



Kollektivavtal och arbetsmarknad:
Minimilöner och flyktinginvandrares
arbetsmarknadssituation

FÖRDJUPNING-PM
Nr 17

Förord

Regeringen har gett Konjunkturinstitutet i uppdrag att analysera hur överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter påverkar arbetsmarknadens funktionssätt, med särskild fokus på grupper som har svag förankring på arbetsmarknaden.¹ Här avrapporteras uppdraget.

Kapitel 1 presenterar slutsatserna från rapporten. Kapitel 2 beskriver kollektivavtalets historia och funktioner. Kapitel 3 diskuterar lönespridning och minimilöner inom fyra avtalsområden. I kapitel 4 beskrivs vad som karakteriserar grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. I kapitel 5 presenteras dels resultaten av en enkätundersökning ”Flyktinginvandrare på arbetsmarknaden” som genomförts bland svenska företag, kommuner och landsting och dels Konjunkturinstitutets slutsatser från en underlagsrapport ”En ekonometrisk analys av flyktinginvandrades arbetsmarknad” som professor Per Lundborg har skrivit.

Projektledare för rapporten har varit Elisabeth Hopkins. Flera medarbetare på Konjunkturinstitutet har deltagit i arbetet framför allt Erik Höglin, Lars Lindvall, Marcus Mossfeldt och Malin Persson.

Stockholm den 15 november

Mats Dillén
Generaldirektör

¹ Myndigheten ska analysera hur arbetsmarknaden och lönebildningen fungerar inom olika avtalsområden. Lönebildningen ska även analyseras sektorsvis. I rapporten ska beskrivas och analyseras hur parternas överenskommelser påverkar arbetsmarknadens funktionssätt, framförallt för grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. Rapporten ska lämnas till regeringen (Finansdepartementet) senast den 15 november 2012.

Innehåll

1 Sammanfattning.....	7
2 Kollektivavtalens historia och funktioner	9
2.1 Kort om kollektivavtalens historia.....	9
2.2 Kollektivavtalets viktigaste funktioner.....	11
2.3 Kollektivavtal och normering.....	12
3 Minimilöner och lönestruktur	15
3.1 Minimilöner och lönestrukturen inom fyra avtalsområden.....	15
3.2 Avslutande diskussion.....	22
4 Grupper med svag förankring på arbetsmarknaden.....	23
5 Minimilöner och flyktinginvandrarers situation på arbetsmarknaden.....	29
5.1 Inledning.....	29
5.2 Enkätstudie.....	30
5.3 Minimilönebrett och arbetslöshet bland flyktinginvandrare	43
5.4 Avslutande diskussion.....	46
Referenser.....	49
Appendix: Bortfallsanalys.....	51
Appendix: Enkät.....	53
Appendix: Enkät svar som inte presenterades i kapitel 5	56

1 Sammanfattning

I regleringsbrevet för 2012 fick Konjunkturinstitutet i uppdrag att analysera lönebildningen inom olika avtalsområden.² En del av uppdraget är att analysera hur parternas överenskommelser påverkar arbetsmarknadens funktionssätt, och då framför allt för grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. De grupper som enligt Arbetsförmedlingen har en svag förankring på arbetsmarknaden är lågutbildade, äldre som förlorat jobbet, funktionshindrade och utrikes födda. Både mellan och inom dessa grupper är det stor skillnad på olika individers chanser på arbetsmarknaden. När det gäller utrikes födda är skillnaden stor mellan dem som kommer som arbetskraftsinvandrare och av flyktingskäl. Flyktinginvandrare har av förklarliga skäl ofta sämre förankring på arbetsmarknaden än arbetskraftsinvandrare.

Kollektivavtalen har en stark ställning på svensk arbetsmarknad. I kollektivavtalen regleras villkoren för bland annat lönesättning, arbetstid och semester. Arbetsmarknadens parter har därmed stark påverkan på arbetsvillkoren. Många avtal innehåller bestämmelser om minimilöner, vilket är något som kan påverka grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. Det viktigt att redan här poängtera att Konjunkturinstitutet i denna rapport inte uttrycker någon åsikt om hur minimilöner bör utvecklas utan redovisar endast resultat och samband. Höjda minimilöner kan ge en högre förväntad arbetsinkomst för personer med låg lön. Men relativt höga minimilöner kan också leda till att personer med låg förväntad eller faktisk produktivitet stängs ute från arbetsmarknaden.

Många individer som ingår i grupperna med svag förankring på arbetsmarknaden karaktäriseras av låg eller svårbedömd produktivitet. Om minimilönerna är låga i förhållande till individernas produktivitet påverkar de inte sysselsättningen. Om de däremot är höga så kan de ha negativa sysselsättningseffekter. När lönespridningen inom fyra avtalsområden undersöks visar det sig att minimilönernas påverkan på lönefördelningen skiljer sig åt mellan olika avtalsområden. Inom Hotell- och restaurang- och Detaljhandelsavtalet är lönestrukturen tydligt påverkad av minimilönenivåerna, inom Kommunals HÖK-avtal något påverkad, medan det inom Teknikavtalet inte syns någon påverkan.

En grupp som har låg sysselsättningsgrad är flyktinginvandrare. För att undersöka arbetsgivares inställning till möjligheter och svårigheter vid anställning av flyktinginvandrare genomfördes en enkätundersökning, ”Flyktinginvandrare på arbetsmarknaden”. Bland de företag som svarat tyder svaren på att de flesta flyktinginvandrare har anställts till marknadsmässiga villkor, det vill säga utan subvention. Vidare visar svaren på att det är få som har anställts till minimilöner och över hälften av företagen ansåg att en sänkning av minimilönerna med 20 procent inte skulle ha någon effekt, varken på anställning av flyktinginvandrare eller av unga inrikes födda. En majoritet av företagen instämmer med att när det gäller anställning av flyktinginvandrare är möjligheten till visstidsanställning viktigare än sänkta minimilöner. Det tyder på att företagen vill ha en chans att pröva arbetstagarens kompetens och hur personen fungerar på arbetsplatsen. Företagen har i huvudsak positiva erfarenheter av anställda flyktinginvandrare och de motsvarar deras förväntningar om produktivitet. I enkäten framkommer det att ett problem vid anställning av flyktinginvandrare är osäkerhet om individens kunskaper i svenska språket och värdet av individens utbildning.

² Myndigheten ska analysera hur arbetsmarknaden och lönebildningen fungerar inom olika avtalsområden. Lönebildningen ska även analyseras sektorsvis. I rapporten ska beskrivas och analyseras hur parternas överenskommelser påverkar arbetsmarknadens funktionssätt, framförallt för grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. Rapporten ska lämnas till regeringen (Finansdepartementet) senast den 15 november 2012.

Hälften av företagen svarade att endast en liten andel (mindre än 20 procent) av de anställda flyktinginvandrarna har lågkvalificerade jobb, det vill säga jobb som inte kräver eftergymnasial utbildning. Arbetsförmedlingen påpekar ofta att ett grundläggande krav vid anställning är gymnasieutbildning. Hälften av alla flyktinginvandrare som är inskrivna vid arbetsförmedlingen har som mest grundskoleutbildning. Eftersom de svarande företagen har angivit att de som anställts i de flesta fall har arbeten som kräver eftergymnasial utbildning indikerar det att de som har svårast på arbetsmarknaden, det vill säga flyktinginvandrare med låg eller ingen utbildning, inte fångas i denna enkät.

I det sista kapitlet diskuteras också resultaten från en ekonometrisk analys som finns i en underlagsrapport ”Minimilöner och flyktinginvandrades situation på arbetsmarknaden” skriven av professor Per Lundborg. De preliminära resultaten från den ekonometriska analysen antyder att minimilönebettet (kvoten mellan minimilön och medianlön) har positiva effekter på flyktinginvandrades och ungas sannolikhet att bli arbetslösa och deras tid i arbetslöshet. Effekten är större för flyktinginvandrare än för unga och större för män än för kvinnor. Inom avtalsområden med ett lågt minimilönebett är effekterna av en begränsad höjning av minimilönerna mindre än inom avtalsområden med ett högt minimilönebett. Samtidigt finns det stora empiriska svårigheter och det är svårt att omvandla studiens resultat till siffersatta sysselsättningseffekter för hela arbetsmarknaden. Här ska det också påpekas att rapporten undersöker situationen för dem som redan är *inne* på arbetsmarknaden. För dem som står *utanför* arbetsmarknaden kan minimilöner utgöra ett hinder för att komma in.

Ett problem både med enkäten och med den ekonometriska undersökningen är att man inte vet hur resultaten skulle se ut för den del av flyktinginvandrarna som ännu inte har kommit in på arbetsmarknaden eftersom de inte fångas i analysen.

2 Kollektivavtalens historia och funktioner

Detta kapitel beskriver kollektivavtalets historia och systemet med kollektivavtal generellt. Arbetsmarknadens parter har en viktig roll att spela eftersom de till stor del styr hur avtalssystem och förhandlingsordningen fungerar.

2.1 Kort om kollektivavtalens historia³

FRÅN SALTSJÖBADSAVTALET...

Lönebildningen i Sverige har präglats av stora och ibland dramatiska förändringar. Fram till Saltsjöbadsavtalet slöts 1938 var arbetsgivarna ovilliga att erkänna fackförbunden som avtalspart. Saltsjöbadsavtalet innebar att parterna erkände varandra som förhandlande motpart. Detta gav upphov till Rehn-Meidner-modellen. Principen för modellen var ”lika lön för lika arbete” och att lönerna justerades i stort sett i samma takt oavsett bransch eller företag inom branschen. Rehn-Meidner-modellen jämföras ofta med ”solidarisk lönepolitik”, men den kan också tolkas som ett försök att kombinera prisstabilitet med hög sysselsättning. När sysselsättningen är på en hög nivå kan det uppstå flaskhalsar i ekonomin. I många företag kan då löntagarkollektivet utnyttja det gynnsamma marknadsläget för att pressa upp sina löner. Enligt Rehn-Meidner-modellen motverkas detta av enhetliga löneökningar och ett förbud mot lokala konflikter. Om löneökningarna var lika för alla, skulle utfallet vara mer acceptabelt ur arbetarnas synvinkel. En enhetlig löneökningstakt skulle dessutom bidra till struktur- och ekonomisk effektivitet: de företag och branscher som inte hade råd med den genomsnittliga löneökningstakten skulle så småningom försvinna.

På 1950-talet förespråkade arbetsgivarna centralt bestämda löneökningar, eftersom företagens konkurrens om arbetare tenderade att pressa upp lönerna. Men successivt förändrades näringslivets inställning. Tillämpningen av nationellt centraliserade kollektivavtal blev mer kontroversiell på 1960- och 1970-talet, då de centrala avtalen i ökande grad blev ett instrument för löneutjämning. De centrala avtalen formulerades så att det hade en stark utjämningssprofil. Lönejusteringarna utformades så att låga löner gav högre lönejusteringar. Detta innebar att lönespridningen minskade kraftigt.⁴ Så småningom vållade detta stora spänningar och motstånd inom näringslivet. Den centraliserade modellen kollapsade 1983 då Verkstadsföreningen tillsammans med sin fackliga motpart bröt sig ur den centraliserade samordningen. Avtalen började i stället slutas på branschnivå, vilket innebar en förskjutning mot mer decentraliserade förhandlingar, det vill säga samma system som rådde innan 1950-talet.

...TILL INDUSTRIAVTALET

Från och med 1997 års Industriavtal har förhandlingarna om nya kollektivavtal i Sverige återigen blivit mer samordnade. Parterna inom industrin har, med något undantag, varit först ut att teckna nya kollektivavtal. Därmed har industrins avtal kunnat användas som riktmärke i de efterföljande förhandlingarna i andra branscher.⁵ För samordning verkar även Medlingsinstitutet som inrättades år 2000. Samma år började också

³ En presentation av de nordiska kollektivavtalens utveckling finns i Vartiainen (2011).

⁴ Se Hibbs m.fl. (2000) och Konjunkturinstitutet (2007).

⁵ Se kap 2 och kap 4.3 i Konjunkturinstitutet (2012b).

Konjunkturinstitutet publicera en årlig rapport där de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen analyseras.

Från och med andra hälften av 1990-talet har kollektivavtalen också utvecklats mot att de i allt mindre grad ger lika stora procentuella lönepåslag åt alla individer som omfattas. Det finns ett stort antal olika avtalskonstruktioner.⁶ I stora delar av näringslivet används pottavtal som stipulerar en genomsnittlig lönejustering men lämnar fördelningen av justeringen till lokala förhandlingar. För tjänstemän i både privat och offentlig sektor är det ganska vanligt att de centralt avtalade löneökningarna endast avser en minimiökning eller den genomsnittliga ökningen i företaget. En granskning av lönespridningen inom olika avtalsområden visar att avtalskonstruktioner som tillåter mer lokal lönebildning också genererar en större lönespridning.⁷ I praktiken ger detta ett större genomslag för företagets lönepolicy.

Det har alltså å ena sidan skett väsentliga förändringar med avseende på hur de centrala avtalen samordnas med varandra och hur löneökningarna definieras i de centrala avtalen. Å andra sidan innebär fortfarande kollektivavtalen ett löfte om arbetsfred. Även de så kallade sifferlösa avtalen innebär detta, eftersom det enligt dessa avtal också är förbjudet att initiera lokala konflikter.⁸ En kollektivt avtalad arbetsfred innebär att konfliktbenägenheten är förhållandevis liten i Sverige, vilket också bekräftas av internationell statistik (se tabell 1).

⁶ Medlingsinstitutet klassificerar sin avtalsstatistik i 7 avtalstyper. I institutets senaste årsrapport framgår att endast en liten del av löntagarna, främst inom LO-kollektivet, numera omfattas av kollektivavtal med generella procentuella eller kronmässiga pålägg ("generell utläggning" enligt Medlingsinstitutets terminologi). Se Medlingsinstitutet (2012).

⁷ Se Konjunkturinstitutet (2007).

⁸ "Sifferlösa" kollektivavtal innefattar endast fredsförpliktelsen, men definierar inte något centralt angivet utrymme för löneökningar. Sådana avtal har gradvis etablerat sig på den svenska arbetsmarknaden. De omfattar främst högutbildade grupper av tjänstemän i den offentliga sektorn (38 procent av de statligt anställda och 17 procent av anställda inom kommunal sektor eller landsting täcks av sifferlösa avtal). Inom den privata sektorn omfattas 8 procent av de anställda av sifferlösa avtal. Se Medlingsinstitutet (2012).

Tabell 1 Konflikter på arbetsmarknaden i Europa

Förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare 2000–2009

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Medel
Belgien	7,5	41,2	17,6	69,0	47,6	189,2	24,7	34,8	*	*	54
Danmark	48,3	22,9	74,5	21,4	29,6	19,7	32,6	34,3	*	6,0	32
Finland	110,0	25,6	31,0	28,0	18,0	280,3	29,9	43,0	6,5	18,2	59
Frankrike	102,2	74,3	43,6	192,8	151,0	77,0	116,0	*	*	*	108
Irland	70,3	80,1	14,6	25,1	13,5	16,4	4,3	3,4	*	170,1	44
Italien	52,4	59,3	274,4	109,2	38,7	49,4	29,5	47,3	*	13,2	75
Nederländerna	1,0	6,0	35,0	2,0	9,0	6,0	2,0	4,0	15,0	0,6	8
Norge	232,8	0,3	70,3	0,4	66,4	5,1	64,9	1,7	*	0,1	49
Polen	8,0	0,4	0,0	1,0	1,0	0,0	3,2	18,7	*	0,7	4
Portugal	18,7	17,5	43,9	21,7	18,1	10,5	16,0	*		*	21
Slovakien	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0
Spanien	233,3	119,1	297,4	45,8	248,9	50,2	47,0	58,0	74,50	87,2	126
Storbritannien	20,0	20,0	51,0	19,0	34,0	6,0	28,0	38,0	28,0	19,0	26
Schweiz	1,2	4,8	5,1	1,5	9,3	0,3	1,8	2,0	3,1	*	3
Sverige	0,1	2,7	0,2	151,8	3,7	0,1	0,5	3,2	26,8	0,4	19
Turkiet	121,4	74,9	23,8	65,1	43,1	69,5	41,7	502,0	60,0	*	111
Tyskland	0,3	0,8	8,9	4,8	1,3	0,5	11,0	12,0	3,7	*	5
Ungern	55,1	2,8	0,5	0,8	6,8	0,3	2,3	10,0	*	2,4	9
Österrike	0,9	0,0	2,9	395,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	*	44

Anm. * Uppgift saknas. Enligt Medlingsinstitutet är statistiken behäftad med ett antal felkällor som gör jämförelser mellan länderna osäkra. Likväl förmedlar den ändå en översiktlig bild över konfliktbenägenheten i ett antal europeiska länder.

Källa: Medlingsinstitutet (2012), tabell 8.7.

2.2 Kollektivavtalets viktigaste funktioner

I kollektivavtalen anges både den ersättning och de villkor för arbete som har förhandlats fram mellan arbetsgivar- och löntagarparten inom ett visst avtalsområde. Kollektivavtalen sammankopplas oftast med en överenskommelse om en viss lön eller lönejustering, vilket också kommer vara fokus här. Men kollektivavtalen innehåller mycket mer såsom bestämmelser om arbetstid, semester, avtalsförsäkringar och så vidare.⁹ Dessutom finns det ofta bilagor till avtalen som behandlar saker som kompetensutveckling, företagshälsovård med mera.

Kollektivavtalen innebär att arbetsgivarförbunden förbinder sig att göra lönejusteringar på en viss lägsta nivå mot att fackförbunden garanterar fredsplikt under avtalsperioden. Detta innebär att när kollektivavtalen väl har undertecknats kan varken arbetsgivaren eller löntagarna initiera stridsåtgärder. För detta är löntagarna berättigade till åtminstone de lönejusteringar eller förbättringar av övriga arbetsvillkor som anges i kollektivavtalen eller i de protokoll som är förknippade med kollektivavtalets undertecknande. Lönejusteringarna är vanligtvis procentuella höjningar av existerande löner, nya nivåer (i kronor) av lägsta löner eller både och. Arbetsgivaren som har genomfört justeringarna kan sedan utgå från att arbetet löper på och att inga ytterligare krav ställs som villkor för att fortsätta den normala verksamheten.

Kollektivavtalen förhindrar emellertid inte att arbetsgivaren och en eller flera arbetstagare avtalar om ännu bättre villkor, antingen under lönerevisionen eller vid någon annan tidpunkt. Även när kollektivavtalen utgår från generella utläggningar, kan alltså arbetsgivaren i många fall öka lönen mer än vad som krävs av kollektivavtalen

⁹ Se exempelvis Björklund m.fl. (2006).

för vissa individer eller grupper. Lönen kan förstås också ändras mellan de formella lönerevisionerna. Dessutom kan arbetsgivaren kontrollera hur arbetet organiseras, vilka som befordras samt hur olika uppdrag och befattningar betecknas. Denna kontroll över arbetsorganisationen ger också stora möjligheter att lokalt styra löner. Därmed kan en medarbetares lön i väsentlig grad justeras utöver de bestämmelser som finns i kollektivavtalet. Detta är särskilt tydligt när kollektivavtalet explicit tillåter att det specificerade allmänna löneutrymmet fördelas olika mellan grupper och individer.

De centralt fastställda löneökningarna påverkar både den genomsnittliga löneökningen och lönespridningen i ekonomi. Dessa är i sin tur viktiga bestämningsfaktorer för ekonomins jämviktsarbetslöshet.¹⁰ Det är värt att betona att kanalen mellan kollektivavtal och löneökningstakt i hög grad påverkar sysselsättning och arbetslöshet för grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. I Sverige finns inte några lagstiftade lägsta löner, utan lägsta tillåtna löner bestäms i avtalsförhandlingarna och finns i kollektiva avtal.

De flesta kollektivavtal innehåller bestämmelser om lägsta löner, i kronor, i olika arbetsuppgifter och för olika typer av löntagare enligt ålder, erfarenhet och utbildning. För grupper med en svag förankring på arbetsmarknaden är dessa lägsta löner viktiga, eftersom de kan bilda en tröskel in på arbetsmarknaden och påverka möjligheterna till anställning negativt.¹¹ Kollektivavtalen och därmed arbetsmarknadens parter påverkar alltså arbetslöshet och sysselsättning dels via de centralt fastställda löneökningarna, dels via bestämmelser om lägsta löner.

2.3 Kollektivavtal och normering

Kollektiva avtal har historiskt spelat en stor roll i små och öppna ekonomier som Sverige.¹² Fackförbundens agerande påverkar samhällsekonomin som helhet. Detta talar för att det är bra om fackförbunden samordnar sina lönekrav så att inget förbund till fullo utnyttjar sin förhandlingsstyrka. Inom nationalekonomiska teorimodeller framstår individuell och kollektiv lönesättning ofta som två helt alternativa sätt att avtala om lönerna. Lönebildningen i Sverige har dock länge påverkats av både centrala avtal samt lokala och individuella överenskommelser. Centrala och lokala avtal kompletterar varandra.

Det finns argument för att centraliserade förhandlingssystem leder till högre sysselsättning än när starka förbund sektorsvis förhandlar oberoende av varandra.¹³ Enligt vissa teoretiska modeller kan normering och samordning medföra ungefär samma koordinations fördelar som vid centraliserade löneförhandlingar.¹⁴ Det finns också en konsensus i litteraturen kring att normering på sikt leder till en högre nivå på sysselsättning än om arbetsmarknaden domineras av ett antal stora parter på arbetstagar- och arbetsgivarsidan.¹⁵ Samtidigt finns det studier som tyder på att det finns ett sam-

¹⁰ Se kapitel 4 i Konjunkturinstitutet (2012b).

¹¹ Se kapitel 5 i Konjunkturinstitutet (2010).

¹² I bland annat Agell (1999) rapporteras en positiv korrelation mellan utrikeshandelsberoende och omfattningen av kollektiva löneförhandlingar.

¹³ Calmfors m.fl. (1988) presenterade en formaliserad matematisk teori om varför lokala och helt centraliserade förhandlingar ger ett annat resultat än starka sektoriella förbunds osamordnade lönesättning.

¹⁴ Orsaken är att den som går ut först och normerar inte har starka skäl att kräva höga löneökningar eftersom den vet att alla andra kommer att få samma löneökningar. Se Calmfors m.fl. (2012) samt Vartiainen (2010).

¹⁵ Se till exempel Calmfors (2008), NOU (2003), Gottfries (2011) samt OECD (2006).

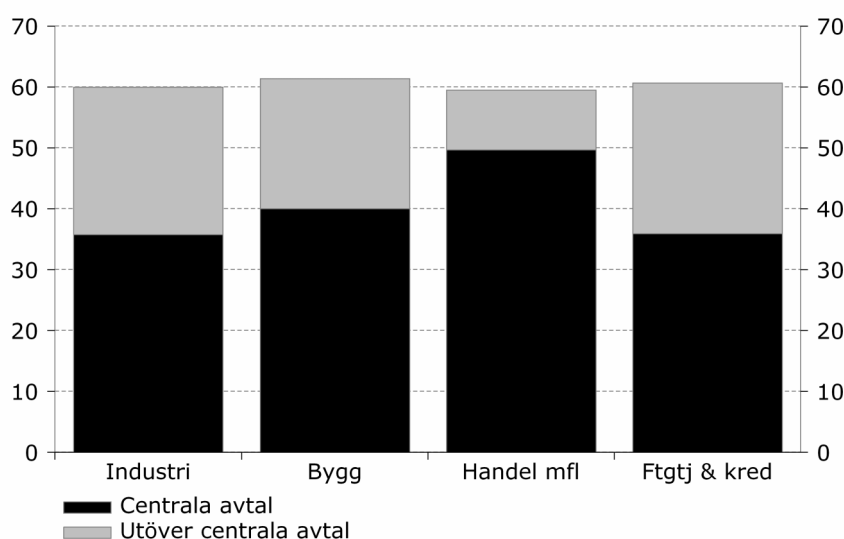
band mellan graden av centralisering i löneförhandlingar och lönespridning i ekonomin, ju högre grad av centralisering desto mindre lönespridning.¹⁶ Det reser frågor om huruvida centrala förhandlingar kan leda till en alltför stark sammanpressning av lönerna så att sysselsättningen minskar för grupper med låg produktivitet.¹⁷

Trots att de genomsnittliga centralt avtalade löneökningarna har varit olika i olika avtal har den slutliga löneutvecklingen sedan 1997 i genomsnitt varit ungefär lika stor mellan olika branscher (se diagram 1). Det verkar svårt för fackförbunden att explicit komma överens om olika löneutrymme för olika avtalsområden. De centrala avtalen kan däremot inte generellt förhindra att de lokala parterna kommer överens om lönejusteringar eller andra förbättringar av arbetsvillkoren utöver det som bestämts centralt. Den slutgiltiga löneökningen för en individ eller en grupp av individer bestäms sällan direkt och enbart av innehållet i kollektivavtalet.

När man studerar genomsnittlig löneutveckling i ett land, för en bransch eller avtalsområde ser man inte hur stor spridning i lönenivåerna som finns. För att belysa detta visas i nästa kapitel hur lönestrukturen ser ut inom fyra avtalsområden.

Diagram 1 Total löneökning 1998–2011

Procent, sedan 1997



Anm. Handel mfl avser handel, hotell och restaurang. Ftgjt & kred avser företagstjänster och kreditinstitut.

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

¹⁶ Se exempelvis Rowthorn (1992) och OECD (2004).

¹⁷ Se Björklund m.fl. (2006).

3 Minimilöner och lönestruktur

Lönespridning uppstår till följd av en mängd faktorer, bland annat skillnader i utbildning, erfarenhet och andra produktivetsrelaterade egenskaper hos arbetskraften. Utbudet i förhållande till efterfrågan på olika typer av arbetskraft inverkar också på lönespridningen. Dessutom kan lönespridning uppstå på grund av diskriminering. Lönespridningen kan ändras över tid om till exempel arbetskraftens sammansättning förändras eller om efterfrågan på olika typer av arbetskraft skiftar. Exempelvis har globaliseringen medfört att efterfrågan på mindre kvalificerad arbetskraft minskat i Sverige när produktion flyttats till låglöneländer. Lönespridningen kan också förändras över tid för att institutionerna på arbetsmarknaden ändras, som till exempel skattesystemet, socialförsäkringssystemet, kollektivavtalens konstruktion och förhandlingsordning samt de ambitioner om lönespridningen som arbetsmarknadens parter har (se kapitel 2).

Lönespridningen i Sverige är liten jämfört med i många andra OECD-länder.¹⁸ En förklaring till den låga lönespridningen i Sverige kan vara en mindre spridning i utbildningsnivå. Det kan också bero på att minimilönerna enligt kollektivavtalen i Sverige är höga i ett internationellt perspektiv. Höga minimilöner kan innebära en risk att sysselsättningen av grupper med låg faktisk eller uppfattad produktivitet försvåras om produktiviteten är lägre än den arbetskostnad som är förknippad med minimilönen.¹⁹ Medianlönen för dem med endast förgymnasial utbildning skiljer sig i liten utsträckning från medianlönen för dem med gymnasial utbildning, däremot är skillnaden i sysselsättningsgrad mellan dessa båda grupper stor.²⁰

3.1 Minimilöner och lönestrukturen inom fyra avtalsområden

Teoribildningen kring effekterna av minimilöner på sysselsättningen ger inte entydiga resultat. Hur minimilöner kan påverka sysselsättningen beror av den marknadsform arbetsmarknaden karakteriseras av. Om perfekt konkurrens råder sätts lönen, eller mer korrekt uttryckt arbetskostnaden, till den nivå som balanserar utbud och efterfrågan. Införandet av en minimilön som är högre än den balanserande nivån minskar då sysselsättningen. Detta eftersom det inte är lönsamt för företagen att ha anställda vars produktivitet understiger arbetskostnaden. Arbetsmarknaden kan också karakteriseras av att det finns en dominerande arbetsgivare som betalar löner som är lägre än de löner som rått vid perfekt konkurrens. I detta fall kan införandet av minimilöner öka både löner och sysselsättning eftersom de ökade lönerna leder till att fler vill arbeta. Ligger minimilönen över den lön som ges vid perfekt konkurrens kan negativa sysselsättningseffekter uppstå även i detta fall.

Arbetsmarknaden, eller delar av den, karakteriseras inte entydigt av den ena eller den andra marknadsformen och vilken effekt minimilönerna har på löner och sysselsättning är därför en empirisk fråga. Empiriska studier av minimilönernas effekter på sysselsättningen generellt visar också varierande resultat (se kapitel 5). När det gäller grupper med mindre fast förankring på arbetsmarknaden, som till exempel ungdomar,

¹⁸ Se till exempel OECD (2009).

¹⁹ Den relevanta variabeln att jämföra produktiviteten med när det gäller ett anställningsbeslut är den totala arbetskostnaden, där förutom lön också löneskatter samt avtalade och lagstadgade kollektiva avgifter ingår.

²⁰ Se Konjunkturinstitutet (2010) och Gottfries (2011).

visar de empiriska studierna mer tydligt på negativa effekter av minimilöner på sysselsättningen.

En förutsättning för att minimilönerna ska kunna påverka löner och sysselsättning är att de är höga i förhållande till produktiviteten hos den lägst kvalificerade arbetskraften. För att bedöma huruvida minimilönerna har potential att påverka sysselsättningen bör därför minimilönernas storlek analyseras i förhållande till den övriga lönestrukturen.

I Sverige finns ingen lagreglerad minimilön, i stället bestäms de lägsta lönerna genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter och fastställs i kollektivavtalen.²¹ Eftersom minimilönerna bestäms av parterna inom respektive avtalsområde kan de i stor utsträckning skilja sig åt mellan branscher och områden. För att få en bild av hur minimilönerna kan se ut har Konjunkturinstitutet analyserat fyra kollektivavtal som täcker ett stort antal anställda på den svenska arbetsmarknaden.²² Urvalet grundar sig på de avtal Konjunkturinstitutet analyserat i Lönebildningsrapporten 2007 och 2010 för att kunna följa upp utvecklingen över tid. De utvalda avtalen är Hotell- och restaurangavtalet, Detaljhandelsavtalet, Teknikavtalet samt Huvudöverenskommelsen (HÖK) mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet och Sveriges kommuner och landsting (SKL) respektive Arbetsgivarförbundet Pacta.²³ Dessa avtal omfattade ca 660 000 anställda 2011 och täcker bland annat in stora avtalsområden där genomsnittslönen är relativt låg.

DIFFERENTIERING AV MINIMILÖNER

Inom dessa fyra avtalsområden finns det ett flertal olika minimilönenivåer. Dessa varierar med ålder, erfarenhet, kvalifikationer och/eller arbetets svårighetsgrad (se tabell 2).

Tabell 2 Högsta och lägsta minimilön inom respektive avtalsområde 2011

För arbetare som är minst 18 år, kronor per månad

	Lägsta	Högsta
Hotell- och restaurangavtalet	14 034	20 835
Detaljhandelsavtalet	17 407	19 937
Teknikavtalet	17 007	18 785
Kommunal (HÖK)	16 070 ^a	17 770

Anm. Lönenivåerna avser perioden efter lönrevisionen 2011.

^a Avser arbetstagare som fyllt 19 år.

Källa: Respektive avtal

Hotell- och restaurangavtalet har sex minimilönenivåer för anställda som är 18 år eller äldre. Det finns ungdomslöner för anställda som fyllt 18 respektive 19 år.²⁴ För an-

²¹ I vissa kollektivavtal används benämningen lägsta lön och i andra minimilön. I detta kapitel används dock framför allt begreppet minimilön.

²² Kollektivavtalens minimilöner gäller för alla anställda hos de företag som är medlemmar i det arbetsgivarförbundet som tecknat avtalet. Anställda hos företag som inte är medlemmar i arbetsgivarförbundet kan också omfattas om arbetsgivaren tecknat så kallade hängavtal. Genom att teckna ett hängavtal förbinder sig arbetsgivaren att tillämpa kollektivavtalet utan att bli medlem i arbetsgivarförbundet.

²³ Detaljhandelsavtalet (Svensk Handel/Handelsanställdas förbund) omfattar ca 80 000 anställda, Hotell- och restaurangavtalet (Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare/Hotell och Restaurang Facket) ca 45 000 anställda, Teknikavtalet (Teknikarbetsgivarna/Industrifacket Metall) runt 150 000 anställda och HÖK-avtalet (Sveriges kommuner och landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta/Svenska Kommunalarbetareförbundet) omfattar runt 380 000 anställda.

²⁴ Det finns också ungdomslöner för dem under 17 år och fylla 17 år. Ungdomslöner kan tillämpas under högst tre år.

ställda som är äldre än 19 år finns också en indelning i två grupper baserat på arbetets svårighetsgrad: yrkesarbete och kvalificerat yrkesarbete.²⁵ För de två grupperna finns sedan ytterligare minimilönenivåer för dem som uppnått sex års yrkesvana.

Detaljhandelsavtalet har fem olika minimilönenivåer för arbetare som är 18 år eller äldre.²⁶ Det finns en minimilön för 18-åringar och en för anställda som fyllt 19 år. Därefter höjs minimilönenivån när branschvanan uppgår till 1, 2 respektive 3 år.

I Teknikavtalet finns sedan 2004 två olika lägsta månadslöner.²⁷ Den lägre lönenivån gäller dem som fyllt 18 år men inte har särskilt kvalificerat arbete och den högre nivån dem som har det.²⁸ Utöver de två lägsta lönenivåerna finns särskilda tillägg för dem som arbetat vid samma företag i minst 12 respektive 24 månader. I detta avtal kan undantag från de lägsta lönerna göras efter en lokal överenskommelse om särskilda skäl finns.

I det kommunala HÖK-avtalet finns två angivna lägsta lönenivåer. Den lägre nivån avser anställda som fyllt 19 år och den högre nivån arbete som kräver yrkesförberedande gymnasieutbildning och att den anställde har minst ett års sammanhängande anställning i yrket.²⁹

Minimilönerna som beskrevs ovan avser de lägsta lönerna för anställda. I vissa kollektivavtal finns det dock särskilda utbildningsavtal eller avtal om yrkesintroduktion där lönen kan vara lägre under en utbildnings- eller introduktionsperiod. I avtalsrörelsen 2011–2012 har ett ramavtal om yrkespraktik träffats inom detaljhandeln och en överenskommelse om introduktionsanställningar har slutits kopplat till HÖK-avtalet.³⁰ I slutet av 2010 träffades avtal om yrkesintroduktion mellan Teknikföretagen och IF Metall.³¹ Liknande avtalskonstruktioner har också funnits sedan långt tidigare i vissa andra kollektivavtal både på tjänstemanna- och arbetarsidan.

MINIMILÖNEBETTET HAR ÖKAT ÖVER TID INOM DETALJHANDELS- OCH HOTELL- OCH RESTAURANGAVTALEN

Minimilönernas storlek kan analyseras genom att relatera minimilönenivån till medianlönen. Kvoten mellan minimilönen och medianlönen brukar kallas för minimilönebet-

²⁵ Kvalificerat yrkesarbete innebär arbete som förutsätter gymnasial yrkesutbildning, jämförbar utbildning eller långvarig praktisk erfarenhet av kvalificerat yrkesarbete.

²⁶ Minimilönerna skiljer sig också för dem som är 16 respektive 17 år. Utöver övriga minimilöner finns också ett anställningstidstillägg för dem som arbetat inom samma företag i fem år.

²⁷ Dessförinnan hade avtalet fyra olika minimilönegrupper för arbetare över 18 år och avtalet byggde då huvudsakligen på timlöner. Nuvarande avtal har också kvar en tim- och ackordslönebilaga som kan tillämpas om någon part särskilt begär det.

²⁸ Med särskilt kvalificerade arbeten avses arbeten som i hög grad kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och erfarenhet samt stort ansvar och omdöme. Det avser också arbeten som kräver mycket stor ansträngning och som utförs i mycket besvärande miljö.

²⁹ Denna differentiering infördes 2003, innan dess fanns det en lägsta lönenivå för dem över 18 år och en nivå för dem över 19 år.

³⁰ Inom detaljhandeln riktar sig yrkespraktiken till ungdomar upp till och med 20 år som gått ut Handels- och administrationsprogrammet på gymnasiet. Anställningsformen är en tidsbegränsad anställning under 12 månader och minimilönen är 75 procent av minimilönen för dem med ett års branschvana. Principöverenskommelsen inom det kommunala avtalet innebär att två nya anställningsformer skapas; yrkesintroduktionsanställning och arbetslivsintroduktionsanställning. Yrkesintroduktionsanställningen riktar sig till ungdomar som gått omvårdnadsprogrammet på gymnasiet. Dessa kan då få en tillsvidareanställning med 12 månaders provanställning. Lönenivån ska som lägst vara 75 procent av den högre av avtalets lägsta löner och utbildning ska utgöra minst 25 procent av arbetstiden. Arbetslivsintroduktionsanställningen riktar sig till arbetslösa mellan 19 och 25 år och utgör en visstidsanställning i tolv månader med som lägst 75 procent av avtalets lägre månadslön. Detaljerna i utformningen inom det kommunala avtalet är ännu inte klara.

³¹ Yrkesintroduktionen riktar sig till ungdomar under 25 år som saknar relevant yrkeserfarenhet. Den riktar sig till ungdomar som genomgått en industriinriktad yrkesutbildning men också till ungdomar som saknar sådan grundläggande teknikutbildning. Anställningsformen är visstidsanställning som ska förenas med handledning och en individuell utvecklingsplan. Anställningstiden får uppgå till 12 månader, med möjlighet till förlängning i upp till 12 månader. Månadslönen ska uppgå till minst 75 procent av minimilönen i Teknikavtalet.

tet. Minimilönebettet kan ge en indikation på om minimilönerna är tillräckligt höga för att påverka lönefördelningen och används främst vid jämförelser över tid, mellan olika avtalsområden eller mellan länder.

Det finns flera olika minimilönenivåer inom varje avtalsområde, men för att kunna jämföra mellan branscher och tid har den nivå valts som närmast motsvarar en okvalificerad arbetare som är 20 år eller äldre och inte har någon särskild erfarenhet. Detta för att få ett mått på det generella lönebettet och inte bara det som berör ungdomar.

Uppgifter på de faktiska månadslönerna kommer från lönestrukturstatistiken för år 2011.³² I lönestrukturstatistiken finns inte uppgifter på avtalstillhörighet inom den privata sektorn. För den privata sektorn baseras kopplingen till avtalsområde därför på uppgifter om näringsgren samt uppgifter på om individerna är arbetare (tillhör LO-området) eller tjänstemän. Vissa individer som inte berörs av avtalet kommer därmed att ingå i sammanställningen. I den kommunala sektorn ingår däremot avtalstillhörighet i datamaterialet vilket innebär att kopplingen blir mer exakt. Den månadslön som används i detta kapitel avser den heltidsekvivalenta avtalade grundlönen, där rörliga tillägg inte ingår.

Minimilönebettet för dessa fyra avtalsområden 2011 varierade mellan drygt 70 procent i Teknikavtalet och knappt 93 procent i Hotell- och restaurangavtalet (se tabell 3).

Tabell 3 Minimilön och medianlön inom respektive avtalsområde 2011

Minimilönen för en okvalificerad arbetare som är minst 20 år, kronor per månad respektive procent

	Minimilön	Medianlön	Minimilönebett
Hotell- och restaurangavtalet	18 216	19 674	92,6
Detaljhandelsavtalet	17 727	20 194	87,8
Teknikavtalet	17 007	24 127	70,5
Kommunal (HÖK)	16 070	21 030	76,4

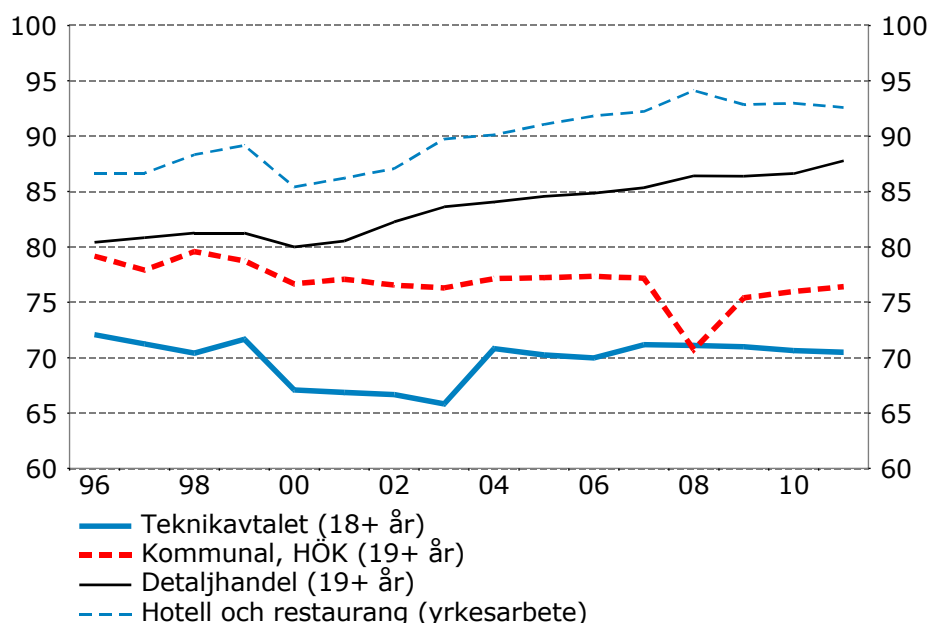
Källor: Respektive avtal och Lönestrukturstatistiken.

Inom Hotell- och restaurangavtalet har trenden varit ett ökande minimilönebett sedan 1996 (se diagram 2). De senaste åren har det dock varit förhållandevis oförändrat. Inom Detaljhandelsavtalet har utvecklingen av minimilönebettet också visat en stigande trend men från en lägre nivå jämfört med Hotell- och restaurangavtalet. Under perioden 1996–2011 ökade medianlönen för inom Detaljhandels- och Hotell- och restaurangavtalet i linje med ökningen av medianlönen i näringslivet som helhet.³³ Att minimilönebettet ökat inom dessa avtalsområden beror således på att minimilönerna ökat förhållandevis snabbt. Detta är en följd av att överenskommelserna i flera avtalsrörelser har inneburit att minimilönerna höjts med samma eller ett högre krontal som den genomsnittliga lönenivån. I avtalsrörelsen 2011-2012 höjdes minimilönen för anställda som är 20 år eller äldre och inte har någon tidigare erfarenhet ungefär lika mycket i procent som höjningen av lönenivån generellt. Minimilönebettet borde därmed bli i stort sett oförändrat 2012 på dessa områden.

³² Lönestrukturstatistiken tas fram av SCB på uppdrag av Medlingsinstitutet. För den offentliga sektorn är det en totalundersökning och för den privata sektorn är det en urvalsundersökning som omfattar ungefär 50 procent av de anställda.

³³ Under perioden 1996-2011 ökade medianlönen för arbetare inom detaljhandeln med 66 procent, för arbetare inom hotell och restaurang med 68 procent och i näringslivet som helhet med 67 procent.

Diagram 2 Minimilönebett



Källa: Lönestrukturstatistiken och Konjunkturinstitutet.

Inom både Teknikavtalet och det kommunala HÖK-avtalet har inte de lägsta lönerna höjts på samma regelbundna sätt. Inom båda dessa avtalsområden var dock minimilönebettet på en något lägre nivå 2011 jämfört med 1996. Detta är inte en följd av att medianlönen ökat snabbt på dessa områden. Inom Teknikavtalet har medianlönen ökat i ungefär samma takt och inom HÖK-avtalet har medianlönen ökat något långsammare jämfört i näringslivet som helhet.³⁴ I avtalsrörelsen 2011-2012 höjdes de lägsta lönerna i HÖK-avtalet med samma belopp i kronor som den avtalade höjningen av genomsnittslönen. Minimilönebettet uppskattas därmed öka något 2012. I Teknikavtalet var den procentuella höjningen av minimilönerna lika stor som den avtalade höjningen av lönenivån, minimilönebettet beräknas därför bli oförändrat eller, till följd av löneökningar utöver centrala avtal, sjunka något mellan 2011 och 2012.

MINIMILÖNERNAS PÅVERKAN PÅ LÖNESTRUKTUREN

Lönefördelningen inom en bransch liknar vanligtvis en normalfördelning, vilket innebär att individers löner fördelar sig symmetriskt runt medelvärdet och fördelningen liknar en puckel. Lönefördelningen inom Hotell- och restaurangavtalet liknar inte en normalfördelning utan utmärker sig med att i hög grad vara påverkad av de olika minimilönenivåerna (se diagram 3).³⁵ På detta avtalsområde har en stor andel individer en lönenivå motsvarande någon av minimilönenivåerna.³⁶ Minimilönenivåerna ligger också långt upp i lönefördelningen. Den högsta minimilönen är till och med högre än medianlönen. I Lönebildningsrapporten 2007 konstaterades att påverkan av de olika minimilönerna på lönefördelningen ökat under perioden 1996–2006. Denna utveck-

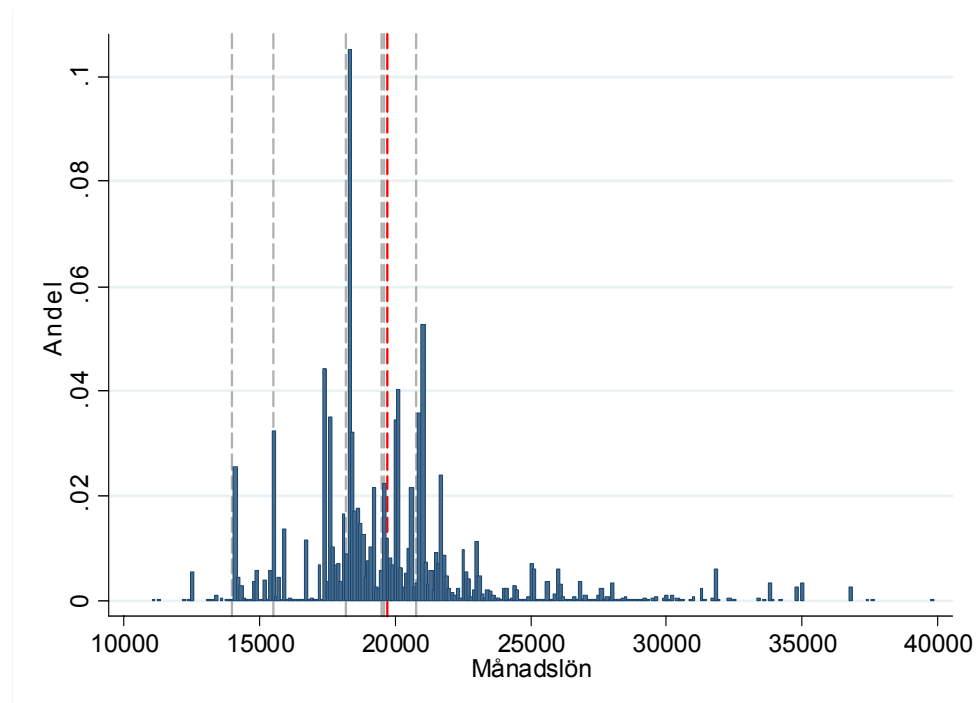
³⁴ Inom Teknikavtalet ökade medianlönen med ca 67 procent 1996-2011 och inom HÖK-avtalet med ca 62 procent.

³⁵ Att det finns individer med lönenivåer som understiger avtalets lägsta lön kan bland annat bero på mätfel eller att individer klassificerats till fel avtal.

³⁶ Det finns ingen uppgift i lönestrukturstatistiken för huruvida en individ har minimilön eller inte. Vid minimilönenivåerna kan således individer finnas som har denna lön trots att de tillhör en lägre minimilönegrupp.

ling verkar även ha fortsatt därefter, andelen som har en lön motsvarande minimilö-
nen var något högre 2011 än 2006.³⁷

Diagram 3 Lönefördelning, Hotell- och restaurangavtalet 2011



Anm. Staplarna visar andelen individer inom avtalsområdet som har en lön inom respektive 100-kronorsintervall. Grå streckade linjer anger de olika minimilönenivåerna i Hotell- och restaurangavtalet, röd streckad linje anger medianen i lönefördelningen.
Källor: Lönestrukturstatistiken och Konjunkturinstitutet.

Även inom Detaljhandelsavtalet syns en tydlig påverkan på lönefördelningen av minimilönenivåerna (se diagram 4). Andelen som har en lön motsvarande någon av minimilönenivåerna uppskattas vara 22 procent 2011, vilket är lägre än inom Hotell- och restaurangavtalet.³⁸ Minimilönerna i Detaljhandelsavtalet ligger inte heller lika högt i lönefördelningen. Även inom detta avtalsområde har andelen löntagare med en lön motsvarande minimilönerna ökat sedan både 2006 och 1996.³⁹

Fördelningen av de faktiska lönerna inom Teknikavtalet liknar en normalfördelning med en förhållandevis symmetrisk puckel kring medianen (se diagram 5). Fördelningen ser inte ut att vara särskilt påverkad av minimilönenivåerna, det finns inte någon stor ansamling individer vid de två minimilönenivåerna. Dessa nivåer ligger också långt ner i lönefördelningen. Lönefördelningens utseende 2011 har inte förändrats nämnvärt jämfört med 2006 och 1996.⁴⁰

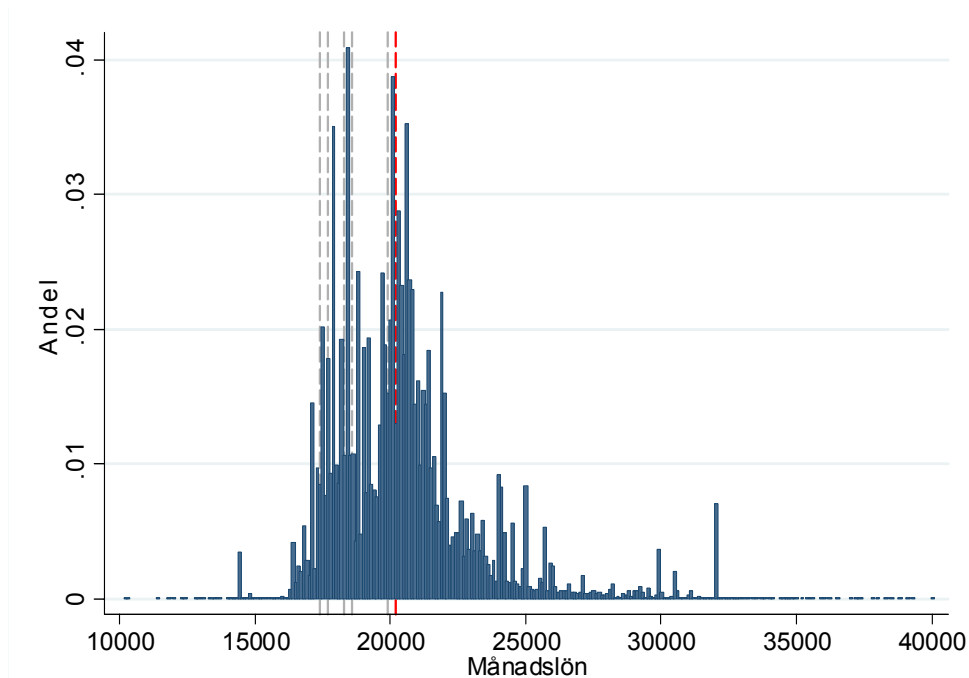
³⁷ I *Lönebildningsrapporten 2007* klassificerades en individ som löntagare med minimilön om grundlönen låg inom intervallet [minimilön, 1,01*minimilön]. 1996 klassificerades ungefär 10 procent som löntagare med minimilön inom Hotell- och restaurangavtalet. 2006 låg andelen på knappt 30 procent och 2011 hade andelen ökat till 33 procent. Se Konjunkturinstitutet (2007).

³⁸ Se fotnot 37.

³⁹ 1996 klassificerades ungefär 12 procent av löntagarna till en minimilönegrupp, 2006 var andelen ungefär 20 procent.

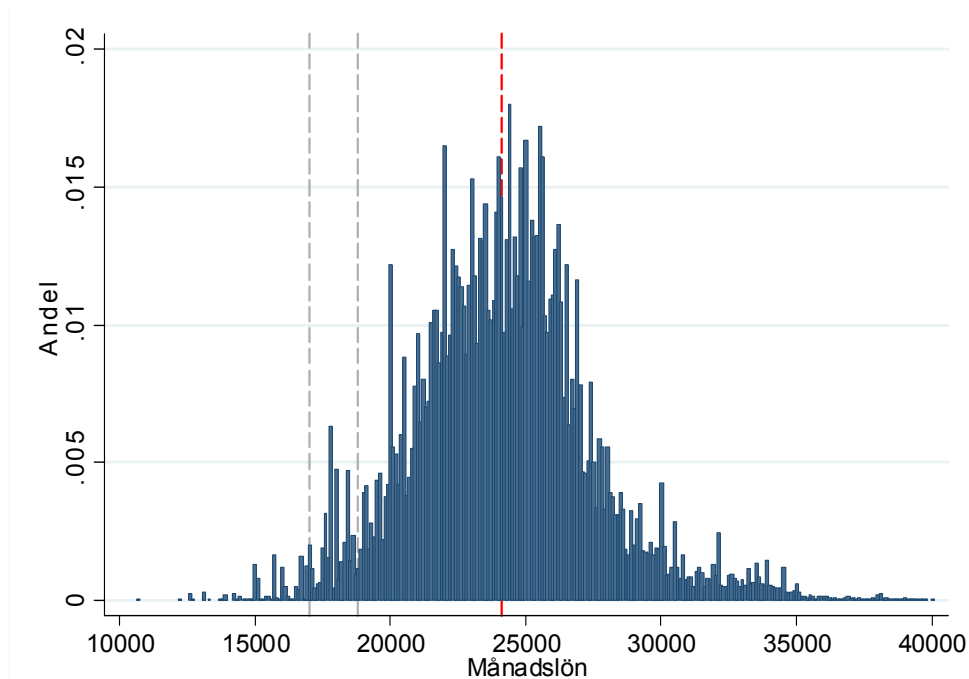
⁴⁰ Se Konjunkturinstitutet (2007).

Diagram 4 Lönefördelning, Detaljhandelsavtalet 2011



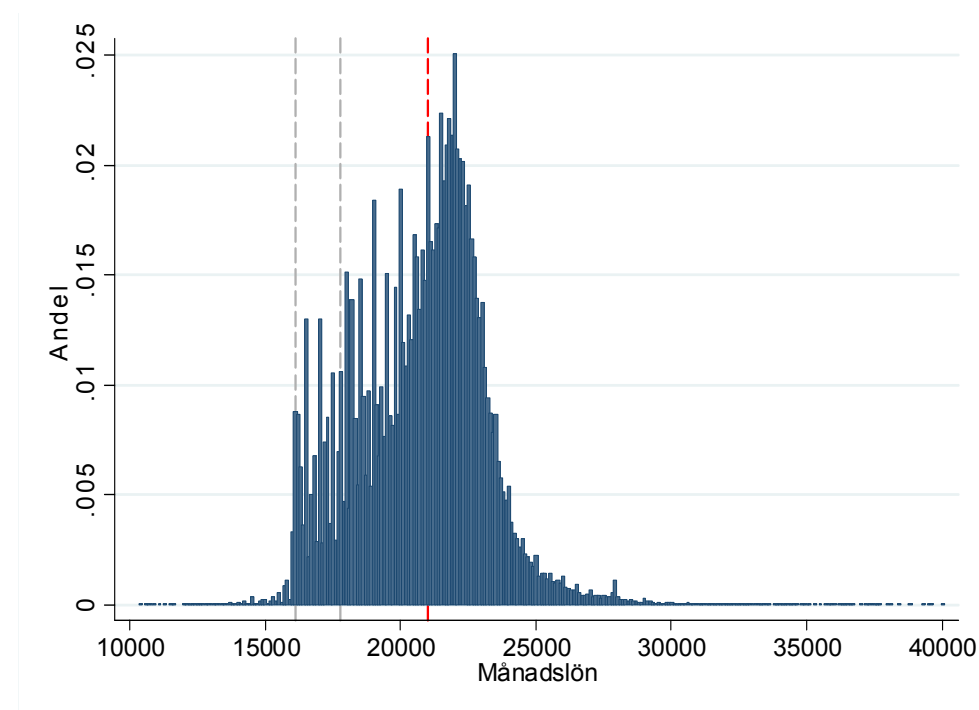
Anm. Staplarna visar andelen individer inom avtalsområdet som har en lön inom respektive 100-kronorsintervall. Grå streckade linjer anger de olika minimilönenivåerna i Detaljhandelsavtalet, röd streckad linje anger medianen i lönefördelningen.
Källor: Lönestrukturstatistiken och Konjunkturinstitutet.

Diagram 5 Lönefördelning, Teknikavtalet 2011



Anm. Staplarna visar andelen individer inom avtalsområdet som har en lön inom respektive 100-kronorsintervall. Grå streckade linjer anger de olika minimilönenivåerna i Teknikavtalet, röd streckad linje anger medianen i lönefördelningen.
Källor: Lönestrukturstatistiken och Konjunkturinstitutet.

Diagram 6 Lönefördelning Kommunal, HÖK-avtalet 2011



Anm. Staplarna visar andelen individer inom avtalsområdet som har en lön inom respektive 100-kronorsintervall. Grå streckade linjer anger de olika minimilönenivåerna i HÖK-avtalet, röd streckad linje anger medianen i lönefördelningen.

Källor: Lönestrukturstatistiken och Konjunkturinstitutet.

Inom HÖK-avtalet finns en viss ansamling anställda med en lön motsvarande den lägre av avtalets lägsta löner (se diagram 6). Minimilönerna ligger dock långt ner i fördelningen. I Lönebildningsrapporten 2007 analyserades den förhållandevis kraftiga minimilönehöjning som skedde inom HÖK-avtalet mellan 2003 och 2004. Analysen visade att höjningen av minimilönen lyfte upp den del av fördelningen som annars hade legat under den lägsta nivån. Analysen visade vidare att den kraftiga höjningen av minimilönen ledde till en mer sammanpressad lönefördelning eftersom löneökningarna högre upp i fördelningen inte blev lika stora.

3.2 Avslutande diskussion

Inom de fyra avtalsområden som studerats i detta avsnitt har minimilönebettet ökat över tid inom Detaljhandels- och Hotell- och restaurangavtalet. Lönefördelningarna inom dessa avtalsområden 2011 var också i högre grad påverkade av minimilönenivåerna jämfört med inom Teknikavtalet och HÖK-avtalet. Inom Hotell- och restaurangavtalet finns en tydlig ansamling av löntagare vid de olika minimilönenivåerna, denna andel har också ökat över tid. Även Detaljhandelsavtalets lönefördelning uppvisar sådana ansamlingar men i mindre omfattning. Ansamlingarna i lönefördelningarna indikerar att minimilönerna höjer lönerna för sysselsatta som befinner sig i den nedre delen av lönefördelningen, vilket också analysen av minimilönehöjningar i Lönebildningsrapporten 2007 visade.

Att lönefördelningarna påverkats av minimilönerna visar att de har potential att också påverka sysselsättningen för dem med låg faktisk eller uppfattad produktivitet. Huruvida negativa sysselsättningseffekter uppstått kan däremot inte avgöras utifrån en analys av lönefördelningarna.

4 Grupper med svag förankring på arbetsmarknaden

Svensk arbetsmarknad präglas i likhet med många andra länders av stora skillnader grupper emellan. En svag förankring på arbetsmarknaden kan bland annat yttra sig som hög arbetslöshet, låg sysselsättningsgrad eller liten så kallad jobbchans, mätt som andelen av de arbetslösa i gruppen som hittar anställning under en viss tidsrymd. Vissa grupper har en svag förankring på arbetsmarknaden i samtliga dessa dimensioner medan andra grupper har en stark ställning i något avseende och svag i något annat. Vilka åtgärder som bör vidtas beror på hur problemet yttrar sig. Därför är det grundläggande att kartlägga vilka grupper som kan betraktas som svagt förankrade på arbetsmarknaden och i vilket avseende respektive grupps ställning är svag. Arbetsförmedlingen har gjort en sådan insats och mejslat ut fyra grupper som anses ha en svag förankring på arbetsmarknaden: lågutbildade, äldre som förlorat jobbet, funktionshindrade och utrikes födda.⁴¹ Detta avsnitt redogör kortfattat för dessa gruppers ställning på arbetsmarknaden.

ARBETSLÖSHETEN ÄR HÖG BLAND LÅGUTBILDADE

Utbildningsnivå spelar en stor roll på svensk arbetsmarknad. Sysselsättningsgraden är högre för högre utbildade samtidigt som arbetslösheten är lägre (se diagram 7 respektive diagram 8). De med endast förgymnasial utbildning skiljer ut sig markant från övriga grupper. Sysselsättningsgraden i denna grupp understiger 40 procent, jämfört med 70 respektive 80 procent bland gymnasieutbildade och eftergymnasialt utbildade. Arbetslösheten är också väsentligt högre bland de lägst utbildade. De senaste åren har arbetslösheten bland de förgymnasialt utbildade varierat mellan 10 och 20 procent av arbetskraften i denna grupp (se diagram 7). Denna arbetslöshetsnivå är samtliga år mer än dubbelt så hög som bland eftergymnasialt utbildade. De lågutbildades framtidsutsikter på arbetsmarknaden ter sig dystra. Arbetsförmedlingen påpekar till exempel att gymnasiekompetens ofta är ett grundläggande krav vid rekryteringar.⁴² Detta framgår också av att jobbchansen för denna grupp är låg (se diagram 11).

ÄLDRE SOM FÖRLORAR JOBBET HAR SVÅRT ATT FÅ ETT NYTT

Ålder är en annan vattendelare på arbetsmarknaden. Ungdomars arbetsmarknad präglas av stora flöden dels in och ut ur arbetskraften, dels mellan arbetslöshet och sysselsättning. Arbetslösheten bland ungdomar är högre än i andra åldersgrupper. Men med undantag för de ungdomar som inte slutfört gymnasiet kan inte ungdomar betraktas som en grupp med svag förankring på arbetsmarknaden. Detta inte minst för att jobbchansen för gruppen ungdomar som helhet är relativt hög.⁴³

De äldres situation på arbetsmarknaden är väsensskild från ungdomarnas. Som helhet har gruppen äldre än 55 år en stark ställning på arbetsmarknaden. Sysselsättningsgraden i denna grupp är till exempel högre än i åldersgruppen 15–74 som helhet (se diagram 9). Vidare är arbetslösheten bland äldre låg (se diagram 10). En annan skillnad jämfört med andra åldersgrupper är att arbetsmarknaden för äldre präglas av

⁴¹ Se till exempel Arbetsförmedlingen (2012).

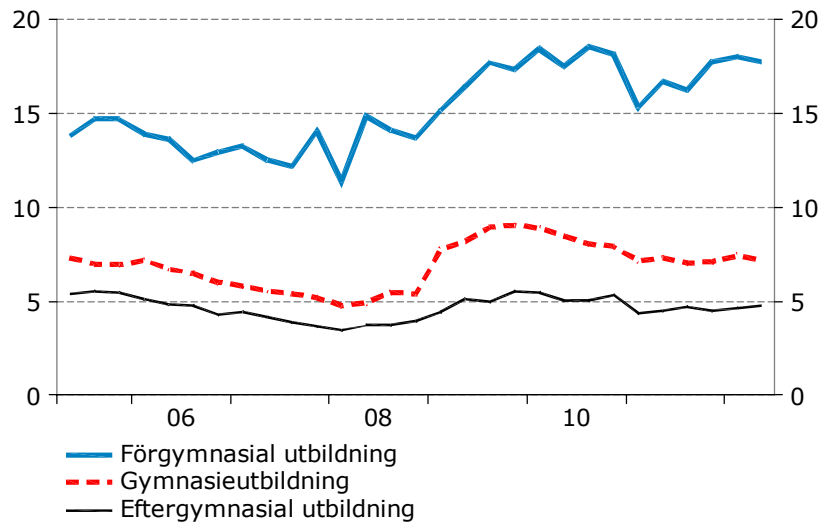
⁴² Ibid. Se också fördjupningen "Har obalanserna på arbetsmarknaden ökat i samband med konjunkturedgången?" i Konjunkturinstitutet (2011).

⁴³ Se fördjupningen "Arbetslöshet bland unga" i Konjunkturinstitutet (2012a) för en diskussion av arbetsmarknaden för ungdomar.

betyddigt mindre flöden. Detta leder till problem för det fåtal äldre som av någon anledning förlorar jobbet. Bakom äldres låga arbetslöshetssiffra döljer sig nämligen att äldre arbetslösa har svårt att få jobb. Jobbchansen för äldre arbetslösa är väsentligt lägre än genomsnittet (se diagram 11).

Diagram 7 Arbetslöshet för olika utbildningsnivåer

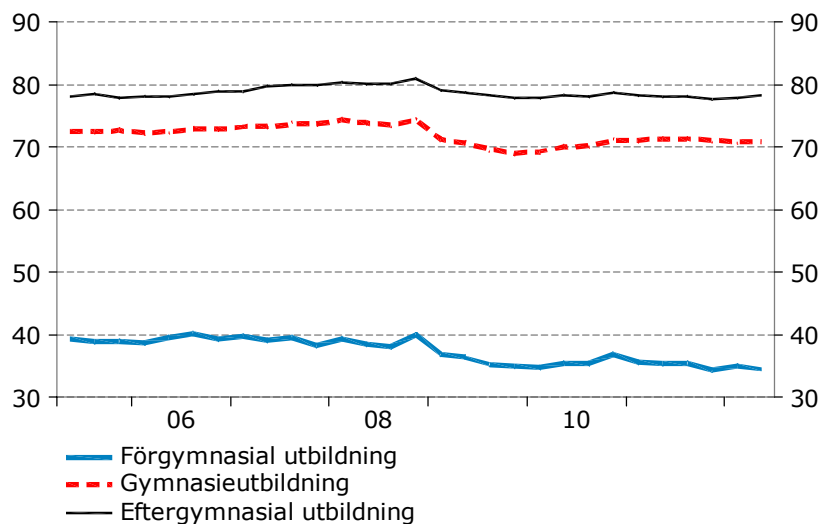
Procent av arbetskraften, säsongrensade kvartalsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 8 Sysselsättningsgrad för olika utbildningsnivåer

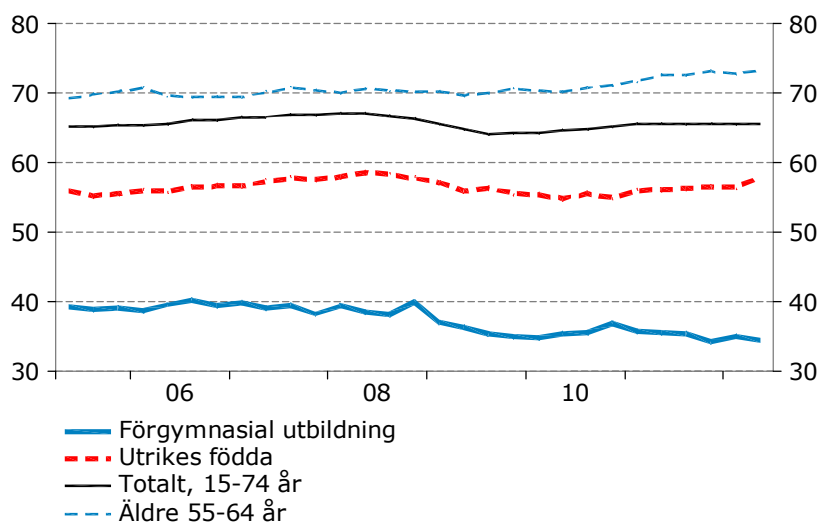
Procent, säsongrensade kvartalsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 9 Sysselsättningsgrad för olika grupper

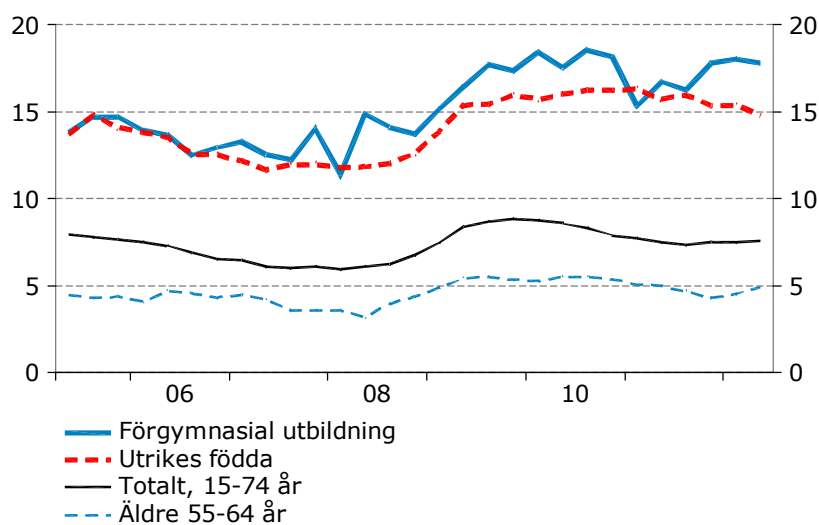
Procent, säsongrensade kvartalsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 10 Arbetslöshet för olika grupper

Procent av arbetskraften, säsongrensade kvartalsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

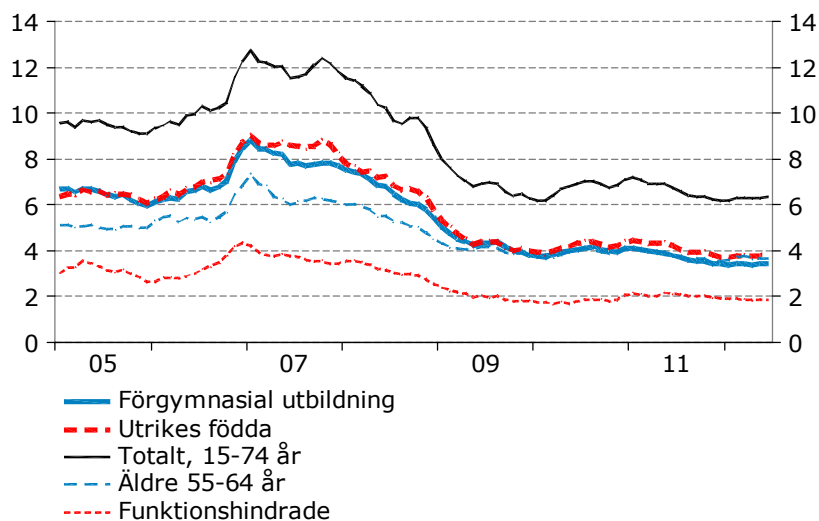
FUNKTIONSHINDRADE HAR SVÅRT ATT HITTA SYSSELSÄTTNING

Antalet funktionshindrade som ingår i arbetskraften har ökat kraftigt de senaste åren. En anledning till detta är nya regler på sjukförsäkringsområdet som bidragit till ett stort utflöde från långtidssjukskrivning, ofta in i arbetslöshet. Funktionshindrade har svårt att få jobb (se diagram 11). Detta medför att funktionshindrade ofta är arbetslösa under lång tid. De senaste åren har majoriteten av de funktionshindrade som är in-skrivna vid arbetsförmedlingen varit arbetslösa mer än 36 månader.⁴⁴

⁴⁴ Arbetsförmedlingen (2012).

Diagram 11 Jobbchans för olika grupper

Procent, 3-månaders glidande medelvärde, säsongsrensade månadsvärden



Anm. Jobbchansen är beräknad som andelen personer av antalet inskrivna föregående månad som lämnat arbetslöshet eller program för arbete utan stöd.

Källor: Arbetsförmedlingen och Konjunkturinstitutet.

UTRIKES FÖDDA HAR SVÅRT ATT FÅ FOTFÄSTE PÅ ARBETSMARKNADEN

Utrikes födda är en heterogen grupp som består både av arbetskraftsinvandrare – som per definition har sysselsättning när de kommer till Sverige – och flyktinginvandrare som i många fall har svårt att få sysselsättning. Som helhet har gruppen utrikes födda i flera avseenden en svag förankring på arbetsmarknaden. Sysselsättningsgraden har exempelvis varit endast ca 55 procent de senaste åren, vilket är ungefär 15 procentenheter lägre än för totalbefolkningen i åldrarna 15–74 (se diagram 9). Detta beror till viss del på att arbetskraftsdeltagandet är lägre bland utrikes födda än hos befolkningen som helhet. Men utrikes födda är också drabbade av en väsentligt högre arbetslöshet än genomsnittet. Sedan 2005 har arbetslösheten bland utrikes födda varit knappt 15 procent i genomsnitt, medan den genomsnittliga arbetslösheten i arbetskraften som helhet varit ungefär hälften så stor (se diagram 10). Den höga arbetslösheten bland utrikes födda beror till stor del på att dessa har svårare än andra att få jobb. Detta framgår tydligt av att jobbchansen för utrikes födda är väsentligt lägre än för gruppen arbetslösa som helhet (se diagram 11). En annan bidragande orsak till den högre arbetslösheten hos utrikes födda kan vara att inflödet i arbetslöshet är större i denna grupp än för arbetskraften som helhet. Så kan vara fallet om utrikes födda i större utsträckning än andra erbjuds tillfälliga anställningar.

Åtminstone en viss del av den svaga förankringen på arbetsmarknaden hos utrikes födda kan hänföras till att många av dessa även ingår i andra grupper med svag ställning på arbetsmarknaden. Personer utan gymnasieutbildning utgör till exempel en större del av både befolkningen och arbetskraften i gruppen utrikes födda än i gruppen inrikes födda. Vidare stod lågutbildade flyktinginvandrare för cirka hälften av de flyktinginvandrare som skrevs in på arbetsförmedlingen 2009-2012. Personer som invandrat av flyktinskäl har klart sämre förankring på arbetsmarknaden än arbetskraftsinvandrare. Sysselsättningsgraden är exempelvis mycket låg i denna grupp de

första vistelseåren i Sverige.⁴⁵ Vidare har personer födda i Afrika och Asien, av vilka många invandrat till Sverige av flyktinskäl, högre arbetslöshet än andra utrikes födda (se Tabell 4). Detta gäller oavsett utbildningsnivå. Även sysselsättningsgraden är något lägre för personer födda i Afrika och Asien än för gruppen utrikes födda som helhet.

I nästa kapitel redogörs för svaren på en enkät rörande ”Flyktinginvandrades arbetsmarknad” som har skickats ut till svenska arbetsgivare för att belysa företagens syn på möjligheter och svårigheter med att anställa flyktinginvandrare.

Tabell 4 Sysselsättningsgrad och arbetslöshet 2011 efter utbildning och födelseland

Procent av befolkningen respektive procent av arbetskraften, 15-74 år

	Sysselsättningsgrad				Arbetslöshet			
	Totalt	För-gymnasial	Gymnasial	Efter-gymnasial	Totalt	För-gymnasial	Gymnasial	Efter-gymnasial
Sverige	67,6	35,8	73,2	79,7	5,9	14,5	6,0	3,1
Utrikes	56,2	32,9	59,9	70,2	15,8	27,9	15,0	11,7
Europa	58,3	33,6	59,4	75,0	10,5	17,5	11,2	7,2
Sydamerika	67,6	39,7	70,5	78,5	12,2	24,5	11,6	9,3
Nordamerika	64,3	37,0	66,9	69,7	11,6	9,4	16,4	10,0
Asien	51,3	32,5	58,0	61,1	23,3	35,3	21,6	18,6
Afrika	49,7	26,9	59,1	69,5	27,2	47,0	21,7	18,3
Övriga	73,0	36,6	62,7	83,5	6,6	12,1	9,8	4,9

Källa: SCB.

⁴⁵ Se Figur 2.5 i Eriksson (2011).

5 Minimilöner och flyktinginvandrarers situation på arbetsmarknaden

5.1 Inledning

SVENSK LÖNEBILDNING OCH DESS INVERKAN PÅ INTEGRATIONEN PÅ ARBETSMARKNADEN

Trots en ökande grad av individuell lönesättning är den svenska lönestrukturen i ett internationellt perspektiv fortfarande sammanpressad.⁴⁶ Detta gäller kanske särskilt i den nedre delen av lönefördelningen, vilket delvis kan vara en effekt av att svenska avtalade lägstralöner är höga i ett internationellt perspektiv.⁴⁷ I detta kapitel analyseras frågan i vilken utsträckning höga lägstralöner⁴⁸ är ett hinder för anställning för personer som invandrat som flyktingar eller som anhöriga till flyktingar.⁴⁹

En första del fokuserar på svaren i en enkät till svenska arbetsgivare. Enkäten belyser företagets syn på problem och möjligheter med anställning av flyktinginvandrare, samt erfarenheter och bedömning av vad lönerna betyder för benägenheten att anställa. Den andra delen sammanfattar och diskuterar en underlagsrapport som belyser hur minimilöner på den svenska arbetsmarknaden påverkar flyktinginvandrarers arbetslöshet.

SITUATIONEN FÖR UTRIKES FÖDDA PÅ ARBETSMARKNADEN HAR FÖRSÄMRATS

Under 1960-, 1970- och 1980-talen integrerades utrikes födda förhållandevis lätt på den svenska arbetsmarknaden. Sysselsättningsgraden var fram till början av 1970-talet högre för utrikes födda än för inrikes födda. Från 1970-talet har sysselsättningsgraden för utrikes födda sjunkit och varit lägre än för inrikes födda.⁵⁰ Den försämrade situationen på svensk arbetsmarknad har en rad orsaker. Det förklaras av att andelen flyktingar bland de invandrare som kommit till Sverige ökat markant. En annan viktig förklaring är att matchningen mellan utrikes föddas humankapital och arbetsgivarnas efterfrågan har försämrats. Detta förklaras till viss del av att företagets efterfrågan på högutbildad personal har stigit.⁵¹ Utöver detta har situationen för utrikes födda på arbetsmarknaden försvårats under perioden av en ofördelaktig ekonomisk utveckling, bland annat av den djupa lågkonjunkturen under 1990-talets första hälft.

FLYKTINGINVANDRARES BRANSCHTILLHÖRIGHET

När det gäller flyktinginvandrarers sysselsättning kan det vara av intresse att se hur denna fördelar sig över olika branscher jämfört med fördelningen för den totala sysselsättningen. Flyktinginvandrare är tydligt överrepresenterade inom branscherna hotell och restaurang, transport och kommunikation, samt hälso- och sjukvård och socia-

⁴⁶ OECD (2009).

⁴⁷ Se vidare Konjunkturinstitutet (2012b) och Skedinger (2008).

⁴⁸ I denna text används begreppet lägstralöner och minimilöner som synonymer. I avtal används i regel begreppet lägsta lön eller lägstralöner. Inom forskningslitteraturen används i regel minimilöner.

⁴⁹ I fortsättningen benämns denna grupp som flyktinginvandrare.

⁵⁰ Eriksson (2011).

⁵¹ Denna utveckling har Sverige gemensamt med många andra länder. Se Asplund m.fl. (2011) och referenser där.

la tjänster (se tabell 5). De är tydligt underrepresenterade inom byggverksamhet, offentlig förvaltning och jordbruk. Fördelningen skiljer sig åt mellan flyktinginvandrare totalt och de som endast varit en kortare tid i landet. De flyktinginvandrare som varit i Sverige i högst fyra år är i än högre utsträckning överrepresenterade inom hotell och restaurang.

Tabell 5 Branschfördelad sysselsättning, flyktinginvandrare samt total sysselsättning 2007

Procent

	Flyktinginvandrare, totalt	Flyktinginvandrare, högst 4 år i Sverige	Sysselsatta, totalt
Jord- och skogsbruk, fiske	0,2	0,2	1,8
Tillverkning	16,6	11,9	16,5
Byggverksamhet	2,0	2,2	6,5
Parti- och detaljhandel	11,9	13,5	12,6
Hotell och restaurang	6,7	18,7	2,9
Transport och kommunikation	7,9	6,3	6,2
Finansiell verksamhet	1,1	0,3	2,1
Fastighets- och uthyrningsverksamhet, företagstjänster	13,5	19,2	13,3
Offentlig förvaltning och försvar	3,8	0,9	5,7
Utbildning	9,7	4,0	10,4
Hälso- och sjukvård, sociala tjänster	22,2	18,9	16,4
Andra samhällliga och personliga tjänster	4,0	3,8	4,9
Övriga näringar	0,4	0,0	0,7

Källa: SCB (STATIV).

5.2 Enkätstudie

Arbetsgivares attityder till flyktinginvandrare kan påverka deras möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Här presenteras resultaten från en enkätstudie som syftar till att försöka få fram mer kunskap kring arbetsgivarnas attityder till flyktinginvandrare. Svaren på frågor av denna typ måste tolkas med stor försiktighet då det kan finnas en tendens att svaren baseras på samhällets normer snarare än på verkligt beteende.

ENKÄTENS UTFORMNING OCH TOLKNINGSBARHET

En enkät skickades ut i 4 588 exemplar till företag, kommuner och landsting i Sverige i maj 2012. Enkäten skickades till samtliga kommuner och landsting (301 stycken), samtliga företag med mer än 200 anställda (908 företag), samt ett slumpmässigt urval av företag med färre än 200 anställda (3 680 företag).⁵² I fortsättningen används ”företag” även om kommuner och landsting.

Svarsfrekvensen uppgick till 40 procent. Det bör man tänka på när man tolkar resultaten. Bland de svarande respondenterna finns en klar övervikt av större företag. Länsfördelningen bland svarande företag överensstämmer dock väl med fördelningen

⁵² Urvalsramen utgjordes av verksamhetsenheter, vilket ungefär motsvarar en verksamhetsgren. Det kan finnas flera verksamhetsenheter på samma arbetsställe, och samma verksamhetsenhet är ofta uppdelad på flera arbetsställen. För mindre företag sammanfaller verksamhetsenhet och företag. Större företag kan ha flera verksamhetsenheter.

i urvalet även om företagen i Stockholms län är något underrepresenterade. Variationen är större när det gäller fördelningen över avtalsområdena. Detaljhandeln samt Hotell och Restaurang är underrepresenterade medan framför allt Kommunal men även Byggsektorn är överrepresenterade (se vidare Appendix).

I inledningen av enkäten definierades flyktinginvandrare på följande sätt:

”Med flyktinginvandrare avses invandrare från Afghanistan, Afrikas horn (Eritrea, Etiopien, Somalia, Sudan), Bosnien, Iran, Irak, och Kosovo som kommit till Sverige under de senaste årtiondena. Notera att begreppet ”flyktinginvandrare” även innefattar anhöriga som fått uppehållstillstånd i landet.”

Personalcheferna på respektive företag ombads att svara på frågor eller ta ställning till påståenden om anställning av flyktinginvandrare. Det gäller i synnerhet deras erfarenheter och syn på hur olika institutioner på arbetsmarknaden påverkar flyktinginvandrarens anställning. De fick också ta ställning till frågor om lögn, lagen om anställningsskydd (LAS), betydelsen av visstidsanställning med mera.⁵³

En del frågor var av rent kvantitativ natur (till exempel ”Hur många anställda har ni idag som ni klassificerar som flyktinginvandrare enligt definitionen ovan?”) medan andra frågor och påståenden syftade till att mäta olika attityder hos respondenten på en sjugradig skala, där svarsalternativ ”1” betyder ”instämmer inte alls” och svarsalternativ ”7” betyder ”instämmer helt”. I redogörelsen för enkätsvaren kommer svarsalternativ 5-7 att benämnas ”håller helt eller delvis med”, medan svarsalternativen 1-3 kommer att kallas ”håller helt eller delvis inte med”.

Enkäten är strukturerad för att kartlägga företagens erfarenheter av flyktinginvandrare, hur minimilöner påverkar sysselsättningen och hur personalchefer reagerar inför en hypotetisk situation där man står inför anställning av en flyktinginvandrare respektive en inrikes född.

HÄLFTEN AV DE SVARANDE FÖRETAGEN HADE MINST EN FLYKTINGINVANDRARE ANSTÄLLD

Nästan hälften av de svarande företagen hade vid intervjutillfället minst en flyktinginvandrare anställd. Detta innebär dock inte att närmare hälften av alla företag i Sverige har erfarenhet av flyktinginvandrare. Det är högst sannolikt att det bland de företag som svarat finns en selektion av företag som har erfarenhet av att anställa flyktinginvandrare och därmed upplever att de har starkare skäl att svara på enkäten.

Då register över anställdas ursprungsland inte får föras är företagens svar en uppskattning. Antalet anställda flyktinginvandrare bland de svarande företagen varierade mellan noll och 1 300 personer. Bland de företag som har flyktinginvandrare anställda uppgick det genomsnittliga antalet anställda flyktinginvandrare till 13 personer.

ANSTÄLLDA FLYKTINGINVANDRARES KVALIFIKATIONER OCH FÖREKOMSTEN AV SUBVENTIONER

Av de företag som hade flyktinginvandrare anställda svarade hälften att mindre än 20 procent av de anställda flyktinginvandrarna hade lågkvalificerade jobb. Med lågkvalificerade jobb avses här jobb som inte kräver eftergymnasial utbildning (se diagram 12). Samtidigt svarade ca 30 procent av företagen att andelen anställda flyktinginvandrare

⁵³ Enkäten finns i sin helhet i appendix, samt diagram över de svar som inte redovisas i detta kapitel.

med lågkvalificerade jobb uppgick till 81-100 procent.⁵⁴ Mindre företag är överrepresenterade bland de företag som svarat att 80–100 procent av de anställda flyktinginvandrarna har lågkvalificerade uppgifter. I huvudsak har företagen anställt flyktinginvandrare till marknadsmässiga villkor. De flesta företag svarade att de erhållit subventioner för endast mellan 0–20 procent av de anställda flyktinginvandrarna (se diagram 13).

Diagram 12 Ungefär hur stor andel i procent av flyktinginvandrarna har lågkvalificerade jobb, d.v.s. jobb som inte kräver eftergymnasial utbildning?

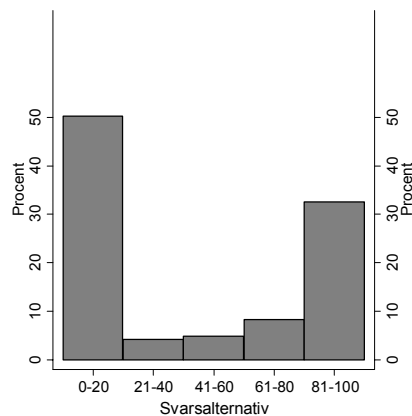
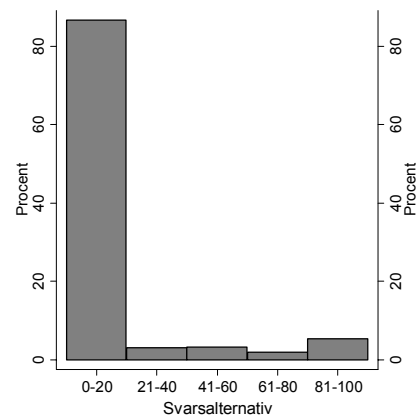


Diagram 13 Ungefär för hur stor andel av de idag anställda flyktinginvandrarna har företaget fått någon form av subvention (t.ex. vid nystartjobb)?



PRODUKTIVITET OCH SPRÅKKUNSKAPER

En klar majoritet av de företag som anställt flyktinginvandrare instämde i påståendet att erfarenheterna i huvudsak var positiva av anställning av flyktinginvandrare (se diagram 14). Svaren varierar över avtalsområdena, men inte särskilt mycket (se tabell 6, kolumn 2). En stor majoritet av företagen svarade att flyktinginvandrarnas produktivitet var ”ungefär lika” med den förväntade, ca 15 procent svarade att den var ”högre”, medan några procent svarade ”lägre” (se diagram 15).

⁵⁴ Beräkningar utifrån registerdata från SCB visar att de flyktinginvandrare som är sysselsatta har högre genomsnittlig utbildningsnivå jämfört med gruppen flyktinginvandrare som helhet. Andelen med eftergymnasial utbildning är högre bland de sysselsatta och andelen med endast förgymnasial utbildning betydligt lägre.

Diagram 14 Våra erfarenheter av att anställa flyktinginvandrare är i huvudsak positiva

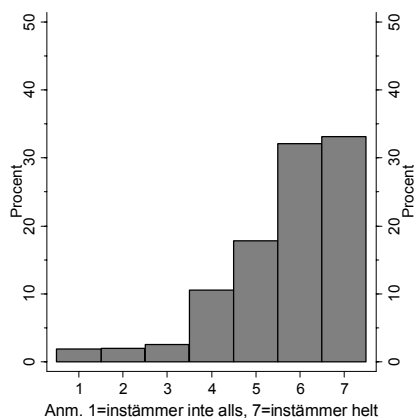
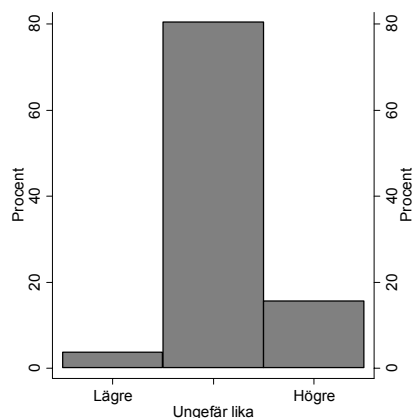


Diagram 15 Hur produktiva var flyktinginvandrarna i förhållande till era förväntningar?



Anm. 1=instämmer inte alls, 7=instämmer helt

Företagens övervägande positiva erfarenheter kan naturligtvis bero på en extra noggrann och kanske kostsam granskning av flyktinginvandrare innan anställning och att denna kostnad är högre än för annan personal. Omkring 20 procent av företagen anger att de helt eller delvis håller med i påståendet av de var ”tvungna att lägga ner mer resurser på att i förväg utvärdera flyktinginvandrarnas lämplighet än för motsvarande personer födda i Sverige”, medan drygt hälften helt eller delvis *inte* höll med (se diagram 16). En viss skillnad, till flyktinginvandrarnas nackdel jämfört med inrikes födda, finns således när det gäller företagens kostnader i samband med tillsättandet av en tjänst. Detta varierar också något över avtalsområden (se tabell 6, kolumn 3).

Tabell 6 Företagens erfarenheter, olika avtalsområden

Genomsnittliga svar på sjugradig skala (antal svar)

Avtalsområde	Våra erfarenheter av att anställa flyktinginvandrare är i huvudsak positiva	Vi var tvungna att lägga ner mer resurser på att i förväg utvärdera flyktinginvandrarers lämplighet för jobbet än motsvarande personer födda i Sverige
Hotell och restaurang	5,9 (61)	2,6 (61)
Detaljhandel	5,3 (128)	2,7 (127)
Teknik	5,8 (192)	2,9 (191)
Slakteri	5,5 (6)	2,5 (6)
Bageri	4,4 (5)	3,8 (5)
Bygg	5,8 (41)	3,4 (41)
Kommunal (HÖK)	5,9 (84)	2,9 (84)
Partihandel	6,1 (54)	2,1 (52)
Installation	5,3 (7)	3,0 (7)
Träindustri	5,7 (26)	2,8 (26)

Anm. Svar på en sjugradig skala där 1=instämmer inte alls, 7=instämmer helt. Inom parentes visas antal svarande företag. Notera att antalet företag som svarat är lågt inom områdena för Slakteri-, Bageri- och Installationsavtalet varför svaren här bör tolkas extra försiktigt.

Källa: Konjunkturinstitutet.

En egenskap som man kan förvänta sig att företagen granskar speciellt noga innan anställning är de sökandes språkkunskaper. Drygt hälften av personalcheferna instämde helt eller delvis med påståendet att de anställda flyktinginvandrarna hade tillräckliga

språkkunskaper för att klara av jobbet på ett bra sätt, medan knappt 30 procent inte ansåg att så var fallet (se diagram 17).

Diagram 16 Vi var tvungna att lägga ner mer resurser på att i förväg utvärdera flyktinginvandrarnas lämplighet än för motsvarande personer födda i Sverige

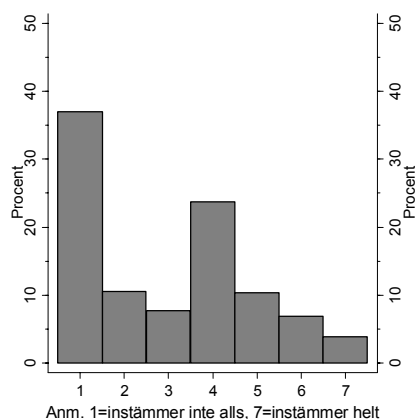
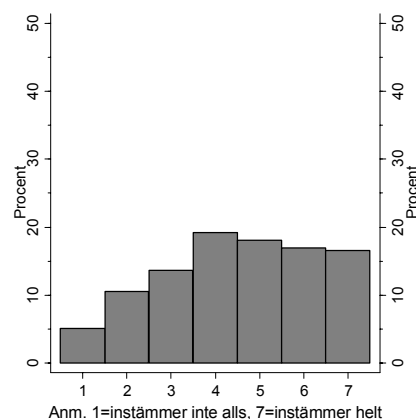


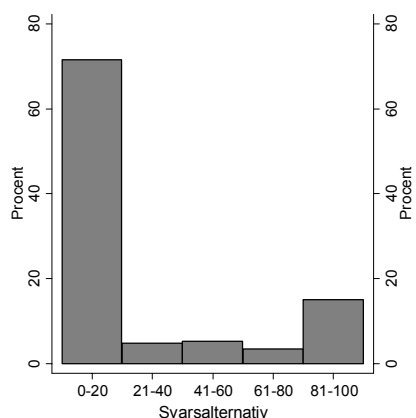
Diagram 17 Flyktinginvandrarnas språkkunskaper var tillräckliga för att de skulle klara jobbet bra



FÖREKOMSTEN AV LÄGSTALÖNER BLAND ANSTÄLLDA FLYKTINGINVANDRARE

En majoritet av företagen hade anställt mindre än 20 procent av flyktinginvandrare till lägstalön. I 15 procent av företagen hade över 80 procent av de anställda flyktinginvandrarna anställts till minimilön (se diagram 18).

Diagram 18 Ungefär hur stor andel i procent av flyktinginvandrarna anställdes till kollektivavtalets lägsta lön?



Avtalsområdena Hotell och restaurang, Detaljhandel och Kommunal har i högre utsträckning än andra anställt en hög andel flyktinginvandrare till lägstalöner (se tabell 7).⁵⁵ Detta förklaras sannolikt delvis av att andelen anställda till lägstalön generellt är större i dessa branscher (se kapitel 3).

⁵⁵ Notera att antalet företag som svarat är lågt inom områdena för Slakteri-, Bageri- och Installationsavtalet varför svaren här bör tolkas extra försiktigt.

Tabell 7 Anställda flyktinginvandrare till lägсталön, olika avtalsområden

Procentuell fördelning inom respektive avtalsområde, samt antal svar

	0-20	21-40	41-60	61-80	81-100	Antal svar
Bygg	92,3	1,3	5,2	1,3	0,0	78
Teknik	89,8	3,5	0,9	0,9	4,9	226
Träindustri	85,4	0,0	2,1	2,1	10,4	48
Partihandel	83,7	3,5	3,5	0,0	9,3	86
Installation	81,8	9,1	0,0	0,0	9,1	11
Detaljhandel	73,2	3,8	3,8	2,7	16,4	183
Bageri	71,4	0,0	0,0	0,0	28,6	7
Slakteri	66,7	0,0	16,7	0,0	16,7	6
Hotell och restaurang	54,9	1,4	5,6	7,0	31,0	71
Kommunal (HÖK)	53,7	17,1	4,9	9,8	14,6	82

Anm. Notera att antalet företag som svarat är lågt inom områdena för Slakteriavtalet, Bageriavtalet och Installationsavtalet varför svaren här bör tolkas extra försiktigt.

Källa: Konjunkturinstitutet.

MINIMILÖNEBETET VARIERAR ÖVER AVTALSOMRÅDEN OCH LÄN

För att fördjupa analysen av lägсталöner har det så kallade minimilönebettet beräknats. Minimilönebettet är här definierat som kvoten mellan lägсталönen och genomsnittslönen.⁵⁶ Det beräknade minimilönebettet avser aktuella lägсталöner för oerfaren och okvalificerad personal inom tio olika avtalsområden.⁵⁷ Dessa täcker ca 70 procent av alla företag baserat på det avtalsområde där avtalet gäller. Genomsnittlig timlön beräknades med hjälp av lön för arbetad tid för arbetare inom respektive avtalsområde.⁵⁸ Den genomsnittliga timlönen för ovannämnda grupper beräknades sedan för respektive län.⁵⁹

I tabell 8 redovisas det genomsnittliga minimilönebettet över avtalsområdena samt minsta och högsta minimilönebett som gällde vid enkätens genomförande.

⁵⁶ Alternativt kan medianlönen användas men den har ej gått att beräkna. Det mimilönebett som presenteras här skiljer sig åt från det som presenteras i kapitel 3.

⁵⁷ Teknik-, Slakteri-, Bageri-, Detaljhandels-, Hotell- och restaurang-, Bygg, Träindustri, Installations- och Partihandelsavtalet, samt Kommunal (HÖK).

⁵⁸ SCB, lönestrukturstatistiken. Timlön inklusive rörliga tillägg, exklusive övertidstillägg. För avtalsområde Teknik: maskinoperatörer, metall- och mineralbehandling (SSYK 821); För Slakteri och Bageri: slaktare, bagare, konditorer m. fl. (SSYK 522); för Detaljhandel: försäljare, demonstratörer m.fl. (SSYK 741); för Hotell och restaurang: storkhushålls- och restaurangpersonal (SSYK 512); för Kommunal: vård- och omsorgspersonal (SSYK 513); för Bygg: byggnads- och anläggningsarbetare (SSYK 712); för Installation: elmontörer m. fl. (SSYK 724); för Träindustri: processoperatörer, trä- och pappersindustri (SSYK 814); för Partihandel: lager- och transportassistenter (SSYK 413).

⁵⁹ Detta för att få relevant mått, samt en god variation i variabeln som sedan kunde användas i analysen av svaren på enkätens frågor.

Tabell 8 Minimilönebett 2007, olika avtalsområden

Genomsnitt, lägsta och högsta värde över län, procent

	Genomsnitt	Min	Max
Partihandel	85,4	83,3	88,9
Hotell och restaurang	80,5	79,6	84,6
Bageri	76,6	75,3	79,7
Detaljhandel	75,5	74,1	78,4
Slakteri	72,5	71,6	73,5
Kommunal (HÖK)	66,9	63,4	73,7
Teknik	65,6	62,1	71,3
Träindustri	62,3	56,0	65,6
Bygg	60,0	55,8	63,2
Installation	59,6	52,9	63,1

Anm. Minimilönebettet är minimilönen inom branschavtalet dividerat med genomsnittslönen i respektive branschavtalsområde och län.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

REGRESSIONSANALYS INDIKERAR ATT MINIMILÖNER HAR BETYDELSE FÖR ANSTÄLLNING AV FLYKTINGINVANDRARE

I tabell 9 visas resultaten av några enkla regressioner med andelen flyktinginvandrare anställda till minimilön som beroende variabel. En förutsättning för att minimilönebettet ska ha betydelse för anställningarna är att det finns ett samband mellan bettet och andelen anställda till minimilön. Skulle minimilönebettet vara så lågt att inga anställda finns kring den låga minimilönen kommer en marginell höjning inte att ha någon effekt på sysselsättningen. Regressionen avser att belysa om denna förutsättning är uppfylld. En positiv effekt kan fångas upp direkt av minimilönebetsvariabeln eller av indikatorvariabler för de avtalsområden där minimilönebettet är högt. I samtliga tre regressioner nedan kontrolleras för företagens länstillhörighet, antal anställda, andelen anställda flyktinginvandrare, samt antalet anställda flyktinginvandrare företaget haft under de senaste tio åren.

I Modell 1 inkluderas minimilönebettet, vilket visar sig ha en signifikant positiv effekt på andelen flyktinginvandrare som anställs till minimilön. Detta pekar på att ju högre minimilönebett desto större andel kommer också att finnas kring denna minimilön och en höjning kan förväntas ha en negativ effekt på sysselsättningen.

I Modell 2 är minimilönebettet ersatt med indikatorvariabler för respektive avtalsområde. Avtalsområdena Hotell och restaurang och Kommunal ger positiva och signifikanta effekter för andelen som anställts till minimilön. Hotell och restaurang är ett avtalsområde med högt minimilönebett medan Kommunal inte är ett avtalsområde med speciellt högt minimilönebett (se Tabell 8).

I Modell 3 är Modell 2 utvidgad med minimilönebettet inom respektive avtalsområde. I denna skattning blir endast dummyvariabeln för Kommunal fortsatt signifikant positiv. Att estimatet för Hotell och Restaurang inte längre är signifikant då minimilönebettet läggs till stödjer tolkningen att det positiva estimatet i Modell 2 orsakades av det höga minimilönebettet inom detta avtalsområde. Att avtalsområdet Kommunal uppvisar ett signifikant estimat även efter att minimilönebettet inkluderats, innebär att det positiva estimatet i Modell 2 inte har med minimilönebettet inom detta avtalsområde att göra. Dessa resultat är i enlighet med de nivåer på minimilönebettet som redovisas i Tabell 8 med högre minimilönebett för Hotell och restaurang och betydligt lägre för Kommunal.

Tabell 9 Regressionsanalys, ordnad logit

Beroende variabel: Andelen av anställda flyktinginvandrare till lägstalön

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Minimilönebett	1,70*		0,63
Hotell och restaurang		0,88*	1,06
Detaljhandel		0,03	0,13
Slakteri		0,75	1,05
Bageri		1,24	1,86
Bygg		-0,24	-0,02
Kommunal (HÖK)		1,80*	1,80*
Partihandel		-0,04	0,05
Installation		-0,56	-0,42
Trä		-0,09	0,07
Anställda	0,0002*	-0,0003*	-0,0002
Andel flyktinginvandrare anställda	3,65*	3,05*	2,85*
Antal flyktinginvandrare anställda senaste 10 åren	0,0008	0,005*	0,003*

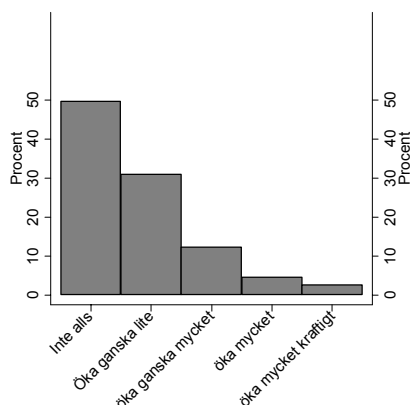
Anm. * indikerar signifikans på femprocentsnivån. Indikatorvariabler för län inkluderas i alla modellerna. Skattningarna av indikatorvariablerna för avtalsområde är gjord med Teknikavtalsområdet som referens.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

FÖRETAGENS SYN PÅ EFFEKTEN AV SÄNKTA LÄGSTALÖNER

Enkäten innehöll även ett antal frågor om företagets syn på arbetsmarknadens institutioner, i synnerhet minimilöner, och hur dessa påverkar sysselsättningen. Företagen tillfrågades i vilken utsträckning unga inrikes födda och flyktinginvandrare skulle påverkas av en sänkning av kollektivavtalets lägsta lön med 20 procent. Knappt hälften av företagen bedömde att anställningen av dessa grupper inte skulle öka (se diagram 19), knappt 30 procent svarade ”öka ganska lite”, drygt 10 procent ”öka ganska mycket”, 4 procent ”öka mycket” och 2 procent ”öka mycket kraftigt”.

Diagram 19 Många unga inrikes födda och flyktinginvandrare går idag arbetslösa. Om kollektivavtalets lägsta lön var 20 procent lägre skulle anställning bland dessa grupper i företaget påverkas⁶⁰



⁶⁰ Den exakta formuleringen var ännu längre. Se appendix.

De svarande företagens bedömning av effekten av sänkta minimilöner som ett sätt att öka anställningarna relateras till vissa bakomliggande faktorer. En sådan är i vilken utsträckning som företagen omfattas av höga minimilöner i kollektivavtalen. För att analysera detta skattades en regressionsmodell med svaren på ovan nämnda fråga som beroende variabel. Skattningen visar dock ingen signifikant effekt av minimilönebattet (visas ej). En regression med avtalsområdena inkluderade som indikatorvariabler visar dock på vissa skillnader mellan avtalsområdena (se tabell 10). Inom avtalsområdena Hotell och restaurang, Detaljhandeln och Bygg är man mer benägen att hålla med om att en 20 procentig sänkning av minimilönerna har effekt på sysselsättningen av unga och flyktinginvandrare. I de två förstnämnda avtalsområdena är minimilönebattet relativt högt, vilket dock inte är fallet när det gäller Bygg (se tabell 8).

Tabell 10 Regressionsanalys, ordnad logit.

Beroende variabel: Svar på påståendet "Om kollektivavtalets lägsta lön var 20 procent lägre skulle anställning bland unga och flyktinginvandrare i företaget påverkas"⁶¹

Hotell och Restaurang	0,68*
Detaljhandel	0,30*
Slakteri	-0,41
Bageri	0,58
Bygg	0,47*
Kommunal (HÖK)	0,33
Partihandeln	0,08
Installation	-0,09
Träindustri	0,32
Antal anställda	-0,0001
Andel flyktinginvandrare anställda	0,73
Antal flyktinginvandrare anställda senaste 10 åren	0,00004

Anm. * indikerar signifikans på femprocentnivån. Indikatorvariabler för län inkluderas i alla modellerna. Skattningarna av indikatorvariablerna för avtalsområde är gjord med Teknikavtalsområdet som referens.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Det kan finnas förhållanden som gör att företag inte vill sänka minimilönerna. En möjlighet, i linje med litteraturen kring så kallad *fair wage setting*, är att företagen inte vill öka den interna lönespridningen.⁶² Ett annat möjligt hinder mot att sänka minimilönerna är att det skulle kunna innebära att en större andel mindre kvalificerade personer skulle söka anställning hos företaget. En tredje teoretisk möjlighet är att det skulle sänka motivationen hos de anställda. Respondenterna fick ta ställning till frågor rörande alla dessa tre punkter. Av de företag som tagit ställning till minst ett av de tre påståenden svarade omkring hälften att de helt eller delvis höll med om ett eller fler av de tre påståendena. En stor del av respondenterna uppvisade således ett visst motstånd mot att sänka lönerna.

För att sätta frågan om sänkta löner i relation till andra faktorer fick personalcheferna ta ställning till följande påstående: "Möjligheten till visstidsanställning är viktigare än sänkta minimilöner för att öka anställningen av flyktinginvandrare." En majoritet av företagen höll med helt eller delvis (se diagram 20). När företagen fick ta ställning till påståendet att "LAS utgör inget hinder för att anställa flyktinginvandrare eftersom

⁶¹ Den exakta formuleringen var ännu längre. Se appendix.

⁶² Anställdas ansträngning kan påverkas negativt om de upplever att lönen är orättvis. Se t.ex. Bewley (1999) för teori och empiri kring företagens inställning till sänkta löner.

LAS medger möjlighet till visstidsanställning” höll ungefär hälften helt eller delvis med, medan drygt 20 procent helt eller delvis inte höll med (se diagram 21).

Diagram 20 Möjligheten till visstidsanställning är viktigare än sänkta minimilöner för att öka anställningen av flyktinginvandrare

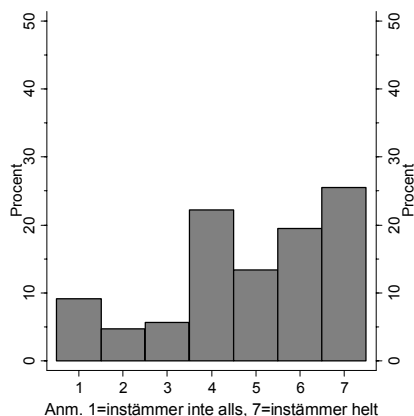
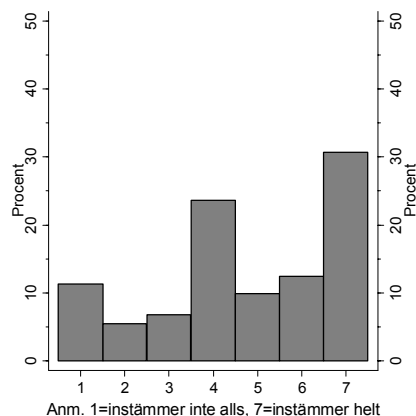


Diagram 21 LAS utgör inget hinder för att anställa flyktinginvandrare eftersom LAS medger möjlighet till visstidsanställning



DISKRIMINERING

Ett skäl till många flyktinginvandrades svårigheter på arbetsmarknaden kan vara förekomsten av diskriminering i en eller annan form. En form av diskriminering är så kallad preferensdiskriminering som innebär att man föredrar ett visst alternativ trots att alternativen är likvärdiga ur ett produktivitetssperspektiv.⁶³ En företagare skulle då föredra att anställa en inrikes född framför till exempel en flyktinginvandrare även om de två i grunden gör ett lika bra jobb. Den diskriminerade arbetskraften kommer då att bli hänvisad till en mindre del av arbetsmarknaden där sådan diskriminering inte existerar eller till arbetslöshet. Därmed uppkommer ett lönegap till den diskriminerades nackdel.⁶⁴

En annan form av diskriminering är så kallad statistisk diskriminering.⁶⁵ Skillnader mellan till exempel två grupper kan uppkomma på grund av stereotyper där en arbetsgivare använder aggregerade gruppegenskaper för att bedöma egenskaper hos den enskilde. Detta problem uppkommer om individen, till exempel en flyktinginvandrare, inte kan bevisa sin kompetens för arbetsgivaren när det gäller till exempel språkkunskaper, utan tillskrivs gruppens genomsnittliga språkkunskaper.

Fältexperiment har genomförts i Sverige där man jämför en jobbsökan med svensk klingande namn med en identisk ansökan med arabisk klingande namn. Resultaten från dessa studier visar att ansökningar med svensk klingande namn får fler svar från arbetsgivare än de med arabisk klingande.⁶⁶ En studie gjord på svenska data visar också på betydande positiva effekter på arbetsinkomsten av att byta från ett utländskt

⁶³ Becker (1957).

⁶⁴ Man kan dock argumentera för att sådan diskriminering inte kan bestå på lång sikt på en konkurrensmarknad då företag utan sådan preferens kan etablera sig och konkurrera ut företag som preferensdiskriminerar. Se Arrow (1972).

⁶⁵ Phelps (1972).

⁶⁶ Carlsson och Rooth (2007) visar att ansökningar med svensk klingande namn får 50 procent fler svar från arbetsgivare än de med arabisk klingande. Andra studier visar på högre frekvenser, t.ex. Arai m.fl. (2008) som erhåller 88 procent högre sannolikhet att få svar av arbetsgivaren.

efternamn till ett typiskt svenskt.⁶⁷ Att diskriminering förekommer på svensk arbetsmarknad har således belagts i ett flertal olika studier.

En variant av Beckers modell av preferensdiskriminering utgår från att vissa grupper har svårare att få en anställning därför att den befintliga personalen föredrar kollegor med ursprung i samma grupp som de själva tillhör.⁶⁸ Att anställa personer ur en annan grupp befaras kunna leda till samarbetsproblem och därmed lägre produktivitet på arbetsplatsen. Omkring 15 procent av de som svarade på enkäten höll helt eller delvis med om påståendet att flyktinginvandrare varit svåra att integrera med övriga anställda, medan två tredjedelar svarade helt eller delvis att de *inte* instämde (se diagram 22).

En annan förklaring i diskrimineringslitteraturen är att företagets kunder skulle föredra kontakter med inrikes födda anställda före invandrade anställda. Omkring 15 procent av företagen höll helt eller delvis med om påståendet, medan 60 procent svarade att de helt eller delvis *inte* höll med (se diagram 23).

Diagram 22 Flyktinginvandrarna har varit svåra att integrera med övriga anställda vilket inneburit att samarbetet inte fungerat tillfredsställande

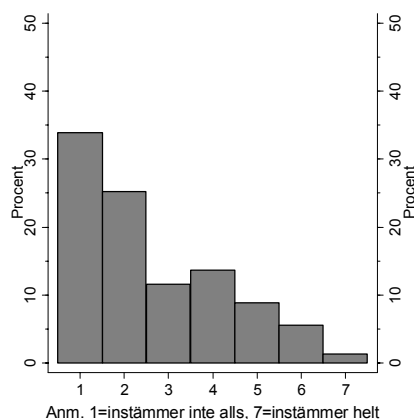
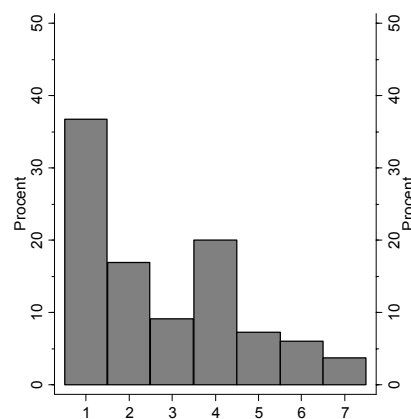


Diagram 23 Upplevde ni att era kunder föredrog kontakter med andra anställda än flyktinginvandrare?



ATTITYDER TILL ANSTÄLLNING AV FLYKTINGINVANDRARE RESPEKTIVE INRIKES FÖDDA

Detta avsnitt belyser frågan om hur företagen förhåller sig till anställning av flyktinginvandrare jämfört med anställning av inrikes födda personer. Företagen som besvarade enkäten fick ta ställning till följande hypotetiska anställningssituation:

”Antag att ni ska anställa en person till en lågkvalificerad tjänst och Ni har en person född i Sverige, Johan, och en flyktinginvandrare, Mahmood, att välja mellan. Ni har inte mött någon av dem. Båda har tre års gymnasieutbildning, Johan från Sverige och Mahmood från sitt hemland. De har läst samma ämnen, har helt jämförbara betyg och har i övrigt identiska ansökningar inklusive meritförteckning skrivna på oklanderlig svenska.”

⁶⁷ Arai och Skogman Thoursie (2009). För fler studier och en god genomgång av diskrimineringslitteraturen, se Ahmed och Hammarstedt (2010).

⁶⁸ Becker (1957).

Utifrån denna information fick företagen förhålla sig till ett antal påståenden.

Ett förhållande som kan få företag att avstå från att anställa flyktinginvandrare är att osäkerheten om deras produktivitet är högre än för inrikes födda. Eftersom det oftast saknas kriterier för att värdera betyg från flyktinginvandrarers hemländer kan en skepsis uppkomma även i det fall som betygen är goda. Företagen fick förhålla sig till påståenden om att man känner Johans utbildning bättre än Mahmoods. Om osäkerheten är större om Mahmoods betyg betraktas de som mindre värda trots att de kan vara likvärdiga eller bättre än Johans.

Företagen ansåg att osäkerheten om värdet av Mahmoods betyg var högre än Johans (se diagram 24). Företagen bedömde vidare att Johans svensk-kunskaper var bättre än Mahmoods (se diagram 25).

Diagram 24 Vi tror vi känner Johans utbildning bättre än Mahmoods

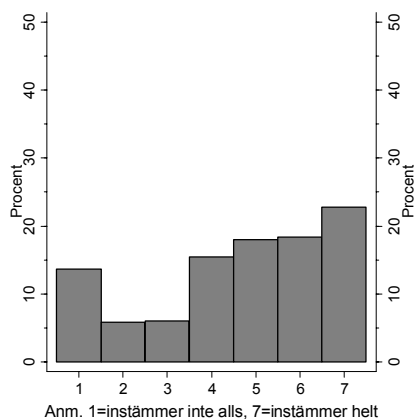
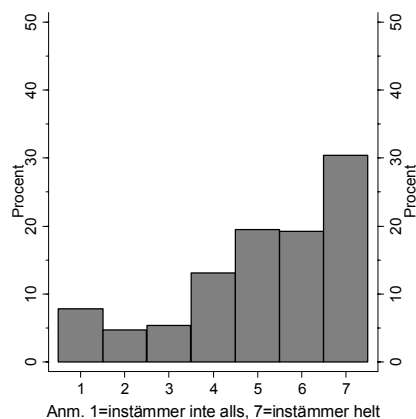


Diagram 25 Vi tror Johan kan det svenska språket bättre än Mahmood



Helt identiska formella meriter betyder således inte att företagen uppfattar att Johans och Mahmoods betyg är jämförbara. Osäkerhet kan i sig utgöra ett hinder för anställning. Har flyktinginvandrarna några fördelar gentemot inrikes födda enligt personalcheferna? En klart större andel av respondenterna höll med om påståendet att Mahmood mår mer om sitt jobb än Johan jämfört de som inte höll med (se Diagram 26). Svaren fördelade sig mer jämnt när det gäller påståendet att Mahmood skulle stanna längre på sitt jobb än Johan (se diagram 27).

Diagram 26 Vi tror att Mahmood i högre grad månar om sitt jobb än vad Johan gör

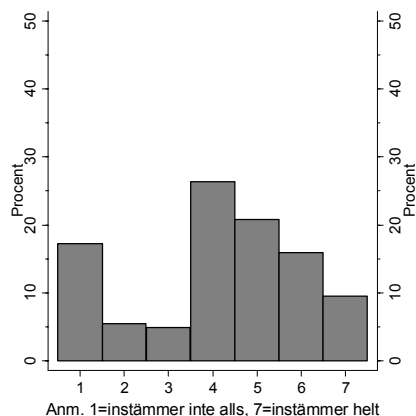
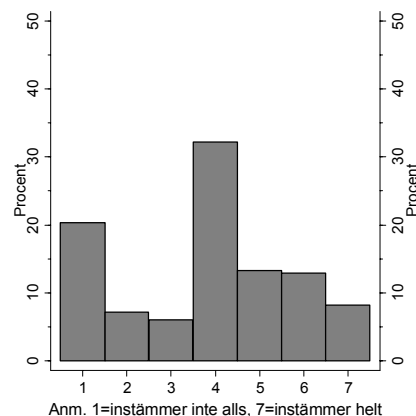
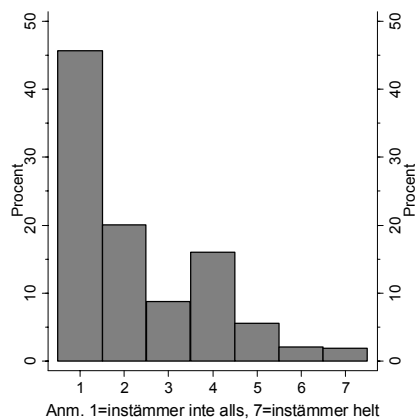


Diagram 27 Vi tror att Mahmood kommer att stanna längre på sin anställning än Johan



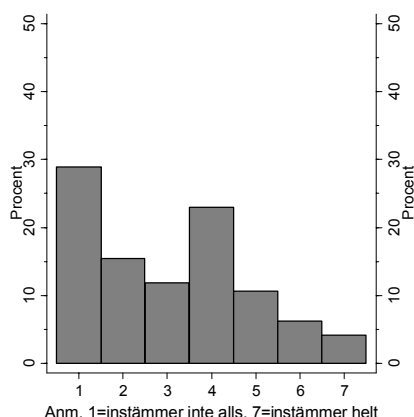
Även i denna del av enkäten ombads företagen reagera på diskrimineringsrelaterade påståenden om samarbete på arbetsplatsen. Omkring 45 procent av företagen höll inte alls med om påståendet att det fanns en större risk för försämrat samarbete inom personalen om Mahmood anställdes istället för Johan, medan cirka 10 procent helt eller delvis höll med.

Diagram 28 Det finns större risk att samarbetet bland personalen försämras om Mahmood anställs istället för Johan



Ett annat påstående att förhålla sig till gällde kundrelationer: ”Vi tror att kunderna hellre har med Johan att göra än med Mahmood.” Ca 20 procent instämde helt eller delvis i påståendet, medan knappt hälften helt eller delvis inte instämde (se diagram 29).

Diagram 29 Vi tror att kunderna hellre har med Johan att göra än med Mahmood



5.3 Minimilönebott och arbetslöshet bland flyktinginvandrare

Detta avsnitt sammanfattar och diskuterar en underlagsrapport om hur minimilöner på den svenska arbetsmarknaden påverkar flyktinginvandrades arbetslöshet.⁶⁹ Rapporten är ett första steg i ett forskningsprojekt och resultaten är därför att betrakta som preliminära. Trots resultatens preliminära karaktär kan de vara av intresse då det saknas studier inom området.

Som beskrevs i kapitel 3 kan man tänka sig åtminstone två effekter av minimilöner. Dels kan de skapa trösklar som gör det svårt för personer med låg produktivitet att ta sig in på arbetsmarknaden, dels kan de höja inkomsten för personer med låg lön. Det senare var tydligt i graferna över lönefördelningen inom Hotell- och restaurangavtalet samt Detaljhandelsavtalet, med ansamlingar av löntagare vid minimilönenivåerna. En tredje tänkbar effekt är att minimilöner kan försvåra en varaktig etablering på arbetsmarknaden. För personer som anställs till minimilön eller strax däröver kan höjningar av minimilönen leda till att deras anställning upphör. Det är denna tredje effekt som underlagsrapporten försöker att studera.

BEGRÄNSADE EFFEKTER AV MINIMILÖNER PÅ SYSSELSÄTTNING

Den vetenskapliga diskussionen om effekterna av minimilöner har en lång historia och går i stort sett tillbaka till tiden för minimilönernas införande. Redan i slutet av 1800-talet införde flera länder minimilöner, bland andra Nya Zeeland, Storbritannien och Australien och i början av 1900-talet även vissa delstater i USA. Ett flertal olika argument för och emot minimilöner framfördes.⁷⁰ De neoklassiska ekonomerna argumenterade att minimilöner som sattes högre än arbetarnas produktivitet skulle skada deras sysselsättning. De progressiva ekonomerna betonade mer argument såsom att minimilönerna skulle förhindra förhandlingsstarka arbetsgivares exploatering av lågutbildade arbetare. De menade också att minimilöner skulle stimulera arbetare till en högre produktivitet, höja konsumenternas köpkraft och därmed höja efterfrågan på varor och tjänster.

⁶⁹ Se Lundborg (2012).

⁷⁰ Se Neumark och Wascher (2012) för en diskussion om de tidiga argumenten för och emot minimilöner.

Under 1960- och 70-talen började empiriska studier baserade på amerikansk data att publiceras. Flertalet av dessa fann att sysselsättningen bland tonåringar, vilka man satte liktydigt med lågutbildade, minskade till följd av minimilönernas införande.⁷¹ I ett temanummer av *Industrial and Labour Relations Review* 1992 publicerades emellertid ett antal studier som uppvisade skillnader i resultat: dels resultat som var i linje med tidigare studier, dels att det inte fanns någon effekt, men också positiva effekter av minimilöner på sysselsättning.⁷² De positiva effekterna har dock inte funnit stöd i senare forskning och diskussionen kring positiva effekter har med tiden ebbat ut. Spridningen i resultat kom dock att generera fortsatta studier. Dessa har varit mer samstämmiga och en allmän uppfattning är att minimilönerna sänker sysselsättningen bland vissa grupper, i synnerhet tonåringar.⁷³ På senare tid har dock även dessa resultat ifrågasatts.⁷⁴

Även europeiska studier för till exempel Frankrike, Norge och England uppvisar blandade resultat.⁷⁵ I vissa studier finner man effekter som är större än i de amerikanska studierna, medan andra studier inte finner några effekter alls. När det gäller studier av svenska förhållanden finner Skedinger (2006) att företag inom hotell- och restaurangbranschen tenderar att göra sig av med arbetskraft när minimilönerna stiger. Däremot finner han inga entydiga resultat för att nyanställningarna skulle öka vid lägre minimilöner.

Även om resultaten varierar, pekar den sammanlagda bilden på att minimilöner verkar ha en negativ effekt på sysselsättningen. Effekterna förefaller emellertid vara begränsade till specifika grupper.

För de personer som är av intresse här, flyktinginvandrare, saknas forskning om effekterna av minimilöner. En amerikansk studie av Orrenius och Zavodny (2008) undersöker emellertid effekterna på invandrare generellt. Studien finner att högre minimilöner påverkar lågutbildade invandras inkomster positivt till skillnad från lågutbildade inrikes födda vars inkomst inte påverkas. Även tonåringars inkomster påverkas positivt av högre minimilöner. När det gäller sysselsättning finner studien ingen effekt för vare sig invandrare eller inrikes födda. Däremot finner studien den i litteraturen vanligt förekommande negativa effekten för tonåringar.

MINIMILÖNER OCH ARBETSLÖSHET BLAND FLYKTINGINVANDRARE

Under senare år har framför allt yngre lågutbildade flyktinginvandrare haft det svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Minimilöner kan för denna grupp spela en roll genom att begränsa möjligheterna till anställning. Men även efter ett inträde på arbetsmarknaden kan minimilöner påverka möjligheten till varaktig etablering.

Det är naturligtvis så att minimilönernas nivå spelar roll för vilka effekter som de kan förväntas få. Om nivån är låg i förhållande till arbetskraftens produktivitet kan man inte förvänta sig några större effekter av ett införande eller en förändring av minimilöner. Men även om effekterna generellt inte är stora kan det ändå finnas icke försumbara effekter för vissa personer och för delar av arbetsmarknaden.

⁷¹ Brown m.fl. (1982).

⁷² Neumark och Wascher (1992) fann resultat i linje med de tidigare studierna, Card (1992a,1992b) fann inga effekter i en studie och positiva effekter i en annan. Även Katz och Krueger (1992) fann positiva effekter av minimilöner på sysselsättningen.

⁷³ Se översikt i Neumark och Wascher (2008).

⁷⁴ Dube (2010) och Allegretto (2011).

⁷⁵ Se t.ex. Abowd m.fl. (2000), Askildsen m.fl. (2000), Currie och Fallick (1996), Kramarz och Phillippon (2001) och Stewart (2004).

Det är troligt att eventuella effekter av minimilöner är störst inom avtalsområden som har ett högt minimilönebett. Ett högt bett kan leda till att färre kommer att anställas vilket främst drabbar personer med anknytning till avtalsområdet. Färre av de personer som fått visstidsanställning kommer att erhålla tillsvidareanställning och deras dagar i arbetslöshet stiger. Det är också så att inflödet till visstidsanställning kan förväntas minska.

Det bör noteras att en hög minimilön inom ett visst avtalsområde kan verka stimulerande på arbetsutbudet till företaget verksamma inom samma område varför arbetslösheten kan stiga till följd av detta. Det finns således såväl efterfråge- som ett utbudsargument till varför man kan förvänta sig att höga minimilöner ökar arbetslösheten.

Data och urval

Rapporten utgår från registerdata för perioden från 1998 till 2007.⁷⁶ I den ursprungliga databasen är hela befolkningen representerad, men det primära intresset ligger i flyktinginvandrare.⁷⁷ Inte alla flyktinginvandrare under perioden ingår emellertid i det datamaterial som används. Förutom att personer som i data klassificerats som tjänstemän eller egenföretagare uteslutits utgör de två centrala variablerna – arbetslöshet och minimilönebett - restriktioner på data.

För att vara med i urvalet krävs att en person har arbetat eller varit inskriven vid Arbetsförmedlingen.⁷⁸ Som mått på arbetslöshet används antalet dagar under ett år som en person varit inskriven vid arbetsförmedlingen.

Data begränsas ytterligare till att bara omfatta de personer som kan tillskrivas ett minimilönebett.⁷⁹ Detta begränsar urvalet till personer som har arbetat eller deltagit i ett arbetsmarknadspolitiskt program kopplat till ett arbetsställe inom ett avtalsområde där minimilönebettet är känt. De minimilönebett som används täcker in sju avtalsområden: Hotell- och restaurang-, Detaljhandels-, Teknik-, Slakteri-, Bageri- och Byggavtalet samt Kommunalavtalet (HÖK). Betten är beräknade per avtalsområde, län och år.

I rapporten studeras även ungdomar, personer som är 16 till 24 år gamla, som inte är flyktinginvandrare. I litteraturen har ungdomar identifierats som en grupp som potentiellt påverkas av minimilöner. De kan därför fungera som jämförelsegrupp.

Resultat

I rapporten modelleras antalet dagar inskriven vid arbetsförmedlingen under ett år som en funktion av minimilönebettet en person exponeras för. I modellen kontrolleras för branschtillhörighet, ålder, antal år i Sverige, utbildningsnivå, bostadslän, regional arbetslöshet och år. Modellen som skattas är en så kallad tobit-modell.⁸⁰

⁷⁶ Data kommer från SCB:s STATIV-databas.

⁷⁷ Identifieringen av flyktinginvandrare och anhöriginvandrare till flyktingar baseras i rapporten på personers ursprungsland och den tidpunkt som personerna kom till Sverige. Sammanfaller ursprunget och tidpunkten med perioder av krig och förtryck klassificeras personerna som flyktinginvandrare. Följande länder och tidsperioder har använts: Latinamerika: Argentina (1976-82), Bolivia (1981-2001), Brasilien (1964-74), Chile (1973-89), Colombia (-2003), Paraguay (1954-89), Peru (-2001), Uruguay (1973-85), Östeuropa: Baltikum (1945-89), Tjeckoslovakien (-1989), Bulgarien (-1989), Ungern (-1989), Polen (-1989), Rumänien (-1989), Sovjetunionen (-1989), Afrikas horn: Etiopien, Somalia, Övriga: Bosnien-Hercegovina (1990-95), Grekland (1967-75), Irak (1980-), Iran (1980-), Libanon, Portugal (-1975), Spanien (-1975).

⁷⁸ Personer som varit arbetslösa men inte varit inskrivna vid Arbetsförmedlingen ingår därmed inte i urvalet.

⁷⁹ Data över minimilöner är sammanställda av Per Skedingar, Institutet för näringslivsforskning. Minimilönebettet är i studien beräknad i relation till medianlönen för de som är mellan 35 och 50 år.

⁸⁰ Se Lundborg (2012) för fler detaljer samt en diskussion av eventuella problem med metoden.

Rapporten pekar på att minimilönebettet har effekter på flyktinginvandrades arbetslöshet, mätt som antalet dagar inskriven vid arbetsförmedlingen. Ett högre bett ger en större sannolikhet att vara inskriven vid arbetsförmedlingen, dvs. att vara arbetslös. Vidare är ett högre bett också relaterat till fler inskrivningsdagar. Samma effekter finner studien för ungdomar som inte är flyktinginvandrare, dock tyder resultaten på att effekten för dessa är mindre. Rapporten finner också större effekter för män än för kvinnor.

Resultaten pekar också mot att den marginella effekten av ett höjt minimilönebett är större ju högre nivå på minimilönebettet. Av detta drar rapporten slutsatsen att effekterna av ändrade minimilöner på arbetslösheten är beroende av i vilken bransch som en förändring av minimilönen sker. Storleken på effekterna varierar kraftigt. I rapporten beräknas bland annat elasticiteten med avseende på minimilönebettet för antalet inskrivningsdagar vid arbetsförmedlingen. De beräknade elasticiteterna, vid genomsnittligt lönebett, uppgår till 0,09 och 0,35. Den lägre elasticiteten avser ungdomar (inklusive arbetskraftsinvandrare) och den högre avser flyktinginvandrare. En minskning av minimilönebettet med en procent skulle minska det genomsnittliga antalet arbetslöshetsdagar med 0,13 för den förra gruppen och med 0,70 för den senare.

5.4 Avslutande diskussion

Det samlade intrycket från den internationella forskningslitteraturen är att de negativa sysselsättningseffekterna av minimilöner förefaller vara måttliga och begränsade till specifika grupper med låg produktivitet. Minimilöner kan dels försvåra inträdet på arbetsmarknaden, dels påverka möjligheterna till en varaktig etablering. Det här kapitlet har tittat närmare på minimilöner och flyktinginvandrades situation på arbetsmarknaden. En första del fokuserade på en enkät till svenska arbetsgivare. En andra del sammanfattade och diskuterade en rapport om hur minimilöner på den svenska arbetsmarknaden påverkar flyktinginvandrades arbetslöshetsdagar.

När det gäller enkäten hade ungefär hälften av de företag som svarat minst en flyktinginvandrare anställd. En kraftig majoritet av dessa uppgav att deras erfarenheter av att anställa flyktinginvandrare i huvudsak var positiva. Ett tydligt problem som framkommer i enkäten är den större graden av osäkerhet som förknippas med en flyktinginvandrades ansökan jämfört med inrikes föddas. Denna osäkerhet, framför allt om värdet av individens utbildning, är i sig ett problem och det är angeläget att minska den, till exempel genom validering.

För de flesta företag som besvarade enkäten framstår inte minimilöner som någon avgörande faktor för anställning av unga inrikes födda eller flyktinginvandrare. Det är dock svårt att värdera företagens svar på frågorna om minimilöner. Det kan vara så att enkäten endast i mindre utsträckning förmår att spegla situationen för den kategori av lågutbildade som drabbas negativt av höga minimilöner. Det kan till exempel vara så att de företag som skulle anställa till lägre minimilöner har svarat på enkäten i liten utsträckning eftersom de inte har egen erfarenhet av anställda flyktinginvandrare.

Enkätstudier reser naturligtvis frågor om hur trovärdiga svaren är. Även om företagens anonymitet garanterades kan det finnas en tendens att svaren delvis speglar vad som respondenterna förväntas svara utifrån samhällets normer, vilket kan leda till en viss skevhet i resultaten i den bemärkelsen att svaren inte alltid återspeglar ett reellt beteende. Ju lägre svarsfrekvensen i en undersökning är desto större är risken, allt annat lika, att resultaten inte korrekt speglar attityden hos populationen. Resultaten från den presenterade enkätundersökningen måste därför tolkas med viss försiktighet.

När det gäller underlagsrapporten pekar dess resultat på att minimilöner eller snarare minimilönebettet påverkar flyktinginvandrades arbetslöshet. Ett högre minimilönebett är förknippat med fler dagar i arbetslöshet. Effekterna är små vid det genomsnittliga minimilönebettet. Effekten är emellertid större ju högre minimilönebettet är.

Det ska dock poängteras att rapporten undersöker situationen för de flyktinginvandrare som kommit in på arbetsmarknaden. Att sysselsätta flyktinginvandare har högre utbildning än de flyktinginvandrare som saknar arbete talar för att minimilöner kan utgöra ett än större hinder för de senare att komma in på arbetsmarknaden.

Referenser

- Abowd, J.M., F. Kramarz, T. Lemieux och D. Margolis (2000), "Minimum wages and youth unemployment in France and the United States", i *Youth employment and unemployment in advanced countries*, Blanchflower och Freeman (red.), University of Chicago Press, sid. 427–472.
- Agell, J. (1999), "On the benefits from rigid labour markets: Norms, market failures and social insurance", *Economic Journal*, 109, sid. 143–164.
- Ahmed, A. och M. Hammarstedt (2010), *Ekonomiska perspektiv på etnisk diskriminering*, Studentlitteratur, Lund.
- Allegretto, S. A., A. Dube och M. Reich (2011), "Do minimum wages really reduce teen employment? Accounting for heterogeneity and selectivity in state panel data", *Industrial Relations*, 50(2), sid. 205–240.
- Arai, M., och P. Skogman Thoursie (2009) "Renouncing personal names: An empirical examination of surname changes and earnings", *Journal of Labor Economics*, 27(1), sid. 127–147.
- Arbetsförmedlingen (2012), *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2012, prognos för arbetsmarknaden 2012–2013*.
- Arrow, K. (1972) "Models of job discrimination", i Pascal, A. H. (red), *Racial discrimination in economic life*, DC Health and Co., Lexington, sid. 82–102.
- Askildsen, J. E., K. E. Lommerud, O. A. Nilsen och K. G. Salvanes (2000), "Union bargained wages: Are there any employment effects?", mimeo, Universitetet i Bergen.
- Asplund, R., E. Barth, P. Lundborg och K. M. Nilsen (2011), "Polarization of the nordic labour markets", *Finnish Economic Papers*, 24(2), sid. 87–110.
- Becker G. S., (1957), *The economics of discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- Bewley, T.F., (1999), *Why wages don't fall during a recession*, Harvard University Press.
- Björklund, A., P-A. Edin, B. Holmlund och E. Wadensjö (2006), *Arbetsmarknaden*, SNS förlag.
- Brown, C., C. Gilroy och A. Kohen (1982), "The effect of the minimum wage on employment and unemployment," *Journal of Economic Literature*, 20(2), sid. 487–528.
- Calmfors, L. (2008), "Kris i det svenska avtalssystemet?", *Ekonomisk Debatt*, 36(1), sid. 6–19.
- Calmfors, L. och J. Driffill (1988), "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance", *Economic Policy*, 6, sid. 13–61.
- Calmfors, L. och A. Larsson (2012), "Pattern bargaining and wage leadership in a small open economy", Seminar Paper no. 760, augusti 2009, Institute for International Economic Studies, Stockholms universitet och Working Paper no. 3510, juli 2011, CESifo; under publicering i *Scandinavian Journal of Economics*.
- Carlsson, M. och D. Rooth (2007), "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data", *Labour Economics*, 14(4), sid. 716–729.
- Card, D. (1992a), "Using regional variation in wages to measure the effects of the federal minimum wage", *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), sid. 22-37.
- Card, D. (1992b), "Do minimum wages reduce employment? A case study of California, 1987-89", *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), sid. 38-54.
- Currie, J. och B. C. Fallick (1996), "The minimum wage and the employment of youth: Evidence from the NLSY", *Journal of Human Resources*, 31(2), sid. 404–428.
- Dube, A., T. W. Lester och M. Reich (2010), "Minimum wage effects across state borders: Estimates using contiguous counties", *Review of Economics and Statistics*, 92(4), sid. 945–964.
- Eriksson, S. (2011), "Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden", bilaga 4 till Långtidsutredningen 2011, i *Vägen till arbete – Arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration*, SOU 2010:88.
- Gottfries, N. (2011), "Fungerar den svenska lönebildningen?", bilaga 5 till Långtidsutredningen 2011, i *Att skapa arbeten - löner, anställningskydd och konkurrens*, SOU 2010:93.
- Hibbs, D. A. Jr. och H. Locking (2000), "Wage dispersion and productive efficiency: Evidence for Sweden", *Journal of Labor Economics*, 18(4), sid. 755–782.
- Konjunkturinstitutet (2007), *Lönebildningsrapporten*, 2007.

- Konjunkturinstitutet (2010), *Lönebildningsrapporten*, 2010.
- Konjunkturinstitutet (2011), *Konjunkturläget*, mars 2011.
- Konjunkturinstitutet (2012a), *Konjunkturläget*, juni 2012.
- Konjunkturinstitutet (2012b), *Lönebildningsrapporten*, 2012.
- Katz, L. F. och A. B. Krueger (1992), "The effect of the minimum wage on the fast-food industry," *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), sid. 6-21.
- Kramarz, F. och T. Phillippon (2001), "The impact of differential payroll tax subsidies on minimum wage employment," *Journal of Public Economics*, 82(1), sid. 115-146.
- Likert, R. (1932), "A technique for the measurement of attitudes", *Archives of Psychology*, 140, sid. 1-55.
- Lindahl, L. (2011), "Den gymnasiala yrkesutbildningen och inträdet på arbetsmarknaden", bilaga 2 till Långtidsutredningen 2011, i *Vägen till arbete - Arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration*, SOU 2010:88.
- Lundborg, P. (2012), "En ekonometrisk analys av minimilönernas effekter på flyktinginvandrarers arbetslöshet", underlagsrapport till Konjunkturinstitutet, www.konj.se.
- Medlingsinstitutet (2012), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011*, Medlingsinstitutets årsrapport.
- Neumark, D. och W. Wascher (2008), *Minimum wages*, Cambridge, MA.
- Neumark, D. och W. Wascher (2012), "Revisiting the minimum wage-employment debate: An evaluation of new evidence", under publicering i *Industrial and Labor Relations Review*.
- NOU 2003:13, *Konkurrenseevne, lønnsdannelse og kronekurs*.
- OECD (2004), *OECD Employment Outlook*, 2004.
- OECD (2006), *OECD Employment Outlook*, 2006.
- OECD (2009), *OECD Employment Outlook*, 2009.
- Phelps E. S. (1972), "The statistical theory of racism and sexism", *American Economic Review*, 62, sid. 659-661.
- Rowthorn, R. (1992), "Centralisation, employment and wage dispersion", *Economic Journal*, 102, sid. 506-523.
- Skedinger, P. (2008), *En exkluderande arbetsmarknadsmodell? Den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv*, underlagsrapport nr. 24 till Globaliseringsrådet.
- Stewart, M. B. (2004), "The employment effect of the national minimum wage", *The Economic Journal*, 114, C110-C116.
- Vartiainen, J. (2010), "Interpreting wage bargaining norms", Working Paper No. 116, Konjunkturinstitutet.
- Vartiainen, J. (2011), "Nordic collective agreements – a continuous institution in a changing economic environment", *Comparative Social Research*, 28, sid. 331-363.

Appendix: Bortfallsanalys

Tabell 11 Jämförelse mellan de företag erhöill enkäten och de företag som svarat
Procent om inte annat anges

	Företag som erhöill enkäten	Företag som svarat
Antal anställda, genomsnitt	182	593
<i>Avtalsområde</i>		
Detaljhandel	21,7	15,1
Teknik	12,6	15,6
Bygg	4,4	5,9
Slakteri	0,5	0,4
Bageri	0,6	0,4
Hotell och restaurang	10,1	4,9
Kommunal (HÖK)	2,7	6,8
Partihandel	6,9	6,8
Installation	2,0	1,1
Träindustri	2,8	3,8
Övriga ¹	35,7	39,2
<i>Län</i>		
Stockholm	26,1	20,3
Uppsala	2,1	2,1
Södermanland	1,7	2,0
Östergötland	3,7	3,1
Jönköping	6,0	7,3
Kronoberg	2,5	3,0
Kalmar	2,7	3,8
Gotland	0,4	0,4
Blekinge	0,9	1,3
Skåne	13,4	12,6
Halland	3,5	3,2
Västra Götaland	17,6	17,0
Värmland	2,4	3,3
Örebro	2,7	3,1
Västmanland	2,0	2,5
Dalarna	2,6	3,7
Gävleborg	2,1	2,3
Västernorrland	1,9	1,9
Jämtland	1,4	1,9
Västerbotten	2,2	2,9
Norrbottn	2,3	2,3

¹ Denna post innehåller företag som tillhör andra avtalsområden eller inte har kunnat knytas till något avtalsområde.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Appendix: Enkät

+



Flyktinginvandrare på arbetsmarknaden X

Enkäten skickas i bifogat svarskuvert senast den **1 juni 2012**.

Konjunkturinstitutets referent: Elisabeth Hopkins

Tel: 08- 453 59 42, Fax: 08- 453 59 80,

E-post: elisabeth.hopkins@konj.se

«Löpnnummer»

Med **flyktinginvandrare** avses invandrare från Afghanistan, Afrikas horn (Eritrea, Etiopien, Somalia, Sudan), Bosnien, Iran, Irak och Kosovo som kommit till Sverige under de senaste årtiondena. Notera att begreppet "flyktinginvandrare" även innefattar anhöriga som fått uppehållstillstånd i landet.

XX

A. Bakgrundsfrågor

01. Ungefär hur många anställda har Ni idag som Ni klassificerar som flyktinginvandrare enligt definitionen ovan?

--	--	--	--	--

02. Ungefär för hur stor andel av dessa har företaget fått någon form av subvention (t.ex. vid nystartjobb)?

0-20 21-40 41-60 61-80 81-100

03. Ungefär hur stor andel i procent av flyktinginvandrarna har lågkvalificerade jobb, dvs jobb som inte kräver eftergymnasial utbildning?

0-20 21-40 41-60 61-80 81-100

04. Ungefär hur stor andel i procent av flyktinginvandrarna anställdes till kollektivavtalets lägsta lön?

0-20 21-40 41-60 61-80 81-100

05. Ungefär hur många flyktinginvandrare har Ni totalt haft anställda under de senaste tio åren? Ge en uppskattning.

--	--	--	--	--

06. Ungefär hur stor andel i procent av flyktinginvandrarna som fått visstidsanställning har fått tillsvidareanställning?

0-20 21-40 41-60 61-80 81-100

B. Antag att ni ska anställa en person till en lågkvalificerad tjänst och Ni har en person född i Sverige, Johan, och en flyktinginvandrare, Mahmood, att välja mellan. Ni har inte mött någon av dem. Båda har tre års gymnasieutbildning, Johan från Sverige och Mahmood från sitt hemland. De har läst samma ämnen, har helt jämförbara betyg och har i övrigt lämnat identiska ansökningar inklusive meritförteckning skrivna på oklanderlig svenska.

Förhåll er till följande påståenden och kryssa i det relevanta svaret där 1 betyder "instämmer inte alls" och 7 betyder "instämmer helt":

01. Vi tror vi känner Johans utbildning bättre än Mahmoods

1 2 3 4 5 6 7

B. (forts.)

02. Vi tror att Johan kan det svenska språket bättre än Mahmood

1 2 3 4 5 6 7

03. Vi tror att Mahmood i högre grad månar om sitt jobb än vad Johan gör

1 2 3 4 5 6 7

04. Det finns större risk att samarbetet bland personalen försämras om Mahmood anställs i stället för Johan

1 2 3 4 5 6 7

05. Vi tror att kunderna hellre har med Johan att göra än med Mahmood

1 2 3 4 5 6 7

06. Vi tror att Mahmood kommer att stanna längre på sin anställning än Johan

1 2 3 4 5 6 7

07. Vi väljer Mahmood för att främja den kulturella mångsidigheten i företaget och i integrationen

1 2 3 4 5 6 7

08. Vi tror att Mahmood kommer att ha lägre lönekrav än Johan i framtiden

1 2 3 4 5 6 7

09. Vi tror att Johan kan användas för fler uppgifter i företaget än Mahmood

1 2 3 4 5 6 7

vänd

+

C. Många unga inrikes födda och flyktinginvandrare går idag arbetslösa. Förhåll er till följande påståenden angående anställning av lågkvalificerad personal under kollektivavtal:

01. Om kollektivavtalets lägsta lön var 20 % lägre skulle anställning bland dessa grupper i företaget påverkas

- inte alls
 öka ganska lite
 öka ganska mycket
 öka mycket
 öka mycket kraftigt

Som tidigare betyder 1 ”instämmer inte alls” och 7 ”instämmer helt” vid svaren nedan:

02. Om kollektivavtalets lägsta lön sänktes skulle anställning av unga inrikes födda gynnas mer än av flyktinginvandrare

1 2 3 4 5 6 7

03. LAS utgör inget hinder att anställa flyktinginvandrare eftersom LAS medger möjlighet till visstidsanställning

1 2 3 4 5 6 7

04. Möjligheten till visstidsanställning är viktigare än sänkta minimilöner för att öka anställningen av flyktinginvandrare

1 2 3 4 5 6 7

05. Vi vill inte sätta lägre löner vid nyanställning av lågkvalificerad personal eftersom ökad lönespridning skulle försämra sammanhållningen och därmed produktiviteten

1 2 3 4 5 6 7

06. För att anställa ett större antal flyktinginvandrare skulle lönen vid anställning behöva vara så låg att ingen ändå skulle acceptera lönen

1 2 3 4 5 6 7

07. Vår anställning av flyktinginvandrare ökar först när vi har svårigheter att fylla vakanser med personal född i Sverige

1 2 3 4 5 6 7

08. Vi vill inte sätta lägre löner vid nyanställning av lågkvalificerad personal eftersom det skulle sänka kvaliteten på de arbetsökande

1 2 3 4 5 6 7

09. Vi vill inte sätta lägre löner vid nyanställning av lågkvalificerad personal eftersom det skulle kunna leda till att anställda inte anstränger sig lika hårt

1 2 3 4 5 6 7

D. Följande frågor gäller för Er som **har** eller tidigare har **haft** flyktinginvandrare anställda. Kryssa i Ert svar:

01. Hur produktiva var flyktinginvandrarna i förhållande till era förväntningar?

lägre ungefär lika högre

Som tidigare betyder 1 ”instämmer inte alls” och 7 ”instämmer helt” vid svaren nedan:

02. Vi var tvungna att lägga ner mer resurser på att i förväg utvärdera flyktinginvandrades lämplighet för jobbet än motsvarande för personer födda i Sverige

1 2 3 4 5 6 7

03. Våra erfarenheter av att anställa flyktinginvandrare är i huvudsak positiva

1 2 3 4 5 6 7

04. Flyktinginvandrarnas språkkunskaper var tillräckliga för att de skulle klara jobbet bra

1 2 3 4 5 6 7

05. Flyktinginvandrarna har varit svåra att integrera med övriga anställda vilket inneburit att samarbetet på arbetsplatsen inte fungerat tillfredställande

1 2 3 4 5 6 7

Besvaras om flyktinginvandrare haft kundkontakter:

06. Upplevde Ni att Era kunder föredrog kontakter med andra anställda än flyktinginvandrare

1 2 3 4 5 6 7

Besvaras om företaget har kontakter med invandrarnas hemland:

07. Flyktinginvandrarnas kunskaper om hemlandets språk och kultur var till nytta för våra kontakter med deras hemländer

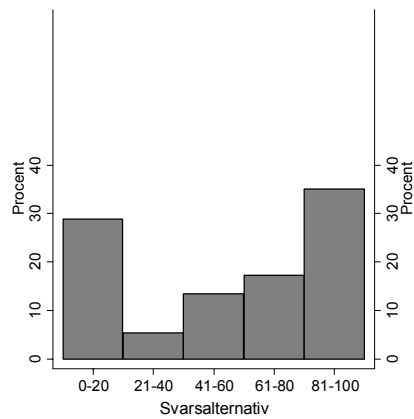
1 2 3 4 5 6 7

Särskilda upplysningar:.....

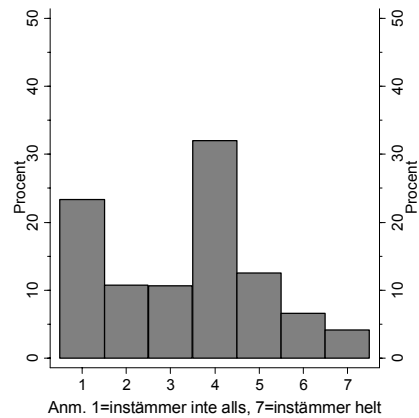
.....

Appendix: Enkät svar som inte presenterades i kapitel 5

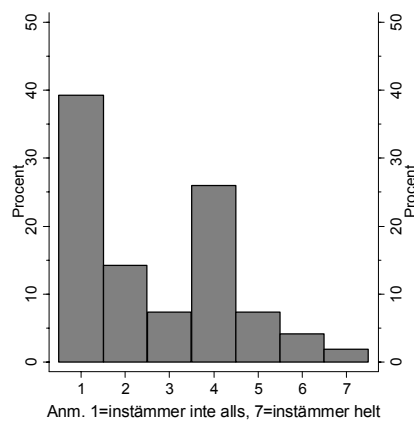
Ungefär hur stor andel i procent av flyktinginvandrarna som fått visstidsanställning har fått tillsvidareanställning?



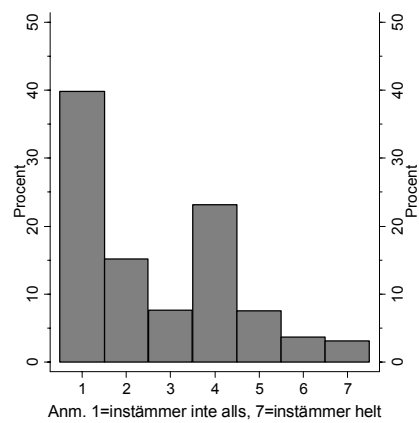
Vi väljer Mahmood för att främja den kulturella mångsidigheten i företaget och i integrationen



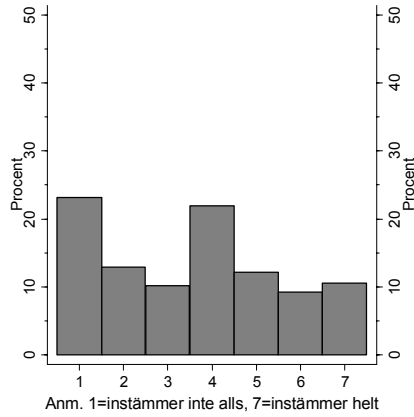
Vi tror att Mahmood kommer att ha lägre lönekrav än Johan i framtiden



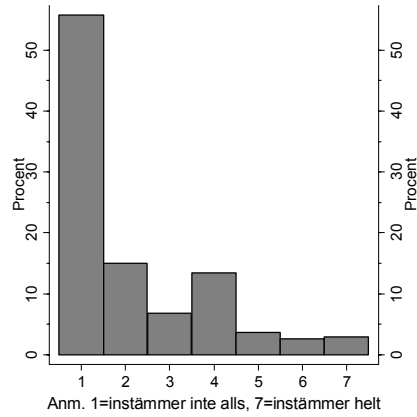
Vi tror att Johan kan användas för fler uppgifter i företaget än Mahmood



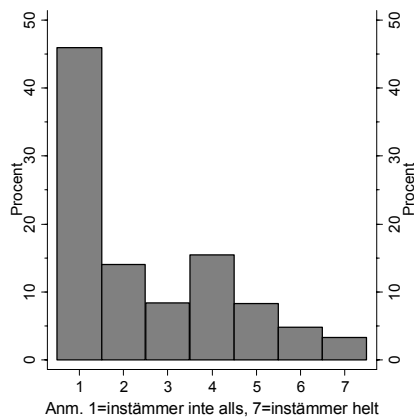
Vi vill inte sätta lägre löner vid nyanställning av lågkvalificerad personal eftersom ökad lönespridning skulle försämra sammanhållningen och därmed produktiviteten



För att anställa ett större antal flyktinginvandrare skulle lönen vid anställning behöva vara så låg att ingen ändå skulle acceptera lönen



Vår anställning av flyktinginvandrare ökar först när vi har svårigheter att fylla vakanser med personal född i Sverige



Vi vill inte sätta lägre löner vid nyanställning av lågkvalificerad personal eftersom det skulle sänka kvaliteten på de arbetsökande

