumnerna 3 och 7) och på samma arbetsplats (kolumnerna 4 och 8).²²

Variabeln för låg disponibel inkomst antar värdet ett för en individ som tio år efter inträdet på ett enkelt jobb har en disponibel inkomst under 60 procent av medianinkomsten i åldersgruppen 20-64 år, annars värdet noll. Utfallsvariabeln låg lön, som också mäts tio år efter inträdet, antar värdet ett om en individ har en månadslön lägre än den tionde percentilen, det vill säga har en lägre lön än minst 90 procent av alla anställda, annars värdet noll. Variabeln för mer kvalificerat yrke antar värdet ett om individen åtta år efter inträdet på ett enkelt jobb har ett arbete på kvalifikationsnivå 2-4 enligt SSYK och noll annars.²³

Regressionerna i grundmodellen (till vänster i tabellen) inkluderar kön, födelse-land och ålder som förklaringsvariabler. I den utökade modellen (till höger i tabellen) beaktas även antalet dagar i arbetslöshet under året och föregående år samt arbetsinkomsten föregående år. Det görs för att försöka fånga upp skillnader i arbetsmarknadsanknytning före inträdet på det lågkvalificerade jobbet. I den senare modellen beaktar vi också olika typer av lågkvalificerade jobb.

Grundmodellen visar att utrikes födda har en större sannolikhet än inrikes födda att på lång sikt ha en låg disponibel inkomst. Risken är särskilt stor för utrikes födda män (elva procentenheter högre sannolikhet än för inrikes födda män), troligen delvis därför att de i högre utsträckning lämnar sysselsättning. Störst risk för att ha en låg lön har utrikes födda kvinnor (runt 20 procentenheters högre sannolikhet än inrikes födda män).

Sannolikheten att gå över till ett mer kvalificerat jobb (både inom arbetsplatsen och överhuvud taget) skiljer sig också åt mellan grupperna. Lägst sannolikhet att gå över

²² Den studerade gruppen är personer som trädde in på ett enkelt jobb från tidigare arbetslöshet under året någon gång mellan 2001 och 2005. För personer som detta gäller för vid flera tillfällen inkluderas bara det första året vi observerar personen. Modellerna med lön lägre än den tionde percentilen (P10) som beroende variabel inkluderar bara anställda och personer för vilka vi kan observera lön tio år efter inträdet på ett enkelt jobb. Alla andra modeller inkluderar samtliga personer som vi identifierat som nyanställda oavsett senare arbetsmarknadstillstånd.

²³ Åtta år har valts för att undvika övergången till den nya versionen av SSYK som infördes 2014.

(oavsett arbetsplats) har utrikes födda kvinnor (cirka 20 procentenheter lägre än inrikes födda män) följt av utrikes födda män (cirka 15 procentenheter lägre) och inrikes födda kvinnor (runt 6 procentenheter lägre).²⁴ Dessa skillnader är relativt robusta när vi beaktar ytterligare faktorer i den utökade modellen. Skillnaderna mellan grupperna kan således inte förklaras av till exempel vilken typ av enkelt jobb de nyanställts på och tidigare anknytning till arbetsmarknaden.

Ålder samvarierar negativt med sannolikheten att röra sig vidare till ett mer kvalificerat jobb överlag men positivt med att röra sig vidare inom arbetsplatsen, även om skattningarna förefaller osäkra och i vissa fall inte är signifikanta.

Vidare löper lågutbildade större risk att bli kvar på ett lågkvalificerat jobb samt att ha låg lön och låg ekonomisk standard än både gymnasie- och eftergymnasialt utbildade. Dessa resultat kvarstår i hög grad i den utökade modellen när fler förklaringsvariabler beaktas. Enligt skattningarna har en person med gymnasial utbildning (mellanutbildad) fem och fyra procentenheters lägre sannolikhet att efter tio år ha en låg lön respektive låg disponibel inkomst än lågutbildade (som saknar gymnasieutbildning). Mellanutbildade har runt tio procentenheters högre sannolikhet att efter åtta år ha gått över till ett mer kvalificerat arbete.

Jämfört med personer i städyrken (som utgör referensgrupp i regressionerna) verkar personer på de flesta andra typer av enkla jobb (förutom torg- och marknadsförsäljare samt handpaketerare och andra fabriksarbetare) löpa lägre risk att ha en låg disponibel inkomst efter tio år. Samtidigt är sannolikheten att ha ett mer kvalificerat jobb lägre för flera yrken än för städare. Att både sannolikheterna att ha en låg disponibel inkomst och att gå vidare till ett mer kvalificerat jobb är lägre kan förklaras av att vissa av yrkesgrupperna redan initialt har högre löner än städyrkena. Vidare är sannolikheten att gå över till ett mer kvalificerat jobb inom arbetsplatsen genomgående högre (mellan 2 och 20 procentenheter) för alla yrkesgrupper än för städare (förutom för torg- och marknadsförsäljare).

När det gäller sannolikheten att ha en låg lön är resultaten mer osäkra. Det beror sannolikt på att vi har få observationer. De enda statistiskt säkerställda resultaten avser köks- och restaurangbiträden (6 procentenheter lägre sannolikhet än för städare) och övriga servicearbetare (9 procentenheter högre sannolikhet).

Andelen anställda i mer kvalificerade yrken på arbetsplatsen samvarierar positivt med sannolikheten för nyanställda på lågkvalificerade jobb att gå vidare till mer kvalificerade tjänster. En ökning i andelen mer kvalificerade anställda på arbetsplatsen med tio procentenheter leder enligt skattningen till runt 0,7 procentenheters högre

²⁴ Bevelander och Irastorza (2014) studerar också lågkvalificerade jobb. Författarna visar att det är vanligare bland lågutbildade invandrare, utomeuropeiska invandrare samt flykting- och anhöriginvandrare att – även efter flera år i Sverige – ha lågkvalificerade jobb än andra invandrare.

Tabell 8.5 Regressioner för sannolikheten att på lång sikt ha låg lön och låg disponibel inkomst samt att gå över till ett mer kvalificerat jobb

	Grundmodell				Utökad modell			
	Lön under P10	Låg disponibel inkomst	Mer kvalificerat arbete	Mer kvalificerat arbete, samma arbetsplats	Lön under P10	Låg disponibel inkomst	Mer kvalificerat arbete	Mer kvalificerat arbete, samma arbetsplats
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Utrikes född man	0,083**	0,114**	-0,150**	-0,031**	0,064**	0,087**	-0,098**	-0,004
Inrikes född kvinna	0,069**	0,004	-0,063**	-0,025**	0,067**	-0,030**	-0,029**	-0,006
Utrikes född kvinna	0,205**	0,033**	-0,199**	-0,046**	0,189**	-0,008	-0,123**	-0,011*
Ålder	0,009	0,005	-0,008*	0,005**	0,009	0,005	-0,011**	0,004*
Ålder ² × 1000	-0,097	-0,093**	0,007	-0,063**	-0,086	-0,075	0,029	-0,055**
Mellanutbildad	-0,044**	-0,042**	0,118**	0,017**	-0,049**	-0,040**	0,106**	0,012**
Högt utbildad	-0,081**	-0,066**	0,204**	0,014**	-0,087**	-0,078**	0,204**	0,014**
Torg- och marknadsförsäljare					-0,009	0,133	0,022	-0,035**
Köks- och restaurangbiträden					-0,057**	-0,022**	0,089**	0,016**
Tidningsdistributörer och vaktmästare med flera					-0,010	-0,027	-0,003	0,120**
Renhållnings- och återvinningsarbetare					0,046	-0,084**	-0,063**	0,030
Övriga servicearbetare					0,088**	-0,054**	0,070**	0,049**
Medhjälpare inom jord- och skog, fiske och trädgård					-0,059	-0,085*	-0,051**	0,184**
Grovarbetare inom bygg och anläggning					-0,119*	-0,118**	-0,040**	0,156**
Handpakterare och andra fabriksarbetare					0,063*	0,065*	-0,043**	0,091**
Godshanterare och expressbud					-0,044	-0,057**	0,028	0,004
Andel mer kvalificerade jobb på arbetsplatsen					0,020	-0,038**	0,066**	0,066**
Ytterligare kontroller	År							
Ar, tidigare arbetslöshetsdagar och arbetsinkomst, familjesammansättning, antal anställda i företaget och län								
Antal observationer	7 339	16 638	16 638	16 638	7 339	16 638	16 638	16 638
R ²	0,064	0,016	0,077	0,010	0,119	0,049	0,115	0,040

Anm: Modellerna skattas med minstakvadratmetoden och använder robusta standardfel. *, ** och *** indikerar statistisk signifikans på tio-, fem- respektive enprocentsnivån. Referensgruppen för yrke utgörs av städare (SSYK-kod 912) och för utbildning av lågutbildade. Med lågutbildade, mellanutbildade och högutbildade avses personer med högst förgymnasial utbildning i nio år, gymnasial utbildning oavsett längd respektive eftergymnasial utbildning. Den studerade gruppen består av personer 25-54 år som under minst ett år 2001-05 både hade minst 60 registrerade arbetslöshetsdagar vid Arbetsförmedlingen och var anställda på lågkvalificerade jobb i november men inte var registrerade för högskolestudier under höstterminen. När sannolikheten att ha en lön understigande den tionde percentilen (P10) skattas används information från lönestrukturstatistiken. Eftersom den är en urvalsundersökning för privat sektor används vikter för det år då den framtida månadslönen mäts (2011-15). Personer med en lägre (högre) sannolikhet att ingå i urvalet ges en större (mindre) vikt. Lön och disponibel inkomst mäts tio år framåt i tiden och kvalifikationsnivå på yrke mäts åtta år framåt i tiden. Låg disponibel inkomst är en inkomst lägre än 60 procent av medianinkomsten bland personer 20-64 år. Ett mer kvalificerat jobb avser ett jobb på kvalifikationsnivå 2-4 (huvudgrupp 1-8) enligt SSYK96.

Källor: Egen bearbetning av data från LISA och lönestrukturstatistiken.

sannolikhet att gå vidare till en mer kvalificerad tjänst för de nyanställda på enkla jobb – både över huvud taget och inom arbetsplatsen. Detta kan vara ett kausalt samband: kontakt med personer med mer kvalificerade uppgifter kan bidra till bättre framtida arbetsmarknadsutfall (genom kunskapsöverföring eller genom att skapa förebilder). Sannolikt blir konkurrensen om mer kvalificerade vakanser också lägre om det finns få lågkvalificerade som konkurrerar om dem. Men det är också möjligt att personer med bättre chanser att gå vidare till mer kvalificerade jobb i högre grad väljer att ta lågkvalificerade jobb på arbetsplatser med en högre andel mer kvalificerade anställda än andra personer. Arbetsplatsen karaktär kan också på andra sätt systematiskt samvariera med andelen mer kvalificerade jobb. Så skulle till exempel vara fallet om arbetsplatser med många högkvalificerade jobb i högre utsträckning erbjuder arbetsplatsförlagd utbildning till lågkvalificerade än arbetsplatser med få högkvalificerade.

8.3 Inkomster för arbetslösa som nyanställdes på enkla jobb kontra arbetslösa som inte gjorde det

Detta avsnitt ställer inkomsten och arbetsmarknadsutfallet för tidigare arbetslösa (minst två månaders arbetslöshet under året) som hade enkla jobb i november 2005 i relation till andra personer som också hade minst två månaders arbetslöshet men som var fortsatt registrerade som arbetssökande på heltid vid Arbetsförmedlingen i slutet av november samma år.²⁵ På så sätt kan vi se om det gick bättre för de arbetslösa som tog enkla jobb än för dem som förblev arbetslösa.

Gruppen som tog enkla jobb tillåts inte vara i högskoleutbildning under höstterminen (eftersom vi inte vill få med högskolestuderande som tar extrajobb) men ingen sådan begränsning görs för kontrollgruppen.²⁶ Vi gör en uppdelning efter utbildningsnivå eftersom vi främst är intresserade av om lågkvalificerade jobb fungerar som en inträdesbiljett till arbetsmarknaden för lågutbildade.

SNS Konjunkturråd (2017) visade att lönen efter skatt i den tionde percentilen har utvecklats mycket starkare än både den högsta och den genomsnittliga dagpenningen i arbetslöshetsförsäkringen samt riksnormen för ekonomiskt bistånd (socialbidrag) sedan slutet på 1990-talet. Detta beror delvis på jobbskatteavdraget som infördes 2007. Rådet drar slutsatsen att incitamenten att ta en (lågbetald) anställning idag är starkare än på länge.²⁷

Figur 8.10 redovisar hur den genomsnittliga arbetsinkomsten utvecklats för gruppen som var på enkla jobb i november respektive för gruppen arbetslösa i slutet av november 2005 efter utbildningsnivå. Figur 8.11 visar i stället utvecklingen i disponibel inkomst för de olika grupperna. Det framgår att högutbildade som var arbetslösa i slutet av november nådde en klart högre disponibel och något högre arbetsinkomst på lång sikt än de högutbildade som nyanställdes på enkla jobb. Men den senare gruppen hade redan tidigare år i genomsnitt lägre inkomster än den förra. Gruppen av högutbildade nyanställda består till stor del av utrikes födda med högre utbildning som ändå tog lågkvalificerade jobb.²⁸

²⁵ En del personer som gick in på enkla jobb var också registrerade som arbetslösa i slutet av november. Dessa tillhör fortfarande behandlingsgruppen och inte kontrollgruppen.

²⁶ Resultaten i den grafiska analysen i Figurerna 8.10 och 8.11 blir likartade också när vi exkluderar studerande från kontrollgruppen.

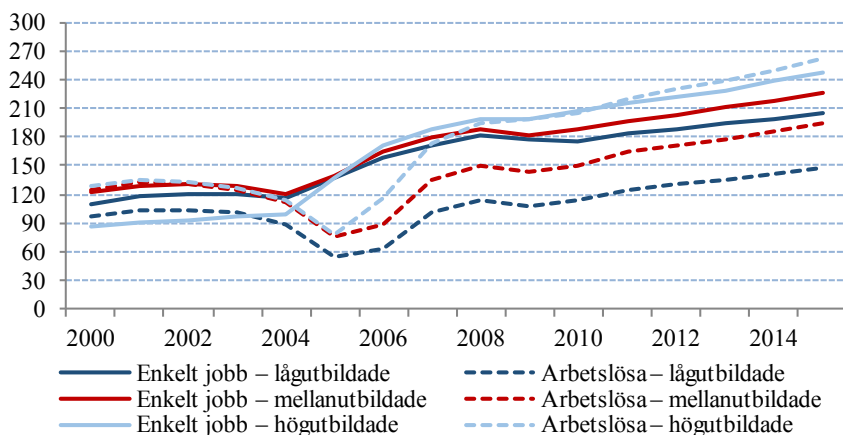
²⁷ Många av dem som är inträdande på arbetsmarknaden är dessutom inte kvalificerade för ersättning (inte ens grundbeloppet) från a-kassa (se Mörk och Liljeberg 2011).

²⁸ Att utrikes födda med högre utbildning tar lågkvalificerade jobb kan ha flera orsaker: att utbildningen inte motsvarar eller anses motsvara nivån på en liknande svensk högskoleutbildning, avsaknaden av kontaktnät, diskriminering med mera (se Pettersson 2014 för en forskningsöversikt). Andersson Joona med flera (2014) har studerat överutbildning bland utrikes födda och dess effekt på löner. Författarna visar att lönepremien av att vara överkvalificerad är högre för inrikes än för utrikes födda samtidigt som rörligheten från underkvalificerade jobb är lägre för utrikes födda.

För mellanutbildade (gymnasium) är arbetsinkomsten på lång sikt i genomsnitt något högre för dem som tog lågkvalificerade jobb än för dem som var arbetslösa i november 2005. Men disponibel inkomst är ungefär densamma. Det beror sannolikt på att de som förblev arbetslösa hade inkomst från andra håll, till exempel från företagande, från en partner eller någon form av inkomststöd.

Bland lågutbildade, som inte hade gymnasieutbildning, är i stället skillnaden mellan grupperna på lång sikt stor i termer av både arbetsinkomst och disponibel inkomst. De arbetslösa som anställdes på enkla jobb har en bättre inkomstutveckling än de som var arbetslösa i slutet av november. Skillnaden i arbetsinkomst mellan de två grupperna är störst 2005 men minskar inte särskilt mycket fram till 2015.²⁹ År 2000 var den genomsnittliga arbetsinkomsten ungefär densamma för de två lågutbildade grupperna. Men inkomsten från arbete minskade märkbart redan 2003 för kontrollgruppen. Vi observerar inte samma minskning för dem som 2005 gick in på enkla jobb. Det kan tolkas som att de som hade lågkvalificerade jobb i november 2005 redan dessförinnan hade en bättre anknytning till arbetsmarknaden än de som var arbetslösa i november 2005.

Figur 8.10 Arbetsinkomst för tidigare arbetslösa 25-54 år som 2005 fick respektive inte fick enkla jobb efter utbildningsnivå, tusental kronor i 2015 års prisnivå

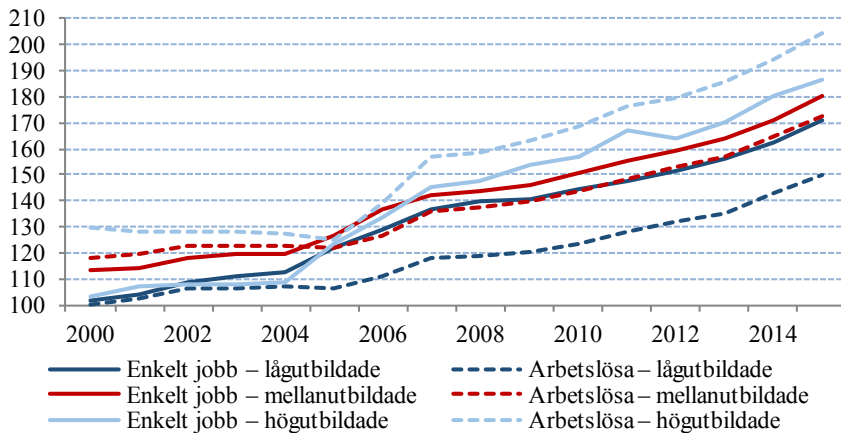


Anm: Figuren avser personer som år 2005 var i åldrarna 25-54 år och som hade minst 60 dagars registrerad arbetslöshet under året. Arbetslösa definieras som personer som var inskrivna som arbetslösa på heltid vid Arbetsförmedlingen i slutet av november.

Källa: Egen bearbetning av data från LISA.

²⁹ De som tog enkla jobb 2005 hade drygt 35 procent högre arbetsinkomst 2015 och cirka 14 procent högre disponibel inkomst än de som var arbetslösa i november 2005.

Figur 8.11 Disponibel inkomst för arbetslösa 25-54 år som 2005 fick respektive inte fick enkla jobb efter utbildningsnivå, index i 2015 års prisnivå



Anm: Disponibel inkomst avser inkomst per konsumtionsenhet, vilket betyder att måttet tar hänsyn till familjens totala inkomster och sammansättning. Bara gifta par eller par med barn kan kopplas till samma familj. Det inkomstmått vi använder och som finns tillräckligt långt tillbaka i tiden täcker inte alla inkomster till familjen och det är därför svårt att mäta inkomsternas nivå. Därför har serierna normaliserats med inkomsten år 2000 för lågutbildade personer som var arbetslösa i slutet av november 2005 som referenspunkt (100). När vi använder ett annat inkomstmått som beaktar fler inkomstkällor och som finns för senare år blir resultaten likartade.

Källa: Egen bearbetning av data från LISA.

Skillnaderna i inkomstutveckling mellan dem som fått ett enkelt jobb och jämförelsegruppen kan bero på inträdet på ett sådant jobb. Men de kan också bero på så kallad *selektion*, alltså på att grupperna inte är jämförbara utan systematiskt skiljer sig åt på sätt som vi inte ovan tagit hänsyn till. De som fått jobb kan ha egenskaper som gör det lättare för dem än personer i jämförelsegruppen att finna en anställning, till exempel därför att de i högre utsträckning har tidigare arbetslivserfarenhet.

Fördjupning 8.4 studerar ekonometriskt skillnaden i inkomst- och sysselsättningsutveckling mellan lågutbildade som nyanställdes på lågkvalificerade jobb och lågutbildade som var arbetslösa i november 2005. Analysen gör det möjligt att ta hänsyn till observerbara bakgrundsfaktorer (bland annat tidigare arbetslöshet och arbetsinkomster) för att göra grupperna mer jämförbara. Analysen bekräftar mönstren i Figuren 8.10 och 8.11. Den ger mer stöd än ovan för att det var just inträdet på lågkvalificerade jobb som ledde till bättre framtida arbetsmarknadsutfall för denna grupp än för dem som förblev arbetslösa. Samtidigt bör man vara medveten om att det fortfarande kan finnas skillnader mellan grupperna i icke-observerade egenskaper som analysen inte kunnat beakta.

Fördjupning 8.4 Ekonometrisk jämförelse av arbetsmarknadsutfall för arbetslösa som tog enkla jobb och arbetslösa som inte gjorde det

Denna fördjupning jämför med statistiska metoder inkomsten och sysselsättningsgraden över tid mellan *lågutbildade* tidigare arbetslösa som hade enkla jobb i november 2005 och lågutbildade tidigare arbetslösa som var fortsatt arbetslösa vid samma tidpunkt. Med hjälp av regressionsmodeller och så kallad *matchning* kan vi skatta skillnaden mellan de båda grupperna samtidigt som vi beaktar olika bakgrundsfaktorer. På så sätt kan vi göra personerna i de båda grupperna mer jämförbara. Samtidigt – som diskuteras mer utförligt i slutet av fördjupningen – finns icke-observerade faktorer som vi inte kan kontrollera för.

Matchningsmetoden bygger på att hitta så jämförbara personer som möjligt i de två grupperna och bara jämföra dessa med varandra.³⁰ Fördelen med matchning jämfört med regressionsanalys är bland annat att vi bättre kan fånga upp icke-linjära samband mellan kontrollvariablerna och utfallsvariabeln samt att vi tar hänsyn till om det faktiskt finns personer med liknande egenskaper i våra data.

Vi använder metoden *nearest neighbor*-matchning. Den innebär – som det låter – att vi försöker hitta par av personer (en i gruppen på enkla jobb och en i gruppen av arbetslösa) som har så lika värden på de olika matchningsvariablerna som möjligt. I denna modell kräver vi att varje par har samma kön, födelseregion och utbildningsnivå (exakt matchning). Givet dessa faktorer identifierar vi sedan personer som ligger så nära varandra som möjligt i termer av ålder, invandringsår (för utrikes födda) samt arbetsinkomst och antal arbetslöshetsdagar 2004. De två senare variablerna antas fånga personernas arbetsmarknadsanknytning före det eventuella inträdet på ett enkelt jobb.

Vi matchar också (så nära som möjligt) på antalet dagar i arbetslöshet under 2005. Det betyder att vi jämför personer som gått från arbetslöshet till ett enkelt jobb med personer som fortfarande är arbetslösa och som har liknande arbetslöshetshistoria. Personerna i kontrollgruppen kan senare ta lågkvalificerade jobb. Därför bör resultaten tolkas som skillnaden mellan arbetslösa som tog lågkvalificerade jobb och arbetslösa i genomsnitt. Uttryckt på ett annat sätt jämför vi ”att ta ett enkelt jobb nu”

³⁰ Vi skattar den genomsnittliga effekten för behandlingsgruppen och inte den genomsnittliga effekten för alla. Det betyder att vi matchar alla i behandlingsgruppen med en så jämförbar person som möjligt i kontrollgruppen – men inte vice versa. Den skattade skillnaden ska därför teoretiskt tolkas som den genomsnittliga effekten av inträdet på enkla jobb för personerna som faktiskt nyanställdes på enkla jobb 2005. Den hypotetiska genomsnittliga effekten av att nyanställas på enkla jobb för dem som inte nyanställdes på enkla jobb kan se annorlunda ut eftersom denna grupp i *genomsnitt* skiljer sig från behandlingsgruppen på andra sätt. Matchningen sker med återläggning, vilket betyder att en person i kontrollgruppen kan matchas med flera personer i behandlingsgruppen.

med ”att vara arbetslös nu, men eventuellt ta ett (enkelt) jobb vid ett senare tillfälle”.³¹ Tabell 8.6 redovisar genomsnittet för variablerna som vi använder för matchning i de båda grupperna och om skillnaderna mellan grupperna är statistiskt säkerställda. Där redovisas också antalet observationer före och efter matchningen.

Tabell 8.6 Beskrivande statistik för gruppen av nyanställda på enkla jobb och gruppen av arbetslösa före och efter matchning

	Före matchning			Efter matchning		
	Enkla jobb 2005	Arbetslösa 2005	Skillnad	Enkla jobb 2005	Arbetslösa 2005	Skillnad
Ålder	39,3	37,9	1,4***	39,1	39,0	0,1
Arbetslöshetsdagar 2005	135,2	217,0	81,8***	135,2	139,7	-4,5
Arbetslöshetsdagar 2004	98,5	97,9	0,6	99,2	96,3	2,9
Arbetsinkomst 2004	115,0	88,1	26,9***	115,1	110,2	4,9
Vistelsetid (bara utrikes födda)	11,9	13,1	-1,2***	12,1	12,2	-0,1
Antal observationer	1 242	23 526		1 187	1 077	

Anm: Antalet personer i behandlingsgruppen är något lägre efter matchningen än före eftersom vi kräver att personerna ska vara folkbokförda i Sverige 2015. Antalet personer i den matchade kontrollgruppen är lägre än antalet i den matchade behandlingsgruppen eftersom vissa personer i kontrollgruppen paras ihop med flera personer i behandlingsgruppen (matchning med återläggning). *, ** och *** indikerar att skillnaden mellan grupperna är statistiskt signifikant på tio-, fem- respektive enprocentsnivå.

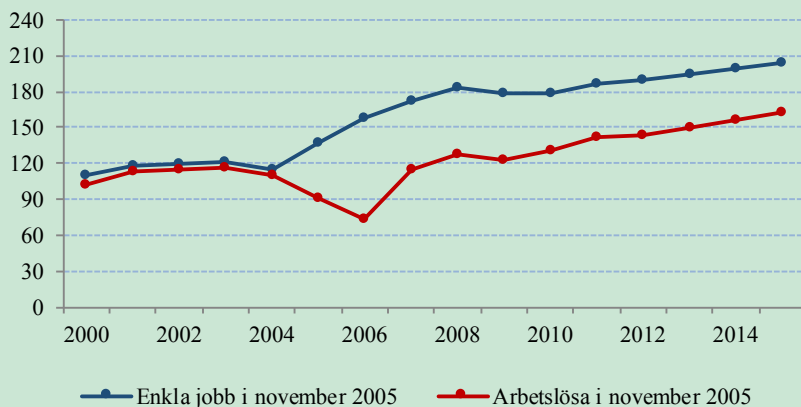
Före matchningen finns stora skillnader mellan grupperna i termer av arbetslöshetsdagar 2005, löneinkomst 2004 och vistelsetid. Anknytningen till arbetsmarknaden är märkbart högre för gruppen som tog enkla jobb än för de andra arbetslösa redan före inträdet på enkla jobb (se också Figur 8.10). Däremot är skillnaderna mindre vad gäller arbetslöshetsdagar 2004 och ålder (även om den senare är statistiskt signifikant).

Eftersom gruppen av arbetslösa i november 2005 är stor i förhållande till gruppen av nyanställda på enkla jobb ser matchningen ut att i hög utsträckning hitta jämförbara personer enligt de variabler vi matchar på. Inga skillnader är längre signifikant skilda från noll. Men antalet arbetslöshetsdagar är under 2005 fortfarande något (i genomsnitt fyra dagar) större för arbetslösa än för nyanställda på enkla jobb.

³¹ Ett problem är att antalet dagar i arbetslöshet också avser december. Det betyder att vi använder information som också avser perioden efter det att vi definierat behandlings- och kontrollgruppen för att göra grupperna mer jämförbara. Men detta innebär troligen ett mindre problem än att inte alls beakta antalet arbetslöshetsdagar under 2005. En annan potentiell felkälla är att arbetslösheten i behandlings- och kontrollgruppen är förlagd till olika delar av året. Vilken period man är arbetslös under året kan också samvariera med framtida arbetsmarknadsutfall.

Figur 8.12 redovisar arbetsinkomsten för den matchade gruppen av lågutbildade som var på enkla jobb i november och de lågutbildade som var arbetslösa i slutet av november. Eftersom vi matchar individer efter arbetsinkomsten 2004 blir skillnaden i arbetsinkomst 2004 mellan de båda grupperna liten av mekaniska skäl. Men skillnaderna i inkomst från arbete tidigare år är också små. Detta talar för att arbetsinkomsten föregående år är en bra indikator på tidigare arbetsmarknadsanknytning. Figuren visar, i likhet med Figur 8.10, att arbetsinkomsten på lång sikt är högre för nyanställda på enkla jobb än för arbetslösa i november. Skillnaden är störst 2006 och minskar sedan snabbt 2007 och 2008. Därefter minskar skillnaderna mellan grupperna betydligt långsammare.

Figur 8.12 Genomsnittlig årlig arbetsinkomst 2000-15 för de matchade grupperna av lågutbildade nyanställda på enkla jobb och arbetslösa i november 2005, 25-54 år, tusental kronor i 2015 års prisnivå



Ann: Se Tabell 8.7. Diagrammet avser personer som är folkbokförda i Sverige 2004, 2005 och 2015.

Källa: Egen bearbetning av data från LISA.

Tabell 8.7 redovisar fler utfallsvariabler utöver arbetsinkomst: disponibel inkomst, sysselsättningsgrad och andelen personer i mer kvalificerat arbete (kvalifikationsnivå 2-4 enligt SSYK). Tabellen rapporterar också en regressionsanalys (kolumn 2). Regressionerna tar precis som matchningen hänsyn till kön, i vilken region (världsdel) en person är född, ålder, arbetsinkomst 2004 och arbetslöshetsdagar 2004 och 2005. Regressionsanalysen tillåter oss att också beakta i vilket län en person bor och hur varje persons familjesammansättning ser ut. Regressionerna ger likartade resultat som matchningsförfarandet.

Analysen bekräftar bilden i Figurerna 8.10 och 8.11, nämligen att arbetsinkomsten och den disponibla inkomsten på lång sikt är högre för dem som fick lågkvalificerade jobb.³² Men en del av den ursprungliga skillnaden i arbetsinkomst respektive disponibel inkomst elimineras när vi i de olika modellerna tar hänsyn till de observerbara skillnaderna mellan grupperna. I modellen som använder matchning är skillnaden i årlig arbetsinkomst och disponibel inkomst 39 000 respektive 14 000 kronor 2015.

Trots att sysselsättningsgraden är högre för dem som nyanställdes på lågkvalificerade jobb är andelen i mer kvalificerat arbete 2013 runt 16 procent lägre än för kontrollgruppen. Det kan indikera att enkla jobb främst fungerar som en väg in i sysselsättning och inte som en genväg till ett mer kvalificerat jobb.

Även om vi kontrollerar för observerbara bakgrundsfaktorer, återstår icke-observerade egenskaper som kan skilja sig åt mellan grupperna som jämförs. Resultaten bör därför tolkas med försiktighet. Vi vet inte med säkerhet hur mycket det enkla jobbet i sig bidrog till att personerna som tog dem har en bättre anknytning till arbetsmarknaden på lång sikt än kontrollgruppen. Den bättre anknytningen kan också bero på selektionseffekter där personer med vissa icke-observerbara egenskaper går in på enkla jobb, medan andra personer med andra egenskaper inte gör det. Men en del tidigare forskning visar att kontroller för tidigare arbetsmarknadsutfall ofta kan fånga upp en stor del av icke-observerbara skillnader mellan grupper som deltar respektive inte deltar i olika arbetsmarknadsprogram.^{33,34}

Vår analys är förenlig med hypotesen att inträde på ett lågkvalificerat jobb kan ge en högre inkomst på sikt genom att erbjuda en väg in i sysselsättning för personer med en svag position på arbetsmarknaden.

³² Disponibel inkomst mäts på familjenivå och tar hänsyn till familjens sammansättning. Registerinformationen fångar inte upp inkomster av informell karaktär (till exempel bidrag från släktingar). Den ger också bara information om två vuxna personer tillhör samma hushåll om de har barn, är gifta eller har registrerat partnerskap eller samboförhållande.

³³ Se Caliendo med flera (2014) för en litteraturgenomgång och en studie av aktiva arbetsmarknadsprogram i Tyskland. Författarna har tillgång till individdata över olika personegenskaper och attityder, som generellt är ovanliga vid utvärdering av arbetsmarknadsprogram, och kan därför analysera hur mycket resultaten påverkas när de – utöver att inkludera typiska kontroller från registerdata – beaktar också andra vanligtvis icke-observerbara faktorer.

³⁴ Detta diskuterades också i anslutning till analysen av övergångssannolikheter till tillsvidareanställningar för visstidsanställda i Kapitel 3.

Tabell 8.7 Skattad skillnad i framtida inkomst i 2015 års prisnivå och arbetsmarknadstillstånd mellan lågutbildade som nyanställdes på enkla jobb och andra arbetslösa i november 2005

Variabler	Skattningsmetod		
	Skillnader före kontroller	Regressionsanalys	Matchning
	(1)	(2)	(3)
Arbetsinkomst 2015	56,4*** (3,9)	40,7*** (3,9)	38,8*** (5,7)
Disponibel inkomst 2015	29,7*** (3,8)	17,1*** (3,7)	14,0*** (5,1)
Sysselsättningsgrad 2015	0,19*** (0,01)	0,14*** (0,01)	0,12*** (0,02)
Mer kvalificerat arbete 2013	-0,13*** (0,01)	-0,17*** (0,01)	-0,16*** (0,02)
Antal observationer	23 400	22 878	2 264

Anm: Tabellen redovisar den skattade skillnaden mellan lågutbildade tidigare arbetslösa som var anställda på enkla jobb i november och lågutbildade tidigare arbetslösa som var fortsatt arbetslösa i slutet av november 2005. Med lågutbildade avses de som har högst förgymnasial utbildning. Inkomster uttrycks i tusental kronor. Effekten på andel sysselsatta och andel i mer kvalificerat arbete uttrycks i kvoter. Mer kvalificerade jobb och sysselsatta innefattar företagande. Kolumn 1 redovisar den ”råa” skillnaden mellan behandlings- och kontrollgruppen innan vi tar hänsyn till andra faktorer. Kolumn 2 redovisar den skattade skillnaden från en regressionsanalys där vi kontrollerar för ålder, arbetslöshetsdagar 2004 och 2005 och dessas kvadrater, arbetsinkomst 2004 och dess kvadrat, födelseregion, kön, vistelsetid (för utrikes födda), utbildningsnivå, familjesammansättning och län. Kolumn 3 avser skattningar som gjorts med hjälp av *nearest neighbor*-matchning. Matchningen har gjorts på kön, födelseregion och utbildningsnivå (exakt matchning) samt ålder, arbetsinkomst 2004, arbetslöshetsdagar 2004 och 2005 och vistelsetid för utrikes födda (så nära matchning som möjligt). *, ** och *** indikerar statistisk signifikans på tio-, fem- respektive enprocentsnivån.

Källa: Egen bearbetning av data från LISA.

Inkomster efter framtida arbetsmarknadstillstånd

Avslutningsvis studerar vi inkomster för lågutbildade personer som nyanställdes på enkla jobb 2005 efter vilket arbetsmarknadstillstånd de hade 2013. Då kan vi till exempel se om de som efter åtta år gått vidare till ett mer kvalificerat yrke hade en högre inkomstnivå än de som var kvar på ett enkelt jobb.

Motsvarande analys görs också för personer som var arbetslösa i slutet av november 2005. Vi studerar både samtliga lågutbildade arbetslösa och en delgrupp av de arbetslösa som har matchats till gruppen nyanställda på enkla jobb 2005 (se Fördjupning 8.4 för en beskrivning av metoden). Den matchade arbetslösa gruppen och gruppen som tog lågkvalificerade jobb är jämförbara i termer av kön, födelseregion, ålder, vistelsetid och tidigare arbetsinkomster och arbetslöshetsdagar.

Tabell 8.8 visar att sysselsättningsgraden på lång sikt är högre samtidigt som andelen i mer kvalificerade jobb är lägre för gruppen som nyanställdes på enkla jobb än för de lågutbildade arbetslösa i november.³⁵ Detta framkom också i Fördjupning 8.4. Det tyder på att enkla jobb främst fungerar som en inträdesbiljett till arbetsmarknaden och därigenom till en högre inkomst snarare än att de erbjuder en genväg till ett mer kvalificerat jobb.

Arbetsinkomsten bland dem som var anställda 2013 var ungefär densamma för de olika studerade grupperna. Det betyder att skillnaden i arbetsinkomst som vi såg i Figur 8.10 mellan grupperna främst beror på skillnaden i andelen sysselsatta.

Bakom den genomsnittliga arbetsinkomsten för anställda döljer sig dock skillnader: både anställda på lågkvalificerade och mer kvalificerade jobb bland dem som 2005 nyanställdes på enkla jobb hade en högre arbetsinkomst än motsvarande grupper för dem som var arbetslösa i november 2005. Men skillnaden i andelarna som befann sig på lågkvalificerade och mer kvalificerade jobb gör att den genomsnittliga inkomsten bland anställda blir lika.

Att arbetsinkomsten är högre för gruppen som gick in på enkla jobb i de båda kategorierna skulle kunna indikera att grupperna från början inte är jämförbara, om man antar att det bara är kvalifikationsnivån på yrket som bestämmer inkomsten. Men det kan också bero på erfarenhet: de som gick in på enkla jobb kom i arbete fortare och har hunnit jobba längre än de som var fortsatt arbetslösa. Det är också tydligt att de som var på mer kvalificerade jobb 2013 hade en högre inkomst än de på lågkvalificerade jobb. Det finns alltså en märkbar premie av att röra sig vidare till mer kvalificerade yrken.³⁶

³⁵ Skillnaden i andelen på mer kvalificerade jobb är något lägre här än i Tabell 8.7 i Fördjupning 8.4 eftersom vi nu bara beaktar anställda och inte företagare. Vidare är andelen som blev företagare (skillnaden mellan sysselsatta och anställda) större i kontrollgruppen än i behandlingsgruppen.

³⁶ Ytterligare regressionsanalys för gruppen av nyanställda på enkla jobb 2005 visar att detta bara till liten del kan förklaras av sammansättningseffekter.

Det kanske tydligaste resultatet i tabellen är att de som inte var sysselsatta 2013 hade en mycket låg disponibel inkomst. Skillnaden är mycket större mellan dem som inte var sysselsatta och dem på enkla jobb än skillnaden mellan dem på enkla och mer kvalificerade jobb. Det pekar på vikten för den framtida ekonomiska levnadsstandarden av att över huvud taget hitta ett jobb, oavsett kvalifikationsnivå.

Tabell 8.8 Arbetsmarknadstillstånd och inkomster 2013 för lågutbildade som nyanställdes på enkla jobb och för andra arbetslösa i november 2005

Variabler	Enkla jobb 2005	Arbetslösa 2005 efter matchning	Arbetslösa 2005 före matchning
<i>Andel i olika arbetsmarknadstillstånd 2013</i>			
Sysselsatta	79,7	63,9	58,7
Anställda	77,4	59,0	53,2
Lågkvalificerade anställningar	46,6	14,8	11,2
Mer kvalificerade anställningar	30,7	43,2	40,4
<i>Arbetsinkomst efter arbetsmarknadstillstånd 2013</i>			
Anställda	242,0	239,6	235,6
Lågkvalificerade anställningar	226,2	209,0	210,3
Mer kvalificerade anställningar	265,5	251,5	245,1
<i>Disponibel inkomst efter arbetsmarknadstillstånd 2013</i>			
Ej sysselsatta	142,1	136,0	125,1
Anställda	215,2	212,8	205,6
Lågkvalificerade anställningar	207,6	199,0	191,8
Mer kvalificerade anställningar	225,9	218,8	211,1
Antal observationer	1 205	1 074	22 451

Anm: Inkomster uttrycks i tusental kronor i 2015 års prisnivå. Andelar uttrycks i procent. Se Fördjupning 8.4 för beskrivning av den matchade kontrollgruppen. Arbetsmarknadstillstånd mäts i november 2013. Med lågutbildade avses personer med högst förgymnasial utbildning. För några få procent av de anställda är yrke okänt.

Källa: Egen bearbetning av data från LISA.

8.4 Sammanfattning

Detta kapitel har gett en bild av det långsiktiga utfallet på arbetsmarknaden för tidigare arbetslösa som anställdes på lågkvalificerade jobb. Dessa jobb innefattar bland annat städare och hemservicepersonal, enklare jobb inom hotell och res-

taurang, tidningsdistributörer och vaktmästare. Även enklare yrken inom bygg, tillverkning och återvinning ingår.

De nyanställda har en positiv utveckling av sina årliga arbetsinkomster, även om de efter tio år ännu inte nått upp till den genomsnittliga arbetsinkomsten bland samtliga anställda på enkla jobb. Det senare beror främst på att en del (cirka 15 procent) av de nyanställda snabbt försvann ur sysselsättning.

Personer som anställdes och fortsatte vara anställda (80-85 procent över tid) nådde däremot relativt fort upp till och sedan över den genomsnittliga arbetsinkomsten och månadslönen för alla med lågkvalificerade jobb.³⁷ De allra flesta som trädde in på ett enkelt jobb 2005 och som fortfarande var anställda verkar på tio års sikt ha rört sig upp ur den lägsta tiondelen av lönefördelningen, även om de inte rört sig särskilt långt: de flesta var efter tio år kvar i den lägsta fjärdedelen av fördelningen.

Av de tidigare arbetslösa som nyanställdes på enkla jobb 2005 var drygt 40 procent på mer kvalificerade jobb åtta år senare. Ungefär en tredjedel av dem som gick över till ett mer kvalificerat yrke arbetade inom service, omsorg eller försäljning. Särskilt vanligt var det att arbeta som vård- och omsorgspersonal, storhushåll och restaurangpersonal, fordonsförare samt försäljare eller demonstratör. Det vanligaste var att man förflyttade sig från den lägsta till den närmast högre kvalifikationsnivån.

Viss tidigare forskning pekar på att det finns en risk att inte bara fastna på lågavlönade jobb utan också i rundgång mellan lågavlönat arbete och arbetslöshet. Vi ser också att en del av de arbetslösa som nyanställts på enkla jobb tidigare varit anställda på sådana. Om fler enkla jobb skapas är det centralt att innehavarna erbjuds generösa utbildningsvillkor för att öka chanserna till bättre arbetsmarknadsutfall.

Våra data visar att lågkvalificerade jobb i högre utsträckning fungerar som en väg in till sysselsättning för utrikes födda än för inrikes födda: Skillnaden i sysselsättningsgrad och arbetsinkomst före och efter inträdet på enkla jobb 2005 var större för utrikes födda än för inrikes födda. Däremot var sannolikheten att gå vidare till ett mer kvalificerat jobb och bättre löner lägre för utrikes födda.

Vi finner stora skillnader i sannolikheten att på lång sikt ha en låg lön, en låg inkomst och att röra sig vidare till mer kvalificerade jobb mellan olika typer av lågkvalificerade jobb. Vår analys visar också på en liten, men signifikant, samvariation mellan andelen anställda på en arbetsplats som har mer kvalificerade uppgifter och sannolikheten för nyanställda på enkla jobb att på sikt gå över till mer kvalificerade jobb – både generellt och på samma arbetsplats. Jobbets och arbetsplatsens karaktär är alltså förmodligen viktiga för möjligheterna att röra sig

³⁷ Månadslönen är uppräknad till heltid och avser september eller november beroende på sektor. Arbetsinkomst avser inkomst under hela året.

vidare senare i arbetslivet. Det talar för att man bättre bör ta hänsyn till detta när framtida arbetsmarknadspolitiska åtgärder utformas.

Vi jämför också de framtida arbetsmarknadsutfallen för tidigare lågutbildade arbetslösa som ett visst år anställdes på lågkvalificerade jobb med utfallen för lågutbildade arbetslösa som inte gjorde det. Analysen visar att de som anställdes på enkla jobb vid en viss tidpunkt hade högre arbetsinkomst, högre sysselsättningsgrad och högre disponibel inkomst tio år senare än de som förblev arbetslösa vid samma tidpunkt. Skillnaden i arbetsinkomst drivs huvudsakligen av skillnaden i sysselsättningsgrad. Men sannolikheten att vara på ett mer kvalificerat jobb var lägre för dem som nyanställdes på enkla jobb än för andra arbetslösa.

Sammantaget är vår analys förenlig med hypotesen att enkla jobb kan fungera som en inträdesbiljett för lågutbildade till arbetsmarknaden, även om man ska vara försiktig med kausala tolkningar av de samband vi studerat: det är oklart i vilken grad som vi lyckats ta hänsyn till om de som anställts på enkla jobb haft andra egenskaper än de som inte gjort det.

Många som anställs på lågkvalificerade jobb går så småningom vidare till mer kvalificerade jobb. Samtidigt talar vår analys för att enkla jobb i högre grad är en väg till sysselsättning och högre inkomst för personer med svag arbetsmarknadsanknytning än en *genväg* till mer kvalificerade jobb. Det står också klart att enkla jobb – lika lite som någon annan åtgärd för att främja etableringen på arbetsmarknaden – är någon mirakelmedicin. Anställningar på lågkvalificerade jobb bidrar till inkomstökningar och förbättringar av arbetsmarknadsanknytningen. Men det finns gränser för vad som kan uppnås. Något annat ska man inte heller vänta sig. Arbetslivserfarenhet kan bara till viss del kompensera för grundläggande utbildnings- och kompetensbrister. Det understryker behovet av att erbjuda personer på enkla jobb generösa villkor för vidareutbildning.

Analysen tyder också på att processen att nå högre löner och mer kvalificerade jobb ofta är tidskrävande för personer som initialt har en svag position på arbetsmarknaden. Det reser frågan i vilken grad nya tidsbegränsade jobb kan leda till *varaktiga* sysselsättningsförbättringar för dessa grupper. Även om åtgärder av typen tillfälliga etableringsjobb, som regeringen och parter på arbetsmarknaden just enats om, är viktiga kan även mer bestående enkla jobb behövas. De två typerna av jobb ska inte ses som substitut utan borde kunna fungera som komplement till varandra och riktas till personer med olika stark arbetsmarknadsanknytning.

Som helhet ger analysen i detta kapitel stöd för att fler enkla jobb bör ingå i arsenalen av insatser för att främja utsatta gruppers etablering på arbetsmarknaden.

Referenser

- Andersson Joona, P., Datta Gupta, N. och Wadensjö, E. (2014), "Overeducation among Immigrants in Sweden: Incidence, Wage Effects and State Dependence", *IZA Journal of Migration* 3.
- Andersson, F.W. och Gullberg Brännström, S. (2017a), Stor andel utrikes födda bland personer på enkla jobb, Artikel 30 juni, Statistiska Centralbyrån, Örebro.
- Andersson, F.W. och Gullberg Brännström, S. (2017b), Vilka lämnar de enkla jobben?, Artikel 6 september, Statistiska Centralbyrån, Örebro.
- Andersson, F.W. och Gullberg Brännström, S. (2017c), Hög personalomsättning i enkla jobb, Artikel 13 september, Statistiska Centralbyrån, Örebro.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016), *Dags för större lönespridning?*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), *Tudelningarna på arbetsmarknaden*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Bevelander, P. och Irastorza, N. (2014), Catching Up – The Labour Market Integration of New Immigrants in Sweden, International Labour Organisation och Migration Policy Institute, Genève och Washington D.C.
- Caliendo, M., Mahlstedt, R. och Mitnik, O.A. (2014), Unobservable, but Unimportant? The Influence of Personality Traits (and Other Usually Unobserved Variables) for the Evaluation of Labor Market Policies, IZA Discussion Paper No. 8337, Bonn.
- Finanspolitiska rådet (2016), *Finanspolitisk rapport 2016*, Stockholm.
- Forslund, A., Hensvik, L., Nordström Skans, O. och Westerberg, A. (2012), Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner, rapport 2012:19, IFAU, Uppsala.
- Konjunkturinstitutet (2014), *Lönebildningsrapporten 2014*, Stockholm.
- LO (2017), *LOs förslag om Utbildningsjobb för stärkt etablering*, Landsorganisationen, Stockholm.
- Mörk, E. och Liljeberg, L. (2011), Fattig, sjuk och arbetslös – en beskrivning av personer i kläm mellan stat och kommun, Rapport 2011:17, IFAU, Uppsala.
- Pettersson, S. (2014), *Utrikes födda på arbetsmarknaden – en forskningsöversikt*, Rapport 2014:1, Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS), Stockholms universitet, Stockholm.
- SCB (2016), Longitudinell integrationsdatabas för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier (LISA), Bakgrundsfakta till arbetsmarknads- och utbildningsstatistiken 2016:1, Statistiska Centralbyrån, Örebro.
- Schnabel, C. (2016), "Low-wage Employment", *IZA World of Labor* 276.
- Skedinger, P. (2014), *Lönedynamik bland lågavlönade*, underlagsrapport till Lönebildningsrapporten 2014, Konjunkturinstitutet, Stockholm.
- SNS Konjunkturråd (2017), *Åtgärder för en inkluderande arbetsmarknad*, Stockholm.
- Stenberg, L. (2016), *Språngbräda eller falllucka – en analys av enkla jobb och working poor i Sverige*, Tankesmedjan Tiden, Stockholm.

9 Hur bra fungerar vuxenutbildningen?

Att upprätthålla och höja kompetensen hos den vuxna befolkningen är en viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. I Sverige har anpassningen till förändringar i efterfrågan traditionellt skett främst genom förändringar i sysselsättningen (i form av uppsägningar och arbetslöshet) och inte genom förändringar i lönerna. Därför har vuxenutbildning och aktiva arbetsmarknadsåtgärder för anställda vars kompetens inte längre matchar efterfrågan varit av stor betydelse för att förhindra långvarig arbetslöshet.

Samtidigt har kombinationen av teknologisk utveckling och sammanpressad lönestruktur medfört höga krav på färdigheter för nyinträdande på arbetsmarknaden. Vuxenutbildning kan förebygga att de som av någon anledning inte når upp till dessa krav stängs ute från arbetsmarknaden. Sådan utbildning som tillhandahålls både av den offentliga sektorn genom statligt finansierad utbildning och av den privata sektorn genom utbildning på arbetsplatsen har varit avgörande för att den svenska arbetsmarknadsmodellen – med låg lönespridning och hög sysselsättning – har fungerat väl.

På senare år har svårigheterna för marginalgrupper att träda in på arbetsmarknaden blivit allt större. Därför har betydelsen av vuxenutbildning ökat. Skolsystemet har misslyckats med att ge många elever de färdigheter som behövs på arbetsmarknaden. Det stora antalet nyanlända invandrare innebär att det nu finns betydande grupper vilkas kompetensprofiler inte stämmer överens med efterfrågan. Många i dessa grupper har passerat den obligatoriska skolåldern. Av detta skäl bör vuxenutbildningen spela en stor roll för att åtgärda kompetensbristerna. Den bör kunna bidra till att dessa individer blir anställningsbara. När de väl har fått arbete bör utbildning ordnad av arbetsgivarna kunna höja deras färdigheter ytterligare.

Detta kapitel studerar vuxenutbildningen och dess roll för att förbättra arbetskraftens färdigheter. Vi betonar särskilt vuxenutbildningens förmåga att öka marginalgruppernas chanser att få arbete. Avsnitt 9.1 sammanfattar de teoretiska argumenten för offentligt finansierad vuxenutbildning och för att den privata sektorn ska tillhandahålla utbildning på arbetsplatsen. Avsnitt 9.2 diskuterar hur det svenska vuxenutbildningssystemet fungerar och behandlar också några aktuella åtgärdsförslag på området. Avsnitt 9.3 undersöker deltagandet i vuxenutbildning

i Sverige och jämför med andra ekonomiskt utvecklade länder. Avsnitt 9.4 sammanfattar vad vi vet om effekterna av den svenska vuxenutbildningen. Det finns mycket forskning på detta område, men studierna har mestadels avsett de program som genomfördes på 1990-talet för att motverka den då generellt höga arbetslösheten. Analyserna har också nästan enbart varit inriktade på vuxenutbildningens effekter på sysselsättning och inkomster. Däremot saknas fortfarande studier av den direkta påverkan på färdigheterna. Resten av kapitlet fokuserar på dessa luckor i forskningen genom att undersöka sambanden mellan vuxenutbildning och färdigheter (avsnitt 9.5) och sambanden mellan vuxenutbildning och arbetsmarknadsutfall under det senaste decenniet (avsnitt 9.6).

9.1 Teoretiska argument för subventionerad vuxenutbildning

Den klassiska humankapitalteorin, formulerad av bland andra Becker (1993), utgår från att individer investerar i utbildning för att maximera den totala nyttan över livet. De väger fördelarna med utbildning mot kostnaderna. Fördelarna är av två slag. För det första antas utbildning öka produktiviteten på arbetsmarknaden. Det ökar individernas möjlighet till högre löner och högre konsumtion. För det andra har utbildning i sig ett konsumtionsvärde för många, med nationalekonomisk terminologi så kallad icke-monetär nytta.

Kostnaderna för utbildning kan vara direkta eller indirekta. Till de direkta räknas alla monetära kostnader i form av till exempel studieavgifter. Dessa är i Sverige oftast försumbara. Den psykiska påfrestningen av att genomgå en krävande utbildning ("ansträngningskostnader") brukar också räknas in i utbildningskostnaderna. I de nordiska länderna utgör emellertid utbildningens indirekta kostnader i form av försakade inkomster i allmänhet den största delen av kostnaderna. Alternativkostnaden för utbildning är de sammanlagda inkomsterna individen hade kunnat få genom arbete under den tid som ägnas åt utbildning.

Ett centralt inslag i humankapitalteorin är att fördelarna med utbildning minskar med individens ålder, samtidigt som utbildningskostnaderna blir högre. Äldre personer har kortare tid på sig att dra nytta av sina humankapitalinvesteringar. Arbetstagarnas produktivitet antas emellertid öka med åldern även utan investeringar i formell utbildning. Det beror på att arbetstagarna blir skickligare på sitt arbete ju mer de arbetar. Dessa båda faktorer förklarar varför människor typiskt satsar på heltidsutbildning när de är unga och på heltidssysselsättning när de blir äldre.

Vuxenutbildningen har ingen roll att spela i den enkla humankapitalmodellen där man antar att det råder fullständig information och att kapitalmarknaderna fungerar perfekt. Under dessa antaganden kan individer förutse den framtida ef-

terfrågan på färdigheter och låna mot framtida inkomster för att finansiera sin utbildning. Arbetsgivarna kan fortfarande vilja utbilda sina anställda, men de arrangerar då utbildning som endast är användbar inom deras eget verksamhetsområde. Eftersom varken arbetsgivare eller arbetstagare kan utfästa sig att fortsätta sysselsättningsrelationen sedan investeringen som är specifik för jobbet gjorts, bör kostnaderna för sådan utbildning bäras gemensamt av arbetsgivare och anställda. Även jobbspecifik utbildning av denna typ bör dock i regel ske i yrkeslivets inledande skede.

Den enklaste versionen av humankapitalteorin innebär följaktligen att staten inte bör subventionera vuxenutbildning därför att den inte kommer att gynna deltagarna. Dessutom förutsäger teorin att företagen inte ska investera i generell utbildning för sina anställda, det vill säga sådan utbildning som är användbar även på andra arbetsplatser. Men i verkligheten investerar förstås företag ofta i sådan utbildning. Ett betydande antal vuxna som redan är färdiga med sin formella utbildning deltar också i diverse offentligt finansierade vuxenutbildningsprogram.

Även om individer investerar i humankapital på ett för dem optimalt sätt, kan dessa investeringar ha gynnsamma effekter också för andra: så kallade positiva *externaliteter*. Innebörden är att investeringar i humankapital höjer andra människors välbefinnande likaväl som den enskilde individens. Om vuxenutbildning har sådana positiva externa effekter kan det vara lönsamt för staten att subventionera utbildningen. Även med fullständig information och perfekt fungerande kapitalmarknader kan det alltså finnas skäl för offentligt finansierad vuxenutbildning.¹

Antagandena i den enklaste versionen av humankapitalteorin är självklart orealistiska. Om man släpper på några av dem blir slutsatserna om värdet av vuxenutbildning helt andra. Det antagande som mest uppenbart strider mot verkligheten gäller perfekt fungerande kapitalmarknader. I verkligheten brukar enskilda personer inte kunna låna med sin framtida inkomst som säkerhet. Därmed blir investeringar i humankapital svåra att finansiera på den privata kapitalmarknaden. Detta spelar emellertid mindre roll i Sverige. Stora direkta och indirekta offentliga subventioner av utbildning gör att svenskar i typfallet inte behöver ha tillgång till kapital när de investerar i utbildning.²

¹ Externaliteter av utbildning är svåra att studera empiriskt. Det kan vara ett skäl till att de befintliga internationella studierna ger blandade resultat. Acemoglu och Angrist (2000) finner inga belegg för externaliteter, medan Moretti (2004) visar på tämligen stora positiva externaliteter av investering i högre utbildning.

² Individens val i fråga om lånefinansierad utbildning varierar emellertid på sätt som inte kan förklaras av humankapitalteorin. Så till exempel tar invandrare mer sällan statligt finansierade studielån än inrikes födda (CSN 2017). Det kan bero på skillnader i preferenser och sociala normer.

Antaganden om information är mycket viktigare än dem om kapitalmarknaderna när man ska förklara investeringar i vuxenutbildning. Standardversionen av humankapitalteorin utgår från att individer kan förutse framtida förändringar i efterfrågan på kompetens när de fattar sina utbildningsbeslut. Det är givetvis orealistiskt. Individer fattar förstås sina utbildningsbeslut under osäkerhet. Det är mycket svårt att förutse förändringar i efterfrågan på kompetens 20-40 år in i framtiden. Och även om individer skulle kunna förutse efterfrågan på yrkeskunnande i framtiden kanske rätt utbildning inte finns att tillgå (eller inte håller tillräckligt hög kvalitet). Utbudet av utbildning är i regel inte tillräckligt flexibelt för att kunna erbjuda den kompetens som kommer att efterfrågas i högre grad i framtiden än idag. Dessa omständigheter gör det önskvärt med vuxenutbildning.

Det finns flera anledningar till att de beskrivna problemen är särskilt relevanta i Sverige. För det första har den svenska skolan under de senaste decennierna inte lyckats ge eleverna tillräckliga kunskaper (se bland annat Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2016). Resultaten har visserligen förbättrats de senaste åren. Men Sverige släpar fortfarande efter jämförbara länder i internationella prov som PISA och TIMSS samt utmärker sig genom den höga frekvensen avhopp från gymnasiet. Om den grundläggande utbildningen av unga inte fungerar, uppstår ett stort behov av kompenserande vuxenutbildning.

För det andra har Sverige tagit emot ett stort antal flyktinginvandrare de senaste åren som har lämnat sina hemländer av andra skäl än att de vill arbeta här. Dessa invandrare, i synnerhet de som kommer i vuxen ålder, har inte investerat i utbildning med den svenska arbetsmarknaden i åtanke. Därför stämmer deras färdigheter ofta inte överens med efterfrågan i Sverige. Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016) visade att skillnaderna i poäng mellan inrikes och utrikes födda i internationella prov som mäter kompetensnivån hos den vuxna befolkningen, till exempel PIAAC, hör till de största i OECD.

Både skolans generella problem och den stora invandringen pekar på att behovet av vuxenutbildning är mycket stora. Det är uppenbart att kompetensen behöver höjas bland både inrikes och utrikes födda.

9.2 Vuxenutbildningen i Sverige

Sverige har ett omfattande system för vuxenutbildning. Svenska arbetstagare har rätt att ta ledigt för studier och att återvända till jobbet med samma arbetsvillkor och lön. Staten subventionerar också frikostigt deltagande i vuxenutbildning. Det avspeglas i den stora andel av statsbudgeten som går till sådan utbildning. År 2016 lade staten cirka 3,3 miljarder kronor på den. Det motsvarar fem procent av utbild-

ningsbudgeten och 0,4 procent av statens totala utgifter. Vidare har arbetsmarknadsutbildning traditionellt spelat en stor roll i de aktiva arbetsmarknadsåtgärder som riktas till arbetslösa.

Kommunal vuxenutbildning

I den grundläggande utbildningen för vuxna är Komvux den mest omfattande utbildningsformen. Programmet administreras av kommunerna. De är skyldiga att erbjuda vuxenutbildning på grundskole- och gymnasienivå och ta emot vuxna över 20 års ålder som saknar kompetens på dessa nivåer. Komvuxkurserna är utformade för att deltagarna ska kunna fullborda den obligatoriska skolgången eller skaffa sig gymnasiekompetens som ger tillträde till högre utbildning. Dessutom ger Komvux utbildning på vissa specifika områden. Kurserna är avgiftsfria och deltagarna kan ansöka om samma statliga studiestöd som andra heltidsstuderande.³ Kommunerna får pengar av staten för verksamheten och ger i sin tur oberoende anordnare i uppdrag att organisera utbildningen.

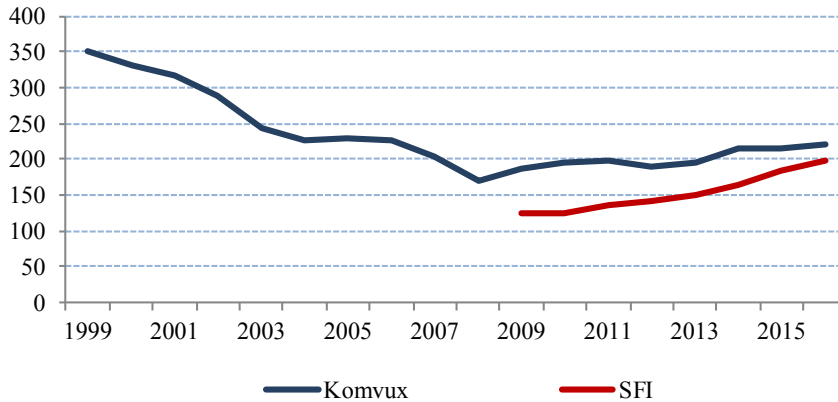
Utöver Komvux är kurser i Svenska för invandrare (SFI) en viktig form av grundutbildning för utrikes födda vuxna i Sverige. Kurserna ger baskunskaper i svenska och svenska samhällsförhållanden. Invandrare över 16 års ålder med uppehållstillstånd har möjlighet att delta. Kurserna är avgiftsfria och kan kombineras med arbete, praktik och annan utbildning.

Figur 9.1 visar det sammanlagda antalet personer som deltog i Komvux och SFI mellan 1999 och 2016 (data för SFI är bara tillgängliga från och med 2009). Antalet som studerar på Komvux har minskat från rekordsiffrorna på 1990-talet. Sedan 2008 har siffran emellertid stigit något. År 2016 deltog cirka 220 000 personer i utbildning på Komvux. Enligt Stenberg (2012) läser en majoritet av deltagarna i Komvux gymnasiekurser. Avhoppsfrekvensen var förhållandevis hög (18 procent). Den var ännu högre i kurserna på grundskolenivå (24 procent).

Figur 9.1 visar en liknande stigande trend också för deltagande i SFI. År 2016 deltog närmare 200 000 invandrare i SFI-kurser. Enligt McCall med flera (2016) har 27 procent av deltagarna gymnasieutbildning och 34 procent eftergymnasial utbildning innan de börjar på SFI. Avhoppsfrekvenserna från dessa kurser är snarlika dem från Komvux: 2015 hoppade 19-26 procent (beroende på kursnivå) av deltagarna av i förtid.

³ År 2017 uppgick det statliga studiestödet till en studerande, vilket inkluderar både studiebidrag och studielån, till 10 016 kronor i månaden. För att få del av stödet måste Komvuxeleverna klara ett visst antal poäng om året. För heltidsstuderande var minimiantalet 20 poäng i veckan år 2017.

Figur 9.1 Antal deltagare i Komvux och SFI per år, tusental



Källa: SIRIS-databasen, Skolverket.

Arbetsmarknadsutbildning

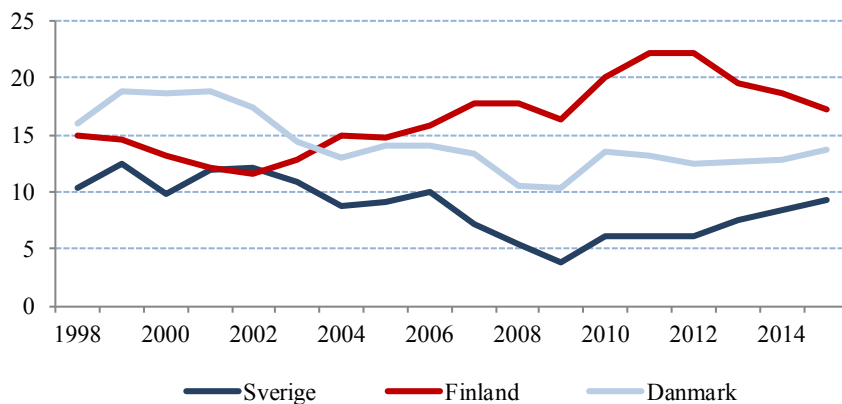
Arbetsmarknadsutbildning utgör ett viktigt arbetsmarknadsprogram som Arbetsförmedlingen ordnar för arbetstagare som har förlorat sitt arbete eller riskerar att göra det. Efter att ha bedömt deras kompetens och arbetsmarknadsutsikter kan handläggarna erbjuda arbetsmarknadsutbildning, som vanligen består av teoretisk yrkesutbildning på områden som tillverkning, sjukvård och omsorg. Den ges i regel av privata institutioner på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Kurserna brukar pågå i sex månader men det finns även längre varianter. Arbetsförmedlingen erbjuder likaså förberedande utbildning som ger generella kunskaper och syftar till att förbättra de arbetssökandes anställningsbarhet. Utöver den teoretiska arbetsmarknadsutbildningen och den förberedande utbildningen kan handläggarna hänvisa de arbetssökande till arbetspraktik. Tanken är att en arbetslös ska kunna skaffa sig arbetslivserfarenhet och samtidigt få utbildning på arbetsplatsen.

Vuxenutbildningens viktiga roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen avspeglades länge i de offentliga utgifterna för sådan utbildning. Under krisen på 1990-talet uppgick utgifterna för arbetsmarknadsutbildning till 0,3 procent av BNP (Bengtsson och Berglund 2012). Utgifterna för vuxenutbildning steg ytterligare efter 1990-talets mitt till följd av det så kallade Kunskapslyftet som bedrevs genom Komvux och skulle ge lågutbildade arbetstagare gymnasiekompetens. Detta initiativ ökade antalet platser i vuxenutbildningen med cirka 100 000, vilket motsvarade en cirka 80-procentig ökning (Albrecht med flera 2005).

Som dokumenteras av Forslund och Vikström (2011) förändrades emellertid utbildningens roll i den svenska arbetsmarknadspolitiken under 2000-talets första

decennium. Satsningarna på arbetsmarknadsutbildning för arbetslösa minskade betydligt under decenniets senare hälft. Denna förskjutning i arbetsmarknads politikens prioriteringar avspeglas i Figur 9.2, som visar utgifterna för arbetsmarknadsutbildning som andel av de totala utgifterna för arbetsmarknadsåtgärder i Danmark, Finland och Sverige mellan 1998 och 2015. Figuren visar att utgifterna för arbetsmarknadsutbildning sjönk dramatiskt i Sverige efter 2006 och började stiga igen först 2009. År 2015 var andelen av utgifterna för arbetsmarknadsutbildning i Sverige fortfarande lägre än i Finland.

Figur 9.2 Utgifter för arbetsmarknadsutbildning som andel av de sammanlagda utgifterna för arbetsmarknadsåtgärder och stöd till arbetslösa, procent

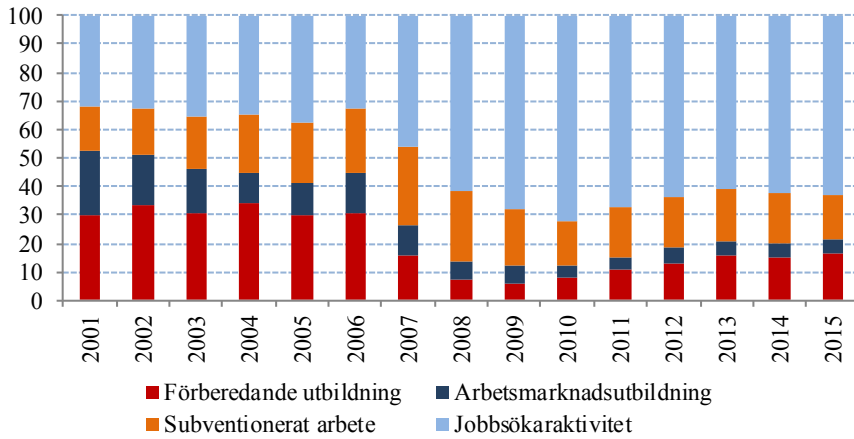


Anm: De sammanlagda utgifterna inkluderar både kostnader för aktiv arbetsmarknadspolitik (förmedling och andra matchningsåtgärder, arbetsmarknadsutbildning samt subventionerad sysselsättning) och inkomststöd till arbets sökande (arbetslöshetsersättning och aktivitetsersättning).

Källa: Egna beräkningar baserade på data från Eurostat.

Samma förskjutning i prioriteringar är tydlig om man studerar vilka typer av åtgärder som de nyinskrivna deltagarna är placerade i. Figur 9.3 visar andelen av alla nyinskrivna deltagare i olika aktiva arbetsmarknadsåtgärder 2001-15. Under 2001 deltog cirka hälften av deltagarna i förberedande utbildning eller arbetsmarknadsutbildning. År 2008 hade denna andel minskat till endast 13 procent. Andelen deltagare har återhämtat sig något på senare år, men både Figuren 9.2 och 9.3 anger tydligt att arbetsmarknadsutbildningens roll har minskat i den svenska arbetsmarknadspolitik sedan slutet av 1990-talet.

Figur 9.3 Nyinskrivna deltagare i aktiva arbetsmarknadsåtgärder efter åtgärdstyp som andel av samtliga nyinskrivna deltagare 2001-15, procent



Källa: Egna beräkningar baserade på data från Eurostat.

Aktuella förslag om vuxenutbildning

Utbildningens skiftande roll i arbetsmarknadspolitiken har varit föremål för omfattande politisk debatt. Nya idéer läggs ständigt fram och på senare år har vuxenutbildningen som ett sätt att integrera nyanlända invandrare stått högt på dagordningen. Dessa invandrare har mycket olika utbildningsbakgrund och färdigheter, men i genomsnitt är nivåerna lägre än bland inrikes födda. År 2017 föreslog LO att man skulle kombinera subventionerad sysselsättning med utbildning utanför arbetsplatsen (så kallade *utbildningsjobb*) för invandrare med en utbildningsnivå motsvarande minst grundskola men som saknade utbildning därutöver (LO 2017). Syftet med förslaget var att underlätta inträdet på arbetsmarknaden genom att sänka arbetsgivarnas lönekostnader (potentiellt genom lägre löner). Dessa arbeten skulle dock kombineras med utbildning och deltagande i denna skulle stimuleras genom generösa studiestöd. Enligt LO skulle nyanlända invandrare tack vare denna kombination av arbete och subventionerad utbildning få möjlighet att skaffa sig värdefull arbetslivserfarenhet och formell utbildning på samma gång.

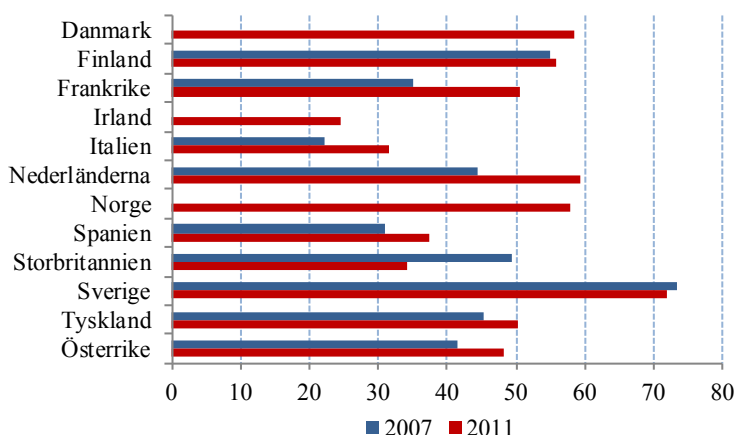
I mars i år enades regeringen, LO, Unionen och Svenskt Näringsliv om en avsiktsförklaring om nya så kallade *etableringsjobb*. Dessa ska vara tidsbegränsade anställningar för långtidsarbetslösa och nyanlända. Bara arbetsgivare som har kollektivavtal ska kunna utnyttja anställningarna. Lönekostnaden ska uppgå till 8 400 kronor per månad 2019. Staten ska ge en subvention direkt till de anställda

så att deras disponibla inkomster motsvarar en vanlig anställning på kollektivavtalens lägsta lön (se Fördjupning 8.1 för en närmare analys av etableringsjobben).

9.3 Deltagande i vuxenutbildning

Deltagandet i vuxenutbildning i Sverige har varierat över tid men är mycket högt jämfört med andra länder. Det framgår av Figur 9.4, som visar andelen svarande som uppger att de har deltagit i vuxenutbildning de senaste tolv månaderna. Uppgifterna baseras på Eurostats *Adult Education Survey* (AES). Denna enkätstudie organiseras av EU och genomförs i samtliga medlemsländer. Den har gjorts två gånger: 2007 och 2011. I Sverige ombads 5 000 slumpvis utvalda personer mellan 25 och 64 år att delta och svarsfrekvensen var 62 procent.

Figur 9.4 Andel svarande som deltagit i någon form av vuxenutbildning de senaste tolv månaderna, procent



Anm: Svaren avser respondenternas utbildningsaktiviteter under tolv månader före enkäten. Siffrorna anger alltså deltagandet i vuxenutbildning under 2007 och 2011. Figuren visar inte alla länder som deltog i AES 2011. Bland de länder som inte rapporteras här hade även Luxemburg och Schweiz andelar över 50 procent.

Källa: Egna beräkningar baserade på Eurostats *Adult Education Survey* 2007 och 2011.

Andelen av alla svarande som deltog i vuxenutbildning var högre i Sverige (72 procent) än i något annat EU-land under 2011. Detta mått inkluderar all form av vuxenutbildning, både formell och informell (till exempel utbildning på arbetsplatsen). Andelen var nästan oförändrad från 2007 då den var 73 procent. Skillnaden mot andra länder var stor båda åren. Av jämförelseländerna låg endast Fin-

Tabell 9.1 Deltagande i vuxenutbildning de senaste tolv månaderna efter åldersgrupp, procent av den egna gruppen

Land	25-34 år		35-44 år		45-54 år		55+ år		Skillnad mellan yngsta och äldsta åldersgruppen	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Danmark	-	68,4	-	63,1	-	57,8	-	45,5	-	22,9
Finland	66,0	65,8	60,6	64,8	56,7	59,0	37,8	35,5	28,2	30,3
Frankrike	48,2	61,1	38,7	57,7	33,0	50,4	16,2	32,8	31,9	28,2
Irland	-	29,2	-	26,7	-	22,2	-	16,4	-	12,8
Italien	30,5	43,0	24,1	39,5	21,7	36,4	11,8	16,8	18,6	26,1
Nederländerna	59,7	72,4	44,8	65,1	45,1	58,7	28,7	38,2	30,9	34,3
Norge	-	71,5	-	64,6	-	61,9	-	36,8	-	34,7
Spanien	39,7	47,8	33,6	39,7	27,5	36,1	17,0	22,9	22,6	24,9
Storbritannien	58,8	42,6	51,4	37,3	49,0	35,6	37,0	23,7	21,7	19,0
Sverige	81,0	78,7	78,8	77,8	73,6	72,6	60,6	57,5	20,3	21,1
Tyskland	53,3	57,4	50,5	52,4	46,6	51,9	28,2	38,6	25,1	18,8
Österrike	46,7	55,4	47,8	51,3	42,4	48,8	25,3	35,7	21,4	19,6

Ann: Den yngsta och äldsta åldersgruppen avser åldersgrupperna 25-34 år respektive 55+ år.

Källa: Egna beräkningar baserade på Eurostats *Adult Education Survey* 2007 och 2011.

land över 50 procent båda åren. Deltagandet i Norge och Danmark var också högt 2011.⁴

Tabell 9.1 visar att deltagandet i vuxenutbildning i Sverige är högt i samtliga åldersgrupper. Deltagandet sjunker med åldern, men skillnaden mellan den yngsta och den äldsta åldersgruppen (cirka 20 procentenheter både 2007 och 2011) är mindre i Sverige än i de flesta andra länder där deltagandet för samtliga är 50 procent eller högre. Endast Tyskland har ett liknande högt och jämnt deltagande i olika åldersgrupper. Det generellt höga deltagandet i Sverige är ett uttryck för att vuxenutbildningen både är brett tillgänglig och efterfrågad.

AES innehåller också uppgifter om de svarandes födelse-land. Både inrikes och utrikes födda i Sverige har de högsta andelarna deltagare av de studerade länderna (Tabell 9.2). Trots det är skillnaden mellan inrikes och utrikes födda relativt stor i Sverige: skillnaden på tolv procentenheter år 2011 var betydligt större än i de andra nordiska länderna, där vuxenutbildningen är strukturerad på ungefär samma sätt som i Sverige och där de inrikes föddas deltagande också är högt. Man ska också hålla i minnet att den senaste AES genomfördes 2011 då invandringsnivåerna hade varit relativt stabila i många år. Att skillnaden i deltagande var så stor redan då inger oro inför läget idag eftersom invandringen har ökat så kraftigt.

Tabell 9.2 Deltagande i vuxenutbildning de senaste tolv månaderna efter födelse- region, procent av den egna gruppen

Land	2007			2011		
	Inrikes födda	Utrikes födda	Skillnad	Inrikes födda	Utrikes födda	Skillnad
Danmark	-	-	-	59,0	53,3	5,7
Finland	-	-	-	55,8	53,4	2,4
Frankrike	36,4	25,7	10,7	52,5	38,0	14,5
Irland	-	-	-	24,4	24,7	-0,3
Italien	-	-	-	31,9	28,7	3,2
Nederländerna	44,3	56,5	-12,2	60,6	49,8	10,9
Norge	-	-	-	57,2	61,3	-4,1
Spanien	32,1	23,4	8,7	38,3	33,8	4,4
Sverige	74,9	65,5	9,4	74,2	61,9	12,4
Tyskland	47,9	32,9	15,0	53,3	35,2	18,1
Österrike	44,4	27,7	16,7	49,7	42,3	7,4

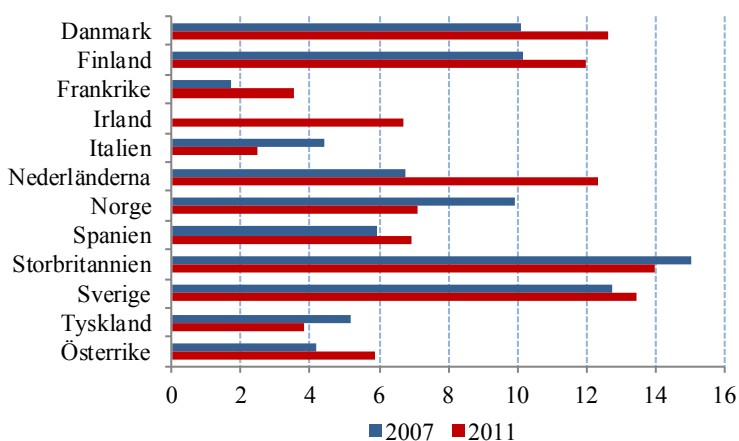
Källa: Egna beräkningar baserade på Eurostats *Adult Education Survey* 2007 och 2011.

⁴ För dessa länder finns dock bara tillförlitliga siffror för 2011.

Formell vuxenutbildning

AES delar in vuxenutbildningen i formell utbildning, informell utbildning och utbildning på arbetsplatsen. Den formella organiseras inom det reguljära utbildningssystemet och består av kurser som motsvarar grundskola, gymnasium eller högskola samt kurser utformade specifikt för vuxna. Komvux, SFI och arbetsmarknadsutbildning knuten till aktiva arbetsmarknadsåtgärder ingår i den formella vuxenutbildningen.

Figur 9.5 Andel svarande som deltagit i formell vuxenutbildning de senaste tolv månaderna, procent



Källa: Egna beräkningar baserade på Eurostats *Adult Education Survey* 2007 och 2011.

Cirka 13 procent av de svenska svarande i AES uppger att de har deltagit i formell vuxenutbildning (Figur 9.5) under de senaste tolv månaderna. Det är det näst högsta deltagandet (efter Storbritannien) under båda åren bland länder som deltog i undersökningen. Det svenska deltagandet är också genomgående högt i alla åldersgrupper, vilket framgår av Tabell 9.3. Frekvenserna sjunker brant med åldern och skillnaden mellan den yngsta och äldsta gruppen i Sverige är näst störst (25 procentenheter) efter Danmark.

Syftet med den formella vuxenutbildningen är ofta att kompensera för utbildningsluckor som kvarstår efter avslutad reguljär skolgång. Därför är det inte förvånande att invandrare i de flesta länder oftare deltar i formell vuxenutbildning än de inrikes födda. Tabell 9.4 visar att detta särskilt gäller Sverige. År 2011 var både deltagandet bland invandrare (23 procent) och skillnaden mellan utrikes och inrikes födda (11 procentenheter) högre respektive större i Sverige än i alla de

Tabell 9.3 Deltagande i formell vuxenutbildning under de senaste tolv månaderna efter åldersgrupp, procent av den egna gruppen

Land	25-34 år		35-44 år		45-54 år		55+ år		Skillnad mellan yngsta och äldsta åldersgruppen	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Danmark	28,0	30,6	8,7	10,9	5,3	8,4	2,1	3,1	25,9	27,4
Finland	24,0	26,9	11,0	12,5	6,1	7,5	1,3	2,4	22,7	24,5
Frankrike	5,4	8,8	0,6	3,2	0,5	2,0	0,2	0,5	5,2	8,3
Irland	-	11,2	-	6,4	-	4,8	-	2,3	-	8,9
Italien	12,5	9,7	3,2	1,8	1,7	0,8	0,7	0,1	11,8	9,6
Nederländerna	15,2	21,4	5,4	13,0	4,8	9,9	2,4	4,5	12,8	16,9
Norge	20,8	14,2	9,9	8,8	6,5	5,7	2,3	1,2	18,6	13,0
Spanien	11,8	14,3	4,6	6,2	3,4	4,1	1,8	2,1	10,0	12,2
Storbritannien	23,1	22,6	15,2	16,4	14,1	13,1	7,7	5,5	15,4	17,1
Sverige	26,5	28,3	13,9	13,9	8,4	8,4	2,7	3,4	23,8	25,0
Tyskland	14,8	13,2	3,6	2,2	1,9	0,8	1,8	0,6	13,0	12,6
Österrike	11,4	13,1	3,5	5,6	1,2	3,2	0,4	1,9	11,1	11,2

Anmärkning: Den yngsta och äldsta åldersgruppen avser åldersgrupperna 25-34 år respektive 55+ år.

Källa: Egna beräkningar baserade på Eurostats *Adult Education Survey* 2007 och 2011.

andra studerade länderna. Det exceptionellt höga deltagandet bland invandrare beror sannolikt på den stora andelen flyktingar i Sveriges utrikes födda befolkning.

Det höga deltagandet bland invandrare tyder på att systemet även når de grupper som har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Men hur framgångsrikt systemet faktiskt är beror givetvis på hur effektivt vuxenutbildningen höjer kompetensnivåer och förbättrar framtida arbetsmarknadsutfall.

Tabell 9.4 Deltagande i formell vuxenutbildning under de senaste tolv månaderna efter födelseregion, procent av den egna gruppen

Land	2007			2011		
	Inrikes födda	Utrikes födda	Skillnad	Inrikes födda	Utrikes födda	Skillnad
Danmark	9,2	17,9	-8,6	12,3	15,4	-3,1
Finland	-	-	-	11,9	13,6	-1,7
Frankrike	1,6	2,6	-1,0	3,4	4,7	-1,3
Irland	-	-	-	6,4	8,8	-2,4
Italien	-	-	-	2,5	2,3	0,2
Nederländerna	6,4	21,4	-14,9	11,9	15,4	-3,5
Norge	9,6	12,7	-3,1	6,4	11,9	-5,5
Spanien	6,4	3,3	3,1	7,2	5,8	1,4
Sverige	11,2	21,0	-9,8	11,2	22,6	-11,4
Tyskland	5,2	5,1	0,2	3,8	3,7	0,2
Österrike	4,3	3,3	1,0	5,6	7,0	-1,4

Källa: Egna beräkningar baserade på Eurostats *Adult Education Survey* 2007 och 2011.

Informell vuxenutbildning

Den informella vuxenutbildningen är organiserad utanför det reguljära utbildningssystemet. Därför ger dessa kurser inte direkt tillträde till högre utbildning. Denna typ av vuxenutbildning tar formen av bland annat studiecirklar, kurser på folkhögskolor och arbetsplatsutbildning.

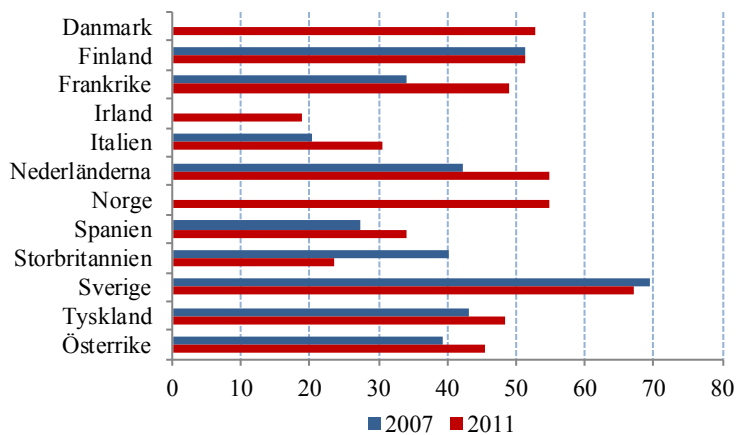
Med över 67 procent är det svenska deltagandet i informell vuxenutbildning högst bland länderna i Figur 9.6. Skillnaderna mot Danmark, Finland och Norge – där deltagandet också är högt – är betydande.

Tabell 9.5 visar deltagande i informell vuxenutbildning efter åldersgrupp. Det svenska deltagandet är högst i alla ålderskategorier. Skillnaderna mot andra länder är särskilt slående i den äldsta åldersgruppen där deltagandet

är mer än tio procentenheter högre än i Danmark som har näst högst deltagande. Att deltagandet bland äldre svenskar är särskilt högt framgår också av skillnaden i deltagande mellan den yngsta och äldsta åldersgruppen. Med 10-12 procentenheter hör skillnaderna i Sverige till de minsta bland länderna med högt deltagande.

Inrikes födda utnyttjar den informella vuxenutbildningen mer än utrikes födda i nästan alla länder som ingår i AES. Det framgår av Tabell 9.6. Deltagandet i Sverige är bland de högsta för båda grupperna, men skillnaden mellan inrikes och utrikes födda är också störst. När man ställer dessa siffror mot dem som rapporteras för formell vuxenutbildning i Tabell 9.4 framträder ett tydligt mönster: skillnaderna i deltagandet i formell och informell vuxenutbildning mellan inrikes födda och invandrare är mycket stora i Sverige, men går i olika riktningar. Det formella vuxenutbildningssystemet vänder sig i högre utsträckning till invandrare och det informella till inrikes födda. En tänkbar förklaring till utrikes föddas lägre deltagande i den informella vuxenutbildningen är att sådan utbildning till stor del ordnas av arbetsgivarna. Eftersom sysselsättningsgraden bland utrikes födda är lägre än bland inrikes födda, är det därför inte förvånande att utrikes födda får mindre informell vuxenutbildning än inrikes födda.

Figur 9.6 Andel svarande som deltagit i informell vuxenutbildning under de senaste tolv månaderna, procent



Källa: Egna beräkningar baserade på Eurostats *Adult Education Survey* 2007 och 2011.

Tabell 9.5 Deltagande i informell vuxenutbildning under de senaste tolv månaderna efter åldersgrupp, procent av den egna gruppen

Land	25-34 år		35-44 år		45-54 år		55+ år		Skillnad mellan yngsta och äldsta åldersgruppen	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Danmark	-	52,2	-	58,2	-	55,2	-	44,7	-	7,5
Finland	55,7	54,8	57,0	61,2	54,9	56,3	37,1	34,7	18,6	20,1
Frankrike	45,0	57,5	38,3	56,5	32,8	49,6	16,2	32,7	28,9	24,8
Irland	-	19,4	-	21,4	-	18,3	-	14,3	-	5,1
Italien	24,1	38,2	22,8	38,8	21,3	36,1	11,6	16,8	12,5	21,4
Nederländerna	52,5	62,8	43,5	61,5	43,8	56,4	28,2	35,7	24,2	27,1
Norge	-	65,4	-	61,0	-	59,8	-	36,3	-	29,0
Spanien	32,5	40,5	30,7	36,6	25,3	34,0	15,7	21,7	16,8	18,8
Storbritannien	44,3	23,9	42,7	24,8	40,8	25,9	32,5	19,8	11,8	4,2
Sverige	72,4	67,0	73,6	72,9	71,8	70,3	60,1	57,1	12,3	9,9
Tyskland	46,8	51,4	49,0	51,7	46,0	51,4	27,1	38,1	19,7	13,4
Österrike	39,7	49,3	46,4	48,1	42,2	47,7	25,1	35,2	14,6	14,1

Ann: Den yngsta och äldsta åldersgruppen avser åldersgrupperna 25-34 år respektive 55+år.

Källa: Egna beräkningar baserade på Eurostats *Adult Education Survey 2007* och 2011.

Tabell 9.6 Deltagande i informell vuxenutbildning under de senaste tolv månaderna efter födelseregion, procent av den egna gruppen

Land	2007			2011		
	Inrikes födda	Utrikes födda	Skillnad	Inrikes födda	Utrikes födda	Skillnad
Danmark	-	-	-	53,6	44,2	9,4
Finland	-	-	-	51,7	42,2	9,5
Frankrike	35,4	24,6	10,8	51,2	35,9	15,4
Irland	-	-	-	19,0	16,8	2,2
Italien	-	-	-	30,8	28,0	2,8
Nederländerna	42,1	42,5	-0,4	56,6	42,1	14,6
Norge	-	-	-	54,8	54,9	-0,1
Spanien	28,2	20,8	7,4	34,7	30,6	4,1
Sverige	71,9	55,6	16,3	71,1	50,0	21,2
Tyskland	45,8	30,0	15,8	51,7	33,0	18,7
Österrike	42,2	25,8	16,4	47,4	38,4	9,1

Källa: Egna beräkningar baserade på Eurostats *Adult Education Survey* 2007 och 2011.

Arbetsplatsutbildning

Tabell 9.7 visar om deltagandet i utbildning som ordnas av arbetsgivarna kan förklara de skillnader mellan inrikes och utrikes födda i fråga om informell utbildning som framgick av Tabell 9.6. Tabell 9.7 inkluderar endast den utbildning som arbetsgivarna tillhandahåller. Av tabellen framgår att skillnaderna i deltagande blir ännu större om vi enbart beaktar arbetsplatsutbildning. Det finns också en stark negativ trend i de utrikes föddas deltagande. Deltagandet var fortfarande mycket högt (46 procent) år 2007 men 2011 hade det fallit till 35 procent. Det är fortfarande högt men sticker inte ut jämfört med andra länder med högt generellt deltagande som Danmark, Norge och Nederländerna. I dessa länder är också skillnaderna mellan inrikes och utrikes födda betydligt mindre än i Sverige.

Tabell 9.7 Deltagande i arbetsplatsutbildning under de senaste tolv månaderna efter födelseregion, procent av den egna gruppen

Land	2007			2011		
	Inrikes födda	Utrikes födda	Skillnad	Inrikes födda	Utrikes födda	Skillnad
Danmark	-	-	-	51,6	30,0	21,6
Finland	-	-	-	22,6	12,6	10,0
Frankrike	17,0	9,7	7,2	21,2	16,7	4,4
Irland	-	-	-	7,9	4,7	3,2
Italien	-	-	-	21,5	15,4	6,2
Nederländerna	42,7	37,7	5,0	51,2	33,3	17,8
Norge	-	-	-	50,3	40,4	9,9
Spanien	17,3	11,9	5,4	31,0	28,0	3,0
Sverige	70,5	45,7	24,9	64,5	34,8	29,7
Tyskland	34,5	16,3	18,3	42,8	21,5	21,3
Österrike	34,6	12,3	22,3	42,1	34,1	8,0

Källa: Egna beräkningar baserade på Eurostats *Adult Education Survey* 2007 och 2011.

9.4 Empiriska studier av effekterna av vuxenutbildning

Den viktiga roll som vuxenutbildningen har spelat i den svenska arbetsmarknadsmodellen kan förklara varför effekterna av vuxenutbildningen har studerats i så stor utsträckning. Det finns ett stort antal studier av hög kvalitet om effekterna på sysselsättning och inkomst av vuxenutbildningsprogram, en forskning som har pågått under flera decennier. Huvuddelen av forskningen är inriktad på de utbildningsprogram som sattes in för att motverka den rekordhöga arbetslösheten i början av 1990-talet. Därför rör en stor del av resultaten i dessa studier arbetslösa under en djup konjunkturnedgång. Att generalisera utifrån dem är vanskligt. Detta avsnitt går igenom en del av den äldre forskningen om effekterna av vuxenutbildningsprogram i Sverige men lägger störst fokus vid mer aktuella studier.⁵

Generella vuxenutbildningsprogram

Undersökningar av effekterna av generella vuxenutbildningsprogram inriktar sig på Komvux och den utbildning som där ges på gymnasienivå. Syftet är oftast att skatta effekten av Komvuxstudier på inkomsten längre fram i livet. Ett allmänt resultat är att positiva inkomsteffekter inte kan upptäckas förrän relativt långt efter

⁵ McCall med flera (2006) innehåller en mer omfattande översikt av forskningen om effekterna av statligt subventionerade utbildningsprogram i Sverige och andra länder.

deltagandet. Exempelvis Stenberg (2010, 2011) använder data för Komvuxelever under 1994-96 och följer deras inkomster till början av 2000-talet. Slutsatserna är att Komvux börjar ge positiva inkomsteffekter först tio år efter programmets slut. Avkastningen på ett års Komvuxutbildning är då cirka fyra procent på årliga framtida inkomster. Denna effekt är betydande, men kostnads-intäktskalkylerna i Stenberg (2011) tyder på att avkastningen nätt och jämnt räcker för att täcka kostnaderna för programmet.

Eftersom Komvux är ganska lättillgängligt och ger utbildning som är inriktad mot många olika slags kompetensbrister kan man tro att effekterna skiljer sig mycket åt mellan olika utbildningar och grupper. Stenberg (2010, 2011) analyserar detta genom att beräkna effekterna separat för arbetstagare på olika inkomstnivåer före deltagandet i Komvux. Slutsatserna är att avkastningen av Komvux är högre för arbetstagare med inkomster under genomsnittet innan de inledde studierna. Stenberg med flera (2012, 2014) undersöker i stället effekterna för äldre arbetstagare och finner positiva inkomsteffekter endast för kvinnor. Effekterna inträder först efter sju år. Vidare tycks Komvux inte ha någon inverkan på arbetslivets längd.

Flera undersökningar av effekten av Komvux gäller Kunskapslyftet, som 1997-2002 innebar en utbyggnad av programmet till helt nya dimensioner. De nya platserna som då tillkom var främst avsedda för arbetslösa. Bakgrunden till expansionen var den djupa konjunkturnedgången i början av 1990-talet. Tanken var att höja deltagarnas kompetens till gymnasienivå genom allmänt inriktad utbildning snarare än yrkesutbildning. Albrecht med flera (2005) var de första som studerade Kunskapslyftets effekter på inkomsterna. De koncentrerade sig på unga män och fann inga belägg för positiva effekter. Stenberg och Westerlund (2008) konstaterade däremot att det fanns positiva effekter på inkomsterna för långtidsarbetslösa som deltog. En senare undersökning av Stenberg och Westerlund (2014) med längre uppföljningsperiod fann att de genomsnittliga effekterna på inkomsterna för samtliga arbetslösa deltagare blev positiva först 4–7 år efter programmet.

Kunskapslyftet innebar att antalet deltagare i Komvux ökade till nästan samma nivå som gymnasieutbildningen för ungdomar.⁶ Ett program av denna storlek kan antas ha effekter också för arbetstagare som inte själva deltar i programmet. Dessas sysselsättning och löner kan påverkas indirekt av att en så stor andel av arbetskraften deltar i vuxenutbildning. Albrecht med flera (2009) analyserade dessa indirekta effekter (som ekonomer brukar kalla allmänna jämviktseffekter). Enligt studien hade Kunskapslyftet en negativ inverkan på sysselsättningsgraden

⁶ Det fanns som mest cirka 220 000 deltagare i Komvux. Omkring 300 000 ungdomar deltog i ordinarie gymnasieutbildning.

för lågutbildade som inte deltog i programmet (en undanträngningseffekt). Denna effekt berodde på en förskjutning i efterfrågan på arbetskraft: eftersom tillgången på medelutbildade arbetstagare ökade, öppnades fler vakanser för dessa. Detta hade en positiv effekt på lönerna för medelutbildade arbetstagare som inte deltog i programmet. De mikroekonomiska studier som enbart undersöker effekterna av Komvux på deltagarna fångar inte sådana indirekta effekter. Enligt Albrecht med flera (2009) är nettoeffekten positiv.

Arbetsmarknadsutbildning

Effekterna av deltagande i arbetsmarknadsutbildning, vilken tillhandahålls för arbetslösa som en del av den aktiva arbetsmarknadspolitiken, har studerats grundligt.⁷ Många studier från 1980-talet visade mycket positiva resultat. Mönstret förändrades emellertid tydligt i samband med att arbetslösheten började stiga snabbt i början av 1990-talet och att arbetsmarknadsutbildningen då utvidgades kraftigt. Undersökningar som Adda med flera (2007), Richardson och van den Berg (2001) samt Sianesi (2008) fann för denna period negativa effekter på sysselsättning och inkomster på kort sikt. Mönstret speglar förmodligen utbildningens rent mekaniska ”inlåsningsseffekt”, vilken innebär att deltagarna hindras från att söka arbete under utbildningens gång. Så småningom försvinner dessa negativa effekter, men de ovannämnda undersökningarna fann inga statistiskt säkerställda positiva effekter av utbildning på framtida sysselsättning eller inkomster. Dessutom konstaterade Sianesi (2008) att arbetsmarknadsutbildning ledde till att fler uppbar arbetslöshetsersättning.

De negativa resultaten i studier av arbetsmarknadsutbildningens effekter under 1990-talskrisen kan delvis bero på att arbetslösheten då var så hög. Tolkningen stöds av att en del senare studier som använder data från början av 2000-talet finner mer positiva effekter. De Luna med flera (2008) använde data för deltagare i utbildningen efter krisperioden och erhöll positiva sysselsättningseffekter två och ett halvt år efter utbildningen. Vikström och van den Berg (2017) visade att arbetsmarknadsutbildning hade positiva långsiktiga effekter på inkomsterna under hela observationsperioden 1996-2010. Dessa effekter varierar dock över tid: effekterna på inkomsterna var mer positiva 2005-06 men minskar sedan. Arbetsförmedlingens egna utvärderingar visar också svagare resultat efter 2007 (Arbetsförmedlingen 2015). Detta tidsmönster hos arbetsmarknadsutbildningens effekter tyder på att makroekonomiska förhållanden har en betydande påverkan på programmets effektivitet.

⁷ Calmfors med flera (2002) innehåller en översikt av tidig forskning, medan Forslund och Vikström (2011) inriktar sig på senare studier.

Vuxenutbildningens effekter för invandrare

Flera av de undersökningar som nämns ovan skattar separata effekter av deltagande i Komvux och arbetsmarknadsutbildning för invandrare. Dessa resultat granskades i Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017). Vi drog där slutsatsen att det endast finns begränsat stöd för att reguljära utbildningsprogram är en effektivare åtgärd för utrikes födda än inrikes födda.

Vissa vuxenutbildningsprogram är specifikt riktade mot invandrare. Det kanske viktigaste av dessa är Svenska för invandrare (SFI). Kennerberg och Åslund (2010) är den enda tillgängliga studien av SFIs effekter. De som genomgår SFI-kurser har enligt studien lägre inkomster än icke-deltagande invandrare innan de deltagit i någon kurs på SFI, men efter att ha fullbordat kursen tjänar de båda grupperna ungefär lika mycket. Författarna finner också långsiktiga positiva sysselsättningseffekter för deltagarna i SFI.

Frånsett SFI har den tidigare forskningen inte studerat vuxenutbildningsprogram som enbart är inriktade på invandrare. I stället har man undersökt introduktionsprogram som arbetsförmedlingarna ordnar. Dessa program innehåller ofta en kombination av utbildning och handledning inför inträdet på arbetsmarknaden och det är därför svårt att tolka programmets effekter. Åslund och Johansson (2011) studerade effekterna av programmet för ”särskild arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare” (SIN), som riktade sig till dem som ansågs kapabla att genast börja arbeta men också löpte stor risk för arbetslöshet. Programmet ordnade praktikplatser kombinerade med arbetsplatsförlagd utbildning åt deltagarna. Enligt studien ökade programmet sannolikheten att gå från arbetslöshet till sysselsättning bland dem som deltog.

Hur relevanta är de tidigare studierna i det nuvarande arbetsmarknadsläget?

Tidigare forskning tyder på att formell vuxenutbildning har positiva effekter på utfallet på arbetsmarknaden. Det tar i Komvux fall emellertid flera år innan effekterna framträder och programmets kostnadseffektivitet är oklar. Vidare har effekterna av arbetsmarknadsutbildning varierat mycket över tid. Den tidiga forskningen tydde på positiva effekter men resultaten i samband med 1990-talets djupa konjunkturnedgång, då dessa program expanderade kraftigt, var nedslående. Resultaten förbättrades visserligen längre fram, men flera senare utvärderingar visar återigen på svaga effekter.

En generell slutsats från dessa undersökningar är att effekterna av vuxenutbildning mycket väl kan vara specifika för den rådande situationen. De flesta studier undersöker program som användes under 1990-talsrecessionen då efterfrågan på arbetskraft var mycket låg. Det förefaller rimligt att effekterna av utbildning –

ett verktyg för att förändra arbetskraftens kompetenssammansättning – kan vara mycket små i lägen när det är ont om lediga jobb. Men denna slutsats är inte särskilt relevant för situationen på arbetsmarknaden idag med stor arbetskraftsbrist. För närvarande finns problem på utbudssidan orsakade av en svårpassad lönestruktur i kombination med otillräckliga färdigheter som måste hanteras. Vuxenutbildning har troligen mer positiva effekter i det aktuella arbetsmarknadsläget än vad som varit fallet tidigare.

Utbildningsprogrammets effekter för invandrare är sannolikt också beroende av den specifika situationen eftersom den utrikes födda befolkningens sammansättning har förändrats över tid. Studierna ovan bygger på data från början av 2000-talet då andelen arbetskraftsmigranter var mycket högre än idag. Det är osannolikt att resultaten från dessa studier kan tillämpas på den aktuella situationen som präglas av den senare tidens stora flyktinginvandring. Eftersom denna inte drivits av arbetsmarknadsmotiv kan flyktingarna behöva mer ambitiösa utbildningsinsatser för att kunna ta sig in på arbetsmarknaden än de insatser som analyserats tidigare.

9.5 Vuxenutbildning och färdigheter enligt PIAAC

De studier som diskuteras ovan behandlar huvudsakligen effekten av olika former av vuxenutbildning på utfall på arbetsmarknaden. Detta ger värdefull information om hur effektiva programmen är för att förbättra arbetsmarknadsutsikterna för deltagarna men säger inget om mekanismerna bakom effekterna. Det är olyckligt eftersom vuxenutbildning kan förbättra deltagarnas utfall på arbetsmarknaden på flera olika sätt. Å ena sidan säger humankapitalteorin att vuxenutbildning förbättrar deltagarnas ställning på arbetsmarknaden genom att öka deras produktiva färdigheter. Om detta är den kanal genom vilken vuxenutbildningen verkar, finns ett självklart motiv för att subventionera vuxenutbildning. Å andra sidan kan vuxenutbildningsprogram också ge deltagarna kontakter med arbetsgivare så att de därigenom får bättre utsikter på arbetsmarknaden. Om detta är den mekanism genom vilken vuxenutbildningen har effekt, skulle det antagligen vara effektivare med jobbsökaraktiviteter än med utbildning.

Ett sätt att reda ut vilka mekanismer som ligger bakom vuxenutbildningens effekter på arbetsmarknaden är att studera programmets inverkan på produktiva färdigheter. Tyvärr finns knappast någon forskning om detta. Det finns flera orsaker. Det är inte självklart vilka de relevanta produktiva färdigheterna är. Det är ännu svårare att ta fram data som mäter dessa färdigheter. Dessutom är de individer som valt att delta i vuxenutbildningen sannolikt en högst selektiv grupp.

Selektionen beror delvis på individuella och miljörelaterade faktorer som inte går att observera i data. Även om det fanns mått på relevanta färdigheter är det alltså osannolikt att man skulle kunna beakta alla betydelsefulla bakgrundsfaktorer på ett sådant sätt att det går att skatta effekterna av vuxenutbildning på färdigheterna.

Trots dessa förbehåll kan man åtminstone få en grov uppfattning om sambandet mellan vuxenutbildningsprogram och produktiva färdigheter med hjälp av OECDs så kallade PIAAC-undersökning.⁸ I PIAAC deltar ett representativt slumpmässigt urval av individer ur den vuxna befolkningen i prov i räkne- och läsfärdigheter. Deltagarna besvarar också frågor om sin bakgrund och arbetsmarknadssituation. Några frågor rör deltagandet i vuxenutbildning de senaste tolv månaderna.

Figur 9.7 visar sambandet mellan å ena sidan vuxenutbildning och å andra sidan räkne- samt läsfärdigheter enligt data från 2012 i PIAAC. Diagrammet visar koefficienterna och tillhörande konfidensintervall från separata regressioner för varje land. Den beroende variabeln är antalet provpoäng och anges i enheter av standardavvikelse. Förklaringsvariabeln är en dummyvariabel som antar värdet ett om en individ har deltagit i vuxenutbildning under de senaste tolv månaderna före provet och noll annars. Som framgår har deltagande i vuxenutbildning ett starkt positivt samband med färdigheter. De som har deltagit i vuxenutbildning de senaste tolv månaderna har omkring en halv standardavvikelses högre provresultat i både läs- och skrivkunnighet och matematik än de som inte har gjort det. De svenska siffrorna ligger i linje med dem från andra länder trots att deltagandet är mycket högre, och eventuellt mindre selektivt, än i de flesta andra länder.

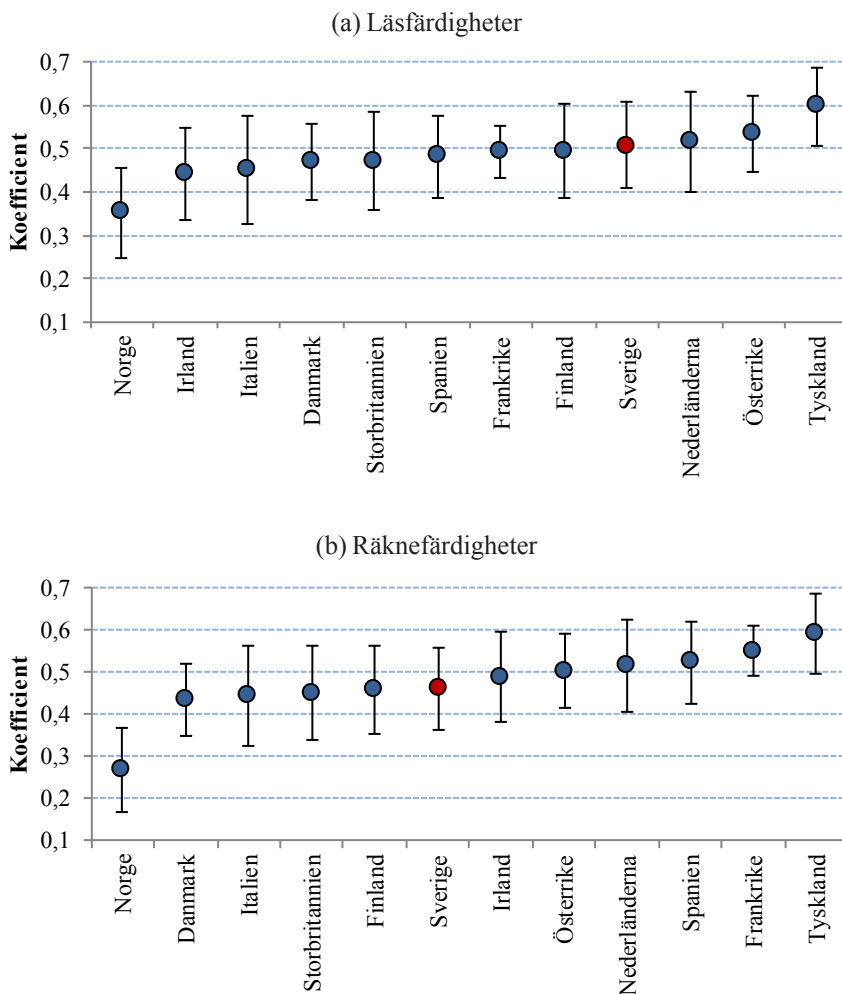
PIAAC gör det också möjligt att dela upp vuxenutbildningen i arbets- och icke-arbetsrelaterad sådan. Figur 9.8 visar sambandet mellan provresultat och deltagande i dessa olika typer av vuxenutbildning. Sambandet är helt klart starkare med arbetsrelaterad vuxenutbildning. Däremot är sambandet med utbildning som inte är kopplad till det aktuella arbetet i regel mycket svagare och ibland inte ens statistiskt säkerställt. Återigen ligger de svenska sambanden i linje med andra länders.

Figureerna 9.7 och 9.8 tyder på att deltagandet i vuxenutbildning i hög grad samvarierar med färdigheter i Sverige och att detta samband är ungefär lika starkt som i jämförbara länder, trots att deltagandet är mycket högre i Sverige. Dessa siffror avser emellertid endast råa samband som inte tar hänsyn till observerbara bakgrundsegenskaper hos respondenterna i PIAAC. Även om dessa faktorer skulle beaktas är det högst osannolikt att resultaten skulle kunna tolkas som ett orsakssamband mellan deltagande i vuxenutbildning och färdigheter. Individer som

⁸ *Programme for International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)* undersöker den vuxna befolkningens färdigheter.

deltar i vuxenutbildning skiljer sig sannolikt från dem som inte deltar i fråga om egenskaper på ett sätt som inte kan observeras i data. Fördjupning 9.1 diskuterar detta problem närmare och undersöker några sätt att hantera det på.

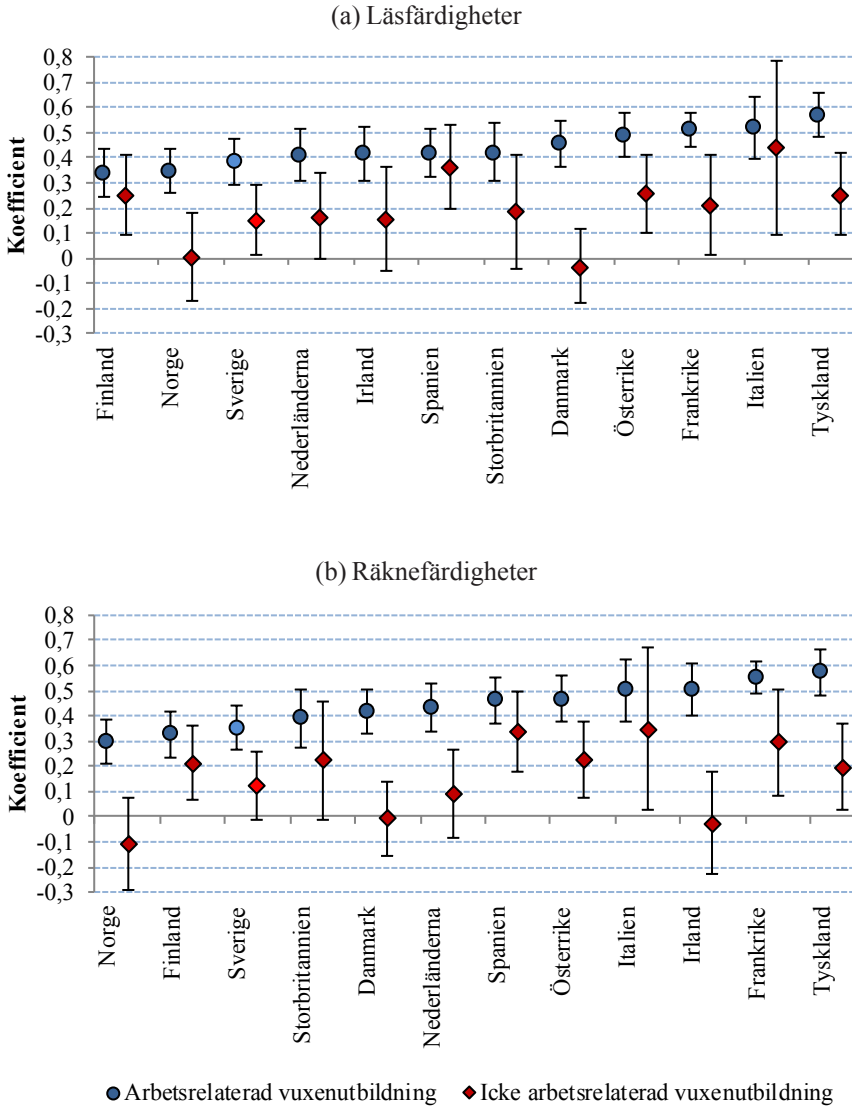
Figur 9.7 Sambandet mellan deltagande i vuxenutbildning och läsfärdigheter respektive räknefärdigheter enligt PIAAC, 2012



Anm: Figuren visar koefficienterna och deras 95-procentiga konfidensintervall från en regression med en dummyvariabel för deltagande i vuxenutbildning under de senaste tolv månaderna före provet som förklaringsvariabel. Koefficienterna uttrycks i standardavvikelser för den beroende variabeln. Den beroende variabeln är provresultaten i läs- respektive räknefärdigheter. Regressionerna använder provens samtliga tio så kallade plausibla värden. Inga andra justeringar görs i regressionerna. Beräkningen av standardfelen tar hänsyn till den komplexa urvalsstrukturen i PIAAC.

Källa: Egna beräkningar baserade på data från PIAAC (2012).

Figur 9.8 Sambandet mellan å ena sidan deltagande i arbetsrelaterad och icke-arbetsrelaterad vuxenutbildning och å andra sidan läs- respektive räknefärdigheter enligt PIAAC, 2012



Anm: Se Figur 9.7.

Källa: Egna beräkningar baserade på data från PIAAC (2012).

Fördjupning 9.1 Selektionsproblem vid studier av vuxenutbildningens effekter

Det uppstår i princip samma selektionsproblem när man undersöker effekterna av vuxenutbildning som när annan utbildning analyseras. Det är sannolikt att de individer som har störst möjlighet att dra nytta av vuxenutbildning också är de som deltar i den. Tyvärr samvarierar sannolikheten att dra nytta av vuxenutbildning troligen med de individuella egenskaper som leder till att individer lyckas på arbetsmarknaden även om de inte hade deltagit i vuxenutbildning. En del sådana egenskaper kan ibland observeras i data, men många går inte att observera. Sådana icke-observerbara faktorer gör det omöjligt att tolka samband av de slag som diskuterades ovan som kausala. Dessa svårigheter brukar i nationalekonomisk jargong kallas selektionsproblem.

Empirisk forskning har på olika sätt försökt hantera detta selektionsproblem. I vissa sällsynta fall har man slumpmässigt kunnat placera individer i utbildningsprogram. Om denna så kallade randomisering lyckas, finns inga systematiska skillnader mellan deltagarnas och icke-deltagarnas egenskaper, varken i fråga om dem som är observerbara eller dem som inte är det. Då är det lätt att analysera programmets effekter: man jämför helt enkelt deltagarnas och icke-deltagarnas resultat med varandra. Sådana randomiserade experiment är dock sällsynta och ofta omöjliga att genomföra för vuxenutbildningsprogram av de slag som diskuteras här.

I en del fall påverkas urvalet till utbildningsprogram av händelser som inte samvarierar med sannolikheten att deltagaren skulle ha nytta av programmet. Om tillgången till vuxenutbildning underlättas eller försvåras för personer som är födda efter ett visst datum på grund av någon administrativ bestämmelse, uppstår en variation i sannolikheten för deltagande som sannolikt inte samvarierar med icke-observerade egenskaper hos deltagarna och icke-deltagarna. Sådana slumpartade händelser som ger upphov till oväntad variation kallar nationalekonomer för instrumentvariabler. Med dessa variabelers hjälp går det att skatta vuxenutbildningens effekter på utfall av intresse.

Tyvärr är det i PIAAC inte möjligt att använda någon av dessa metoder för att skatta vuxenutbildningens effekter på färdigheter. Leuven och Oosterbeek (2008) och Cabrales med flera (2014) föreslår dock olika sätt för att med hjälp av dessa data ändå närma sig kausala skattade effekter. Tanken är att konstruera en kontrollgrupp som haft möjlighet att delta i vuxenutbildning men som inte gjort det till följd av exceptionella och oväntade hinder. Det finns två frågor i PIAAC som kan användas för att konstruera en kontrollgrupp av detta slag. Först tillfrågas respondenterna om det har funnits vuxenutbildningsprogram de senaste tolv månaderna som de velat delta i men inte kunnat. De som svarar ja på denna fråga får sedan uppge skälen till att de inte kunde delta. Den metod som Leuven och Oosterbeek samt Cabrales med flera tillämpar

bygger på att till kontrollgruppen hänföra de individer som inte kunnat delta därför att "tiden eller platsen för den kurs som erbjöds inte passade" eller att "något oväntat inträffat som hindrade dem från att delta".⁹ Att dessa personer inte deltar har orsaker som mindre sannolikt samvarierar med deras icke-observerbara egenskaper. Därför utgör de en "renare" jämförelsegrupp för deltagarna än gruppen av samtliga icke-deltagare. En jämförelse av deltagarnas och denna speciella kontrollgrupps färdigheter ger sannolikt skattningar som ligger närmare vuxenutbildningens kausala effekter.

Vi följer Leuven och Oosterbeek samt Cabrales med flera och konstruerar en liknande kontrollgrupp bestående av svenska respondenter i PIAAC för att studera vuxenutbildningens effekt på läs- och räknefärdigheter. Den kontrollgrupp som denna metod ger upphov till är dock mycket liten. Sammanlagt 695 (av 2 696) svenska svarande i PIAAC deltog inte i någon vuxenutbildning under de tolv månaderna som föregick enkäten. Av dessa icke-deltagare svarade 137 att de hade velat delta men fått förhinder. Av de 137 uppgav endast 19 att de inte kunde delta på grund av att tiden var olämplig eller att något oförutsett inträffat. Detta är en så liten kontrollgrupp att skattningarna blir mycket osäkra. Därför bör analysen nedan tolkas med stor försiktighet.

Tabell 9.8 redovisar resultaten av olika regressioner med antalet provpoäng i läsfärdigheter (panel a) och räknefärdigheter (panel b) som beroende variabler samt en förklarande dummyvariabel som antar värdet ett om individen deltagit i vuxenutbildning de senaste tolv månaderna före enkäten och noll annars. Den första kolumnen redovisar samma råa samband som i Figur 9.7 genom att skatta en regression med provresultaten som beroende variabel och deltagandet som enda förklaringsvariabel, alltså utan några ytterligare kontroller, på hela det svenska urvalet i PIAAC. Regressionen i den andra kolumnen tar hänsyn till individernas ålder, kön, antal barn, utbildning och invandringsstatus. Som framgår av Tabell 9.8 minskar den skattade effekten för deltagande i vuxenutbildning till cirka 30 procent av effekten i kolumn ett. Sambandet är dock alljämt positivt och statistiskt säkerställt. I kolumn tre är kontrollgruppen av icke-deltagare begränsad till de personer som hade velat delta i vuxenutbildning men som inte kunde det. I dessa regressioner blir styrkan på sambandet mellan provresultat och deltagande ännu svagare och standardfelen blir så stora att sambanden inte längre är statistiskt säkerställda. I den fjärde kolumnen är kontrollgruppen begränsad till dem som hade velat delta men inte kunde det på grund av oförutsedda händelser. De skattade effekterna är då nära noll och också långtifrån statistiskt säkerställda.

Resultaten i Tabell 9.8 är snarlika dem som rapporteras av Leuven och Oosterbeek (2008), vilka använder nederländska enkätdata för att studera utbildningens effekt på

⁹ Cabrales med flera (2014) använder data från PIAAC och just dessa svar för att konstruera en kontrollgrupp, medan Leuven och Oosterbeek (2008) använder nederländska enkätsvar där orsakerna till att man inte deltar inte exakt motsvarar dem som förekommer i PIAAC.

löner, och Cabrales med flera (2014) som använder data från PIAAC för att undersöka arbetsplatsutbildningens effekt på färdigheter i Spanien. I båda dessa studier är de skattningar som bör ligga närmast de kausala effekterna nära noll och icke statistiskt säkerställda. Standardfelen för koefficienterna i kolumn fyra i Tabell 9.8 är emellertid så stora att de medför mycket stora konfidensintervall. För provresultaten i läs- och skrivkunighet sträcker sig det 95-procentiga konfidensintervallet mellan -0,480 och 0,562 och för provresultaten i matematik mellan -0,495 och 0,575. Detta visar att skattningarna i kolumn fyra är så osäkra att vi inte kan avfärda att effekterna är stora. Slutsatsen blir att de råa sambanden i Figur 9.8 sannolikt är starkt överskattade. Men eftersom precisionen i skattningarna är så låg saknar vi fortfarande belegg för om vuxenutbildning påverkar produktiva färdigheter eller inte.

Tabell 9.8 Regressioner för deltagande i vuxenutbildning och provresultat i Sverige enligt PIAAC, 2012

	(1)	(2)	(3)	(4)
(a) Läsfärdigheter				
Deltagande i vuxenutbildning	0,509*** (0,051)	0,185*** (0,047)	0,133 (0,089)	0,041 (0,266)
Kontrollgrupp	Samtliga icke-deltagare	Samtliga icke-deltagare	Ville delta men kunde ej – alla	Ville delta men kunde ej – oförutsedda händelser
Kontrollvariabler	Nej	Ja	Ja	Ja
Antal observationer	2 696	2 695	2 191	2 074
(b) Räknefärdigheter				
Deltagande i vuxenutbildning	0,461*** (0,049)	0,167*** (0,042)	0,125 (0,089)	0,040 (0,272)
Kontrollgrupp	Samtliga icke-deltagare	Samtliga icke-deltagare	Ville delta men kunde ej – alla	Ville delta men kunde ej – oförutsedda händelser
Kontrollvariabler	Nej	Ja	Ja	Ja
Antal observationer	2 696	2 695	2 191	2 074

Anm: Tabellen visar koefficienten för en dummyvariabel, som antar värdet ett om individen deltagit i vuxenutbildning under de tolv månaderna före enkäten och annars noll, i regressioner med antalet provpoäng i läs- respektive räknefärdigheter som beroende variabler. Dessa färdigheter mäts med samtliga tio plausibla värden i PIAAC (se OECD 2013). ***, ** och * indikerar om koefficienten är signifikant skild från noll på en-, fem- respektive tioprocentnivån. Standardfelen i skattningarna anges i parentes under koefficienterna och tar hänsyn till den komplexa svars- och urvalsstrukturen i PIAAC. Kontrollvariablerna avser den svarandes ålder, antalet barn som den svarande har försörjningsplikt för, fullföljd utbildning, föräldrarnas utbildning och en dummyvariabel för invandringsstatus.

Källa: Egna beräkningar baserade på data från PIAAC (2012).

9.6 Sambandet mellan arbetsmarknadsutfall och vuxenutbildning i Sverige

Som vi konstaterade i avsnitt 9.5 fokuserar den omfattande forskningen om effekten av vuxenutbildning och arbetsmarknadsutbildning i Sverige huvudsakligen på program som genomfördes på 1990-talet då arbetslösheten var mycket hög. Frågan är i vilken utsträckning dessa resultat är överförbara till det aktuella läget på arbetsmarknaden där efterfrågan på arbetskraft är stor och arbetsgivarna ofta har svårt att rekrytera.

Detta avsnitt replikerar studien av Stenberg (2011), som undersökte hur det gick på arbetsmarknaden för personer som 1994 deltog i Komvuxkurser. Data-materialet som används kommer från LISA.¹⁰ Stenberg (2011) fann att Komvux har positiva effekter på inkomsterna men att det tar lång tid (7-8 år) innan de framträder. Med tanke på de betydande kostnaderna för att bedriva Komvux drog Stenberg (2011) slutsatsen att fördelarna med Komvux kan vara för små för att motivera de stora offentliga investeringarna i vuxenutbildning.

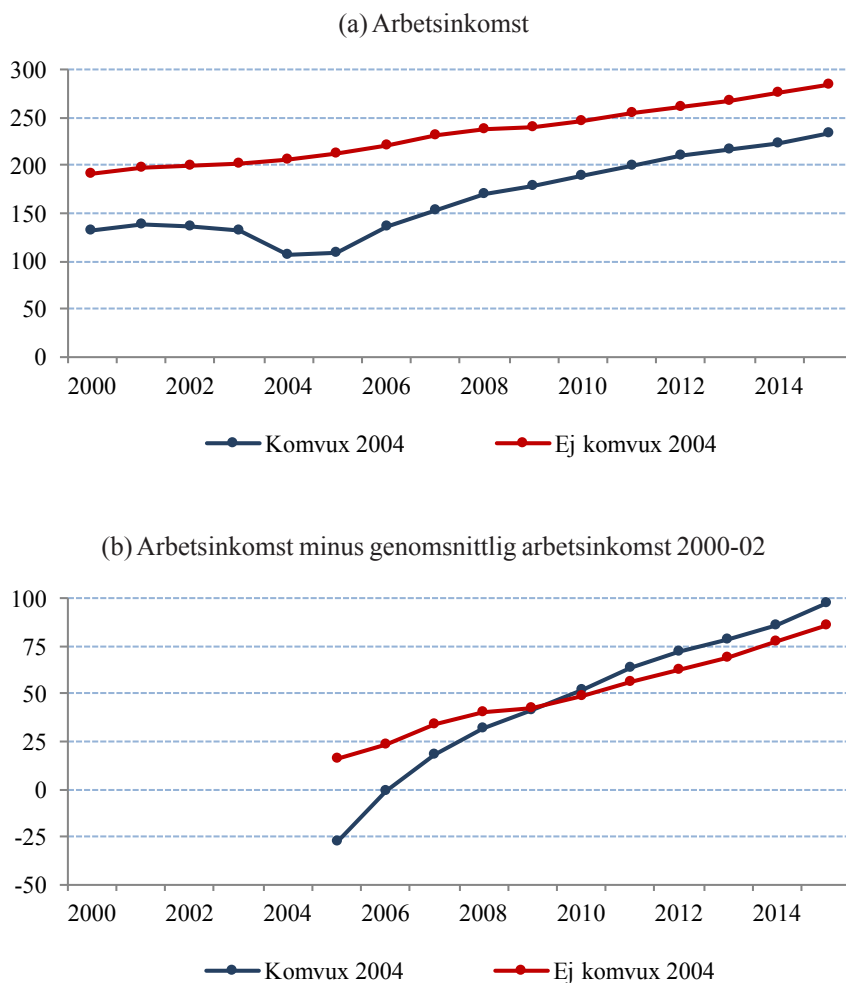
LISA innehåller data från offentliga register om arbetsmarknadssituationen för samtliga personer som varaktigt bor i Sverige. Därutöver innehåller LISA information om deltagande i utbildning, inklusive Komvux. Vi förflyttar helt enkelt Stenbergs (2011) analys tio år framåt i tiden och studerar effekten av deltagande i Komvux under 2004 på arbetsinkomsterna (årliga inkomster från lön) 2005-15. Våra data innehåller dock bara information om huruvida en person var inskriven vid Komvux under höstterminen eller inte, medan Stenbergs (2011) data avser inskrivna under hela året. Vi studerar personer som under inskrivningsåret (i vårt fall 2004) var 24-43 år gamla, som hade två års gymnasieutbildning som högsta nivå vid den tidpunkten och som inte hade deltagit i Komvuxkurser 2000-03. Vi begränsar analysen ytterligare till personer som antingen är födda i Sverige eller kom hit innan de fyllde sju år.

Delfigur (a) i Figur 9.9 visar den genomsnittliga arbetsinkomsten för personer som deltog respektive inte deltog i Komvux 2004. Figuren visar tydligt att Komvuxdeltagarnas inkomster hela tiden är lägre än icke-deltagarnas. Dessutom minskade deltagarnas inkomster kraftigt under 2004 då dessa personer studerade på Komvux och därför troligen stod utanför arbetsmarknaden. Diagrammet visar emellertid också att skillnaden mellan deltagarnas och icke-deltagarnas inkomster minskar något efter 2006. Denna minskning av inkomstgapet framträder tydligare

¹⁰ *Longitudinell Integrationsdatabas för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier* (LISA) innehåller information om samtliga individer som är 16 år eller äldre och som varit folkbokförda i Sverige den 31 december före aktuellt år. Materialet i LISA hämtas från flera olika källor (se SCB 2016).

i delfigur (b) som visar inkomstökningen för båda grupperna varje år i relation till genomsnittsinkomsten 2000-02. Komvuxdeltagarna når en högre relativ inkomstnivå jämfört med sin tidigare inkomst än icke-deltagarna cirka sex år efter att de bedrivit Komvuxstudier.

Figur 9.9 Genomsnittlig arbetsinkomst och inkomstökning för personer som deltog respektive inte deltog i Komvuxutbildning 2004, tusental kronor i 2015 års prisnivå



Källa: Egna beräkningar baserade på ett tioprocentigt slumpmässigt urval av individer i LISA.

Metoden i Stenberg (2011) bygger på idén att personer som deltog i Komvux under undersökningsåret blir jämförbara med dem som inte gjorde det om man tar hänsyn till deras tidigare arbetsinkomster. Regressionerna tar också hänsyn till individuella egenskaper som kön, ålder, fullbordad utbildning och bostadsregion 2004.¹¹

Tabell 9.9 visar resultaten från separata regressioner för varje år efter deltagande i Komvux 2004. Den beroende variabeln i samtliga regressioner är skillnaden i inkomster mellan år t (ett år mellan 2005 och 2015) och de genomsnittliga inkomsterna 2000-02. Tolkningen av koefficienterna för Komvuxdummys är alltså skillnaden i inkomstökning ett visst år mellan de personer som deltog i Komvux under hösten 2004 och dem som inte gjorde det.

Tabell 9.9 bekräftar mönstret i Figur 9.9. Komvuxdeltagarna når högre relativa inkomster (jämfört med deras tidigare inkomst) än icke-deltagarnas sex år efter undersökningsåret 2004, även om skillnaden inte är statistiskt säkerställd förrän 2011, alltså sju år efter Komvux. Detta mönster är påfallande likt det som rapporteras i Stenberg (2011) för perioden tio år före vår analys och tyder på att effekterna av vuxenutbildning inte är särskilt känsliga för arbetsmarknadsläget. Vuxenutbildning tycks ha positiva arbetsmarknadseffekter för deltagarna, men det tar tid innan de uppstår. Vuxenutbildning framstår alltså som ett användbart medel för att förbättra individers arbetsmarknadsutfall men verkar inte ha några snabba effekter.

9.7 Slutsatser

Vuxenutbildning är fortsatt en viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen, även om arbetsmarknadsutbildningens betydelse i den aktiva arbetsmarknadspolitikerna har minskat. Ökad flyktinginvandring och problematiken i skolsystemet, i kombination med en sammanpressad lönestruktur, innebär att det finns många som har svårt att hitta en anställning. Ett sätt att angripa dessa svårigheter på är att investera i vuxenutbildning.

Vuxenutbildningens betydelse framgår av de stora offentliga satsningarna på och det höga deltagandet i sådan utbildning. Svenskar deltar i mycket större utsträckning i både formell och icke-formell vuxenutbildning än personer i de flesta andra jämförbara länder. Deltagandet är högt bland både inrikes och utrikes födda samt i alla åldersgrupper. Systemet verkar alltså fungera i meningen att det fångar upp

¹¹ Eftersom våra data i LISA inte innehåller familjeidentifikatorer kan vi i regressionerna inte ta hänsyn till familjespecifika fixa effekter på det sätt som Stenberg (2011) gör.

Tabell 9.9 Skattade effekter av deltagande i Komvux på arbetsinkomster efter år (2015 års prisnivå), tusental kronor

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Komvux 2004	-40,0*** (2,8)	-21,7*** (2,9)	-13,8*** (3,0)	-6,7** (3,2)	-1,5 (3,3)	3,1 (3,4)	7,1** (3,5)	8,8*** (3,5)	8,3*** (3,6)	7,3*** (3,8)	9,3*** (4,0)
Konstant	22,9 (17,8)	44,5*** (19,3)	72,4*** (21,3)	77,7*** (21,6)	31,9 (22,5)	14,7 (23,4)	14,1 (24,2)	3,2 (25,0)	5,0 (25,9)	-15,7 (26,9)	0,6 (28,2)
Antal observationer	67 605	67 424	67 273	67 101	66 975	66 826	66 687	66 554	66 407	66 264	66 063
R ²	0,097	0,084	0,070	0,064	0,063	0,056	0,055	0,052	0,052	0,050	0,050

Anm: Den beroende variabeln är skillnaden mellan arbetsinkomsten ett givet år (2005-15) och den genomsnittliga inkomsten 2000-02. Samtliga regressioner använder data från LISA och inkluderar kontroller för kön, antal barn 2004, fullbordad utbildning 2004 och bostadsregion 2004.

Källa: Egna beräkningar baserade på ett tioprocentigt slumpmässigt urval av individer i LISA.

personer med otillräckliga färdigheter. Unga vuxna och invandrare deltar i hög utsträckning i formell vuxenutbildning, vilken kommunerna vanligen ansvarar för. Arbetstagare som är äldre och inrikes födda deltar i stället ofta i informell vuxenutbildning och arbetsplatsutbildning.

Trots det höga deltagandet är vuxenutbildningens effekter på framtida arbetsmarknadsutfall blandade. Både tidigare forskning och vår analys tyder på att det tar tid innan Komvuxdeltagande ger positiva effekter på arbetsinkomsterna. Komvuxutbildningen är sannolikt inte särskilt kostnadseffektiv. Studierna av arbetsmarknadsutbildning för arbetsökande visar att effekterna på sysselsättning och inkomster har varierat över tid. I synnerhet senare års resultat tyder på att effekterna är små eller obefintliga. Deltagandet i vuxenutbildning samvarierar visserligen positivt med färdigheter (som de mäts i PIAAC), men dessa samband är troligen inte kausala utan speglar snarare att de individer som söker sig till utbildningen antagligen skulle klara sig bra på arbetsmarknaden även utan vuxenutbildning.

Sammantaget tyder den empiriska forskningen på att formell vuxenutbildning, både i form av Komvux och arbetsmarknadsutbildning för arbetslösa, är viktig och hjälper marginalgrupper att ta sig in på arbetsmarknaden, särskilt när det råder hög efterfrågan på arbetskraft. Men det förefaller som att effekterna av vuxenutbildning är så små att det är nödvändigt att förena satsningar på den med andra åtgärder, till exempel förändringar i lönebildningen som gör det lättare för arbetsgivarna att anställa lågkvalificerade personer och subventionerad sysselsättning. Sådana förändringar diskuterades i Kapitel 8.

Referenser

- Acemoglu, D. och Angrist, J.D. (2000), "How Large are Human-capital Externalities? Evidence from Compulsory Schooling Laws", *NBER Macroeconomics Annual* 15.
- Adda, J., Costas Dias, M., Meghir, C. och Sianesi, B. (2007), Labour Market Programmes and Labour Market Outcomes: A Study of the Swedish Active Labour Market Interventions, Working Paper 2007:27, IFAU.
- Albrecht, J., van den Berg, G.J. och Vroman, S. (2005), The Knowledge Lift: The Swedish Adult Education Program that Aimed to Eliminate Low Skill Levels, IZA Discussion Paper No. 1503, Bonn.
- Albrecht, J., van den Berg, G.J. och Vroman, S. (2009), "The Aggregate Labor Market Effects of the Swedish Knowledge Lift Programme", *Review of Economic Dynamics* 12.
- Andersson Joona, P. och Nekby, L. (2009), TIPPING the Scales towards Greater Employment Chances? Evaluation of a Trial Introduction Program (TIP) for Newly-arrived Immigrants Based on Random Program Assignment, IZA Discussion Paper No. 4072, Bonn.
- Arbetsförmedlingen (2015), Arbetsmarknadsrapport 2015, Stockholm.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016), *Dags för större lönespridning?*, Stockholm.
- Axelsson, R. (1989), *Svensk arbetsmarknadsutbildning: En kvantitativ analys av dess effekter*, Umeå Economic Studies No. 197, Umeå universitet.
- Becker, G. (1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago.
- Bengtsson, M. och Berglund, T. (2012), "Den stora omvandlingen – svensk arbetsmarknadspolitik under tre decennier", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 18.
- Cabrales, A., Dolado, J.J. och Mora, R. (2014), Dual Labour Markets and (Lack of) On-the-job training: PIAAC Evidence for Spain and Other EU Countries, IZA Working Paper No. 8649, Bonn.
- Calmfors, L., Forslund, A. och Hemström, M. (2002), Vad vet vi om den svenska arbetsmarknadspolitikens sysselsättningseffekter?, Rapport 2002:8, IFAU, Uppsala.
- CSN (2017), Lånebenägenhet bland studerande med studiemedel, Rapport 2017:4, Stockholm.
- de Luna, X., Forslund, A. och Liljeberg, L. (2008), Effekter av yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning för deltagare under perioden 2002-04, Rapport 2008:1, IFAU, Uppsala.
- Forslund, A. och Vikström, J. (2011), Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt, Rapport 2011:7, IFAU.
- Johansson, E. och Löfgren, A.-K. (2015), *Arbetsmarknadsutbildningen – vid vägs ände eller vägen framåt?*, Landsorganisationen i Sverige, Stockholm.
- Kennerberg, L. och Åslund, O. (2010), SFI och arbetsmarknaden, Rapport 2010:10, IFAU, Uppsala.
- Leuven, E. och Oosterbeek, H. (2008), "An Alternative Approach to Estimate the Wage Returns to Private-sector Schooling", *Journal of Applied Econometrics* 23.

- LO (2017), *LOs förslag om Utbildningsjobb för stärkt etablering*, Landsorganisationen i Sverige, Stockholm.
- McCall, B., Smith, J., och Wunsch, C. (2016), "Government-sponsored Vocational Education for Adults" i Hanushek, E., Machin, S. och Woessmann, L. (red.), *Handbook of Economics of Education Volume 5*, Elsevier, Amsterdam.
- Moretti, E. (2004), "Estimating the Social Return to Higher Education: Evidence from Longitudinal and Repeated Cross-section Data", *Journal of Econometrics* 121.
- OECD (2013), *Skills Outlook 2013 – First Results from the Survey of Adult Skills*, OECD, Paris.
- Richardson, K. och van den Berg, G.J. (2001), "The Effect of Vocational Employment Training on the Individual Transition Rate from Unemployment to Work", *Swedish Economic Policy Review* 8.
- SCB (2016), Longitudinell Integrationsdatabas för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier (LISA), Bakgrundsfakta till arbetsmarknads- och utbildningsstatistiken 2016:1, Statistiska Centralbyrån, Örebro.
- Sianesi, B. (2008), "Differential Effects of Swedish Active Labour Market Programmes for Unemployed Adults during the 1990's", *Labour Economics* 15.
- Stenberg, A. (2010), "The Impact on Annual Earnings of Adult Upper Secondary Education in Sweden", *International Journal of Lifetime Education* 29.
- Stenberg, A. (2011), "Using Longitudinal Data to Evaluate Publicly Provided Formal Education for Low Skilled", *Economics of Education Review* 30.
- Stenberg, A. (2012), Access to Education over the Working Life in Sweden: Priorities, Institutions, and Efficiency, OECD Education Working Paper No. 62, OECD, Paris.
- Stenberg, A., de Luna, X. och Westerlund, O. (2012), "Can Adult Education Delay Retirement from the Labour Market?", *Journal of Population Economics* 25.
- Stenberg, A., de Luna, X. och Westerlund, O. (2014), "Does Formal Education for Older Workers Increase Earnings? – Evidence Based on Rich Data and Long-term Follow-up", *Labour* 28.
- Stenberg, A. och Westerlund, O. (2008), "Does Comprehensive Education Work for the Long-term Unemployed?", *Labour Economics* 15.
- Stenberg, A. och Westerlund, O. (2014), The Long-term Earnings Consequences of General vs. Specific Training of the Unemployed, Working Paper 2014:3, IFAU.
- Vikström, J. och van den Berg, G. (2017), Långsiktiga effekter av arbetsmarknadsutbildning, Rapport 2017:17, IFAU, Uppsala.
- Åslund, O. och Johansson, P. (2011), "Virtues of SIN: Can Intensified Public Efforts Help Disadvantaged Immigrants?", *Evaluation Review* 35.

