

Vad betyder arbetsinkomsterna för ojämlikheten?

Författare: Anna-Kirsti Löfgren



Ojämligheten i Sverige har vuxit under lång tid. Samma mönster återfinns i de flesta jämförbara länder. De växande klyftorna har stora konsekvenser; för demokratin, för sammanhållningen i samhället och för den enskilda människans makt och möjligheter.

Det är bakgrunden till att LO-kongressen 2016 beslutade att tillsätta jämlikhetsutredningen. Syftet är att beskriva ojämlikhetens framväxt och konsekvenser, förstå vad det är som driver den och att ta fram förslag på hur jämlikheten kan öka. Utredningen ska resultera i en slutrapport till LOs kongress 2020 och ett antal underlagsrapporter innan dess, varav denna är en.

Min förhoppning är att denna rapport tillsammans med jämlikhetsutredningens övriga material ska bidra till en debatt om jämlikhetens betydelse och hur vi når ett Sverige med avsevärt mindre klyftor än i dag, där alla människor får komma till sin fulla rätt.

Therese Guovelin

LOs förste vice ordförande

Författaren är tacksam för värdefulla synpunkter från Adrian Adermon, Dan Andersson och Rune Åberg samt från arbetskamrater på Enheten för ekonomisk politik och inom jämlikhetsutredningen på LO. Ansvar för rapportens innehåll vilar på författaren.

© Landsorganisationen i Sverige 2017

Grafisk form: LO

Omslagsillustration: Cristina Jäderberg

Tryck och produktion: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2017

ISBN 978-91-566-3326-3

LO 17.12 1 000

Innehåll

Inledning	6
1. Hur viktigt är arbete för inkomstfördelningen?	10
Löneandelen	10
Inkomstspridningens utveckling över tid	14
Koncentrationsindex	19
Ginikoefficientens förändring steg för steg	23
Arbetsinkomsternas utveckling	32
Sammanfattning av kapitel 1	34
2. Lönespridning	37
Lönespridningens utveckling	37
Lönepolarisering	46
Världsvitt arbetsutbud pressar löner	55
Sammanfattning av kapitel 2	62
3. Splittrad arbetsmarknad	66
Prekariat	66
Jobbens beständighet	69
Språngbräda till fasta jobb?	75
Hel- och deltid	82
Anknytningen till arbetsmarknaden efter invandring	91
En inblick i förhållandena i den kommunala sektorn	93
Regleringen av tillfälliga anställningar	95
Sammanfattning av kapitel 3	98

4. Fördelning av resurser	104
Fördelning av resurser och inkomster	104
Inkomstskillnader kan öka skillnader i kunskap	106
Kunskapsspridning	107
Annan lönestruktur	111
Jobbens kvalifikationskrav vs. utbudet av arbetskraft	118
Sammanfattning av kapitel 4	123
5. Institutionernas betydelse	129
Arbetsmarknadsmodellen	129
Skatter och transfereringar	140
Löneandelen i avancerade ekonomier	142
Sammanfattning av kapitel 5	146
6. Konklusion	151
Källförteckning	162

Inledning

DETTA ÄR EN RAPPORT om arbetsinkomsternas roll i inkomstfördelningen. Ersättningen för arbete är hushållens viktigaste inkomstkälla varför fördelningen av arbetsinkomster har avgörande betydelse för fördelningen av inkomster mellan hushåll och individer. På samhällsnivå bestäms arbetsinkomsternas storlek av hur många som vill, kan och får arbeta, hur produktivt arbetet är liksom hur produktionsresultaten fördelas mellan ersättning till arbete och kapital.

Arbetsinkomsterna har inte spelat någon huvudroll i inkomstskillnadernas uppgång. Löneinkomsternas fördelning över inkomstskalan har varit förhållandevis konstant sedan mitten av 1990-talet. Lönespridningen har inte uppvisat några stora förändringar under 2000-talet. Bland dem som har löneinkomster har skillnaderna minskat under perioden 2002–2012. Löneandelen, det vill säga den del av produktionsresultaten som används till att betala för arbete, har varit relativt konstant sedan mitten av 1980-talet.

Rapporten fokuserar på utvecklingen under 2000-talet. Åtskilliga tillbakablickar längre bak i tiden kommer dock att göras för att ge perspektiv på den nutida utvecklingen. I första hand gäller tillbakablickarna tiden efter att inkomstskillnaderna började öka i början av 1980-talet och i synnerhet 1990-talskrisen.

Förändringar i sysselsättningen förklarar den stora merparten av den variation som har varit i den totala spridningen av arbetsinkomster. Hur väl olika inkomstförsäkringar kompenserar för inkomstbortfall är därför viktigt för den totala inkomstspridningen. En analys av de olika inkomstförsäkringarnas betydelse ligger utanför ramen för denna rapport. Övergripande kan dock konstateras att skatter och transfereringar har en stark omfördelande effekt och att denna omfördelning ser ut att ha avtagit sedan mitten av 1990-talet. Den långsammare ökningen av den ekonomiska standarden i den nedre delen av fördelningen beror till stor del på att ersättningar från socialförsäkringarna har ökat långsammare än lönerna.

Arbetsinkomsternas utveckling har alltså inte varit någon tydlig drivkraft till ökande inkomstskillnader. Mycket tyder på att vår arbetsmarknadsmodell med jämförelsevis hög organisationsgrad, hög avtalstäckning och förhållandevis samordnade löneförhandlingar har betydelse i detta sammanhang. Det finns nämligen forskning som pekar mot att fackföreningar motverkar pressen nedåt på låga löner och håller tillbaka oproportionerlig lönestegring bland högavlönade. Hög organisationsgrad, hög avtalstäckning, hög centralisering av löneförhandlingarna och hög samordning är förknippat med mindre lönespridning. Graden av centralisering i löneförhandlingarna ser ut att betyda mer för skillnaderna i lönespridning mellan länderna än vad avtalstäckning och organisationsgrad gör.

Huruvida arbetsinkomsterna kan sägas tillräckligt väl ha bidragit till att hålla samman inkomstfördelningen beror på vilka värderingar och vilka förväntningar man har.

En fråga som reses i rapporten är om den övergripande bilden av sammanhållna arbetsinkomster är för ljus. Skillnader mellan olika grupper ökar i olika avseenden utan att det ger några tydliga avtryck i den övergripande bilden. Vi vet till exempel att löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän ökade omkring millennieskiftet. Andelen deltidsarbetande ökade hastigt under finanskrisen framför allt bland arbetarkvinnorna som redan i utgångsläget arbetade deltid i betydligt större utsträckning än andra grupper. Spännvidden, avseende andelen tillfälligt anställda, har ökat mellan de anställda när de delas upp efter klass och kön. Under 2000-talet är det, bland de tillfälliga anställningarna, framför allt de mer obeständiga anställningarna, som ger de anställda liten kontroll över inkomsterna, som har ökat. Arbetsmarknaden blir allt mer polariserad i hög- och låglönejobb.

Det handlar inte bara om att marginaliserade grupper halkar efter. Mellan år 2005 och år 2014 har skillnaderna i löneinkomster mellan etablerade löntagare ökat. Etablerade löntagare försörjer sig i hög grad genom lönearbete och i liten grad genom försäkringsinkomster. Ökningen beror på skillnader i arbetstid under året. Skillnaderna i timlöner har inte förändrats nämnvärt.

Det krävs relativt höga färdigheter för att få tillträde till den svenska arbetsmarknaden. De utan gymnasieutbildning trängs ut även från de

lågt avlönande jobben. Innebär inte sysselsättningens påtagliga betydelse för inkomstskillnaderna att människor borde arbeta till vilket pris som helst? Exempelvis OECD rekommenderar sänkta ingångslöner för att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden.

Men med relativlöner och sysselsättningsgrad som i ett genomsnittsland, för dem med sämst läsförmåga, skulle den totala lönesumman i Sverige vara något lägre. I den grupp som har sämst läsförmåga skulle lönesumman vara 11 procent mindre samtidigt som sysselsättningen skulle vara 9 procent högre.

Effekterna på lönespridningen av en allmän sänkning av minimilönerna i de avtal där dessa ligger som högst och har effekt skulle sannolikt bli ganska stora. Mycket talar för att det skulle krävas orimligt stora sänkningar av ingångslönerna för att grupper som arbetsgivarna uppfattar som lågproduktiva ska anställas. Parallellt med att dessa individer försöker få fotfäste på arbetsmarknaden leder migrerande arbetskraft till hårdare konkurrens och press på lönerna för dem som har liknande kompetens som de som invandrar. Det är därför långt ifrån uppenbart att det är möjligt att både öka sysselsättningen och hålla samman inkomspredningen med sänkta löner.

Flera faktorer talar för att arbetsinkomsterna kan komma att bidra till en ökad inkomstspredning i framtiden, om ingenting görs för att motverka en sådan utveckling. Det kan bli allt svårare att hålla samman lönefördelningen på grund av den sjunkande organisationsgraden, välfärdsstatens allt svagare understödjande av reservationslönerna, den svaga samordningen av löneförhandlingarna på tjänstemännens växande del av arbetsmarknaden och arbetskraftsmigration. Om skillnader mellan grupper avseende löner och anställningsformer fortsätter att öka riskerar det att undergräva lönestrukturen och med tiden ge upphov till synbara skillnader i löner och löneinkomster. Arbetslöshetens nivå och fördelning har betydelse för inkomstskillnaderna. Att inkomstskillnader förefaller kunna ge upphov till skillnader i humankapital innebär en risk för en självförstärkande spiral av ökande inkomstskillnader och ökande skillnader i humankapital.

Rapporten är indelad i fem utredande kapitel som redogör för statistik och forskning om de ämnen som behandlas. Dessa kapitel är skrivna för läsare med rätt så höga krav på att själva kunna granska vad slutsatserna

bygger på. Varje sådant kapitel avslutas med en fyllig sammanfattning som kan läsas fristående av dem som främst vill ta till sig de övergripande lärdomarna. Ett sjätte kapitel innehåller en sammanfattande diskussion om det som har framkommit i de tidigare kapitlen.

1. Hur viktigt är arbete för inkomstfördelningen?

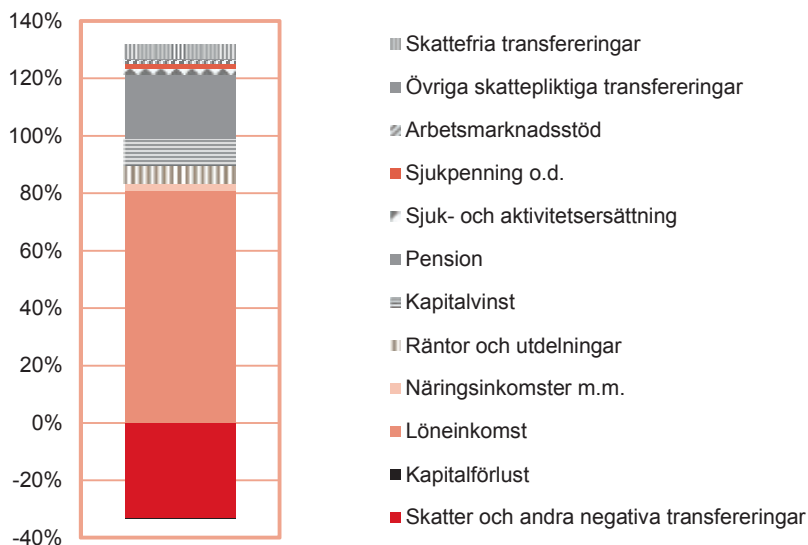
ERSÄTTNINGEN FÖR ARBETE är hushållens viktigaste inkomstkälla vilket vi kommer att se i detta kapitel. Fördelningen av arbetsinkomster har därför avgörande betydelse för inkomstfördelningen mellan hushåll och individer. Hur stora arbetsinkomsterna blir beror på hur många som arbetar, hur mycket de arbetar och hur produktionsresultaten fördelas mellan ersättning till arbete och kapital.

Detta kapitel behandlar utvecklingen av lönekostnadsandelen, löneinkomsternas betydelse i inkomstfördelningen och orsakerna bakom inkomstskillnadernas utveckling. Särskild vikt läggs vid inkomstspredningen bland etablerade löntagare liksom vid arbetsinkomsternas utveckling. Arbetsinkomsternas storlek och fördelning beror även på hur olika produktiva förmågor fördelar sig i befolkningen, vilket behandlas i kapitel 4.

1.1 Löneandelen

Ersättningen för arbete är hushållens viktigaste inkomstkälla. Löneinkomsterna bidrog med 81 procent till hushållens disponibla inkomster år 2014 medan blandade näringsinkomster och dylikt bidrog med 3 procent. Därtill bidrog de skattepliktiga transfereringarna som man i hög grad blir berättigad till genom arbete med 30 procent. Däribland är pensionerna, som bidrog med 22 procent, den klart största. Sjukpenning och dylikt, sjuk- och aktivitetsersättning (förtidspensioner) och föräldrapenning bidrog med vardera 2 procent. De skattefria transfereringarna såsom barnbidrag, bostadsbidrag och försörjningsstöd bidrog tillsammans inte med mer än 5 procent. Olika kapitalinkomster bidrog med 15 procent. Att de olika positiva bidragen till de disponibla inkomsterna summerar till mer än 100 procent beror på att skatter och andra negativa transfereringar (återbetalning av studielån, betalt underhåll och dylikt) bidrar som en negativ post motsvarande sammanlagt 33 procent av de disponibla inkomsterna.

Diagram 1.1 Olika inkomstslags bidrag till hushållens disponibla inkomster 2014

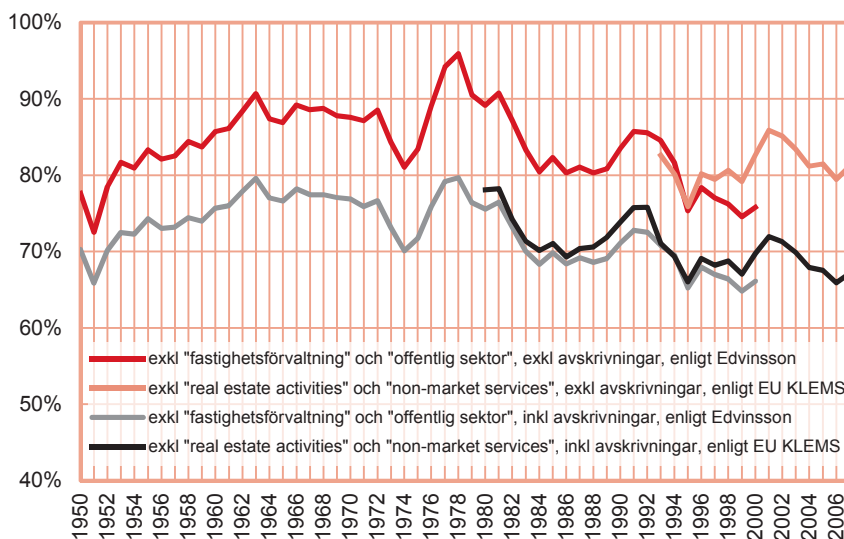


Källa: SCB (Fasit) och egna beräkningar.

Hur produktionsresultaten fördelas mellan ersättning till arbete och ersättning till kapital styr ytterst hur stor del av hushållens totala inkomster som kommer som lön respektive inkomst av kapital. Ersättning till kapital kan också komma hushållen till del i form av pensioner från fonderade pensionssystem och dylikt. I den mån människor arbetar eller placerar kapital utomlands påverkas inkomsterna också av produktionsresultatens fördelning i andra länder. Beskattningen av dessa inkomster påverkar hur stor del av inkomsterna som kommer hushållen till del som transfereringar.

På kort sikt styrs arbetskostnadsandelen av konjunkturmönstret då sysselsättningen vanligen påverkas långsammare än produktionen av konjunktursvängningar. Sett på längre sikt har arbetskostnadsandelen i det svenska näringslivet sjunkit sedan 1970-talet men varit relativt konstant från mitten av 1980-talet fram till så långt data sträcker sig

Diagram 1.2 Arbetskostnadsandelen i näringslivet med och utan avskrivningar 1950–2007



Anmärkning: Arbetskostnadsandelen är beräknad som $\frac{\text{Löner} + \text{Sociala avgifter}}{\text{Fördälingsvärde till faktorpris (- Avskrivningar)}} \times \frac{\text{Sysselsatta}}{\text{Anställda}}$ med avskrivningarna inkluderade i två av serierna och exkluderade i två. Data kommer från två källor där de viktigaste skillnaderna är att kapitalmättet i EU KLEMS även inkluderar investeringar i immateriella tillgångar och att gränsen för vad som räknas som fast kapital där är satt vid en livslängd på ett i stället för tre år.

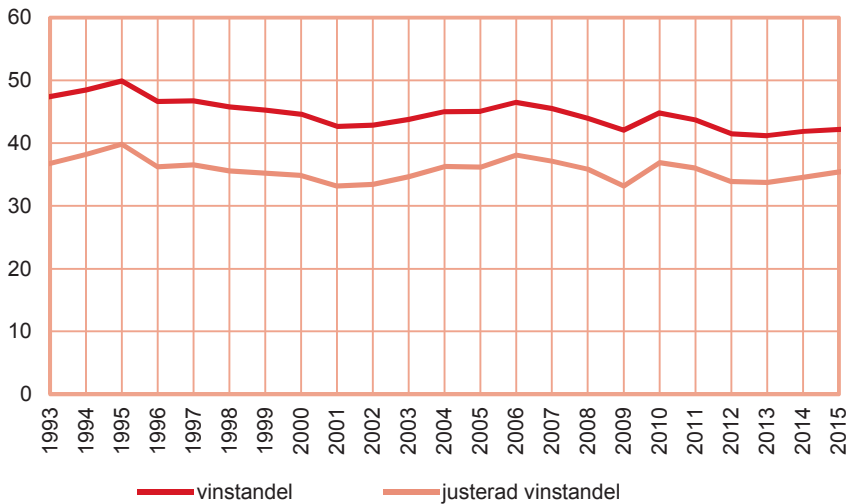
Källa: Molinder och Pettersson (2013).

in i 2000-talets första decennium.¹ Detta har skett mot bakgrund av en stigande arbetskostnadsandel under efterkrigstidens första decennier. Utvecklingen efter 1990-talskrisen ger ett mindre positivt intryck mätt med ett mått som inte inkluderar investeringar i immateriella tillgångar (vilket i stor utsträckning rör informationsteknik) i kapitalstocken än med ett mått som gör det.²

1 Molinder och Pettersson (2013) mäter företagets totala kostnader för arbetskraft och har alltså i arbetskostnadsandelen inkluderat inbetalningar till socialförsäkringssystem, arbetsgivaravgifter och dylikt. Offentlig produktion är exkluderad eftersom där inte redovisas några vinster och fastighetsförvaltning är exkluderat eftersom vinsterna i den branschen inkluderar inkomster från ägande av villor och småhus, vilket skulle bli missvisande att inkludera i sammanhanget. Den del av egenföretagarinkomsterna som är att betrakta som ersättning för arbete har inkluderats genom att egenföretagarna har tillskrivits den genomsnittliga ersättning som anställda i samma sektor erhåller.

2 Molinder och Pettersson (2013).

Diagram 1.3 Vinstandel i näringslivet (procent)



Källa: Konjunkturinstitutet (2016).

Utvecklingen i industrin, där arbetskostnadsandelen har följt utvecklingen av kapitalintensiteten, ser ut att förklara en större del av utvecklingen sedan 1970-talet. Fler faktorer än kapitalintensiteten kan dock ha påverkat mönstret. En ökad handel med omvärlden och avregleringen av flera produktmarknader bör enligt Molinder och Petterson (2013) ha ökat konkurrensen och minskat företagens möjliga prispåslag samtidigt som facket's förmåga att tillskansa sig dessa i löneförhandlingar har blivit mindre.

Enligt Konjunkturinstitutet (2016) har vinstandelen, det vill säga det överskott som återstår efter att arbetskostnaderna har subtraherats från förädlingsvärdet, uttryckt som andel av förädlingsvärdet, minskat mellan mitten av 1990-talet och år 2015. Det betyder att löneandelen i näringslivet har ökat sedan dess eftersom löneandelen är vinstandelens spegelbild. (Se även avsnitt 5.3.) Enligt Konjunkturinstitutet förklaras detta till stor del av att sammansättningen av näringslivet har förskjutits i riktning mot branscher med mindre kapitalintensiv produktion. Därtill nämns att det låga ränteläget, under rimliga antaganden, verkar

återhållande på vinstandelen eftersom det innebär att företagens finansieringskostnader blir låga.³

1.2 Inkomstspridningens utveckling över tid

I inkomstfördelningsstudier är det vanligt att utgå ifrån den disponibla inkomsten som visar hur stora inkomster man har till sitt förfogande under en viss tidsrymd, vanligen ett år. Vissa inkomster, till exempel barnbidrag och bostadsbidrag är avsedda för hela hushållet, varför det är svårt att bestämma individernas disponibla inkomster. Hushållens disponibla inkomster låter sig svårligen jämföras med varandra eftersom en stor del av variationen helt enkelt beror på att hushållen är olika stora. Därför studerar man i stället den ekonomiska standard individerna eller hushållen har mätt som den disponibla inkomsten justerad för försörjningsbördan i hushållet. När inkomstspridningens utveckling diskuteras i allmänna ordalag är det för det mesta individernas ekonomiska standard som åsyftas.

Ökande skillnader i befolkningens ekonomiska standard

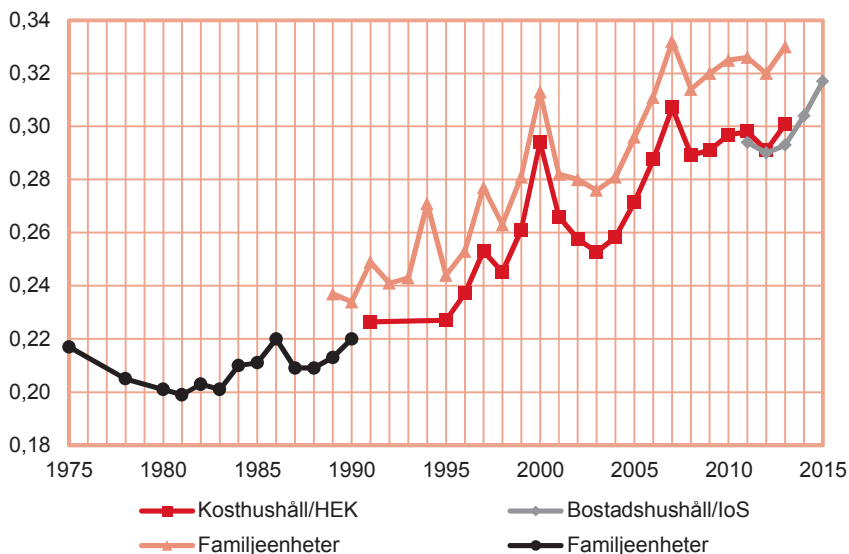
Inkomstskillnaderna var som lägst i Sverige i början av 1980-talet. Den lägsta spridningen i befolkningens ekonomiska standard sedan år 1975 uppmättes år 1981. Minskningen fram till detta år och ökningen fram till omkring år 1995 ter sig dock tämligen odramatisk jämfört med vad som hände sedan.⁴ Mellan år 1995 och år 2013 har spridningen i ekonomisk standard, mätt med Ginikoefficienten,⁵ ökat påtagligt men även uppvisat stora variationer. En betydande del både av ökningen och va-

3 Detta gäller den justerade vinstandelen som avser näringslivet exklusive små- och fritidshus och är justerad för antalet arbetade timmar utförda av egenföretagare.

4 Både inkomstbegrepp och hushållsbegrepp har ändrats sedan 1975 varför det är svårt att redovisa data som är helt jämförbara över tiden. Definitionsförändringarna bör dock inte påverka den övergripande bilden.

5 Ginikoefficient är ett sammanfattande och därför vanligt förekommande mått på inkomstspridning. Ginikoefficienten är 0 om alla har lika stor inkomst och 1 om all inkomst tillfaller en enda person. Ett teoretiskt sätt att beskriva vad ginikoefficienten står för är att den anger hur stor del av inkomstsumman som behöver omfördelas för att fördelningen ska bli helt jämn (Bröms och Pettersson (2003)). Men det är inte i den bemärkelsen Ginikoefficienten används utan snarare för att på ett sammanfattande vis berätta hur inkomstspridningen utvecklas eller hur inkomstspridningen skiljer sig åt i olika grupper eller för olika slags inkomster. Måttet är mer känsligt för förändringar mitt i inkomstfördelningen än i dess utkanter. (Finanspolitiska rådet (2015), s. 28).

Diagram 1.4 Ginikoefficient för individernas ekonomiska standard 1975–2015



Anmärkning: I de olika dataserierna har olika hushållsbegrepp använts i beräkningarna av individernas ekonomiska standard. En familjeenhet består av ensamstående vuxna, gifta eller två sammanboende vuxna sam deras minderåriga barn. Ett kosthushåll består av alla som bor i samma hushåll och har gemensam hushållning. Uppgifter om detta kommer från en enkätundersökning om hushållens ekonomi. Ett bostadshushåll består av de personer som är mantalsskrivna i samma bostad. Brottet i statistiken, med överlappande data åren 1989–1990, beror på skattereformen. Källa: Almqvist (2016) och SCB (HEK, loS).

riationerna under dessa år kan hänföras till kapitalvinsterna.⁶ Mellan år 2012 och år 2015 ökade Ginikoefficienten, beräknat i bostadshushåll,⁷ från 0,290 till 0,317 vilket är en betydande ökning på bara tre år. Även dessa år beror ökningen till stor del på kapitalvinster.⁸ En analys av kapitalvinsternas betydelse för inkomstspridningen är förknippad med svårigheter eftersom kapitalvinster redovisas som en inkomst först det

6 Ginikoefficienten för hela den ekonomiska standarden ökade med 0,074 och ginikoefficienten för ekonomisk standard exklusive kapitalvinster ökade med 0,063. (SCB, TRIF).

7 Ett bostadshushåll består, såsom benämningen antyder, av de personer som är mantalsskrivna i samma bostad.

8 Ginikoefficienten för den ekonomiska standarden exklusive kapitalvinster ökade med 0,008 mellan år 2012 och 2015 (SCB, TRIF).

år de realiseras och inte medan de genereras. En sådan analys ligger ut-
anför ramen för denna rapport.

Ekonomisk standard

Ekonomisk standard är ett mått som ofta används för att beskriva vilka ekonomiska förhållanden människor lever under. Måttet bygger på hushållens disponibla inkomster det vill säga alla de inkomster hushållen har att röra sig med när skatter är dragna. Dessa justeras för försörjningsbördan i de enskilda hushållen. När man justerar för försörjningsbörda delar man inte inkomsten på antalet individer, eftersom man i större hushåll kan dela på vissa saker, utan tilldelar hushållsmedlemmarna olika vikter (konsumtionsenheter) beroende på hur stort hushållet är och om medlemmarna är vuxna eller barn. Svensk statistik bygger vanligen på en skala där den första vuxna i hushållet tillmäts en enhet, den andra 0,51 enheter, ytterligare vuxna 0,6 enheter var, det första barnet 0,52 enheter och ytterligare barn 0,42 enheter var. Exempelvis OECD använder en skala där varje barn har lika stor vikt och varje vuxen utöver den första har lika stor vikt. Se OECD (2017) s. 61. Ekonomisk standard är alltså disponibel inkomst på så sätt justerad för försörjningsbörda och varje hushållsmedlem har samma ekonomiska standard.

Att hushållsinkomster och inte individuella inkomster får utgöra bas för individernas ekonomiska standard beror på att man i ett hushåll i betydande grad förmodas använda inkomsterna gemensamt liksom på att vissa inkomster såsom behovsprövade transfereringar faktiskt är gemensamma för hushållet. Makar har dessutom skyldighet att ta hand om varandra och föräldrar skyldighet att ta hand om sina barn. Det betyder dock att inga ekonomiska skillnader inom familjer fångas upp i undersökningar av den ekonomiska standarden.

En viktig del av vad vi har möjlighet att konsumera saknas i den ekonomiska standarden – den offentligt finansierade konsumtionen. Den sjukvård, utbildning och dylikt som vi använder har betydande värde och motverkar den ojämlikhet som ges av faktorinkomsterna.⁹

9 Se Prop. 2015/16:100, Bilaga 2 Fördelningspolitisk redogörelse, avsnitt 8.

Enligt OECD (2017) är Sverige fortfarande ett av de mest jämlika länderna. Men Ginikoefficienten för ekonomisk standard har ökat mer i Sverige än i något annat OECD-land, med tillgänglig data, under perioden 1990–2013 och den är nu högre än i något annat nordiskt land. Detta återspeglar att uppgången i ekonomisk standard har varit stor i den övre halvan av fördelningen. De med låg ekonomisk standard har alltså halkat efter medianen.

I den övre delen av fördelningen har standardökningen till stor del drivits av växande kapitalinkomster, till skillnad från vad som har skett i till exempel USA och Storbritannien där lönerna har spelat en större roll. Den långsammare ökningen av den ekonomiska standarden i den nedre delen av fördelningen beror till stor del på att ersättningar från socialförsäkringarna har ökat långsammare än lönerna.¹⁰

Strukturella orsaker bakom växande skillnader

Till betydande andelar kan förändringen i Ginikoefficienten för ekonomisk standard förklaras med förändringar i befolkningsstrukturen. OECD redovisar i sin granskning av Sverige år 2017 analyser som visar att förändringar i hushållsstrukturen, åldersstrukturen, andelen invandrare, branschstrukturen på arbetsmarknaden och utbildningsstrukturen tillsammans förklarar 43 procent av förändringen av Ginikoefficienten för ekonomisk standard mellan åren 1987 och 2013. Enligt OECD (2017) ska dessa resultat inte tolkas som en motsägelse av studier som har pekat på andra faktorer, såsom svagare omfördelning eller ökad lönespridning bland män, som huvudförklaringar till den ökade ojämlikheten. Snarare ska de ses som kompletterande eftersom de strukturella faktorerna påverkar inkomstfördelningen via olika kanaler, däribland omfördelning och lönespridning.

De strukturella faktorerna kan förklara en ännu större andel, 69 procent, av förändringen i Ginikoefficienten för marknadsinkomsterna justerade för försörjningsbörda.¹¹ Förändringen i denna Ginikoefficient mellan åren 1987 och 2013 kan till 67 procent förklaras av att åldersstruk-

¹⁰ OECD (2017), s. 63f.

¹¹ Marknadsinkomsterna har här, precis som de disponibla inkomsterna, summerats inom hushållet och justerats för försörjningsbörda genom division med roten av hushållsstorleken. Robling och Pareliussen (2017).

turen i befolkningen har ändrats. Utbildningsstrukturen, med fler högt utbildade, väger gott och väl upp denna ökning. Denna förändring har nämligen minskat skillnaderna i marknadsinkomster och förklarar – 72 procent av förändringen. Att effekten är så stor beror framför allt på att det är mer ovanligt att personer med längre utbildning saknar marknadsinkomst och att antalet individer utan någon marknadsinkomst därför minskar när utbildningsnivån ökar. 48 procent av förändringen förklaras av att hushållsstrukturen har förändrats så att andelen ensamstående, med och utan barn, har ökat. Branschstrukturen på arbetsmarknaden kan förklara 17 procent av ökningen. De mest betydelsefulla mönstren är då att andelen välbetalda jobb i tillverkningsindustrin har blivit mindre, andelen höglönlade jobb inom IT och i finanssektorn liksom andelen akademiker har blivit större och andelen lågbetalda jobb i hotell- och restauranger har blivit större. En större andel invandrare i befolkningen kan förklara 9 procent av ökningen.^{12 13}

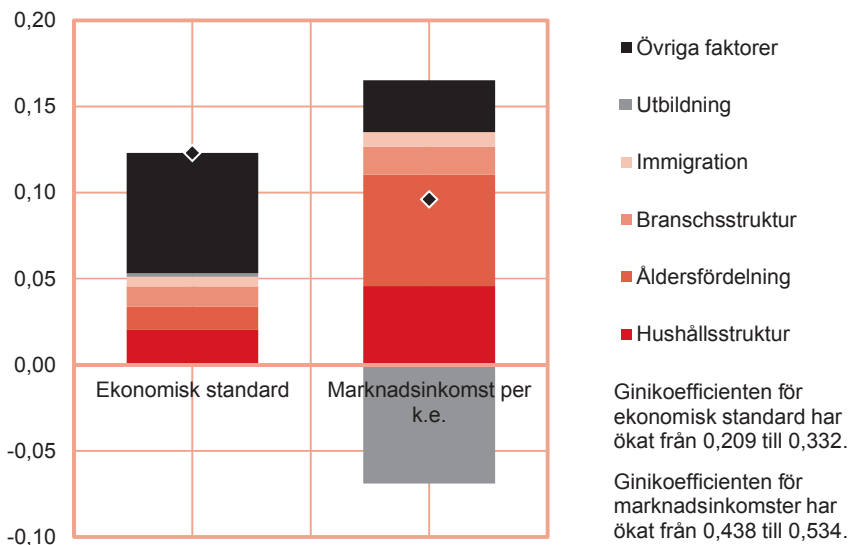
I OECDs analys har individernas inkomster inte antagits vara påverkade av hur befolkningsstrukturen ser ut. I själva verket påverkar befolkningsstrukturen konkurrensen om jobben. Vi kommer till exempel i avsnitt 4.5 se att de med lång utbildning tvingas att konkurrera om jobb i lägre lönelägen när höglönejobben inte ökar lika snabbt som antalet högt utbildade personer. Analysen ger alltså inte någon kontrafaktisk beskrivning av hur inkomstspridningen skulle se ut med en annan befolkningsstruktur, men väl övertygande argument för att befolkningens sammansättning bör ha haft stor betydelse för inkomstspridningens utveckling sedan mitten av 1980-talet. I synnerhet gäller det för spridningen av marknadsinkomster där de rent demografiska förändringarna har ökat skillnaderna medan den ökade utbildningsnivån har utjämnat.

Ginikoefficienten är ett sammanfattande, men svårgripbart, mått som inte i sig beskriver vad det är som gör inkomstfördelningen jämn eller ojämn, därav behovet av den slags analys vi just har sett exempel

12 Beräkningen av de strukturella faktorernas betydelse är gjord genom att en kontrafaktisk inkomstfördelning för år 2013 beräknades, där undergrupper av befolkningen gavs samma vikt i befolkningen som år 1987, vilken sedan jämfördes med den faktiska inkomstfördelningen. Med flera sinsemellan överlappande undergrupper beror resultatet av den ordning i vilken grupperna inkluderas. Detta hanteras genom att bidraget till förändringen av de olika strukturella faktorerna beräknas som genomsnittet sedan bidraget har beräknats i alla tänkbara ordningar.

13 OECD (2017) samt Robling och Pareliusson (2017).

Diagram 1.5 Förändring i ginikoefficienter mellan 1987 och 2013



Källor: OECD (2017), med där angivna källor samt egna beräkningar.

på. Följande två avsnitt behandlar två olika sätt att undersöka hur Gini-koefficienten är uppbyggd. Den första ansatsen går ut på att undersöka i hur hög grad olika inkomstkällor bidrar till den totala Ginikoefficienten. Den andra ansatsen går ut på att steg för steg undersöka Ginikoefficienterna för de inkomstslag som bygger upp hushållens ekonomiska standard.

1.3 Koncentrationsindex

Vi har alltså sett (i diagram 1.1) att löneinkomsten är det enskilt viktigaste inkomstslaget i hushållens disponibla inkomster och att skillnaderna i ekonomisk standard har ökat betydligt sedan år 1981. Perioden 2006–2012 pendlade Ginikoefficienten utan tydlig riktning, men efter år 2012 ser den ut att ha börjat öka igen. Förändringarna förklaras till betydande del av kapitalvinsterna.

Tabell 1.1 visar hur mycket olika inkomstkällor bidrar till den totala Ginikoefficienten för individernas ekonomiska standard. Inkomstspri-

Tabell 1.1 Uppbyggnaden av Ginikoefficienten för individernas ekonomiska standard 2014

	Koncentrations- index standard	Andel av ekonomisk	Ginikoefficient och bidragen till Ginikoefficienten
Ekonomisk standard		100,0 %	0,305
Löneinkomst	0,371	83,8 %	0,311
Företagarinkomst	0,373	2,6 %	0,010
Kapitalinkomst	0,860	14,4 %	0,124
Skattepliktiga transfereringar	0,050	27,6 %	0,014
Skattefria transfereringar	-0,335	5,0 %	-0,017
Skatter och andra negativa transfereringar	0,410	-33,4 %	-0,137

Källa: SCB (Fasit) samt egna beräkningar.

ningen och därmed Ginikoefficienten påverkas av både storleken på och spridningen av de inkomstslag som ingår i den disponibla inkomsten och därmed i den ekonomiska standarden. Hur stor andel en viss delinkomst utgör av den totala inkomsten har direkt påverkan på Ginikoefficienten. Delinkomstens egen spridning har inte samma direkta påverkan på Ginikoefficienten. Det beror på att en inkomst som, i sig, är väldigt ojämnt spridd kan bidra till att utjämna den totala inkomsten om den främst tillfaller individer som totalt sett har låga inkomster. I stället för delinkomstens egen Ginikoefficient används därför, i dekomponeringen av ginkoefficienten, en pseudo-Gini, eller ett koncentrationsindex, som bygger på hur delinkomsten är spridd i förhållande till individernas rangordning relativt den totala inkomst som studeras. Delinkomstens bidrag till Ginikoefficienten är detta koncentrationsindex, multiplicerat med dess andel av den totala inkomsten. Ett högt koncentrationsindex betyder alltså att en inkomst är koncentrerad till individer med hög inkomst och vice versa.¹⁴

¹⁴ Se Prop. 2015/16:100, Bilaga 2 Fördelningspolitisk redogörelse, avsnitt 7 för en mer utförlig beskrivning av koncentrationsindex.

Löneinkomsten är det största inkomstslaget i den ekonomiska standarden.¹⁵ Dess koncentrationsindex var 0,371 år 2014. Eftersom Ginikoefficienten för den ekonomiska standarden var 0,305 innebär det att ju större löneinkomsten var desto större hade Ginikoefficienten blivit. Löneinkomsten bidrog alltså till att höja ojämlikheten i ekonomisk standard. Företagarinkomsterna hade ett ungefär lika stort koncentrationsindex som löneinkomsterna, men bidrog betydligt mindre till spridningen i ekonomisk standard eftersom de var så små. Kapitalinkomsterna hade ett extremt stort koncentrationsindex, 0,860, och utgjorde 14,4 procent av individernas ekonomiska standard. Det innebär att de gav ett, i förhållande till sin storlek, stort bidrag till Ginikoefficienten, 0,124.

De skattepliktiga transfereringarna, såsom pensioner och sjukpenning, hade ett mycket lågt koncentrationsindex, 0,050, vilket innebär att de var mycket jämnt spridda och på så sätt bidrog till att jämna ut den ekonomiska standarden. De skattefria transfereringarna, såsom barnbidrag och bostadsbidrag, hade sammantaget ett negativt koncentrationsindex, vilket innebär att de var koncentrerade till individer med låg ekonomisk standard. Skatter och andra negativa transfereringar hade ett högt koncentrationsindex, vilket innebär att de var koncentrerade till individer med hög ekonomisk standard.

I 2016 års ekonomiska vårproposition¹⁶ redovisas hur de olika komponenterna i individernas ekonomiska standard har förändrats mellan år 1995 och år 2014. Där visas att löneinkomsternas fördelning över inkomstskalan har varit betydligt mer stabil än kapitalinkomsternas. Kapitalinkomsterna har blivit avsevärt mer koncentrerade till toppen av inkomstfördelningen samtidigt som deras andel av den ekonomiska standarden har ökat medan löneinkomsternas fördelning över inkomstskalan har varit förhållandevis konstant.

Det gällde år 1995 såväl som år 2014 att de skattepliktiga transfereringarna är ett inkomstslag som är jämnt spritt i förhållande till den ekonomiska standarden. Pensionerna (inklusive förtidspension respektive sjuk- och aktivitetsersättning) och sjukpenningen har förskjutits neråt i inkomstskalan så att de har blivit ännu mer jämnt spridda i förhål-

15 Se rutan "Ekonomisk standard" i avsnitt 1.2 för en beskrivning av skillnaden mellan disponibel inkomst och ekonomisk standard.

16 Prop. 2015/16:100, Bilaga 2 Fördelningspolitisk redogörelse, avsnitt 7.

lande till den ekonomiska standarden. (Deras koncentrationsindex har minskat från 0,18 till 0,10 respektive 0,09 till 0,02.) Likaså arbetslöshetsersättningen har förskjutits neråt i fördelningen och på så sätt blivit än mer koncentrerad till dem med låg ekonomisk standard. (Dess koncentrationsindex har minskat från - 0,11 till - 0,27.) Samtidigt har arbetslöshetsersättningens andel av den ekonomiska standarden minskat (från 7 procent till 1 procent) vilket har minskat dess utjämnande effekt. Totalt sett minskade de skattepliktiga transfereringarnas andel av den ekonomiska standarden från 39 procent till 29 procent. De skattefria transfereringarna bidrog inte med en mycket större andel till den ekonomiska standarden år 1995 än 2014. Barnbidraget som är den största av de skattefria transfereringarna har förskjutits mot grupper med högre inkomster, vilket har inneburit att de skattefria transfereringarna totalt sett har blivit mindre koncentrerade till individer med låg ekonomisk standard.

Skatterna bidrog till att utjämna den ekonomiska standarden både år 1995 och år 2014. År 1995 var de mindre koncentrerade till personer med hög ekonomisk standard än år 2015. (Koncentrationsindex ökade från 0,35 till 0,39.) Det beror på att de små skatterna på kapitalinkomster har blivit betydligt mer koncentrerade till dem med hög ekonomisk standard. Totalt sett har skatternas negativa bidrag till den ekonomiska standarden minskat från - 44 procent till - 32 procent.

Störst betydelse för skillnaderna i ekonomisk standard har alltså löneinkomsterna. Med ett koncentrationsindex som är större än Gini-koefficienten bidrar de till att höja ojämlikheten i ekonomisk standard. Över tid är det dock främst kapitalinkomsterna som förklarar att skillnaderna ökar. Både skatterna och de skattepliktiga transfereringarna som utjämnar skillnader har minskat som andelar av ekonomisk standard.¹⁷

Björklund och Jäntti (2011) visar att kapitalinkomsterna är den centrala drivkraften bakom de ökande skillnaderna i ekonomisk standard mellan år 1981 och år 2009 och att den utvecklingen tog fart under 1990-talet. Arbetsinkomsternas, transfereringarnas och skatternas bidrag till

17 Motsvarande redovisning i Prop. 2016/17:100, Bilaga 2 Fördelningspolitisk redogörelse, avsnitt 3 sträcker sig till år 2015, men är mer kortfattad än den från år 2016. Den övergripande bilden att det främst är ökade kapitalinkomster samt deras ökade koncentration till toppen av inkomstfördelningen som förklarar de ökande skillnaderna, liksom att kapitalskatterna bidrar till att utjämna skillnader, står sig.

Ginikoefficienten är i stort sett lika stora år 1981 som år 2009 även om skatternas och arbetsinkomsternas bidrag har fluktuerat över tid.

1.4 Ginikoefficientens förändring steg för steg

En begränsning i steg-för-steg-ansatsen i undersökningen av Ginikoefficientens uppbyggnad är att den bara är verkligt illustrativ i grupper som har samma bas för inkomsterna vilken sedan justeras med olika tillägg och fråndrag. Eftersom basen för inkomsterna är väldigt olika i olika grupper, bidrar ansatsen inte med så mycket kunskap om den tillämpas på Ginikoefficienter för hela befolkningen.

Ansatsen är dock användbar i en undersökning, som denna, som försöker kartlägga hur arbetsinkomsterna påverkar inkomstfördelningen eftersom lönerna, som också är den självklara basen för inkomsterna i stora delar av befolkningen, då utgör en naturlig utgångspunkt.

Analysen görs för två grupper, etablerade löntagare och hela befolkningen i förvärvsaktiv ålder. Den första delen av analysen visar hur inkomstskillnaderna byggs upp från timlöner till ekonomisk standard i en grupp med löneinkomster som inkomstbas. Här har vi också möjlighet att göra jämförelser bakåt i tiden. I den andra delen av analysen, som gäller hela befolkningen i förvärvsaktiv ålder, är det inte så mycket den stegvisa förändringen av Ginikoefficienten för lönerna som är intressant eftersom många i gruppen helt saknar lön. Värdet ligger i stället i jämförelsen mellan hela denna åldersgrupp och etablerade löntagare när det gäller olika steg av uppbyggnaden av Ginikoefficienterna.

Etablerade löntagare

I detta sammanhang definieras etablerade löntagare som personer 25–64 år gamla som har löneinkomst, vilket innebär att de inte är renodlade företagare, och för vilka transfereringarna utgör högst en tredjedel av sammanlagda faktorinkomster (det vill säga löner, företagareinkomster och kapitalinkomster) och transfereringar.¹⁸ De vars inkomster till stor

¹⁸ Då det finns transfereringar som ges till hushållet som en helhet finns det inget perfekt sätt att utforma detta kriterium. Alla hushållets skattefria transfereringar har, i detta sammanhang, delats lika mellan de vuxna i hushållet. Det innebär till exempel att den som har en hög löneinkomst kan tilldelas en andel av ett bostadsbidrag som hushållet är berättigat till därför att den eller de andra har en låg inkomst.

del består av transfereringar är exkluderade eftersom denna analys syftar till att undersöka dem som, för tillfället, huvudsakligen försörjer sig genom lönearbete.¹⁹ Att löntagare yngre än 25 år inte finns med i redovisningen beror på att många löntagare i den gruppen egentligen inte är etablerade på arbetsmarknaden utan arbetar tillfälligt vid sidan av studier. Det är heller inte ovanligt, i den åldern, att bo hemma hos föräldrarna och inte bidra särskilt mycket till hushållets försörjning. Att ta med dem i analysen skulle därför kunna ge en felaktig bild av hur inkomsten för dem som huvudsakligen försörjer sig genom lönearbete påverkas av försörjningsbörd och hushållstransfereringar.

I åldersgruppen 25–64 år fanns 4 837 000 individer år 2014, vilket innebar att de utgjorde 51 procent av befolkningen.²⁰ De som, genom att ha löneinkomst och inte ha stora transfereringar i förhållande till faktorinkomsterna, definieras som "etablerade löntagare" var 2 501 000 stycken. Därmed utgjorde de 52 procent av åldersgruppen. Det innebär inte att de övriga 48 procenten inte arbetar alls. Transfereringskriteriet är godtyckligt valt, med syftet att ringa in dem som arbetar mycket. Dessutom arbetar företagare utan att vara löntagare.

Lönen är den viktigaste inkomstkällan för hushållen. Det gäller i synnerhet den grupp som här har definierats som etablerade löntagare. Jämfört med många andra länder är lönerna jämnt fördelade i Sverige.²¹ Ändå bidrar lönerna, i kraft av sin storlek, på ett avgörande sätt till spridningen i ekonomisk standard.

Löneinkomsten påverkas både av hur hög timlönen är och hur mycket man arbetar. Båda dessa faktorer kan i sin tur påverkas både av individens fria val och av sådant som individen inte råder över. Ginikoefficienten för timlönen är 0,181. Det betyder att spridningen av timlönerna är mindre än spridningen i ekonomisk standard, vilket visar sig i det sista steget i analysen.

19 De ginikoefficienter som här redovisas är, i stora drag, framtagna på samma sätt som i Bröms och Petterson, (2003), kapitel 4. Bröms och Petterson definierar dock etablerade löntagare som individer i åldrarna 30–64 år som har löneinkomst och för vilka transfereringarna i *hushållet* utgör högst hälften av *hushållets* faktorinkomster.

20 Individer som inte fanns i landet hela året liksom de som bodde på någon institution är exkluderade. Detta gäller, om inte annat nämns, genomgående när underlaget är egen bearbetning av data i SCBs fasit-modell.

21 Se till exempel Eurofound (2015), s. 35 eller Bengtsson m.fl. (2014) s. 10.

Tabell 1.2 Ginikoefficient för olika inkomster för ”etablerade löntagare” år 2014

	Ginikoefficient	Förändring
Timplön	0,181	
Faktisk årslön	0,241	0,060
Lön + skattepliktiga transfereringar	0,233	-0,008
Lön + skpl. transfereringar – inkomstskatt	0,191	-0,041
Faktorink. exkl. kapitalvinst + skpl. transfereringar – skatt	0,210	0,019
Föregående per konsumtionsenhet i kosthushåll	0,223	0,012
Ekonomisk standard exkl. kapitalvinst	0,209	-0,014

Källa: SCB (Fasit) samt egna beräkningar.

På en perfekt arbetsmarknad får alla arbeta precis så mycket de vill, givet att de accepterar den timplön de erbjuds. Att skillnaderna i årslön är större än skillnaderna i timplön blir då ett uttryck för människors olika val av arbetstid. I verkligheten är det dock många som inte får arbeta så mycket som de skulle vilja. De som i stället för genom lönearbete till stor del försörjs genom transfereringsinkomster, såsom sjukpenning och arbetslöshetsersättning, finns visserligen inte med i gruppen ”etablerade löntagare”. Men vi kan ändå utgå ifrån att den skillnad som här redovisas, mellan spridning i timplön och i faktisk årslön, både beror på självvalda skillnader i arbetstid och på deltidsarbetslöshet och kortare perioder av arbetslöshet, sjukdom med mera.²²

Genom att övergå till att betrakta skillnader i faktisk årslön ökar Ginikoefficienten med 0,060 till 0,241. Att etablerade löntagare arbetar olika mycket är alltså en mycket viktig förklaring till inkomstskillnaderna i gruppen.

De skattepliktiga transfereringarna avser i stor utsträckning att kompensera för arbete man av olika skäl inte har kunnat utföra. Det gäller i synnerhet i gruppen etablerade löntagare där ålderspensionärer som har trätt ut ur arbetskraften är exkluderade. De viktigaste transfereringarna

22 Om timplönen förändras under året registreras det i årslönen men inte i timplönen som är registrerad vid ett tillfälle i november. Skillnader i faktisk årslön kan alltså också återspegla timplöneförändringar under året som är olika stora. Detta bör dock vara av mindre betydelse.

i gruppen är föräldrapenning och sjukpenning. Inkomstbortfallet kompenseras dock långtifrån fullt ut av inkomstförsäkringarna. Dessutom måste man någon gång ha arbetat i den utsträckning man nu vill arbeta för att inkomstbortfallet ska kompenseras, vilket inte alltid är fallet.

De skattepliktiga transfereringarna är små i gruppen etablerade löntagare. De motsvarar bara 2,5 procent av löneinkomsten.²³ För att vara en så liten del av inkomsten verkar de starkt utjämnande. Genom att de skattepliktiga transfereringarna främst tillfaller dem med låg årslön jämnar de ut inkomstskillnaderna så mycket att Ginikoefficienten minskar med 0,008 till 0,233 när de läggs till löneinkomsten.

Fördelningspolitik, liksom offentlig verksamhet, betalas med hjälp av skatter. Huvudprincipen för skatten på förvärvsinkomster är att den tas proportionellt mot inkomsten. Men jobbskatteavdraget, grundavdraget och den statliga skatten ger också beskattningen en progressiv profil inom gruppen etablerade löntagare. Skatterna bidrar därmed till att minska inkomstskillnaderna. När inkomsterna minskas med skatten på förvärvsarbete minskar Ginikoefficienten med 0,041 till 0,191.

Notera att inom gruppen "etablerade löntagare" uppväger inte de skattepliktiga transfereringarna tillsammans med skatterna de inkomstskillnader som uppstår genom att människor arbetar olika mycket. Ginikoefficienten i detta fjärde steg är fortfarande större än i det första där timlönen studerades.

Löntagare har inte bara inkomster från arbete och i form av transfereringar utan också kapitalinkomster. Här är kapitalvinsterna exkluderade ur kapitalinkomsterna. Detta för att skillnaderna i kapitalinkomster inte ska överdrivas genom att kapitalvinster redovisas det år de realiserar och inte medan de genereras. De på så vis reducerade kapitalinkomsterna ökar inkomstspridningen. När vi övergår till att betrakta hela faktorinkomsten (och inte bara förvärvsinkomsten) tillsammans med skattepliktiga transfereringar, netto, ökar Ginikoefficienten med 0,019 till 0,210

Att slå sig samman i hushåll är ett sätt att jämma ut inkomster mellan vuxna (om inte alla i hushållet har exakt lika stora inkomster). Men eftersom hushållen är olika stora och det i hushållen också finns barn

²³ Notera här att sjuklönen som betalas till den som är sjuk upp till två veckor räknas som lön och inte som en transferering. Förmodligen är sjuklönen den viktigaste delen av sjukförsäkringen bland dessa etablerade löntagare som, per definition, inte har sjukpenning stor del av året.

att försörja ökar inkomstskillnaderna när man övergår från att betrakta individuella inkomster till att betrakta samma inkomstslag i hushåll, justerat för försörjningsbörda. Det beror på att etablerade löntagare, i mycket varierande grad, har barn eller vuxna familjemedlemmar, med låga inkomster att försörja. När hushållsinkomsten, justerad för försörjningsbörda, studeras för individerna i gruppen etablerade löntagare ökar Ginikoefficienten med 0,012 till 0,223.

Hushållen får också skattefria transfereringar som utjämnar inkomsterna. Dit hör bostadsbidrag, barnbidrag, ekonomiskt bistånd (tidigare benämnt socialbidrag) med mera. När dessa inkluderas i inkomsten som fortfarande mäts justerad för försörjningsbörda har vi fått den ekonomiska standarden (exklusive kapitalvinstens nettobidrag) för de hushåll som löntagarna tillhör.

Ginikoefficienten minskar genom hushållstransfereringar²⁴ med 0,014 till 0,209. Det innebär att bland "etablerade löntagare" är skillnaderna i ekonomisk standard i det närmaste lika stora som skillnaderna i individuella faktorinkomster och skattepliktiga transfereringar netto. Inom gruppen etablerade löntagare kan alltså hushållstransfereringar sägas vara kraftfulla nog att utjämna skillnader, så stora som de som uppkommer genom att de med sina beskattade faktorinkomster och transfereringar bär olika stora försörjningsbördor. Observera dock att kapitalvinsterna är exkluderade i kapitalinkomsterna vilka därmed underskattas och att utjämnningen inte återställer rangordningen inom gruppen. Exempelvis lyfts inte den ekonomiska standarden för den som är gift med en låginkomsttagare av barnbidraget såvida paret inte har barn.

Jämförelse över tid

Vi har sett hur ginikoefficienten för individernas ekonomiska standard både har ökat och uppvisat variation under 2000-talet. Mätt utan kapitalvinster har den ekonomiska standarden ökat med mindre tvära kast.

Bland etablerade löntagare har skillnaderna i ekonomisk standard exklusive kapitalvinster ökat mellan år 2005 och år 2014. Ginikoefficienten ökade i denna grupp med 0,010, från 0,199 till 0,209, vilket är

24 De skattefria transfereringarna är huvudsakligen sådana som ges till hushållen. Men däribland finns också individuella transfereringar då olika former av studiestöd ingår. Här kallas dock, en aning slarvigt, samtliga skattefria transfereringar för hushållstransfereringar.

Tabell 1.3 Ginikoefficienter för olika inkomster för ”etablerade löntagare” samt deras förändring mellan inkomstslag åren 2005, 2008 och 2014

	2014		2008		2005	
	Gini	Δ	Gini	Δ	Gini	Δ
Timlön	0,181		0,177		0,180	
Faktisk årslön	0,241	0,060	0,233	0,056	0,233	0,053
Lön + skattepliktiga transfereringar	0,233	-0,008	0,225	-0,008	0,223	-0,010
Lön + skpl. transfereringar – inkomstskatt	0,191	-0,041	0,185	-0,039	0,190	-0,033
Faktorink. exkl. kapitalvinst						
+ skpl. transfereringar – skatt	0,210	0,019	0,210	0,025	0,197	0,007
Föregående per konsumtionsenhet i kosthushåll	0,223	0,012	0,224	0,013	0,215	0,018
Ekonomisk standard exkl. kapitalvinst	0,209	-0,014	0,210	-0,014	0,199	-0,016

Källa: SCB (Fasit) och egna beräkningar samt för år 2005; Löfgren och Larsson (2008), kap. 1.

måttligt i jämförelse med Ginikoefficienten för den ekonomiska standarden exklusive kapitalvinster i hela befolkningen som ökade med 0,034 under samma period.²⁵

Skillnaderna i timlöner har inte förändrats mycket inom gruppen etablerade löntagare under perioden. Däremot bidrar de faktiska årslönerna allt mer till att öka skillnaderna. Ginikoefficienten för faktiska årslöner ökade med 0,008 mellan år 2005 och år 2014. Skillnaderna som beror på hur mycket man arbetar ökar alltså. Inom gruppen etablerade löntagare, som är avgränsad så att transfereringsinkomsterna är små i förhållande till löneinkomsterna, skedde inga större förändringar i de skattepliktiga transfereringarnas omfördelade styrka under perioden.

Att inkomstskatterna allt mer utjämnar inkomstskillnader mellan etablerade löntagare visas av att Ginikoefficienten år 2005 minskade med 0,033, efter att skatt hade dragits från lön och skattepliktiga transfereringar, för att redan år 2008 minska med 0,039 och med 0,041 år 2014. Därmed blev spridningen av de arbetsmarknadsrelaterade inkomster som

²⁵ Alla jämförelser måste göras med viss försiktighet då hushållsbegreppet har ändrats från kosthushåll till bostadshushåll mellan år 2008 och 2014.

löner och skattepliktiga transfereringar utgör efter skatt, inom gruppen etablerade löntagare, i det närmaste lika stor år 2014 som år 2005. Att jobbskatteavdraget både år 2008 och år 2014 var progressivt för löneinkomster bör vara en bidragande orsak till att inkomstskatten allt mer utjämnar inkomsterna inom gruppen etablerade löntagare.

Kapitalinkomster (exklusive kapitalvinster) bidrog tillsammans med företagarkinomster efter skatt allt mer till att öka skillnaderna mellan etablerade löntagare mellan år 2005 och år 2008. Från att ha ökat Ginikoefficienten med 0,07 när de lades till löner och skattepliktiga transfereringar minskat med skatter år 2005 ökade de Ginikoefficienten med 0,025 år 2008. Detta bidrag dämpades något till år 2014. Därmed blev Ginikoefficienten för faktorinkomster (här exklusive kapitalvinster), tillsammans med de skattepliktiga transfereringarna minskat med skatter lika stor år 2008 som år 2014.

Skillnaderna som uppstod på grund av att de etablerade löntagarna med sina beskattade faktorinkomster och transfereringar bär olika stora försörjningsbördor var större år 2005 än åren 2008 och 2014. De skattefria transfereringarna utjämnar ungefär lika mycket alla dessa år.

Vi har alltså sett att inkomstskillnaderna mellan etablerade löntagare till följd av att de arbetar olika mycket under året har ökat mellan år 2005 och år 2014. Redan mellan år 2005 och år 2008 blev skatterna på löner och skattepliktiga transfereringar mer utjämnande inom denna grupp samtidigt som skillnaderna till följd av kapitalinkomster (exklusive kapitalvinster) ökade och skillnader till följd av olika stora försörjningsbördor minskade. Det sista kan antyda att gruppen har blivit mer homogen avseende familjestrukturer, men att det hushållsbegrepp som beräkningarna bygger på har förändrats kan också spela in.

År 2005 utgjorde de etablerade löntagarna, såsom de har definierats här, 53 procent av befolkningen i åldrarna 25–64 år. År 2008 utgjorde de 56 procent av åldersgruppen och år 2014 utgjorde de 52 procent.

Hela befolkningen i förvärvsaktiv ålder

Om vi i stället för att studera etablerade löntagare övergår till att studera hela befolkningen i förvärvsaktiv ålder (20–64 år) visar det sig att inkomstspridningen blir betydligt större. Detta var väntat. Gruppen som studeras inkluderar nu sådana som inte har någon lön över huvud

Tabell 1.4 Ginikoefficient för olika inkomster för befolkningen i förvärvsaktiv ålder år 2014

	Ginikoefficient	Förändring
Faktisk årslön	0,454	
Lön + skattepliktiga transfereringar	0,382	- 0,072
Lön + skpl. transfereringar – inkomstskatt	0,358	- 0,024
Faktorink. exkl. nettoreavinst + skpl. transfereringar – skatt	0,362	0,004
Föregående per konsumtionsenhet i kosthushåll	0,305	- 0,057
Ekonomisk standard exkl. reavinst	0,268	- 0,037

Källa: SCB (Fasit) samt egna beräkningar.

taget och sådana som till en liten löneinkomst har stora transfereringsinkomster.

Ginikoefficienten för själva löneinkomsten är så stor som 0,454. Den påverkas kraftigt av att det bland de 5 484 000 individerna i åldersgruppen år 2014 fanns 894 000 individer som helt saknade löneinkomst.

Skattepliktiga transfereringar, såsom sjukpenning och arbetslöshetsersättning, verkar starkt inkomstutjämnande. När dessa transfereringar läggs till löneinkomsten minskar Ginikoefficienten, med hela 0,071, till 0,382. Även skatten på förvärvsinkomster utjämnar. Den minskar Ginikoefficienten ytterligare, till 0,358.

I denna tabell som visar inkomstspridningen i hela befolkningen i åldrarna 20–64 år ökar inkomstspridningen bara måttligt, till 0,362, när hela faktorinkomsten (exklusive kapitalvinster) och skattepliktiga transfereringar minus skatter betraktas i stället för enbart inkomster knutna till lönearbete. Man kan alltså förledas att tro att kapitalinkomsterna, vilka har lagts till i detta steg, inte har någon större betydelse för inkomstfördelningen. Så är inte fallet.

Förklaringen ligger i stället i att lön och inkomster förknippade med lönearbete kommer först i analysen trots att alla som analyseras inte har lön. Den studerade befolkningen innehåller till exempel nu även renodlade företagare. Vissa företagarinkomster dyker upp först i detta fjärde steg i redovisningen och tillfaller då, av naturliga skäl, ofta individer med

små inkomster knutna till lönearbete.²⁶ Det är, sedan tidigare, känt att kapitalinkomsterna till övervägande del brukar tillfalla dem med höga förvärvsinkomster och därigenom öka inkomstspridningen.²⁷ I hur stor utsträckning det gäller år 2014 utreds inte i denna rapport.

En stor del av inkomstjämnningen i samhället sker inom familjerna. Ginikoefficienten minskar med 0,057 till 0,299 när faktorinkomsten (exklusive kapitalvinster) och skattepliktiga transfereringar, minskat med skatterna, justeras för försörjningsbörda. Detta är bara effekten av inkomstutjämnningen mellan vuxna i hushållen. Barnen finns endast med indirekt, genom att försörjningsbördan är större i hushåll med barn. Om barnen räknades som egna individer i fördelningen skulle inkomstutjämnningen visa sig vara ännu större.

När endast "etablerade löntagare" studerades verkade inkomstutjämnningen inom hushållen i motsatt riktning. Inkomstspridningen ökade då när inkomsterna justerades för försörjningsbörda. Sammantaget betyder detta dels att försörjningsbördan ser olika ut för olika löntagare och dels att det inom hushållen sker en betydande inkomstutjämnning mellan vuxna löntagare och vuxna utan, eller med mindre betydande, löneinkomst. Detta kan gälla både inkomstutjämnning mellan makar och mellan föräldrar och vuxna barn som lever i samma hushåll.

Hushållstransfereringarna (barnbidrag, bostadsbidrag med mera) minskar inkomstspridningen markant. Ginikoefficienten minskar med 0,037 och landar på 0,268. En jämförelse med tabell 1.2 visar att dessa transfereringar, som väntat, betyder mycket mer för inkomstutjämnningen i hela befolkningen i förvärvsaktiv ålder, än mellan löntagare enbart.

Sammanfattningsvis kan konstateras att spridningen i ekonomisk standard i hela befolkningen i förvärvsaktiv ålder är avsevärt större än den bland etablerade löntagare. (Jämför Ginikoefficienten på 0,268 med den på 0,209.) Detta trots att skatter och transfereringar, i synnerhet de skattepliktiga inkomstförsäkringarna, verkar kraftigt utjämnande och trots att det sker en betydande inkomstutjämnning inom hushållen.

26 Företagarna gör alltså att effekten av att tillföra kapitalinkomster sammanblandas med effekten av företagarkinkomsterna. Det beror på att redovisningsmetoden är framtagen för att studera inkomstspridningen bland löntagare.

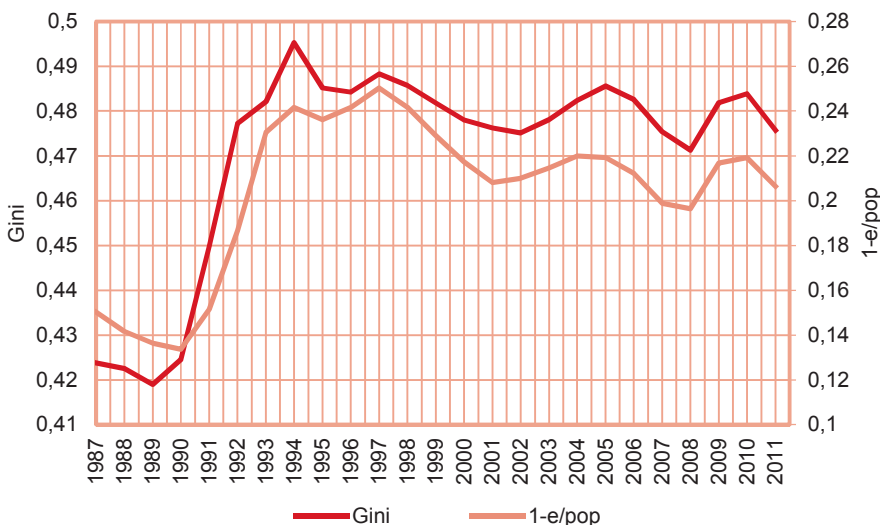
27 Se till exempel Löfgren och Larsson (2008) eller IMF (2017) s. 121.

1.5 Arbetsinkomsternas utveckling

I samband med 1990-talskrisen, då arbetslösheten²⁸ på några få år steg från 2,4 till 10,2 procent, inträffade en markant ökning av ojämlikheten i arbetsinkomster (här definierade som löneinkomster och inkomst av näringsverksamhet) i befolkningen i förvärsaktiv ålder (20–64 år). Därefter har det trendmässigt skett en svag minskning av spridningen. Variationer i sysselsättningen förklarar omkring 90 procent av variationerna i Ginikoefficienten för hela befolkningen i förvärsaktiv ålder. Bengtsson m.fl. (2014) visar att en minskning av sysselsättningsgraden med 10 procentenheter är förknippad med en ökning av Ginikoefficienten motsvarande omkring 5 procentenheter på lång sikt.

Bland dem som hade arbetsinkomster och alltså arbetade åtminsto-

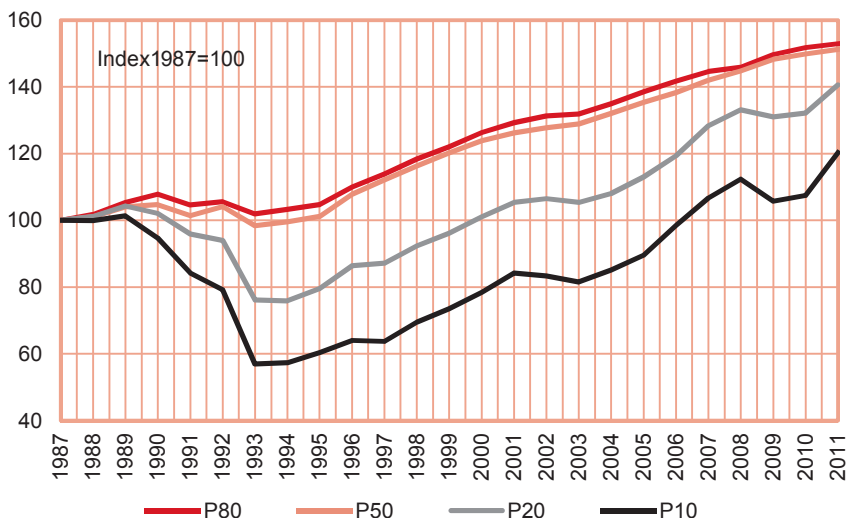
Diagram 1.6 Ojämlikhet i arbetsinkomster i befolkningen (Gini) och andel ej sysselsatta (1-e/pop), 20–64 år, 1987–2011



Källa: Bengtsson m.fl. (2014).

²⁸ Detta gäller åldersspannet 16–64 år.

Diagram 1.7 Reala arbetsinkomster (>0) efter percentil, 20–64 år, 1987–2011



Källa: Bengtsson m.fl. (2014).

ne någon del av året var det framför allt individer i den nedre delen av inkomstfördelningen som drabbades av 1990-talskrisen. För medianinkomsttagaren och den med så stor arbetsinkomst att precis 80 procent av inkomsttagarna hade lägre inkomster (den 80:e percentilen) påverkades realinkomstutvecklingen inte särskilt mycket av 1990-talskrisen. Inkomstminskningen var däremot dramatisk i den 10:e percentilen (drygt 40 procent) och den 20:e percentilen (drygt 20 procent). Från mitten av 1990-talet ökade arbetsinkomsterna i snabb takt. Ökningen var snabbast i den 10:e och 20:e percentilen, relativt sett. Upphämtningen räckte dock inte för att återställa inkomstrelationerna till läget omkring år 1990. På medianen och den 80:e percentilen har arbetsinkomsterna ökat i förhållandevis jämn takt sedan mitten av 1990-talet medan det särskilt i den 10:e percentilen, men också den 20:e, syns tydliga nedgångar år 2003 och år 2009.²⁹ Mot bakgrund av vad som är känt om arbetstidens betydelse

²⁹ Bengtsson m.fl. (2014).

för inkomstspridningen är en trolig förklaring till inkomstminskningarna att många arbetade i mindre omfattning än tidigare.

Att utvecklingen av de reala disponibla inkomsterna (här marknadsinkomsterna och transfereringar minus skatter) har varit betydligt bättre för förvärvsarbetande än för icke förvärvsarbetande är ett tecken på sysselsättningens betydelse. För förvärvsarbetande har de disponibla inkomsterna ökat med 60 procent reallt under perioden 1995–2012. För gruppen arbetslösa och sjuka har realinkomsterna i stort inte förändrats sedan början av 2000-talet och år 2012 var de endast 20 procent högre än år 1995.³⁰ Hur kraftfull fördelningspolitiken är har dock också betydelse för skillnader i disponibla inkomster mellan förvärvsarbetande och icke förvärvsarbetande.

1.6 Sammanfattning av kapitel 1³¹

Den stora merparten av hushållens inkomster kommer från arbete, antingen direkt eller indirekt via inkomstförsäkringar som man blir berättigad till genom arbete och som finansieras genom arbete. Hur stor del av hushållens inkomster som kommer som lön respektive inkomst av kapital bestäms ytterst av produktionsresultatens uppdelning på ersättning till arbete och ersättning till kapital.

Sett på längre sikt har arbetskostnadsandelen, eller löneandelen, i det svenska näringslivet sjunkit sedan 1970-talet men varit förhållandevis konstant från mitten av 1980-talet till en bit in på 2000-talet. Enligt vissa mått har löneandelen ökat något sedan 1990-talet. Produktionsresultatens uppdelning på ersättning till arbete och ersättning till kapital har alltså inte förändrats på något entydigt sätt i näringslivet sedan mitten av 1980-talet.

Inkomstskillnaderna i befolkningen var som lägst i Sverige i början av 1980-talet. De minsta skillnaderna i befolkningens ekonomiska standard, sedan år 1975, uppmättes år 1981. Den ekonomiska standarden är ett mått på vilka ekonomiska förhållanden människor lever under som ofta används när den övergripande inkomstutvecklingen beskrivs. Måttet bygger på hushållens disponibla inkomster vilka justeras

³⁰ Ibid.

³¹ Detta avsnitt sammanfattar kapitlets tidigare avsnitt. Källhänvisningar till de fakta som redovisas återfinns i dessa avsnitt.

för försörjningsbördan i de enskilda hushållen. I synnerhet sedan mitten av 1990-talet har skillnaderna i ekonomisk standard ökat påtagligt i befolkningen men även uppvisat stora variationer. En stor del både av ökningen och variationerna under dessa år kan hänföras till kapitalvinsterna (det vill säga den värdeökning som sker i realt eller finansiellt kapital från det att det anskaffas till dess att det säljs) som har blivit en allt viktigare inkomstkälla.

Befolkningens sammansättning har haft stor betydelse för inkomstspridningens utveckling sedan mitten av 1980-talet. I synnerhet gäller det för spridningen av marknadsinkomster där de demografiska förändringarna har ökat skillnaderna medan den ökade utbildningsnivån har utjämnat.

Löneinkomsten är den inkomstkompont som har störst betydelse för skillnaderna i ekonomisk standard och den bidrar till att öka ojämlikheten. Sedan mitten av 1990-talet är det dock främst kapitalinkomsterna, vilka blir allt mer koncentrerade till personer med hög ekonomisk standard, som förklarar att skillnaderna ökar. Både skatterna och de skattepliktiga transfereringarna som utjämnar skillnader har minskat som andelar av ekonomisk standard.

Det är i den övre delen av fördelningen som ökningen i ekonomisk standard till stor del har drivits av växande kapitalinkomster under perioden 1990–2013. Den långsammare ökningen av den ekonomiska standarden i den nedre delen av fördelningen beror till stor del på att ersättningar från socialförsäkringarna har ökat långsammare än lönerna.

Bland etablerade löntagare är löneinkomsterna mer ojämnt spridda än den ekonomiska standarden. Inkomstskillnaderna mellan etablerade löntagare förklaras till stor del av att de arbetar olika mycket under ett år. De skattepliktiga transfereringarna tillsammans med skatterna uppväger till exempel inte, inom den gruppen, de inkomstskillnader som uppstår genom att individerna arbetar olika mycket. Timlönen är i denna grupp lite mer jämnt fördelad än den ekonomiska standarden.

Spridningen i ekonomisk standard i hela befolkningen i förvärvsaktiv ålder är avsevärt större än spridningen i ekonomisk standard bland etablerade löntagare. Detta trots att skatter och transfereringar, i synnerhet de skattepliktiga inkomstförsäkringarna, verkar kraftigt utjämnande och trots att det sker en betydande inkomstutjämnning inom hushållen.

I befolkningen i förvärvsaktiv ålder är löneinkomsterna betydligt mer ojämnt spridda än den ekonomiska standarden.

Mellan år 2005 och år 2014 har skillnaderna i löneinkomster mellan etablerade löntagare ökat. Ökningen beror på skillnader i arbetstid under året. Skillnaderna i timlöner har inte förändrats nämnvärt. Redan mellan år 2005 och år 2008 blev skatterna på löner och skattepliktiga transfereringar mer utjämnande inom denna grupp samtidigt som skillnaderna till följd av kapitalinkomster (exklusive kapitalvinster) ökade och skillnader till följd av olika stora försörjningsbördor minskade.

Variationer i sysselsättningen förklarar omkring 90 procent av variationerna i Ginikoefficienten för arbetsinkomster (här definierade som löneinkomster och inkomst av näringsverksamhet) för hela befolkningen i förvärvsaktiv ålder, sedan år 1987. En minskning av sysselsättningsgraden med 10 procentenheter är förknippad med en ökning av Ginikoefficienten motsvarande omkring 5 procentenheter på lång sikt.

Bland dem som hade arbetsinkomster och alltså arbetade åtminstone någon del av året var det framför allt individer i den nedre delen av inkomstfördelningen som drabbades av 1990-talskrisen. Från mitten av 1990-talet ökade arbetsinkomsterna i snabb takt i synnerhet i den nedre delen av inkomstfördelningen. Upphämtningen räckte dock inte för att återställa de relativa inkomsterna till läget omkring år 1990. Mot bakgrund av vad som är känt om arbetstidens betydelse för inkomstspridningen är en trolig förklaring till inkomstminskningarna att många arbetade i mindre omfattning än tidigare.

2. Lönespridning

I KAPITEL 1 SÅG VI att ojämlikheten i arbetsinkomster i befolkningen i förvärvsaktiv ålder ökade markant under 1990-talskrisen och att det därefter har skett en svag minskning av skillnaderna. Variationerna i ojämlikheten beror i mycket stor utsträckning på variationer i samsättningen. Skillnader i hur mycket de som huvudsakligen försörjer sig genom lönearbete arbetar under ett år har också stor betydelse för arbetsinkomsternas fördelning inom den gruppen.

Arbetsinkomsterna beror emellertid också av hur mycket man får betalt för sitt arbete. Detta kapitel behandlar de totala löneskillnadernas utveckling i Sverige samt hur skillnaderna mellan kvinnor och män, arbetare och tjänstemän och olika utbildningsgrupper har utvecklats. Vidare behandlas utvecklingen av yrken och arbetsuppgifter på olika positioner i lönefördelningen. Migration har olika effekter på lönerna i olika delar av lönefördelningen, vilket behandlas i kapitlets avslutande avsnitt.

2.1 Lönespridningens utveckling

... totalt och mellan olika utbildningsgrupper

Löneskillnaderna minskade starkt från slutet av 1960-talet till början av 1980-talet. Mellan år 1968 och år 1981 minskade till exempel kvoten mellan den nittionde och den tionde percentillönen³² från 2,52 till 1,82. Sammanpressningen skedde både i den nedre och den övre delen av lönefördelningen. Under 1980-talet bröts denna utveckling och löneskillnaderna ökade kontinuerligt under 1990-talet fram till början av 2000-talet, mestadels beroende på förändringar i den övre halvan av fördelningen. Förändringarna därefter har varit förhållandevis små.

I en internationell jämförelse framstår den svenska lönestrukturen ändå som relativt sammanhållen. Sverige tillhör tillsammans med Norge

³² Detta är lönerna som avgränsar de tio högst avlönade respektive lägst avlönade procenten av löntagarna.

Tabell 2.1 Löneskillnader i Sverige 1968–2012

Percentilkvoter	P90/P10	P90/P50	P50/P10
1968	2,52	1,74	1,44
1974	2,00	1,50	1,33
1981	1,82	1,46	1,25
1991	1,92	1,48	1,30
2000	2,00	1,56	1,29
2012	2,06	1,58	1,30

Anmärkning: Åren 1968–2000 visar spridningen i timlöner beräknad från LNU. 2012 visar spridningen i heltidsekvivalenta månadslöner enligt SCBs strukturlönestatistik. LNU-data, baserad på intervjuundersökningar, och SCBs strukturlönestatistik ger en relativt likartad bild av förändringarna de perioder båda källorna är tillgängliga.

Källa: Bengtsson m.fl. (2014).

och Belgien de länder som har den minsta lönespridningen bland ett urval av OECD-länder.³³

Enligt Adermon och Gustavsson (2015) svarar förändringarna i lönespridningen väl emot uppgången och fallet i den fackligt genomdrivna solidariska lönepolitiken, även om denna inte framhålls som den enda förklaringen. Förändringarna i lönestrukturen har enligt Bengtsson m.fl. (2014) med all sannolikhet att göra med både institutionella och marknadsmässiga faktorer. När de centraliserade löneförhandlingarna luckrades upp i början av 1980-talet började även lönespridningen att öka. Den fackliga lönepolitiken har troligen haft störst betydelse bland arbetare. Ett tydligt samband är påvisat mellan de fackliga utjämningsambitionerna och lönespridningens utveckling i verkstadsindustrin från 1960-talet och framåt.³⁴

När det gäller löneskillnader mellan olika utbildningsgrupper torde marknadsmässiga faktorer ha spelat en viss roll. Utbudet av akademiskt utbildad arbetskraft relativt gymnasieutbildad arbetskraft ökade kraftigt under 1970-talet och en bit in på 1980-talet för att sedan minska under andra hälften av 1980-talet. Under denna period inträffade först fallande och därefter stigande relativlöner för akademiker, vilket som

³³ Bengtsson m.fl. (2014).

³⁴ Bengtsson m.fl. (2014).

Tabell 2.2 Utbildningslönepremier i Sverige 1968–2011

Procent	1968	1974	1981	1991	2000	2011
12 relativt 9 års utbildning						
Totalt	33,9	17,8	15,2	13,3	11,9	11,2
Per år	10,2	5,6	4,8	4,2	3,8	3,6
16 relativt 9 års utbildning						
Totalt	140,6	56,7	41,3	47,6	44,3	41,6
Per år	13,4	6,6	5,1	5,7	5,4	5,1
16 relativt 12 års utbildning						
Totalt	79,5	33	22,6	31,4	28,9	27,4
Per år	15,7	7,4	5,2	6,9	6,6	6,3

Anmärkning: Åren 1968–2000 är lönepremierna baserade på skattade löneekvationer på LNU-data som standardiserar för kön och faktiskt antal år i förvärvsarbete. År 2011 är lönepremierna baserade på skattade löneekvationer som standardiserar för kön och potentiellt antal år i förvärvsarbete. Skattningarna har länkats så att lönepremierna för 2011 (baserade på SCBs strukturlönestatistik) motsvarar dem som skulle ha observerats i LNU.

Källa: Bengtsson m.fl. (2014).

mönster är förenligt med förklaringar som betonar marknadskrafternas betydelse. Denna modell är dock inte konsistent med utvecklingen under 1990-talet då utbudet av högskoleutbildade och akademiskernas lönepremier ökade samtidigt. Parallellt med utbudsförändringarna har det dock pågått en teknisk utveckling som brukar antas vara gynnsam för de högtbildades löneutveckling.³⁵ Mer om detta i påföljande avsnitt. Att löneutvecklingen har varit svag för dem med längre utbildning perioden 1997–2012 är enligt Åberg (2016)³⁶ i huvudsak ett resultat av att högtbildade oftare har hamnat i låglönejobb och inte av att lönerna i höglönejobben har sjunkit.

Tabell 2.2 visar utbildningslönepremier, det vill säga löneskillnaden mellan två personer med olika lång utbildning. I tabellen ser vi exempelvis att lönepremien för universitetsutbildade var närmare 80 procent år 1968, att den minskade fram till år 1981 och sedan mellan år 1991 och år 2011 låg omkring 30 procent. Premien per utbildningsår var år 2011

³⁵ Ibid.

³⁶ Åberg (2016).

betydligt högre, 6,3 procent, för universitetsutbildning än för gymnasieutbildning där den var 3,6 procent.

Löneskillnader mellan arbetare och tjänstemän, kvinnor och män

Realt sett (det vill säga utöver inflationen) ökade lönerna i genomsnitt, för samtliga anställda, med 60 procent mellan år 1994 och år 2015.³⁷ Reallönerna har många år ökat mer för tjänstemän än för arbetare och mer sällan har det varit tvärtom. År 2014 förbättrades yrkeskodningen i statistiken vilket påverkade uppdelningen på arbetare och tjänstemän. Det innebär att uppgifter före år 2014 inte är helt jämförbara med uppgifter för år 2014 och framåt.³⁸ Mellan år 1994 och år 2013 ökade emellertid de genomsnittliga reallönerna med 45 procent för arbetare och med 56 procent för tjänstemän.

År 2000 var medellönen för tjänstemän 40 procent högre än medellönen för arbetare och år 2005 hade skillnaden ökat till 44 procent. Fram till år 2013 skedde sedan endast mindre fluktuationer. År 2016 var medellönen för tjänstemän 48 procent högre än medellönen för arbetare. Ökningen från år 2013 beror dock till större delen inte på några faktiska relativlöneförändringar utan på den förbättrade yrkeskodningen.³⁹

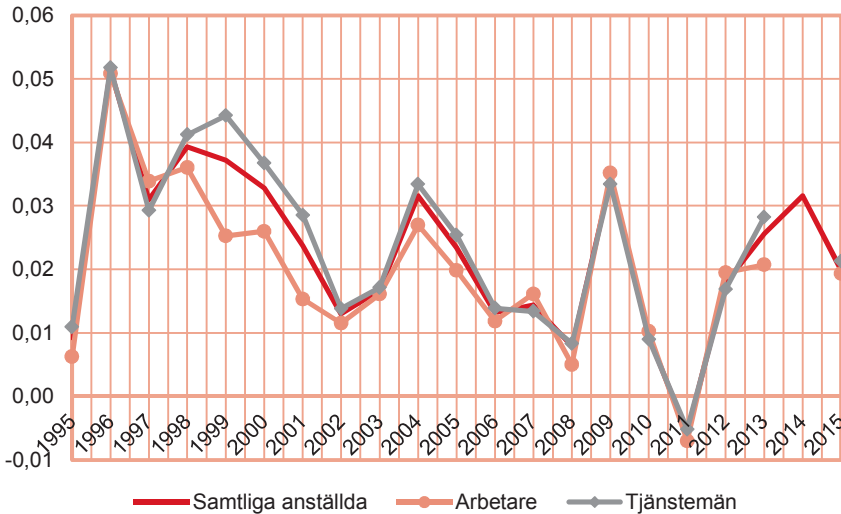
Calmfors m.fl. (2017) visar, i en rapport skriven för Svenskt Näringslivs arbetsmarknadsekonomiska råd, att spridningen i de avtalade löneökningarna har minskat kraftigt sedan år 2007 och påpekar att detta kan tolkas som att industrins lönenormering över tiden har blivit allt mer bindande för olika gruppers avtalade löneökningar. Det framkommer dock ingen allmän bild av kraftigt minskad spridning i de totala löneökningarna utan löneökningar utöver avtalen till följd av lokal lönebildning samt löneökningarna på områden med sifferlösa avtal tycks ha vägt upp den minskade spridningen i avtalade löneökningar. Liten spridning i löneökningar betyder små relativlöneförändringar. Stor spridning i löneökningar kan betyda större löneskillnader om löneökningarna är större för de höglönade och minskade löneskillnader om de är större

37 Dataunderlaget är i Larsson (2016) Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik. Som lönebegrepp används tid- och prestationslön (grundlön), helglön samt andra (fasta) löneförmåner. Rörliga tillägg (ob- och skifttillägg med flera) och övertidsersättning ingår inte i lönebegreppet. Lön för deltidsarbete är uppräknad till heltid.

38 Se vidare Larsson (2016).

39 Larsson (2017c).

Diagram 2.1 Reallöneutveckling för arbetare, tjänstemän och samtliga anställda 1995–2015



Källa: Egen bearbetning av underlag till Larsson (2016).

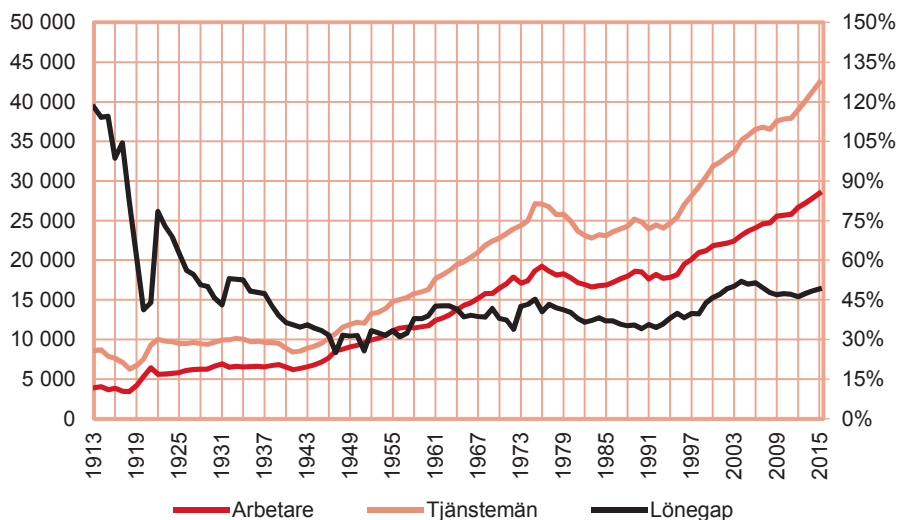
för de lågavlönade. För arbetare i näringslivet har spridningen i löneökningarna minskat men för tjänstemän i näringslivet har den ökat.

Riktigt långa tidsserier över löner finns för industrin.⁴⁰ Inom industrin översteg lönegapet, det vill säga den procentuella skillnaden mellan tjänstemännens och arbetarnas löner, 45 procent år 2000 för första gången sedan år 1975. Med undantag för under perioderna 1973–1978 och 1961–1963 då det var högre och några enstaka år då det var lägre varierade lönegapet i industrin mellan 35 och 42 procent under hela perioden 1958–1998. Perioden 1945–1957 pendlade det kring 30 procent och dessförinnan hade det fallit (med tvära kast under 1920-talskrisen) från 118 procent år 1913.⁴¹

40 Lönen är timlöner, inklusive rörliga lönetillägg, såsom ob- och skifttillägg, uppräknade till månadslöner för anställda inom gruv- och tillverkningsindustrin, exklusive minderåriga.

41 Larsson (2016).

Diagram 2.2 Månadslön för arbetare och tjänstemän inom industrin år 1913–2015 i 2015 års priser (vänster axel) samt den procentuella skillnaden mellan tjänstemännens och arbetarnas löner (höger axel)



Källa: Larsson (2016).

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män (med hänsyn tagen till skillnader i utbildning och arbetslivserfarenhet) har minskat sedan år 1968. Då var kvinnornas genomsnittliga lön 76 procent av männens och år 2011 var den 85 procent. Det visar sig dock att löneskillnaderna mellan kvinnor och män var lite lägre år 1981 än år 2011. I slutet av 1960 talet var löneskillnaderna mellan män och kvinnor betydligt större i den privata sektorn än i den offentliga. Skillnaden mellan de två sektorerna var, i detta avseende, avsevärt mindre år 2011 men dock något större än år 2000.⁴²

42 Bengtsson m.fl. (2014).

Tabell 2.3 Kvinnors löner i förhållande till mäns 1968–2011

Procent	Alla anställda	Privat sektor	Offentlig sektor
1968	76,1	72,8	78,9
1974	81,5	79,0	84,2
1981	86,7	85,2	89,3
1991	84,2	84,4	88,8
2000	83,6	86,0	87,4
2011	85,2	87,6	90,3

Anmärkning: Tabellen visar genomsnittslöner för kvinnor i procent av mäns genomsnittslöner. För åren 1968–2000 har de beräknats från LNU-data och standardisering har skett för utbildning och (faktiskt) antal år i förvärsarbete. År 2011 har SCB-data använts. Standardisering har skett för utbildning och potentiellt antal år i förvärsarbete; löneskillnaderna motsvarar dem som skulle ha observerats i LNU.
Källa: Bengtsson m.fl. (2014).

År 2016 var den genomsnittliga månadslönen (uppräknat till heltid) för kvinnor 29 900 kronor och för män 34 400 kronor. Det betyder att medellönen för kvinnor var 87 procent av medellönen för män. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män var lägre bland arbetare än bland tjänstemän. Bland arbetare var medellönen för kvinnor 24 000 kronor och för män 27 200 kronor, vilket innebär att kvinnornas medellön motsvarade 88 procent av männens. Bland tjänstemän var medellönen för kvinnor 34 600 kronor och för män 42 400 kronor, vilket innebär att kvinnornas medellön bara motsvarade 82 procent av männens.⁴³

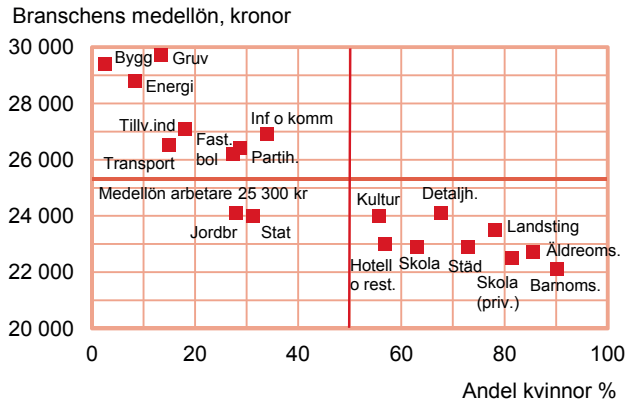
Under 2000-talet har dock löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskat något fortare bland tjänstemän än bland arbetare. Mellan år 2000 och år 2013 (då yrkeskodningen är gjord på samma sätt) minskade löneskillnaderna med 4,5 procentenheter för tjänstemän och bara med 2,6 procentenheter för arbetare. Att utjämningen under senare tid har gått snabbare bland tjänstemän än bland arbetare beror förmodligen på att andelen kvinnor ökar inom en rad relativt högavlönade yrken såsom läkare, jurister och ekonomer.⁴⁴

43 Larsson (2017c).

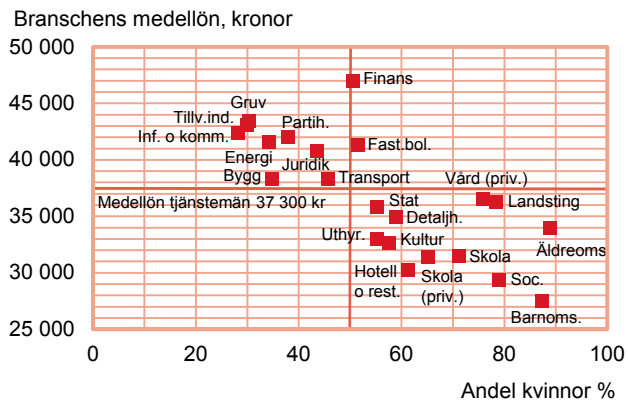
44 Larsson, Mats (2016).

Diagram 2.3 Medellön och andel kvinnor efter bransch år 2015

a. Arbetare



b. Tjänstemän



Källa: Larsson (2016).

En stor del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan nämligen förklaras av att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar inom olika yrken. Om lika många kvinnor som män hade arbetat inom varje

yrke, med de löner kvinnor respektive män hade år 2016, skulle kvinnors medellön i stället för 87 procent ha varit 96 procent av mäns medellön.⁴⁵ Löneskillnaderna mellan kvinnor och män beror alltså i större utsträckning på att kvinnor och män arbetar i olika yrken och att kvinnodominerade yrken har lägre löner än mansdominerade yrken, än på att kvinnor och män är olika avlönade inom samma yrken.⁴⁶

Att lönerna är lägre i branscher med stor andel kvinnor illustreras i diagram 2.3, a och b, som visar medellöner och andelen kvinnliga anställda för arbetare och tjänstemän i olika branscher. I den högra halvan av diagrammen, med branscher där mer än hälften av de anställda är kvinnor, har nästan alla branscher en medellön, för arbetare respektive tjänstemän, som är lägre än den totala medellönen för arbetare respektive tjänstemän. I den vänstra halvan av diagrammen, däremot, med yrken där de flesta anställda är män ligger medellönerna oftast över snittet.⁴⁷

Inom gruv- och tillverkningsindustrin har löneskillnaderna mellan kvinnor och män varit större bland tjänstemän än bland arbetare de senaste 103 åren. Inom branschen finns många olika yrken och att män och kvinnor är överrepresenterade inom olika yrken bör även här påverka löneskillnaderna. Fram till mitten av 1960-talet var tjänstemannakvinnornas löner ungefär hälften så stora som tjänstemannamännens. Dessa skillnader började därefter minska, i snabbare takt under 1960- och 70-talen än senare och minskar fortfarande.⁴⁸

Även bland arbetare inom gruv- och tillverkningsindustrin var kvinnornas löner ungefär hälften så stora som männens för 100 år sedan. På den tiden angavs lägre löner för kvinnor än för män inom samma områden, i kollektivavtalen. På 1920-talet ökade den kvinnliga industrisysselsättningen och löneskillnaderna minskade samtidigt som industrin både rationaliserades och expanderade inom traditionellt kvinnliga områden såsom livsmedels- och textilproduktion. Skillnaderna minskade ytterligare i och med arbetskraftsbristen på 1940-talet. I början av 1960-ta-

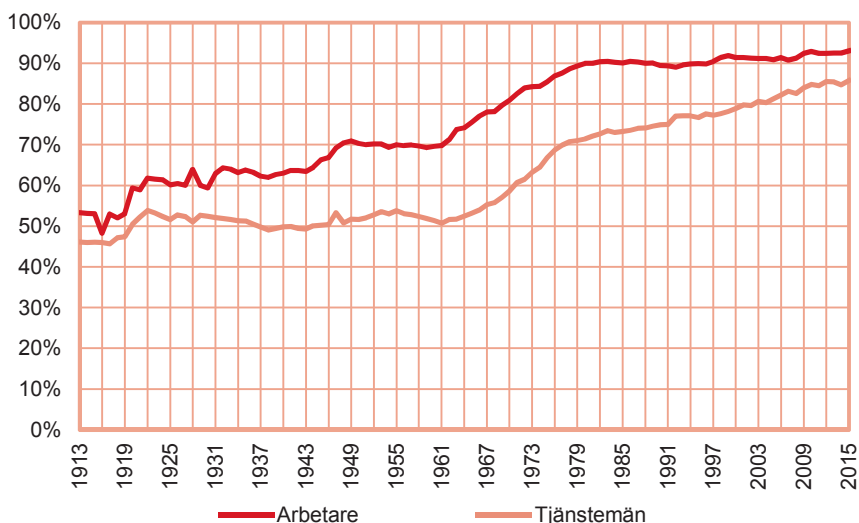
45 Larsson, Mats (2017c).

46 Att en så stor del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan hänföras till fördelningen av kvinnor och män inom olika yrken betyder att yrkesstrukturförändringar på arbetsmarknaden, liksom förändringar av andelarna kvinnor och män inom olika yrken, kan ha haft avsevärd betydelse för utvecklingen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

47 Larsson (2016).

48 Ibid.

Diagram 2.4 Kvinnors löner som andel av mäns löner för arbetare och tjänstemän inom industrin 1913–2015



Källa: Larsson (2016).

let kom LO och Svenska arbetsgivarföreningen (SAF) överens om att successivt ta bort kvinnolönerna ur kollektivavtalen. Till följd därav och till följd av hög efterfrågan på arbetskraft minskade löneskillnaderna betydligt under 1960- och 70-talen. Därefter har löneskillnaderna mellan arbetarmän och arbetarkvinnor inom industrin endast minskat marginellt.⁴⁹

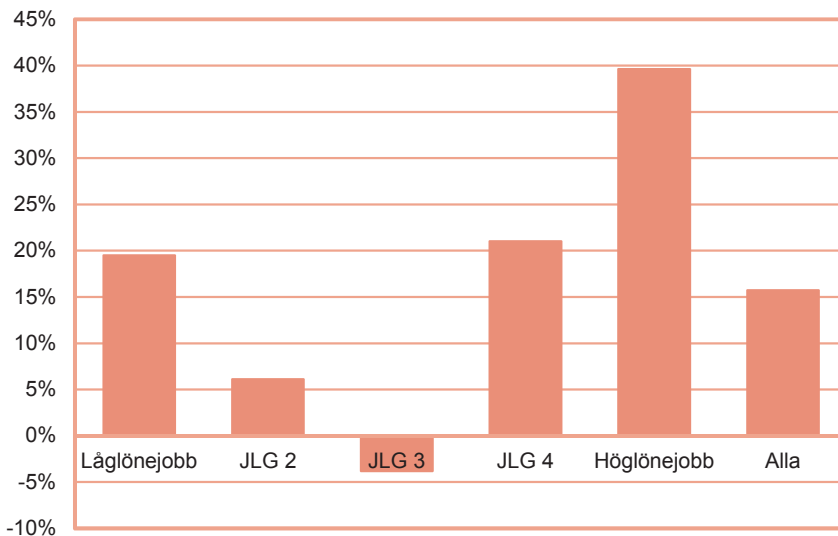
2.2 Lönepolarisering

Timplöner

Den svenska arbetsmarknaden har sedan början av 2000-talet utvecklats i polariserande riktning. Åberg (2016) visar att låglönejobben och i synnerhet jobben i den övre delen av lönefördelningen har blivit fler medan jobben i andra lönelägen har minskat eller stagnerat.

⁴⁹ Ibid.

Diagram 2.5 Procentuell förändring av antalet jobb i olika jobblönegrupper mellan åren 1997 och 2012



Källa: Åberg (2016).

I analysen av jobbpolariseringen har jobben i olika yrken rangordnats efter sina medianlöner och delats in i fem grupper med omkring 20 procent av de anställda i varje grupp.⁵⁰ Låglönejobben är de yrkesgrupper med de lägsta medianlönerna som tillsammans under den studerade perioden har omfattat omkring en femtedel av alla anställda och höglönejobben är på motsvarande sätt de yrkesgrupper som har de högsta medianlönerna och har omfattat omkring en femtedel av de anställda.⁵¹

⁵⁰ Yrkena är klassificerade enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 96) på tresiffernivå. Medianlönerna för olika yrken har bestämts genom att data från de årgångar som ingår i analysen poolats och lönen från varje år räknats om i fast lönenivå. Därefter har en kumulativ skala bildats av antalet anställda i varje yrkeskategori.

⁵¹ Åberg (2016).

Höglönejobben har blivit 40 procent fler mellan år 1997 och år 2012, samtidigt som jobben i den näst högst avlönade femtedelen har blivit 21 procent fler och låglönejobben 19 procent fler. Detta kan jämföras med jobben i den näst lägst avlönade femtedelen där jobben bara har blivit 6 procent fler och den mellersta femtedelen där jobben har blivit 3 procent färre.⁵² ⁵³

Mönstren är liknande i USA och flera europeiska länder och de har förklarats med att teknikutveckling och globalisering har drabbat industri- och kontorsjobb, först i låglöneskikten och på senare tid även i mellanlöneskikten. I mellanlöneskikten har dock tillbakagången av industrijobben till en del motverkats av jobbtillväxt inom skola, vård och omsorg som i mindre grad påverkas av ny teknik och globalisering. Det gäller också många låglönejobb inom handel, vård, omsorg och restauranger samt städjobb och vissa andra personliga tjänstejobb, vilka förutsätter nära kontakter med kunder och klienter. Sådana jobb har främst blivit fler till följd av befolkningstillväxt och andra demografiska förändringar. Ändrade livsstilmönster och urbanisering, vilket bland annat är en följd av tillväxten av höglönejobben, kan också ha spelat en roll för tillväxten av dessa jobb.⁵⁴

Enligt OECD (2017) tyder olika forskningsresultat på att arbetsmarknadspolarisering orsakad av globalisering och kompetensunderstödjande (skill biased) strukturomvandling har ägt rum i Sverige, men i förhållandevis begränsad omfattning och med mindre allvarliga konsekvenser här än i många andra länder eftersom förlorade jobb i medelkvalificerade yrken i stor utsträckning har ersatts av högkvalificerade jobb.

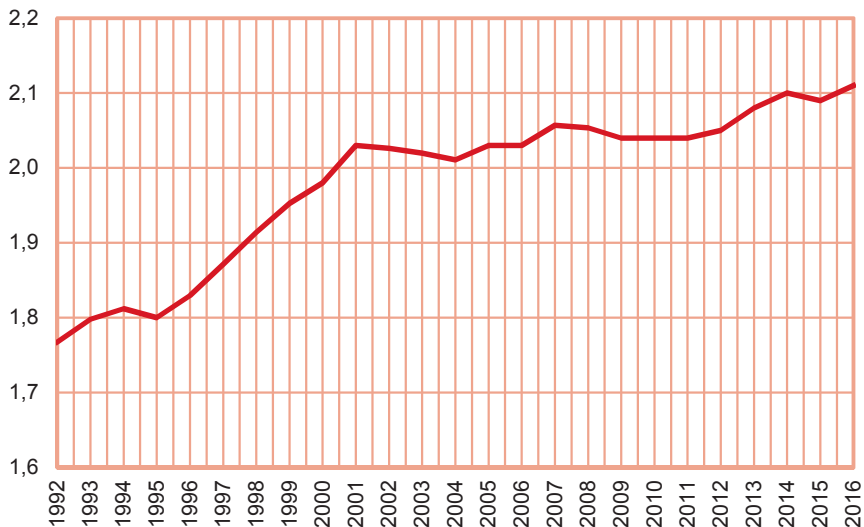
Adermon och Gustavsson (2015) har undersökt en period som börjande redan år 1975 och slutar år 2005 och finner att jobbtillväxten uppvisar ett tydligt polariserat mönster, i bemärkelsen en oproportionerlig

52 I lönestrukturstatistiken som ligger till grund för analysen samlas data in under hösten varför inga ferie- eller sommarjobb ingår. Inte heller ingår löneuppgifter för personer med längre tjänstledighet eller sjukfrånvaro, inte heller tillfälligt anställda med arbetsmarknadsstöd, praktikanter, arvodesanställningar eller anställningar med mindre än fem procents omfattning. Alla löner är uppräknade till månadslön för heltidsanställning. I lönemåttet ingår fast lön inklusive fasta lönetillägg, prestationslön, avtalad bonus, tantiem etc., tillägg för skift, obekvämt arbetstid etc., ersättning för beredskap och jour, förmåner och andra kontanta ersättningar.

53 Åberg (2016).

54 Ibid.

Diagram 2.6 Lönespridning (P90/P10) åren 1992–2016



Källa: SCB.

tillväxt av hög- och låglönejobb. Detta är dock tydligare under åren 1990–2005 än under den tidigare delen av perioden.⁵⁵

Under perioden 1990–2005 finns det ett mönster av jobbpolarisering i både den privata och offentliga sektorn och för både män och kvinnor. Detta gäller inte för perioden 1975–1990 då den offentliga sektor ser ut att ha bidragit till hela ökningen av låglönejobb relativt mellanlönejobben och dessa låglönejobb tycks i huvudsak ha besatts av kvinnlig arbetskraft.⁵⁶

⁵⁵ I denna studie jämförs antalet personer som har yrken i en viss lönekvintil år 1975 med antalet personer i samma yrken år 2005. Adermon och Gustavsson (2015) har även kontrollerat att resultaten är statistiskt signifikanta. Signifikansen testas med en metod som ska kontrollera för osäkerhet som är förknippad med de uppskattade medianlönerna och antalet heltidsarbetande i varje yrke år 1975 och därigenom med tröskelvärdena som delar in yrkena i kvintiler såväl som osäkerhet förknippad med sysselsättningsförändringar i varje kvintil över tid.

⁵⁶ Adermon och Gustavsson (2015).

Lönespridningen ökade mest påtagligt i början av den period för vilken Åberg (2016) visar att arbetsmarknaden har blivit mer polariserad, det vill säga perioden 1997–2012. Kvoten mellan den nittionde och den tionde percentillönen som redovisas av SCB ökade från 1,9 till 2,0 mellan år 1997 och 2001 men förändrades inte nämnvärt mellan år 2001 och 2012. Under 1990-talet växte höglönegruppen och övriga grupper minskade i storlek.⁵⁷

Åberg (2016) redovisar löneskillnader, mätt som variansen i de logaritmiserade lönerna. Även mätt med detta mått visar det sig att lönespridningen ökade åren 1997–2001 för att därefter, fram till år 2012, knappt förändras alls. Förändringen mellan år 1997 och år 2001 kan till största delen, 58 procent, tillskrivas löneförändringar mellan yrken. Strukturförändringen, det vill säga att sammansättningen av yrken förändras, bidrar endast med 2 procent till den ökade lönespridningen. Att strukturförändringen inte fick ett större genomslag under en så kort period är inte förvånande. Dessutom påpekar Åberg (2016) att det främst var från och med början av 2000-talet som strukturuomvandlingen antog en tydligt polariserande karaktär. Mer förbryllande är det därför att lönespridningen nästan inte förändras alls mellan år 2001 och 2012. Det kan endera bero på att strukturförändringen inte har varit tillräckligt stor för att få genomslag eller på att struktureffekten har motverkats av att skillnaderna i relativlönerna för vissa enskilda yrken har förändrats i utjämnande riktning.

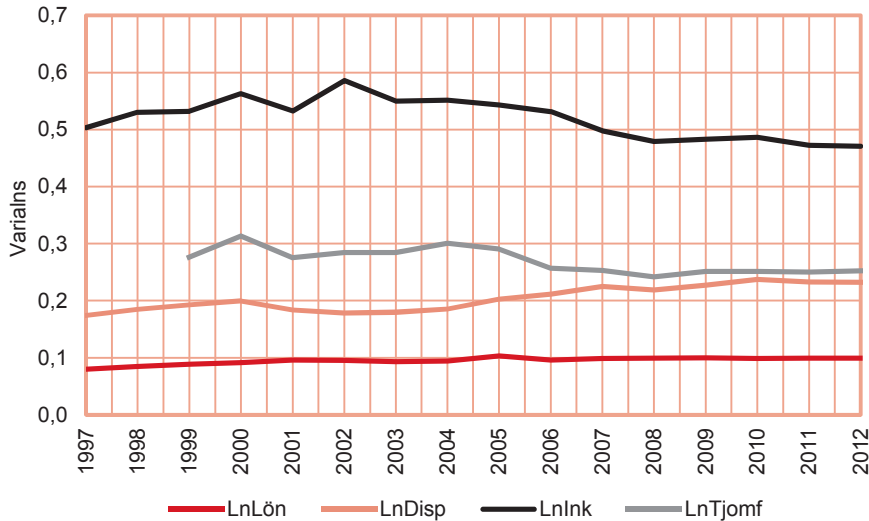
Årslöner

Vi ser i diagram 2.7 att spridningen av löneinkomsterna, till skillnad från lönespridningen, uppvisar en tydlig förändring efter år 2002 och det mot mindre inkomstskillnader. Löneinkomsten är all inkomst en anställd får från sitt lönearbete under ett år. Eftersom lönespridningen inte har ändrats måste den minskade spridningen av löneinkomsterna ha att göra med förändrade arbetsinsatser under året. Spridningen i tjänstgöringsomfattning visar mycket riktigt ett klart samband med spridningen i löneinkomster.⁵⁸

57 Åberg (2004).

58 Åberg (2016).

Diagram 2.7 Lönespridning (LnLön) samt spridning i löneinkomst (LnInk), disponibel inkomst (LnDisp) och tjänstgöringsomfattning (LnTjomf) för åren 1997–2012



Källa: Åberg (2016).

I prop. 2016/17:100⁵⁹ anges att löneinkomsterna bidrog till ökade inkomstskillnader under 1990-talets senare del, då lönespridningen ökade, och att de sedan mitten 2000-talet, då lönespridningen stagnerade, har bidragit till minskade inkomstskillnader. Att löneinkomsterna har bidragit till minskade inkomstskillnader kan bero på att deras vikt i ekonomiska standarden har ändrats och, mer troligt, på att skillnaderna i löneinkomster har minskat. Data sträcker sig här fram till år 2015.

I avsnitt 1.4 under rubriken "Jämförelse över tid" såg vi att spridningen i faktisk årslön bland dem som där definierades som etablerade löntagare har ökat mellan år 2005 och år 2014 och att ökningen ser ut att ha skett efter år 2008. Som etablerade löntagare definierades de

59 Se Bilaga 2 Fördelningspolitisk redogörelse. Avsnitt 3.

som är i åldrarna 25–64 år, som har löneinkomst, och för vilka transfereringarna utgör högst en tredjedel av sammanlagda faktorinkomster och transfereringar. Det utgör alltså en delmängd av samtliga löntagare. Avgränsningen har gjorts i syfte att beskriva en grupp som, vid tillfället, huvudsakligen försörjer sig genom lönearbete. Begreppet faktisk årslön har samma innebörd som löneinkomst.

Vi ser alltså att spridningen i löneinkomster bland alla löntagare har minskat sedan år 2002 och i synnerhet i början av den perioden men att spridningen har ökat bland etablerade löntagare någon gång mellan år 2008 och år 2014.

Skillnaderna mellan grupperna etablerade löntagare och mindre etablerade löntagare (det vill säga de löntagare som inte definieras som etablerade löntagare) eller skillnaderna inom gruppen mindre etablerade löntagare behöver ha minskat påtagligt under perioden 2008–2012 för att resultera i den måttliga nedgång i skillnader i löneinkomst som vi ser i diagram 2.7.

Om ett jämlikt och sammanhållet samhälle ses som någonting eftersträvansvärt så ligger det nära till hands att betrakta ökade skillnader i löneinkomst bland etablerade löntagare som ett problem. Skillnader mellan denna grupp och gruppen mindre etablerade löntagare är svårare att tolka. Gruppen mindre etablerade löntagare kan bestå av personer som har valt att arbeta lite under året, till exempel föräldralediga och studenter, och då behöver det inte vara ett problem att deras löneinkomster skiljer sig mycket från inkomsterna hos dem som arbetar heltid hela året. Gruppen kan också bestå av personer som skulle vilja arbeta betydligt mer. Då är det bra om deras inkomster inte avviker mycket från inkomsterna hos etablerade löntagare men ännu bättre vore det om de kunde kvalificera in i denna grupp. Minskade skillnader mellan etablerade löntagare och mindre etablerade löntagare kan också bero på att människor med någon liten förankring på arbetsmarknaden tappar denna. Om det till exempel gäller sjukskrivna som skulle må bra av att arbeta deltid så är minskade skillnader ett tecken på att någonting dåligt har hänt.

Det kan naturligtvis vara vanskligt att jämföra uppgifter som bygger på olika statistikällor. Här finns dock inget skäl att ta som utgångspunkt att de olika källorna skulle ge helt olika bilder. Både Åbergs lö-

neinkomst och uppgifterna om faktisk årslön i tabell 1.3 bygger på arbetsgivarnas kontrolluppgifter.⁶⁰

De ökade skillnaderna i löneinkomster bland etablerade löntagare som visar sig i tabell 1.3 reser således frågor som visar att det är angeläget att studera utvecklingen av inkomstspridningen, inte bara bland samtliga löntagare, utan även inom och mellan grupper med olika stark förankring på arbetsmarknaden.

Arbetsuppgifter

Det finns, internationellt, en utbredd föreställning om att den teknologiska utvecklingen ökar efterfrågan på kvalificerad arbetskraft relativt mindre kvalificerad arbetskraft. Att avkastningen på kvalifikationer har ökat och de kvalificerade jobben har blivit fler tycks stämma överens med en sådan kompetensunderstödjande teknologisk utveckling (skilled biased technological change). Det förklarar dock inte varför både de högst och lägst avlönade jobben ökar, om lönen är en indikator på den anställdes kvalifikationer. Adermon och Gustavsson (2015) lyfter därför i stället fram en arbetsuppgiftsunderstödjande teknisk utveckling (task-biased technological change) som en möjlig förklaring till jobbpopulariseringen.

Utländska studier har pekat på att datordriven teknologi främst kan ersätta mänskligt arbete i rutinuppgifter och sådana arbetsuppgifter är vanligast inom jobb i mellanlöneklasserna. Högt betalda jobb består vanligen av icke rutinartade uppgifter som kräver kognitiva färdigheter och bör vara komplement till datorer. Den nedre delen av lönefördelningen består av jobb med hög grad av icke rutinartade manuella arbetsuppgifter (exempelvis städ-, servitörs-, vaktmästarjobb med flera) som varken bör vara substitut för eller komplement till datorer.⁶¹

Under perioden 1990–2005 skedde, i Sverige, en statistiskt signifikant nedgång av antalet rutinartade jobb, en statistiskt signifikant uppgång

⁶⁰ För etablerade löntagare jämförs spridningen i årslön åren 2008 och 2014. Åbergs uppgifter om total spridning i löneinkomst sträcker sig inte längre än till år 2012. Den bilden kompletteras dock av uppgifter i prop. 2016/17:100 som säger att löneinkomsternas bidrag till inkomstskillnaderna minskade från mitten av 2000-talet till år 2015. Sannolikt beror löneinkomsternas sammanhållande bidrag åren 2013–2015 på minskade skillnader i löneinkomster snarare än minskade löneinkomster.

⁶¹ Adermon och Gustavsson (2015).

av antalet abstrakta jobb men ingen statistiskt signifikant förändring i antalet servicejobb.⁶² Abstrakta arbetsuppgifter är vanligare i de högre avlönade kvintilerna och serviceuppgifter är vanligast i de högst och lägst avlönade jobben medan rutinartade arbetsuppgifter är minst vanliga i kanterna av lönefördelningen.⁶³

Rutinartade arbetsuppgifter kan förhållandevis enkelt utföras av datorer. Det gäller såväl jobb som kräver repetitiv fysisk styrka eller rörelse som jobb som kräver repetitiva och icke komplexa kognitiva färdigheter. Varken abstrakta arbetsuppgifter eller serviceuppgifter är rutinartade men de kräver olika färdigheter. Abstrakta arbetsuppgifter såsom komplex problemlösning kräver i hög grad icke rutinartade kognitiva färdigheter och förväntas vara komplement till datorer. Serviceuppgifter, såsom omsorg, kräver i hög grad icke rutinartade, icke kognitiva färdigheter och bör inte vara direkt påverkade av datorisering. Abstrakta arbetsuppgifter är icke rutinartade arbetsuppgifter som huvudsakligen utförs av högutbildad arbetskraft och serviceuppgifter är icke rutinartade arbetsuppgifter som arbetskraft på olika utbildningsnivåer kan utföra.⁶⁴

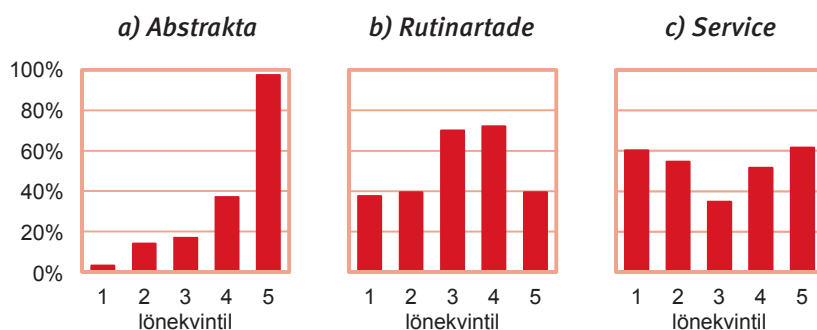
Adermons och Gustavssons (2015) analys visar sammantaget inte på något tydligt stöd för en arbetsuppgiftsunderstödjande teknologisk utveckling under perioden 1975–1990 medan resultaten för perioden 1990–2005 visar på ett tydligare, om än inte avgörande, stöd. Å ena sidan ger den markanta jobbpolariseringen med en stark koppling till rutinartade vs. icke rutinartade arbetsuppgifter stöd för föreställningen. Minskningen av antalet rutinjobb och ökningen av antalet icke rutinartade kognitiva jobb är statistiskt signifikant både inom och mellan branscher, vilket är vad som förväntas om det har skett en arbetsuppgiftsunderstödjande teknisk utveckling. Skillnader i förekomsten av rutinartade och icke rutinartade arbetsuppgifter skulle kunna förklara 44 procent av jobbpolariseringen mellan år 1990 och år 2005. Det finns också ett tydligt mönster av individuell rörlighet från rutinartade till icke rutinartade kognitiva arbetsuppgifter efter år 1990 som står sig även när hänsyn tas till rörlighet mellan branscher.

62 Yrkena är kategoriserade på samma sätt som i andra studier av europeiska förhållanden men är ursprungligen gjord utefter amerikanska förhållanden (USA).

63 Adermon och Gustavsson (2015).

64 Ibid.

Diagram 2.8 Förekomsten av abstrakta, rutinartade arbetsuppgifter och service i olika lönekvintiler (andel utöver medelbetydelse av uppgiften)



Källa: Adermon och Gustavsson (2015).

Å andra sidan reser en undersökning av löneskillnader mellan yrken ett visst tvivel om betydelsen av en arbetsuppgiftsunderstödjande teknologisk utveckling under perioden. Den bristande kopplingen mellan löneskillnader mellan yrken och arbetsuppgiftsunderstödjande teknologisk utveckling skulle dock kunna bero på den mer reglerade och koordinerade lönebildningen i Sverige jämfört med exempelvis USA. Det är tänkbart att lönestelheter gör att en arbetsuppgiftsunderstödjande teknologisk utveckling i Sverige påverkar sysselsättning och arbetslöshetsrisker mellan yrken snarare än lönerna.⁶⁵

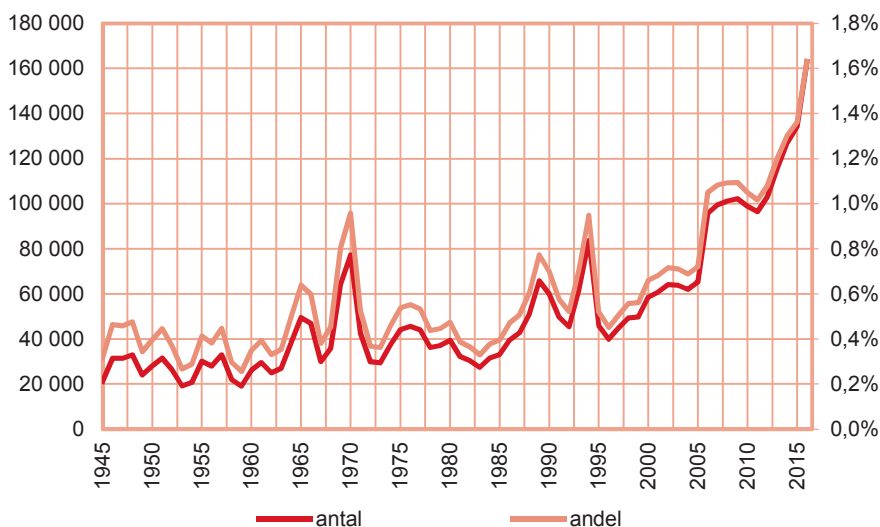
2.3 Världsvitt arbetsutbud pressar löner

Invandringen till Sverige har ökat. År 2006 översteg antalet som invandrade under året 90 000 för första gången i modern tid och antalet har sedan dess aldrig legat under 95 000. År 2016 invandrade 163 000 personer till Sverige.⁶⁶ Detta innebär att befolkningen sedan år 2006 varje år

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ För att räknas bland de invandrade ska man flytta till Sverige från ett annat land och folkbokföra sig här. Nordiska medborgare behöver inga särskilda tillstånd för att bosätta sig i Sverige, andra EU/EES-medborgare behöver uppehållsrätt, vilket den har som arbetar, studerar, driver eget företag eller har tillräckliga medel för sin försörjning och medborgare från andra länder behöver uppehållstillstånd. Den som har för avsikt att vara bosatt i landet i minst ett år ska folkbokföra sig här.

Diagram 2.9 Invandringar 1945–2016, antal (vänster axel) och andel av befolkningen (höger axel)



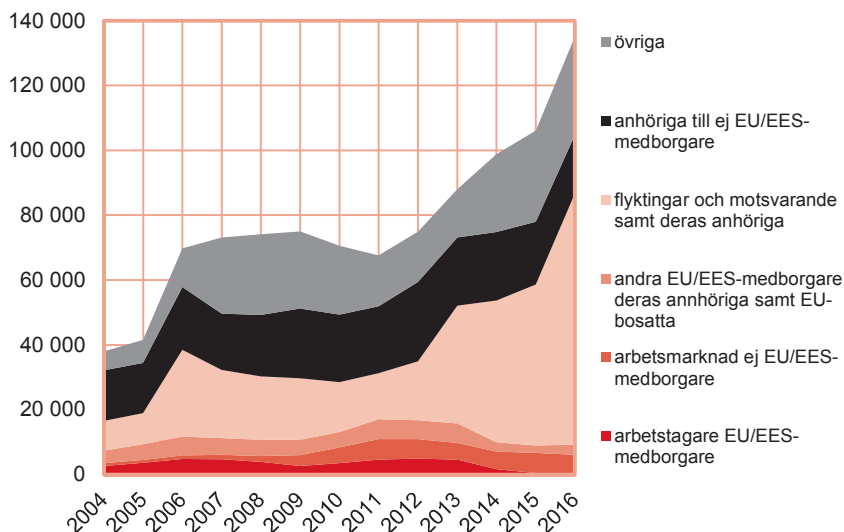
Källa: SCB.

har ökat med mer än en procent till följd av invandring (brutto) och år 2016 ökade med så mycket som 1,6 procent av det skälet.

69–77 procent av dem som har invandrat under åren 1997–2016 var i åldrarna 18–64 år, med det högsta värdet år 2010 och det lägsta år 2013. Övriga är till övervägande del barn. Andelen som har fyllt 65 har legat omkring 2 procent hela denna period.

Antalet personer som invandrar som flyktingar och motsvarande eller anhöriga till dessa har ökat markant under senare år. År 2016 gällde det drygt 77 000 personer. Antalet personer som invandrar från länder utanför EU/EES av arbetsmarknadsskäl har varit högre på 2010-talet (4 800–6 400) än åren dessförinnan. Antalet personer som invandrar från andra EU/EES-länder (utom Norden) ser ut att minska. Det kan dock delvis bero på att det från 2014, för dem, inte längre är nödvändigt att registrera sin uppehållsrätt hos Migrationsverket.

Diagram 2.10 Invandringar (medborgare utom Norden) efter grund för bosättning



Anmärkning: EU-medborgare behöver från och med den 1 maj 2014 inte längre registrera sin uppehållsrätt hos Migrationsverket.

Källa: SCB, egna summeringar.

Den officiella statistiken över invandring ger dock inte en heltäckande bild av arbetskraftens rörlighet över gränserna. De utländska arbetstagare som arbetar under den fria rörligheten för tjänster saknas vanligen i invandringstatistiken. Det finns också många som på egen hand tar korta tidsbegränsade arbeten i ett annat land och under denna period arbetar långa dagar och ofta mer än fem dagar i veckan.⁶⁷ Men endast de som har för avsikt att stanna i Sverige i minst ett år ska folkbokföra sig här.

Teoretiskt sett leder ett ökat utbud av arbetskraft till hårdare konkurrens och lägre löner, åtminstone på kort sikt.⁶⁸ Lönerna för dem som har liknande kompetens som invandrarna förväntas alltså pressas nedåt när invandringen ökar. Anställda med kompetens som används som

⁶⁷ Lundborg (2010).

⁶⁸ Engdahl och Åslund (2013), med där angivna källor.

komplement till den som invandrarna har, kan däremot gynnas genom att värdet av deras tjänster ökar och de får högre löner. Produktpriserna kan förväntas sjunka genom att det ökade arbetsutbudet leder till sänkta produktionskostnader, vilket gynnar konsumenterna. Hur stora sådana effekter är råder det inte någon samstämmighet om.⁶⁹ De flesta studier från olika länder pekar dock, enligt Engdahl och Åslund (2013), på att effekterna av invandring för befolkningen som helhet troligen är relativt små, men att de är större för kort utbildade och tidigare invandrade vilket kan bero just på att de är närmare substitut till de invandringsströmmar som nu ses i Europa. Invandring har funnits sänka lönerna i den lägre delen av fördelningen men i viss mån höja dem högt upp i lönefördelningen.⁷⁰

När EU utvidgades med länder från Öst- och Sydeuropa åren 2004 och 2007 valde Sverige, liksom Storbritannien och Irland,⁷¹ att inte ha några övergångsregler utan tillämpade från första dagen samma regler för arbetskraftsinvandring från gamla och nya EU-länder. Utvidgningen ökade antalet invånare i EU med omkring 180 miljoner som i stor utsträckning bodde i länder med låga realinkomster jämfört med de tidigare EU-länderna. I Sverige utökades dessutom företagens möjligheter att anställa arbetskraft från andra delar av världen i december år 2008.⁷²

Irland och Storbritannien tog emot nästan 70 procent av migranterna till de gamla medlemsländerna de första åren efter utvidgningen och är de länder som tog emot flest migranter i förhållande till befolkningens storlek. Inflödet till Sverige blev mer blygsamt. På senare år har tillfällig migration och utstationering av arbetstagar i andra medlemsländer blivit vanligare.⁷³ Att inflyttningen till Norge, Storbritannien och Irland blev så stor de första åren efter EU-utvidgningen visar, enligt Lundborg (2010), hur viktigt konjunkturläget är för hur den internationellt rörliga arbetskraften, från närallgande länder, med relativt låga löner, rör sig.

Engdahl och Åslund (2013) undersöker arbetsmarknadseffekter av öppnade gränser i Sverige och utnyttjar skillnader i närhet till färje-

69 Bratsberg och Raaum (2010).

70 Engdahl och Åslund (2013), med där angivna källor.

71 Engdahl och Åslund (2013).

72 Lundborg (2010).

73 Engdahl och Åslund (2013).

linjer till de nya medlemsstaterna som en faktor som påverkar exponeringen för EU-utvidgningens effekter åren 2000–2008.⁷⁴ Studien pekar på att arbetsinkomsterna sjönk med omkring en procent i regioner nära transportmöjligheter till de nya medlemsländerna, relativt regioner lite längre bort. Det är alltså inte den totala effekten av migrationen som fångas i studien utan hur mycket mer än andra de som bor nära färjehamnar påverkas. Effekterna tenderar att vara större ju närmare färjelägena man kommer.

Effekterna är inte jämnt spridda i arbetskraften utan ser ut att vara större i grupper som kan tänkas vara närmare substitut till den utländska arbetskraften och i branscher med ett stort inflöde av migranter från de åtta östeuropeiska nya EU-länderna eller där den utländska konkurrensen kan väntas vara särskilt uttalad. De negativa effekterna tenderar att vara större bland män (en stor del av arbetstagarna från det nya EU-länderna var män), unga, kort utbildade (även om det också finns en signifikant effekt för högutbildade), utrikes födda och bland personer som kan förväntas ha låga inkomster. Att effekterna är större för tidigare invandrade än för hela befolkningen är i linje med tidigare forskning. Den betydande etniska segregationen på arbetsmarknaden innebär att konkurrens-effekten av migration kan vara större för dem med utländsk bakgrund. Att effekten är större för män än för kvinnor var inte oväntat då det är fler män än kvinnor bland migranterna från de åtta östeuropeiska nya EU-länderna. Effekterna är också mer påtagliga i branscher där inflödet av arbetstagare har varit särskilt stort. Årsinkomsterna inom transportbranschen och företagstjänster, där bemanningsföretag ingår, sjönk med omkring 3 procent nära färjelägena och i tillverkningsindustrin sjönk årsinkomsterna med omkring 2 procent, relativt regioner lite längre bort. Det finns inte något starkt stöd för att sysselsättningen för den befintliga befolkningen skulle ha påverkats av EU-utvidgningen.⁷⁵

74 Det finns, enligt studien, inte några starka tecken på att permanenta och tillfälliga registrerade migranter i ökad utsträckning koncentreras till områdena nära färjelägena. De tillfälliga arbetskraftsmigranterna saknas dock ofta i befolkningsstatistiken men kan naturligtvis påverka arbetsmarknaden ändå. Statistiken från passagerartrafiken visar på en kraftig ökning av antalet resenärer från de nya medlemsländerna (som inte motsvaras av någon ökning i båtresandet från andra länder), vilket bör ha haft något slags effekt på de orter dit trafiken går.

75 Engdahl och Åslund (2013).

Bratsberg och Raaum (2010) undersöker löneutvecklingen i den norska byggbranschen under en period då invandringen till branschen ökade, 1998–2005. De utnyttjar att vissa delar av verksamheten, såsom elektriska installationer och rörmokeri, bara får utföras om man har särskild licens medan andra delar, såsom snickeri och måleri, inte kräver några särskilda tillstånd. Sådana licenskrav gör arbetstillfällena svårtillgängliga för migranter, varför det finns en variation inom branschen, i hur den påverkas av migration, som används till att undersöka migrationens effekter.

Det visar sig att de anställda som upplevde större andelar invandrare i sin typ av verksamhet hade avsevärt lägre löneökningar än andra. Om andelen invandrare ökade med 10 procent i ett viss slags byggverksamhet minskade lönerna för den infödda arbetskraften med 0,6 procent. Invandringen är också förknippad med att lågavlönade lämnar sektorn utan att rörligheten till andra branscher ökar. Fem år efter att de hade lämnat branschen fick en tredjedel av dem som fortfarande var i förvärvsaktiv ålder ersättning från något offentligt trygghetssystem och det finns ett samband mellan ersättningstagandet och andelen invandrare. Prisökningarna var å andra sidan betydligt lägre för byggtjänster med stora ökningarna av andelen anställda invandrare än för andra byggtjänster.⁷⁶

Effekten på lönerna av ökad invandring är störst för okvalificerad eller måttligt kvalificerad arbetskraft. Lönerna för anställda som är födda i Norge och har någon eftergymnasial utbildning ser inte ut att påverkas av invandring. För invandrare är det inte någon skillnad i löneeffekten mellan olika utbildningsgrupper. En ökning i andelen anställda invandrare sänkte lönerna lika mycket för tidigare invandrare och infödda med kort eller måttligt lång utbildning, vilket visar att invandrare och infödda är i det närmaste perfekta substitut inom byggverksamhet, när det gäller måttligt kvalificerad arbetskraft.⁷⁷

Studien visar alltså att migrationen har vinnare och förlorare. De anställda i landet som är direkt berörda av invandringen till byggbranschen, vilket främst gäller okvalificerad och måttligt kvalificerad arbetskraft, får sämre löneutveckling och kan också förlora jobbet medan de som använder byggtjänster gynnas av sänkta priser.⁷⁸

76 Bratsberg och Raaum (2010).

77 Ibid.

78 Ibid.

Migranter förutsätts gynnas av migration. Detta antagande bygger på att de var välunderrättade om förhållandena i landet de flyttade till när de fattade beslutet att flytta och/eller att kostnaderna för att återvända inte är stora.

I Storbritannien har invandringen missgynnat dem med mellanlång utbildning som är födda i landet. Ökad invandring, så stor att den motsvarar 1 procent av befolkningen, har visats minska arbetskraftsdeltagandet i gruppen med 1,1 procentenheter, minska sysselsättningen med 1,8 procentenheter och öka arbetslösheten med 1 procentenhet. Dessa negativa effekter uppvägs dock av 1,1 procentenhets ökad sysselsättning och en lika stor ökning i arbetskraftsdeltagandet bland infödda med lång utbildning. Ingen signifikant effekt har funnits för infödda utan formell utbildning.⁷⁹

En studie har funnit att invandringens effekter på lönefördelningen i den inrikes födda befolkningen har varit liten och att invandring till Storbritannien främst påverkar lönerna för invandrare som redan befinner sig i landet. Invandringen har ökat utbildningspremien för dem som är födda i Storbritannien och har därigenom ökat inkomstskillnaderna måttligt. Löneskillnaderna mellan in- och utrikes födda uppskattas dock ha ökat med så mycket som 5,5 procent till följd av invandringen perioden 1975–2005.⁸⁰

I genomsnitt ser invandringen till Storbritannien ut att ge större positiva effekter på lönerna än vad som kan förklaras med hjälp av teorierna om invandringens effekter på arbetskraft som är substitut respektive komplement till invandrarna eller kapitalets anpassningshastighet. Dustmann m.fl. (2008) anser därför att det finns skäl att vidare utforska de komplexa vägar på vilka migrationens påverkar invandringsländerna.

Hur lönerna påverkas av invandring har inte bara betydelse för de direkt berörda eller ens de sysselsatta. Även förutsättningarna för tillväxt och den totala sysselsättningens storlek påverkas. Lundborg (2010) drar slutsatsen att så länge löneläget i utvandringsländerna kraftigt understiger löneläget i invandringslandet och det finns ett stort sett oändligt utbud av både kort och långt utbildad arbetskraft kan den ekonomiska tillväxten upprätthållas utan att inflationsmålet hotas. Begränsningen

79 Dustmann m.fl. (2008), med där angivna källor.

80 Ibid.

i arbetskraftsinvandringen gäller framför allt konkurrensen från andra höglöneländer.

2.4 Sammanfattning av kapitel 2⁸¹

Löneskillnaderna minskade starkt från slutet av 1960-talet till början av 1980-talet. Sammanpressningen skedde både i den nedre och den övre delen av fördelningen. Under 1980-talet bröts denna utveckling och löneskillnaderna ökade kontinuerligt under 1990-talet fram till början av 2000-talet, mestadels beroende på förändringar i den övre halvan av fördelningen. Förändringarna därefter har varit förhållandevis små. I en internationell jämförelse framstår den svenska lönestrukturen ändå som relativt sammanhållen.

Förändringarna i lönestrukturen beror sannolikt både på marknadsmässiga och institutionella faktorer, såsom att de centraliserade löneförhandlingarna luckrades upp i början av 1980-talet. Den fackliga lönepolitiken har troligen haft störst betydelse bland arbetare. När det gäller löneskillnader mellan olika utbildningsgrupper torde marknadsmässiga faktorer ha spelat en viss roll. Utbildningslönepremien för akademiker relativt gymnasieutbildade har stigit sedan början av 1980-talet.

Industrins lönenormering har över tiden blivit allt mer bindande för olika gruppers avtalade löneökningar. Det framkommer dock ingen allmän bild av kraftigt minskad spridning i de totala löneökningarna utan löneökningar utöver avtalen till följd av lokal lönebildning samt löneökningarna på områden med sifferlösa avtal tycks ha vägt upp den minskade spridningen i avtalade löneökningar.

Mellan år 1994 och år 2013 ökade de genomsnittliga reallönerna med 45 procent för arbetare och med 56 procent för tjänstemän och år 2016 var medellönen för tjänstemän 48 procent högre än medellönen för arbetare. Inom industrin översteg lönegapet, det vill säga den procentuella skillnaden mellan tjänstemännens och arbetarnas löner, 45 procent år 2000, för första gången sedan år 1975.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män (med hänsyn tagen till skillnader i utbildning och arbetslivserfarenhet) har minskat sedan år 1968. Dessa löneskillnader ser dock ut att ha varit lite lägre år 1981 än

⁸¹ Detta avsnitt sammanfattar kapitlets tidigare avsnitt. Källhänvisningar till de fakta som redovisas återfinns i dessa avsnitt.

år 2011. Löneskillnaderna beror i större utsträckning på att kvinnor och män arbetar i olika yrken och att kvinnodominerade yrken har lägre löner än mansdominerade yrken, än på att kvinnor och män är olika avlönade inom samma yrken.

Den svenska arbetsmarknaden har sedan år 1990 utvecklats i polariserande riktning. Låglönejobben och, i än högre grad, jobben i den övre delen av lönefördelningen har blivit fler medan jobben i andra lönelägen har minskat eller stagnerat.

Det finns, internationellt, en utbredd föreställning om att den teknologiska utvecklingen ökar efterfrågan på kvalificerad arbetskraft relativt mindre kvalificerad arbetskraft. Det förklarar dock inte varför både de högst och de lägst avlönade jobben ökar, om lönen är en indikator på den anställdes kvalifikationer. Jobbpolariseringen blir lättare att förstå om den tekniska utvecklingen, i stället för vissa (höga) kvalifikationsnivåer, understödjer vissa slags arbetsuppgifter.

Den markanta jobbpolariseringen har en stark koppling till rutinartade vs. icke rutinartade arbetsuppgifter och har visat sig ge visst stöd för att den teknologiska utvecklingen har understött vissa arbetsuppgifter under perioden 1990–2005.

Under perioden 1990–2005 minskade antalet rutinartade jobb, samtidigt som antalet abstrakta jobb ökade. Rutinartade arbetsuppgifter kan förhållandevis enkelt utföras av datorer. Ingen betydande förändring i antalet servicejobb skedde under perioden. Abstrakta arbetsuppgifter är vanligare i de högre avlönade jobben och serviceuppgifter är vanligast i de högst och lägst avlönade jobben medan rutinartade arbetsuppgifter är minst vanliga i ändarna av lönefördelningen.

I mellanlöneskikten har en tillbakagång av industrijobben sedan början av 2000-talet till en del motverkats av jobbtillväxt inom skola, vård och omsorg. Låglönejobb inom handel, vård, omsorg och restauranger samt städjobb och vissa andra personliga tjänstejobb har blivit fler främst till följd av befolkningstillväxt och andra demografiska förändringar. Ändrade livsstilmönster och urbanisering, vilket bland annat är en följd av tillväxten av höglönejobben, kan också ha spelat en roll för tillväxten av dessa jobb.

Den jobbpolarisering som ägde rum under 2000-talet, fram till år 2012, har inte åtföljts av någon markant ökad lönespridning. En tänkbar

förklaring är att jobbpolariseringen mellan år 2001 och 2012 trots allt är för liten för att ge någon tydlig effekt, en annan är att effekten har motverkats av att skillnaderna i relativlönerna för vissa enskilda yrken har förändrats i utjämnande riktning.

Spridningen av löneinkomsterna, bland dem som har sådana, uppvisar, till skillnad från lönespridningen, en tydlig förändring sedan år 2002 och det mot mindre inkomstskillnader vilket måste ha att göra med förändrade arbetsinsatser under året. Förändringen äger i synnerhet rum i början av perioden. Samtidigt har vi sett i avsnitt 1.4 att spridningen i löneinkomster har ökat bland etablerade löntagare någon gång mellan år 2008 och år 2014.

Det finns olika tänkbara förklaringar till att mönstren inte överensstämmer. Skillnaderna i löneinkomst kan ha minskat antingen mellan grupperna etablerade löntagare och mindre etablerade löntagare eller inom gruppen mindre etablerade löntagare, under perioden 2008–2012. Sammanpressningen inom gruppen mindre etablerade löntagare behöver ha varit påtaglig för att resultatet ska bli den måttliga nedgång vi ser i skillnaderna i löneinkomst bland samtliga löntagare om skillnaderna samtidigt ökade inom gruppen etablerade löntagare. Sådana förändringar kan i så fall ha både bra och dåliga orsaker. Gruppen mindre etablerade löntagare kan till exempel bestå av personer som skulle vilja arbeta betydligt mer än de gör. Då är det bra om deras inkomster inte avviker mycket från inkomsterna hos etablerade löntagare men ännu bättre vore det om de kunde kvalificera in i denna grupp. De olika mönstren förklaras sannolikt inte, i någon betydande grad, av att statistikställorna inte överensstämmer helt och hållet.

De ökade skillnaderna i löneinkomster bland etablerade löntagare reser således frågor som visar att det är angeläget att studera utvecklingen av inkomstspridningen, inte bara bland samtliga löntagare, utan även inom och mellan grupper med olika stark förankring på arbetsmarknaden.

Invandringen till Sverige har ökat. Ökad invandring leder till hårdare konkurrens och lönerna för dem som har liknande kompetens som invandrarna kan förväntas pressas nedåt.

För befolkningen som helhet är invandringens effekter på lönerna troligen är relativt små. Samtidigt är effekterna troligen större för dem

med kort utbildning och tidigare invandrade, vilket kan bero på att dessa grupper är närmare substitut till de migranter som nu rör sig i Europa. Invandring har i olika länder funnits sänka lönerna i den lägre delen av lönefördelningen men i viss mån höja dem högt upp i fördelningen.

Enligt en svensk studie sjönk arbetsinkomsterna, efter EU-utvidgningen åren 2004 och 2007, med omkring en procent i regioner nära transportmöjligheter till de nya medlemsländerna, relativt regioner lite längre bort. Effekterna ser ut att vara större i grupper som kan tänkas vara närmare substitut till den utländska arbetskraften såsom män, unga, kort utbildade, utrikes födda och bland personer som kan förväntas ha låga inkomster liksom i branscher med ett stort inflöde av migranter eller där den utländska konkurrensen kan väntas vara särskilt uttalad. Studien finner däremot inte något starkt stöd för att sysselsättningen för den befintliga befolkningen skulle ha påverkats av EU-utvidgningen.

En annan studie pekar på att migrationen till den norska byggbranschen har vinnare och förlorare. De anställda i Norge som är direkt berörda av invandringen till byggbranschen, vilket främst gäller okvalificerad och måttligt kvalificerad arbetskraft, får sämre löneutveckling och kan också förlora jobbet medan de som använder byggtjänster gynnas av sänkta priser.

Invandringen till Storbritannien ser ut att i genomsnitt ha givit positiva effekter på lönerna men samtidigt minska sysselsättningen och öka arbetslösheten bland dem med mellanlång utbildning som är födda i landet. I första hand ser invandringen till Storbritannien ut att påverka lönerna för invandrare som redan befinner sig i landet och att ha ökat löneskillnaderna mellan in- och utrikes födda med så mycket som 5,5 procent under en 30-årsperiod.

Hur lönerna påverkas av invandring har inte bara betydelse för dem som för tillfället är sysselsatta. Även förutsättningarna för tillväxt och den totala sysselsättningens storlek påverkas genom att risken för att sysselsättningen hämmas av arbetskraftsbrist minskar avsevärt.

3. Splittrad arbetsmarknad

VI HAR SETT i kapitel 1 att löneinkomsterna är det inkomstslag som har störst betydelse för skillnaderna i ekonomisk standard och att hur mycket olika löntagare arbetar under ett år är en mycket viktig förklaring till ojämlikheten inom den gruppen. Det betyder att hur stor del av året olika individer arbetar och hur lång arbetstid de har när de arbetar påverkar ojämlikheten. Att själv kunna bestämma om man ska fortsätta eller sluta sitt arbete och att få bestämma hur lång arbetstid man ska ha är därmed också viktiga faktorer när det gäller att påverka sin position i inkomstfördelningen. Dessa möjligheter är inte jämnt fördelade i befolkningen vilket vi kommer att se i detta kapitel.

3.1 Prekariat

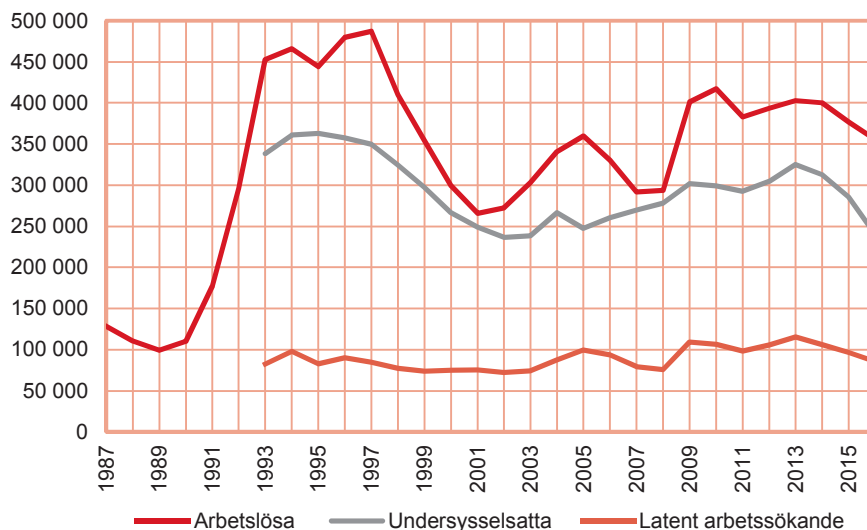
Sedan 1980-talet har trycket på att arbetsmarknaderna snabbt ska kunna anpassas till förändringar i efterfrågan och internationell konkurrens ökat i de industrialiserade länderna. I och med detta har det också skapats en press på arbetstagarnas rättigheter. Genom den höga omvandlingstakten i ekonomin har det skapats ett kärna-periferi förhållande mellan de arbetstagare som har fasta arbeten och en efterfrågad kompetens och de arbetstagare som har otrygga villkor och fungerar som ett slags reservarbetskraft.⁸² I Sverige förändrades förutsättningarna på arbetsmarknaden i många avseenden under 1990-talskrisen.

Mellan år 1990 och 1993 fyrdubblades antalet arbetslösa i åldrarna 16–64 år, från 110 200 till 452 700 personer, eller från 2,4 till 10,2 procent av arbetskraften. Arbetslösheten har därefter aldrig varit lägre än 5,9 procent och var, år 2016, 7,0 procent i åldrarna 16–64 år.

Utöver de arbetslösa finns ett outnyttjat arbetsutbud i de latent arbetslösa, det vill säga personer som vill och kan arbeta, men som inte söker arbete aktivt. Under år 2016 fanns i genomsnitt 85 400 latent arbetslösa i åldrarna 16–64 år. Därtill fanns i samma åldersspann 249 300

⁸² Odenberg (2016).

Diagram 3.1 Arbetslösa och övrigt outnyttjat arbetsutbud i åldrarna 16–64 år



Källa: SCB (AKU).

personer som var undersysselsatta vilket innebär att de ville och kunde arbeta mer än de gjorde under en vecka. Till en del består arbetslösheten av individer som inte lyckas få kontinuerligt arbete därför att de går mellan olika tillfälliga jobb.

Ju mer utbytbar den anställda är desto sämre är förutsättningarna till trygga villkor. Den perifera gruppen brukar kallas för ett prekariat. Förhållandena varierar även inom den grupp som har osäkra villkor. Inger Jonsson, forskare i ekonomisk historia, och Anita Nyberg, professor emerita i genusvetenskaplig arbetsmarknadsforskning, delar upp prekaritet i tre grupper.⁸³

Den mest prekära gruppen arbetstagare är personer som inte har laglig rätt att vistas i Sverige. Det handlar om migranter som inte har beviljats eller sökt asyl eller uppehållstillstånd eller vars arbetstillstånd har gått ut. Många av dessa personer återfinns i restaurang- eller städ-

⁸³ Odenberg (2016), med där angivna källor.

branschen. Den andra gruppen är personer som utför obetalt hemarbete på heltid. Den tredje gruppen är medborgare och personer med permanenta uppehållstillstånd som är tidsbegränsat anställda med svag arbetsmarknadsanknytning. Tidsbegränsat anställda har som regel en svagare koppling till socialförsäkringssystemen och är i lägre grad fackligt anslutna än tillsvidareanställda. Särskilt de som är tim- eller behovsanställda kan till exempel nekas sjukpenning för att anställningsförhållandena är svåra att klargöra. Samtidigt har tidsbegränsat anställda oftare ett större behov av sociala skyddsnet än tillsvidareanställda och löper högre risk att drabbas av psykosocial ohälsa.⁸⁴

Prekariatet innefattar såväl personer med som utan akademisk utbildning, vilket ger en ny dimension till klassdynamiken.⁸⁵ Vanligast är det dock med osäkra förhållanden i arbetaryrken vilket vi kommer att se i detta kapitel.

Andelen av de sysselsatta som var anställda i arbetaryrken var 43 procent år 1993. Den andelen har sedan minskat sakta och den kraftigaste nedgången mellan enskilda år skedde mellan år 2008 och 2009, i samband med finanskrisen, då den föll från 41,3 till 40,0 procent.⁸⁶ Andelen har därefter fortsatt att falla och år 2016 var endast 36 procent av de sysselsatta anställda arbetare. Andelen företagare var två procentenheter lägre år 2016 än år 1993 och andelen anställda tjänstemän ökade från 46 procent till 55 procent (obeaktat definitionsförändringar). Andelen anställda tjänstemän ökade särskilt påtagligt mellan år 2011 och 2016 då den ökade med 5 procentenheter. År 2016 var 48 procent av de sysselsatta kvinnor och 52 procent var män.

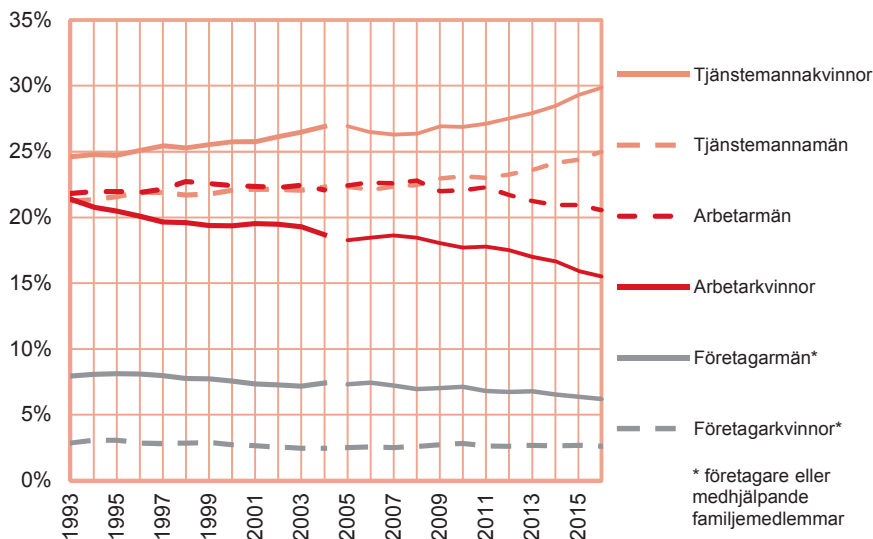
År 1993 var ungefär lika stora andelar av de sysselsatta – mellan 21 och 22 procent – anställda arbetarkvinnor, anställda arbetarmän och anställda tjänstemannamän. Andelen anställda tjänstemannakvinnor var lite högre – 25 procent. Andelen tjänstemannakvinnor har sedan ökat till 30 procent år 2016 (på grund av en definitionsförändring år 2005 måste jämförelser mellan tiden före och efter detta år göras försiktigt)

84 Ibid.

85 Ibid.

86 Mellan år 2004 och 2005 gjordes vissa definitionsförändringar i AKU som gör att uppgifterna inte är helt jämförbara över tiden före och efter år 2005. Se anmärkningen till diagram 3.2. De olika andelarnas utveckling i diagram 3.2 antyder att kvinnors sysselsättning eller fördelning på arbetare och tjänstemän påverkades mer av dessa definitionsförändringar än mäns sysselsättning.

Diagram 3.2 Sysselsatta fördelat på arbetare, tjänstemän och företagare samt kvinnor och män, 1993–2016



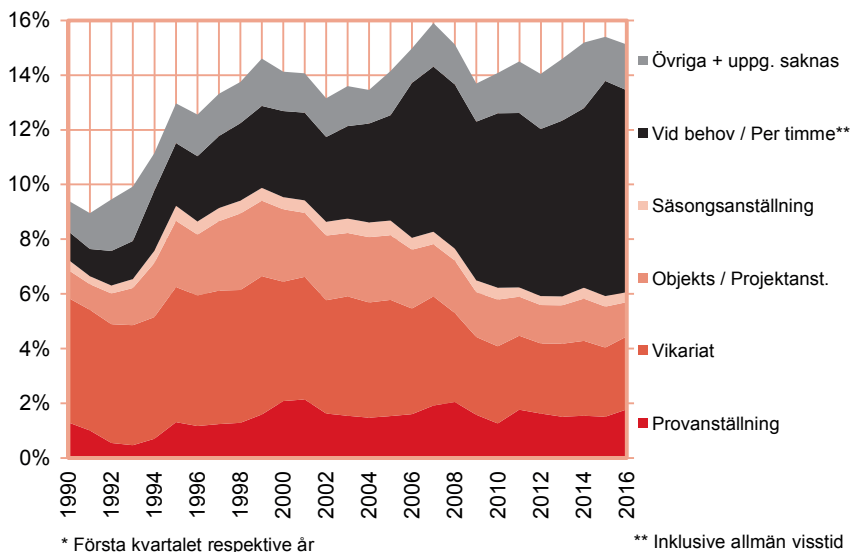
Anmärkning: Mellan år 2004 och 2005 gjordes vissa definitionsförändringar i AKU. I detta sammanhang kan det ha viss betydelse att de som arbetar utomlands från och med år 2005 räknas som sysselsatta men dessförinnan räknades som stående utanför arbetskraften.
Källa: SCB (AKU).

och ökningen efter finanskrisen år 2008 har varit betydligt snabbare än ökningen dessförinnan. Andelarna anställda arbetarmän och tjänstemannamän var i stort sett jämstora fram till år 2008 varefter andelen anställda arbetarmän minskade så att den blev 20 procent år 2016 medan andelen anställda tjänstemannamän ökade till 25 procent. Andelen arbetarkvinnor har minskat under hela perioden 1993–2016 och var inte större än 16 procent år 2016.

3.2 Jobbens beständighet

Andelen tillfälligt anställda ökade mot slutet av 1990-talskrisen. År 1990 hade 9 procent av de anställda någon form av tillfällig anställning. År 1995 gällde det 13 procent. Avrundat till hela procenttal har andelen legat på 14 procent eller däröver sedan år 2005. En allt större andel av de

Diagram 3.3 Andel anställda med olika former av tidsbegränsad anställning 1990–2016*



Källa: Larsson (2017a).

anställda har tillfälliga anställningar med mycket obeständiga förhållanden. För arbetsgivarna innebär anställningarna med obestämd varaktighet, att arbetsstyrkan kan anpassas mycket flexibelt efter behoven. För de anställda innebär de motsvarande osäkerhet om sysselsättning och inkomster.⁸⁷

I SCBs arbetskraftsundersökning (AKU) redovisas hur de anställda uppfattar sin anställningsform. Där framgår att det, under 2000-talet, framför allt är de mer obeständiga anställningarna som har ökat. Endast en procent av de anställda kallades år 1990 till anställning vid behov, var anställda per timme med schema för viss tid⁸⁸ eller hade en allmän viss-

87 När ingenting annat anges handlar detta avsnitt om anställda i åldrarna 16–64 år.

88 Dessa arbetar på timbasis men har någon form av arbetsschema. I någon mån skulle svarsalternativet "anställd per timme med schema för viss tid" som tillkom år 2005 också kunna omfatta förhållanden där man tidigare valde ett alternativ som indikerade en mer beständig anställning till exempel en projektanställning.

tidsanställning. Den andelen ökade till 3,8 procent år 2005 och gjorde sedan en dramatisk stigning upp till 5,7 procent år 2006 varifrån vi kan se en viss pendlande uppgång upp mot 8 procent. År 2016 omfattade dessa anställningsformer 7,4 procent av de anställda.

Andelen anställda i tillfälliga anställningar med bestämd varaktighet det vill säga provanställda, vikarier samt objekts- och projektanställda har minskat från 9,1 procent till 5,7 procent mellan år 2000 och år 2016. Andelen säsongsanställda och övriga med tillfällig anställning har inte förändrats nämnvärt under perioden utan har pendlat kring att motsvara 2 procent av de anställda och var år 2014 så hög som 2,8 procent.

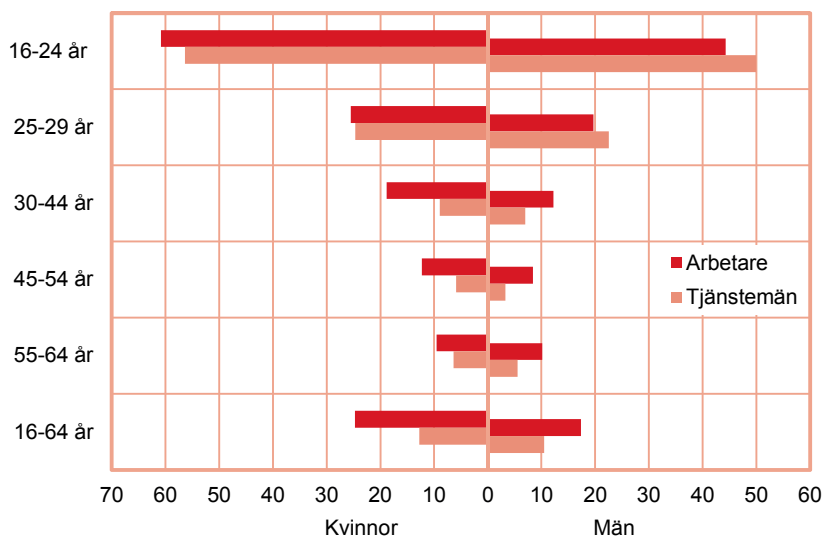
Många av de arbetslösa har blivit arbetslösa därför att en tidsbegränsad anställning har tagit slut utan att de har kunnat få ett nytt jobb direkt i anslutning till detta. Till de 739 200 personer, eller 14,0 procent av arbetskraften, i åldrarna 15–74 år, som år 2016 hade en tidsbegränsad anställning kan läggas uppskattningsvis 40 300 arbetslösa eller 0,8 procent av arbetskraften, vars anknytning till arbetsmarknaden härrör från en tillfällig anställning. Den andelen har legat på 0,9–1,0 procent åren 2005–2015.⁸⁹ Under år 2016 var därför, i genomsnitt, närmare 15 procent av arbetskraften i den situationen att de antingen hade en tidsbegränsad anställning eller var arbetslösa efter att tidigare ha haft en tidsbegränsad anställning.

De tidsbegränsade anställningarna är inte jämnt fördelade över arbetsmarknaden. 21 procent av (de anställda) arbetarna och 12 procent av tjänstemännen hade en tidsbegränsad anställning det första kvartalet år 2016. Det är betydligt mer vanligt att kvinnor har en tillfällig anställning än att män har det. Vi ser längst ner i diagram 3.4 att 25 procent av arbetarkvinnorna och 13 procent av tjänstemannakvinnorna hade tidsbegränsade anställningar. Det kan jämföras med att 17 procent av arbetarmännen och 10 procent av tjänstemannamännen hade tidsbegränsade anställningar.

Generellt sett är det vanligare med tidsbegränsade anställningar bland yngre än bland äldre, givet klass och kön, även om det både bland

89 Antalet arbetslösa som tidigare har varit tillfälligt anställda har beräknats som det årliga genomsnittet av det kvartalsvisa antalet arbetslösa som hade en tidsbegränsad anställning föregående kvartal. För år 2005 är antalet beräknat utifrån uppgifter om de två sista kvartalen och det sista halvårets vanliga bidrag till medelvärdet.

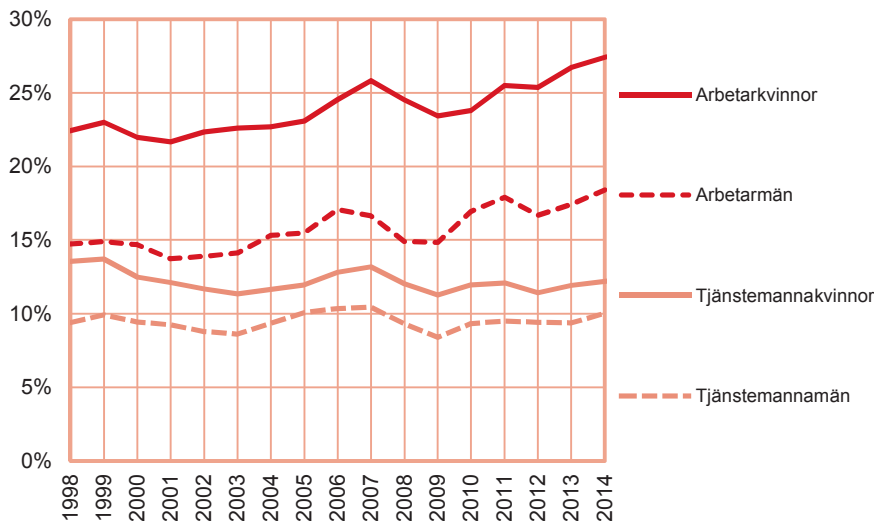
Diagram 3.4 Andel av de anställda som har tidsbegränsad anställning (procent) efter klass, kön och ålder första kvartalet 2016



Källa: Larsson (2017a).

arbetar- och tjänstemannamän var lite vanligare med tidsbegränsade anställningar i åldrarna 55–64 år än i åldrarna 45–54 år. Totalt sett hade en majoritet av de anställda 16–24-åringarna tidsbegränsade anställningar, vilket delvis kan ha att göra med att många av de anställda i den åldern arbetar vid sidan av studier. Samtidigt bör man ha i åtanke att man i yrken som inte kräver eftergymnasiala studier börjar etablera sig på arbetsmarknaden redan i 19-årsåldern och i sällsynta fall ännu tidigare. Bland arbetarmän övervägde tillsvidareanställningar även i åldersgruppen yngre än 25 år. De tillfälliga anställningarna var vanligast bland arbetarkvinnor i alla åldersgrupper utom den äldsta (55–64 år) där en knapp procentenhet mer av arbetarmännen var tillfälligt anställda. I åldrarna yngre än 30 år var det vanligare att tjänstemannakvinnor var tillfälligt anställda än att arbetarmän var det. I äldre åldersgrupper är förhållandet det omvända. Skillnaderna mellan tjänstemannamän och arbetarkvinnor var störst i åldrarna 30–44 år där det skiljde 12 procent-

Diagram 3.5 Andel anställda med tidsbegränsad anställning 1998–2014



Källa: Odenberg (2016).

enheter mellan de 19 procent tillfälligt anställda arbetarkvinnorna och 7 procent tillfälligt anställda tjänstemannamännen.⁹⁰

Bland arbetarkvinnor ökade andelen tidsbegränsat anställda med 5 procentenheter mellan år 1998 och 2014. Bland arbetarmännen ökade andelen med 3,7 procentenheter under samma period. Bland tjänstemannamännen syns ingen tydlig trend men andelen tidsbegränsat anställda var 0,6 procentenheter högre år 2014 än år 1998. Bland tjänstemannakvinnorna minskade andelen samtidigt med 1,4 procentenheter. Det betyder att spännvidden mellan grupperna har ökat under perioden, samtidigt som skillnaden mellan tjänstemannamän och tjänstemannakvinnor har blivit lite mindre.

⁹⁰ Proportionellt sett är skillnaderna störst i åldrarna 45–54 år där 3,7 gånger så vanligt att arbetarkvinnor är tillfälligt anställda som att tjänstemannamän är det.

Andelen tidsbegränsat anställda bland kort utbildade, det vill säga personer med högst grundskola eller motsvarande, har ökat trendmässigt och ökningen har varit särskilt snabb sedan år 2009, det vill säga efter den akuta finanskrisen. År 2015 var andelen 29 procent bland kort utbildade i Sverige. För yrken med låga kvalifikationskrav är mönstret likartat.⁹¹

För arbetare är hotell- och restaurangbranschen en bransch som sticker ut med hög andel tillfälligt anställda, 41 procent, liksom arbetsförmedling och bemanning med en andel på 43 procent, utbildning med en andel på 28 procent och detaljhandeln med en andel på 27 procent. Inom vård, omsorg och sociala tjänster var 26 procent av arbetarna tillfälligt anställda i början av år 2016. Att andelen var så hög beror på att andelen tillfälligt anställda arbetare inom sociala tjänster (hemtjänst och dylikt) var hela 32 procent. I branscherna för information och kommunikation samt kultur nöje och fritid var andelarna tillfälligt anställda arbetare höga, 27 respektive 47 procent, men där arbetar relativt få arbetare varför antalet tillfälligt anställda tjänstemän var fler i dessa branscher trots att andelen tillfälligt anställda tjänstemän inom information och kommunikation till och med är ovanligt låg. För tjänstemännen sticker däremot branschen kultur nöje och fritid ut med en hög andel tillfälligt anställda, 32 procent.⁹²

Även bland tjänstemännen stack branschen för arbetsförmedling och bemanning ut med en hög andel tillfälligt anställda, 36 procent. Jämfört med genomsnittet för tjänstemän på 12 procent avvek utbildning, med en andel på 18 procent, hotell, med en andel på 18 procent, och vård och omsorg, med en andel på 16 procent, med ovanligt höga andelar.⁹³

Både bland arbetare och tjänstemän är det vanligare att tillsvidareanställda är organiserade i någon fackförening än att tidsbegränsat anställda är det. 73 procent av de fast anställda och 43 procent av de tillfälligt anställda var i början av år 2016 medlemmar i något fackförbund. Högst andel fackmedlemmar, 78 procent, fanns bland tillsvidareanställda tjänstemannakvinnor och lägst andel, 34 procent, fanns bland tillfälligt anställda arbetarkvinnor.

91 Calmfors m.fl. (2017).

92 Larsson (2017a).

93 Ibid.

Tabell 3.1 Andel fackligt anslutna arbetare och tjänstemän efter anställningsform, första kvartalet 2016

	Tillsvidare- anställda	Tidsbegränsat anställda	Samtliga anställnings- former
Arbetare, andel LO-medlemmar			
Kvinnor	73 %	34 %	63 %
Män	66 %	38 %	61 %
Samtliga	69 %	36 %	62 %
Tjänstemän, andel TCO- eller Saco-medlemmar			
Kvinnor	78 %	50 %	74 %
Män	70 %	48 %	68 %
Samtliga	74 %	49 %	71 %
Samtliga anställda, andel fackligt organiserade			
Kvinnor	76 %	42 %	71 %
Män	70 %	43 %	66 %
Samtliga	73 %	43 %	68 %

Anmärkning: Detta underlag inkluderar anställda som deltidsarbetar vid sidan av heltidsstudier, vilka ibland exkluderas när organisationsgraden mäts. Jämför till exempel med Kjellberg (2017). I andelen fackligt anslutna ingår både fackliga organisationer utanför LO, TCO och Saco och de för vilka uppgift om facklig tillhörighet saknas. Den fackliga organisationsgraden överskattas därigenom med uppskattningsvis mindre än en procentenhet.

Källa: Egen bearbetning av underlag till Larsson (2017a).

3.3 Språngbräda till fasta jobb?

De tidsbegränsade anställningarna påstås ofta vara en inkörsport till arbetsmarknaden och fungera som språngbrädor till de fasta jobben. Därmed skulle de inte bara gynna de arbetsgivare som av olika anledningar inte vill binda sig för långsiktiga kontrakt utan också arbetstagarna. Detta är ett påstående som är lätt att göra men svårare att belägga. Det beror dels på att olika individers vägar in på arbetsmarknaden behöver följas under en längre period om påståendet ska kunna undersökas och dels på att både skälen till att olika individer erbjuds tillfälliga anställningar och deras förutsättningar att få andra jobb ser mycket olika ut. Frågeställningen måste därför förfinas för att vara meningsfull.

Calmfors m.fl. (2017) tar som utgångspunkt att om visstidsanställningar fungerar som en språngbräda in på arbetsmarknaden visar det

sig som en hög sannolikhet att gå vidare till tillsvidareanställningar och om de utgör en återvändsgränd visar det sig som att en stor andel under långa perioder kvarstår i visstidsanställningar, övergår till att bli arbetslösa eller hamnar i en rundgång mellan visstidsanställningar och arbetslöshet. De undersöker sedan hur övergångssannolikheterna från visstidsanställning till tillsvidareanställning, arbetslöshet och att stå utanför arbetskraften skiljer sig beroende på födelseregion och vistelsetid i Sverige. Sannolikheterna är uttryckta i procent av dem som i utgångsläget var visstidsanställda.

Det visar sig att sannolikheten att övergå till en fast tjänst var lägre bland utomeuropeiskt födda än bland inrikes födda, i åldrarna 20–64 år, år 2015. Övergångssannolikheterna till tillsvidareanställning ökade ju längre tidshorisonten var för både inrikes och utomeuropeiskt födda. För inrikes födda ökade sannolikheten från 14,8 procent på ett kvartals sikt till 36,7 procent på ett års sikt och till 44,6 procent på nära två års sikt. Skillnaden mellan sannolikheterna för utomeuropeiskt och inrikes födda ökade dock ju längre tidshorisonten var, från 3,8 procentenheter på ett kvartals sikt till 7,0 procentenheter på nära två års sikt.

Skillnaderna mellan inrikes och utomeuropeiskt födda har ökat sedan finanskrisen åren 2008–2009. Sannolikheten för visstidsanställda med utomeuropeiskt ursprung att övergå till tillsvidareanställning har inte ökat i samma utsträckning som den har gjort för inrikes födda och sannolikheten att övergå till arbetslöshet har inte minskat, utan varit oförändrad eller ökat beroende på tidshorisont.

Dessa övergångssannolikheter kan jämföras med motsvarande sannolikheter för att gå från arbetslöshet till andra tillstånd på arbetsmarknaden eller kvarstå i arbetslöshet. Även här visar det sig att mönstret är mindre gynnsamt för utomeuropeiskt födda än för inrikes födda. De utomeuropeiskt födda har genomgående lägre sannolikhet att få en visstids- eller tillsvidareanställning samt högre sannolikhet att kvarstå i arbetslöshet. För de utomeuropeiskt födda har dessutom sannolikheten att kvarstå i arbetslöshet ökat under perioden 2006–2015. För båda grupperna verkar det dock vara bättre för de framtida arbetsmarknadsutsikterna att ha en visstidsanställning än att vara arbetslös. Sannolikheten att vid en senare tidpunkt vara arbetslös är klart högre om man i utgångsläget är arbetslös, samtidigt som sannolikheten att få tillsvida-

reanställning är lägre. Detta är enligt Calmfors m.fl. (2017) konsistent med den forskning som pekar på att visstidsanställningar fungerar som språngbräda in på arbetsmarknaden.

Sannolikheten att en visstidsanställd övergår till en tillsvidareanställning är alltså lägre för personer födda utanför Europa än för inrikes födda, samtidigt som sannolikheten att bli arbetslös är högre. Calmfors m.fl. (2017) drar ändå slutsatsen att visstidsanställningar kan vara viktigare som inkörspport till arbetsmarknaden för utomeuropeiskt födda än för inrikes födda eftersom de relativa sannolikheterna genomgående är mer fördelaktiga i gruppen med utomeuropeiskt ursprung. Sannolikheten att på nära två års sikt få en tillsvidareanställning var till exempel 25,4 procentenheter högre i gruppen utomeuropeiskt födda som initialt var visstidsanställda år 2015 än bland dem som i stället var arbetslösa, medan motsvarande skillnad för inrikes födda endast var 19,8 procentenheter. Skillnaderna i sannolikheten att vara arbetslös nära två år senare var -29,2 respektive -14,1 procentenheter.⁹⁴ Enligt Calmfors m.fl. (2017) pekar på dessa siffror på att de gynnsamma effekterna av en visstidsanställning, i förhållande till att vara arbetslös, förmodligen är större för personer födda utanför Europa. Att slutsatserna är försiktigt dragna beror på att resultaten inte är kontrollerade för skillnader i egenskaper mellan visstidsanställda och arbetslösa som också kan påverka möjligheterna på arbetsmarknaden.

För invandrare från utomeuropeiska länder ser övergångarna från visstids- till tillsvidareanställning ut att öka med längre vistelsetid i Sverige. Detta är dock mest tydligt efter vistelsetider så långa som omkring 20 år eller mer. Efter ungefär elva år uppnår de utomeuropeiskt födda den genomsnittliga nivån på övergångar till tillsvidareanställning på ett års sikt som gällde för inrikes födda under 2005–2016 (32 procent).⁹⁵

Att tidsbegränsat anställda födda utanför Europa har lägre sannolikhet att övergå till fast anställning än svenskfödda visas även av Berglund m.fl. (2017). De visar också att tidsbegränsat anställda födda utanför Norden har större sannolikhet att efter knappt två år ha övergått till arbetslöshet eller lämnat arbetskraften. Vidare har tidsbegränsat anställda med enbart grundskoleutbildning lägre sannolikhet att bli tills-

⁹⁴ Dessa uppgifter redovisas i ett rättelseblad till den tryckta rapporten.

⁹⁵ Calmfors m.fl. (2017).

vidareanställda och högre sannolikhet att övergå till arbetslöshet eller lämna arbetskraften än tidsbegränsat anställda med eftergymnasial utbildning. Sannolikheten att övergå till arbetslöshet eller lämna arbetskraften är också lägre för dem med högst gymnasieutbildning än för dem med längre utbildning. Tidsbegränsat anställda högre tjänstemän har betydligt lägre risk att vara arbetslösa eller utanför arbetskraften. Tidsbegränsat anställda tjänstemän på mellannivå har störst sannolikhet att vara tillsvidareanställda efter nästan två år. Analysen är gjord på data för perioden 1992–2010.

Tidsbegränsat anställda i offentlig sektor har lägre sannolikhet än privatanställda att ha en tillsvidareanställning efter knappt två år men också lägre sannolikhet att vara arbetslösa, egenföretagare eller utanför arbetskraften. Tidsbegränsat anställda i offentlig sektor ser alltså ut att ha ganska stabil arbetsmarknadsstatus. Tidsbegränsat anställda kvinnor har en mer stabil arbetsmarknadsstatus än tidsbegränsat anställda män. Deras sannolikhet att övergå till såväl tillsvidareanställning, egenföretagande som arbetslöshet är lägre.⁹⁶

I synnerhet säsongarbetande men också behovs-, projekt-, ferieanställda och övriga tidsbegränsat anställda har lägre sannolikhet än vikarier att vara tillsvidareanställda efter knappt två år. Provanställda, däremot, har dubbelt så hög sannolikhet som vikarier att vara tillsvidareanställda. Analysen visar att vikariat och provanställningar i störst utsträckning fyller funktionen att ge arbetsgivare möjlighet att testa den som ska anställas. Behovsanställningar och säsonganställningar svarar i stället mot arbetsgivarnas behov av flexibilitet och leder betydligt mer sällan andra tillfälliga anställningar till fast anställning. Sammantaget har knappt 40 procent av de tidsbegränsat anställda en fast anställning efter två år.⁹⁷

De tidsbegränsat anställdas möjligheter till bättre anställningsvillkor ökar i högkonjunkturer och minskar i lågkonjunkturer.⁹⁸

En än mer djuplodande studie i detta ämne gjordes redan år 2001 av Kristina Håkansson och rör perioden 1994–1997.⁹⁹ Hon undersöker både

96 Berglund m.fl. (2017).

97 Ibid.

98 Ibid.

99 Håkansson (2001).

vad olika arbetsrelaterade faktorer, såsom typ av tidsbegränsad anställning, bransch och socioekonomisk tillhörighet, och olika individfaktorer, såsom kön, ålder, nationalitet och utbildning betyder för vart en tidsbegränsad anställning leder. Utfallet studeras på både två och fyra års sikt.

Studien visar att en betydligt större andel av de som var tidsbegränsat anställda (36 procent) år 1994 än de som var arbetslösa (22 procent) hade ett fast jobb (tillsvidareanställning eller egenanställning) efter två år. De tidsbegränsat anställda var också i högre grad reguljärt sysselsatta (hade enbart reguljär sysselsättning) efter fyra år.

När det gäller de tidsbegränsat anställda visar det sig att kvinnor hade signifikant lägre chans att etablera sig på arbetsmarknaden, oavsett hur etablering definieras, både på kort och lång sikt (2 respektive 4 år). På kort sikt var chansen för kvinnor att få fast jobb hälften så stor som för män. Chansen att övergå till fast jobb eller tillhöra de rörliga (det vill säga gå mellan olika tidsbegränsade kontrakt utan perioder av arbetslöshet emellan) var också klart mindre för kvinnor på kort sikt, men skillnaderna var inte lika stora som när det gäller att gå till fast jobb. Skillnaderna kvarstod också på längre sikt.¹⁰⁰

Medborgarskap hade betydelse. På kort sikt var chansen för en tidsbegränsat anställd utländsk medborgare att få en fast anställning ungefär två tredjedelar jämfört med en person med svenskt medborgarskap, allt annat lika. Detsamma gällde möjligheterna att vara reguljärt sysselsatt efter fyra år.¹⁰¹

Betydelsen av socioekonomisk tillhörighet var underordnad den av utbildning. Grundskole- och gymnasieutbildade med tidsbegränsad anställning hade ungefär hälften så stor chans att vara reguljärt sysselsatta som eftergymnasialt utbildade efter fyra år. Med eftergymnasial utbildning minskade också risken för arbetslöshet. Enligt Håkansson (2001) förefaller språngbrädan fungera för högutbildade i större utsträckning än för grundskole- och gymnasieutbildade. Med en vidare definition av att vara etablerad (som också rymmer dem som betecknats som rörliga) samt på sikt hade högre tjänstemän signifikant större chanser att etablera sig än andra grupper.

För branschtillhörigheten är resultaten tvetydiga. Chansen att ha

100 Ibid.

101 Ibid.

fast jobb eller vara rörlig var på kort sikt signifikant större för tidsbegränsat anställda inom handel, hotell och restaurang som har hög andel tidsbegränsat anställda än inom industrin. På lång sikt var chansen till reguljär sysselsättning dock högre inom industrin. Inom skola, vård och omsorg var chansen för tidsbegränsat anställda att få fast jobb inom två år eller vara reguljärt sysselsatt inom fyra år mindre än i industrin.¹⁰²

Chansen att få ett fast jobb blev avsevärt mindre när flera negativa faktorer sammanföll. En tidsbegränsat anställd kvinna inom skola, vård eller omsorg med gymnasieutbildning hade till exempel en tiondels så stor chans att övergå till en fast tjänst inom en tvåårsperiod, jämfört med en tidsbegränsat anställd, högskoleutbildad man inom industrin. För denna grupp förefaller därför tesen om tidsbegränsade anställningar som språngbräda till fast jobb vara mycket avlägsen.¹⁰³

Provanställda övergick i mycket stor utsträckning till fasta jobb. Vikariatsanställda visade sig ha större möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden än projektanställda. Projektanställda skiljde sig däremot inte från säsongs- och behovsanställda när det gäller att övergå till fast jobb inom en tvåårsperiod. En vidare definition av etablering på arbetsmarknaden rymmer dem som betecknats som rörliga, det vill säga de som under hela tvåårsperioden hade tidsbegränsade anställningar eventuellt varvat med studier, men ingen arbetslöshet. Med denna vidare definition av etablering hade objekts- eller projektanställda signifikant större chanser till etablering jämfört med behovs-, säsongs- och ferieanställda. Det var alltså främst provanställningar som fungerade som språngbräda medan behovsanställningar, säsongsanställningar och ferieanställningar riskerar att skapa segmentering på arbetsmarknaden. Vikariat och objekts- eller projektanställningar är anställningsformer som, enligt Håkansson (2001), varken utgör språngbräda eller innebär segmentering. Segmentering innebär att det finns barriärer mellan segmenten men rörlighet inom varje segment.

Dessa skillnader är inte förvånande eftersom vi ju har sett att olika typer av tidsbegränsade anställningar fyller olika funktioner för arbetsgivarna. Medan provanställningar i första hand är ett rekryteringsätt och vikariat i första hand handlar om att ersätta någon anställd som

102 Ibid.

103 Ibid.

är frånvarande, är både behovs- och säsongsanställningar knutna till arbetsgivarens behov av en varierad personalstyrka. Projektanställda hade vid tiden för denna studie visat sig ha mycket goda möjligheter att bestämma hur och när arbetet skulle utföras. De hade också i högre utsträckning svåra arbetsuppgifter och bättre möjligheter till lärande och utveckling i arbetet än de fast anställda. Att objekts- eller projektanställda ändå inte hade så goda möjligheter till fast anställning kan tyda på att även dessa anställningsformer användes för att anpassa personalstyrkan till arbetsplatsens varierade behov. Vikarieanställda, som i studier av tidsbegränsat anställdas arbetsvillkor hade visat sig ha sämre arbetsvillkor än projektanställda, hade större möjligheter att övergå till fast jobb. Håkansson (2001) drar slutsatsen att den centrala förklaringen till varför en tidsbegränsad anställning leder till språngbräda respektive segmentering inte handlar om de skilda arbetsvillkoren utan de olika funktionerna de tidsbegränsade anställningarna fyller för arbetsgivaren.

De behovsanställda kallas ofta in med kort varsel och är i flera avseenden den mest utsatta gruppen av de tidsbegränsade anställda. Denna grupp fick till exempel minst utbildning på betald arbetstid, hade minst möjligheter till lärande och utveckling på arbetet och hade minst inflytande över när arbetsuppgifterna skulle göras. Rörligheten mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar visade sig i studien vara stor i den grupp som i utgångsläget hade behovs- och säsongsanställningar. Det är därför tänkbart att behovs- och säsongsanställda via andra tidsbegränsade anställningsformer brukade övergå till fasta jobb. Men eftersom det samtidigt visade sig vara behovs- och säsongsanställningar som i minst utsträckning ledde till fasta jobb drar Håkansson (2001) slutsatsen att behovs- och säsongsanställningar i stor utsträckning leder till segmentering av arbetsmarknaden. Sammantaget innebär resultaten att den risk för segmentering på arbetsplatsnivå som uppkommer då arbetsplatser använder tidsbegränsat anställda i syfte att åstadkomma kapacitetsflexibilitet, motsvaras av en risk för segmentering också på arbetsmarknaden i stort.

Resultaten i de nygjorda studierna och den som rör mitten av 1990-talet är samstämmiga i de avseenden de nära ansluter till varandra. Både Calmfors m.fl. (2017) och Håkansson (2001) visar att chansen till en tillsvidareanställning är högre om man har en tillfällig anställning än om

man är arbetslös. Calmfors m.fl. (2017) och Berglund m.fl. (2017) visar att sannolikheten att som visstidsanställd övergå till en tillsvidareanställning är lägre för personer födda utanför Europa än för inrikes födda och Håkansson (2001) visar att chansen för en tidsbegränsat anställd utländsk medborgare att få en fast anställning på två års sikt var ungefär två tredjedelar jämfört med en person med svenskt medborgarskap, allt annat lika, under mitten av 1990-talet.

Resultaten i Berglund m.fl. (2017) och Håkansson (2001) liknar varandra avseende de bättre chanserna till sysselsättning hos tidsbegränsat anställda med eftergymnasial utbildning, tidsbegränsat anställda kvinnors sämre chanser att få fastare förankring på arbetsmarknaden liksom avseende vikariats- och provanställdas bättre möjligheter till fastare förankring och behovs-, projekt- och ferieanställdas sämre möjligheter

Resultaten tolkas dock på olika sätt i de olika studierna. Calmfors m.fl. (2017) betonar att visstidsanställningar kan vara viktigare som inkörsport till arbetsmarknaden för utomeuropeiskt födda än för inrikes födda eftersom de relativa sannolikheterna, det vill säga skillnaden i sannolikhet att övergå till tillsvidareanställning mellan dem som i utgångsläget var visstidsanställda jämfört med dem som i stället var arbetslösa, genomgående är mer fördelaktiga i gruppen med utomeuropeiskt ursprung.

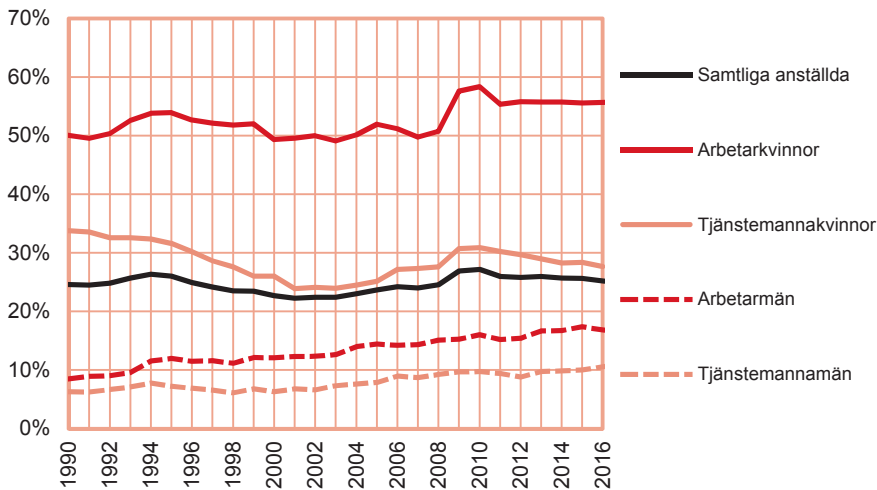
Både Berglund m.fl. (2017) och Håkansson (2001) betonar i stället att chansen att gå vidare från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning varierar beroende på olika arbetsrelaterade faktorer, såsom typ av tidsbegränsad anställning och bransch och olika individfaktorer, såsom kön, ursprung/nationalitet och utbildning. Slutsatsen i båda dessa studier är att olika typer av tidsbegränsade anställningar fyller olika funktioner för arbetsgivarna och att det är viktigt att skilja på de olika typerna i en analys av framtida arbetsmarknadssituation. Det har framför allt varit provanställningar som fungerat som språngbräda medan behovsanställningar, säsongsanställningar och ferieanställningar i minst utsträckning har lett till fastare förankring på arbetsmarknaden.

3.4 Hel- och deltid

Deltidsarbete bland arbetare och tjänstemän, kvinnor och män

I början av år 2016 arbetade 25,2 procent av de anställda mindre än 35 timmar i veckan, vilket här kommer att betraktas som att arbeta deltid.

Diagram 3.6 Andel anställda som arbetar deltid (1-34 h/v) åren 1990–2016*



* första kvartalet respektive år

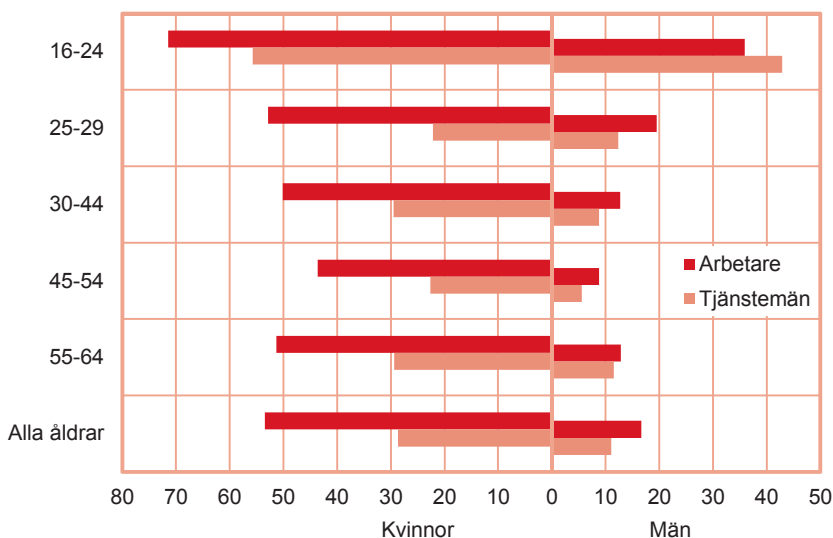
Källa: Larsson (2017a).

Andelen har varierat mellan som lägst 22,7 procent (år 2000) och som högst 27,2 procent (år 2010) sedan 1990-talet. För kvinnor minskade andelen efter 1995, mycket beroende på att tjänstemannakvinnorna började arbeta heltid i större utsträckning, fram till början av 2000-talet varefter den började öka. I synnerhet arbetarkvinnornas deltid arbetande ökade hastigt mellan år 2008 och år 2009. Därefter har mer än 55 procent av arbetarkvinnorna arbetat deltid. Arbetarkvinnor arbetar deltid i betydligt större utsträckning än andra grupper på arbetsmarknaden.¹⁰⁴

Bland män har andelen som arbetar deltid ökat sedan år 1990, men den har hela tiden legat betydligt lägre än för kvinnor. I början av år 2016 arbetade 10,6 procent av tjänstemannamännen och 16,8 procent av arbetarmännen deltid. Det innebär att det både bland tjänstemannamän och arbetarmän är mer ovanligt att arbeta deltid än det är bland tjänstemannakvinnor.

104 När ingenting annat anges handlar detta avsnitt om anställda i åldrarna 16–64 år.

Diagram 3.7 Andel anställda som uppger att de arbetar deltid (procent) efter klass, kön och ålder första kvartalet 2016



Källa: Larsson (2017a).

Andelen deltid arbetande är högst bland dem som är yngre än 25 år, vilket delvis kan ha att göra med att många av de anställda i den åldern arbetar vid sidan av studier. Att arbeta deltid betyder här att de anställda har uppgett att anställningarna gäller en del- och inte heltidsanställningar. Bland arbetarkvinnor minskar sedan andelen deltid arbetande med åldern och är som lägst i åldersgruppen 45–54 år där 44 procent arbetade deltid i början av år 2016. Samma mönster fanns för arbetare och tjänstemannamän, där andelarna deltid arbetande var som lägst 9 respektive 6 procent i åldrarna 45–54 år. Bland tjänstemannakvinnor var andelen deltid arbetande samtidigt något lägre i åldrarna 25–29 år, där den var 22 procent, än i åldrarna 45–54 år där den var 23 procent.

Det första kvartalet 2016 uppgav 33 procent av arbetarna att de arbetade deltid. Detaljhandeln var den bransch där deltid arbetet var som mest utbrett bland arbetarna. 67 procent arbetade deltid, vilket kan jämföras med partihandelns 16 procent som låg betydligt lägre än ge-

nomsnittet. Även i hotell- och restaurangbranschen, där 56 procent av arbetarna hade deltidsarbete, och vård- och omsorgsbranschen, där 55 procent hade deltidsarbete, var deltidsarbetet utbrett. Fastighetservice och utbildning, med andelar deltidsarbetande arbetare på vardera 44 procent, är andra branscher med höga andelar deltidsarbetande.¹⁰⁵

Inom branschen för kultur, nöje och fritid var deltidsarbetet utbrett bland både arbetare (47 procent) och tjänstemän (46 procent) i början av år 2016. Inom vård- och omsorgsbranschen var också andelen deltidsarbetande tjänstemän hög, 32 procent. Än högre var andelen inom hotellbranschen där 34 procent av tjänstemännen arbetade deltid. Även utbildning, där andelen deltidsarbetande tjänstemän var 28 procent, ligger en bra bit över genomsnittet på 21 procent.¹⁰⁶

Det är tydligt att det både för arbetare och tjänstemän i stor utsträckning var samma branscher som hade betydligt större andelar tillfälligt anställda och deltidsarbetande än genomsnittet. För arbetare gäller det hotell- och restaurangbranschen, utbildningsbranschen, detaljhandeln, vård- och omsorgsbranschen samt branschen för kultur, nöje och fritid. För tjänstemän gäller det vård- och omsorgsbranschen, hotellbranschen, branschen för kultur, nöje och fritid och utbildningsbranschen. I de branscher där både andelarna tjänstemän som arbetade deltid och andelarna tjänstemän som hade tillfälligt anställningar var ovanligt stora var motsvarande andelar också ovanligt stora bland arbetarna.

I början av år 2016 hade 29 procent av de som uppgav att de var deltidsanställda en heltidstjänst i botten på sin tjänst, vilket till exempel kan betyda att de frivilligt har förkortat sin arbetstid på grund av vård av barn enligt föräldraledighetslagen och kan förlänga den igen om de så önskar. Detta gäller 47 procent av de deltidsarbetande tjänstemannakvinnorna, 34 procent av de deltidsarbetande tjänstemannamännen, 16 procent av de deltidsarbetande arbetarkvinnorna och 13 procent av de deltidsarbetande arbetarmännen.¹⁰⁷

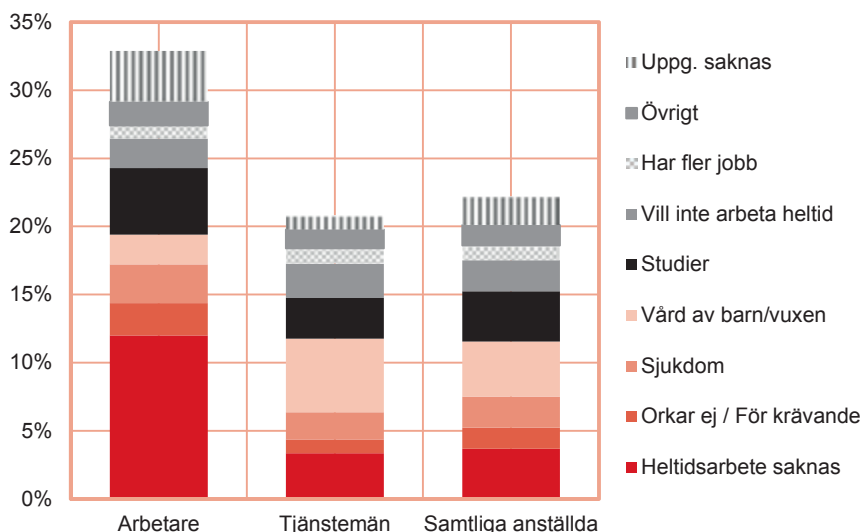
Att andelen av de anställda som arbetar deltid är större bland arbetare än bland tjänstemän beror till mycket stor del på att det är vanligare bland arbetare än bland tjänstemän att inte ha kunnat få hel-

105 Larsson (2017a).

106 Ibid.

107 Ibid.

Diagram 3.8 Andel anställda som arbetar deltid efter skälet till deltidarbete första kvartalet 2016



Källa: Egen bearbetning av underlag till Larsson (2017a).

tidsarbete. 12,0 procent av arbetarna och 3,4 procent av tjänstemännen uppgav i SCBs Arbetskraftsundersökning det första kvartalet år 2016 att den främsta anledningen till att de arbetade deltid var att heltidsarbete saknades. Det är en skillnad på 8,6 procentenheter av en skillnad på totalt 12,1 procentenheter mellan andelarna deltidarbetande arbetare och tjänstemän. Det var också vanligare att arbetare uppgav att den främsta anledningen till att de inte arbetade heltid var att arbetet var för krävande eller att de inte orkade. Det gällde 2,4 procent av arbetarna och 1,0 procent av tjänstemännen. Likaså var det vanligare att arbetare uppgav sjukdom som främsta anledning till att de arbetade deltid. 2,8 procent av arbetarna och 2,0 procent av tjänstemännen uppgav detta. En större andel av arbetarna, 4,9 procent, än av tjänstemännen, 3,0 procent, uppgav studier som främsta anledning till att de arbetade deltid. Andelen deltidarbetande arbetare som inte har uppgivit någon orsak till deltidarbetet är också större än motsvarande andel för tjänstemännen.

Det var vanligare bland tjänstemän än bland arbetare att den främsta anledningen till att de inte arbetar heltid är vård av barn eller vuxna. Det gällde 5,4 procent av tjänstemännen och 2,2 procent av arbetarna. De deltidsanställda som uppger vård av barn eller vuxna som främsta anledning till att arbeta deltid tillfrågas om ifall de skulle vilja arbeta heltid om lämplig barntillsyn eller omvårdnad fanns. Bara 5 procent av tjänstemännen och 14 procent av arbetarna som arbetade deltid av denna orsak skulle vilja arbeta heltid om de hade tillgång till lämplig barntillsyn eller omsorg.¹⁰⁸

Under perioden 2006–2016 (första kvartalet respektive år) har andelen tjänstemän som arbetar deltid minskat med drygt 1,9 procentenheter från 22,8 till 20,8 procent medan andelen arbetare som arbetar deltid inte har förändrats nämnvärt utan har minskat med 0,1 procentenheter till 32,9 procent. Andelen arbetare som arbetar deltid för att heltidsarbete saknas har ökat med 2,9 procentenheter, från 9,1 till 12,0 procent. Motsvarande andel bland tjänstemännen har bara ökat med en tiondels procentenhet till 3,4 procent.¹⁰⁹

Andelen arbetare som arbetar deltid för att de inte vill arbeta heltid har minskat med drygt 1,8 procentenheter från 4,0 till 2,1 procent. Bland tjänstemännen är motsvarande minskning 1,1 procentenheter och andelen var 2,5 procentenheter i början av år 2016. Andelen arbetare som arbetar deltid på grund av vård av barn eller vuxna har minskat med knappt 1,4 procentenheter från 3,5 procent till 2,2 procent. Bland tjänstemännen innebär en minskning på 0,8 procentenheter att andelen blir 5,4 procent. Här har vi sett att deltidsarbetet på grund av omvårdnadsansvar åtminstone i början år 2016 i mycket stor utsträckning är självvalt, i den bemärkelsen att det inte beror på brist på annan lämplig omsorg.¹¹⁰ För arbetarna summerar förändringarna i dessa olika självvalda orsaker till deltidsarbete till en minskning på 1,9 procentenheter och för tjänstemännen summerar de till en minskning med 1,0 procentenheter.

Andelen arbetare som arbetar deltid på grund av sjukdom har minskat 1,3 procentenheter, från 4,1 till 2,8 procent och andelen där orsaken är att de inte orkar eller att arbetet är för krävande har minskat med 0,2

108 Ibid.

109 Ibid.

110 Ibid.

procentenheter till 2,4 procent. Andelen tjänstemän som arbetar deltid på grund av sjukdom har minskat med 0,9 procentenheter till 2,0 procent och andelen där orsaken är att de inte orkar eller att arbetet är för krävande har minskat med 0,2 procentenheter till 1,0 procent.¹¹¹ För arbetare har alltså dessa orsaker att arbeta deltid, som kan sägas ha att göra med den fysiska förmågan i förhållande till arbetets krav, minskat med sammanlagt 1,5 procentenheter på tio år och för tjänstemän har de minskat med 1,1 procentenheter.

För arbetare har alltså sammansättningen av de deltidsarbetande förändrats på tio år framför allt genom en 2,9 procentenheters ökning av den påtvingade orsaken att de inte kan få heltidsarbete, en 1,9 procentenheters minskning av olika orsaker som framstår som självvalda och en 1,5 procentenheters minskning av olika orsaker som kan sägas ha att göra med den fysiska förmågan i förhållande till arbetets krav. För tjänstemän har andelen deltidsarbetande minskat med 1,9 procentenheter främst genom en procentenhets minskning av olika orsaker som framstår som självvalda och en 1,1 procentenheters minskning av orsaker som kan sägas ha att göra med den fysiska förmågan i förhållande till arbetets krav.

Att arbeta under natten eller på kvällstid och helger, då de flesta arbetande är lediga kan ha vissa fördelar. Man kan till exempel utnyttja andra människors tjänster när tillgängligheten är som bäst och man får möjlighet att vara ute i dagsljuset även under årets mörka tider. Att det ofta betalas ersättning för obekvämt arbetstid på nätter, kvällar och helger är dock ett tydligt tecken på att sådana arbetstider generellt ses som en olägenhet som måste kompenseras. Att arbetstiden är obekvämt är en möjlig orsak till deltidsarbete och skulle till exempel kunna vara en bakomliggande orsak till svar som att man inte orkar arbeta heltid eller att omsorgsansvaret för barn förhindrar heltidsarbete.

Att enbart arbeta under dagtid, på vardagar, är betydligt mer vanligt bland tjänstemän än bland arbetare. Endast 36 procent av arbetarkvinnorna arbetade i början av år 2016 bara under dagtid, på vardagar. De flesta arbetarkvinnorna arbetar alltså på nätter, kvällar och/eller helger. Bland arbetarmännen arbetade en majoritet, 55 procent, enbart

111 Ibid.

Tabell 3.2 Andel anställa som enbart arbetar dagtid och vardagar efter klass och kön 2008–2016

	2008	2010	2012	2014	2015	2016
Arbetare	48 %	48 %	48 %	46 %	46 %	47 %
Män	57 %	58 %	57 %	54 %	53 %	55 %
Kvinnor	37 %	37 %	37 %	36 %	36 %	36 %
Tjänstemän	77 %	75 %	75 %	74 %	73 %	73 %
Män	76 %	75 %	74 %	73 %	73 %	73 %
Kvinnor	77 %	75 %	76 %	74 %	74 %	74 %
Samtliga anställda	63 %	63 %	63 %	62 %	62 %	63 %
Män	66 %	66 %	66 %	64 %	64 %	65 %
Kvinnor	60 %	60 %	61 %	60 %	60 %	61 %

Källa: Larsson (2017a).

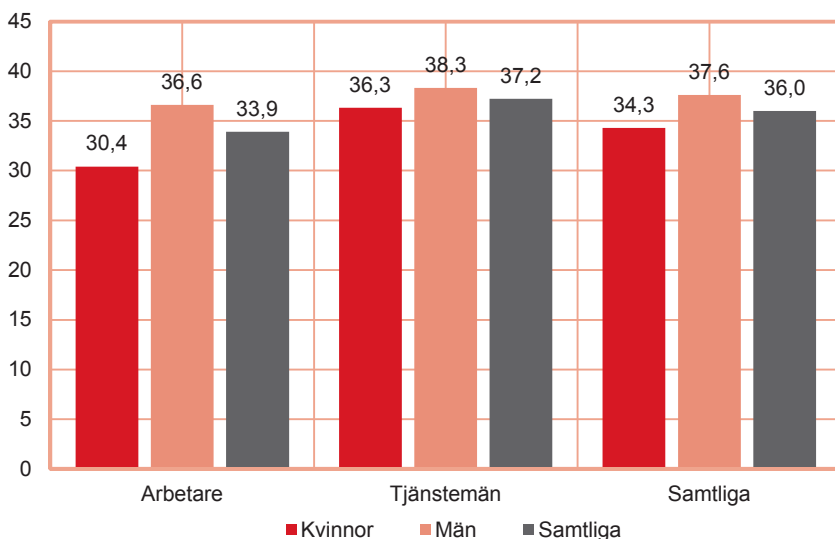
under dagtid, på vardagar. Bland tjänstemännen arbetade 73 procent av männen och 74 procent av kvinnorna under dagtid, på vardagar. Bland tjänstemännen har det både bland kvinnor och män skett en 3 procentenheters nedgång i denna andel sedan år 2008. Bland arbetarmän och arbetarkvinnor är motsvarande nedgång bara en procentenhet.

Spridning i arbetstid

Sammantaget ledde olika orsaker till hel- och deltidsarbete till att tjänstemannamännen i början av år 2016 var den grupp som hade den längsta vanliga arbetstiden, 38,8 timmar per vecka. Näst längst vanlig arbetstid, 36,6 timmar per vecka hade arbetarmännen, men skillnaden var inte stor till tjänstemannakvinnorna som hade en vanlig arbetstid på 36,3 timmar per vecka. Kortast vanlig arbetstid hade arbetarkvinnorna – 30,4 timmar per vecka.

Bengtsson m.fl. (2014) visar att spridningen i arbetstimmar per sysselsatt, mellan 30 grupper, indelade efter kön, ålder och utbildning, har minskat under perioden 1987–2011. Spridningen i sysselsättningsgrad, det vill säga andelen sysselsatta i befolkningsgruppen, har däremot ökat.

Diagram 3.9 Vanligen arbetade timmar per vecka första kvartalet 2016



Källa: Larsson (2017a).

Effekten av detta blir en svag minskning av spridningen i arbetad tid per person, mellan dessa 30 grupper.

Deltidsarbete bland in- och utrikes födda

Calmfors m.fl. (2017) visar att invandrare från Afrika och Asien i genomsnitt har kortare arbetstid och arbetar deltid i större utsträckning än inrikes födda. Arbetstiden är kortare och deltidarbete vanligare bland kvinnor än män från dessa regioner. Anställda infödda män, i åldrarna 20–64 år, arbetade i genomsnitt 38,1 timmar i veckan år 2015, medan motsvarande siffra för anställda män födda i Afrika, Asien och Europa med en vistelsetid på upp till fem år var 33,5 timmar, 35,7 timmar respektive 38,1 timmar.

Utrikes födda män som har varit i Sverige mellan fem och tio år hade endast något högre genomsnittlig arbetstid än invandrare med kortare vistelsetid från samma region. Utrikes födda män från Afrika och Asien

som har varit i Sverige i mer än tio år hade däremot nästan lika lång arbetstid som inrikes födda män och män födda i Europa.

Mönstret är liknande för kvinnor. Anställda infödda kvinnor i åldrarna 20–64 år, arbetade i genomsnitt 33,5 timmar i veckan, medan motsvarande siffra för anställda kvinnor födda i Afrika, Asien och Europa med en vistelsetid på upp till fem år var 28,9 timmar, 29,5 timmar resp. 33,3 timmar. När vistelsetiden är minst 10 år var arbetstiden för kvinnor födda i Asien i genomsnitt omkring en halvtimme kortare än den för anställda kvinnor födda i Sverige eller i övriga Europa. För anställda kvinnor födda i Afrika var motsvarande skillnad ungefär en och en halv timme.

Deltidsarbete tycks i betydligt högre utsträckning vara ofrivilligt för utrikes än för inrikes födda. 24,7 procent av de deltidssysselsatta kvinnorna födda utanför Sverige både ville och kunde arbeta mer år 2015. Motsvarande siffra för inrikes födda kvinnor var 14,1 procent. Mönstret är liknande för män. 31,5 procent av de deltidssysselsatta männen födda utanför Sverige var undersysselsatta jämfört med endast 16,7 procent av de deltidssysselsatta männen födda i Sverige. Det var dessutom vanligare att de undersysselsatta deltidssysselsatta utrikes födda männen sökte arbete aktivt (42,9 procent gjorde det) än att inrikes födda män i samma situation gjorde det (34,6 procent).¹¹²

3.5 Anknypningen till arbetsmarknaden efter invandring

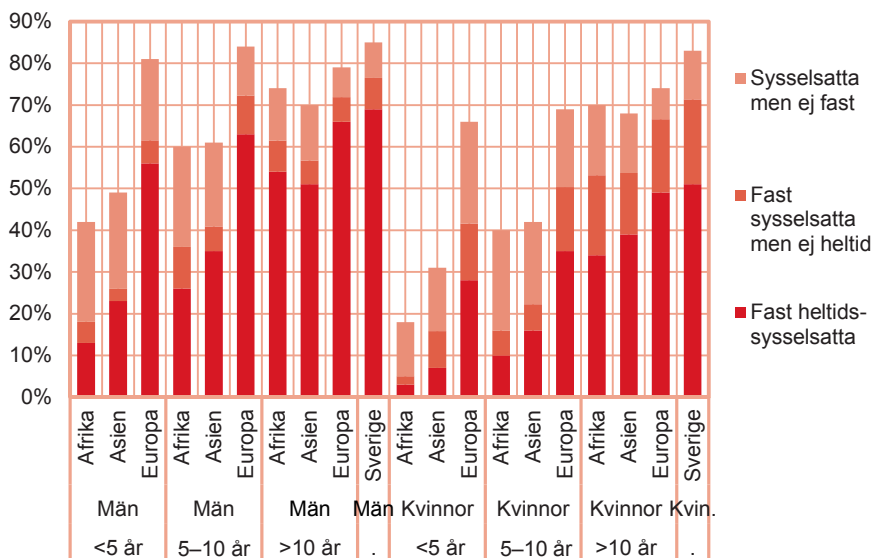
Vi har sett att olika aspekter av att ha svag ställning på arbetsmarknaden ofta sammanfaller så att grupper med kort arbetstid eller stor andel ofrivillig deltid också har haft stor andel tillfälliga anställningar och små chanser att gå från tillfällig till fast anställning.

Hur sysselsättning, fasta arbeten och heltidsarbete samspelar för män och kvinnor, från olika regioner och med olika långa vistelsetider i Sverige åskådliggörs av Calmfors m.fl. (2017). De beräknar en anknypningsgrad till arbetsmarknaden i olika befolkningsgrupper, vilket är andelen fast heltidssysselsatta i gruppen.

Fast heltidssysselsatta är, här, summan av det totala antalet fast anställda heltidssysselsatta och antalet personer som arbetar heltid i eget företag. Fast sysselsatta utgörs av heltidssysselsatta och deltidssysselsatta.

112 Calmfors m.fl. (2017).

Diagram 3.10 Sysselsättningsgrad efter födelseregion och vistelsetid i Sverige, 20–64 år, 2015



Källa: Calmfors m.fl. (2017).

de fast anställda samt egenföretagare. Alla som har en subventionerad anställning betraktas som tillfälligt anställda vilket innebär att antalet tillfälligt anställda kan överskattas.¹¹³ Att alla egenföretagare betraktas som fast sysselsatta innebär att anknytningen till arbetsmarknaden kan överskattas. Sysselsatta omfattar alla sysselsatta, det vill säga fast anställda, egenföretagare, visstidsanställda och anställda i någon form av subventionerad anställning. Befolkningen inkluderar alla i respektive grupp och inkluderar alltså utöver de sysselsatta också arbetslösa och personer utanför arbetskraften.

Anknytningsgraden till arbetsmarknaden är betydligt lägre för utomeuropeiskt födda invandrare än för inrikes födda. I synnerhet är det mycket stora skillnader i anknytningsgrad mellan inrikes och utrikes födda från Afrika och Asien med kort vistelsetid (0–5 år) i Sverige. Ex-

¹¹³ Antalet subventionerade anställningar underskattas dock grovt i dessa uppgifter som bygger på SCBs Arbetskraftsundersökning och inte på Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik.

empelvis var endast 3 procent av kvinnorna från Afrika, i åldrarna 20–64 år, som hade bott mindre än fem år i landet, fast heltidssysselsatta år 2015, vilket kan jämföras med 51 procent av de infödda kvinnorna i samma åldrar. Samtidigt var 69 procent av de inrikes födda männen och 23 procent av männen från Asien med mindre än fem års vistelsetid i landet fast heltidssysselsatta.

De viktigaste faktorerna för att förklara skillnaderna mellan anknyningsgraden för män från Afrika eller Asien med kort vistelsetid och infödda män är sysselsättningsgraden och andelen av de sysselsatta i fast sysselsättning. Den enskilt viktigaste faktorn för att förklara skillnaderna mellan anknyningsgraden för kvinnor från Afrika eller Asien med kort vistelsetid och infödda kvinnor är sysselsättningsgraden. Även andelen sysselsatta i fast sysselsättning är en viktig förklaring.

Skillnaderna i total anknyningsgrad är betydligt mindre mellan inrikes födda och utrikes födda från Afrika och Asien med längre vistelsetider. För utrikes födda från Europa tycks vistelsetiden spela mindre roll. Bland männen från Europa är sysselsättningsgraden nästan lika hög som bland inrikes födda män oavsett vistelsetid. Andelen sysselsatta i visstidsanställningar faller nästan alltid med längre vistelsetid.

Att många av de utrikes födda från Afrika och Asien i fast sysselsättning arbetar deltid bidrar också till den låga anknyningsgraden för dessa grupper.

3.6 En inblick i förhållandena i den kommunala sektorn

Tidsbegränsade anställningar beskrivs ibland som ett ungdomsfenomen, eller som en tillfällig inkörspport på arbetsmarknaden. En undersökning gjord av Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) visade dock att så mycket som 31 procent av arbetarna i den kommunala sektorn hade tidsbegränsade anställningar år 2014, vilket är en ökning med sex procentenheter sedan år 2008. De tidsbegränsat anställda fick lägre lön än de tillsvidareanställda och arbetade i högre utsträckning deltid och med splittrade scheman (delade turer). Det utbredda deltidsarbetet fick till följd att var femte timanställd arbetade inom ytterligare ett yrke för att klara ekonomin.¹¹⁴

114 Odenberg (2016).

Över hälften av Kommunals tidsbegränsat anställda medlemmar arbetade på tidsbegränsade kontrakt i mer än tre år. Detta kan vara en underskattning av förhållandet inom hela organisationsområdet, eftersom Kommunals medlemmar i regel har en starkare arbetsmarknadsanknytning än den genomsnittliga arbetstagaren inom området. Detta trots att ett vikariat eller en allmän visstidsanställning, enligt Lagen om anställningsskydd (LAS), efter högst två år ska övergå i en tillsvidareanställning. Det stärker enligt Odenberg (2016) bilden av att tidsbegränsade anställningar missbrukas av arbetsgivaren och inte fungerar som en tillfällig inkörsport på arbetsmarknaden.

Den absoluta majoriteten av de tidsbegränsat anställda medlemmarna i Kommunal vill ha en tillsvidareanställning. Majoriteten uppger, oavsett ålder, att skälet till att de inte är tillsvidareanställda är att de inte hittar en tillsvidareanställning trots att de söker det.

I den yngsta medlemskategorin (till och med 29 år) är det bara sex procent som uppger att deras tidsbegränsade anställning beror på att de studerar på hel- eller deltid. Det är i högst utsträckning den äldsta ålderskategorin, 50–64 år, som uppger att de inte vill ha en tillsvidareanställning eller att en tidsbegränsad anställningsform passar dem bra för tillfället, men även inom denna grupp uppger majoriteten att de söker och eftersträvar en tillsvidareanställning. Den åldersgrupp som i minst utsträckning anger att en tidsbegränsad anställning passar dem bra för tillfället är 30–39-åringarna.¹¹⁵

Djupintervjuer med fem slumpvis utvalda medlemmar i Kommunals Stockholmsavdelning visar, enligt Odenberg (2016), att problemet med tidsbegränsade anställningar är mycket större än vad som går att visa med siffror och statistik. De tidsbegränsade anställningarna innebär en tydligt prekär tillvaro, som är särskilt kännbar för respondenter med familj. Respondenterna vittnar om en känsla av att arbetet handlar om överlevnad, att de tar de pass de kan få och att tillvaron känns otrygg. Det framkommer att arbetsgivare använder timfördelningen som ett sätt att kringgå "in-LASning" av de tidsbegränsat anställda. Man tvingas söka nytt jobb eftersom man inte längre får några pass när tidpunkten för att den tillfälliga anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning närmar

115 Ibid.

sig. Respondenterna känner att de alltid måste säga ja när arbetsgivaren ringer, delvis av direkt ekonomiska skäl, men också för att det alltid finns en risk att arbetsgivaren slutar ringa om de inte är tillgängliga och till lags.

Det sker en splittring av de tillsvidareanställda och de tidsbegränsat anställda på samma arbetsplats. Respondenterna upplever att de måste anstränga sig mer än den tillsvidareanställda personalen. Alla uttrycker en känsla eller erfarenhet av tystnadsplikt angående missförhållanden på arbetsplatsen. På grund av anställningsformen begränsas de i sina möjligheter att ha en åsikt om hur verksamheten bedrivs. Trots att respondenterna berättar om uppenbara missförhållanden och avvikelser från lag och kollektivavtal, är de sällan själva medvetna om att fel har begåtts.

3.7 Regleringen av tillfälliga anställningar

Regleringen av visstidsanställningar görs i LAS¹¹⁶ och av den praxis som fastställs av domar i Arbetsdomstolen. I LAS nämns fem former av visstidsanställningar: säsongarbete, vikariat, provanställning, allmän visstidsanställning och avtal för personer över 65 år. LAS är en semidispositiv lagstiftning, vilket innebär att delar av den, inklusive reglerna om visstidsanställning, kan ändras i avtal mellan arbetsmarknadens parter. En genomgång av fyra kollektivavtal visar enligt Calmfors m.fl. (2017) att regelverket för allmän visstidsanställning är striktare än vad som anges i LAS.

Regleringen av visstidsanställningarna i Sverige har, från att i början av 1990-talet ha varit striktare än i Danmark, Finland och 18 EU-länder, successivt reducerats till att år 2013 bli svagast i de fyra stora nordiska länderna och svagare än snittet i dessa EU-länder.¹¹⁷ Försvagningen i Sverige skedde vid tre tillfällen: avskaffandet av förbudet mot privat arbetsförmedling år 1993, införandet av anställningsformen överenskommen visstidsanställning år 1997 och införandet av anställningsformen allmän visstidsanställning år 2007.¹¹⁸

116 SFS, Lag (1982:80) om anställningsskydd

117 Detta visas av olika index över anställningsskyddets styrka som OECD tar fram för medlemsländerna och några andra länder. På grund av metodologiska svårigheter bör uppgifter om nivån på ett lands anställningsskydd bara betraktas som en indikation på styrkan i förhållande till andra länder. Uppgifter om riktningen på förändringar av index inom ett enskilt land är mer tillförlitlig.

118 Calmfors m.fl. (2017).

Sverige hade år 2013 starkare anställningsskydd för tillsvidareanställningar än Danmark, Finland och Norge och även en aning starkare än snittet i 18 EU-länder. Det innebär att Sverige hade en större skillnad i lagregleringen mellan visstidsanställningar och tillsvidareanställningar än dessa nordiska länder och 18 EU-länder liksom att skillnaderna hade ökat mest här.¹¹⁹

Andelen anställda i åldrarna 15–64 år som är visstidsanställda har ökat sedan år 1995, men varit relativt stabil sedan år 2005. I Danmark, Finland och Norge har motsvarande andelar däremot minskat. År 2015 var andelen i Sverige betydligt högre än motsvarande andelar i Norge och Danmark och också klart högre än i Finland och än EU-snittet.¹²⁰

Övergångssannolikheten från visstidsanställning till fast arbete på heltid på tre års sikt var omkring 40 procent i Sverige under perioden 2007–2010. Motsvarande siffror var ungefär 50 procent för Finland perioden 2008–2011 och omkring 55 procent för Norge perioden 2006–2009.¹²¹

Calmfors m.fl. (2017) undersöker, med hjälp av en ekonometrisk analys av aggregerade data från 34 länder för perioden 1985–2015, vilka faktorer som påverkar överriskerna för visstidsanställning i marginaliserade grupper.¹²² Analysen visar att mindre lönespridning och högre minimilöner är förbundna med *större* överrisker för visstidsanställning för ungdomar, personer födda utanför EU, kort utbildade och personer i yrken med låga kvalifikationskrav, även om koefficienterna inte alltid är statistiskt säkerställda. Lönespridningen i den nedre halvan av lönefördelningen har större betydelse än den mellan toppen och botten av fördelningen.

Analysen visar också att restriktiva regler för visstidsanställningar har samband med *mindre* överrisker, åtminstone för ungdomar och personer födda utanför EU. Mer restriktiva regler för visstidsanställningar, vid given nivå på skyddet för tillsvidareanställningar, sägs dock riskera

119 Ibid.

120 Ibid.

121 Ibid.

122 Överrisken för en grupp i förhållande till en annan definieras som kvoten mellan andelen visstidsanställda av samtliga anställda den första gruppen och motsvarande andel i den andra gruppen. De marginaliserade grupper som undersöks är ungdomar (15–24 år), personer födda utanför EU, kort utbildade och personer i yrken med låga kvalifikationskrav och de jämförs med 25–54-åringar, inrikes födda, längre utbildade respektive personer i andra yrken.

att minska sysselsättningen för visstidsanställda, vilket inte framgår av denna analys där antalet visstidsanställda hålls konstant.¹²³

Resultaten för tillsvidareanställningar var mer blandade. Calmfors m.fl. (2017) hänvisar dock till annan forskning som mer entydigt pekar på att marginalgrupper har högre sannolikhet att vara visstidsanställda i länder med ett starkt skydd för tillsvidareanställda.

Grovt sett skulle stora löneskillnader och restriktiva regler för visstidsanställningar, enligt denna analys, alltså göra att andelen visstidsanställningar i marginaliserade grupper blir mindre jämfört med andelen visstidsanställningar i övriga grupper. Huruvida jobben blir fler eller färre och om visstidsanställningarna blir fler eller färre totalt sett framgår inte av denna analys.

Både löneskillnaderna och reglerna för visstidsanställningar påverkar alltså vem som blir tillfälligt anställd, även om det är oklart huruvida antalet tillfälliga anställningar påverkas. Det finns även ett samband mellan reglerna för visstidsanställningarna och löneskillnaderna. Ett svagare anställningsskydd för tillfälligt anställda har i en studie av drygt tjugo OECD-länder, däribland Sverige, visats öka lönespridningen. Det är lönerna i den nedre delen av fördelningen som påverkas.¹²⁴

Enligt Calmfors m.fl. (2017) påverkar en stor skillnad i regleringen av tillsvidare- och visstidsanställningar, teoretiskt sett, arbetsgivares incitament på två sätt. Dels ökar deras benägenhet att anställa på visstid i stället för att erbjuda fasta jobb, eftersom det är enklare och mindre kostsamt. Dels blir arbetsgivarna mindre benägna att omvandla visstidskontrakt till tillsvidareanställningar eftersom man på så sätt undviker väsentligt högre uppsägningskostnader. Dessa effekter kan tillsammans leda till högre friktionsarbetslöshet, det vill säga sådan arbetslöshet som uppstår när människor som egentligen inte har några svårigheter att få jobb befinner sig emellan två jobb. En högre friktionsarbetslöshet innebär en lägre sysselsättning.

Det är dock också tänkbart att en högre kostnad för att anställa, inberäknat det större åtagande ett starkt anställningsskydd innebär, i vissa fall skulle göra det för dyrt och anställa. I så fall kan ett striktare anställningsskydd minska sysselsättningen. Calmfors m.fl. (2017) drar

¹²³ Calmfors (2017).

¹²⁴ OECD (2011), kapitel 2.

en slutsats i linje med detta, nämligen att en kombination av reducerat skydd för tillsvidareanställningar och skärpt regelverk för visstidsanställningar förmodligen är att föredra framför åtgärder bara inriktade mot visstidsanställningar. Detta bygger på ett resonemang om att färre visstidsjobb riskerar att skapas och den totala sysselsättningen därför att minska om reglerna för visstidsanställningar görs striktare utan att skyddet för tillsvidareanställningar minskas.

Ytterligare en möjlighet är att sysselsättningen i många fall blir opåverkad om regleringen av visstidsanställningarna görs striktare och att fler får en tillsvidareanställning. Så blir det om visstidsanställningar har erbjudits, i stället för tillsvidareanställningar, som en, egentligen onödig, försäkring mot felrekryteringar och risken att plötsligt uppräcka att personalstyrkan är för stor. I så fall är kostnaden för att omvandla visstidsanställningar liten för arbetsgivarna medan vinsten av inkomstryggheten blir stor för de anställda.

Empiriska studier visar över lag att tillfälligt anställda i genomsnitt är lägre betalda än fast anställda, även efter kontroll för faktorer som utbildning och anställningstid. Sverige sticker ut med en hög lönepremie för fast anställda män jämfört med tillfälligt anställda män i en studie av 15 EU-länder baserat på mikrodata från European Union Statistics on Income and Living Conditions från år 2011. I Sverige är lönepremien 44,7 procent medan den i majoriteten av länderna ligger runt 20–25 procent och i Nederländerna där den är näst högst på 35,4 procent. Resultaten är kontrollerade för utbildning och anställningstid.¹²⁵ Att resultaten inte är kontrollerade för bransch skulle kunna påverka lönepremien i länder där tillfälligt anställda är koncentrerade till branscher med lägre eller högre löner. Eventuellt är det en del av förklaringen till att Sverige sticker ut.

3.8 Sammanfattning av kapitel 3¹²⁶

Sedan 1980-talet har trycket på att arbetsmarknaderna snabbt ska kunna anpassas till förändringar i efterfrågan och internationell konkurrens ökat i de industrialiserade länderna. I och med detta har det också skapats en press på arbetstagarnas rättigheter. I Sverige förändrades förut-

¹²⁵ Cazes (2015), med där angivna källor.

¹²⁶ Detta avsnitt sammanfattar kapitlets tidigare avsnitt. Källhänvisningar till de fakta som redovisas återfinns i dessa avsnitt.

sättningarna på arbetsmarknaden i många avseenden under 1990-talskrisen. Mellan år 1990 och 1993 fyrdubblades antalet arbetslösa. Arbetslösheten (i åldrarna 16–64 år) har därefter aldrig varit lägre än 5,9 procent som årsgenomsnitt.

Den grupp som har otrygga villkor och fungerar som ett slags reservarbetskraft brukar kallas prekariat. Den innefattar såväl personer med som utan akademisk utbildning, vilket ger en ny dimension till klassdynamiken. Vanligast är det dock med osäkra förhållanden i arbetaryrken.

Andelen tillfälligt anställda ökade mot slutet av 1990-talskrisen. Under 2000-talet är det, bland de tillfälliga anställningarna, framför allt de mer obeständiga anställningarna som har ökat.

De tidsbegränsade anställningarna är inte jämnt fördelade över arbetsmarknaden. Mellan år 1998 och år 2014 har spännvidden, avseende andelen tillfälligt anställda, ökat mellan de anställda när de delas upp efter klass och kön. 21 procent av (de anställda) arbetarna och 12 procent av tjänstemännen hade en tidsbegränsad anställning det första kvartalet år 2016. Det är betydligt mer vanligt att kvinnor har en tillfällig anställning än att män har det. Generellt sett är det också vanligare med tidsbegränsade anställningar bland yngre än bland äldre, givet klass och kön. Skillnaderna mellan tjänstemannamän och arbetarkvinnor var störst i åldrarna 30–44 år, där det skilde 12 procentenheter mellan de 19 procent tillfälligt anställda arbetarkvinnorna och 7 procent tillfälligt anställda tjänstemannamännen.

Andelen arbetare har blivit mindre både bland sysselsatta kvinnor och sysselsatta män. Arbetarkvinnorna har minskat som andel av de sysselsatta under hela perioden 1993–2016 och var inte större än 16 procent år 2016.¹²⁷ Samma år var andelen tjänstemannakvinnor 30 procent. Den andelen har ökat betydligt snabbare efter finanskrisen år 2008 än dessförinnan. Andelarna arbetarmän och tjänstemannamän var i stort sett jämstora fram till år 2008 varefter andelen anställda arbetarmän minskade så att den blev 20 procent år 2016 medan andelen anställda tjänstemannamän ökade till 25 procent.

Kommunal finner i en undersökning att de tidsbegränsat anställda arbetarna i den kommunala sektorn fick lägre lön än de tillsvidare-

¹²⁷ Mellan år 2004 och 2005 gjordes vissa definitionsförändringar i AKU som gör att uppgifterna inte är helt jämförbara över tiden före och efter år 2005. Se anmärkningen till diagram 3.2.

anställda och i högre utsträckning arbetade deltid och med splittrade scheman (delade turer). Den absoluta majoriteten av de tidsbegränsat anställda medlemmarna i Kommunal vill ha en tillsvidareanställning. Tidsbegränsat anställa känner många gånger att de alltid måste säga ja när arbetsgivaren ringer, delvis av direkt ekonomiska skäl, men också för att det alltid finns en risk att arbetsgivaren slutar ringa om de inte är tillgängliga och till lags. Vidare framkommer det i intervjuer att tidsbegränsat anställda upplever att de måste anstränga sig mer än den tillsvidareanställda personalen och inte vågar uttrycka åsikter om verksamheten.

Både bland arbetare och tjänstemän är det vanligare att tillsvidareanställda är organiserade i någon fackförening än att tidsbegränsat anställda är det. 73 procent av de tillsvidareanställda anställda och 43 procent av de tidsbegränsat anställda var i början av år 2016 medlemmar i något fackförbund.

Det är större chans att den som har en visstidsanställning har ett fast anställning några år senare än att den som är arbetslös har det. Det visas både i en ny studie av Calmfors m.fl. (2017) och en äldre djuplodande studie, Håkansson (2001), som rör mitten av 1990-talet.

Resultaten i den äldre studien och två nygjorda liknar också varandra avseende att utomeuropeiskt födda/utländska medborgare har lägre sannolikheter att övergå från en visstidsanställning till tillsvidareanställning. Skillnaderna mellan inrikes och utomeuropeiskt födda har ökat sedan finanskrisen åren 2008–2009. Sannolikheten för visstidsanställda med utomeuropeiskt ursprung att övergå till tillsvidareanställning har inte ökat i samma utsträckning som den har gjort för inrikes födda och sannolikheten att övergå till arbetslöshet har inte minskat, utan varit oförändrad eller ökat beroende på tidshorisont.

Tidsbegränsat anställda kvinnor har haft lägre sannolikhet att övergå till såväl tillsvidareanställning, egenföretagande som arbetslöshet än tidsbegränsat anställda män.

Tidsbegränsade anställningar förefaller att ha fungerat bättre som språngbräda, det vill säga leda vidare till tillsvidareanställningar, för eftergymnasialt utbildade än för grundskoleutbildade.

Tidsbegränsat anställda i offentlig sektor har haft lägre sannolikhet än privatanställda att ha en tillsvidareanställning efter knappt två år

men också lägre sannolikhet att vara arbetslösa, egenföretagare eller utanför arbetskraften. Tidsbegränsat anställda i offentlig sektor ser alltså ut att ha haft ganska stabil arbetsmarknadsstatus.

Det har framför allt varit provanställningar som fungerat som språngbräda medan behovsanställningar, säsongsanställningar och ferieanställningar i minst utsträckning har lett till fastare förankring på arbetsmarknaden. Dessa skillnader är inte förvånande eftersom de olika typerna av tidsbegränsade anställningar fyller olika funktioner för arbetsgivarna. Medan provanställningar i första hand är ett rekryterings-sätt är både behovs- och säsongsanställningar knutna till arbetsgivarens behov av en varierad personalstyrka.

En analys av aggregerade data från 34 länder för perioden 1985–2015 visar, grovt sett, att stora löneskillnader och restriktiva regler för visstidsanställningar skulle göra att andelen visstidsanställningar i marginaliserade grupper blir mindre jämfört med andelen visstidsanställningar i övriga grupper. Huruvida jobben blir fler eller färre och om visstidsanställningarna blir fler eller färre totalt sett framgår inte av denna analys.

Ett svagare anställningsskydd för tillfälligt anställda har i en studie av drygt tjugo OECD-länder, däribland Sverige, visats öka lönespridningen. Det är lönerna i den nedre delen av fördelningen som påverkas.

Empiriska studier visar över lag att tillfälligt anställda, i genomsnitt, är lägre betalda än fast anställda, även efter kontroll för faktorer som utbildning och anställningstid.

I synnerhet arbetarkvinnornas deltidsarbetande ökade hastigt mellan år 2008 och år 2009. Därefter har mer än 55 procent av arbetarkvinnorna arbetat deltid. Arbetarkvinnor arbetar deltid i betydligt större utsträckning än andra grupper på arbetsmarknaden.¹²⁸ Både bland tjänstemän och arbetarmän är det mer ovanligt att arbeta deltid än det är bland tjänstmannakvinnor.

Det är tydligt att det både för arbetare och tjänstemän i stor utsträckning var samma branscher som hade betydligt större andelar tillfälligt anställda och deltidsarbetande än genomsnittet. För arbetare gäller det hotell- och restaurangbranschen, utbildningsbranschen, detaljhandeln, vård- och omsorgsbranschen samt branschen för kultur, nöje och fritid.

128 När ingenting annat anges handlar detta avsnitt om anställda i åldrarna 16–64 år.

För tjänstemän gäller det vård- och omsorgsbranschen, hotellbranschen, branschen för kultur, nöje och fritid och utbildningsbranschen. I de branscher där både andelarna tjänstemän som arbetade deltid och andelarna tjänstemän som hade tillfälligt anställningar var ovanligt stora var motsvarande andelar också ovanligt stora bland arbetarna.

Att andelen av de anställda som arbetar deltid är större bland arbetare än bland tjänstemän beror till mycket stor del på att det är vanligare bland arbetare än bland tjänstemän att inte ha kunnat få heltidsarbete.

För arbetare har sammansättningen av de deltidsarbetande förändrats på tio år framför allt genom en 2,9 procentenhets ökning av den påtvingade orsaken att de inte kan få heltidsarbete, en 1,9 procentenhets minskning av olika orsaker som framstår som självvalda och en 1,5 procentenhets minskning av olika orsaker som kan sägas ha att göra med den fysiska förmågan i förhållande till arbetets krav. För tjänstemän har andelen deltidsarbetande minskat med 1,9 procentenheter främst genom en procentenhets minskning av olika orsaker som framstår som självvalda och en 1,1 procentenhets minskning av orsaker som kan sägas ha att göra med den fysiska förmågan i förhållande till arbetets krav.

Sammantaget ledde olika orsaker till hel- och deltidsarbete till att tjänstemannamännen i början av år 2016 var den grupp som hade den längsta vanliga arbetstiden, 38,8 timmar per vecka. Näst längst vanlig arbetstid, 36,6 timmar per vecka hade arbetarmännen, men skillnaden var inte stor mot tjänstemannakvinnorna som hade en vanlig arbetstid på 36,3 timmar per vecka. Kortast vanlig arbetstid hade arbetarkvinnorna – 30,4 timmar per vecka.

Invandrare från Afrika och Asien hade i genomsnitt kortare arbetstid och arbetade deltid i större utsträckning än inrikes födda år 2015. Utrikes födda män från Afrika och Asien som hade varit i Sverige i mer än tio år hade däremot nästan lika lång arbetstid som inrikes födda män och män födda i Europa. Deltidsarbete tycks i betydligt högre utsträckning vara ofrivilligt för utrikes än för inrikes födda. Det gäller både kvinnor och män.

Andelen fast heltidssysselsatta är betydligt lägre för utomeuropeiskt födda invandrare än för inrikes födda. I synnerhet är det mycket stora skillnader mellan inrikes och utrikes födda från Afrika och Asien med kort vistelsetid (0–5 år) i Sverige. De viktigaste faktorerna för att förklara

skillnaderna mellan andelarna fast heltidssysselsatta män från Afrika eller Asien med kort vistelsetid och motsvarande andelar för män från Sverige är sysselsättningsgraden och andelen av de sysselsatta i fast sysselsättning. Den enskilt viktigaste faktorn för att förklara skillnaderna mellan kvinnor från Afrika eller Asien med kort vistelsetid och kvinnor från Sverige är sysselsättningsgraden. Även andelen sysselsatta i fast sysselsättning är en viktig förklaring. Att många av de utrikes födda från Afrika och Asien i fast sysselsättning arbetar deltid bidrar också till den låga andelen fast heltidssysselsatta i dessa grupper.

4. Fördelning av resurser

FÖRUTSÄTTNINGARNA FÖR ARBETSINKOMSTER beror av individernas potentiella produktivitet och därmed av deras humankapital. Skillnader i humankapital skulle därför kunna förklara skillnader i arbetsinkomster. Men inkomspredning kan också ge upphov till skillnader i humankapital. Tydligast belägg för det finns när det gäller kunskapsskillnader, vilket vi kommer att se i detta kapitel.

4.1 Fördelning av resurser och inkomster

Skillnader i utbildning, erfarenhet och andra produktivetsrelaterade egenskaper hos arbetskraften har betydelse för lönefördelningen. Det har även variationer i utbud och efterfrågan på olika typer av arbetskraft.¹²⁹ Enbart den som kan bidra till produktionen med minst lika mycket som lönekostnaden får jobb utan lönesubvention.

Enligt Konjunkturinstitutet (2016) finns det en målkonflikt mellan jämn inkomstfördelning bland de sysselsatta och hög sysselsättning. Även om Sverige har kombinerat internationellt sett små löneskillnader med hög sysselsättning finns det enligt Konjunkturinstitutet (2010) skäl att tro att en sammanpressad lönestruktur i den nedre delen av lönefördelningen riskerar att stänga ute lågutbildade och andra svaga grupper på arbetsmarknaden. Sysselsättningsgraden är nämligen betydligt lägre i de grupper på arbetsmarknaden som har låg faktisk eller uppfattad produktivitet.

Stora skillnader i sådana personliga resurser som bidrar till att göra människor produktiva kan alltså ge upphov till inkomstskillnader antingen genom att det blir stora löneskillnader eller genom att de som inte klarar att leva upp till produktivetskraven blir utan arbete.

Hälsa

Hälsa är en produktivetsrelaterad faktor. Kondo m.fl. (2014) visar att hälsan är bättre i högre inkomstkventiler än i lägre, i befolkningen i för-

¹²⁹ Konjunkturinstitutet (2010).

värvsaktiv ålder (här 30–64 år), för både kvinnor och män. Hälsa mäts här som lag dödlighet, vilket är ett objektiva mått i så måtto att det inte påverkas av att olika individer kan uppfatta likartade hälsoproblem på olika sätt. För att minimera en sammanblandning av hälsotillståndets effekt på inkomsten och på dödligheten relateras dödligheten till de individuella disponibla inkomsterna tre år före att dödligheten i gruppen bestäms.¹³⁰

Mätt på detta sätt förbättrades hälsan under perioden 1993–2007 i alla åldersgrupper bland både kvinnor och män. Skillnaderna i hälsa ökade dock mellan inkomstgrupper. Dödligheten minskade i alla inkomstkventiler utom i den lägsta kvintilen för kvinnor där den ökade från 0,280 procent till 0,314 procent. I den högsta inkomstkventilen minskade dödligheten så att skillnaderna i dödlighet mellan den högsta och den lägsta inkomstkventilen ökade med 0,009 procentenheter per år. För män minskade skillnaderna mellan den högsta och den lägsta inkomstkventilen i början av perioden men ökade med 0,003 procentenheter per år efter 1997.

Kondo m.fl. (2014) tar upp det försvagade sociala skyddsnätet för dem i mest utsatt ekonomisk position som en tänkbar förklaring till att de ökade skillnaderna i dödlighet främst beror på försämringar i den lägsta inkomstkventilen. Försämringar av det sociala skyddsnätet såsom nedskärningar välfärdstjänsterna och inkomstförsäkringarna kan medföra att de med små inkomster får sämre tillgång till ersättningar och tjänster som behövs för att bibehålla en god hälsa. En annan tänkbar förklaring som nämns är att de ökande inkomstskillnaderna kan ha medfört att de med lägsta inkomster upplever en större relativ brist och därför utsätts för större psykosocial stress. Kondo m.fl. (2014) resonerar också om att det att skillnaderna i dödlighet ökade mer bland kvinnor än bland män skulle kunna bero på könsskillnader i arbetsförhållanden, med många kvinnor i offentlig sektor som har varit utsatt för nedskärningar under perioden.

När det gäller hälsa har alltså skillnaden mellan hög- och låginkomstagare ökat och det finns argument för att större inkomstskillnader kan

¹³⁰ Studien är gjord på register över den totala befolkningen. Indelningen i inkomstkventiler är gjord genom att individerna har rangordnats efter sina individuella disponibla inkomster och därefter delats in i fem lika stora grupper. De resultat som återges är åldersstandardiserade.

medföra större skillnader i hälsa. Det är svårt att säga med säkerhet att inkomstskillnader orsakar sämre hälsa, men det finns flera studier som antyder att det kan vara på det sättet.¹³¹ Orsakssambandet kan naturligtvis också gå åt andra hållet, vilket betyder att dålig hälsa kan innebära sämre förmåga att arbeta och förvärva inkomster och på så sätt ge upphov till inkomstskillnader.

4.2 Inkomstskillnader kan öka skillnader i kunskap

Kunskap är en annan produktivitetsrelaterad faktor. Precis som när det gäller hälsoskillnader är det, när det gäller kunskapsskillnader, viktigt att inte dra förhastade slutsatser om riktningen på sambandet med inkomstspridningen.

Ett exempel på att inkomstskillnader skulle kunna öka skillnader i kunskap är att större inkomstskillnader ser ut att försämra möjligheterna till utbildning för individer vars föräldrar har kortare utbildning. Cingano (2014) undersöker sambanden mellan inkomstskillnader och olika mått på humankapital i en grupp relativt lika OECD-länder (däribland Sverige) under perioden 1970–2010. Resultaten indikerar att ökande inkomstskillnader¹³² försämrar utfallen avseende mängden humankapital (sannolikheten att ha eftergymnasial utbildning), kognitiva färdigheter (mätt med PIAAC-data) och arbetsmarknadsförutsättningar (sannolikheten att ha jobb) för individer vars föräldrar har kort utbildning.

Om inkomsterna blir allt ojämnare fördelade så att Ginikoefficienten för ekonomisk standard minskar med 0,06 så minskar utbildningslängd för dem vars föräldrar har kort utbildning med ett halvt år. Sannolikheten att de skaffar sig en universitetsexamen minskar med 4 procentenheter och sannolikheten att de har jobb minskar med 3 procentenheter.¹³³ Totalt sett blir de negativa effekterna av större ojämlikhet, på utbildningsmöjligheterna för dem vars föräldrar har kort utbildning, större än eventuella positiva effekter av ekonomiska incitament. Humankapitalet hos dem vars föräldrar har någon gymnasial utbildning

131 Andersson (2015) s. 161 ff., med där angivna källor.

132 Inkomstspridningsmått i denna studie kommer från OECDs Income Distribution Dataset med standardiserade data och bygger på disponibel inkomst justerad för försörjningsböroda (ekonomisk standard). När det gäller humankapitalets samband med familjebakgrunden har inkomstspridningen då individerna var i åldrarna 10–14 år använts som förklarande variabel.

133 OECD (2015).

påverkas inte av ökad inkomstspridning. Eftersom sannolikheten att ha en högre utbildning är störst för dem med välutbildade föräldrar riskerar kunskapsskillnaderna att öka med ökad inkomstspridning.

Individer med kortutbildade föräldrar får försämrade färdigheter när inkomstskillnaderna ökar också när de jämförs med individer som har samma mängd formell utbildning men vars föräldrar har lång eller mellanlång utbildning. Det antyder enligt Cingano (2014) att en del av deras sämre färdigheter kan ha ett samband med utbildningens kvalitet eller med mindre ansträngning (timmar) i studierna.

Cinganos (2014) slutsats är att analysen starkt tyder på att stora inkomstskillnader försämrar möjligheterna för individer vars föräldrar har kort utbildning att investera i humankapital både i termer av utbildningens längd och i kvaliteten på utbildningen. Större inkomstskillnader riskerar alltså att minska inflödet av humankapital i en ekonomi och en permanent ökning av ojämlikheten kan därför minska humankapitalstocken.

4.3 Kunskapsspridning

Läsförmåga, räknefärdighet och IT-färdighet är grundläggande kompetens som behövs brett på hela arbetsmarknaden och en förutsättning för förvärvandet av mycket annan kunskap. De vuxna befolkningarnas kunskaper på dessa områden mäts i olika länder i OECDs PIAAC-undersökning.¹³⁴

Undersökningen visar att kunskapsnivåerna avseende läsförmåga, räknefärdighet och IT-färdighet i den vuxna befolkningen är goda i Sverige jämfört med andra länder. Sverige låg år 2012 på fjärde plats bland 22 länder när det gällde läsförmåga och på tredje plats när det gällde räknefärdighet. Därtill hade vi den högsta andelen med IT-färdigheter på någon av de två högsta nivåerna.¹³⁵

När det gäller kunskapsspridning ligger Sverige på eller nära medelvärdena. Sveriges Ginikoefficient för spridningen i räknefärdigheter var

¹³⁴ OECD (2013).

¹³⁵ Totalt testades kunskaperna hos 166 000 16–65-åringar i 22 länder år 2012. Urvalet i varje land varierade mellan 4 500 och 27 300. Respondenterna gjorde testen i hemmet på dator eller papper, beroende på datakunskaper. Testen gjordes på landets officiella språk. Respondenter med väldigt låg läskunnighet gjorde inte de fullständiga testerna utan ett i basal läsning.

lika stor som medelvärdet på 0,109. Den svenska Ginikoefficienten för spridningen i läsförmåga var 0,099 medan den genomsnittliga var 0,097.

Det förefaller finnas ett visst positivt samband mellan spridning i räknefärdigheter och spridning i disponibel inkomst bland länderna/landsdelarna¹³⁶ som har deltagit i undersökningen. För spridningen i läsförmåga är sambandet mindre tydligt, vilket till stor del beror på Japan som har mycket stor inkomstspridning i förhållande till den sammanhållna spridningen i läsförmåga. Om Japan exkluderas ser det även för läsförmåga ut att finnas ett visst samband mellan inkomstspridning och kunskapsspridning. En teoretiskt tänkbar förklaring till sådana samband är att läsförmågan och räknefärdigheterna är indikatorer på individernas potentiella produktivitet och att jämn produktivitet underlättar en jämn inkomstfördelning. I en befolkning med stora skillnader i hur mycket var och en bidrar till produktionen krävs stor omfördelning mellan individerna för att inkomstspridningen ska bli jämn (såvida inte kapitalinkomsterna utjämnar).

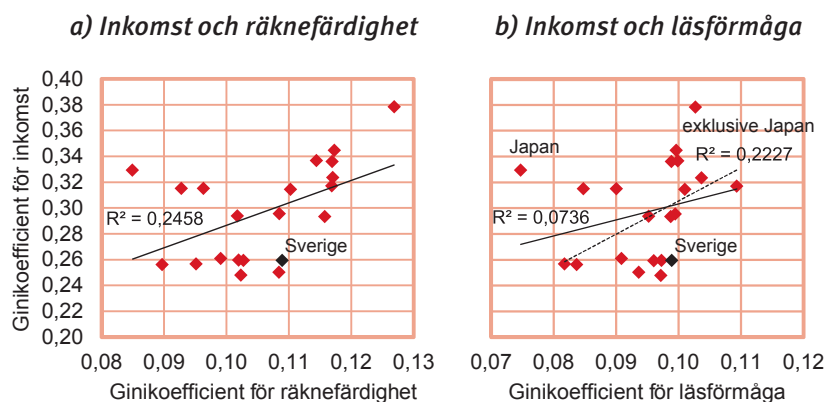
Sambandet mellan spridning i disponibel inkomst och kunskap går förmodligen över lag via marknadsinkomsterna. En jämn fördelning av kunskap är nämligen förknippad med en jämn fördelning av marknadsinkomster och länder med små skillnader i marknadsinkomst har också små skillnader i disponibel inkomst.¹³⁷

Sverige förefaller ha jämn fördelning av disponibel inkomst i förhållande till både spridningen i räknefärdigheter och spridningen i läsförmåga, vilket skulle kunna tyda på ett jämförelsevis stort mått av omfördelning i förhållande till produktiv förmåga. Sådan omfördelning kan ske inom hushållen eller genom välfärdsstaten. Ett jämnt arbetskraftsdeltagande och en sammanhållen lönefördelning skulle också kunna ge en inkomstspridning som är jämn i förhållande till kunskapsspridningen. Att sysselsättningen bland dem med sämst läsförmåga är lägre än genomsnittligt, i Sverige, talar dock emot att arbetsinkomsterna skulle vara ovanligt jämnt spridda i förhållande till kunskaperna här.

136 Här: Australien, Österrike, Kanada, Tjeckien, Danmark, Estland, Finland, Tyskland, Irland, Italien, Japan, Korea, Nederländerna, Norge, Polen, Slovakien, Spanien, Sverige, USA, Flandern (Belgien) och England/Nordirland (Storbritannien).

137 Andersen (2015).

Diagram 4.1 Spridning i inkomst och räknefärdighet respektive läsförståelse

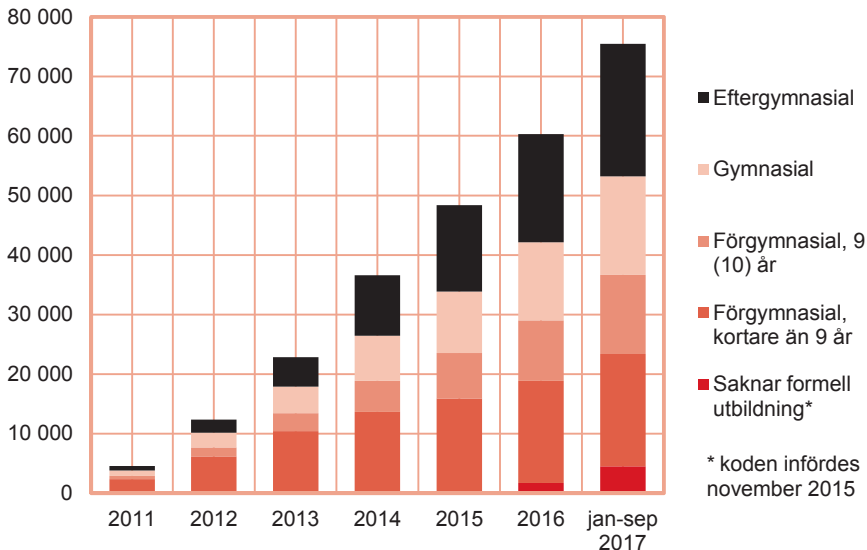


Källa: OECD (PIAAC).

Kunskapsnivåerna i Sverige var generellt sett högre bland de sysselsatta än bland de arbetslösa. De arbetslösa fick år 2012 bara 90 procent så många poäng i läsförståelsetesterna, i genomsnitt, som de sysselsatta. Inte i något annat av de 22 studerade länderna var skillnaderna mellan sysselsatta och arbetslösa så stora som i Sverige. Även när det gäller räknefärdigheter är skillnaderna mellan sysselsatta och arbetslösa störst i Sverige. De arbetslösa fick i genomsnitt bara 89 procent av genomsnittspoängen för de sysselsatta. Att sysselsatta hade så pass mycket större kunskaper indikerar att många arbetslösa i Sverige saknade tillräckliga kunskaper för att kunna konkurrera om de jobb som finns på arbetsmarknaden.

Det är stora skillnader i läsförståelse, räknefärdighet och IT-färdighet mellan inrikes och utrikes födda svenskar. Omkring 35 procent av de utrikes födda uppvisade år 2012 både otillräcklig läsförståelse och räknefärdighet, så till vida att de ligger på nivå 1 eller därunder i PIAAC-undersökningen. Motsvarande andel bland inrikes födda var omkring 5 procent. Till en del kan dessa skillnader återspegla bristande kunskaper i svenska bland de utrikes födda snarare än bristande läsförståelse eller räknefärdighet eftersom undersökningen är genomförd på svenska. Såväl bristande läsförståelse, räknefärdighet som kunskaper i svenska innebär svårigheter

Diagram 4.2 Antal deltagare i arbetsförmedlingens etableringsupdrag fördelat på utbildningsnivå



Källa: Arbetsförmedlingen.

när man söker jobb på den svenska arbetsmarknaden. Enligt Långtidsutredningen finns det inte några signifikanta skillnader mellan inrikes och utrikes födda när det gäller att ha ett arbete om hänsyn tas till nivån på individens färdigheter. Därmed inte sagt att det inte förekommer diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Kraven på kunskaper i det svenska språket kan till exempel i vissa fall vara omotiverat högt satta.¹³⁸

Att konjunkturläget är bättre år 2017 än år 2012 och de senaste årens flyktinginvandring som har medfört ett ökat antal personer i arbetsförålder med kort utbildning och som ännu inte har så bra kunskaper i svenska, har sannolikt inte minskat skillnaderna i kunskap mellan arbetslösa och sysselsatta.

Personer i förvärvsaktiv ålder som har fått uppehållstillstånd som flyktingar, kvotflyktingar, skyddsbehövande eller är anhörig till någon i

¹³⁸ Grape och Hållö (2016), med där angivna källor.

dessa grupper får delta i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag. Det kan beskrivas som ett tvåårigt ramprogram där man har rätt till en etableringsplan och insatser som ska underlätta och påskynda etablering i arbets- och samhällslivet. Antalet deltagare beskriver därmed ganska väl dem som i dagligt tal kallas flyktingar, är i förvärvsaktiv ålder och förhållandevis nyligt har fått uppehållstillstånd i Sverige.

De senaste årens stora flyktinginvandring har inneburit att antalet deltagare i etableringsuppdraget har ökat från i genomsnitt 12 300 år 2012 till 75 500 i september 2017. Deltagarna kan utbildningsmässigt delas upp i tre någorlunda jämstora grupper, där en grupp (31 procent) saknar nioåring förgymnasial utbildning, en grupp (40 procent) har minst nio års förgymnasial utbildning och eventuellt någon gymnasieutbildning och en grupp (30 procent) har eftergymnasial utbildning.

OECDs egen slutsats av sin undersökning av vuxnas färdigheter är att resultaten sammantaget pekar mot att investeringar i förbättrad läsförmåga, räknefärdighet och problemlösning i teknologirik miljö hos vuxna kan ha betydande fördelar. Oberoende av vilka åtgärder som vidtas för att öka deltagandet i utbildning sägs förbättringar i undervisningen läsning och räknefärdighet i skolor och program för vuxna med dålig läsförmåga, räknefärdighet och IT-färdighet kunna ge i avsevärd ekonomisk och social avkastning för individer och samhället i sin helhet.¹³⁹

4.4 Annan lönestruktur

Höga kompetenskrav

Enligt OECD (2017) gör den sammanpressade lönestrukturen att det krävs relativt höga färdigheter och minst en gymnasieutbildning för att få tillträde till den svenska arbetsmarknaden. Eftersom produktiviteten är hög även i den nedre delen av den svenska humankapitalfördelningen går den sammanpressade lönefördelningen att kombinera med hög sysselsättning. Men enligt OECD kan kompetenskraven vara svåra att möta för somliga. Sysselsättningsgraden är låg i de 13 procent av befolkningen 16–65 år som låg på nivå 1 eller ännu lägre avseende läsförmåga i OECDs undersökning av vuxnas färdigheter (PIAAC), både jämfört med genomsnittet för de länder som deltar i undersökningen

139 OECD (2013) s. 246.

och jämfört med svenskar med bättre läsförmåga. OECD pekar på att dålig läsförmåga, på svenska, är ett marginellt fenomen bland infödda svenskar men vanligare bland invandrare från Afrika, Asien eller Europa utanför EU. OECD rekommenderar de förhandlande parterna, i sektorer där avtalens lägslöner är bindande, såsom inom handeln, hotell och restauranger, att överväga sänkta ingångslöner i kombination med större belöning för arbetslivserfarenhet för att sänka trösklarna för ingången till arbetsmarknaden utan att sänka livsinkomsterna.

Det råder stor enighet om att vuxna, som ännu inte har uppnått vad som betraktas som normal pensionsålder, i så stor utsträckning som möjligt, bör få möjlighet att försörja sig själva. Vi behöver arbeta för att tillfredsställa behov av tillhörighet, status, sociala kontakter med mera och mår dåligt av att utestängas från arbetslivet.¹⁴⁰

Som löntagare är man också, genom skatten, med och bidrar till gemensamma åtaganden. Normalt sett tänker vi oss att varje individ som går från att inte arbeta till att arbeta är en vinst för samhället. Det samlade produktionsvärdet och lönesumman ökar. Statsfinanserna kan stärkas på två vägar, genom större skatteintäkter och kanske också genom minskade utgifter om individen tidigare fick sin försörjning via statsbudgeten. Men även om det är sant på marginalen – när ytterligare en individ börjar arbeta – behöver det inte vara sant vid stora sysselsättningsförändringar.

Det beror på att lönerna förmodas bli lika stora för samtliga löntagare inom olika delarbetsmarknader (vilka är avgränsade så att arbetskraften kan betraktas som homogen). Den rådande lönen avspeglar hur mycket den sist anställda bidrar med i produktionen, vilket innebär att ingen arbetsgivare behöver betala mer för någon anställd eftersom ingen annan arbetsgivare är beredd att anställa till en högre lön än den rådande lönen. Det innebär också att många av de anställda har en lön som är högre än den lägsta lön de hade kunnat tänka sig att arbeta för. Om arbetsutbudet ökar med individer som har låga lönekrav och/eller den framförhandlade lönen sänks kan ny och mindre värdefull produktion komma till stånd samtidigt som lönerna i hela den befintliga produktionen på delarbetsmarknaden bli lägre. Hur lönesumman påverkas il-

140 Järliden Bergström m.fl. (2014), med där angivna källor.

lustreras i följande exempel som bygger på löne- och sysselsättningsförhållanden PIAAC-materialet.

Om vi vore mer som ett genomsnittlig PIAAC-land

I det genomsnittliga PIAAC-landet är sysselsättningen högre än i Sverige bland dem med mycket låg läsförmåga det vill säga de som ligger på nivå 1 och lägre. I alla andra grupper är sysselsättningen i Sverige högre. För varje nivå på läsförmåga (nivåerna 4 och 5 sammantaget) är medellönerna högre i Sverige än i det genomsnittliga PIAAC-landet. Löneskillnaderna är mindre i Sverige. I Sverige är medellönen bland dem som ligger på nivå 1 eller därunder 77 procent av medellönen för dem som ligger på nivå 4 eller 5, vilket kan jämföras med 62 procent i det genomsnittliga PIAAC-landet.

Med hjälp av andelarna i befolkningen på olika nivåer för läsförmåga och andelarna av dessa grupper som är sysselsatta kan de genomsnittliga sysselsättningsgraderna för hela befolkningen i förvärsaktiv ålder (här 16–65 år) räknas ut. Det visar sig att sysselsättningsgraden i Sverige är 73,7 procent att jämföra med 69,5 i det genomsnittliga PIAAC-landet. Vidare kan medellönen i hela befolkningen i förvärsaktiv ålder, de som har arbete och de som inte har det, beräknas med hjälp av befolkningsandelarna och medellönerna för de sysselsatta i de olika befolkningsgrupperna. Medellönen i Sverige blir då 12,7 (köpkraftsjusterade) US dollar i timmen i Sverige att jämföra med 9,8 dollar i timmen i det genomsnittliga PIAAC-landet.

Om Sverige i stället för de faktiska tal som redovisas i tabell 4.1 hade en likadan lönestruktur som det genomsnittliga PIAAC-landet, med löner bland de sysselsatta som ligger på nivå 1 eller därunder i läsförmåga, på i snitt 62 procent av medellönen bland de sysselsatta som ligger på nivå 4 eller 5, skulle medellönen i gruppen med sämst läsförmåga vara 12,0 dollar i stället för 14,8 dollar. Med en sådan förändring av lönestrukturen och en lika hög andel sysselsatta bland dem med sämst läsförmåga som det genomsnittliga PIAAC-landet, det vill säga 56,6 procent i stället för 51,7 procent, skulle medellönen bland sysselsatta i Sverige vara 16,9 dollar i stället för 17,2 dollar.

Avgörande för om en sådan strukturell förändring ökar eller minskar lönesumman är om den högre sysselsättningen väger upp den lägre

Tabell 4.1 Läsförmåga, sysselsättningsgrad och löner i den svenska befolkningen 16–65 år, 2012

	Andel av befolkningen (%)	Andel sysselsatta i gruppen (%)	De sysselsatta som andel av befolkningen (%)	Medellön* (\$)	Medellön* i befolkningen 16–65 år (\$)
Nivå 1 och lägre	13,3	51,7	6,9	14,8	7,7
2	29,1	69,7	20,3	16,4	11,4
3	41,6	78,8	32,8	17,4	13,7
4 och 5	16,1	85,8	13,8	19,3	16,6
Totalt	100,0	73,7	73,7	17,2	12,7

* Köpkraftsjusterade US-dollar per timme.
Källor: OECD (2017), OECD (2013) samt egna beräkningar.

Tabell 4.2 Genomsnittlig läsförmåga, sysselsättningsgrad och löner i befolkningen 16–65 år i de länder som deltog i PIIAC, 2012

	Andel av befolkningen (%)**	Andel sysselsatta i gruppen (%)	De sysselsatta som andel av befolkningen (%)	Medellön* (\$)	Medellön* i befolkningen 16–65 år (\$)
Nivå 1 och lägre	15,5	56,6	8,8	11,3	6,4
2	33,3	66,9	22,3	12,8	8,6
3	38,2	74,0	28,3	14,8	11,0
4 och 5	11,8	79,1	9,3	18,2	14,4
Totalt	98,8	69,5	69,5	14,2	9,8

* Köpkraftsjusterade US dollar per timme.
** Befolkningen syftar i påföljande kolumner på de 98,8 procent som det finns resultat för.
Källor: OECD (2017), OECD (2013) samt egna beräkningar.

medellönen bland de sysselsatta. Det visar sig att medellönen för hela befolkningen i förvärvsaktiv ålder skulle sjunka en aning, från 12,7 procent till 12,6 procent. Med en större andel lågproduktiva jobb skulle värdet

av den samlade lönesumman alltså sjunka. I den grupp som har sämst läsförmåga skulle lönesumman minska med 11,4 procent samtidigt som sysselsättningen skulle öka med 9,4 procent.

Tvärtemot vad man kan förvänta sig blir den kaka som löntagarna ska dela på alltså något större om sysselsättningsgraden är 4,9 procentenheter lägre i den grupp som har sämst läsförmåga men produktiviteten i de jobb som utförs i den gruppen, relativt de som utförs av dem som har bäst läsförmåga, är så hög som den var i Sverige år 2012.

Enligt Calmfors m.fl. (2017) skulle effekterna på lönespridningen av en allmän sänkning av minimilönerna i avtalen där dessa ligger som högst och "biter" bli ganska stora.

Om relativlönestrukturen spred sig lite högre upp i kompetensfördelningen än i exemplet ovan så att relativlöner och sysselsättningsgrad även bland dem med läsförmåga på nivå 2 blev som i det genomsnittliga PIAAC-landet, där både relativlön och sysselsättningsgrad är lägre än i Sverige skulle lönesumman minska ytterligare. Medellönen för hela befolkningen i förvärvsaktiv ålder skulle bli 11,9 i stället för 12,7 dollar i timmen.

I detta stiliserade exempel får värdet av den samlade produktionen antas öka eftersom den ursprungliga produktionen behåller sitt värde och ny produktion med ett lägre värde per anställd tillkommer. En större produktion och en mindre lönesumma innebär att skattebaserna för bolagsskatt och kapitalskatt ökar och skattebasen för arbetsinkomster minskar. Om skatteintäkterna ökar eller minskar totalt sett beror på hur arbetsinkomster, kapitalinkomster och företag beskattas.

Exemplet visar alltså att om lönerna sänktes för dem med sämre läsförmåga så att lönerelationerna blev som i ett genomsnittligt PIAAC-land och sysselsättningen i dessa grupper samtidigt ökade och blev lika hög som i ett genomsnittligt PIAAC-land så kan den totala lönesumman komma att minska något. Löntagarna som grupp förlorar i så fall på förändringen medan arbetsgivarna vinner på den. En större produktion ger en förutsättning för högre skatteintäkter, men utfallet beror också av hur olika skattebaser beskattas.

I detta räkneexempel skulle alltså en 19-procentig lönesänkning i gruppen med sämst läsförmåga öka sysselsättningen i gruppen med 4,9 procentenheter. En förutsättning för exemplet är att genomsnittliga

förhållanden i de länder som har deltagit i PIAAC-undersökningen är överförbara till Sverige, vilket inte alls är självklart.

Ett experiment visar att den lönekostnadsreduktion som skulle krävas för att arbetsgivare ska anställa individer med mindre förmånliga egenskaper kan vara betydande. Överfört till faktiska anställningssituationer innebär resultatet enligt Forslund m.fl. (2014) att de sänkningar av ingångslönerna som skulle krävas för att grupper som arbetsgivarna uppfattar som lågproduktiva ska anställas är så stora att de knappast skulle vara förenliga vad som kan betraktas som rimliga lönenivåer på den svenska arbetsmarknaden. Vidare kan utvärderingar av olika former av arbetsmarknadspolitiskt subventionerat arbete tolkas som att ingångslönerna har varit en tröskel för långtidsarbetslösa. Subventionsgraden i dessa program är så hög att det inte heller här, enligt Forslund m.fl. (2014), är realistiskt att tänka sig normala lönekontrakt på sådana nivåer.

Minimilöner

Den empiriska litteraturen kring sysselsättningseffekter av minimilöner gäller mestadels lagstadgade minimilöner och det finns mycket få studier av effekterna av avtalsbestämda minimilöner. En studie från Norge, där minimilönerna liksom i Sverige bestäms i avtal, visar dock att effekterna av höjda minimilöner har mycket små sysselsättningseffekter. Ett mönster som går igen i flera studier av de svenska minimilönerna är att minimilönerna i hotell- och restaurangbranschen och detaljhandeln tycks ha effekt i den meningen att en inte försumbar andel av de anställda har löner nära minimilönen, medan endast en försumbar andel av de anställda i allmän kommunal verksamhet och inom teknikavtalets område hade löner i närheten av minimilönerna. Inom allmän kommunal verksamhet och inom hotell och restauranger har höjda minimilöner visat sig ge sammanpressade lönefördelningar. Under 1970-talet bidrog stora minimilönehöjningar till minskad efterfrågan på ung arbetskraft.¹⁴¹

Reala minimilöneökningar inom svensk detaljhandel har visats medföra att fler blev uppsagda eller av andra skäl separerade från sina anställningar åren 2001–2005. En procents minimilöneökning ökade jobbsepa-

141 Forslund m.fl. (2014), med där angivna källor.

rationerna för de berörda med 0,136 procent mer än i en referensgrupp. De högre minimilönerna ledde också till att mindre kvalificerad arbetskraft ersattes med mer kvalificerad arbetskraft. Arbetade timmar och timmar per anställd minskade inte lika mycket som jobbseparationerna ökade, eftersom jobbseparationerna var koncentrerade till lågt betalda anställda som arbetade mycket få timmar.¹⁴²

IFAU har studerat hur förändringar i kollektivavtalade löner, inom några avtalsområden med distinkta förändringar i avtalslönerna, under åren 2003–2010, som lämpar sig att analysera, påverkar arbetsmarknadsutfallen. I huvudsak påvisar analyserna att de faktiska lönerna påverkas av de avtalsreformer som har studerats. Höjda lägstlöner leder i de flesta fall till högre löner för de berörda, arbetstiden påverkas inte i någon större omfattning och mängden anställningar som avslutas är oförändrad eller minskar. Högre avtalslöner förändrar dock sammansättningen bland de sysselsatta eftersom de med bättre förutsättningar på arbetsmarknaden tenderar att stanna kvar och de med sämre förutsättningar utgör en mindre andel av dem som stannar kvar.¹⁴³

IFAU har även skattat relationen mellan läsförmåga och sysselsättningsgrad i olika länder och relaterat detta till ländernas minimilönenivå.¹⁴⁴ IFAUs tolkning av resultaten är att relationen mellan läsförmåga och sysselsättningsgrad har en viss positiv relation till minimilönens nivå och att relationen är något starkare i Sverige än inom övriga EU. Där minimilönen är högre ser det alltså ut som om det finns ett starkare samband mellan läsförmåga och sysselsättningsgrad så att de som har god läsförmåga också har högre sannolikhet att vara sysselsatta. Det positiva empiriska sambandet är än tydligare för utomeuropeiska invandrare.¹⁴⁵

Enligt Andersen (2015) krävs det att kompetensspridningen är sådan att utbudet av okvalificerad arbetskraft blir litet om det ska vara möjligt att upprätthålla både en sammanpressad lönestruktur och en hög

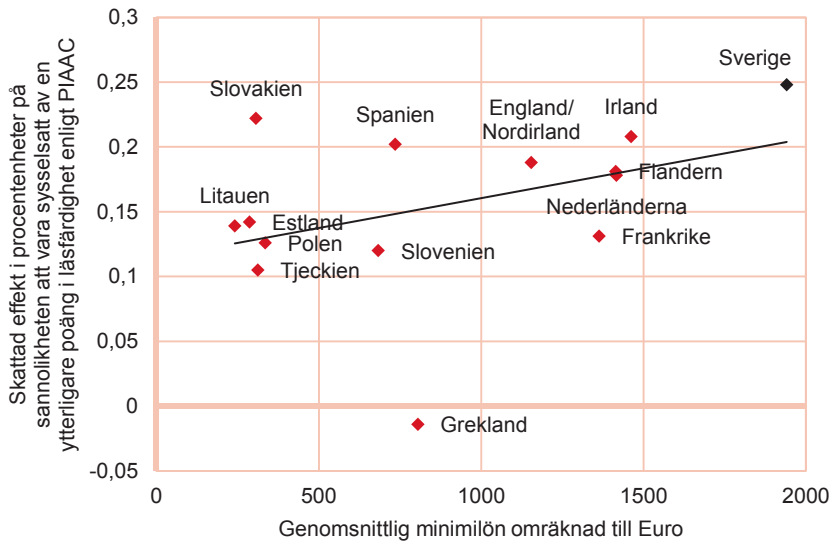
142 Skedinger (2012) återgiven i Forslund m.fl. (2014).

143 Forslund m.fl. (2014), med där angivna källor.

144 Minimilönerna är ett genomsnitt över perioden 2008–2013 då den första insamlingen till PIAAC genomfördes. Data för Grekland, Litauen och Slovenien kommer från den andra insamlingsperioden, 2012–2016. För Sverige avses lägstälönen för anställda i åldrarna 20–23 år som täcks av kollektivavtalet för call-/contactcenter och marknadsundersökningsföretag. För resterande länder avses den lagstadgade nationella minimilönen.

145 Eriksson m.fl. (2017).

Diagram 4.3 Minimalövernans relation till sambandet mellan läsförståelse och sysselsättning



Källa: Eriksson m.fl. (2017).

sysselsättningsgrad. Kompetensspridningen behöver alltså också vara förhållandevis sammanpressad. Åtgärder för att minska antalet människor som saknar arbetsmarknadsinriktad utbildning framhålls som den kanske viktigaste faktorn för att öka sysselsättningen och säkerställa en mer jämlik inkomstfördelning.

4.5 Jobbens kvalifikationskrav vs. utbudet av arbetskraft

Andelen i befolkningen, 25–64 år, med endast förgymnasial utbildning ser sedan mitten av 1980-talet, ut att ha minskat snabbare än andelen jobb som, enligt de anställda själva, inte kräver någon längre utbildning. År 1985 hade 40 procent av 25–64-åringarna endast förgymnasial utbildning, medan andelen jobb som inte krävde längre utbildning bör ha legat mellan 41 och 51 procent. År 2010 gällde detta 14 procent av 25–64-åringarna och 28 procent av jobben. Andelen med minst tre års eftergymna-

sial utbildning har ökat sedan år 1985, men framför allt under 2000-talet. År 2010 var den 24 procent, vilket är något lägre än den andel jobb som krävde så lång utbildning på 26 procent. Även åren 1991 och 2000 hade en något mindre andel av hela befolkningen 25–64 år längre eftergymnasial utbildning än motsvarande andel av jobben, som den mäts här.¹⁴⁶ När det gäller gymnasial och kortare eftergymnasial utbildning ökade befolkningsandelarna framför allt före 2000-talet.^{147 148}

Polariseringen, i betydelsen tillväxt av hög- och låglönejobb men stagnation eller begränsad tillväxt av jobben däremellan, har förändrat karaktären på de jobb som finns att söka. Även karaktären på arbetsutbudet har förändrats. Utbudet av personer med lång utbildning har ökat mer än tillväxten av höglönejobb och jobben i mellanlönenivån har minskat. Därmed har det skapats en strukturell obalans som har tvingat dem med lång utbildning att konkurrera om jobb i lägre lönelägen.¹⁴⁹

Utbildning är en resurs med ett relativt värde. När allt fler har utbildning så blir dess värde devalverat och andra egenskaper får större betydelse. I låglönejobb räknar arbetsgivarna ofta inte med långa anställningskontrakt och använder sig i dessa fall många gånger av en enkel rekryteringsprocess som till exempel kan baseras på kontaktnät, personligt intryck eller screening grundad på egenskaper som arbetsgivaren tror speglar de egenskaper som eftersöks. Även om det inte alltid är nödvändigt att ha utbildning för att utföra ett visst jobb så är det ändå rimligt att anta att viss utbildning som till exempel ger större språkkunskaper ofta kan bidra till att höja kvaliteten i hur jobbet utförs. Om utbildning används som ett screeninginstrument blir chanserna för dem med kort utbildning beroende av chanserna för dem med längre

146 Här jämförs jobbens utbildningskrav med utbildningsnivåerna i hela befolkningen i arbetsför ålder vilken alltså inte har avgränsats till dem som deltar i arbetskraften. Med en sådan avgränsning skulle större andelar ha längre utbildning, eftersom arbetskraftsdeltagandet är högre bland dem med längre utbildning. Jobben är avgränsade till anställningar varför jobb som innehas av företagare saknas. Dessutom överensstämmer grupperna inte åldersmässigt, även om båda bör täcka merparten av arbetsmarknaden. Jobben i fråga innehas av 20–64-åringar. Befolkningen är snävare avgränsad åldersmässigt, till 25–64 år, bland annat för att utesluta så många som möjligt av dem som ännu inte har avslutat sin utbildning.

147 Uppgifterna om utbildningsnivåerna i befolkningen kommer från SCBs utbildningsregister. Detta har till året 2000 genomgått ett par större kvalitetshöjande förändringar vilket gör att jämförelser med tidigare årgångar av registret måste göras med stor försiktighet.

148 Johansson och Löfgren (2015), med där angivna källor.

149 Åberg (2016).

utbildning. Möjligheterna att få något jobb för dem som befinner sig långt bak i jobbkön påverkas alltså inte bara av tillgången på okvalificerade jobb utan också av möjligheterna för andra med längre utbildning att få jobb som motsvarar deras utbildning och därmed också den totala efterfrågan på arbetskraft.¹⁵⁰

De som träder in på arbetsmarknaden har längre utbildning än förut och ska alltså finna jobb på en allt mer polariserad arbetsmarknad. Andelen med endast förgymnasial utbildning i inträdesgruppen har minskat från 24 procent till endast 7 procent mellan år 1997 och år 2012 och andelen med lång eftergymnasial utbildning ökat från 21 procent till 39 procent. Eftersom inträdesjobben (det vill säga jobb som innehas av dem som har tagit sin examen för högst fem år sedan och som har jobb) inte har ökat i motsvarande grad i mitten och den övre delen av fördelningen innebär det att fler med längre utbildning måste söka sig till låglönejobb. Mycket riktigt har rekryteringen av dem med endast förgymnasial utbildning minskat i de tre lägsta jobblönegrupperna, dit relativt stora andelar kort utbildade tidigare rekryterades, och rekryteringen av personer med eftergymnasial utbildning har ökat i motsvarande grad. Inom de tre högsta jobblönegrupperna har personer med lång eftergymnasial utbildning tagit en allt större andel av rekryteringsjobben på bekostnad av dem med kort eftergymnasial utbildning.

Totalt sett har de som saknar treårig gymnasieutbildning, under perioden 1997–2012, i relativt snabb takt blivit färre i de tre låglönegrupperna.¹⁵¹ De ersätts främst av personer med gymnasieutbildning men även av personer med eftergymnasial utbildning. Höglönegrupperna består i allt högre grad av personer med längre utbildning.¹⁵²

Anställda med gymnasieutbildning och lång eftergymnasial utbildning har haft sämre löne- och inkomstutveckling än andra utbildningskategorier. Att löne- och inkomstutvecklingen har varit svag för dem med längre utbildning är i huvudsak ett resultat av att högutbildade oftare har hamnat i låglönejobb och inte av att lönerna i höglönejobben har sjunkit.¹⁵³

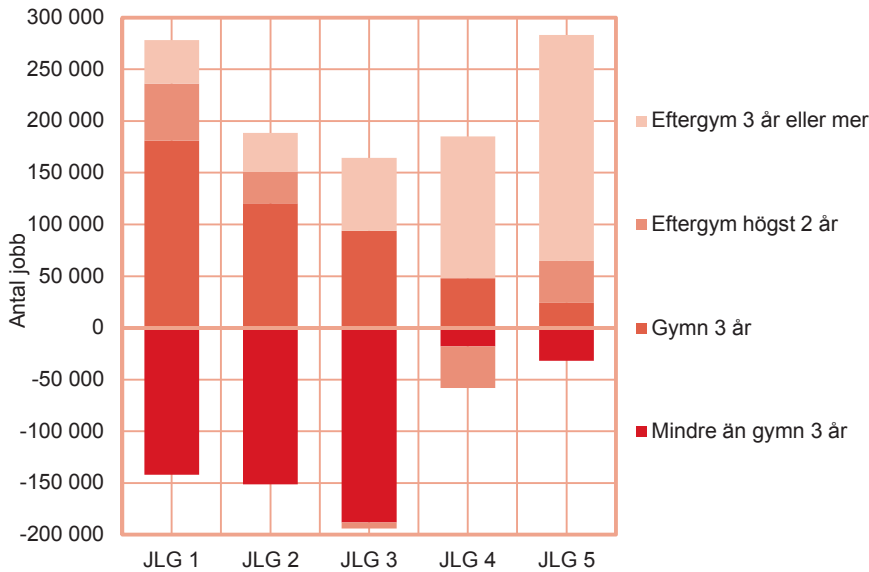
150 Ibid.

151 Hur lönegrupperna har bildats beskrivs i avsnittet 2.2.

152 Åberg (2016).

153 Ibid.

Diagram 4.4 Förändring i utbildningssammansättning bland anställda i olika jobblönegrupper mellan åren 1997 och 2012



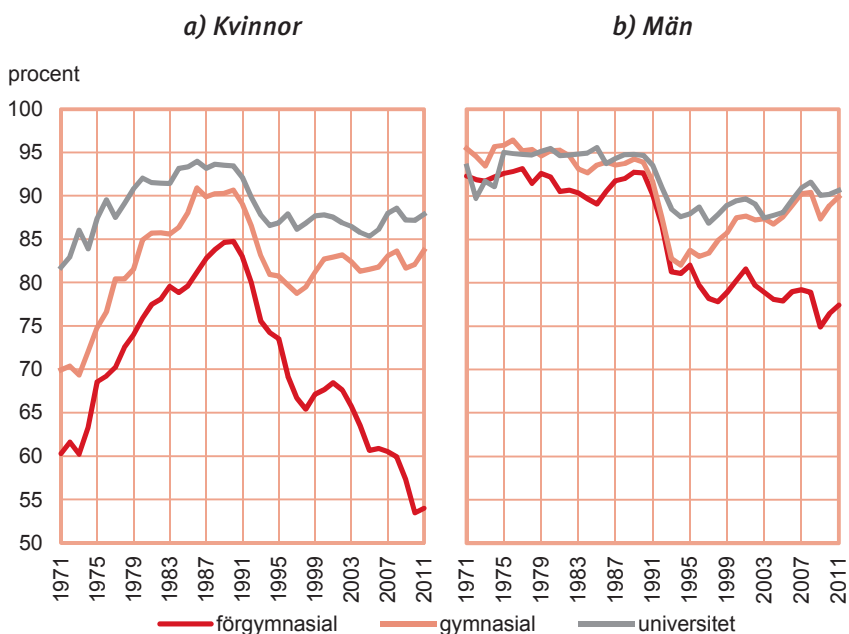
Källa: Åberg (2016).

Både män och kvinnor som enbart har förgymnasial utbildning har haft en mycket svag inkomstutveckling under 2000-talets första decennium. De reala arbetsinkomsterna var obetydligt högre år 2011 än år 1990. Inkomstutvecklingen för personer med gymnasial respektive eftergymnasial utbildning har varit betydligt bättre och likartad. Den svaga inkomstutvecklingen för dem med kort utbildning beror inte i första hand på sämre reallönstillväxt utan på *sämre sysselsättningsutveckling*. För kvinnor är reallönstillväxten mycket likartad för olika utbildningsgrupper medan män med enbart förgymnasial utbildning har halkat efter övriga män sedan 1987.¹⁵⁴

För män i åldrarna 25–54 år var sysselsättningsgraden i stort sett konstant under 1970- och 80-talen och skillnaderna mellan utbildnings-

¹⁵⁴ Bengtsson m.fl. (2014).

Diagram 4.5 Sysselsättningsgrad efter utbildning (25–54 år) 1971–2011



Källa: Bengtsson m.fl. (2014).

grupperna var små. För kvinnor i samma åldrar skedde samtidigt en anmärkningsvärd ökning av sysselsättningsgraden, särskilt bland dem med kort utbildning. 1990-talskrisen resulterade i ett kraftigt fall i sysselsättningen för både män och kvinnor och för alla utbildningsgrupper. För kvinnor med kort utbildning har sysselsättningsgraden fortsatt att rasa under 2000-talet och var år 2011 omkring 5 procentenheter lägre än i början av 1970-talet. Också för män med kort utbildning har sysselsättningsutvecklingen varit negativ efter 1990-talskrisen om, än inte lika dramatisk som för kort utbildade kvinnor.¹⁵⁵

Enligt Bengtsson m.fl. (2014) är det sannolikt att den allmänna utbildningsexpansionen har medfört att den allt mindre gruppen som

155 Ibid.

enbart har förgymnasial utbildning har blivit dränerad på egenskaper som bidrar till framgång på arbetsmarknaden. Sammansättnings effekter skulle alltså kunna vara en bidragande orsak till den negativa sysselsättningsutvecklingen för dem med kort utbildning. Rapporten visar att de genomsnittliga testresultaten från mönstringen har fallit i alla utbildningsgrupper, med utbildningsnivån mätt vid 30 års ålder. Det är en effekt av att fler går vidare till högre utbildning och att de som gör det i genomsnitt har högre testresultat än dem som inte gör det.¹⁵⁶ En ändrad sortering leder alltså till att de genomsnittliga testvärdena sjunker för alla utbildningsgrupper. Mönstringsresultaten, såväl beträffande kognitiva som icke-kognitiva färdigheter, har vistats ha stark prediktionsförmåga när det gäller arbetsmarknadsutfall. De icke-kognitiva färdigheterna visar sig vara särskilt betydelsefulla i den nedre delen av inkomstfördelningen.

De individuella disponibla inkomsterna ökade i ungefär samma takt för grupperna med förgymnasial utbildning, gymnasial utbildning och universitetsutbildning under 1990-talet men de med förgymnasial utbildning släpar efter från mitten av 2000-talets första decennium. För dem med enbart förgymnasial utbildning har dock de disponibla inkomsterna vuxit i snabbare takt än arbetsinkomsterna. Skatter och transferreringar har alltså i viss utsträckning bidragit till att kompensera för den svaga sysselsättningsutvecklingen och den därav följande långsamma tillväxten av arbetsinkomsterna.

4.6 Sammanfattning av kapitel 4¹⁵⁷

Självförstärkande spiral

Stora skillnader i sådana personliga resurser som bidrar till att göra människor produktiva kan ge upphov till inkomstskillnader antingen genom att löneskillnaderna blir stora eller genom att de som inte klarar att leva upp till produktivitetsskraven blir utan arbete. Omvänt kan inkomstskillnader också ge upphov till skillnader i humankapital. Det

¹⁵⁶ De allt större grupperna av utbildade innehåller personer som sänker genomsnittet i dessa grupper eftersom de har lägre testresultat än det tidigare genomsnittet i motsvarande utbildningsgrupp. Att dessa personer inte längre finns kvar bland de kort utbildade sänker genomsnittet i den gruppen eftersom de har högre testresultat än detta genomsnitt.

¹⁵⁷ Detta avsnitt sammanfattar kapitlets tidigare avsnitt. Källhänvisningar till de fakta som redovisas återfinns i dessa avsnitt.

innebär att ökade skillnader i humankapital kan ge upphov till en självförstärkande spiral av ökande inkomstskillnader och ökande skillnader i humankapital. Ingenting talar för att spiralen inte kan gå åt andra hållet i stället med minskande inkomstskillnader och minskande skillnader i humankapital.

Inom befolkningen i förvärvsaktiv ålder är hälsan bättre i högre kvintiler för disponibel inkomst än i lägre. Hälsan förbättrades i alla åldersgrupper under perioden 1993–2007, både bland kvinnor och män. Skillnaderna i hälsa ökade dock mellan inkomstgrupper, vilket främst berodde på försämringar av hälsan i den lägsta inkomstkvantilen. Den sämre hälsan innebär att förutsättningarna för värlönat arbete har försämrats bland låginkomsttagare.

Även om det är svårt att säga med säkerhet att stora inkomstskillnader orsakar sämre hälsa finns det flera studier som antyder att det kan vara på det sättet. Ett sätt på vilket de ökade inkomstskillnaderna kan ha orsakat den sämre hälsan är genom försämringar av det sociala skyddsnätet som kan ha medfört att de med små inkomster får sämre tillgång till sådant som behövs för att bibehålla en god hälsa. Ett annat sätt är att de med lägst inkomster har upplevt en större relativ brist och därför har utsatts för större psykosocial stress.

Större inkomstskillnader riskerar att minska inflödet av humankapital i en ekonomi och en permanent ökning av ojämlikheten kan därför minska humankapitalstocken. En analys av sambanden mellan inkomstskillnader och olika mått på humankapital i en grupp relativt lika OECD-länder indikerar nämligen att ökande inkomstskillnader minskar humankapitalet hos individer vars föräldrar har kort utbildning, men inte påverkar humankapitalet hos andra. Orsaken verkar vara att stora inkomstskillnader försämrar möjligheterna för individer vars föräldrar har kort utbildning att investera i humankapital både i termer av utbildningens längd och i kvaliteten på utbildningen. Eftersom sannolikheten att ha en högre utbildning är störst för dem med välutbildade föräldrar riskerar kunskapskillnaderna att öka med ökad inkomstspridning.

Kunskapsnivå och kunskapskillnader

Kunskapsnivåerna avseende läsförmåga, räknefärdighet och IT-färdighet i den vuxna befolkningen var år 2012 goda i Sverige jämfört med andra

länder. När det gäller spridningen av kunskaperna låg Sverige på eller nära medelvärdena.

En jämn fördelning av kunskap är förknippad med en jämn fördelning av marknadsinkomster och länder med små skillnader i marknadsinkomst har också små skillnader i disponibel inkomst. Detta är förväntat eftersom kunskaper bidrar till att höja den produktiva förmågan. Sverige förefaller ha haft jämn fördelning av disponibel inkomst i förhållande till både spridningen i räknefärdigheter och spridningen i läsförmåga, vilket skulle kunna tyda på ett jämförelsevis stort mått av omfördelning i förhållande till produktiv förmåga.

Skillnaderna i läsförmåga, räknefärdighet och IT-färdighet mellan inrikes och utrikes födda svenskar var stora när undersökningen gjordes år 2012. Om hänsyn tas till nivån på individens färdigheter fanns det inte några signifikanta skillnader mellan inrikes och utrikes födda när det gäller att ha ett arbete.

Att sysselsätta hade så pass mycket större kunskaper än arbetslösa indikerar att många arbetslösa i Sverige saknade tillräckliga kunskaper för att kunna konkurrera om de jobb som finns på arbetsmarknaden.

Skillnaderna i kunskap mellan arbetslösa och sysselsatta har sannolikt inte minskat mellan år 2012 och år 2017. De senaste årens stora flyktinginvandring har till exempel inneburit ett stort inflöde av personer med mycket kort utbildning. Antalet deltagare i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag var 75 500 i september 2017. Utbildningsbakgrunden bland deltagarna kan beskrivas som tre någorlunda jämstora grupper; en grupp som saknar nioåring förgymnasial utbildning, en grupp som har minst nio års förgymnasial utbildning och eventuellt någon gymnasieutbildning och en grupp som har eftergymnasial utbildning.

Sänka löner?

I länder där minimilönen är högre ser det ut som om det finns ett starkare samband mellan läsförmåga och sysselsättningsgrad så att de som har god läsförmåga också har högre sannolikhet att vara sysselsatta.

Mot bakgrund av den låga sysselsättningsgraden hos de 13 procent av befolkningen i förvärvsaktiv ålder med mycket låg läsförmåga rekommenderar OECD de förhandlande parterna, i sektorer där avtalens lägslöner är bindande, såsom inom handeln, hotell och restauranger, att

överväga sänkta ingångslöner i kombination med större belöning för arbetslivserfarenhet. Syftet skulle vara att sänka tröskeln till ingången till arbetsmarknaden utan att sänka livsinkomsterna.

Ett räkneexempel visar dock att om lönerna sänks för dem med sämre kvalifikationer så kan den totala lönesumman komma att minska även om produktionen ökar. Löntagarna som grupp förlorar i så fall på förändringen medan arbetsgivarna vinner på den. En större produktion ger förutsättning för högre skatteintäkter, men utfallet beror också av hur olika skattebaser (såsom löner, vinster och kapitalinkomster) beskattas. En grupp individer med sämre kvalifikationer kanske kan ges tillträde till arbetslivet och egen försörjning på låg nivå samtidigt som stora grupper av lågt kvalificerad arbetskraft får se sina redan låga löner minska. Om resultatet inte ska bli en omfördelning från låginkomsttagare till övriga grupper i samhället kommer en del av de eventuellt högre skatteinkomsterna att behöva användas till kompenserande omfördelning i den andra riktningen. Frågan är därför om lägre löner är det bästa sättet att inkludera dem med dåliga kvalifikationer i arbetslivet.

Räkneexemplet bygger på att lönerna sänks för dem med sämre läsförmåga så att lönerelationerna blev som genomsnittet i de länder som OECD har jämfört Sverige med och att sysselsättningen i dessa grupper samtidigt ökade och blev lika hög som i genomsnittslandet. Resultatet blir en viss minskning av lönesumman.

I de länder som OECD har jämfört Sverige med är sysselsättningen i genomsnitt högre än i Sverige bland dem med mycket låg läsförmåga. I alla andra grupper är sysselsättningen i Sverige högre. För varje nivå på läsförmåga är medellönerna högre i Sverige än i genomsnittslandet. Löneskillnaderna är mindre i Sverige.

Enligt Calmfors m.fl. (2017) skulle effekterna på lönespridningen av en allmän sänkning av minimilöner i avtalen där dessa ligger som högst och "biter" bli ganska stora. Forslund m.fl. (2014) kommer fram till att de sänkningar av ingångslöner som skulle krävas för att grupper som arbetsgivarna uppfattar som lågproduktiva ska anställas är så stora att de knappast skulle vara förenliga vad som kan betraktas som rimliga lönenivåer på den svenska arbetsmarknaden.

En analys av specifika förändringar i kollektivavtalade löner, i Sverige, under åren 2003–2010 visar att höjda lägstlöner i de flesta fall leder till

högre löner för de berörda utan att mängden anställningar som avslutas ökar. Arbetstiden påverkas inte i någon större omfattning. Den andra sidan av myntet är att högre avtalslöner förändrar sammansättningen bland de sysselsatta eftersom de med bättre förutsättningar på arbetsmarknaden tenderar att stanna kvar och de med sämre förutsättningar utgör en mindre andel av dem som stannar kvar.

Om det ska vara möjligt att upprätthålla både en sammanhållen lönestruktur och en hög sysselsättning måste kompetensspridningen vara sådan att utbudet av okvalificerad arbetskraft blir litet. En av de allra viktigaste förutsättningarna för en jämlik inkomstfördelning är därför att de som saknar sådan kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden ges möjligheter att utbilda sig eller på annat sätt höja sin kompetens.

Ont om höglönejobb

Utbudet av personer med lång utbildning har ökat mer än tillväxten av höglönejobb och jobben i mellanlönenivån har minskat. Därmed har det skapats en strukturell obalans som har tvingat dem med lång utbildning att konkurrera om jobb i lägre lönelägen.

De som träder in på arbetsmarknaden har längre utbildning än förut och ska alltså finna jobb på en allt mer polariserad arbetsmarknad. Rekryteringen av dem med endast förgymnasial utbildning har minskat i mitten och den lägre delen av lönefördelningen, dit relativt stora andelar kort utbildade tidigare rekryterades och rekryteringen av personer med eftergymnasial utbildning har ökat i motsvarande grad. Inom de tre högsta jobblönegrupperna har personer med lång eftergymnasial utbildning tagit en allt större andel av rekryteringsjobben på bekostnad av dem med kort eftergymnasial utbildning.

Anställda med gymnasieutbildning och lång eftergymnasial utbildning har haft sämre löne- och inkomstutveckling än andra utbildningskategorier. Att löne- och inkomstutvecklingen har varit svag för dem med längre utbildning under perioden 1997–2012 är i huvudsak ett resultat av att högutbildade oftare har hamnat i låglönejobb och inte av att lönerna i höglönejobben har sjunkit.

1990-talskrisen resulterade i ett kraftigt fall i sysselsättningen för både män och kvinnor och för alla utbildningsgrupper. För kvinnor med kort utbildning har sysselsättningsgraden fortsatt att rasa under

2000-talet. Också för män med kort utbildning har sysselsättningsutvecklingen varit negativ efter 1990-talskrisen om, än inte lika dramatisk som för kort utbildade kvinnor.

Sett till hela befolkningsgrupperna, 25–54 år, alltså även dem som inte har jobb, visar det sig att män och kvinnor som enbart har förgymnasial utbildning har haft en mycket svag inkomstutveckling under 2000-talets första decennium. Den svaga inkomstutvecklingen för dem med kort utbildning beror inte i första hand på sämre reallönetillväxt utan på sämre sysselsättningsutveckling. Detta trots att andelen i befolkningen, 25–64 år, med endast förgymnasial utbildning ser ut att ha minskat snabbare än andelen jobb som inte kräver någon längre utbildning under perioden 1980–2010.

5. Institutionernas betydelse

ARBETSINKOMSTERNAS OCH ARBETSMARKNADSFÖRHÅLLANDENAS påverkan på inkomstfördelningen sker på många olika vägar, vilket har framgått av tidigare kapitel. Även arbetsmarknadens institutioner – hur lönebildningen går till, hur mycket och på vilka grunder skatter och inkomstförsäkringar omfördelar – har betydelse i sammanhanget.

Institutionerna påverkar inkomstfördelningen både direkt och indirekt. Vad var och en får för löneökning avgörs i löneförhandlingar som sker inom en viss institutionell ram. Den lönefördelning som blir resultatet av förhandlingarna kan på sikt påverka strukturen på arbetsmarknaden, det vill säga vilka jobb som skapas och försvinner. Fackföringar kan verka, inte bara för höga löner och bra arbetsvillkor, utan också för inkomstutjämning via skatter och transfereringar.

Frågan om hur arbetsmarknadens institutioner, det vill säga arbetsmarknadsmodellen, påverkar inkomstfördelningen är oerhört komplex och någon fullständig kartläggning låter sig knappast göras. Syftet med detta kapitel är främst att åskådliggöra vilka samband som brukar studeras och diskuteras liksom att återge några tänkvärda resultat.

5.1 Arbetsmarknadsmodellen

Arbetsmarknadsinstitutionerna förändras gradvis och samtidigt med andra faktorer som även de kan påverka inkomstspridningen, vilket gör det svårt att urskilja effekterna av just institutionerna. Den mest framgångsrika vägen är därför att jämföra länder som inte är allt för olika men vars institutioner skiljer sig åt på olika punkter. Många gånger går det samtidigt att inkludera förändringar över tid i sådana undersökningar. Översikter över studier av hur arbetsmarknadsinstitutionerna påverkar inkomstspridningen har givits i Förster och Tóth (2015), Kierzenkowski och Koske (2012), Betcherman (2012) och Hayter (2015).¹⁵⁸

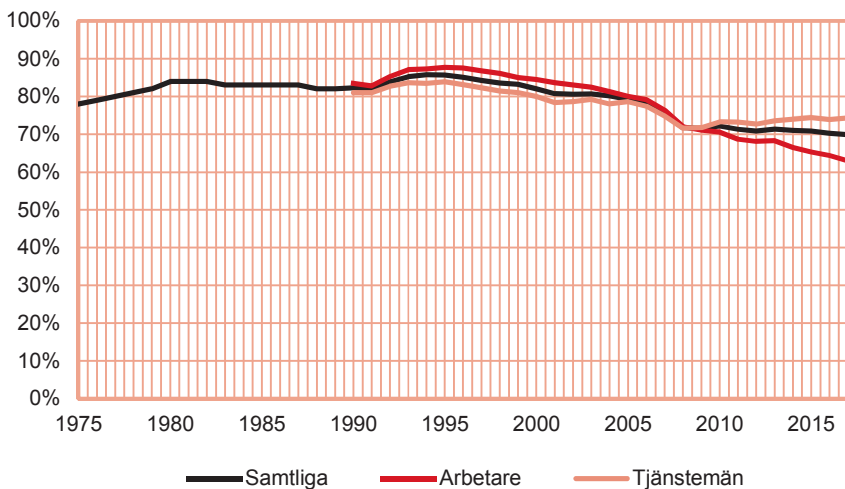
¹⁵⁸ Källorna i dessa studier överlappar varandra till viss del. Sammanvägningarna av resultaten i översikterna är kvalitativa varför de skillnader som framkommer kan bero på att olika studier är inkluderade i de olika översikterna, att olika aspekter har lyfts fram såväl som att författarna i viss mån har värderat resultaten olika.

Arbetsmarknadsmodellens samband med fördelningen av lön och löneinkomst

I flera länder har fackföreningarna fått en minskad betydelse i lönebildningen under samma period som löneskillnaderna har ökat. Försvagade institutioner har ofta identifierats som en viktig drivkraft bakom ökad ojämlikhet. Enligt Förster och Tóth (2015) finner de flesta studier att facklig organisationsgrad eller avtalens täckningsgrad, lönesamordning eller central lönebildning och anställningsskydd har direkta eller indirekta signifikanta utjämnande effekter på löneskillnaderna. Ett försvagat anställningsskydd och minskad organisationsgrad har visat sig ha effekter i den nedre delen av lönefördelningen.

Under perioden 1975–2006 var omkring 80 procent av de anställda i Sverige medlemmar i någon facklig organisation. Organisationsgraden var som högst 86 procent det första kvartalet år 1995. Därefter har den

Diagram 5.1 Facklig organisationsgrad* för samtliga löntagare samt arbetare och tjänstemän



* Första kvartalet respektive år

Källa: Larssons (2017b).

minskat nästan varje år. År 2007 ändrades finansieringen av arbetslöshetsförsäkringen genom ett påslag på finansieringsavgiften som relaterades till utbetalningarna i de enskilda a-kassorna, vilket innebar kraftigt höjda avgifter i många a-kassor.¹⁵⁹ Detta och nästföljande år minskade organisationsgraden med sammanlagt 6,4 procent. I början av år 2017 var organisationsgraden 70 procent.

Medlemsrasen åren 2007–2009 var betydligt större i arbetarförbund än i tjänstemannaförbund, vilket resulterade i att organisationsgraden i början av år 2009 var högre bland tjänstemän än bland arbetare. Därefter har organisationsgraden bland arbetare minskat med ytterligare 8,2 procentenheter, så att den i början av år 2017 var 63 procent, medan den bland tjänstemän har ökat till 74 procent.¹⁶⁰

I internationell jämförelse har Sverige tillsammans med de andra nordiska länderna och Belgien fortfarande en hög organisationsgrad. Gemensamt för Sverige, Finland, Danmark, Island och Belgien är förekomsten av fackliga a-kassor.

Bland de länder som redovisas i tabell 5.1 utmärker sig Slovenien, Slovakien och Turkiet med en minskning av organisationsgraden med omkring 20 procentenheter sedan år 2000. Förutom i dessa länder har organisationsgraden bara i 6 länder av 31 minskat med 10 procentenheter eller mer.¹⁶¹ Den svenska organisationsgradens nedgång med 12 procentenheter är alltså förhållandevis stor i jämförelse.¹⁶²

Trots att bara 70 procent av löntagarna i Sverige är fackligt organiserade omfattas omkring 90 procent av kollektivavtal (inklusive oorganiserade arbetsgivares så kallade hängavtal). Den andelen har varit förhållandevis stabil under en tjugoförårsperiod, dock med en nedgång på omkring två procentenheter mellan år 2005 och år 2007. Den höga kollektivavtalsäckningen kommer sig dels av att samtliga anställda inom offentlig sektor täcks av kollektivavtal och dels av att, i synnerhet, de stora företagen – de med många anställda – i stor utsträckning är medlemmar i en arbetsgivarorganisation.¹⁶³

159 A-kasseavgiften betalas vanligen tillsammans med fackavgiften. Den så kallade arbetslöshetsavgiften togs bort år 2014.

160 Larsson (2017b).

161 Då är enbart fackföreningar som tecknar kollektivavtal medräknade i Danmark.

162 Kjellberg (2017).

163 Ibid.

Tabell 5.1 Facklig organisationsgrad för löntagare i 31 länder 2000–2016

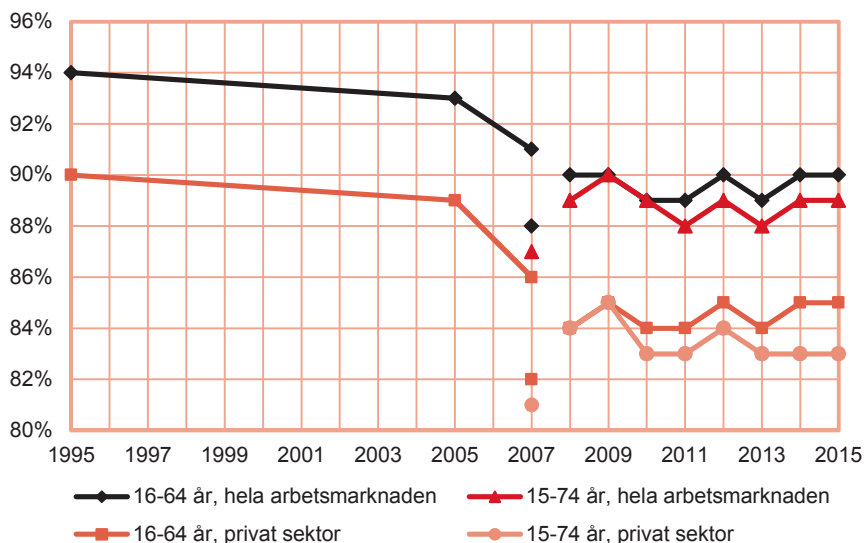
	2000	2005	2006	2010	2012	2013	2014	2015	2016	Förändring*
Sverige	81	78	77	71	70	70	70	69	69	-12
Finland	76	71	71	70	69	69				-7
Danmark	75	72	69	69	69	70	69	67		-8
Danmark**	72	68	65	62	60	/61	60	58		-14
Belgien	56	54	55	54	55	55				-1
Norge	53	53	53	52	52	52	52	52		-1
Italien	35	34	34	36	37	37				2
Irland	36	33	32	35	34	34				-2
Kanada	31	30	30	30	30	30	29	29		-2
Österrike	37	33	31	28	27	27				-10
Storbritannien	30	29	28	27	26	26	25	25		-5
Grekland	27	24	24	22	23	22				-5
Slovenien	42	37	31	25	22	21				-21
Tyskland	25	22	21	19	18	18				-7
Nederländerna	23	21	20	19	19	18				-5
Portugal	22	21	21	19	18					-4
Japan	21	19	18	19	18	18	18	17		-4
Spanien	17	15	14	17	17	17				0
Schweiz	20	19	19	17	16	16	16			-4
Australien	26	22	20	18	18	17	15			-11
Mexiko	16	17	16	14	14	14	14			-2
Tjeckien	27	20	19	17	14	13				-14
Slovakien	32	23	21	15	14	13				-19
Lettland	20		17	15	13					-7
Polen	17	18	16	15	13					-4
USA	13	12	12	12	11	11	11	11	11	-2
Ungern	22	17	16	13	11	10				-12
Sydkorea	12	10	10	10	10	10	10			-2
Litauen	17		11	10	9					-8
Frankrike	8	8	8	8	8	8				0
Turkiet	28	17	14	9	7	6				-22
Estland	14	10	8	8	6	6				-8

* Förändring i procentenheter mellan år 2000 och det senaste året som det finns uppgift för.

** Exklusive alternativa (eller "gula") fackföreningarna, som utmärks av att de inte tecknar några kollektivavtal med arbetsgivarna. Byte av källa år 2013.

Källa: Kjellberg (2017).

Diagram 5.2 Andel löntagare i Sverige som täcks av kollektivavtal åren 1995–2005



Anmärkning: Flera brott förekommer i tidsserierna. I serierna för åren 1995–2007 har hängavtalens omfattning bland arbetare beräknats utifrån Foras statistik över lönesummor och i serierna för åren 2007–2015 med hjälp av proportionen mellan antalet arbetare i företag som endast har hängavtal och antalet arbetare i företag med reguljära kollektivavtal. Den mellan åren 2007 och 2008 förhöjda täckningsgraden avspeglar införandet av ett nytt data-system hos Svenskt Näringsliv, vilket resulterade i ett klart högre rapporterat antal anställda i medlemsföretagen än tidigare.

Källa: Kjellberg (2017).

Även enligt Kierzenkowski, och Koske (2012) har många studier visat att en högre facklig organisationsgrad är förknippad med mindre löneskillnader. De finner också att denna effekt främst rör manlig arbetskraft och att fackligt medlemskap är mest gynnsamt för medelklassen. I en studie av 121 länder visar sig effekten vara mindre, och mindre robust, bland de fattigaste 20 procenten än i medelklassen. Koordinerade löneförhandlingar minskar lönespridningen mätt till exempel som kvoten mellan den nittionde och tionde percentillönen (p_{90}/p_{10}). Det finns samstämmiga resultat som visar att koordinerade förhandlingar är förknippat med lägre lönespridning i den övre delen av lönefördelningen men när det gäller lönespridningen i den nedre delen av fördelningen ger två studier olika resultat. Sysselsättning i offentlig sektor har visat

sig ha utjämnande effekt på lönespridningen både i den övre och den nedre halvan av lönefördelningen.

I Sverige sker det, inom LO, en samordning av arbetarnas lönekrav inför löneförhandlingarna. De olika fackförbunden i LO förhandlar dock enskilt med arbetsgivarnas organisationer. Inom industrin förekommer samordning mellan arbetarnas och tjänstemännens fackförbund samt arbetsgivarorganisationerna. För övrigt förhandlar tjänstemannaförbunden oberoende av varandra och löneökningarna är många gånger inte siffer-satta i deras avtal. Enligt OECD (2017) är den centrala koordineringen av löneförhandlingarna i dag en viktig faktor bakom lönernas sammanpressning och sammanbrottet i de högt centraliserade löneförhandlingarna på 1980-talet anses ha bidragit till att inkomstskillnaderna blev större.

Den minskade organisationsgraden i många OECD-länder har, enligt Betcherman (2012), givit ett måttligt men signifikant bidrag till de ökade löneskillnaderna. Fackföreningarnas utjämnande effekt ser, enligt honom, ut att vara starkast i den övre delen av fördelningen genom att lönerna för de mest kvalificerade medlemmarna dämpas. Fackföreningarnas utjämnande effekt ser också ut att vara störst där organisationsgraden är hög och där förhandlingarna är centraliserade och/eller koordinerade.

Hayter (2015) avviker inte från de andra när det gäller synen på sambandet mellan organisationsgrad och lönespridning. Hon pekar på att flera länder-jämförande studier har visat att högre organisationsgrad är förknippat med mindre lönespridning. I system, där facket förhandlar med sammanslutningar av arbetsgivare, överstiger ofta kollektivavtals-täckningen organisationsgraden. Hayter (2015) hänvisar till Visser och Checchi (2009) och lyfter fram att i sådana system betyder ofta kollektivavtals-täckningen, centraliseringsgraden och samordningen mer för den fackliga styrkan än organisationsgraden. System med hög avtals-täckning, hög centralisering och hög samordning tenderar att ha lägre lönespridning. En studie av 16 länder, perioden 1980–1992 visar att graden av centralisering av löneförhandlingarna betyder mer för skillnaderna i lönespridning mellan länderna än vad avtals-täckning och organisationsgrad gör. Liknande resultat finns i en senare studie. En studie av Norge visar att återcentraliseringen av löneförhandlingarna minskade lönespridningen och pressade samman den nedre halvan av lönefördelningen mellan år 1987 och år 1991. Lönespridningen ökade både inom

och mellan sektorer i Sverige efter att löneförhandlingarna decentraliserades år 1983. Även i Danmark blev lönespridningen större efter att löneförhandlingarna blev allt mer decentraliserade under 1990-talet.

Ett negativt samband mellan förekomsten av fackföreningar och skillnader i löneinkomster har påvisats i ett antal böcker och artiklar. Löneinkomsten beror, förutom av hur hög lönen är, av hur mycket man jobbar inom den tidsrymd inkomsten avser (vanligen ett år). Åt vilket håll sambandet går (eller om det går åt båda hållen) är fortfarande, enligt Visser och Checchi (2009), en öppen fråga.

Decentralisering av löneförhandlingar – från nationella till branschvisa till företagsvisa – tenderar att öka löneinkomstskillnaderna mellan branscher eller företag. Enligt Visser och Checchi (2009) har sambandet mellan facklig centralisering och löneinkomstskillnader försvagats något mellan år 1980 och år 2000.

Visser och Checchi (2009) fokuserar på samspelet och/eller utbytbarheten mellan olika lönebildningsinstitutioner. I sin studie som omfattar 25 industriländer (däribland Sverige) åren 1980–2000 finner de att högre organisationsgrad och mer lönekoordinering inte ser ut att minska skillnaderna i löneinkomster men att lagstiftade minimilöner och högre avtalstäckning gör det. Båda dessa variabler fångar hur externa normer påverkar lönesättningen. Lagstiftade minimilöner och avtalstäckning kan enligt Visser och Checchi (2009) ses som substitut eftersom båda syftar till att likrikta lönesättningen i befolkningen. Men medan avtalstäckningen har förutsättning att täcka hela inkomstfördelningen påverkar lagstiftade minimilöner botten av fördelningen.

Det negativa sambandet mellan avtalstäckning och löneinkomstskillnader är tydligare i länder där avtalstäckningen är hög och organisationsgraden är låg. Även om organisationsgraden inte uppvisar något tydligt samband med de sammantagna löneskillnaderna gör den det med de övre och nedre ändarna av fördelningen. Organisationsgraden är då tydligare förknippad med små löneinkomstskillnader i toppen än i botten av fördelningen. I den offentliga sektorn, där organisationsgraden i många länder är högre än på resten av arbetsmarknaden, är hög organisationsgrad förknippad med små löneskillnader.¹⁶⁴

164 Visser och Checchi (2009).

Resultaten antyder, enligt Visser och Checchi (2009), att fackföreningar bidrar till lönesammanpressning genom att motverka press nedåt på de låga lönerna och hålla tillbaka oproportionerlig lönestegring bland högvärlöna. Vilka kanaler detta sker genom beror på ramverket för lönebildningen. När avtalsäckningen är låg har fackföreningarnas lokala styrka betydelse. När avtalsäckningen är hög blir fackföreningsmedlemskap mindre viktigt och sammanpressningen av inkomster sker i större skala. Kombinationen av hög avtalsäckning och hög organisationsgrad, såsom i de nordiska länderna, är av uppenbara skäl förknippade med de minsta skillnaderna i löneinkomster.

Arbetsmarknadsmodellens samband med inkomstfördelningen i stort

Enligt Förster och Tóth (2015) är det svårt att dra några bestämda slutsatser om institutionernas effekter på inkomstspridningen när även effekter på sysselsättningen beaktas. Institutionernas sammantagna effekter på spridningen av faktorinkomster sägs vara svaga.

En studie visar att minskad facklig organisationsgrad styr de ökade skillnaderna i bruttoinkomster. En annan studie visar att facklig organisationsgrad, skattekil och arbetslöshetsförsäkring har avgörande betydelse för att inkomstskillnaderna blir större. Sammantaget minskar starkare institutioner inkomstskillnaderna dels via lönesammanpressning och dels via minskad ersättning till kapital.¹⁶⁵ Enligt Betcherman (2012) ser dock arbetsmarknadsinstitutioner ut att ha måttlig effekt när det gäller att skifta inkomster från kapital till arbete.

En studie har funnit att fackföreningar håller tillbaka skillnaderna i löneinkomster i Kontinentaleuropa, men inte i angloamerikanska länder, till priset av högre arbetslöshet, särskilt bland kvinnor och unga.¹⁶⁶

Enligt Kierzenkowski, och Koske (2012) kan den utjämnande effekt fackföreningar har på löner, åtminstone delvis, vägas upp av lägre sysselsättning. Risken för detta är teoretiskt sett minst i mycket decentraliserad lönebildning där hänsyn behöver tas till lönerna i konkurrerande företag och i mycket centraliserad lönebildning där facket internaliserar effekterna på sysselsättningen. Den empiriska litteraturen har dock inte kommit till någon konsensus angående detta.

¹⁶⁵ Förster och Tóth (2015), med där angivna källor.

¹⁶⁶ Visser och Checchi (2009)

Resultaten är, enligt Betcherman (2012), blandade avseende om fackföreningar och kollektiva förhandlingar ökar arbetslösheten eller inte. De effekter som har visats vara signifikanta tenderar att vara små. Flera, men inte alla, studier har funnit att koordinerade och/eller centraliserade löneförhandlingar är förknippade med lägre arbetslöshet. Enligt Hayter (2015) har det inte gått att finna några robusta resultat som visar att institutionaliserad lönebildning ökar arbetslösheten. System med hög avtalsäckning, hög centralisering och hög samordning tenderar, enligt Hayter (2015), att ha lägre lönespridning, utan att de mer jämlika lönerna kommer till en kostnad av högre arbetslöshet.

Fackföreningar ser ut att ha en positiv effekt på produktiviteten där produktmarknaderna är konkurrenskraftiga och kvaliteten på relationerna mellan arbetsmarknadens parter är god.¹⁶⁷

Redan nu har det blivit tydligt att arbetsmarknadsinstitutionernas samband med inkomstspridningen är oerhört komplexa. Orsakssamband är svåra att påvisa och får många gånger underbyggas med teoretisk argumentation snarare än med empirisk analys. Effekterna är sällan direkta utan förmodas oftast verka via olika kanaler. Analysen försvåras därtill av att institutionerna inte är sinsemellan oberoende utan kan påverka varandra.

I OECD-länderna har det visats att globalisering¹⁶⁸ i sig själv har liten effekt på löneskillnadernas utveckling när hänsyn också tas till institutionella faktorer. Men globaliseringen pressar fram avregleringar av arbets- och produktmarknaderna. Dessa reformer har haft positiva effekter på sysselsättningen men är samtidigt förknippade med ökade löneskillnader i många länder. Facklig organisationsgrad är en av flera faktorer som har visat sig ha ett samband med graden av statlig omfördelning och en relativt jämn fördelning av löneinkomster är förknippad med graden av samordning i lönebildningen.¹⁶⁹

Jaumotte och Osorio Buitron (2015) undersöker 20 avancerade ekonomier (däribland Sverige) och finner starka belägg för att urholkningen av arbetsmarknadsinstitutionerna är förknippade med ökade inkomst-

167 Betcherman (2012), med där angivna källor.

168 Globaliseringen mäts med hjälp av handel, utländska direktinvesteringar och finansiell avreglering.

169 Förster och Tóth (2015), med där angivna källor.

skillnader under perioden från tidigt 1980-tal till år 2010. Om resultaten tolkas som orsakssamband innebär de att fackföreningarnas försvagning har bidragit till ökade inkomstandelar för den tiondel av befolkningen med högst inkomster, liksom till mindre omfördelning och att urholkade lagstadgade minimilöner ökade inkomstjämligheten avsevärt.

Att organisationsgraden skulle påverka toppinkomsttagarna behöver inte stå i kontrast mot att den snarare brukar förmodas påverka lönerna hos låg- och medelinkomsttagare. Det beror på att toppinkomsttagandelen är en spegelbild av vad som händer längre ner i fördelningen och att en påverkan på toppinkomstandelen därför egentligen inte svarar på vad som har hänt i inkomstfördelningen påverkan har skett. Men det finns också andra tänkbara kanaler mellan organisationsgrad och toppinkomstandelar än lönerna. Kapitalinkomsterna brukar vara mer koncentrerade hos höginkomsttagare och svagare fackföreningar skulle till exempel enligt Jaumotte och Osorio Buitron (2015) kunna påverka kapitalandelen positivt.¹⁷⁰ Vidare skulle en lägre organisationsgrad kunna minska de anställdas inflytande över företagets beslut till exempel avseende ersättningen till företagets ledningar. I genomsnitt förklarar nedgången i organisationsgraden perioden 1981–2010 mer än hälften av toppinkomsttagarnas 5 procentenheter högre inkomstandel, kontrollerat för relativa sysselsättningsförändringar mellan sektorer.

Jaumotte och Osorio Buitron (2015) har också funnit vissa belägg för att kollektivavtalsäckning som är högre än den fackliga organisationsgraden kan vara förknippat med högre ojämlikhet. Effekten går troligen via högre arbetslöshet och förmodas bero på att fackföreningar inte tar hänsyn till vilka effekter deras lönekrav får i hela arbetskraften och därför begär högre löner än vad de annars skulle ha gjort. Även faktorer som avreglering och sänkta marginalskatter har funnits vara förknippade med högre ojämlikhet.

Lindgren (2006) har gjort en djuplodande analys av samspelet mellan olika institutioner. Han analyserar både hur graden av lönekoordinering påverkar jämviktsarbetslösheten, givet det latent lönetrycket och hur det latent lönetrycket påverkar jämviktsarbetslösheten, givet

170 Efter episoder av facklig försvagning följer signifikanta nedgångar i arbetskostandsandelen. Dessa resultat måste dock tolkas försiktigt då episoderna är få och andra faktorer som kan påverka inkomstskillnaderna inte har kontrollerats för.

graden av lönekoordinering. Analysen tillåter dessutom det latent lönetrycket påverka graden av lönekoordinering. Det latent lönetrycket är ett mått på lönesättarnas marknadsstyrka. Länder med starka fackföreningar, generös arbetslöshetsersättning och icke perfekt konkurrens på produktmarknaderna kallas länder med högt latent lönetryck. De långsiktiga effekterna på arbetslösheten av förändringar i graden av lönekoordinering respektive förändringar i det latent lönetrycket skattas för 20 OECD-länder perioden 1970–1998.

Den mest uttalade effekten på den långsiktiga arbetslösheten av graden av lönekoordinering är den negativa (och statistiskt signifikanta) effekten i Danmark, Finland och Sverige. Att effekten är störst i dessa nordiska länder beror på att de hade det högsta latent lönetrycket. I Sverige skulle en ökning av graden av lönekoordinering motsvarande 1,5 standardavvikelse ha minskat den långsiktiga arbetslösheten med nästan 1,8 procentenheter.

Minskningen av jämviktsarbetslösheten som förknippas med reduktionen av det latent lönetrycket är störst i de anglosaxiska länderna USA, Storbritannien, Nya Zeeland och Kanada som hade liten lönekoordinering. I alla dessa länder utom Kanada, visar det sig dessutom att en minskning av det latent lönetrycket blir än mer fördelaktigt när det beaktas att graden av lönekoordinering minskar när det latent lönetrycket minskar.

I vissa länder skulle graden av lönekoordinering förknippad med minskningen av det latent lönetrycket förstora effekten av reformen medan den i andra skulle motverka mycket av effekten av reformen. Detta illustrerar betydelsen av samspelet mellan olika institutioner.

Den relativa vinsten av en minskning av det latent lönetrycket, i stället för ökad koordinering, under senare delen av 1900-talet, är mest tydlig i de anglosaxiska länderna USA, Storbritannien, Nya Zeeland och Kanada som redan hade de minst koordinerade löneförhandlingarna. I Irland, Danmark och Finland däremot skulle sysselsättningsvinsten av en ökning av graden av koordinering med 1,5 standardavvikelse överträffa den från en motsvarande minskning av det latent lönetrycket. I Sverige, Norge och Belgien skulle båda dessa reformer leda till rätt så betydande minskningar av den långsiktiga arbetslösheten och effekternas storlek skulle vara jämförbara.¹⁷¹

171 Lindgren (2006).

5.2 Skatter och transfereringar

I OECD-länderna har inkomstskillnaderna över lag ökat de senaste tre decennierna. Från och med mitten av 1990-talet och fram till finanskrisen har skatter och transfereringar tenderat att omfördela mindre vilket har varit mest kännbart i låginkomsttagarhushållen i befolkningen i förvärvsaktiv ålder. Under krisen dämpades den ökande ojämlikheten till en del av transfereringar och annan omfördelning. I den långsamma återhämtningen och konsolideringen av statsfinanserna gjordes besparingar på arbetslöshetsersättning, utbildning och investeringar. Resultatet blev att skatternas och transfereringarnas dämpande effekt på den ökande ojämlikheten före skatt minskade.¹⁷²

Skatter och transfereringar har stark omfördelande effekt i Sverige.¹⁷³ Skillnaderna i faktorinkomster per konsumtionsenhet har, mätt med Ginikoefficienter, varit påfallande stabila sedan mitten av 1990-talet. Skillnaderna i ekonomisk standard har däremot ökat i stort sett kontinuerligt sedan 1980-talet. Det indikerar att skatte- och transfereringssystemen har blivit mindre omfördelande. Bengtsson m.fl. (2014) visar att omfördelningseffekterna, mätt som absoluta och relativa skillnader i dessa båda Ginikoefficienter, i stort sett har avtagit kontinuerligt från mitten av 1990-talet.¹⁷⁴ I samband med 1990-talskrisen däremot, då fler kom att stå helt utan marknadsinkomster, ökade skillnaderna i ekonomisk standard mindre än skillnaderna i faktorinkomster per konsumtionsenhet.

I avsnitt 1.3 såg vi att de skattepliktiga transfereringarnas andel av den ekonomiska standarden minskade från 39 procent till 29 procent mellan år 1995 och år 2014 och att de skattefria transfereringarnas bidrag inte förändrades mycket. Pensionerna, sjukpenningen och arbetslöshetsersättningen har förskjutits neråt i fördelningen av ekonomisk standard och barnbidraget har förskjutits mot grupper med högre ekonomisk standard. Totalt sett har skatternas negativa bidrag till den ekonomiska standarden minskat från - 44 procent till - 32 procent. År 1995

¹⁷² OECD (2015).

¹⁷³ OECD (2017), s. 63.

¹⁷⁴ Data i sträcker sig fram till år 2012. I OECD (2017), OECD Economic Surveys: Sweden 2017. OECD Publishing, Paris. visas att skatterna och transfereringarna har blivit mindre omfördelande mellan mitten av 1990-talet och år 2014.

var skatterna mindre koncentrerade till personer med hög ekonomisk standard än år 2015.¹⁷⁵

Minskande inkomstomfördelning är i linje med de två stora omläggningar av finanspolitiken som har gjorts sedan 1990-talet. Den första är konsolideringen av statsfinanserna efter 1990-talskrisen. Regeringen Perssons ledstjärna var då att prioritera verksamheter framför transfereringar.¹⁷⁶ ¹⁷⁷ Ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen sänktes till exempel från 90 till 80 procent och indexeringen av taket för ersättningen avskaffades. På intäktssidan infördes å andra sidan den så kallade värnskatten som var en höjning av den progressiva statliga inkomstskatten. Den ersattes år 1999 med ett andra skikt i den statliga inkomstbeskattningen.

Den andra omläggningen är den sysselsättningspolitik som regeringen Reinfeldt genomdrev efter valet år 2006. Politiken gick i korthet ut på att öka incitamenten att arbeta genom att öka inkomstskillnaderna mellan dem som har jobb och dem som inte har det. Bland annat försämrades arbetslöshetsförsäkringen ytterligare, sjukförsäkringen stramades åt och ett jobbskatteavdrag som gjorde skatten på lön lägre än på lika höga transfereringsinkomster infördes. På sätt skulle reservationslönerna, det vill säga de lägsta löner de som inte har jobb kan tänka sig att arbeta för, sänkas vilket skulle öka sysselsättningen. Det genomfördes också reformer som inte ryms inom denna sysselsättningspolitiska ram, såsom avskaffandet av förmögenhetsskatten och förändringen av fastighetsskatten, men som också minskar inkomstomfördelningen.¹⁷⁸

Att taket för arbetslöshetsförsäkringen inte räknas upp automatiskt och att sjuk- och föräldraförsäkringarna bara räknas upp med priserna och inte med inkomsterna urholkar försäkringarnas värde kontinuerligt.¹⁷⁹

Diskussioner om den offentliga sektorns roll utgår ofta ifrån att offentliga ingripanden i syfte att utjämna inkomsterna via skatter och transfereringar snedvrider incitamenten och leder till minskad ekono-

175 Prop. 2015/16:100, Bilaga 2 Fördelningspolitisk redogörelse, avsnitt 7.

176 Prop. 1996/97:150, Finansplanen.

177 Ett mycket grovt mått på att intentionen förverkligades är att mellan år 1993 och år 1999 minskade den offentliga konsumtionen med 2,1 procentenheter i relation till BNP medan transfereringarna minskade med 10,4 procentenheter. Se Löfgren (2013).

178 Se vidare Järliden Bergström m.fl. (2014).

179 Taket för arbetslöshetsersättningen höjdes dock under hösten 2015, från 680 kronor per dag till 910 eller 760 kronor per dag beroende på arbetslöshetstidens längd.

misk effektivitet. Det går dock inte att avgöra skatternas betydelse utan att precisera vad skatterna finansierar. Dessutom beror effekten av de övergripande incitamenten inte bara på nivån på skatter och transfereeringar utan också av andra villkor i det sociala skyddsnätet. Aktiva eller produktiva utgifter har visat sig ha en positiv inverkan på tillväxten om de finansieras med de minst snedvridande skatterna – och omvänt. Kostnaderna för en arbetsmarknadsinriktad utbildning är ett exempel på en aktiv utgift. Egendomsskatter, i synnerhet skatter på fast egendom, är minst snedvridande följt av konsumtionsskatter, inkomstskatter och bolagsskatter i nämnd ordning.¹⁸⁰

Enligt Andersen (2015) har de nordiska länderna inte bara stora offentliga sektorer utan även en stark inriktning mot aktiva utgifter. Skattefinansieringen har dock inte samma effektiva inriktning eftersom exempelvis fastighetsskatten som är en av de minst snedvridande skatterna bidrar relativt lite till de offentliga intäkterna.

Det finns, internationellt sett, en stark sammankoppling mellan fackföreningsstyrka (organisationsgrad) och offentliga utgifter för socialt skydd, inklusive arbetslöshetsersättning och arbetsmarknadspolitik. Detta är inte oväntat då fackföreningar också kan förverkliga sina mål genom att påverka inriktningen på den ekonomiska politiken och socialpolitiken.¹⁸¹

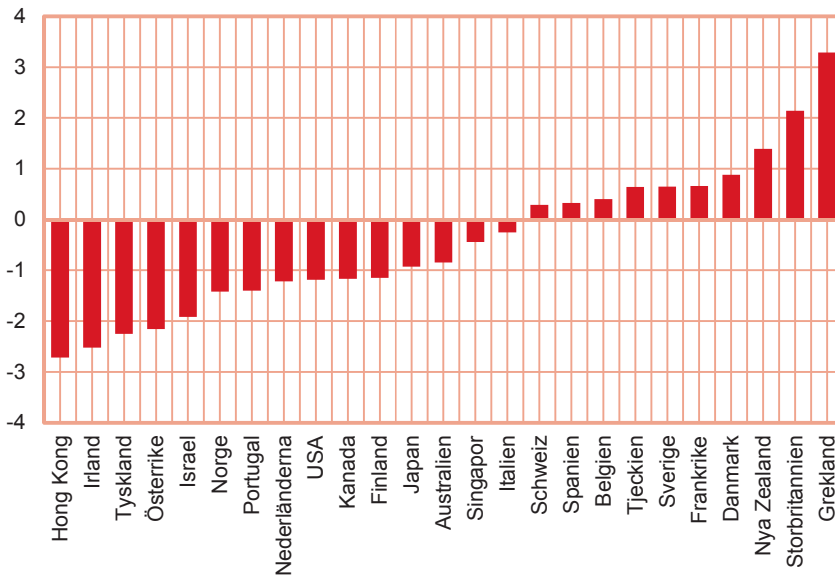
5.3 Löneandelen i avancerade ekonomier

Löneandelen – här mätt som löner och transfereeringar som andel av nationalinkomsten – har sjunkit i många avancerade ekonomier sedan början av 1980-talet. Samma sak gäller i många utvecklingsländer och tillväxtländer även om bilden där är mer splittrad och tillgången på data sämre. I Sverige har lönekostnadsandelen varit relativt konstant sedan mitten av 1980-talet (se avsnitt 1.1) och IMF (2017) uppskattar att den långsiktiga trenden sedan år 1991 är en ökning av löneandelen med 0,65 procentenheter på 10 år. Nedgången i löneandel har, enligt IMF, åtföljts av ökande inkomstskillnader av två skäl. Dels är det, i arbetskraften, de okvalificerade som har fått bära merparten av nedgången, trots att det

180 Andersen, Torben M. (2015), *The Welfare State and Economic Performance*, Bilaga till Långtidsutredningen 2015, SOU 2015:53. Fritzes.

181 Hayter (2015), med där angivna källor.

Diagram 5.3 Löneandelens uppskattade trend åren 1991–2014 i 25 avancerade ekonomier (procentenheter per 10 år)



Källa: IMF (2017).

är de mellankvalificerade arbetstillfällena som har blivit färre, och dels befinner sig kapitalägarna, som gynnas av den ökade kapitalandelen, normalt i den övre delen av inkomstfördelningen.

Den teknologiska utvecklingen har tillsammans med förekomsten av rutinartade arbetsuppgifter som går att automatisera, enligt IMF (2017), betytt mest för den fallande löneandelen i avancerade ekonomier. Teknologisk utveckling mäts här som den långsiktiga förändringen i relativpriset på investeringsvaror. Globaliseringen har också bidragit. Att effekten av politiska och institutionella förändringar ser ut att vara begränsad kan, enligt IMF, till en del bero på att det empiriskt är svårt att skilja facklig tillbakagång från globaliseringstrender. Nedgången i löneandelen mellan år 1993 och år 2014 ser inte ut att bero på att branscher med låg löneandel har vuxit relativt andra branscher utan beror till övervägande del på minskande löneandelar inom branscher.

IMF (2017) rekommenderar att man i avancerade ekonomier utformar politik som hjälper arbetskraften att hantera störningar till följd av teknologisk utveckling och globalisering såsom grundlig uppgradering av kompetensen för dem som berörs. IMF anser att långsiktiga investeringar i utbildning tillsammans med möjligheter till kontinuerlig uppgradering av kompetens generellt kan minska effekter av störningar till följd av teknologisk utveckling. IMF rekommenderar också att politik som gör det lättare och mindre kostsamt för dem som förlorar sina jobb att söka nya jobb, prioriteras. Långvarig omfördelning kan bli nödvändig i den mån delar av arbetskraften påverkas permanent.

Även Stockhammer (2013) konstaterar att löneandelen i näringslivet har sjunkit i stora delar av den industrialiserade världen sedan 1980-talet. Han kommer fram till att finansiell globalisering är den viktigaste förklaringen till löneandelarnas nedgång avancerade ekonomier. Även globaliseringen och välfärdsstaternas tillbakadragande, och den därmed försvagade förhandlingsstyrkan hos arbetstagarna, har där haft negativa effekter på löneandelarna.¹⁸² Organisationsgraden i sig själv har en svagt signifikant positiv effekt på löneandelen. Enligt Stockhammer (2013) har den teknologiska utvecklingen endast haft måttliga negativa effekter i avancerade ekonomier. Teknologisk utveckling och strukturomvandling mäts här som köpkraftsjusterad BNP per sysselsatt i fasta priser, jordbrukets, skogsbrukets och fiskets andel av BNP samt gruvornas, tillverkningsindustrins, byggverksamhetens, och vatten-, värme- och elförsörjningens andel av BNP. I utvecklingsländerna har den teknologiska utvecklingen och strukturomvandlingen haft positiv effekt på löneandelen. Globaliseringen har däremot haft negativ effekt även i utvecklingsländerna.

Löneandelen minskade storlek är alltså enligt denna studie inte främst ett resultat av teknologiska framsteg utan beror på förändrade sociala institutioner och strukturer i det finansiella systemet. Stockhammers (2013) slutsats är att löneandelen kan höjas, utan några större effektivitetsförluster i ekonomin, med hjälp av förstärkningar av välfärdsstaten, understödjande av kollektivavtal och finansiell reglering.

¹⁸² Finansiell globalisering mäts här som utländska tillgångar och skulder som andel av BNP, globalisering mäts som export och import som andel av BNP, välfärdsstaternas omfattning mäts som offentlig konsumtion som andel av BNP.

Efter justeringar för produktskatter, produktsubventioner och kapitalförslitning fördelas förädlingsvärdet på ersättning till arbete och ersättning till kapital. Ersättningen till kapital kan i sin tur delas upp i en del som avser betalningen för det kapital som används och en så kallad vinstandel (eller övervinstandel). På senare tid har det uppmärksamats i USA att även den del som betalas som ersättning för det kapital som används¹⁸³ har fallit sedan 1980-talet och den så kallade vinstandelen har stigit.¹⁸⁴

Det är svårt att förena en tänkbar förklaring till en minskande arbetskostnadsandel, såsom teknologisk utveckling, med att även de som tillhandahåller kapital får en allt mindre del av förädlingsvärdet. Att företagen tar ut allt större marginaler skulle däremot kunna bero på minskad konkurrens. Att den fallande löneandelen kan hänföras till ökad företagskoncentration¹⁸⁵ är i linje med detta.¹⁸⁶

Olika studier har alltså kommit till olika resultat avseende vad som är den viktigaste drivkraften bakom den sjunkande löneandelen i avancerade ekonomier. Både Stockhammer (2013) och IMF (2017) kommer fram till att globaliseringen har bidragit men det råder delade meningar om hur viktig den teknologiska utvecklingen har varit. Vi har här till resultat från USA angående kapitalandelens fördelning som är svåra att förena med att en fallande lönekostnadsandel skulle bero på teknologiska förändringar. Stockhammer (2013) pekar bestämt på att även välfärdsstaternas tillbakadragande, och den därmed försvagade förhandlingsstyrkan hos arbetstagarerna, har haft negativa effekter.

Vad lönekostnadsandelens utveckling beror på är alltså svårt att säga med säkerhet. En tänkbar förklaring till att olika studier kommer fram till olika resultat är att det inte finns några direkta mått på flera av de variabler som förmodas ha betydelse såsom teknologisk utveckling, globalisering och facklig styrka. Att man i olika studier har valt olika indirekta mått för samma variabel skulle kunna påverka resultaten. Notera

183 Andelen som ersätter använt kapital har då härletts genom att avkastningen på företagsobligationer har multiplicerats med den totala kapitalstocken. Härledningen bygger på vissa antaganden och är därför osäker. Resultatet, att andelen har fallit, har dock visats vara robust för de mest centrala antagandena.

184 Barkai. Se även Vlachos (2017-02-02).

185 Företagskoncentrationen mäts som marknadsandelarna för de 4, 8, 20 och 50 största företagen.

186 Barkai.

också att IMF (2017) studerar löner och transfereringar som andel av nationalinkomsten och Stockhammer (2013) löneandelen i näringslivet.

Både IMF (2017) och Stockhammer (2013) rekommenderar att den sjunkande löneandelen möts med förstärkt välfärdsstat, Stockhammer (2013) i allmänna ordalag och IMF (2017) i form av långsiktiga investeringar i utbildning tillsammans med möjligheter till kontinuerlig uppgradering av kompetens och politik som gör det lättare och mindre kostsamt för dem som förlorar sina jobb att söka nya jobb. Stockhammer (2013) tar också upp understödande av kollektivavtal och finansiell reglering medan IMF (2017) pekar på svårigheterna att mäta de institutionella faktorernas betydelse.

5.4 Sammanfattning av kapitel 5¹⁸⁷

Försvagade arbetsmarknadsinstitutioner har ofta identifierats som en viktig drivkraft bakom ökad ojämlikhet.

Institutionernas betydelse för lönespridningen

Facklig organisationsgrad eller avtalens täckningsgrad, lönesamordning eller central lönebildning och anställningsskydd ser ut att ha direkta eller indirekta signifikanta utjämnande effekter på löneskillnaderna. Var i lönefördelningen effekterna av organisationsgraden uppstår råder det ingen samstämmighet om.

I internationell jämförelse har Sverige en hög organisationsgrad. Den minskar dock och även minskningen är förhållandevis stor i jämförelse. Den absoluta merparten av de anställda på den svenska arbetsmarknaden, 89 procent år 2015, täcks av kollektivavtal.

I en studie som fokuserar på samspelet och/eller utbytbarheten mellan olika lönebildningsinstitutioner antyder resultaten att fackföreningar bidrar till lönesammanpressning genom att motverka pressen nedåt på de låga lönerna och hålla tillbaka oproportionerlig lönestegring bland högvärlönde. Vilka kanaler detta sker genom beror på ramverket för lönebildningen. När avtalstäckningen är låg har fackföreningarnas lokala styrka betydelse. När avtalstäckningen är hög blir fackföreningsmedlemskap mindre viktigt och sammanpressningen av inkomster sker i

¹⁸⁷ Detta avsnitt sammanfattar kapitlets tidigare avsnitt. Källhänvisningar till de fakta som redovisas återfinns i dessa avsnitt.

större skala. Kombinationen av hög avtalstäckning och hög organisationsgrad, såsom i de nordiska länderna, är av uppenbara skäl förknippade med de minsta skillnaderna i löneinkomster.

Graden av centralisering av löneförhandlingarna har visats betyda mer för skillnaderna i lönespridning mellan länderna än vad avtalstäckning och organisationsgrad gör.

Institutionernas betydelse för hela inkomstspridningen

Det är svårt att dra några bestämda slutsatser om institutionernas effekter på inkomstspridningen när även effekter på sysselsättningen beaktas. Institutionernas sammantagna effekter på spridningen av faktorinkomster sägs vara svaga. Den utjämnande effekt fackföreningar har på löner kan åtminstone delvis vägas upp av lägre sysselsättning.

Resultaten är blandade avseende om fackföreningar och kollektiva förhandlingar ökar arbetslösheten eller inte. De effekter som har visats vara signifikanta tenderar att vara små. Flera, men inte alla, studier har funnit att koordinerade och/eller centraliserade löneförhandlingar är förknippade med lägre arbetslöshet.

Arbetsmarknadsinstitutionernas samband med inkomstspridningen är alltså oerhört komplexa. Analysen kompliceras dessutom av att institutionerna inte är sinsemellan oberoende utan kan påverka varandra.

I OECD-länderna har det visats att globalisering i sig själv har liten effekt på löneskillnadernas utveckling men globaliseringen pressar fram avregleringar av arbets- och produktmarknaderna. Dessa reformer sägs ha haft positiva effekter på sysselsättningen men är samtidigt förknippade med ökade löneskillnader i många länder.

Fackföreningarnas försvagning ser, i en internationell studie rörande perioden från tidigt 1980-tal till år 2010, ut att ha bidragit till ökade inkomstandelar för den tiondel av befolkningen som har högst inkomster, liksom till mindre omfördelning. Urholkade lagstadgade minimilöner ser ut att ha ökat inkomstjämligheten avsevärt. I genomsnitt skulle nedgången i organisationsgraden kunna förklara mer än hälften av toppinkomsttagarnas 5 procentenheter högre inkomstandel. Det finns andra tänkbara kanaler mellan organisationsgrad och toppinkomstandelar än lönerna. Svagare fackföreningar skulle till exempel kunna påverka kapitalandelen positivt. Vidare skulle en lägre organisationsgrad kunna

minska de anställdas inflytande över företagens beslut till exempel avseende ersättningen till företagens ledningar.

Det finns också vissa belägg för att kollektivavtalsstäckning som är högre än den fackliga organisationsgraden kan vara förknippat med högre ojämlikhet. Effekten går troligen via högre arbetslöshet.

Betydelsen av samspelet mellan olika institutioner illustreras av hur både graden av lönekoordinering påverkar jämviktsarbetslösheten, givet det latent lönetrycket, vilket är ett mått på lönesättarnas marknadsstyrka, och hur det latent lönetrycket påverkar jämviktsarbetslösheten, givet graden av lönekoordinering. Det latent lönetrycket kan dessutom påverka graden av lönekoordinering. Länder med starka fackföreningar, generös arbetslöshetsersättning och icke perfekt konkurrens på produktmarknaderna kallas länder med högt latent lönetryck. Analysen visar att i vissa länder skulle graden av lönekoordinering förknippad med en minskning av det latent lönetrycket förstora effekten på arbetslösheten av reformen medan den i andra skulle motverka mycket av effekten av reformen.

Den relativa vinsten av en minskning av det latent lönetrycket, i stället för ökad koordinering, under senare delen av 1900-talet, är mest tydlig i de anglosaxiska länderna USA, Storbritannien, Nya Zeeland och Kanada som redan hade de minst koordinerade löneförhandlingarna. I Irland, Danmark och Finland däremot skulle sysselsättningsvinsten av en ökning av graden av koordinering med 1,5 standardavvikelse överträffa den från en motsvarande minskning av det latent lönetrycket. I Sverige, Norge och Belgien skulle båda dessa reformer leda till rätt så betydande minskningar av den långsiktiga arbetslösheten och effekternas storlek skulle vara jämförbara.

Direkt omfördelning

Skatter och transfereringar har stark omfördelande effekt i Sverige men omfördelningseffekterna har i stort sett har avtagit kontinuerligt från mitten av 1990-talet. Både skatter och skattepliktiga transfereringar har minskat i förhållande till ekonomisk standard. I detta liknar Sverige andra OECD-länder. Från och med mitten av 1990-talet och fram till finanskrisen har skatter och transfereringar över lag tenderat att omfördela mindre i OECD-länderna. Detta har varit mest kännbart i låginkomsttagarhushållen i befolkningen i förvärvsaktiv ålder.

När arbetsmarknadskriser slår till brukar transfereringarna hålla tillbaka de ökande inkomstskillnaderna. I samband med 1990-talskrisen i Sverige, då fler kom att stå helt utan marknadsinkomster, ökade skillnaderna i ekonomisk standard mindre än skillnaderna i faktorinkomster per konsumtionsenhet och under finanskrisen dämpades den ökande ojämlikheten i OECD-länderna till en del av transfereringar och annan omfördelning. Skatternas och transfereringarnas dämpande effekt på den ökande ojämlikheten före skatt minskade sedan i samband med konsolideringen av statsfinanserna.

Minskande inkomstomfördelning är i linje med de två stora omläggningar av finanspolitiken som har gjorts sedan 1990-talet. Den första är konsolideringen av statsfinanserna efter 1990-talskrisen. Den andra är den sysselsättningspolitik som regeringen Reinfeldt genomdrev efter valet år 2006. Politiken gick i korthet ut på att öka incitamenten att arbeta genom att öka inkomstskillnaderna mellan dem som har jobb och dem som inte har det.

Aktiva offentliga utgifter, såsom arbetsmarknadsinriktad utbildning, har visat sig ha en positiv inverkan på tillväxten om de finansieras med de minst snedvridande skatterna – och omvänt. Sverige och de andra nordiska länderna har inte bara stora offentliga sektorer utan även en stark inriktning mot aktiva utgifter. Skattefinansieringen har dock inte samma effektiva inriktning eftersom exempelvis fastighetsskatten som är en av de minst snedvridande skatterna bidrar relativt lite till de offentliga intäkterna.

Det finns, internationellt sett, en stark sammankoppling mellan fackföreningsstyrka (organisationsgrad) och offentliga utgifter för socialt skydd. Detta är inte oväntat då fackföreningar också kan förverkliga sina mål genom att påverka inriktningen på den ekonomiska politiken och socialpolitiken.

Vad påverkar löneandelen?

Löneandelen har sjunkit i många avancerade ekonomier sedan början av 1980-talet, vilket, sedan mitten av 1980-talet, inte ser ut att gälla för Sverige. Här uppskattas den långsiktiga trenden sedan år 1991 vara en viss ökning.

Olika studier har kommit till olika resultat avseende vad som är den

viktigaste drivkraften bakom den sjunkande löneandelen i avancerade ekonomier. Enligt IMF (2017) är det den teknologiska utvecklingen som tillsammans med förekomsten av rutinartade arbetsuppgifter som går att automatisera, har betytt mest. Enligt Stockhammer (2013) har dock den teknologiska utvecklingen endast haft måttliga negativa effekter. Enligt honom är i stället finansiell globalisering den viktigaste förklaringen till löneandelarnas nedgång. Bägge dessa studier kommer fram till att globaliseringen har bidragit. Enligt Stockhammer (2013) har även välfärdsstaternas tillbakadragande, och den därmed försvagade förhandlingsstyrkan hos arbetstagarna, haft negativa effekter på löneandelarna medan IMF (2017) pekar på att effekten av politiska och institutionella förändringar ser ut att vara begränsad till en del kan bero på att det empiriskt är svårt att skilja facklig tillbakagång från globaliserings-trender. Vi har här till resultat från USA angående kapitalandelens fördelning som är svåra att förena med att en fallande lönekostnadsandel skulle bero på teknologiska förändringar.

Vad lönekostnadsandelens utveckling beror på är alltså svårt att säga med säkerhet. En tänkbar förklaring till att olika studier kommer fram till olika resultat är att det inte finns några direkta mått på flera av de variabler som förmodas ha betydelse och skilda indirekta mått har använts för samma variabel. Dessutom studerar IMF (2017) löner och transfereringar som andel av nationalinkomsten och Stockhammer (2013) löneandelen i näringslivet.

Både IMF (2017) och Stockhammer (2013) rekommenderar att den sjunkande löneandelen möts med förstärkt välfärdsstat, Stockhammer (2013) i allmänna ordalag och IMF (2017) i form av långsiktiga investeringar i utbildning tillsammans med möjligheter till kontinuerlig uppgradering av kompetens och politik som gör det lättare och mindre kostsamt för dem som förlorar sina jobb att söka nya jobb. Stockhammer (2013) tar också upp understödande av kollektivavtal och finansiell reglering.

6. Konklusion

I DETTA SUMMERANDE KAPITEL dras slutsatser av rapportens övriga fem kapitel. De fakta som underbygger slutsatserna finns mer utförligt redovisade i dessa kapitel, tillsammans med hänvisningar till referenser i källförteckningen.

Sysselsättningen förklarar arbetsinkomsternas spridning

Ersättningen för arbete är hushållens viktigaste inkomstkälla. Fördelningen av arbetsinkomster har därför avgörande betydelse för inkomstfördelningen.

Variationer i sysselsättningen förklarar den absoluta merparten av variationerna i ojämlikheten i arbetsinkomsterna. I samband med 1990-talskrisen, då arbetslösheten på några få år steg från 2,4 till 10,2 procent,¹⁸⁸ inträffade en markant ökning av ojämlikheten i arbetsinkomster i befolkningen i förvärsaktiv ålder. Därefter har det trendmässigt skett en svag minskning av den totala spridningen.

Bland dem som hade arbetsinkomster och alltså arbetade åtminstone någon del av året var det framför allt individer i den nedre delen av inkomstfördelningen som drabbades av 1990-talskrisen. Från mitten av 1990-talet ökade arbetsinkomsterna i snabb takt. Ökningen var snabbast i den nedersta femtedelen av fördelningen. Upphämtningen räckte dock inte för att på lite drygt 20 år återställa de relativa arbetsinkomsterna till läget omkring år 1990.

1990-talskrisen resulterade i ett kraftigt fall i sysselsättningen för både män och kvinnor och för alla utbildningsgrupper. För kvinnor med kort utbildning har sysselsättningsgraden fortsatt att rasa under 2000-talet och var år 2011 omkring 5 procentenheter lägre än i början av 1970-talet. Också för män med kort utbildning har sysselsättningsutvecklingen varit negativ efter 1990-talskrisen, om än inte lika drama-

Variationer i sysselsättningen förklarar varför ojämlikheten i arbetsinkomsterna förändras.

¹⁸⁸ Detta gäller åldersspannet 16–64 år.

tisk som för kort utbildade kvinnor. De allt mindre grupperna av kort utbildade har därmed kommit att avvika markant från andra grupper avseende sysselsättningsgrad.

Det krävs utbildning och färdighet för att få jobb.

Den jämförelsevis sammanhållna lönestrukturen gör att det krävs utbildning och relativt höga färdigheter för att få jobb på den svenska arbetsmarknaden. Den okvalificerade arbetskraften riskerar att trängas ut från arbetsmarknaden. Teoretiskt sett kan detta förhindras med antingen sänkta löner eller ökade kunskaper.

Effekterna på lönespridningen av en allmän sänkning av minimilö- nerna i avtalen, där dessa ligger som högst och har betydelse, skulle sannolikt bli ganska stora. Samtidigt talar mycket för att det skulle krävas större sänkningar av ingångslönerna än till vad som kan betraktas som rimliga lönenivåer på den svenska arbetsmarknaden, för att grupper som arbetsgivarna uppfattar som lågproduktiva ska anställas. Till saken hör också att arbetslösheten är hög och sysselsättningen låg i grupper med låga kvalifikationer trots att kollektivavtal saknas på omkring 10 procent av arbetsmarknaden och att lönenivåerna således, på delar av arbetsmarknaden, är helt oreglerade. Lönesänkningen framstår därför inte som framkomlig.

Med en jämnt spridd produktiv förmåga blir behovet av omfördelning mindre. Sverige förefaller ha en jämn fördelning av disponibel inkomst i förhållande till både spridningen i räknefärdigheter och spridningen i läsförmåga, vilket skulle kunna tyda på ett jämförelsevis stort mått av omfördelning i förhållande till produktiv förmåga. Det betyder å andra sidan att det finns en risk för att den förhållandevis jämna inkomstspridningen är instabil. För den del av omfördelningen som sker genom politiskt fattade beslut krävs det bara små förskjutningar i politiska majoriteter för att det ska gå att göra betydande förändringar i inkomstfördelningen.

Om det ska vara möjligt att upprätthålla både en sammanhållen lönestruktur och en hög sysselsättning måste kompetensspridningen

De som saknar sådan kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden måste ges möjligheter att utbilda sig eller på annat sätt höja sin kompetens.

vara sådan att utbudet av okvalificerad arbetskraft blir litet. En av de allra viktigaste förutsättningar

arna för en jämlik inkomstfördelning är därför att de som saknar sådan kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden ges möjligheter att utbilda sig eller på annat sätt höja sin kompetens.

Samordning bidrar till att hålla samman lönefördelningen

Produktionsresultatens uppdelning på ersättning till arbete och ersättning till kapital har inte förändrats på något entydigt sätt, i Sverige, sedan mitten av 1980-talet. Sedan år 1991 har dock den långsiktiga trenden i löneandelen uppskattats vara en viss ökning. Detta trots att löneandelen har sjunkit i många andra avancerade ekonomier, såsom Tyskland och USA. Sjunkande löneandelar har följts av ökande inkomstskillnader.

Löneskillnaderna ökade kontinuerligt under 1990-talet fram till början av 2000-talet, mestadels beroende på förändringar i den övre halvan av fördelningen. Förändringarna därefter har varit förhållandevis små. I en internationell jämförelse framstår den svenska lönestrukturen som relativt sammanhållen.

Under 2000-talet har alltså den svenska modellen fungerat förhållandevis väl när det gäller att förhindra ökad ojämlikhet i lönefördelningen.

Mycket tyder på att lönebildningens institutioner har betydelse för lönefördelningen. Fackföreningar ser, i internationella jämförelser, ut att bidra till att lönespridningen blir mindre genom att motverka pressen nedåt på de låga lönerna och hålla tillbaka oproportionerlig lönestegring bland höglönlade. Vilka kanaler detta sker genom beror på ramverket för lönebildningen. När avtalstäckningen är hög sker sammanpressningen av inkomster i större skala och fackföreningsmedlemskap blir mindre viktigt. Kombinationen av hög avtalstäckning och hög organisationsgrad, såsom i de nordiska länderna, är förknippad med de minsta skillnaderna i löneinkomster.

Varför löneandelen har minskat i många avancerade ekonomier, men inte här, är svårt att säga. Globalisering och teknologisk utveckling brukar nämnas som förklaringar till minskande löneandelar. Det är dock inte krafter som Sverige, som en liten öppen ekonomi, är mindre utsatt för än andra. Mer troligt är det hur vi har hanterat denna utveckling och hur arbetsmarknadens institutioner är utformade som förklarar att vi avviker från majoriteten av jämförbara länder. Det har nämligen också visats att välfärdsstaternas tillbakadragande, och den därmed försvagade

Den svenska modellen har fungerat bra.

förhandlingsstyrkan hos arbetstagarna, har haft negativa effekter på löneandelarna. En förklaring skulle alltså kunna vara att arbetstagarnas förhandlingsposition är starkare här än i många jämförbara länder.

Arbetsmarknadens institutioner är dock inte för evigt givna. Organisationsgraden har på tretton år minskat med tio procentenheter, till 70 procent. Mest har organisationsgraden minskat för arbetare. Kollektivavtalens täckningsgrad har varit mycket mer stabil även om den ser ut att ha minskat något omkring år 2007. Sedan de centrala löneförhandlingarna för arbetare luckrades upp på 1980-talet förekommer endast lös samordning av lönebildningen, även om industrins lönenormering över tid har blivit allt mer bindande för olika gruppers avtalade löneökningar. Situationen i dag är att det, inom LO, sker en samordning av arbetarnas lönekrav inför löneförhandlingarna. De olika fackförbunden inom LO förhandlar sedan enskilt med arbetsgivarnas organisationer. Inom industrin förekommer samordning mellan arbetarnas och tjänstemännens fackförbund samt arbetsgivarorganisationerna men för övrigt förhandlar tjänstemannaförbunden oberoende av varandra och löneökningarna är många gånger inte siffersatta i deras avtal.

Samordning bidrar till att hålla tillbaka löneskillnader.

Förändrade styrkeförhållanden ändrar förutsättningarna för inkomstfördelningen. Svagare fackföreningar förmår ta mindre övergripande ansvar. Det finns vissa belägg för att kollektivavtalsäckning som är högre än den fackliga organisationsgraden kan vara förknippat med högre ojämlikhet. Effekten går troligen via högre arbetslöshet. Det finns alltså en risk att den utveckling vi ser med sjunkande organisationsgrad bidrar till att öka inkomstskillnaderna och arbetslösheten.

Det finns samtidigt resultat som pekar mot att graden av centralisering av löneförhandlingarna betyder mer för skillnaderna i lönespridning mellan länderna än vad avtalsäckning och organisationsgrad gör.

Åtskilliga reformer har gjorts i skatte- och transfereringssystemen som förmodas sänka reservationslönerna, det vill säga de lägsta löner som människor kan tänka sig att arbeta för.

Ökad invandring (inklusive utstationering av arbetstagare) leder till hårdare konkurrens och lönerna för dem som har liknande kompetens som invandrarna kan förväntas pressas nedåt. Invandring har i olika

länder funnits sänka lönerna i den lägre delen av lönefördelningen men i viss mån höja dem högt upp i fördelningen.

Hur lönerna påverkas av invandring har å andra sidan inte bara betydelse för dem som för tillfället är sysselsatta. Även förutsättningarna för tillväxt och den totala sysselsättningens storlek påverkas. Risken för att sysselsättningen hämmas av arbetskraftsbrist minskar nämligen avsevärt om utbudet av både kort och långt utbildad arbetskraft är stort.

Den sjunkande organisationsgraden, välfärdsstatens allt svagare understödande av reservationslönerna, den svaga samordningen av löneförhandlingarna på tjänstemännens växande del av arbetsmarknaden och arbetskraftsmigration gör att det kan bli svårare att hålla ihop lönefördelningen i framtiden.

Det kan bli svårare att hålla ihop lönefördelningen i framtiden.

Ökade skillnader inom och mellan grupper

Spridningen av löneinkomsterna, bland dem som har sådana, uppvisar, till skillnad från lönespridningen, en tydlig förändring efter år 2002 och det mot mindre inkomstskillnader, vilket måste ha att göra med förändringar i hur mycket människor arbetar.

Den minskade spridningen är förvånande av flera skäl:

- Tjänstemän har i genomsnitt betydligt högre löner än arbetare och skillnaderna ökade under 2000-talets första fem år.
- För tjänstemän har andelen deltidsarbetande minskat under perioden 2006–2016.
- I synnerhet arbetarkvinnornas deltidsarbetande ökade hastigt mellan år 2008 och år 2009.
- Mellan år 1998 och 2014 har spännvidden, avseende andelen tillfälligt anställda, ökat mellan de anställda när de delas upp efter klass och kön. Det är betydligt mer vanligt med tidsbegränsad anställning bland (anställda) kvinnor än män och betydligt mer vanligt bland arbetare än tjänstemän.
- Under 2000-talet är det, bland de tillfälliga anställningarna, framför allt de mer obeständiga anställningarna, som ger de anställda liten kontroll över inkomsterna, som har ökat.

– Bland etablerade löntagare¹⁸⁹ har spridningen i löneinkomster ökat någon gång mellan år 2008 och år 2014.

Alla dessa punkter talar för att skillnaderna i löneinkomster borde ha ökat, trots att de i själva verket har minskat. Men samtidigt har arbetarna blivit färre och tjänstemännen fler, relativt sett, under perioden 2002–2012. Andelen arbetarkvinnor, bland de sysselsatta, ser ut att ha minskat med 2 procentenheter, andelen arbetarmän ser ut att ha minskat med 0,6 procentenheter, andelen tjänstemannamän ser ut att ha ökat med 1,1 procentenheter och andelen tjänstemannakvinnor med 1,4 procentenheter.¹⁹⁰ Den troliga ökningen i skillnaderna löneinkomster mellan grupper bör därför ha motverkats av förändringar i gruppstorlekarna.

När det gäller de minskade skillnaderna i samtliga löntagares löneinkomster och de ökade skillnaderna inom den avgränsade gruppen etablerade löntagare finns det olika tänkbara förklaringar till att mönstren ser

Bland etablerade löntagare har spridningen i löneinkomster ökat.

olika ut. Skillnaderna kan ha minskat antingen mellan grupperna etablerade löntagare och mindre etablerade löntagare eller inom gruppen mindre etablerade löntagare under perioden 2008–2012. Sammanpressningen inom gruppen mindre etablerade löntagare

behöver ha varit påtaglig för att resultatet ska bli den måttliga nedgång vi ser i skillnaderna i löneinkomst bland samtliga löntagare om skillnaderna samtidigt ökade inom gruppen etablerade löntagare. Sådana förändringar kan i så fall ha både bra och dåliga orsaker. Gruppen mindre etablerade löntagare kan till exempel bestå av personer som skulle vilja arbeta betydligt mer än de gör. Då är det bra om deras inkomster inte avviker mycket från inkomsterna hos etablerade löntagare men ännu bättre vore det om de kunde kvalificera in i denna grupp.

De ökade skillnaderna i löneinkomster bland etablerade löntagare, liksom de skilda utvecklingarna i olika grupper på arbetsmarknaden, reser således frågor som visar att det är angeläget att studera utvecklingen

189 Etablerade löntagare definieras här som personer 25–64 år gamla som har löneinkomst och för vilka transfereringarna utgör högst en tredjedel av sammanlagda faktorinkomster och transfereringar.

190 Mellan år 2004 och 2005 gjordes vissa definitionsförändringar i AKU som gör att uppgifterna inte är helt jämförbara över tiden före och efter år 2005.

av inkomstspridningen, inte bara bland samtliga löntagare, utan även inom och mellan grupper med olika stark förankring på arbetsmarknaden. Att skillnaderna ser ut att ha ökat på den mest centrala delen av arbetsmarknaden, det vill säga bland dem som huvudsakligen försörjer sig genom arbete, är anmärkningsvärt. Det betyder att drivkraften bakom löneinkomstspridningens förändring inte är att de med mycket svag förankring på arbetsmarknaden halkar efter.

Inkomstskillnaderna mellan etablerade löntagare förklaras till stor del av att de arbetar olika mycket under ett år.

Arbetarna blir färre och får sämre villkor

Vi har alltså sett att förekomsten av deltidarbete och visstidsanställning samt löner har utvecklats i olika takter för arbetare och tjänstemän, män och kvinnor under 2000-talet. Resultatet är mycket skilda villkor på olika delar av arbetsmarknaden och för olika grupper.

Arbetarkvinnor arbetade deltid i betydligt större utsträckning än andra grupper på arbetsmarknaden redan innan andelen ökade år 2009. Både bland tjänstemannamän och arbetarmän är det mer ovanligt att arbeta deltid än det är bland tjänstemannakvinnor. När det gäller utvecklingen av förekomsten av deltidarbete, på tio år, är den stora skillnaden mellan arbetare och tjänstemän en 2,9 procentenheters ökning av den påtvingade orsaken att inte kunna få heltidsarbete, bland arbetare. Självvalda orsaker och orsaker som kan sägas ha att göra med den fysiska förmågan i förhållande till arbetets krav har minskat bland både arbetare och tjänstemän.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män (med hänsyn tagen till skillnader i utbildning och arbetslivserfarenhet) minskade mellan år 2000 och 2011. Men i början av 2000-talet hade skillnaderna ökat jämfört med hur det såg ut omkring tjugo år tidigare vilket innebär att dessa löneskillnader ser ut att ha varit lite större år 2011 än trettio år tidigare.

Eftersom gruppstorlekarna förändras över tiden, så att de sysselsatta arbetarna, relativt sett, blir färre och tjänstemännen fler, särskilt bland kvinnorna, är det svårt att utröna hur skillnaderna uppstår. Det går till exempel inte med det underlag som finns tillgängligt för denna rapport att avgöra om specifika jobb som innehas av arbetarkvinnor har blivit sämre avseende ofrivilligt deltidarbete och anställningsformer

Större skillnader mellan villkoren för män och kvinnor, arbetare och tjänstemän.

eller om det är de bättre jobben som har försvunnit och de sämre som har blivit kvar när antalet arbetarjobb som innehas av kvinnor blir färre. Sedan 1990-talet har dock antalet jobb med rutinartade arbetsuppgifter som finns mitt i lönefördelningen blivit färre men antalet servicejobb som främst finns i ändarna på lönefördelningen inte förändrats. Det är tänkbart att det bland de rutinartade jobben som har försvunnit fanns fasta, heltidsjobb som utfördes av arbetarkvinnor och som försvann i och med datoriseringen.

De allt större skillnaderna mellan grupper avseende löner och anställningsformer som vi har sett under 2000-talet har alltså varken resulterat i ökade löneskillnader eller ökade skillnader i löneinkomster bland dem som har sådana. Det kan bero på att gruppernas storlek samtidigt har förändrats eller på att förändringarna i löner och anställningsformer är för små för att göra avtryck i de något trubbiga spridningsmått. Denna balans behöver dock inte bestå. Om skillnaderna mellan grupper fortsätter att öka riskerar det att undergräva lönestrukturen och med tiden ge upphov till skillnader i löner och löneinkomster även totalt sett.

Vad som kan komma att bidra till detta är att det för dem med svagare ställning på arbetsplatsen är svårare att försvara sin lön och förbättra villkor. Både bland arbetare och tjänstemän är det vanligare att tillsvidareanställda är organiserade i någon fackförening än att tidsbegränsat anställda är det. Högst andel fackmedlemmar, 78 procent, fanns bland tillsvidareanställda tjänstemannakvinnor och lägst andel, 34 procent, fanns bland tillfälligt anställda arbetarkvinnor. De som bäst behöver hävda sin ställning tillsammans med andra gör det alltså i minst utsträckning.

De som bäst behöver hävda sin ställning tillsammans med andra gör det i minst utsträckning.

Arbetslöshet trots flexibilitet

Andelen fast heltidssysselsatta är betydligt lägre för utomeuropeiskt födda invandrare än för inrikes födda. I synnerhet är det mycket stora skillnader mellan inrikes födda och utrikes födda från Afrika och Asien med kort vistelsetid i Sverige. Deltidsarbete tycks i betydligt högre utsträckning vara ofrivilligt för utrikes än för inrikes födda. Det gäller både kvinnor och män.

Chansen att en tidsbegränsad anställning leder vidare till en tillsvida-

reanställning ser ut att vara större för dem med lång utbildning, infödda svenskar, män och för dem som har en provanställning. Individer med andra egenskaper och de som har behovsanställningar eller säsongsanställningar ser ut att ha större risk att fastna i tillfälliga anställningar.

Invandrare utgör alltså en flexibel arbetskraft i så motto att de i mindre utsträckning än andra väljer sin arbetstid själva utan får hålla till godo med den arbetstid som erbjuds, i stor utsträckning har tillfälliga anställningar och riskerar att fastna i sådana. Ändå var arbetslösheten 14,3 procent bland invandrare och 4,0 procent bland infödda svenskar i september 2017.

Om det finns något samband mellan jobbets lönenivå och kvalifikationsnivå och om utvecklingen avseende jobbstrukturen inte har varit dramatiskt annorlunda efter år 2012 än dessförinnan beror den höga arbetslösheten inte på att det generellt sett saknas enkla jobb. Den svenska arbetsmarknaden har sedan 1990-talet till och med år 2012 utvecklats i polariserande riktning. Låglönejobben och, i än högre grad, jobben i den övre delen av lönefördelningen har blivit fler medan jobben i andra lönelägen har minskat eller stagnerat.

I mellanlöneskikten har en tillbakagång av industrijobben sedan början av 2000-talet, till en del, motverkats av jobbtillväxt inom skola, vård och omsorg. Låglönejobb inom handel, vård, omsorg och restauranger samt städjobb och vissa andra personliga tjänstejobb har främst blivit fler till följd av befolkningstillväxt och andra demografiska förändringar. Ändrade livsstilsmönster och urbanisering, vilket bland annat är en följd av tillväxten av höglönejobben, kan också ha spelat en roll för tillväxten av dessa jobb.

Låglönejobben har alltså blivit fler utan stora relativlönesänkningar för okvalificerad arbetskraft. Tillväxten av höglönejobben har varit lägre än ökningen av utbudet av personer med lång utbildning och jobben i mellanlönenivån har minskat. Detta tyder sammantaget på att efterfrågan har stor betydelse för hur yrken ökar och minskar. Utbudet tycks betyda mindre än förväntat för jobbstrukturen. Dessa förändringar har skapat en strukturell obalans som har tvingat dem med lång utbildning att konkurrera om jobb i lägre lönelägen. Att löne- och inkomstutvecklingen har varit svag för dem med längre utbildning är en följd därav.

Det finns för få kvalificerade jobb.

Kunskapsnivåerna i Sverige var generellt sett högre bland sysselsatta än bland arbetslösa när detta undersöktes år 2012 vilket indikerar att många arbetslösa i Sverige saknade tillräckliga kunskaper för att kunna konkurrera om de jobb som finns på arbetsmarknaden. Även mellan inrikes och utrikes födda svenskar var skillnaderna i läsförmåga (på svenska), räknefärdighet och IT-färdighet stora och dessa skillnader har sannolikt inte minskat mellan år 2012 och år 2017. De med mindre kvalifikationer, däribland många invandrare, ser alltså ut att trängas undan av högkvalificerad arbetskraft. Det finns för få jobb – och i synnerhet för få kvalificerade jobb – på arbetsmarknaden.¹⁹¹

Som påpekades tidigt i denna konklusion så framstår lönesänkningar inte som en framkomlig väg att sänka arbetslösheten. En uppenbar nackdel med att försöka gå låglönevägen är att sänkta löner riskerar att spilla över på fler och gör det svårt att hålla samman inkomstspredningen. Ett räkneexempel visar att om lönerna sänks för dem med sämre kvalifikationer så kan den totala lönesumman komma att minska. Löntagarna som grupp skulle i så fall förlora på förändringen medan arbetsgivarna vinner på den. I den grupp som har sämst läsförmåga skulle 9,4 procent fler få arbete samtidigt som, totalt sett, 11,4 procent mindre lön skulle betalas ut till gruppen. Räkneexemplet bygger på lönerelationer och sysselsättningsgrad för dem med sämst läsförmåga skulle bli lika dana som i de länder som OECD jämför Sverige med, i sin rekommendation till parterna att överväga sänkta ingångslöner i kombination med större belöning för arbetslivserfarenhet.

Resursfördelningens självförstärkande spiral

Stora skillnader i sådana personliga resurser som bidrar till att göra människor produktiva kan ge upphov till inkomstskillnader antingen genom att löneskillnaderna blir stora eller genom att de som inte klarar att leva upp till produktivitetskraven blir utan arbete. Men inkomstskillnader kan också ge upphov till skillnader i humankapital.

Tydligast indikationer på det finns när det gäller kunskapskillnader. Ökande inkomstskillnader förefaller, i en internationell studie, minska

¹⁹¹ Detta oaktat hur väl efterfrågan på kvalifikationer matchas av de utbildningsinriktningar som finns representerade i arbetskraften och oaktat de matchningsproblem som uppstår i en stark konjunkturuppgång vilket vi har haft sedan år 2014.

humankapitalet hos individer vars föräldrar har kort utbildning, men inte påverka humankapitalet hos andra. Skälet tycks vara att inkomstskillnaderna försämrar möjligheterna för individer vars föräldrar har kort utbildning att investera i humankapital både i termer av utbildningens längd och i kvaliteten på utbildningen. Eftersom sannolikheten att ha en högre utbildning är störst för dem med välutbildade föräldrar riskerar kunskapsskillnaderna därmed att öka med ökad inkomstspridning.

Inkomstskillnader kan ge upphov till skillnader i humankapital.

Befolkningens sammansättning har haft stor betydelse för inkomstspridningens utveckling sedan mitten av 1980-talet. I synnerhet gäller det för spridningen av marknadsinkomster där de rent demografiska förändringarna har ökat skillnaderna medan den ökade utbildningsnivån har utjämnat.

Inom befolkningen i arbetsför ålder har skillnaderna i hälsa ökat mellan inkomstgrupper, vilket främst beror på försämringar av hälsan i den lägsta inkomstkvintilen. Även om det är svårt att säga med säkerhet att inkomstskillnader orsakar sämre hälsa finns det flera studier som antyder att det kan vara på det sättet.

Att inkomstskillnader förefaller kunna ge upphov till skillnader i humankapital innebär en risk för en självförstärkande spiral av ökande inkomstskillnader och ökande skillnader i humankapital. Spiralen skulle i stället kunna vändas och gå åt andra hållet med minskande inkomstskillnader och minskande skillnader i humankapital.

7. Källförteckning

- Adermon, Adrian och Magnus Gustavsson (2015), Job Polarization and Task-Biased Technological Change: Evidence from Sweden, 1975–2015. *The Scandinavian Journal of Economics* nr 3 2015, s. 878–917.
- Almqvist, Anna (2016), Den ekonomiska ojämlikheten i Sverige, Landsorganisationen i Sverige.
- Andersen, Torben M. (2015), The Welfare State and Economic Performance, Bilaga till Långtidsutredningen 2015, SOU 2015:53. Fritzes.
- Andersson, Dan (2015), Tak för fattigdom – så skyddar vi demokratin. Hjalmarsson & Högberg.
- Barkai, Simcha, Declining Labor and Capital Shares, Working paper, University of Chicago.
- Bengtsson, Niklas, Per-Anders Edin och Bertil Holmlund (2014), Löner, sysselsättning och inkomster – ökar klyftorna i Sverige? Rapport till Finanspolitiska rådet 2014/1.
- Berglund, Tomas, Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson och Johan Alfonsson (2017), Tidsbegränsat anställdas framtida arbetsmarknadssituation. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 23 nr. 2 sommaren 2017.
- Betcherman, Gordon (2012), Labor Market Institutions: A Review of the Literature, Policy Research Working Paper No. 6276. World Bank.
- Björklund, Anders och Markus Jäntti (2011), Inkomstfördelningen i Sverige, SNS Valfärsrapport 2011. SNS Förlag.
- Bratsberg, Bernt och Oddbjørn Raaum (2010), Immigration and Wages: Evidence from Construction, Norface Migration Discussion Paper No 2011-16. Ragnar Frisch Centre for Economic Research.
- Bröms, Jan och Thomas Pettersson, (2003), Fördelningspolitikens mål och medel Bilaga 8 till Långtidsutredningen 2003, SOU 2003:20. Fritzes.
- Calmfors, Lars, Petter Danielsson, Ann-Sofie Kolm, Toumas Pekkari och Per Skedinger (2017), Arbetsmarknadsekonomisk rapport Tu delningarna på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsekonomiska rådet.
- Cazes, Sandrine (2015), Temporary contracts and wage inequality i Berg,

- Janine (red.) (2015), *Labour Market Institutions and Inequality Building Just Societies in the 21st Century*. ILO.
- Cingano, Federico (2014), *Trends in Income Inequality and its Impact on Economic Growth*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 163. OECD Publishing.
- Dustmann, Christian, Albrecht Glitz och Tommaso Frattini (2008), *The Labour Market Impact of Immigration*. Discussion Paper Series No 11/08. Centre for Research and Analysis of Migration Department of Economics University College London.
- Engdahl, Martin och Olof Åslund (2013), *Arbetsmarknadseffekter av öppna gränser Rapport 2013:9*. IFAU.
- Eriksson, Stefan, Lena Hensvik och Oskar Nordström Skans (2017), *Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar, Rapport 2017:5*. IFAU.
- Eurofound (2015), *Recent developments in the distribution of wages in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Finanspolitiska rådet (2015), *Svensk finanspolitik Finanspolitiska rådets rapport 2015*.
- Forslund, Anders, Lena Hensvik, Oskar Nordström Skans, Alexander Westerberg och Tove Eliasson (2014), *Avtalslöner, löner och sysselsättning*, IFAU Rapport 2014:8.
- Förster, Michael och István György Tóth (2015), *Cross-Country Evidence of the Multiple Causes of Inequality Changes in the OECD Area* i Atkinson, Anthony B. och François Bourguignon (red.) (2015), *Handbook of Income Distribution*, volume 2B. Elsevier.
- Grape, Linda och Torbjörn Hällö (2016), *Kunskapsklyftor raserar den svenska modellen En strategi för stat och parter*. Landsorganisationen i Sverige.
- Hayter, Susan (2015), *Unions and collective bargaining* i Berg, Janine (red.) (2015), *Labour Market Institutions and Inequality Building Just Societies in the 21st Century*. Edward Elgar Publishing.
- Håkansson, Kristina (2001), *Språngbräda eller segmentering En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. IFAU Forskningsrapport 2001:1.
- IMF (2017), *World Economic Outlook April 2017 Gaining Momentum?*. International Monetary Fund.
- Jaumotte, Florence och Carolina Osorio Buitron (2015) *Inequality and labour market institutions*, IMF Staff Discussion Note No. 15/14. International Monetary Fund.

- Johansson, Emil och Anna-Kirsti Löfgren (2015), Arbetsmarknadsutbildningen – vid vägs ände eller vägen framåt. Landsorganisationen i Sverige.
- Järliden Bergström, Åsa-Pia, Lars Ernsäter och Anna-Kirsti Löfgren (2014), Vilja, få och förmå Synpunkter på en sysselsättningspolitik byggd på ekonomiska incitament. Landsorganisationen i Sverige.
- Kierzenkowski, Rafael och Isabell Koske (2012), Less Income Inequality and More Growth – Are they Compatible? Part 8, The Drivers of Labour Income Inequality – A Literature Review, OECD Economics Department Working Papers, No. 931. OECD Publishing.
- Kjellberg, Anders (2017), Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2017:1. Department of Sociology, Lund University.
- Kondo, Naoki, Mikael Rostila och Monica Åberg Yngwe (2014), Rising inequality in mortality among working-age men and women in Sweden: a national registry-based repeated cohort study, 1990–2007. *J Epidemiol Community Health* 2014;68, s. 1145–1150.
- Konjunkturinstitutet (2010), Lönebildningsrapporten 2010. Konjunkturinstitutet.
- Konjunkturinstitutet (2016), Lönebildningsrapporten 2016. Konjunkturinstitutet.
- Larsson, Mats (2016), Lönerapport 2016 Löner och löneutveckling år 2013–2015 efter klass och kön. Landsorganisationen i Sverige.
- Larsson, Mats (2017a), Anställningsformer och arbetstider 2017 Fast och tidsbegränsat anställda samt hel- och deltidsanställda efter klass och kön år 1990–2016. Landsorganisationen i Sverige.
- Larsson, Mats (2017b), Facklig anslutning år 2017 Facklig anslutning bland anställda efter klass och kön år 1990–2017. Landsorganisationen i Sverige.
- Larsson, Mats (2017c), Lönerapport 2017 Löner och löneutveckling år 2013–2016 efter klass och kön. Landsorganisationen i Sverige.
- Lindgren, Karl-Oskar (2006), Roads from Unemployment Institutional Complementarities in Product and Labour Markets. Uppsala universitet.
- Lundborg, Per (2010), EUs fria arbetsmarknad: Kan Riksbanken skrota NAIRU-begreppet?, *Ekonomisk Debatt* nr 6 2010.

- Löfgren, Anna-Kirsti (2013), Effektiv omfördelning över livet. Landsorganisationen i Sverige.
- Löfgren, Anna-Kirsti och Mats Larsson (2008), Inkomstfördelningsrapport, En ny Låginkomstutredning Delrapport 1. Arbetarrörelsens Ekonomiska Råd
- Molinder, Jakob och Ola Pettersson (2013), Arbetskostnadsandelens utveckling i Sverige, Ekonomisk debatt nr 7 2013
- Odenberg, Elinor (2016), Status: Prekär En rapport om tidsbegränsat anställda. Kommunal.
- OECD (2011), Divided we stand Why inequality keeps rising. OECD Publishing.
- OECD (2013), OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills, OECD Publishing.
- OECD (2015), In It Together: Why less inequality Benefits All. OECD Publishing.
- OECD (2017), OECD Economic Surveys: Sweden 2017. OECD Publishing, Paris.
- Prop. 1996/97:150, 1997 års ekonomiska vårproposition.
- Prop. 2015/16:100, 2016 års ekonomiska vårproposition.
- Prop. 2016/17:100, 2017 års ekonomiska vårproposition.
- Robling, Olof och Jon Kristian Porell (2017), Structural inequality: The case of Sweden, OECD Economics Department Working Papers, No. 1382. OECD Publishing, Paris.
- SFS, Lag (1982:80) om anställningsskydd.
- Skedinger, Per (2012), Effects of increasing minimum wages on employment and hours: evidence from Sweden's retail sector, Working Paper No. 869, IFN.
- Stockhammer, Engelbert (2013), Why Have Wage Shares Fallen? An Analysis of the Determinants of Functional Income Distribution i Lavoie, Marc och Engelbert Stockhammer red. (2013), Wage-led Growth An Equitable Strategy for Economic Recovery. Palgrave Macmillan.
- Visser, Jelle och Daniele Checchi (2009), Inequality and the labor market: Unions i Salverda, Wiemer, Brian Nolan och Timothy M. Smeeding (red.) (2009), The Oxford Handbook of Economic Inequality. Oxford University Press. pp. 230–256.

- Vlachos, Jonas (2017-02-02), Vinster men inga investeringar, <https://ekonomistas.se/2017/02/02/vinster-men-inga-investeringar/>
- Åberg, Rune (2004), Vilka jobb har skapats på den svenska arbetsmarknaden de senaste decennierna?, Ekonomisk debatt nr 7 2004.
- Åberg, Rune (2016), Polariseringens fördelningseffekter, Ekonomisk debatt nr 5 2016.



Detta är en rapport om arbetsinkomsternas roll i inkomstfördelningen. Trots att skillnaderna i befolkningens ekonomiska standard har ökat dramatiskt sedan mitten av 1990-talet har arbetsinkomsterna inte spelat någon avgörande roll i denna ökning. Den svenska modellen med jämförelsevis hög organisationsgrad, hög avtalsäckning och samordnade löneförhandlingar ser ut att ha haft betydelse i detta sammanhang.

Men frågan är om den övergripande bilden av sammanhållna arbetsinkomster ger en alltför ljus bild av den svenska arbetsmarknaden. Skillnader mellan olika grupper ökar i olika avseenden utan att det ger några tydliga avtryck i den övergripande bilden och det handlar inte bara om att marginaliserade grupper halkar efter.

Rapporten pekar på flera faktorer som talar för att arbetsinkomsterna kan komma att bidra till ökade inkomstskillnader i framtiden, om ingenting görs för att motverka en sådan utveckling.

December 2017

ISBN 978-91-566-3326-3

www.lo.se

