

aer

Arbetsmarknads-
ekonomiska
rådet

Tudelningarna på arbets- marknaden

Lars Calmfors

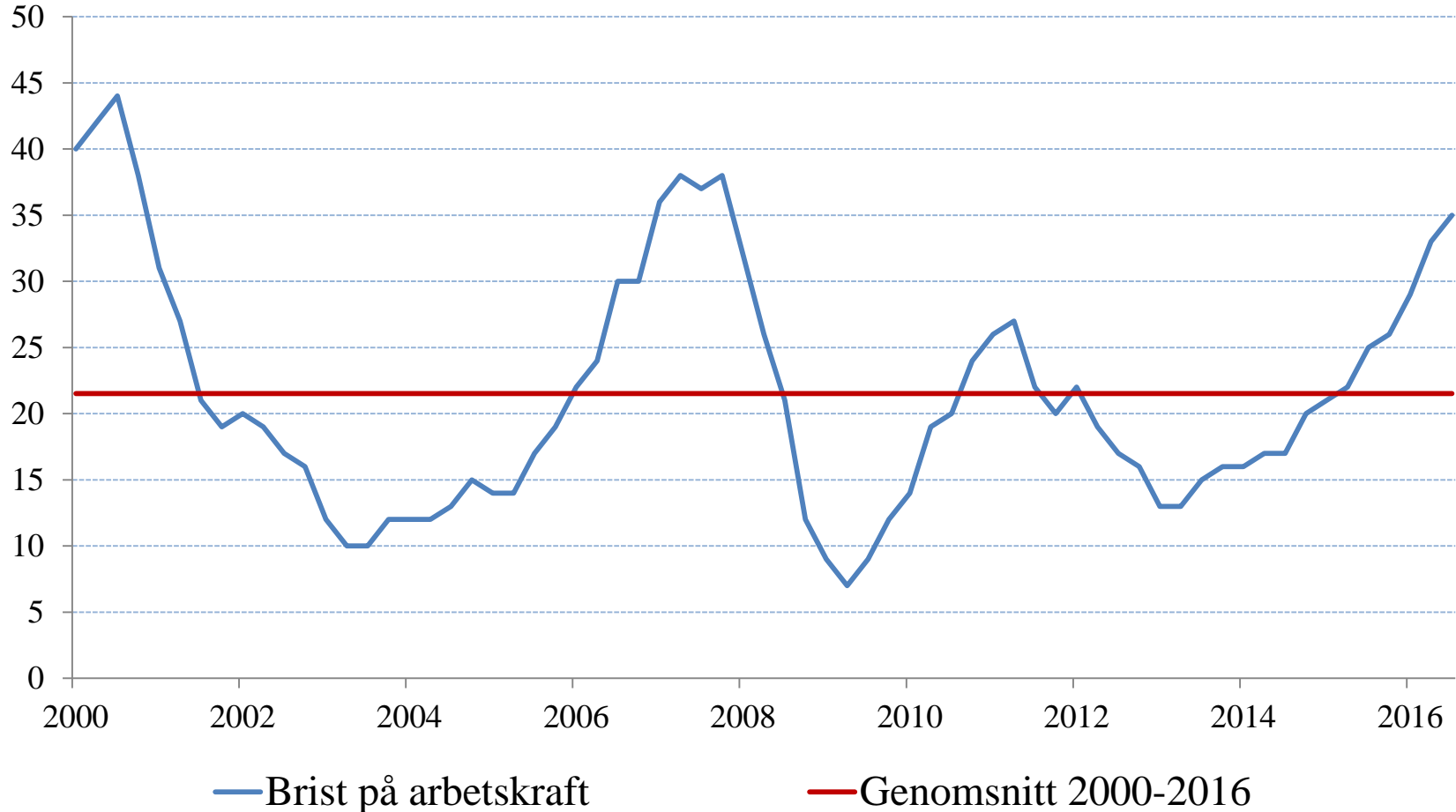
Svenskt Näringsliv

13/3 - 2017

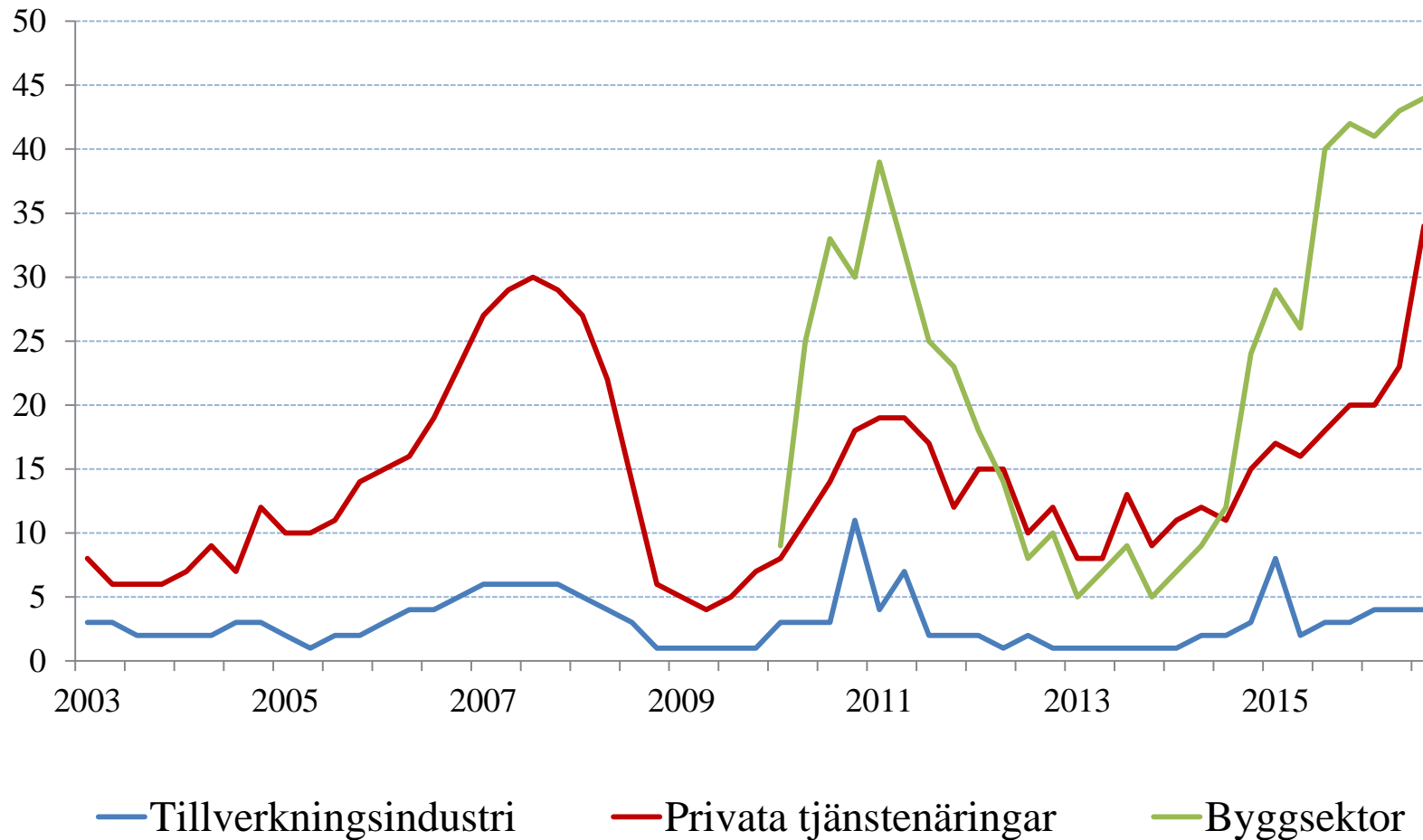
Tre viktiga tudelningar

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

Brist på arbetskraft i näringslivet, procent



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



Starkare inhemsk efterfrågan än exportefterfrågan

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

Industrins märkessättning

Lågt industrimärke styrande för hela ekonomin

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

Industrimärke som tar större hänsyn till läget i andra sektorer

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

Produktivitetsförändring, förädlingsvärdeprisförändring och utrymme för lönekostnadsökningar i olika sektorer, genomsnitt per år, procent

Produktivitetsförändring			
	Industri	Tjänstesektor	Byggsektor
1981-1997	3,7	1,3	1,6
1998-2015	4,1	1,9	-0,7

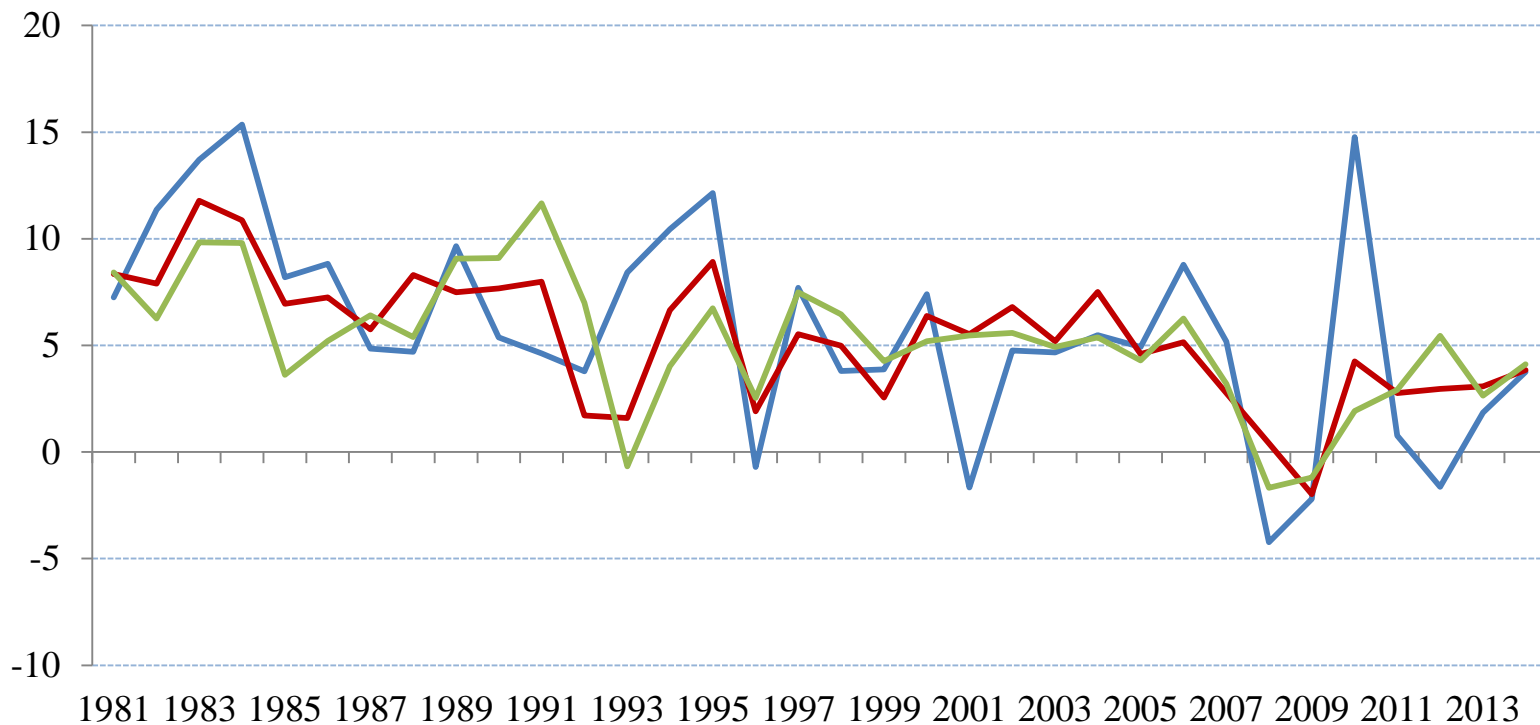
Förädlingsvärdeprisförändring			
	Industri	Tjänstesektor	Byggsektor
1981-1997	4,3	5,6	4,6
1998-2015	-0,3	1,5	4,0

Utrymme			
	Industri	Tjänstesektor	Byggsektor
1981-1997	8,0	6,9	6,2
1998-2015	3,8	3,4	3,4

Industrimärkets framtid

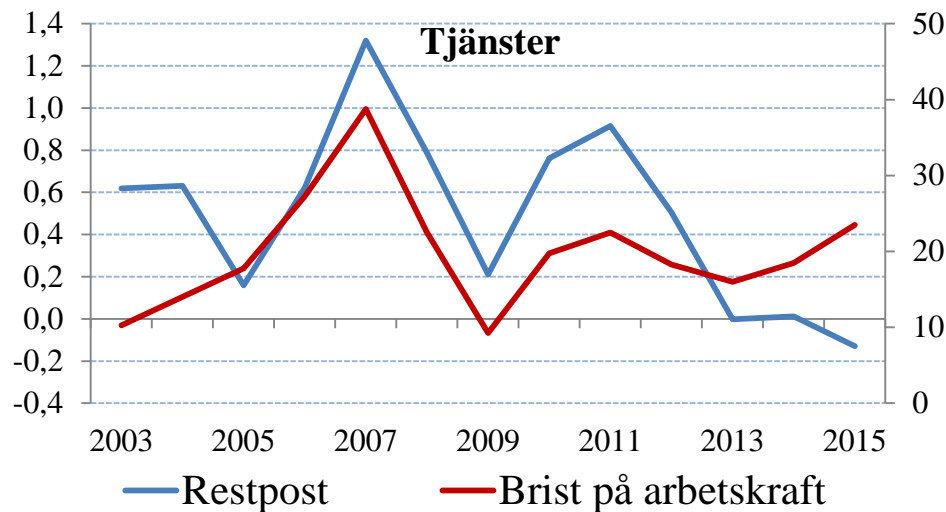
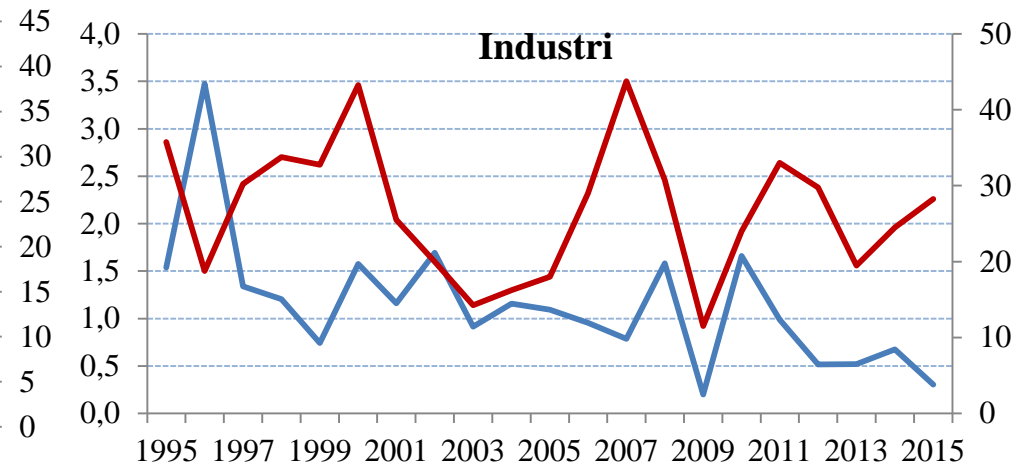
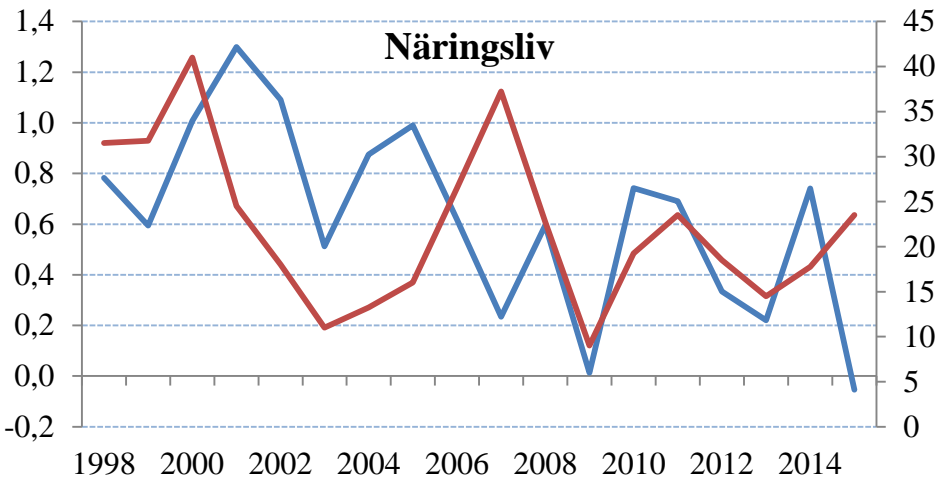
- Över tiden allt mindre samvariation mellan utrymmet för löneökningar (pris- plus produktivitetsökning) i industrin och den privata tjänstesektorn
 - korrelation 1995-2004: 0,58
 - korrelation 2005-2015: 0,16
- I ett läge med långvarig arbetskraftsbrist i hemmamarknadssektorerna kan ett lågt industrimärke leda till gradvis ökande spänningar
 - risk att den nuvarande samordningen till slut kollapsar
- Ska fler sektorer släppas in i märkessättningen?
 - det stämmer inte att alla sektorer numera är starkt internationellt konkurrensutsatta
 - det räcker antagligen inte med större hänsynstagande bara till direkt internationellt konkurrensutsatta tjänstesektorer och industrinära tjänster

Utrymmet i industrin, direkt internationellt konkurrensutsatta tjänster och industrinära tjänster, procent

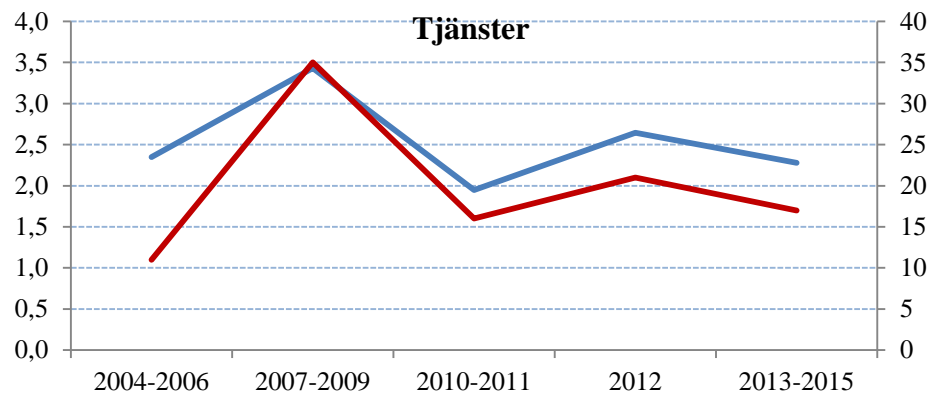
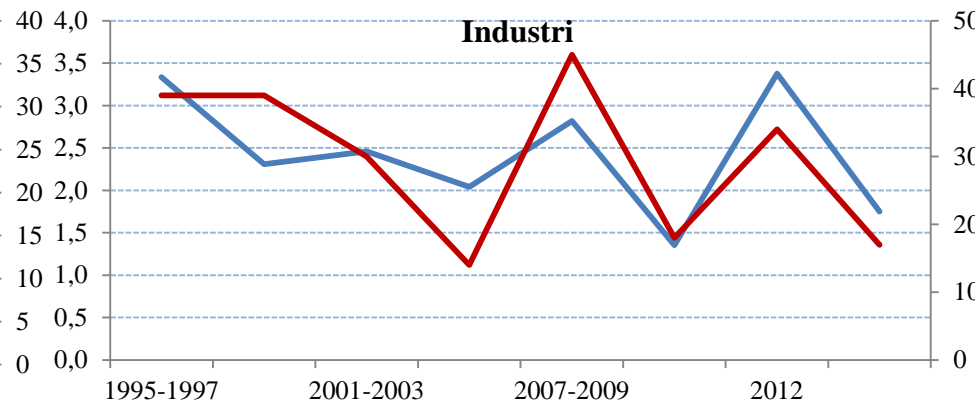
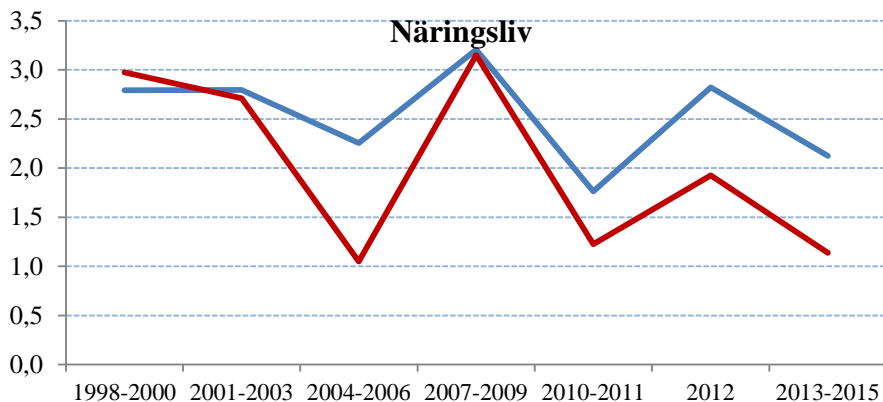


- Industrin
- Tjänster utsatta för direkt internationell konkurrens
- Industrinära tjänster

Restpost och brist på arbetskraft under olika år, procent

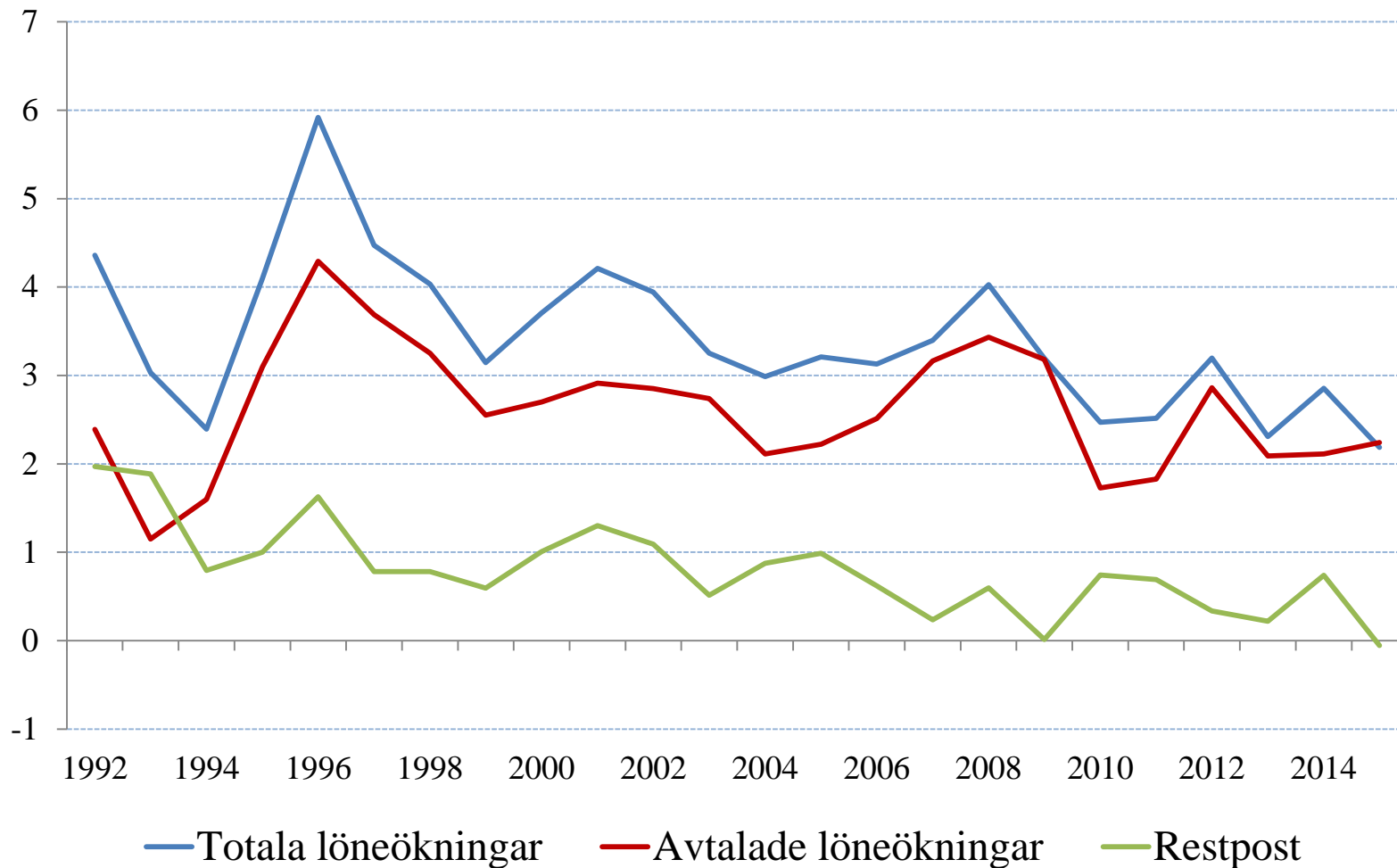


Avtalade löneökningar och brist på arbetskraft under olika avtalsperioder, procent



— Genomsnittlig årlig avtalad löneökning — Brist på arbetskraft

Totala löneökningar, avtalade löneökningar och restposten i näringslivet, procent



Lägre avtalade löneökningar ger lägre totala löneökningar

- Löneglidningen samvarierar med bristen på arbetskraft
 - men inte så starka effekter
- Löneglidningen har över tiden minskat som andel av de totala löneökningarna
- Lägre avtalade löneökningar ger högre löneglidning
 - men bara partiell “kompensation”

Lägre avtal i industrin än i andra sektorer?

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

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

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

Utrikes föddas anknytning till arbetsmarknaden

- Lägre sysselsättningsgrad och högre arbetslöshet än inrikes födda
- Men också vanligare med:
 - visstidsanställningar
 - deltidsanställningar
 - subventionerade anställningar
- Tudelningen mellan inrikes och utrikes födda underskattas om man inte tar hänsyn till detta
- Relevant se på andelen fast heltidsanställda i olika grupper

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

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

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

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

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

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

Andel visstidsanställda för olika grupper av anställda, procent

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

Överrisker för visstidsanställning i marginalgrupper, 2015

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

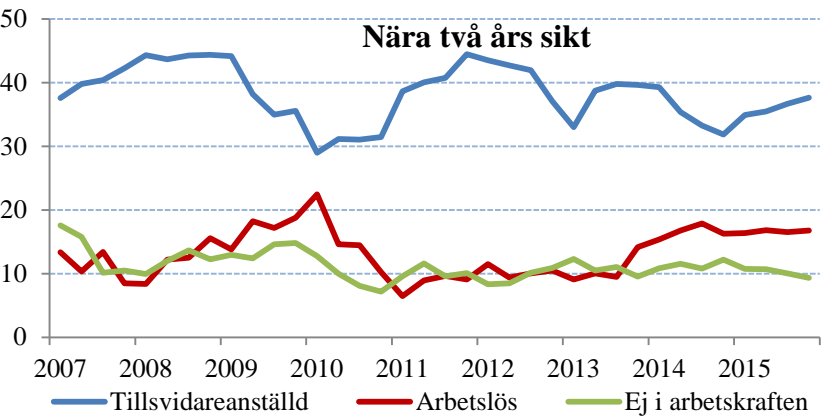
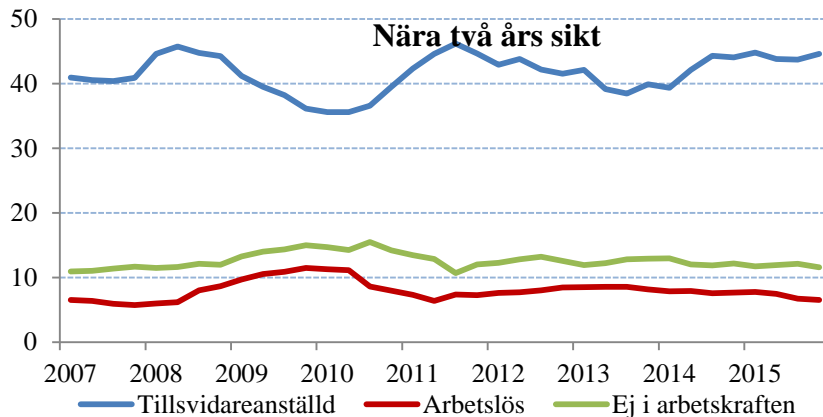
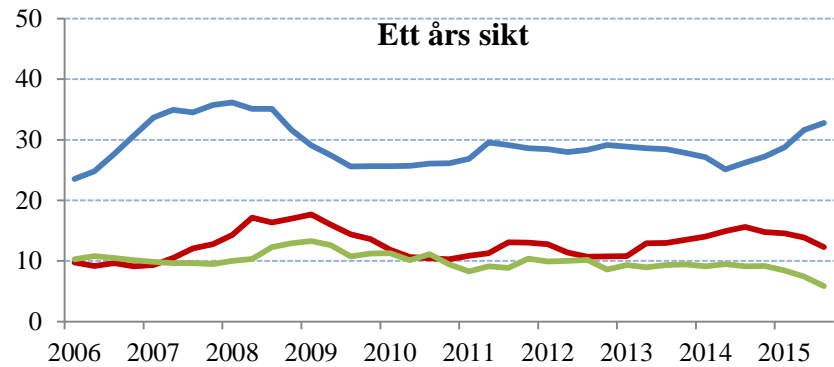
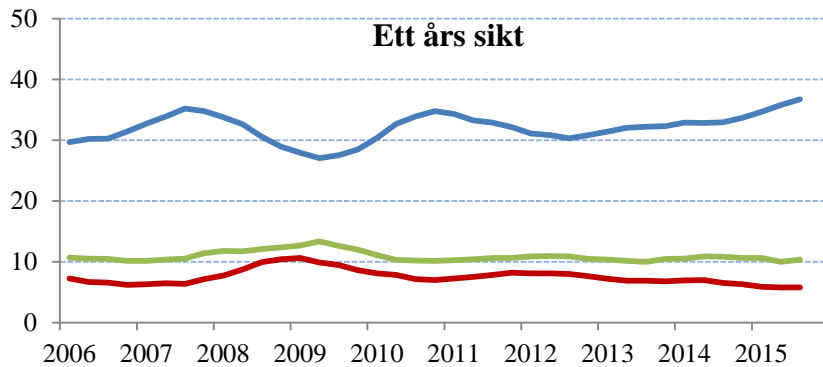
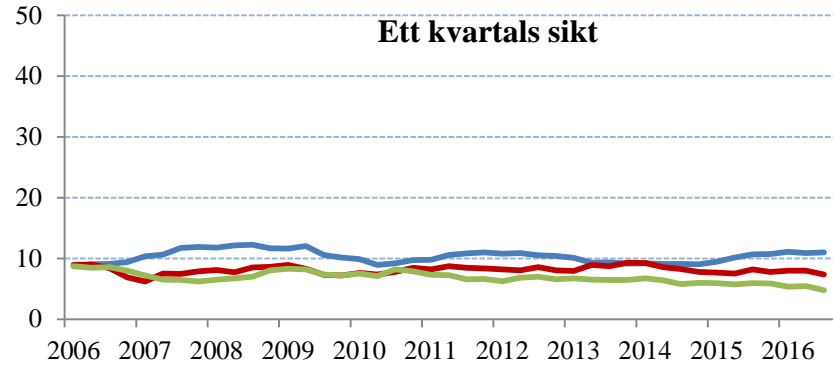
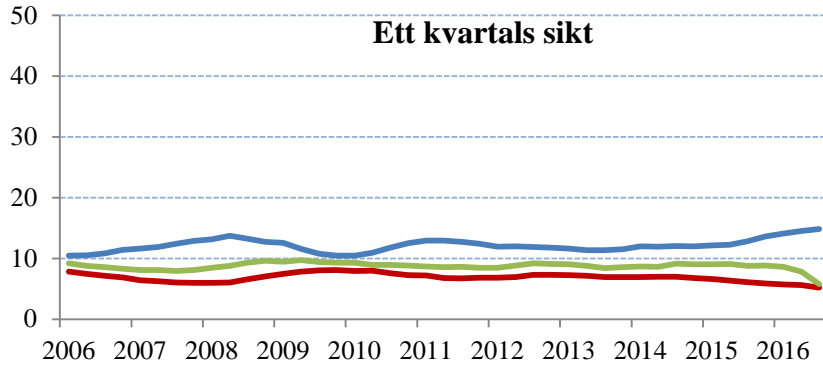
Höga överrisker för marginalgrupper i Sverige

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

Övergångar från visstidsanställning till andra tillstånd, procent

a) Inrikes födda

b) Födda utanför Europa



Visstidsanställningar som språngbräda in på arbetsmarknaden

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

Skillnad i sannolikhet att få en fast anställning mellan visstidsanställd och arbetslös

Utrikes födda

Fast anställning: +25,4
procentenheter

Inrikes födda

Fast anställning: +19,8
procentenheter

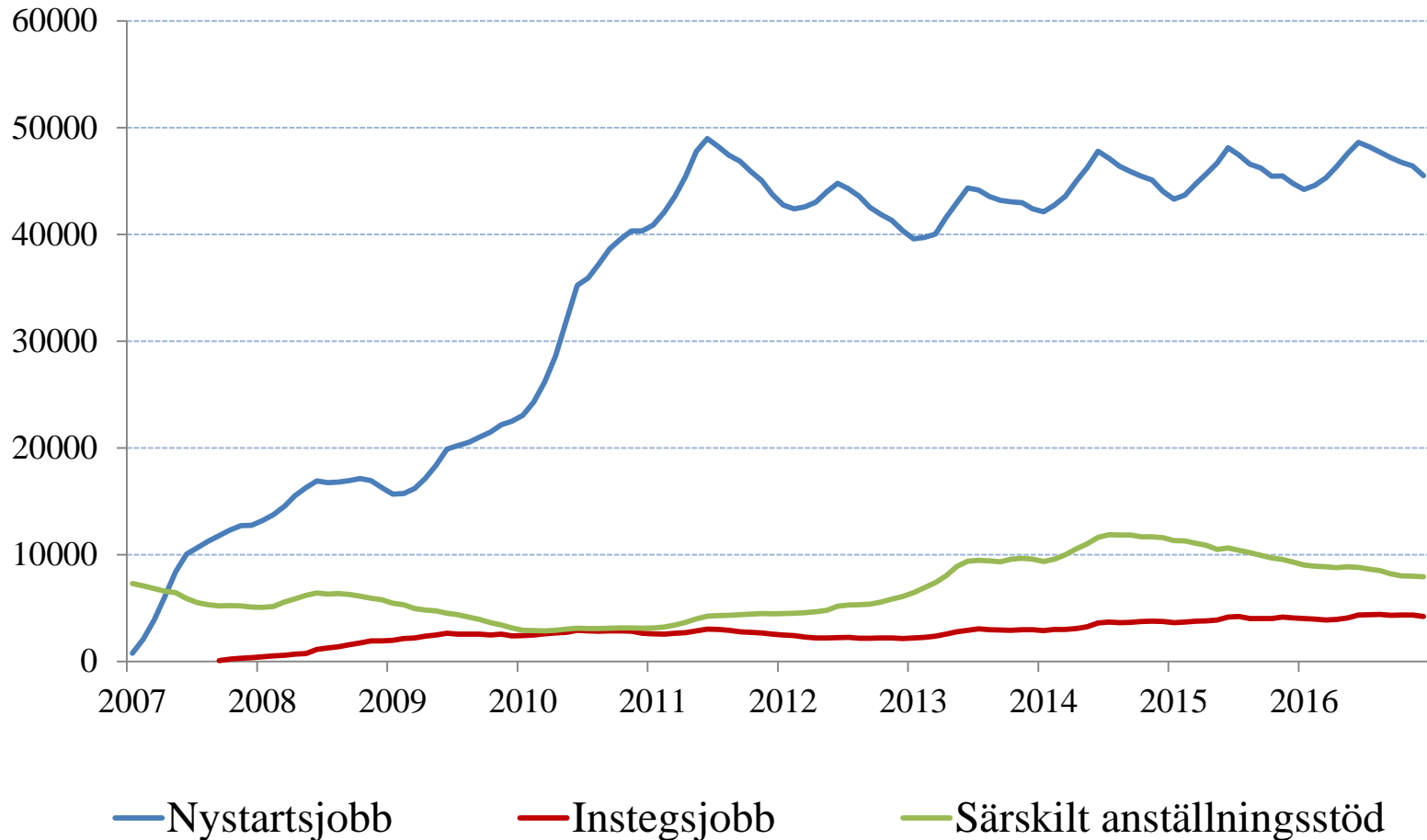
Tänkbara reformer

- Ingen bra idé att ensidigt försvåra visstidsanställningar
- Men mindre strikt anställningsskydd vid tillsvidareanställningar skulle kunna kombineras med striktare reglering av visstidsanställningar
- Lägre minimilöner/större lönespridning skulle sannolikt minska visstidsanställningarna och öka de fasta anställningarna

Hur förbättra arbetsmarknadssituationen för utrikes födda?

- Utbildning
- Anställningsstöd
- Lägre minimilöner

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



Skäl till att anställningsstöd inte utnyttjats, procent

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

Resultat/slutsatser

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

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

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

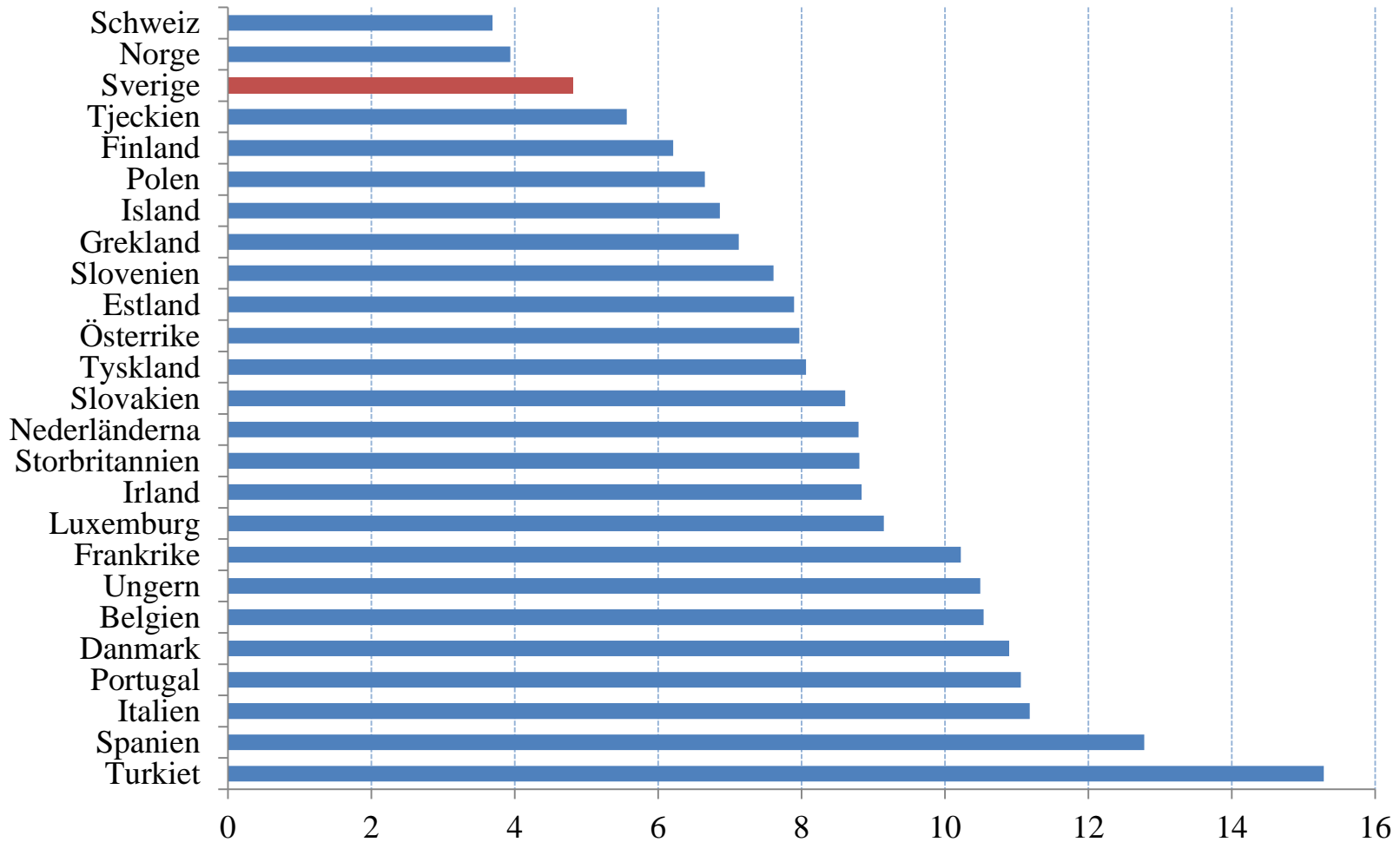
Förändringar som skulle kunna få företag som inte tidigare använt anställningsstöd att göra det framöver, procent

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

Motiv för att använda anställningsstöd, procent

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

Andel anställda i yrken med inga eller låga utbildningskrav, 2015



Lönespridningen i olika OECD-länder, 2014

	Decil 5/Decil 1	Decil 9/Decil 1
Sverige	1,36	2,28
Belgien	1,39	2,46
Danmark	1,45	2,56
Finland	1,46	2,57
Frankrike	1,49	2,98
Italien	1,50	2,17
Norge	1,62	2,42
Nederländerna	1,66	2,94
OECD	1,70	3,46
Österrike	1,72	3,33
Storbritannien	1,80	3,56
Tyskland	1,87	3,41
Polen	1,92	4,03
Estland	2,08	4,40
USA	2,09	5,01

Nya typer av enkla jobb

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

Vad händer med lönerna för dem som redan har jobb?

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

Svenska exempel

Plåt- och ventföretagen

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

Vår enätundersökning

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

Potentiella invändningar

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