



IFAU

Institutet för arbetsmarknads- och
utbildningspolitisk utvärdering

Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner

Anders Forslund
Lena Hensvik
Oskar Nordström Skans
Alexander Westerberg

RAPPORT 2012:19

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl.a. som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagersidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Rapporterna finns även i tryckt format. Du kan beställa de tryckta rapporterna via telefon eller mejl. Se nedanstående kontaktinformation.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner*

av

Anders Forslund,^A Lena Hensvik,^B Oskar Nordström Skans^C och Alexander Westerberg^D

2012-11-12

Sammanfattning

Rapporten studerar hur lönebildningen för ung oprövad arbetskraft går till. Fokus ligger på att beskriva lönebildningen inom de avtalsområden som berör arbetare. Beskrivningen visar att inslaget av kollektiv lönesättning är betydande inom de flesta studerade avtalsområden. Den kollektiva lönesättningen tar sig dock mycket olika uttryck. Riksavtalens lägsta avtalslönenivåer är framförallt styrande på områden där de faktiska begynnelselönerna är som lägst. På andra områden bestäms de faktiska begynnelselönerna i större utsträckning av nationella lönenormer som ligger över de lägsta riksavtalade avtalslönenivåerna, eller av arbetsplatspecifika lönenormer.

* Vi är tacksamma för exemplarisk assistenthjälp av Johan Regné och Josefin Häggblom och för en mycket användbar bakgrundskod som Martin Söderström varit vänlig att dela med sig av. Sverker Rudeberg, Svenskt Näringsliv samt diverse andra arbetsgivarorganisationer har varit mycket hjälpsamma med att samla in och dela med sig av kollektivavtal. Rapportförfattarna har också haft stor hjälp av samtal med Ingemar Göransson, anställda vid Medlingsinstitutet, och av synpunkter som lämnats av Peter Fredriksson, Karl-Oskar Lindgren, Göran Trogen, Olof Åslund, deltagare i seminarium vid IFAU, vid UCLS konferens om arbetsmarknadsrelationer samt vid en presentation för arbetsmarknadens parter.

^A IFAU och Uppsala Universitet. Tel. 018-471 70 76, e-post: anders.forslund@ifau.uu.se

^B IFAU och Uppsala Center for Labor Studies. Tel. 018-471 60 54,
e-post: lena.hensvik@ifau.uu.se

^C IFAU, IZA och Uppsala Center for Labor Studies. Tel 018-471 70 79,
e-post: oskar.nordstrom_skans@ifau.uu.se

^D IFAU. E-post: alexander.westerberg@ifau.uu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Institutionell bakgrund.....	4
2.1	Arbetare och tjänstemän.....	4
2.2	Sekvensen i löneförhandlingarna.....	5
2.3	Institutionella förändringar.....	6
2.4	Löner i kollektivavtalen.....	8
2.5	Andra lönekostnader än löner i kollektivavtalen.....	11
3	Teori och tidigare studier.....	11
3.1	Teori.....	11
3.2	Empiriska studier av minimilöner och sysselsättning.....	16
3.3	Vår sammanfattande tolkning av litteraturen.....	20
4	Den empiriska studiens syfte och upplägg.....	20
5	Den faktiska lönefördelningen.....	22
5.1	Beskrivning av lönestrukturstatistiken.....	22
5.2	Vilka är lågavlönade?.....	22
5.3	Lägstalöner, lönemobilitet och fattigdom.....	27
5.4	Lönerna och lönespridningen bland unga.....	31
6	Avtalslönerna för arbetare.....	33
6.1	Avtalsdata (ALEX).....	34
6.2	Spridning av avtalslöner mellan avtalsområden.....	35
6.3	Differentiering av avtalslöner inom avtalen.....	36
7	Relationen mellan avtalslöner och faktiska löner.....	43
7.1	Det matchade datamaterialet.....	43
7.2	Den generella bilden.....	44
7.3	Tre betydande arbetaravtal.....	45
8	Hur bestäms begynnelselönerna inom olika avtalsområden?.....	50
8.1	Indelning av avtalsområden i kategorier.....	50
8.2	Lönevariation i de tre avtalskategorierna.....	55
9	Slutord.....	61

1 Inledning

Lönerna på den svenska arbetsmarknaden bestäms i en komplex process där arbetsmarknadens parter interagerar på såväl central som lokal nivå. Processen ser olika ut inom olika avtalsområden och skiljer sig också åt mellan olika typer av anställda; på vissa områden är kollektivavtalen styrande, medan lönerna inom andra områden bestäms i förhandlingar mellan enskilda arbetsgivare och anställda. Utfallet av denna process har betydelse för de anställda, men kan också ha konsekvenser för dem som inte i en given tidpunkt har ett jobb. De anställda påverkas genom att lönen är viktig för den disponibla inkomsten, men också därför att lönen kan påverka risken för uppsägning. De som inte har ett jobb kan påverkas om lönenivåerna inverkar på möjligheterna att få ett jobb.

IFAU fick vid årsskiftet i uppdrag av regeringen att analysera hur arbetsmarknaden och lönebildningen fungerar inom olika avtalsområden samt att analysera hur parternas överenskommelser påverkar arbetsmarknadens funktionsätt, framförallt för grupper med svag förankring på arbetsmarknaden.

I denna rapport analyserar vi därför hur de faktiska begynnelselönerna för oerfaren arbetskraft bestäms. Framförallt belyser vi betydelsen av kollektiv lönesättning via riksavtal och lokal lönebildning inom olika delar av arbetsmarknaden. Stora delar av analysen berör endast de delar av arbetsmarknaden som täcks av arbetaravtal.

Våra huvudsakliga skäl för denna tolkning av uppdraget är *för det första* att grupper med svag förankring på arbetsmarknaden framför allt påverkas av just de faktiska begynnelselönerna eftersom lönenivåernas koppling till sysselsättningsmöjligheterna sannolikt är starkast för dem som saknar tidigare arbete. I stora delar av analysen väljer vi att sätta fokus på ungdomars begynnelselöner. Vårt huvudskäl för detta är att vi tror att denna analys också har bäring för andra oerfarna gruppers inträde på arbetsmarknaden. Vi har valt att fokusera på arbetaravtal och inte tjänstemannaavtal eftersom de flesta unga anställda arbetar i yrken som täcks av arbetaravtal.

För det andra finns det goda skäl att tro att det finns stora skillnader mellan avtalsområden i hur de faktiska begynnelselönerna bestäms. Riksavtalens betydelse för de faktiska begynnelselönerna varierar sannolikt mellan olika delar av ekonomin och mellan olika kollektiv av löntagare. Dessutom kan betydelsen av den lokala lönebildningen variera mellan avtalsområden. Eftersom mycket tyder på att den lokala lönebildningen i vissa fall gör att de faktiska lönekostnaderna för oprövad arbetskraft hamnar betydligt över de minimilönenivåer som anges i riksavtalen vore det, enligt vår bedömning, olyckligt att helt fokusera analysen på de lönenivåer som anges i riksavtalen.

Om de faktiska begynnelselöner bestäms på olika sätt inom olika avtalsområden kan dessutom förändringar i avtalskonstruktioner, eller i lönebildningens ekonomisk-politiska förutsättningar, ha effekter som varierar mellan avtalsområdena. Vår genomgång av tidigare forskning tyder också på att bestämningsfaktorerna bakom ungdomars faktiska begynnelselöner är ett sparsamt belyst område.

Rapporten belyser hur kollektivavtalen påverkar begynnelselöner. Vi analyserar inte om löneavtalen ger upphov till faktiska begynnelselöner som verkligen skapar trösklar som är av betydelse för grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. Det är nödvändigt att först kartlägga hur begynnelselöner bestäms på olika delar av den svenska arbetsmarknaden, innan den vidare frågan om lönebildningens direkta sysselsättningseffekter kan ställas. Frågan om i vilken utsträckning avtalen ger upphov till faktiska begynnelselöner som skapar försvårande trösklar kommer att behandlas i framtida rapporter.

2 Institutionell bakgrund¹

Förhållandena på den svenska arbetsmarknaden regleras i viktiga avseenden i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Dessa kollektivavtal ersätter i många stycken vad som i många andra länder bestäms i lag. En förståelse av den svenska lönebildningen förutsätter därför kunskap om hela den process som leder fram till att kollektivavtal sluts eftersom potentiellt fler villkor än löner kan bestämmas samtidigt.

2.1 Arbetare och tjänstemän

De anställda på den svenska arbetsmarknaden är enligt en traditionell klassificering antingen arbetare eller tjänstemän. Uppdelningen sker i praktiken genom att arbetsgivare och fackliga organisationer är överens om vilken typ av avtal som ska tillämpas. För kollektivavtalen är den viktigaste distinktionen mellan arbetare och tjänstemän graden av utbytbarhet (kostnader för rekrytering och upplärning) mellan individer inom de två kollektiverna. Den enskilde arbetaren är traditionellt i högre utsträckning än den typiske tjänstemannen utbytbar, men gruppens ställning i produktionen ger kollektivet förhandlingsstyrka.

Avtalen för arbetare och tjänstemän återspeglar därför olika strategier hos de förhandlande organisationerna som går tillbaka till utbytbarheten hos med-

¹ Framställningen i det här avsnittet bygger nästan uteslutande på Göransson (2012).

lemmarna. De fackliga organisationerna på arbetarsidan har traditionellt skrivit löneavtal där jobbets egenskaper är det som i första hand bestämmer lönen. De fackliga organisationerna på tjänstemannasidan har i stället skrivit löneavtal där individens egenskaper i första hand är avgörande för lönen.

Avtalslönerna för arbetare utgår från att det är arbetet och de krav arbetet ställer som är grund för lönesättningen. Tidiga kollektivavtal innehöll därför två eller flera avtalslöner baserade på kraven i arbetet. Dagens kollektivavtal för arbetare är mer individknutna och innehåller ända upp till fyra ytterligare faktorer utöver arbetskraven, om än inte alltid i ett och samma avtal: ålder, erfarenhet, anställningstid och utbildning. Erfarenhet mäts som sammanlagd tid i yrket/branschen. Anställningstiden mäts som sammanlagt tid hos den aktuella arbetsgivaren. Utbildning är inte en direkt särskiljande faktor, men däremot kan yrkesgymnasial utbildning ibland tillåtas ersätta arbetslivserfarenhet.

2.2 Sekvensen i löneförhandlingarna

Löneförhandlingarna i det svenska systemet sker normalt i en viss ordning. I ett första steg måste arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer (bl.a. med hjälp av Konjunkturinstitutets lönebildningsrapporter) bilda sig uppfattningar om ett nationellt utrymme för lönekostnadsökningar. De två viktigaste restriktionerna när det nationella löneutrymmet ska bestämmas är den internationella konkurrenskraften och inflationen.² I grund och botten handlar det om att alltför stora löneökningar kan hota såväl den internationella konkurrenskraften som Riksbankens inflationsmål. Även låga löneökningar kan vara problematiska, men sådana problem kan inte sägas ha spelat en central roll i den svenska diskussionen. När det gäller att fastställa det nationella utrymmet för löneökningar är parternas information till och utbildning av sina medlemmar viktiga för det slutliga utfallet.

Med utgångspunkt i uppfattningar om det nationella löneutrymmet förhandlar arbetare och tjänstemän, utan fredsplikt, branschvis, inom olika avtalsområden. Resultatet av dessa riksförhandlingar är nya kollektivavtal med rättsligt bindande skyldigheter för bägge parter. I den här processen har den konkurrensutsatta sektorn (eller industrin) haft en särställning som lönenormerande. Den allmänna diskussionen om det nationella löneutrymmet har i normalfallet konkretiserats i ett avtal i industrin som sedan har fungerat som ett riktmärke för övriga branschavtal. Huvudskälet till detta är att löneökningar som inte är förenliga med en bibehållen internationell konkurrenskraft kommer att ha direkta effekter på arbetsgivare och anställda i den konkurrensutsatta

² Sambandet mellan lönestegringar och konkurrenskraft är naturligtvis mycket svagare sedan det tidiga 1990-talets övergång till ett inflationsmål för penningpolitiken och en rörlig växelkurs.

delen av näringslivet, medan inflationsdrivande löneökningar i hemmamarknadsorienterade delar av ekonomin sannolikt slår igenom med en större fördröjning.³ Industrins löneledande roll har inte alltid varit oomtvistad och diskussioner om detta har varit ett stående inslag i lönebildningen.

När den lönenormerande sektorn och övriga branscher slutit sina riksavtal sker inom alla avtalsområden, med något enstaka undantag, lokala förhandlingar under fredsplikt där löner och villkor kan anpassas till lokala förutsättningar.

2.3 Institutionella förändringar

De institutionella förutsättningarna för lönebildningen har förändrats vid ett antal tillfällen. En första serie av förändringar tillkom före, under, och strax efter andra världskriget. Dessa förändringar medförde att en institutionell grund för centrala förhandlingar mellan LO och Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) lades. Saltsjöbadsavtalet från år 1938 innehöll främst regler om förhandlingsordning, anställningar och konflikter. LOs kongress 1942 antog nya normalstadgar för förbunden med regler om att beslut om en stridsåtgärd måste beslutas i förbundsstyrelsen. SAF föreslog 1953 att SAF och LO skulle förhandla om ett nationellt löneavtal för alla privat anställda arbetare. Under en lång period därefter träffades centrala avtal mellan LO och SAF, som då var de dominerande aktörerna på den svenska arbetsmarknaden. Denna epok tog slut när Metall år 1983 träffade ett separat avtal med Verkstadsföreningen.

Efter 1990-talskrisen genomförde parterna ytterligare två viktiga förändringar. För *det första* beslutade SAF år 1990 internt att förhandlingarna framöver skulle ske på förbunds nivå. År 1993 fastställde LO regler för intern samordning av förhandlingarna med gemensamma lönekrav för medlemsförbunden. För *det andra* träffade parterna inom industrin ett samarbetsavtal (det s.k. Industriavtalet) där den kanske viktigaste delen var ett avtal om regler för förhandlingar om nya branschavtal. Parterna i avtalet åtar sig dessutom att verka för att förbundsavtalen inom industrin ska fungera som en kostnadsnorm för den övriga arbetsmarknaden.⁴

³ Genomslaget kommer via de höjda räntor som Riksbanken använder för att hålla inflationstakten på den målsatta tvåprocentnivån. Se också Gottfries (2011).

⁴ Industriavtalet, eller ”Samarbetsavtalet om industriell utveckling och lönebildning” har slutits av fem fackförbund och 12 arbetsgivareförbund inom industrin. Avtalet innehåller dels en avsiktsförklaring kring hur parterna gemensamt kan verka för en god utveckling av de industriella förutsättningarna i Sverige, dels ett förhandlingsavtal, som innehåller regler om hur parterna kan och bör genomföra förhandlingar om nya kollektivavtal. Förhandlingsavtalet ska underlätta processen fram till nya avtal inom industrin främst genom att parterna har bildat en egen organisation med så kallade opartiska ordförande, OPO. Parternas skyldigheter i förhandlingsavtalet är något mer långtgående gentemot varandra och mot OPO än reglerna om

Dessutom slöts det första sifferlösa avtalet 1992 mellan ALMEGA och Ledarna, tidigare SALF, Svenska Arbetsledare Förbundet.

Men även staten ändrade aktivt förutsättningarna för lönebildningen. Efter förslag från en utredning ersattes Statens förlikningsmannarexpedition med ett nationellt Medlingsinstitut som fick utökade uppdrag, resurser och befogenheter. Institutet ska dels medla mellan parterna i förhandlingar om nya avtal, dels verka för en långsiktigt stabil lönebildning. Medlingsinstitutet fick också en rätt att besluta om medling utan parternas samtycke (tvångsmedling) samt en rätt att i visa fall skjuta upp en stridsåtgärd under en sammanhängande tid om högst 14 dagar. Staten gav också parter som träffat ett förhandlingsavtal ett undantag från Medlingsinstitutets befogenheter att besluta om tvångsmedling.

Regeringen har också uppdragit åt Konjunkturinstitutet att årligen publicera en rapport som ska beskriva och analysera de makroekonomiska förutsättningarna inför kommande avtalsrörelse, Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport.

I samband med den internationella finanskrisen under våren 2009 rasade exportefterfrågan och inom den svenska exportindustrin uppstod mycket snabbt en överkapacitet. Detta ledde fram till ett avtal mellan i Teknikföretagen och IF Metall. Avtalet var ett tillägg till gällande kollektivavtal och kom att kallas Krisavtalet och gjorde det möjligt att träffa lokala överenskommelser om deltid för de anställda. Avtalet innebar sänkt inkomst men minst oförändrad timlön.⁵ Avtalet fick stor spridning under hösten 2009 men var tidsbegränsat och det har inte förlängts.

I den senaste avtalsrörelsen 2012 tillkom dessutom ett tillägg i vissa kollektivavtal som kommit att kallas praktikavtal, utbildningsavtal eller ungdomsavtal. Tilläggen gör det möjligt att inom dessa avtalsområden anställa unga personer till en reducerad avtalslön, 75 %. I gengäld ska arbetsgivaren på 25 % av arbetstiden anordna utbildning och praktik med handledning.

Inom verkstadsindustrin har avtalet funnits under en tid men det har fått mycket liten omfattning. Sannolikt beror detta på att det inte finns starka drivkrafter för enskilda arbetsgivare att använda det. Timlönen under arbetstid är fortfarande enligt gällande avtalslöner för vuxna arbetare. För arbetsgivaren innebär kontrakten då dels att man betalar unga arbetare samma timlön som

medling i MBL och OPOs befogenheter är något större. Under våren och sommaren 2011 omförhandlade och preciserade parterna avtalet. Pappersindustriarbetareförbundet undertecknade inte avtalet, som därför i dagsläget inte omfattar alla anställda inom industrin.

⁵ Inkomsten var garanterad till 80 procent av tidigare inkomst även om arbetstidsminskningen var större.

vuxna, dels en ytterligare kostnad för att hålla med utbildning och handledning under den tid som inte är arbetstid.⁶

2.4 Löner i kollektivavtalen

De centrala kollektivavtalen innehåller alla regler om hur löner och löneökningar ska fastställas. Variationerna mellan avtal är stora, men de viktigaste delarna i avtalen om löner och anställningsvillkor är:

Avtalslöner, som anger den lägsta lön som en arbetsgivare måste betala utifrån avtalets regler om klassificering av arbetets krav och fakta om den anställde.⁷ **Höjningar av utgående löner**, som anger hur mycket lönen för de anställda och eller lönesumman på arbetsplatsen ska öka vid vissa i avtalet angivna tidpunkter. Dessa regler kallas inom vissa avtal för övergångsbestämmelser eftersom de i de flesta fall reglerar vad som ska gälla vid övergången mellan att det gamla avtalet löpt ut och det nya avtalet börjar gälla. **Ackordsprislister**, som anger priset på olika arbetsuppgifter när arbetet utförs på ackord. Dessa finns idag inom byggbranschen, samt för elektriska installationer och måleri. **Procedurer om kompetensutveckling och lokal lönebildning** är regler som växt fram under de senaste tjugo åren och som innebär att branschavtalet i stället för tvingande och sifferfatta regler om löner innehåller regler om hur löner och löneökningar ska fastställas lokalt. Avtalen ger arbetsgivaren skyldighet och den anställde oftast rätt till lönesamtal och samtal om den egna kompetensutvecklingen. Avtal som har denna konstruktion kallas ofta sifferlösa avtal (avtal om lokal lönebildning kan vara sifferlösa men kan även ha stupstock med siffror).

2.4.1 Avtalslöner och faktiska begynnelselöner

I den mån löner är trösklar för nyttillträdande på arbetsmarknaden så handlar det i första hand om begynnelselöner.⁸ **Faktiska begynnelselöner** är faktiska löner som betalas av arbetsgivare till nyanställda. De faktiska begynnelselönerna påverkas av avtalslönerna, men både graden och arten av påverkan skiljer sig åt mellan olika avtalsområden.

Inom vissa avtalsområden har de riksavtalade lönerna ett direkt och påtagligt genomslag på de faktiska begynnelselönerna. Vi säger då att dessa

⁶ Det kan naturligtvis finnas situationer när man vill göra detta; det mest uppenbara exemplet kan vara ett läge där man inte kan rekrytera vuxna fullärda arbetare.

⁷ Det finns en rik flora av namn på de lägsta löner som enligt avtalen kan betalas. Avtalslöner kan sålunda vara mer eller mindre synonymt med begynnelselöner, ingångslöner, instegslöner, minimilöner och lägstalöner. Med minimilön avser vi den lägsta avtalslönen inom ett område.

⁸ Trösklar kan naturligtvis även ta sig andra uttryck, exempelvis snabb avtalad lönetillväxt oavsett produktivitet. Vår genomgång av avtal tyder emellertid inte på att detta är ett vanligt fenomen.

avtal är *ingripande*. Inom andra avtalsområden styrs i stället de faktiska begynnelselönerna av lokala avtal om lönesättningen, inom ytterligare andra av att arbetsgivaren har en lokal lönepolicy. Där har avtalslönerna mindre direkt betydelse för de faktiska begynnelselönerna. Detta är en möjlig förklaring till att vissa förbundsavtal saknar eller har mycket låga avtalslöner, de saknar betydelse. Detta betyder inte med nödvändighet att vi i dessa fall saknar ingripande avtal, lokala avtal kan naturligtvis också vara ingripande.

2.4.2 Sju typer av kollektivavtal

Medlingsinstitutet klassificerar kollektivavtalen på den svenska arbetsmarknaden utifrån i vilken utsträckning och hur de centrala avtalen reglerar de individuella lönerna inom de olika avtalsområdena.⁹ Klassificeringen uttrycks på en skala från 1 till 7, där det första skalsteget innebär att lönerna bestäms av de lokala parterna och det sjunde att det centrala avtalet är helt bestämmande för de individuella lönerna:

1. Lokal lönebildning utan centralt angivet löneutrymme
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti
4. Lönepott utan individgaranti
5. Lönepott med individgaranti alt. stupstock om individgaranti
6. Generell utläggning och lönepott
7. Generell utläggning

Stupstock om löneutrymmets storlek betyder att om inte de lokala parterna kan enas om ett löneutrymme i den lokala förhandlingen så gäller det som kollektivavtalet anger. *Individgaranti* betyder att varje anställd är garanterad en minsta lön(eökning). *Stupstock om individgaranti* betyder att varje anställd är garanterad en minsta lön(eökning) om inte de lokala parterna träffar avtal om annat. *Generell utläggning och lönepott* betyder att löneutrymmet dels består av en löneökning till alla och dels ett belopp – en pott – att fördela i lokal förhandling.

Medlingsinstitutet redovisar uppgifter om hur vanliga de olika avtalstyperna är på den svenska arbetsmarknadens olika sektorer. I Tabell 1 återger vi de senaste uppgifterna, hämtade i Medlingsinstitutets årsrapport för 2011.

⁹ Se exempelvis Medlingsinstitutet (2012).

Tabell 1 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor år 2011¹⁰

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent sektorsvis			
	Privat	Staten	Kommuner och landsting	Samtliga sektorer
1 Lokal lönebildning utan centralt angivet löneutrymme	8 (6)	38 (38)	17 (5)	13 (8)
2 Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	10 (9)	62 (62)	42 (40)	23 (25)
3 Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6 (1)			4 (1)
4 Lönepott utan individgaranti	15 (12)			9 (7)
5 Lönepott med individgaranti alt. stupstock om individgaranti	27 (43)		40 (54)	29 (43)
6 Generell utläggning och lönepott	19 (18)			12 (10)
7 Generell utläggning	15 (11)		1 (1)	10(6)

Källa: Medlingsinstitutet (2012)

Inom den privata sektorn är avtalstyperna 5 och 6 vanligast. Medlingsinstitutet gör ingen uppdelning mellan arbetaravtal och tjänstemannaavtal, men typiskt återfinns tjänstemännens avtal i grupperna 1, 2 och 3 och arbetaravtalen i grupperna 4 till 7. Denna skillnad mellan avtalstyper för arbetare och tjänstemän återspeglar sannolikt att arbetaravtal traditionellt avser arbetet och tjänstemannaavtal individen i enlighet med det vi skrev om arbetare och tjänstemän i avsnitt 2.1.

För arbetare finns det några avtal inom framför allt industrin som tillhör grupp 4. Dessa avtalsområden har oftast större arbetsplatser och välorganiserade lokala fackliga organisationer eller ett flertal mindre arbetsplatser men stora arbetsplatser som är normerande.

Inom den offentliga sektorn har man under de senaste tjugo åren gått från kollektivavtal med centralt bestämda löner, ofta med en garanterad individuell löneutveckling, till en långt gången decentralisering. För tjänstemännen inom det offentliga området dominerar nu helt avtalstyperna 1 och 2. Detta innebär att den offentliga sektorn är den del av arbetsmarknaden där de mest dramatiska förändringarna i lönebildningen har ägt rum. Det tydligaste exemplet som omfattar många anställda är sannolikt avtalen för lärare.¹¹ Offentligt anställda arbetare, organiserade i Kommunal och SEKO, har däremot avtal som i stora stycken liknar avtalen för arbetare inom den privata sektorn.

¹⁰ Siffror i parentes visar fördelningen år 2010.

¹¹ Söderström (2006, Essay 3) visar att den reform som genomfördes år 1996 innebar att man lämnade ett system där riksavtalen var ingripande.

2.5 Andra lönekostnader än löner i kollektivavtalen¹²

I kollektivavtalen bestäms inte bara löner, utan avtalen reglerar också kompletterande avtalsförsäkringar och avtalsersättningar som kompletterar socialförsäkringarna (föräldrapenning, sjukpenning, sjukersättning, ålderspension, ersättning vid arbetskada, ersättning vid dödsfall) samt omställningsavtal och förmåner som kompletterar arbetslöshetsförsäringen. Skillnaden mellan avtalad försäkring och ersättning är att arbetsgivaren betalar premier till avtalsförsäkringen men står för hela kostnaden för kollektivavtalade ersättningar. Dessutom bestäms andra villkor som arbetstider, semester och uppsägningstider i kollektivavtalen. Även dessa villkor medför kostnader för arbetsgivaren. De kollektivavtalade förmånerna är överlag mer generösa i offentlig sektor och för tjänstemän än i privat sektor och för arbetare.

Förändrade förmåner kan medföra icke försumbara förändringar i lönekostnader. Eftersom dessa förändringar normalt inte påverkar alla avtalsområden samtidigt och på samma sätt är det viktigt att beakta hur förmånerna utvecklas över tid både om man vill förstå den samlade löneutvecklingen över tid och om man vill jämföra utvecklingen mellan olika avtalsområden. I den här rapporten studerar vi dock inte hur lönerna har förändrats över tid, utan fokus ligger på de faktiska begynnelselönerna för unga.

Eftersom det finns nedre åldersgränser för kollektivavtalade pensioner, kompletterande arbetslöshetsersättning, semestrar och uppsägningstider blir kostnaderna för att anställa ungdomar och unga vuxna i allmänhet lägre än för dem som är äldre vid en given månadslön. Avtalade förmåner kan därför rimligen inte betraktas som ett särskilt hinder när ungdomar ska etablera sig på arbetsmarknaden.

3 Teori och tidigare studier

I rapporten försöker vi beskriva hur lönerna för ung och oprövad arbetskraft bestäms i praktiken. Intresset för denna fråga har i stora drag sitt ursprung i frågan om hur sysselsättningen påverkas av lönebildningsinstitutionernas utformning. Nedan redogör vi för tidigare forskning på detta område.

3.1 Teori

För att förstå hur *minimilöner*, som vi kan definiera som institutionellt bestämda lägsta möjliga lönenivåer, kan påverka sysselsättningen, skapa trösklar, måste vi för det första förstå hur företagen fattar beslut om att anställa

¹² Framställningen i detta avsnitt sammanfattar en del av materialet i Sjögren Lindquist (2012).

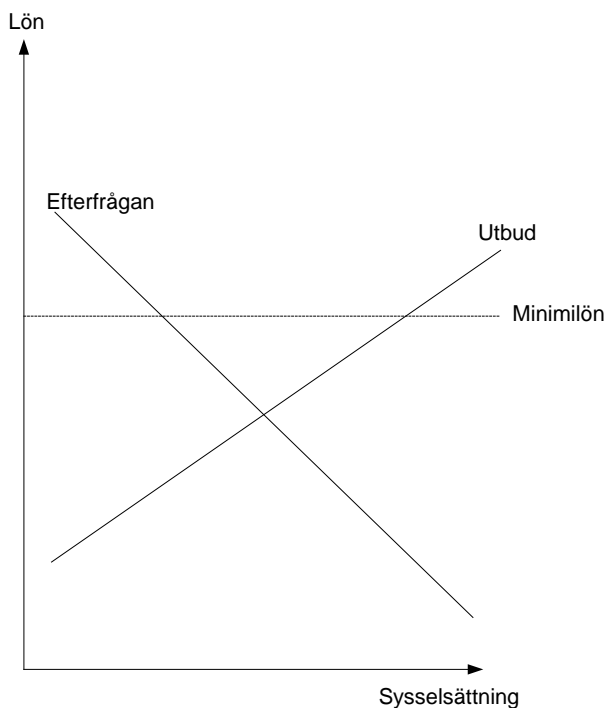
och avskeda och för det andra hur individer fattar beslut om att arbeta. I en marknadsjämvikt med perfekt konkurrens kommer löner och sysselsättning att bestämmas så att arbetsgivarna är villiga att anställa alla sysselsatta till de löner som etableras samtidigt som alla anställda är villiga att arbeta till dessa löner.

Ett företag som eftersträvar så hög vinst som möjligt kommer att försöka fatta anställningsbeslut så att värdet av det den sist anställde producerar överensstämmer med kostnaden för den anställde (och så att värdet av det var och en av alla andra anställda producerar är minst lika högt som kostnaderna för var och en av dessa anställda). Företagen anställer då inte personer som har en ”för låg” produktivitet i förhållande till lönekostnaderna. Därför kommer företag att vilja anställa fler ju lägre lönen är – ju lägre lön, desto fler individer har en tillräckligt hög produktivitet för att vara lönsamma anställda.

När det gäller individernas beslut om att försöka få ett arbete är det rimligt att anta att man jämför sin välfärd med och utan ett arbete och beslutar sig för att försöka få ett arbete om detta alternativ uppfattas som det bästa. Därför kommer individens beslut om att söka arbete bero såväl på allt som påverkar värdet av att ha ett jobb som på allt som påverkar värdet av att inte arbeta. Eftersom en högre lön rimligen innebär att det uppfattas som bättre att ha ett visst arbete, så kommer en högre lön att innebära att fler vill arbeta. Omvänt så kommer högre nivåer på olika pekuniära ersättningar man får utan att arbeta att minska antalet personer som vill ha ett arbete.

I en marknadsjämvikt kommer därför både de löner som etableras och sysselsättningen att bero på individernas produktivitet och utformningen av de sociala skyddsnetten (och naturligtvis en lång rad andra faktorer).

Om en minimilön införs i en situation där det i utgångsläget är en marknadsjämvikt kommer sysselsättningen normalt att minska. Exakt hur stor minskningen blir beror på hur många sysselsatta som i utgångsläget hade en produktivitet som var för låg för att uppväga de ökade lönekostnaderna. Ett mått på storleken av denna effekt får man genom att skatta arbetskrafts-efterfrågans löneelasticitet. Det finns goda skäl att tro att denna effekt är större på längre än på kortare sikt, eftersom företagen när arbetskraften blir dyrare sannolikt väljer att, om möjligt, på sikt byta till en teknologi som använder arbetskraft i mindre utsträckning. En möjlig motverkande kraft på längre sikt är att den högre lönen också kan skapa drivkrafter för individer att investera i aktiviteter (t.ex. utbildning) som höjer deras produktivitet och gör dem anställningsbara vid en högre lönekostnad. Hur stor effekten på sysselsättningen blir om en bindande minimilön sänks beror på hur många fler som efter sänkningen har en tillräckligt hög produktivitet för att vara anställningsbara.



Figur 1 Minimilön på en arbetsmarknad med konkurrens

I Figur 1 ser vi att sysselsättningseffektens storlek om en minimilön införs på en marknad som annars skulle kännetecknas av konkurrens beror på efterfrågekurvans lutning – ju flackare efterfrågekurva, desto större sysselsättningseffekt. Utbudet spelar ingen roll. Om vi i stället är intresserade av hur arbetslösheten¹³ påverkas, så spelar även utbudskurvans lutning roll – ju flackare utbudskurva, desto större effekt på arbetslösheten. Vi ser också tydligt att en sänkt minimilön har effekt på sysselsättning och arbetslöshet endast så länge som sänkningen innebär att vi rör oss från en nivå där minimilönen faktiskt ”biter” – att sänka minimilönen till en nivå under jämviktslönen ger ingen extra effekt. Detta innebär att det är viktigt att veta hur mycket en minimilön biter för att kunna avgöra hur stor sysselsättningsökning man ska vänta sig om minimilönerna sänks.

Under vissa villkor kan införandet av en minimilön ge en ökad sysselsättning. Vad det handlar om är situationer där man har monopson, dvs. en situation där en ensam köpare av arbetskraft möter en positivt lutande

¹³ Antalet personer som vid den rådande lönen skulle vilja arbeta men som inte får ett jobb. I Figur 1 är detta avståndet mellan utbuds- och efterfrågekurvorna vid minimilönenivån.

utbudskurva för arbetskraft. I vissa löneintervall kan då en minimilön (som är högre än den lön som betalas på marknaden) faktiskt innebära att köparen väljer att anställa fler än i frånvaro av minimilönen. Detta kommer sig av att den ensamme köparen i frånvaro av minimilönen på marginalen ska ställa sig frågan om det lönar sig att anställa en person till. Intäkten är värdet av det den anställde producerar. Kostnaden är dels vad den nyanställde kostar i lön, men dessutom måste företaget betala alla redan anställda något mer. Detta följer av att företaget möter en positivt lutande utbudskurva så att det blir dyrare att anställa på marginalen. Om alla måste få samma lön så kommer därför marknadslönen att öka med antalet anställda. Kostnaden på marginalen för arbetsgivaren blir därför högre än lönen för den sist anställde. Om minimilönen inte är "alltför" hög kommer det därför att bli lönsamt att anställa fler. Huruvida detta fall är mer än en teoretisk möjlighet är oklart.

3.1.1 Produktivitet och den oerfarna arbetskraften

Vår empiriska analys fokuserar på ingångslöner för oerfarna i allmänhet och unga i synnerhet. Uppenbarligen är inte alla oerfarna (eller unga) också lågproduktiva. Det finns emellertid minst två skäl till att oerfarna i större utsträckning än andra kan bli betraktade som lågproduktiva. Det första skälet är att man faktiskt förvärvar produktivitet när man arbetar och blir mer erfaren. En van utförare av vissa arbetsuppgifter kommer i allmänhet ha förvärvat färdigheter genom att utföra dessa uppgifter. Oerfarna är därför i allmänhet mindre produktiva än erfarna. För det andra råder det vid en nyanställning osäkerhet om hur väl en presumtiv anställd kommer att kunna utföra de arbetsuppgifter anställningen avser. Brist på erfarenhet (och den produktivitet erfarenheten kan signalera) är även av denna anledning en grund för en arbetsgivare att uppfatta en oerfaren som lågproduktiv.

För att göra begreppet "oerfaren" tillräckligt konkret för att det ska kunna överföras till en empirisk analys har vi valt att fokusera på unga med liten eller ingen yrkeslivserfarenhet. Vår förhoppning är att en analys av ungas faktiska begynnelselöner även kan bidra till förståelsen för vilka villkor andra oerfarna, och i en förlängning mer allmänt grupper med en svag förankring på arbetsmarknaden, kan möta.

3.1.2 Lagstadgade minimilöner och minimilöner som bestäms i avtal

Många länder har minimilöner som bestäms enligt lag, men ett antal länder (däribland Sverige; se Avsnitt 2) har minimilöner som bestäms i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Spelar denna skillnad någon roll?

En första skillnad är att lagstadgade minimilöner i normalfallet inte kan vara differentierade. Detta innebär att de måste vara "tillräckligt" låga för att kunna

bäras även av de branscher som har den allra lägsta produktiviteten. Därför kommer de inte att kunna vara bindande annat än för lågproduktiva verksamheter. Minimilöner som bestäms i kollektivavtal kommer däremot att kunna variera med förhållandena inom olika avtalsområden. Detta betyder å ena sidan att de kan vara ingripande inte bara i lågproduktiva verksamheter, men å andra sidan att ”bettets storlek” kommer att återspegla parternas preferenser och förhandlingsstyrka.¹⁴ I detta sammanhang är en viktig dimension vilka avvägningar den fackliga organisationen gör. En högre minimilön gynnar dem som har en anställning och, framför allt, nyanställda som går in på den lägsta lönen. Samtidigt riskerar man att färre lågproduktiva individer kan få jobb inom avtalsområdet. Detta skulle medföra lägre sysselsättning i branschen och, möjligen, en lägre total sysselsättning i hela ekonomin och en högre arbetslöshet.¹⁵ Om den fackliga organisationen inom ett visst avtalsområde (”insiders”) fäster liten vikt vid att en hög minimilön kan ha en negativ påverkan på dem som inte har jobb (”outsiders”), så är sannolikheten större att vi inom detta område kan observera en påtagligt ingripande minimilön än om den fackliga organisationen också strävar efter att tillvarata de ännu inte sysselsattas intressen.

Som vi såg i vår genomgång av institutionerna på den svenska arbetsmarknaden kan avtal om löner slutas lokalt och branschvis avtalade minimilöner är inte nödvändigtvis ingripande.¹⁶ Riksavtalen stipulerar dessutom ofta att avtalslönen kan variera med ett antal karaktäristika hos såväl individer som erfarenhet, anställningstid och arbetsuppgifter. En ytterligare komplikation när man analyserar hur avtalslöner förändras över tid är att kollektivavtalen också reglerar ett antal förmåner som kompletterande försäkringar och arbetstider. Dessa förmåner ger upphov till lönerelaterade kostnader och är därför naturligen en del av det löneutrymme som man förhandlar om. Sammantaget betyder detta att det är lätt att gå fel i analyser av minimilönernas effekter i komplicerade avtalsbestämda system.

3.1.3 En paradox?

En paradoxal aspekt av att helt fokusera en analys av arbetsmarknadens trösklar på de riksavtalade ”minimilönerna” är att slutsatsen kan bli att trösklarna är särskilt stora inom de områden där begynnelselönerna är som lägst.

¹⁴ Skedinger (2005) visar att de svenska minimilönerna är höga i en internationell jämförelse, där de flesta av jämförelseländerna har lagstadgade minimilöner. Se också Konjunkturinstitutet (2007, 2010).

¹⁵ En lägre total sysselsättning och högre arbetslöshet är ett troligt resultat om det är minimilönen i de mest lågproduktiva verksamheterna i ekonomin som höjs.

¹⁶ Vi återkommer till detta tema i vår beskrivning av de avtalade minimilönerna på den svenska arbetsmarknaden i Avsnitt 7.

Antag till exempel att två avtalsområden har likartade minimilöner, men ett den lokala lönebildningen inom ett av dessa områden gör att begynnelselönerna är betydligt högre, samtidigt som de kan variera något mellan olika arbetsplatser. I ett sådant fall blir det uppmätta minimilönebettet¹⁷ betydligt mindre på det område där begynnelselönerna de facto har satts på en högre nivå. Detta trots att trösklarna för den oprövade arbetskraften rimligen är högre inom just det avtalsområdet.

En viktig faktor i sammanhanget är i vilken utsträckning de lokala lönerna är satta gemensamt för större kollektiv av inträdande grupper, och i vilken utsträckning de är satta efter individernas varierande produktivitet. Om de lokala lönerna är satta på individuell basis är det troligare att de reflekterar att arbetsgivarnas behov av produktiv arbetskraft, och reflekterar i så fall snarast en högre marknadslön. Om lönerna å andra sidan är kollektivt satta, så att alla personer behöver bära samma lönekostnad för att motivera en anställning så genererar de trösklar som i mångt och mycket motsvarar de som skapas av nationella minimilöner. En skillnad är dock att arbetstagarna har möjlighet att sortera sig mellan arbetsplatser för att hitta anställning på de arbetsplatser som har lägre lön, i de fall de lokalt satta lönerna varierar mellan arbetsplatserna.

3.2 Empiriska studier av minimilöner och sysselsättning

En mycket stor del av den empiriska litteraturen kring sysselsättningseffekter av minimilöner gäller *lagstadgade* minimilöner. Ofta skattas hur känslig sysselsättningen för någon grupp är för variationer i minimilöner och resultaten i sådana studier kan sammanfattas i en elasticitet som anger med hur många procent sysselsättningen för gruppen i fråga påverkas av en given procentuell förändring av minimilönen.

Neumark & Wascher (2007) gick igenom 102 studier av minimilöners effekter på sysselsättning sedan tidigt 1990-tal. Dessa studier avser i en dominerande utsträckning länder med lagstadgad minimilön. Författarna pekar ut ett antal studier som mer trovärdiga och en stor majoritet av dessa visar på negativa sysselsättningseffekter. Effekterna är något större i studier som avser lågutbildade grupper, men de skattade elasticiteterna är sällan speciellt stora (nästan inga skattade elasticiteter har ett absolutvärde över 0,5). De skattade effekterna är också i allmänhet större på lång än på kort sikt i studier där denna distinktion görs. Slutligen citerar Skedinger (2006) och Konjunkturinstitutet (2010) viss evidens för att effekterna är större i länder där minimilönerna är höga.

¹⁷ Minimilönebett, som oftast mäts som relationen mellan minimilön och medel- eller medianlön, är ett vanligt mått på hur höga minimilönerna är, se t.ex. Konjunkturinstitutet (2007).

Det är oklart exakt vilka effekter av minimilöner som befintliga studier faktiskt fångat. Det är en rimlig hypotes att höjningar av minimilöner som ger upphov till en sammanpressad lönestruktur kommer att ha större sysselsättningseffekter än höjningar som i första hand skiftar stora delar av lönefördelningen uppåt proportionellt. En mer sammanpressad lönestruktur borde under rimliga villkor innebära att lågproduktiva marginalgrupper i ökad utsträckning får konkurrera med grupper med något högre produktivitet om jobben med de lägsta lönerna. Det är oklart hur olika studier har beaktat denna dimension.¹⁸

3.2.1 Effekter av avtalsbestämda minimilöner

Det finns mycket få studier av effekterna av avtalsbestämda minimilöner. Några studier undersöker minimilönernas sysselsättningseffekter i de andra stora nordiska länderna. Askildsen m.fl. (2000) fann mycket små sysselsättningseffekter av höjda minimilöner i Norge. Albæk & Strøjer Madsen (1987) fann negativa sysselsättningseffekter av höjda minimilöner under 1970-talet i Danmark. Böckerman & Uusitalo (2009) studerade effekterna av tillfälliga undantag från minimilönerna i detaljhandeln under åren 1993–1994 i Finland. Undantagen möjliggjorde för arbetsgivarna att anställa ungdomar till lägre löner än de avtalade minimilönerna. Enligt resultaten utnyttjades undantagen i liten utsträckning och de lägre minimilönerna hade därför ingen effekt på sysselsättningen. En möjlig förklaring till det låga utnyttjandet är att undantagen var tillfälliga.

Studierna av de svenska minimilönernas effekter är relativt få. I ett antal studier beskrivs strukturen på minimilönerna i mindre urval av avtal (exempelvis Konjunkturinstitutet (2007, 2010) och Skedinger (2005, 2011)). Ett mönster som går igen i flera av dessa beskrivningar är att minimilönerna i hotell- och restaurangbranschen och detaljhandeln tycks ha effekt i den meningen att en inte försumbar andel av de anställda har löner nära minimilönen, medan däremot endast en försumbar andel av de anställda i allmän kommunal verksamhet (HÖK-avtalet; Kommunalarbetarförbundets avtal) och inom teknikavtalets avtalsområde hade löner i närheten av minimilönerna. Konjunkturinstitutet (2007) analyserade hur lönestrukturerna inom HÖK-avtalets område samt inom Hotell och Restaurang påverkades av minimilöneökningar. I båda

¹⁸ En ”traditionell” studie av efterfrågan på arbetskraft studerar effekten av en minimilön *ceteris paribus* genom att skatta effekten av minimilönen relativt andra löner, medan exempelvis en studie som utnyttjar en höjning av minimilönen i en delstat i USA genom att jämföra med en intilliggande delstat fångar allmänna jämviktseffekter, inklusive effekter på andra löner. Det finns exempel på båda typerna av studier och det är uppenbart att det inte är samma parameter som skattas.

fallen pekade resultaten på att höjda minimilöner resulterade i sammanpressade lönefördelningar.

I några studier har minimilönebettet (förhållandet mellan minimilön och medel- eller medianlön inom ett avtalsområde) beräknats för väsentligen samma avtal och minimilönebettet är enligt dessa beräkningar stort i hotell- och restaurang och detaljhandel och mindre i kommunal verksamhet och, särskilt, olika avtal inom industrin (Konjunkturinstitutet, 2007, 2010; Skedinger 2005, 2011).

Ett fåtal studier har skattat sysselsättningseffekter av förändringar i avtalade minimilöner inom några avtalsområden/branscher. Edin & Holmlund (1994) och Östros (1994) undersökte ett antal industribranscher och fann att stora minimilöneökningar för ungdomar under 1970-talet bidrog till minskad efterfrågan på ung arbetskraft.

Skedinger (2006) studerade hur förändrade avtalslöner påverkade sysselsättningen inom hotell- och restaurangbranschen under perioden 1979–1999. Undersökningen visade att reala minimilöneökningar gav negativa sysselsättningseffekter. Mer precist medförde höjda minimilöner att betydligt fler personer blev uppsagda eller av andra skäl separerade från sina anställningar. I viss mån ledde lägre minimilöner också till fler nyanställningar. Värt att notera är att ingen negativ sysselsättningseffekt kunde påvisas för ungdomar för perioden 1993–1998. En möjlig förklaring till detta skulle kunna vara att minimilönerna åldersdifferentierades 1993, varpå minimilönen sjönk för ungdomar.

Skedinger (2011) studerade effekter av ökningarna i reala minimilöner på jobbseparationer och arbetade timmar i svensk detaljhandel under perioden 2001–2005. Enligt resultaten medförde minimilöneökningar att betydligt fler personer blev uppsagda eller av andra skäl separerade från sina anställningar¹⁹. Högre minimilöner ledde också till att mindre kvalificerad arbetskraft ersattes med mer kvalificerad arbetskraft. Arbetade timmar och timmar per anställd minskade inte lika mycket som jobbseparationer ökade, eftersom jobbseparationer var koncentrerade till lågbetalda anställda som arbetade få timmar.

Konjunkturinstitutet (2010) använde mikrodata för att beräkna hypotetiska löner som olika grupper utan jobb skulle få om de blev anställda. Dessa löner

¹⁹ Skedinger (2011) delade in arbetare i samma grupper som Skedinger (2006). Skattingarna visade att en procents minimilöneökning ökade jobbseparationerna för de "behandlade" med 0,136 procent mer än jobbseparationer för en referensgrupp. Koefficienten för kontrollgruppen var -0,171, så jobbseparationerna minskade i den här gruppen. Skillnaden mellan koefficienterna var 0,307 och kan tolkas som den kausala sysselsättningseffekten av minimilöner. Effekten var litet lägre än den i hotell- och restaurangbranschen (cirka 0,5).

jämfördes sedan med minimilöner.²⁰ Beräkningarna visade att andelen personer med en skattad hypotetisk lön under minimilön var störst i gruppen egenföretagare, där 30 procent hade en skattad hypotetisk lön under minimilönen. Näst högst andel med uppskattad hypotetisk lön under minimilön hade den grupp som hade sjukersättning på deltid eller aktivitetsersättning, alltså en grupp som består av personer med nedsatt arbetsförmåga. Bland dem som någon gång under året var arbetslösa hade ca 14 procent hypotetiska löner under minimilönen. I rapporten beräknades också effekten av en höjning av minimilönen i samma storleksordning som höjningen av minimilönen 2009. Andelen personer med en hypotetisk lön under minimilönen ökade då med 0,8 procentenheter eller ca 34 000 personer.

3.2.2 Sänkta lönekostnader och anställningsbeslut

Eriksson m.fl. (2012) genomförde ett hypotetiskt valexperiment ("stated choice") för att undersöka arbetsgivares rekryteringsbeteende. Resultaten kunde användas för att uppskatta den lönekostnadsreduktion som skulle vara nödvändig för att en arbetsgivare skulle betrakta en arbetssökande med en viss egenskap (kön, etnicitet, trosuppfattning, familjesituation, vikt, sjukfrånvaro) som likvärdig med en individ utan denna egenskap (allt annat lika). Resultaten tyder på att den lönekompensation som krävs i denna hypotetiska situation kan vara betydande. Om de experimentella resultaten kan överföras till faktiska anställningssituationer innebär de att de sänkningar av faktiska begynnelselöner som skulle vara nödvändiga för att göra vissa grupper som av arbetsgivarna uppfattas som lågproduktiva anställningsbara är så stora att de knappast skulle vara förenliga med lönenivåer som kan betraktas som rimliga på den svenska arbetsmarknaden. I detta sammanhang kan det vara intressant att notera den blygsamma omfattningen som instegsjobb fått. Ett instegsjobb är en subventionerad anställning där en arbetsgivare som anställer en nyanländ invandrare kan få 80 procent av lönen eller högst 800 kronor per dag i bidrag. I augusti 2012 hade drygt 2000 personer ett instegsjobb, vilket med tanke både på målgruppens och subventionens storlek är en mycket låg siffra.

Inom arbetsmarknadspolitiken finns det och har det funnits ett antal insatser där man subventionerat arbetsgivare tillfälligt (men ändå relativt långvarigt) för att anställa långtidsarbetslösa.²¹ Detta kan naturligtvis beskrivas som ett sätt att sänka den faktiska begynnelselönen för de berörda individerna. Tillgängliga utvärderingar av denna typ av insatser tyder på att de har varit ett effektivt sätt

²⁰ Som mått på minimilön valdes den lägsta lönen i HÖK-avtalet för arbetare.

²¹ Insatserna har haft olika namn (rekryteringsstöd, anställningsstöd, nystartsjobb) och det exakta regelverket har varierat över tid inom program och mellan program.

att förkorta arbetslöshetstiderna för personer i målgruppen.²² Det faktum att lönesubventioner (sänkta faktiska begynnelselöner) haft denna effekt kan tolkas som att faktiska begynnelselönerna, åtminstone för långtidsarbetslösa, varit en tröskel. Vad vi bör notera utöver detta är att subventionsgraden i dessa program genomgående varit så hög att det knappast är realistiskt att tänka sig normala lönekontrakt på dessa nivåer.²³

Sammantaget tyder resultaten i befintliga studier på att minimilöner skulle kunna vara ett hinder för vissa lågproduktiva grupper att etablera sig på arbetsmarknaden. Tillgängliga studier tyder också på att sänkta löner kan vara ett sätt att eliminera trösklar för vissa grupper, men också att dessa sänkningar i så fall måste vara tämligen påtagliga.

3.3 Vår sammanfattande tolkning av litteraturen

Det finns en betydande teoretisk och empirisk litteratur om olika effekter av minimilöner. Huvuddelen av denna litteratur gäller dock effekter av lagstadgade minimilöner, och det är oklart hur överförbara resultaten i denna litteratur är på svenska förhållanden, där minimilöner bestäms utifrån många komplexa kollektivavtal. När det gäller evidens av relevans för svenska förhållanden kan vi sammanfatta vår läsning av denna litteratur på följande sätt:

1. Det finns endast begränsad forskning om eventuella sysselsättnings-effekter av kollektivt beslutade ingångslöner i en svensk kontext
2. Minimilönebettet har vanligen beräknats utifrån hela lönefördelningen, men avtalens relation till *begynnelselönerna* är ett bättre mått på relevanta (potentiella) trösklar för dem som saknar förankring på arbetsmarknaden
3. Den tidigare litteraturen har främst fokuserat på den lägsta avtalslönen (minimilönen) och oftast bortsett från yrkesdifferentieringen i avtalen
4. Lokala, arbetsplats-specifika, (potentiella) trösklar har överhuvudtaget inte diskuterats i litteraturen

4 Den empiriska studiens syfte och upplägg

Av den inledande texten framgår att kollektivt bestämda löner kan utgöra trösklar för dem som söker arbete. Avgörande är om de sätts på ett sätt som sammanpressar lönefördelningen för de som nyanställs. Syftet med vår rapport

²² Se Calmfors m.fl. (2004), Forslund & Vikström (2011) och Liljeberg, Sjögren & Vikström (2012).

²³ Statskontoret (2011) innehåller information om en del av dessa stöd.

är därför att belysa förekomsten av kollektiva lönenormer på den svenska arbetsmarknaden.

Vår analys skiljer sig från tidigare studier i två huvudsakliga avseenden. För det första fokuserar vi på att analysera kollektivt bestämda faktiska begynnelselöner, eftersom dessa utgör de potentiella trösklarna för de som söker jobb. För det andra beskriver vi omfattningen av både nationell och lokal lönebildning. Detta är viktigt eftersom förekomsten av lokalt bestämda lönenormer kan utgöra trösklar på delar av arbetsmarknaden trots att de nationella minimilönerna inte binder. På detta sätt hoppas vi kunna komplettera den tidigare svenska litteraturen om minimilöner som i huvudsak beskrivit nationellt bindande avtalslöner på några få avtalsområden.

Vi börjar med att beskriva den *faktiska lönefördelningen* på svensk arbetsmarknad i Avsnitt 5. Här visar vi hur sammansättningen ser ut i olika delar av lönefördelningen samt rörligheten in och ut ur den nedre delen. Vi belyser också förekomsten av lönesammanpressning bland personer med olika egenskaper och för ungdomar.

Därefter redogör vi för fördelningen av de *kollektivavtalade lönerna* i Avsnitt 6. Detta avsnitt bygger på egeninsamlade data från ett stort urval av kollektivavtal, vilka beskrivs i mer detalj i Avsnitt 6.1. I avsnittet belyser vi förekomsten av avtalslöner samt graden av differentiering i kollektivavtalen. Vi riktar speciellt fokus på avtalslönerna bland arbetare.

I Avsnitt 7 presenteras vår analys av *var och hur begynnelselönerna bestäms för de unga*. Avsnitt 7.1 och 7.2 ger en första beskrivning av data-materialet och avsnitt 7.3 belyser den faktiska lönespridningen inom tre betydande och välstuderade avtalsområden för arbetare, Hotell- och restaurang, Kommunal (HÖK) samt Teknikavtalet. Vi visar att graden av nationell minimilönetäckning ser olika ut i de tre avtalen, och vi belyser också att slutsatserna kan förändras om analysen särskiljer begynnelselönerna från den samlade lönefördelningen. I Avsnitt 8 utvidgas analysen till att undersöka inslaget av *nationellt* och *lokalt* bindande kollektivt bestämda begynnelselöner på olika delar av arbetsmarknaden. Syftet är att bidra med ny kunskap kring om det finns eventuella trösklar till inträde inom olika avtalsområden och var dessa i så fall bestäms. Därefter beskriver vi sammansättningen av ungdomar som anställs inom de olika avtalsområdena. Slutligen undersöker vi hur lönen varierar med individernas egenskaper inom olika grupper av avtal, för att på så sätt skapa en mer fullständig bild av löneflexibiliteten på olika delar av den svenska arbetsmarknaden.

5 Den faktiska lönefördelningen

5.1 Beskrivning av lönestrukturstatistiken

Beskrivningen av faktiska löner bygger på årliga uppgifter om individuella månadslöner i Lönestrukturstatistiken som samlas in av SCB på uppdrag av Medlingsinstitutet. Statistiken bygger på uppgifter som samlas in via enkätundersökning till samtliga företag i offentlig sektor och ett urval av företag i privat sektor som omfattar ca 50 procent av alla privatanställda. Urvalssannolikheten varierar över olika delar av den privata arbetsmarknaden, men materialet innehåller även vikter som gör att det är möjligt att skapa en representativ bild av hela arbetsmarknaden.²⁴ Vi analyserar individens grundlön (heltids-ekvivalent) som lönebegrepp, vilket omfattar den överenskomna lönen samt rörlig lön (men inte förmåner, jour- och beredskapsersättning).

Utöver månadslönen innehåller Lönestrukturstatistiken också uppgifter om yrke och näringsgren. Vi använder dessa variabler för att avgöra vilket avtalsområde respektive individ mest sannolikt tillhör. Avsnitt 7.1 innehåller en mer detaljerad beskrivning av hur vi går tillväga.

Varje individ i Lönestrukturstatistiken har dessutom ett identifikationsnummer, ett organisationsnummer och ett arbetsplatsnummer som möjliggör matchning mot andra register. Med hjälp av id-numret kombineras uppgifterna om individernas yrke och lön med individvariabler. De viktigaste variablerna är ålder, utbildningsbakgrund, födelseland och kön. Vi lägger också till uppgifter om grundskolebetyg, föräldrarnas utbildningsnivå samt vilka personer som var inskrivna vid högskolan under höstterminerna.

Lönestrukturstatistiken är tillgänglig för perioden 1996–2010.²⁵ Vi fokuserar huvudsakligen på det senaste året men använder oss i vissa fall av data för en längre tidsperiod (år 2000 och framåt).

5.2 Vilka är lågavlönade?

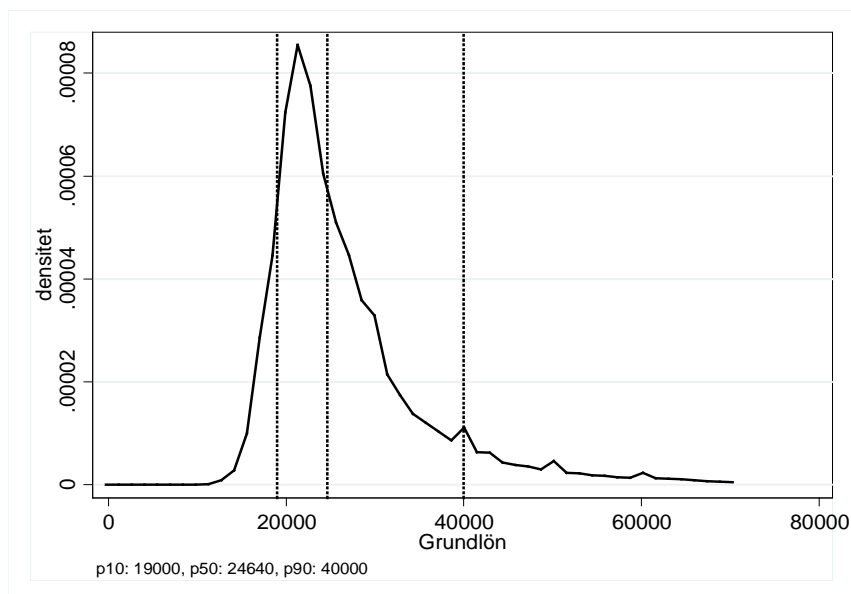
Figur 2 visar den faktiska lönefördelningen på svensk arbetsmarknad år 2010.²⁶ Medianlönen är 24 640 kr, och 80 procent av löntagarna har en månadslön i intervallet 19 000 kr (första decilen) – 40 000 kr (tionde decilen). Ett vanligt mått på lönespridningen är att beräkna kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen i lönefördelningen (den s.k. 90/10-kvoten). Måttet illustrerar hur

²⁴ Urvalet stratifieras efter näringsgren och företagsstorlek. År 2010 omfattades ca 11 000 företag, organisationer och stiftelser av undersökningen (Medlingsinstitutet, 2011).

²⁵ Vi har tillgång till en begränsad version av Lönestrukturstatistiken för år 2011. Eftersom vissa variabler saknas (t.ex. arbetsställe och näringsgren) har vi valt att fokusera på 2010.

²⁶ De redovisade siffrorna är viktade med urvalssannolikheterna för att göra dem representativa för hela den arbetande befolkningen.

mycket högre lönerna är för den tiondel som har högst lön relativt den tiondel som har lägst lön. På samma sätt kan man beräkna kvoten mellan den 50:e och 10:e percentilen, vilket mäter lönespridningen i den nedre delen av lönefördelningen. Sverige har en låg lönespridning i jämförelse med andra länder; Tabell 2 redovisar lönenivåerna i olika delar av lönefördelningen, totalt samt uppdelat efter kön, födelsebakgrund och sektor. Tabellen illustrerar att den högst avlönade tiondelen har drygt dubbelt (2,11) så hög lön som den lägst avlönade tiondelen, vilket kan jämföras med genomsnittliga kvoten för alla OECD-länder som är 4,3 (OECD, 2012).²⁷ Medianlönetagaren har 1,3 ggr högre lön än de lägst avlönade, vilket betyder att lönespridningen generellt är lägre i botten än i toppen av lönefördelningen.



Figur 2 Lönefördelningen 2010 (viktade siffror)

Källa: Lönestrukturstatistiken.

Lönerna är mer sammanpressade bland kvinnor och utlandsfödda. Till viss del förklaras detta av sorteringen av arbetskraft över yrken och sektorer: störst lönespridning är det bland tjänstemännen, där de högst avlönade tjänar 2,4 ggr mer än de lägst avlönade. Lönespridningen är betydligt lägre bland arbetare i privat sektor och bland kommunanställda.

²⁷ Siffran avser den genomsnittliga 90/10-kvoten inom OECD insamlade över olika år i slutet av 2000-talet. Se också Björklund m.fl. (2006), kap. 4.

Tabell 2 Lönespridning efter sektor år 2010 (viktade siffror)

	P10	P50	P90	Kvot P90/P10	Kvot P50/P10
<i>Samtliga</i>	19 000	24 640	40 000	2,11	1,30
Män	19 857	26 000	44 000	2,22	1,31
Kvinnor	18 480	23 200	35 000	1,89	1,26
Född i Sverige	19 175	24 931	40 000	2,09	1,30
Född utomlands	18 069	22 550	36 000	1,99	1,25
<i>Privat sektor:</i>					
Arbetare	18 011	22 114	27 757	1,54	1,23
Tjänstemän	20 520	29 400	49 130	2,39	1,43
<i>Offentlig sektor:</i>					
Kommuner	18 480	22 700	30 200	1,63	1,23
Landsting	20 460	25 600	48 700	2,38	1,25
Staten	21 480	28 750	44 700	2,08	1,34

Källa: Lönestrukturstatistiken.

Tabell 3 belyser egenskaper hos samtliga löntagare på den svenska arbetsmarknaden (kolumn 1) samt i den nedre, mellersta och övre delen av lönefördelningen (kolumnerna 2–4). Totalt sett är könsfördelningen jämn och ca 12 procent är födda utanför Sverige. En övervägande andel har antingen gymnasienivå (49 procent) eller längre högskoleutbildning (32 procent). Vi har också rangordnat löntagarna i urvalet med avseende på deras betyg från grundskolan på en skala mellan 0 och 100 där den genomsnittliga personen därmed ligger på 50:e plats i betygsfördelningen.

Sammansättningen ser däremot något annorlunda ut bland de lägst avlönade (decilgrupp 1, andra kolumnen). Här finns en övervägande andel kvinnor (62 procent) och nästan hälften av de lågavlönade är yngre än 25 år (46 procent jämfört med 9 procent bland samtliga sysselsatta). Utlandsfödda och personer med låg utbildningsnivå är också överrepresenterade. Däremot har personerna i decilgrupp 1 genomsnittliga grundskolebetyg och det är ingen skillnad i föräldrarnas utbildningsbakgrund. Placeringen i betygsfördelningen för den typiske låglönetagaren sjunker visserligen från 49:e till 45:e plats om vi exkluderar personer som är inskrivna vid högskolan, men positionen är fortfarande något högre jämfört med en typisk person i mitten av lönefördelningen.

Tabell 3 Sammansättningen i olika decilgrupper

	Samtliga	Decilgrupp 1	Decilgrupp 5	Decilgrupp 10
<i>Kön:</i>				
Män	50	38	52	71
Kvinnor	50	62	48	29
<i>Födelseland:</i>				
Sverige	88	80	89	91
Västländer	4	2	4	5
Icke-väst	9	18	7	4
<i>Åldersgrupp:</i>				
19-24	9	46	4	0
25-30	11	17	13	2
31-40	23	13	24	24
41-50	26	11	28	37
51-65	30	10	31	37
<i>Utbildning/betyg:</i>				
Grundskola <9	2	3	3	0
Grundskola=9	8	13	10	2
Gymnasium	49	61	56	21
Eftergymnasial.<2	7	8	4	12
Eftergymnasial.>=2	32	13	26	57
Forskarutbildning	1	0	0	7
Genomsnittlig betygsrang (högstadietbetyg)	50	49	45	71
Genomsnittlig betygsrang (högstadietbetyg –ej studerande)	48	45	44	71
Minst en förälder med högskoleutbildning	33	39	27	49

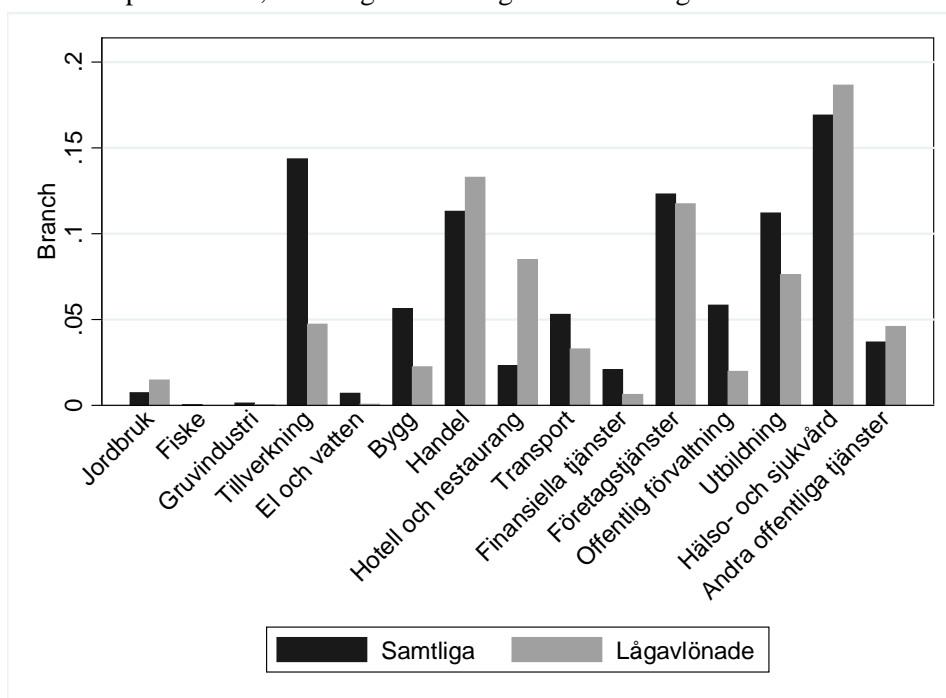
Not: Andelarna är uttryckta i procent. Grundskolebetyg finns tillgängliga för personer födda mellan 1967 och 1990. Föräldrars utbildning är beräknad för personer där information om föräldrarnas utbildningsnivå finns att tillgå. Genomsnittliga grundskolebetyg för icke-studerande är beräknad 2009 då detta är sista året då personers registrering vid högskolan kan observeras. Decilgrupperna är beräknade utifrån individens position i den viktade lönefördelningen och sammansättningen är viktad med urvals sannolikheterna för att göra dem representativa för den arbetande befolkningen.

Källa: Lönestrukturstatistiken.

Att de lägst avlönade har genomsnittliga betyg kan anses något förvånande eftersom dåliga betyg och ogynnsam familjebakgrund är två faktorer som visat sig starkt förenade med lägre sysselsättnings sannolikhet (se t.ex. OECD, 2008, eller Lindahl, 2011). Notera dock att höga grundskolebetyg och hög utbildning är kraftigt överrepresenterade i decilgrupp 10. Sammantaget får vi därför en bild som liknar resultaten i Gottfries (2011), där det visades att ett års extra

utbildning huvudsakligen är förenad med högre sysselsättningsgrad i den lägre delen av fördelningen och ökad lön i den högre delen av fördelningen.

Vilka branscher sysselsätter lågavlönad arbetskraft? Figur 3 visar hur de lågavlönade (i decilgrupp 1) fördelar sig över branscher jämfört med respektive branschs andel av samtliga löntagare. Lågavlönade arbetar främst inom hälso- och sjukvård, handel, företagstjänster och hotell- och restaurang. Hotell- och restaurangbranschen utmärker sig dessutom genom att de sysselsätter många lågavlönade i proportion till den totala branschandelen. Detta kan jämföras med tillverkningsindustrin där de lågavlönade är kraftigt underrepresenterade. I övrigt speglar fördelningen av lågavlönade den totala sammansättningen över branscher relativt väl, även om lågavlönade är något överrepresenterade inom jordbrukssektorn, handel och hälso- och sjukvård samt underrepresenterade inom transportsektorn, offentlig förvaltning och utbildningssektorn.



Figur 3 Andel av lågavlönade (i decilgrupp 1) inom respektive bransch

Källa: Lönestrukturstatistiken.

Not: Posten "Andra offentliga tjänster" innefattar bl.a. personer verksamma inom avfallshandling, kulturområdet, frilandsjournalistik och begravningsverksamhet. Personer definieras som lågavlönade om deras lön är lägre än den tionde percentilen i den viktade lönefördelningen och andelarna är viktade med urvalssannolikheterna för att göra dem representativa för den arbetande befolkningen.

5.3 Lågsta löner, lönemobilitet och fattigdom

Föregående avsnitt redovisade egenskaperna hos dem som var lågavlönade år 2010. En annan aspekt är hur sammansättningen förändras över tid i denna grupp. Detta ger en bild av om låga löner är en tillfällig eller permanent företeelse för de individer som befinner sig i den lägsta delen av lönefördelningen vid ett givet tillfälle.

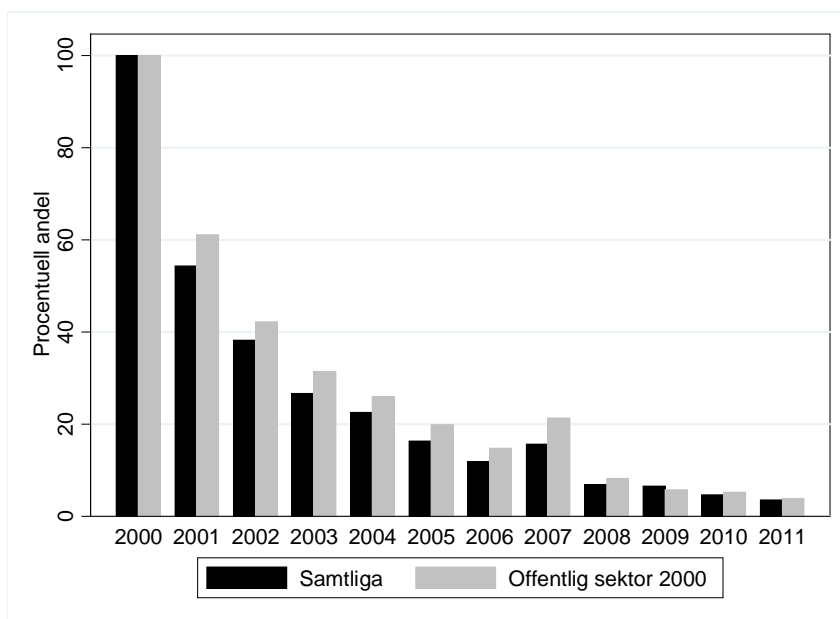
Figur 4 visar hur stor andel av 2000 års låglönetagare som fortsatte ha låg lön under vart och ett av åren under den kommande elvaårsperioden. Precis som förut räknas personer som lågavlönade om de finns i den lägsta decilen i (den viktade) lönefördelningen.²⁸ Andelen kvar i låglönejobb faller kraftigt (från 100 till 54 procent) efter ett år för att därefter minska gradvis men i lägre takt. Efter elva år är det endast 3,6 procent av låglönetagarna år 2000 som fortfarande har låg lön. Ett möjligt problem är att vi har en underrepresentation av personer i små företag i privat sektor i datamaterialet, vilket skulle kunna medföra vi t.ex. överskattar lönerörligheten om den är som lägst på de delar av arbetsmarknaden där vi har sämst täckning. För att skapa en bättre bild redovisar vi därför också mönstret för de lågavlönade i offentlig sektor år 2000 där vi har full täckning. Vi ser att lönerörligheten bland offentliganställda är något lägre men också här faller andelen kraftigt efter första året. Givet att det är rimligt att tro att lönerörligheten generellt sett är lägre i offentlig sektor än i privat sektor är vår tolkning att lönerörligheten på den svenska arbetsmarknaden är hög, även om den exakta andelen som finns kvar i låglönearbete ska tolkas med viss försiktighet.

Två ytterligare saker kan vara viktiga att poängtera angående Figur 4. För det första är det relevant om låga löner också är förknippade med ekonomisk utsatthet och om personer som rör sig uppåt i lönefördelningen också får det bättre i termer av disponibel inkomst. Figur 5 visar att ca en tredjedel av personerna i första decilen år 2000 också faller under gränsen för låg ekonomisk standard. Vår definition av ”låg ekonomisk standard” är att den disponibla inkomsten understiger 60 procent av medianinkomsten hos individer i åldrarna 19–65.²⁹ Detta är ett vedertaget mått som används regelbundet av Regeringskansliet. På samma sätt som för lönerörligheten visar Figur 5 hur stor andel av 2000 års låglönetagare som också hade låg ekonomisk standard under varje år 2000–2011. Också här faller andelen faller märkbart efter ett år, även om relationen mellan låg lön och ekonomisk utsatthet är mer persistent över tid.

²⁸ År 2000 motsvarade detta en heltidmånadslön inte överstigande 13 600 kr.

²⁹ Denna andel är högre bland kvinnor och riktigt unga (under 24 år).

Det kan finnas flera anledningar till att varaktigheten i låga inkomster är större än varaktigheten i låg lön. En möjlig förklaring är att den låga lönespridningen medför att rörlighet uppåt i lönefördelningen inte behöver betyda en avsevärd inkomstförflyttning. En annan orsak kan vara att lönerna mäts i heltidsekvivalenter vilket innebär att personer som lyfter sig ur den lägsta percentilen lönemässigt kan ligga kvar på en låg disponibel inkomst p.g.a. deltidsarbete. Dessutom kan naturligtvis rörlighet ur den första lönedecilen bero på att personer med låg lön löper högre risk att förlora sin sysselsättning och därmed försvinna ut ur vårt urval, men ändå ligga kvar på en låg inkomst som istället baseras på inkomster från något av de relevanta transfereringssystemen.



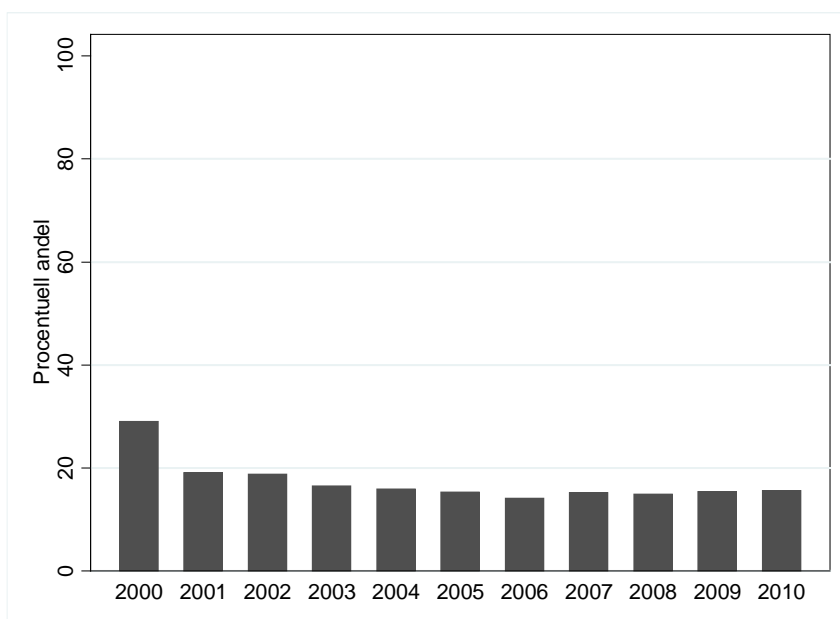
Figur 4 Andel individer som ligger kvar i lönedecil 1 av de individer som fanns i decil 1 år 2000

Källa: Lönestrukturstatistiken.

Not: Analysen bygger på observationer i vårt urval, bestående av samtliga offentligtanställda och ett urval av privatanställda, som räknades som lågavlönade år 2000. Andelarna är viktade med hjälp av 2000 års urvalssannolikheter.

För det andra är det värdefullt att skilja på om lönerörligheten är hög för alla, eller om vissa grupper har högre risk att stanna i låglönejobb. För att undersöka detta relaterar vi 2000 års låglönetagares egenskaper till sannolikheten att finnas kvar i decilgrupp 1 på lång sikt med hjälp av en regressions-

modell. Vi definierar personer som långvarigt lågavlönade om de har en lön som understiger den tionde percentilen minst ett år mellan 2008 och 2011.³⁰ Ca 16 procent av samtliga låglönetagare år 2000 är långvariga låglönetagare enligt vår definition. Av den första kolumnen av Tabell 5 framgår att det också finns systematiska skillnader i risken att vara lågavlönad på lång sikt. Kvinnor och utlandsfödda löper större risk, liksom personer med kort utbildning och låga betyg.³¹ Studerande i låglönejobb har också som väntat högre rörlighet i lönefördelningen. Den andra kolumnen visar att mönstret kvarstår om man jämför långsiktiga utfall för låglönetagare i liknande jobb.



Figur 5 Andel individer som fanns i lönedecil 1 år 2000 vars disponibla inkomst understiger gränsen för låg ekonomisk standard år 2000–2010

Källa: Lönestrukturstatistiken.

Not: Analysen bygger på observationer i vårt urval, bestående av samtliga offentliganställda och ett urval av privatanställda, som räknades som lågavlönade år 2000. Andelarna är viktade med hjälp av 2000 års urvalssannolikheter.

³⁰ Genom att mäta det långsiktiga utfallet över fler år ökar chansen att vi inkluderar personer som pendlar mellan att ligga över och under gränsen för ekonomisk utsatthet i gruppen långvarigt låglönetagande.

³¹ Samma figur presenteras av svenskt näringsliv varje år. Andelen faller dock inte lika snabbt som i Svenskt näringslivs rapport. En trolig förklaring är att deras urval är begränsat till deras avtalsområden medan vi har hela ekonomin.

Kvinnor och utlandsfödda löper på samma sätt också högre risk att ha en inkomst under gränsen för låg ekonomisk standard på lång sikt, vilket framgår av den tredje och fjärde kolumnen. Lite förvånande finns det ett positivt samband mellan grundskolebetyg och långvarig ekonomisk utsatthet, men detta verkar förklaras av att lågavlönade personer med höga betyg oftare arbetar i branscher där risken för långvarig ekonomisk utsatthet är högre generellt.

Tabell 4 Relationen mellan egenskaper och att vara långvarig låglönetagare

Utfallsvariabel:	Långvarigt låg lön		Långvarigt låg ekonomisk standard	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Kvinna	0,024*** (0,002)	0,029*** (0,002)	0,050*** (0,002)	0,044*** (0,002)
<i>Åldersgrupp (relativt 19-24-åringar)</i>				
25-30	0,003 (0,002)	-0,002 (0,003)	-0,032*** (0,002)	-0,038*** (0,002)
31-40	-0,004 (0,004)	-0,016*** (0,004)	-0,044*** (0,004)	-0,050*** (0,004)
41-50	-0,001 (0,004)	-0,020*** (0,005)	0,006 (0,004)	-0,005 (0,004)
51-65	0,044*** (0,006)	0,023*** (0,006)	-0,038*** (0,004)	-0,045*** (0,004)
<i>Födelseland (relativt svenskfödda)</i>				
Västländer	0,012** (0,005)	0,010* (0,006)	0,035*** (0,005)	0,034*** (0,005)
Östeuropa	0,020*** (0,004)	0,007 (0,004)	-0,030*** (0,003)	-0,029*** (0,004)
Övriga länder	0,040*** (0,004)	0,030*** (0,004)	0,043*** (0,003)	0,025*** (0,003)
<i>Utbildning:</i>				
Antal år i skola	-0,017*** (0,000)	-0,014*** (0,000)	-0,010*** (0,000)	-0,008*** (0,000)
Universitetsstuderande 2000	-0,045*** (0,002)	-0,050*** (0,002)	-0,052*** (0,003)	-0,069*** (0,003)
Betygsrang (högstadietbetyg)	-0,123*** (0,004)	-0,135*** (0,004)	0,026*** (0,004)	0,007* (0,004)
Inga betyg (dummy för missing)	-0,037*** (0,004)	-0,042*** (0,004)	-0,011*** (0,004)	-0,025*** (0,004)
Observationer	184 499	182 555	332 148	328 744
Förklaringsgrad	0.023	0.116	0.032	0.107
Bransch (3 siffror)* Sektor*Län	nej	ja	nej	ja
Yrke	nej	ja	nej	ja

Not: Analysen bygger på observationer i vårt urval, bestående av samtliga offentliganställda och ett urval av privatanställda, som räknades som lågavlönade år 2000. Utfallsvariabeln i kolumn 1 och 2 är en indikator för om individen har en lön som understiger den tionde percentilen minst ett år mellan 2008 och 2011. I kolumn 3 och 4 indikerar utfallsvariabeln låg ekonomisk standard vilket definieras som en inkomst under 60 procent av medianinkomsten bland arbetstagare. För att hantera urvalet av privatanställda viktas skattningarna med 2000 års urvalssannolikheter. Källa: Lönestrukturstatistiken.

Den sammantagna bilden utifrån det här avsnittet är att låg lön är en tillfällig företeelse för många, men att det kan vara ett större problem för vissa grupper. De grupper som enligt analysen löper risk att få mer långvariga problem är kvinnor (4 procent fler), äldre än 24 (1 procent), invandrade (1-2 procent), kortutbildade (nästan 1 procent per utbildningsår) och de med låga betyg (nästan 1 procent per rangdecil). De stora effekterna kommer framför allt från låga betyg och kort utbildning.

5.4 Lönerna och lönespridningen bland unga

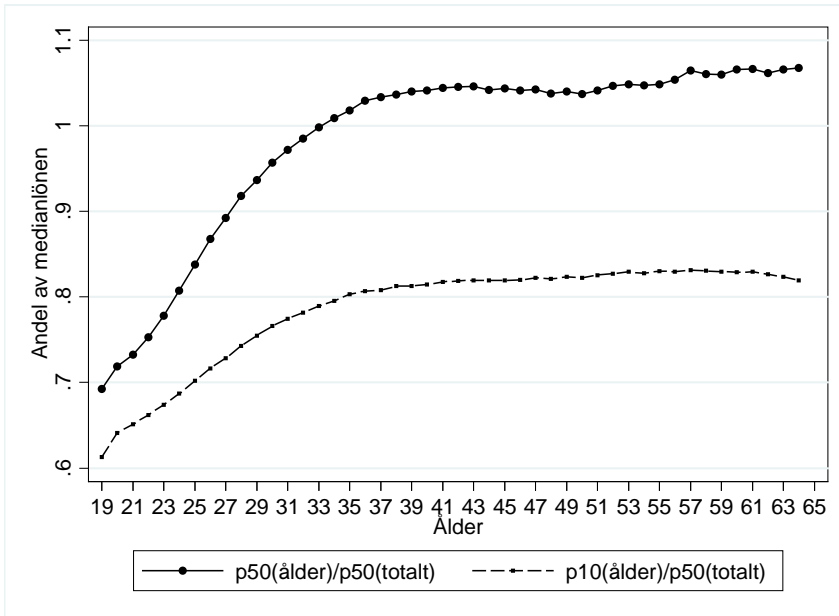
De svenska kollektivavtalen reglerar ofta den lägsta lönen för oprövad arbetskraft (unga och oerfarna). De faktiska lönerna är också betydligt lägre och mer sammanpressade för unga jämfört med äldre personer, vilket framgår tydligt av Figur 6. Här visas medianlönen/den tionde percentilen för varje åldersgrupp i relation till medianlönen totalt. Lönen är avsevärt lägre för ungdomar och ökar successivt fram till drygt 30 års ålder. Medianlöntagaren bland 19-åringar har en lön som motsvarar 70 procent av medianlönen bland alla arbetstagare, och de lägst avlönade 10 procenten har högst 60 procent av medianlönen.³²

Även lönespridningen är lägre bland de unga. Figur 7 visar att skillnaden mellan den högsta och lägsta decilen i lönefördelningen är ca 30 procent bland 19-åringar. Därefter ökar lönespridningen successivt med ålder.³³ Om man istället sätter de lägsta lönerna i relation till medianlönen, är lönedifferensen bland 19-åringar endast 10 procent.

Det ska påpekas att den låga lönespridningen bland unga inte behöver bero på att förekomsten av kollektivt förhandlade löner sammanpressar lönestrukturen. Det är t.ex. sannolikt att spridningen i produktivitet också är lägre bland ungdomar än bland äldre och mer erfarna vilket också skulle motivera en mer sammanpressad lönestruktur. Således försvåras möjligheten att dra några tydliga slutsatser om avtalslöners eventuella inverkan på lönestrukturen utifrån mönstret i Figur 7. I nästa avsnitt beskriver vi de kollektivt bestämda avtalslönerna mer i detalj, för att sedan fördjupa analysen om deras inverkan på lönebildningen för ung och oprövad arbetskraft.

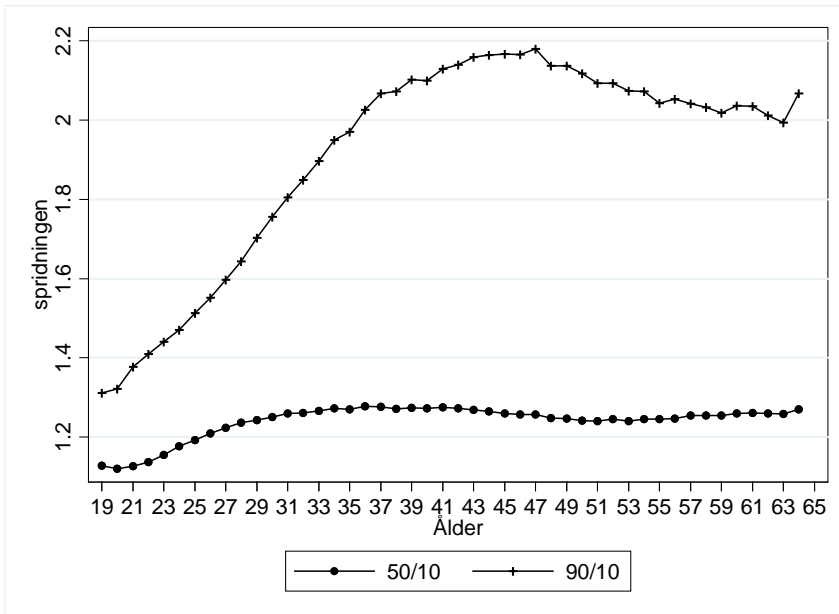
³² På grund av att vi använder en så fin gruppering (exakt ålder) används inte vikterna vid framställningen av Figur 6 och 7, eftersom enskilda vikter kan bli mycket betydelsefulla i små urval och därmed ge missvisande resultat. Den generella bilden är densamma om vi viktat, med lite större variation mellan ålderskategorierna.

³³ Medan 90/10-kvoten ökar fram till 50 års ålder, kan vi se att lönespridningen i den nedre delen av lönefördelningen är relativt konstant efter 30 års ålder. Detta tyder på att ökad lönespridning för erfaren arbetskraft framförallt sker genom ökad spridning i toppen av lönefördelningen.



Figur 6: 10e och 50e percentilen per ålder som andel av medianlönen totalt (oviktade siffror)

Källa: Lönestrukturstatistiken.



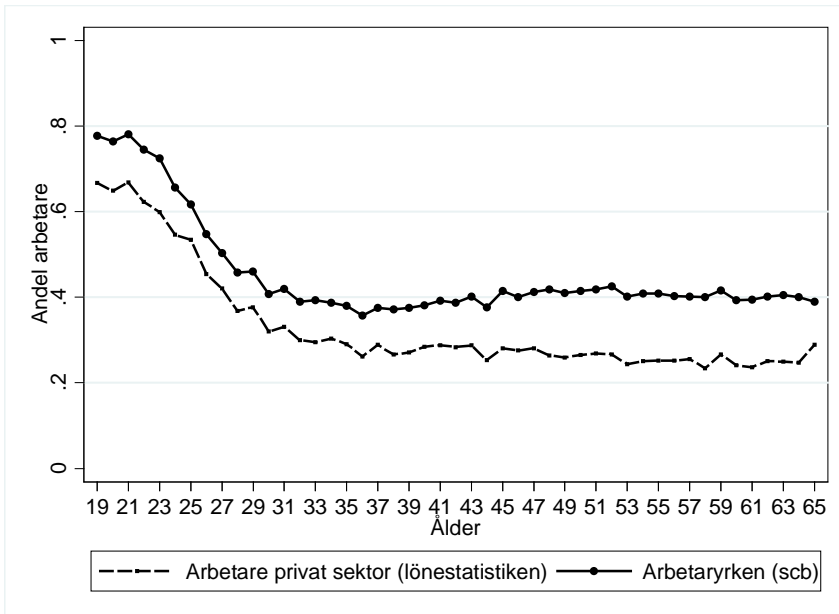
Figur 7 Lönescspridningen per ålder (oviktade siffror)

Källa: Lönestrukturstatistiken

6 Avtalslönerna för arbetare

Inom ramen för projektet har vi samlat in ett datamaterial som belyser avtalade lönenivåer och löneökningar på stora delar av den svenska arbetsmarknaden. Det samlade materialet täcker avtal för både arbetare och tjänstemän under perioden 2001 till 2011.

I denna rapport fokuserar vi dock analysen på uppgifter från arbetaravtal under de senaste åren. Vi bedömer att arbetaravtalen är de som är tydligast kopplade till frågeställningen om lönebildningens betydelse för den oprövade arbetskraftens möjlighet att ta sig in på arbetsmarknaden. Som en illustration av den relativa betydelsen av arbetaryrken för den oprövade arbetskraften visar Figur 8 andelen arbetare bland de anställda per åldersgrupp. Figuren visar dels andelen privata arbetare enligt lönestrukturstatistiken, dels andelen som har ett arbetaryrke enligt SCB:s socioekonomiska index (vilken baseras på yrkeskoder). Figuren visar mycket tydligt att arbetaryrkena är den dominerande inkörsporren till arbetsmarknaden för dem som träder in vid en relativt ung ålder.



Figur 8 Andelen arbetare per ålder (viktade siffror).

Källa: Lönestrukturstatistiken.

Nedan beskriver vi först kortfattat den datamängd vi använt oss av, och hur den samlats in. Därefter övergår vi till en beskrivning av avtalslönerna inom de

arbetaravtal som gällde under hösten 2011. Beskrivningen fokuserar på att belysa i vilken utsträckning avtalslönerna varierar utifrån olika individ- och yrkesattribut.

6.1 Avtalsdata (ALEX)

Den datamängd som använts i vår analys av kollektivavtalen på den svenska arbetsmarknaden baseras ursprungligen på ett urval som gjorts utifrån Medlingsinstitutets årsrapporters sammanfattning av viktiga avtal som tecknats respektive år.³⁴ I nuläget (november 2012) består materialet av cirka 180 avtal, av totalt ungefär 650 på den svenska arbetsmarknaden. Drygt 70 av dessa är arbetaravtal.

Avtalen har i de flesta fall samlats in från de berörda arbetsgivarorganisationerna. Svenskt Näringsliv har samlat in och vidarebefordrat avtal från sina medlemsförbund. Avtal har även i ett antal fall samlats in via internet när de tillgängliggjorts för allmänheten. I något fall har vi även hämtat informationen från Medlingsinstitutets arkiv.

Vårt mål med att samla in kollektivavtalen har varit att på ett strukturerat sätt extrahera och sammanställa kvantitativa data på avtalslönenivåer och olika former av avtalade löneökningar inom de olika avtalsområdena. De dokument vi använt i detta arbete varierar mellan avtalsområden. Det vanligaste är att avtalslönerna finns angivna i själva kollektivavtalet, eller som en bilaga därtill. I vissa fall har även förhandlingsprotokoll och e-postkorrespondens med berörda fungerat som underlag. De extraherade avtalslönerna har sammanställts i en databas benämnd ALEX, vilken i nuläget innehåller drygt 16 000 olika avtalslöneposter.

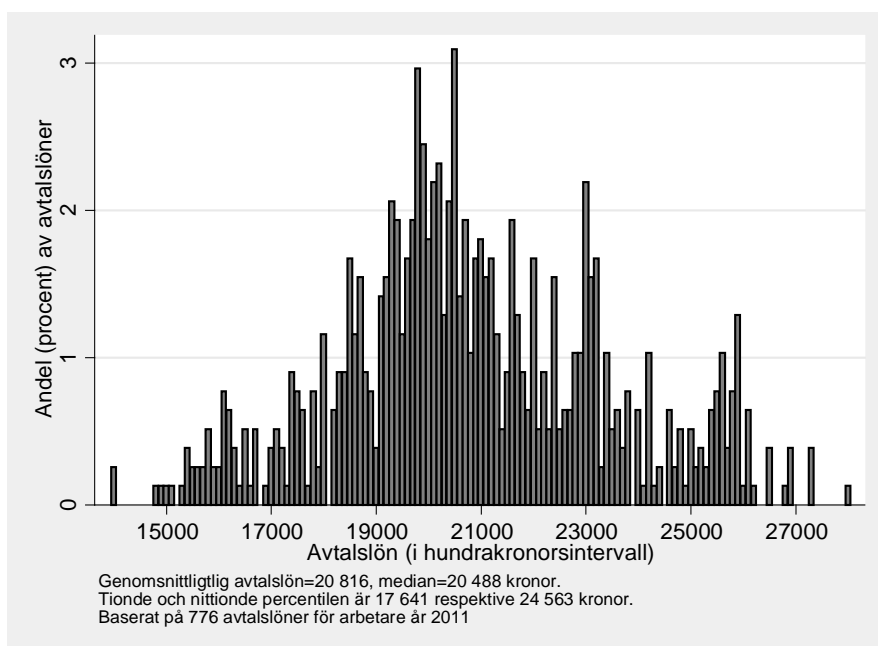
I denna rapport fokuserar vi analysen på avtalslöner för arbetare under 2010 och 2011. Med en avtalslön menar vi den minsta lön kollektivavtalet tillåter (per månad, vecka eller timme) för en viss typ av arbete utfört av en viss typ av person. Avtalslönerna inom ett avtalsområde kan variera med arbetsuppgifter eller yrke (t.ex. ”Förste Bilvårdsman”), med ålder, med erfarenhet (oftast inom branschen eller yrket), eller med anställningstid på arbetsplatsen. Dessa attribut kan dessutom kombineras så att avtalslön kan gälla en person som utför en viss typ av arbete, om denne uppnått både en viss ålder och en viss erfarenhet. I vissa fall kan utbildning fungera som en ersättning för erfarenhet.

³⁴ De årsrapporter som använts är 2001, 2002, 2003, 2007, 2008 och 2010. Årsrapporterna för övriga år saknar listor på viktiga avtal. Från årsrapporternas uppräkningslista har vi exkluderat en del avtal som endast berör ett fåtal arbetstagare. Dessa har plockats bort med tanke på den tidsödande manuella bearbetningen. Vidare har samtliga avtal från flygarbetsgivarna tagits bort, dels då vissa av avtalen är mycket små, dels då det är en speciell bransch som inte betraktats som högprioriterad för rapportens syfte.

I de fall då uppgifter om yrke på ett relativt direkt sätt kan kopplas till en viss kvalifikationsnivå så har vi dokumenterat detta. Det bör dock noteras att måttet på kvalifikationsnivå är relativt godtyckligt eftersom vi bara kunnat ta hänsyn till det i de fall där det står explicit angivet. På motsvarande vis har vi även skiljt ut speciella avtalslöner som rör feriearbete, introduktionslön, och lön under utbildning. I Appendix listas de analyserade avtalen.

6.2 Spridning av avtalslöner mellan avtalsområden

Figur 9 nedan visar spridningen av samtliga avtalslöner för arbetare över 18 år 2011 som finns i vår databas. Figuren inkluderar inte praktiklöner, inskolningslöner och liknande. Som figuren visar vinns en avsevärd flora av avtalade lönenivåer, i huvudsak fördelade mellan 17 000 och 24 000 kronor i månaden.³⁵

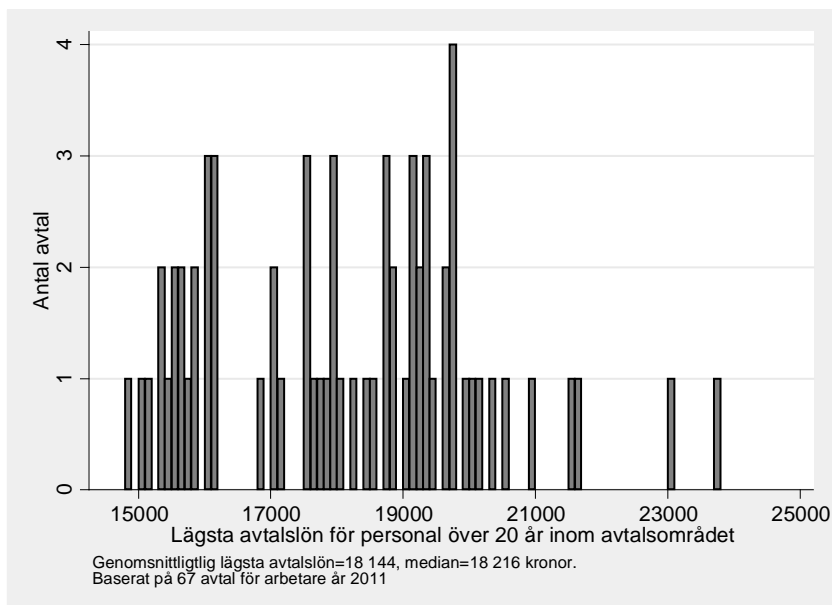


Figur 9 Spridningen av samtliga avtalslöner för arbetare över 18 år.

Källa: ALEX-databasen

³⁵ Löner under 16 000 inkluderar bland annat löner inom avtal för Ombordanställda, Verkstadsavtalet, IF Metalls Motorbranschavtal, Fastighetsavtalet och Installationsavtalet samt Hotell och restaurangavtalets löner för unga anställda. Samtliga dokumenterade avtalslöner över 25 000 utom ett (gällande bussförare) är slutna med transportarbetareförbundet som avtalspart.

En anledning till den stora mängden avtalslöner är att vissa avtalsområden (till exempel inom transportsektorn) har mycket kraftigt differentierade avtalslöner. För att mer precist beskriva spridningen mellan avtalsområden har vi tagit fram den lägsta avtalslönen per avtalsområde (vi har här bortsett från avtalslöner för dem under 20). Detta är ett avtalslönebegrepp som kommer nära begreppet "minimilöner" så som det används inom den internationella forskningen. Spridningen som visas i Figur 10 nedan visar dock fortfarande på en avsevärd spridning, med minimilönenivåer på nivåer från under 15 000 upp till över 23 000. Med tanke på att lönespridningen mellan ungdomar inom samma ålderskohort är i storleken 12 procent, är spridningen i lägsta avtalade löner inte försumbar.



Figur 10 Lägsta avtalade löner inom varje avtalsområde.

Källa: ALEX-databasen

6.3 Differentiering av avtalslöner inom avtalen

Kollektiva löneförhandlingar som ger avtalslöner har som en naturlig konsekvens att de minskar löneskillnaderna mellan olika delar av det berörda kollektivet. Hur lika lönerna blir beror delvis på i vilken utsträckning de avtalade lönerna påverkar de faktiska lönerna, men även på i vilken utsträckning avtalslönerna varierar mellan olika personer eller yrken inom kollektivet.

Nedan beskriver vi i vilken utsträckning avtalslönerna inom arbetaravtalen är differentierade mellan olika delar av de kollektiv de täcker. I huvudsak

förekommer fyra differentieringsgrunder: ålder, erfarenhet, anställningstid och yrke. I Tabell 5 visar vi hur vanligt det är att avtal differentierar utifrån dessa olika egenskaper. Här bortser vi dock från differentiering utifrån ålder under 18 år (vilket vi återkommer till nedan) och yrkesdifferentiering som skiljer ut arbeten av typen feriearbeten eller praktik. Tabellen visar först andelen avtal som använder var och en av de fyra differentieringsgrunderna, därefter illustreras i vilken utsträckning avtal differentierar på flera av grunderna samtidigt.

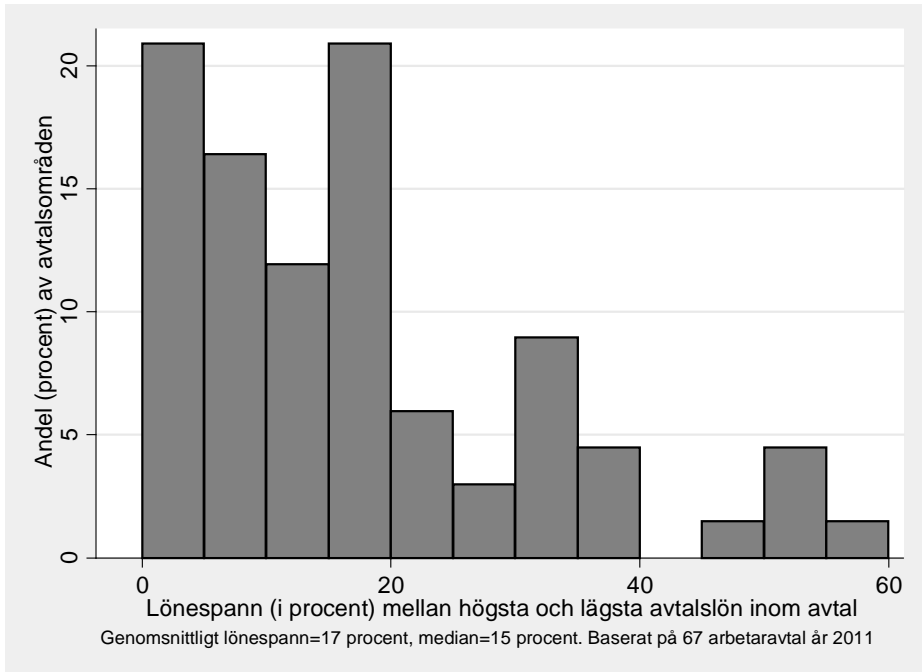
Tabell 5 Översikt över avtalslöner och differentiering, arbetaravtal 2011

	Alla		Om differentierat efter:			
	Antal	Andel (procent)	Ålder	Erfarenhet Andel (procent)	Anst. tid	Yrke
<i>Differentieringsgrund:</i>						
Ålder	21	27	100	38	21	33
Erfarenhet	37	48	67	100	38	74
Anställningstid	29	38	29	30	100	36
Yrke	39	51	62	78	48	100
Inget	15	19	0	0	0	0
Ingen avtalslön	10	13	0	0	0	0
Antal obs	77		21	37	29	39

Not: Tabellen bortser från åldersdifferentiering under 18 år (redovisas separat nedan) och speciella lönevillkor för feriearbeten, praktik och liknande. Vissa yrkestitlar kan innehålla information om anställningstid vilket gör att det kan ske viss överräkning av yrkesdifferentieringen. Källa: ALEX-databasen

Som ett första kvantitativt mått på hur differentierade avtalen är beskriver Figur 11 relationen mellan den lägsta och den högsta avtalslönen inom varje avtalsområde. I genomsnitt är de högsta avtalslönerna ungefär 15 procent högre än de lägsta, men i ett fåtal fall är spridningen över 50 procent.³⁶

³⁶ Spridningen är som störst inom avtalet för Ombordanställda, Installationsavtalet (elektriker) samt inom Bygg och anläggningsavtalet.



Figur 11 Relationen mellan den lägsta och den högsta avtalslönen inom varje avtalsområde

Källa: ALEX-databasen.

6.3.1 Avtalslöner och ålder

De flesta arbetaravtal innehåller någon form av åldersdifferentiering för ungdomar under 18 år. De få som inte gör det inkluderar framförallt avtal, som Bussföraravtal och Elektrikeravtal, som av naturliga skäl inte är relevanta för personal under 18. Andra exempel är de som helt saknar avtalslöner från en högre ålder som till exempel huvudöverenskommelsen (HÖK) för arbetare inom allmänkommunal sektor som har avtalslöner först från 19 års ålder, och avtal för personlig assistans mellan kommunalarbetarna och KFO respektive vårdföretagarna.

Huvudintrycket är att inga avtal sätter en restriktion på att unga under 18 ska ha samma lön som de som är över 18. Antingen skapas flexibilitet genom att avtalslönen explicit inte gäller de som är yngre än 18,³⁷ eller genom att det finns specifika lönenivåer för de som är yngre än 18. Bland de avtal som har specifika löner för dem under 18 är differentieringen betydande vilket visas i Tabell 6.

³⁷ Till exempel flertalet av Livsmedelsavtalets tilläggsavtal och avtal med kommunalarbetareförbundet.

Tabell 6 Avtalslön (2011) för mycket unga, som andel av lägsta avtalslön bland 18-åringar

Ålder på den anställde	Lägsta ålder i avtalet: 15 år		Lägsta ålder i avtalet: 16 år		Lägsta ålder i avtalet: 18
	Avtalslön	Skillnad mot 18-årslön (procent)	Avtalslön	Skillnad mot 18-årslön (procent)	Avtalslön
15	10 764	-35	-	-	-
16	11 824	-28	13 402	-24	-
17	12 884	-22	14 129	-20	-
18	16 489	0	17 662	0	18 183
Antal avtal		3		35	16

Not: Lönerna beskriver de lägsta möjliga lönerna för varje åldersgrupp inom varje avtalsområde, exklusive introduktions-, ferie-, praktik- och utbildningslöner.

Källa: ALEX-databasen.

Om vi istället fokuserar på avtalslöner för ungdomar från 18 år och uppåt så är bilden mer splittrad. Här kan det vara viktigt att betona att avtalen ibland använder en besvärlig kombination av olika differentieringsfaktorer vilket gör att resultaten får tolkas med försiktighet. Vi har strävat efter att mäta differentiering som inte samtidigt kräver anställningstid och erfarenhet, inom en viss yrkestitel. Det vi finner är att relativt många avtal saknar åldersdifferentiering efter 18 års ålder. Dessutom är avtalslönerna inom arbetaravtalen i allmänhet inte åldersdifferentierade längre än till 20 års ålder (i undantagsfall 21, Bussavtalsområdet). Vår genomgång visar dessutom på en, i genomsnitt, ganska blygsam kvantitativ betydelse för åldersdifferentieringen efter 18 års ålder. I genomsnitt skiljer sig avtalslönerna, inom de avtal som har en åldersdifferentiering, inte med mer än 5 procent mellan 18-åring och 20-åringar som utför samma yrke. Siffrorna döljer dock en betydande spridning. Till exempel är de lägsta avtalslönerna betydligt lägre för 18-åringar och 19-åringar inom hotell och restaurang (23, respektive 15 procent) och inom fastighetsavtalet (25, respektive 18 procent) än för 20-åringar inom samma yrken och avtal. Sammantaget är dock bilden att avtalslönerna i allmänhet i endast begränsad omfattning är direkt differentierade utifrån den anställdes ålder.

Tabell 7 Avtalslön (2011) för unga och som andel av lägsta avtalslön bland 21-åringar

	Genomsnittlig avtalslön	Procentuell skillnad mot vuxenlön
18	18 498	-5,6
19	19 096	-2,4
20	19 467	-0,4
21+	19 556	0,0

Not: Lönerna beskriver de lägsta möjliga lönerna för varje åldersgrupp inom varje avtalsområde, exklusive introduktions-, ferie-, praktik- och utbildningslöner. Endast avtal som har avtalslöner från 18 år och som differentierar med avseende på ålder ingår i beskrivningen.

Källa: ALEX-databasen

6.3.2 Erfarenhet, anställningstid och yrke

Ungefär hälften av arbetaravtalen differentierar avtalslönerna efter erfarenhet i någon utsträckning. Alla avtal som differentierar lönerna efter erfarenhet har någon avtalslön som inte är betingad på erfarenhet.³⁸ För att kunna analysera graden av erfarenhetsdifferentiering har vi beräknat den lägsta avtalslönen för varje år av erfarenhet mellan 0 och 10 inom de kombinationer av avtal och yrke som har någon grad av erfarenhetsdifferentiering. Vi har därefter beräknat den lägsta avtalslönen inom varje kombination av yrkestitel, avtal och erfarenhet. Slutligen räknar vi om detta i relation till den lägsta avtalslönen för dem som saknar erfarenhet inom samma kombination av avtal och yrkesinriktning.

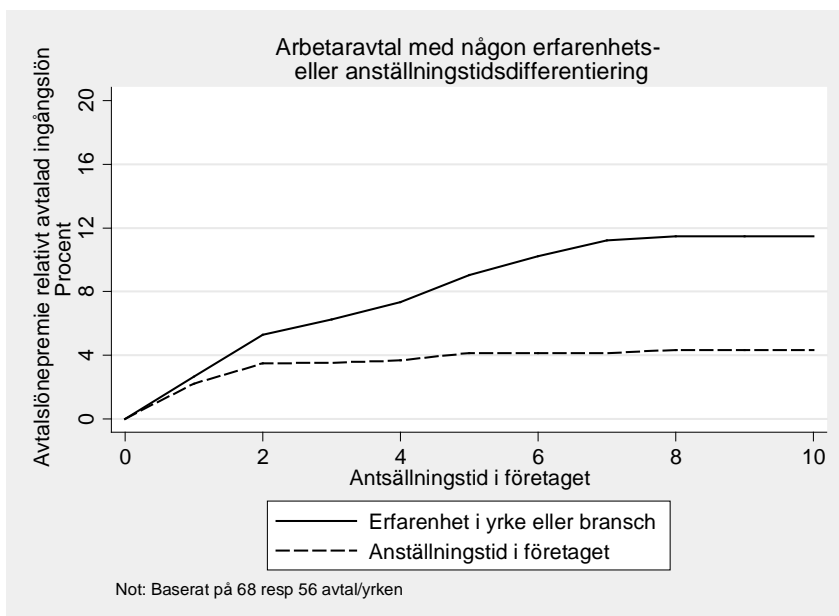
Huvuddelen av yrkena där lönen beror på erfarenhet saknar tydlig utbildningsrelaterad kvalifikationsnivå (vilket inte med nödvändighet utesluter att de har andra kvalifikationskriterier). Resultaten redovisas i Figur 12. Huvudinttrycket är att differentieringen är ganska blygsam, med ungefär 11 procent högre avtalslön efter sex års erfarenhet och väldigt liten skillnad därefter inom de avtal som differentierar utifrån erfarenhet.³⁹

Inom ett antal avtalsområden finns även skrivningar om särskilda tillägg baserade på den anställdes anställningstid på en viss arbetsplats. Denna differentiering tycks än mer blygsam än differentieringen utifrån erfarenhet (se Figur 12). Även här försvårar dock samspelet mellan olika differentierings-

³⁸ Detta gäller dock inte alltid för alla yrken eller kvalifikationsnivåer inom varje avtalsområde; ett antal avtalslöner inom det mycket detaljerade bilvårdsavtalet betingar till exempel lönerna för vissa yrkeskategorier på viss erfarenhet.

³⁹ Här kan det dock noteras att ökningen, i vissa fall, blir betydligt större om man även inbegriper effekten av ålder. Om lönen för den nyanställda inom hotell och restaurang räknas relativt lönen för en 18-årig nyanställd så skulle den totala differentieringen med sex års erfarenhet motsvara ungefär 40 procent istället för sju procent.

grunder analysen, i detta fall framförallt eftersom den uppmätta anställnings- tidsdifferentieringen ibland är ett resultat av avtalslöner som bestäms av kombinationer av erfarenhet och anställningstid. Det sätt som analysen är upplagd innebär dock snarast att detta gör att vi riskerar att överskatta den kvantitativa betydelsen av anställningstid inom avtalen.⁴⁰



Figur 12 Lönepremie enligt avtal med avseende på bransch- eller yrkeserfarenhet samt anställningstid

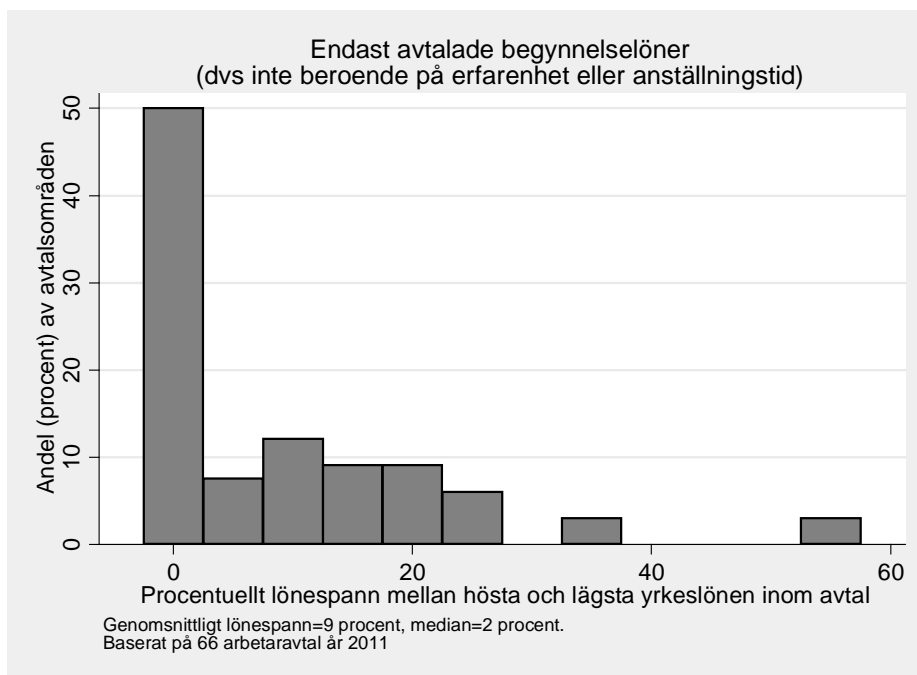
Källa: ALEX-databasen.

Not: Data inkluderar endast fall där avtalen differentierar med avseende på erfarenhet respektive anställningstid.

Slutligen har vi analyserat graden av yrkesdifferentiering inom de olika avtalsområdena. Ungefär hälften av avtalen har sådan differentiering. Kvantitativt illustrerar vi fördelningen i Figur 13, som beskriver spannet mellan den högsta och lägsta yrkesspecifika avtalslönen inom varje enskilt avtalsområde där vi valt att beräkna spridningen mellan avtalslöner som inte beror på erfarenhet eller anställningstid. Figuren visar att avtalen varierar kraftigt vad gäller i vilken omfattning avtalslöner varierar utifrån den anställdes yrke.

⁴⁰ En anställd kan, per definition, inte ha kortare anställningstid än erfarenhet. I de fall avtalslöner betingas på en kombination av erfarenhet och anställningstid relateras denna avtalslön i figuren till den lägsta avtalslönen för nyanställda, inte till motsvarande lön för personer med samma erfarenhet.

Figuren visar att de lägsta och högsta yrkesspecifika avtalslönerna inom det genomsnittliga arbetaravtalet skiljer sig åt med 9 procent, men att skillnaderna i vissa fall är betydligt större än så.



Figur 13: Lönespann inom avtalsområden (yrkesdifferentiering)

Källa: ALEX-databasen

6.3.3 Sammanfattning av avtalsbeskrivningen

Den analys som redovisats ovan av avtalslönerna inom arbetaravtalen får betraktas som relativt grov. Komplexiteten i avtalen gör att det ibland kan vara svårt att illustrera de olika differentieringsgrunderna på ett strukturerat och samtidigt rättvisande sätt. Vår tolkning av analysen är dock att det finns en betydande spridning i de avtalade lönerna och att denna spridning i huvudsak kan förklaras av två faktorer. Den första är skillnader mellan avtalsområden, och den andra är skillnader mellan yrken inom avtalsområden. Däremot tycks differentiering med avseende på ålder (efter 18 år), erfarenhet och anställningstid ha en kvantitativt begränsad omfattning i de flesta fall. Något som potentiellt kan vara av vikt i detta sammanhang är dock att vi har fokuserat på ”normala” avtalslöner i betydelsen att vi inte har beaktat särskilda introduktionsavtal eller löner för feriearbeten, praktik och liknande i beskrivningen.

Det faktum att avtalslönerna skiljer sig åt mellan olika yrken inom en del avtalsområden kan tolkas på olika sätt. Om olika yrken särskiljer sig ”hierarkiskt”, i meningen att det finns ett naturligt ingångsyrke och andra yrken är att betrakta som en del av en därpå följande karriärstege, är det naturligt att tänka på den lägsta yrkeslönen som den relevanta minimilönen för tidigare oprövad arbetskraft. Om däremot olika yrken beskriver separata kompetensområden är det istället rimligt att betrakta skillnaderna mellan yrkesspecifika avtalslöner på samma sätt som skillnader mellan avtalsområden. I det senare fallet kan en analys som fokuserar helt på den lägsta avtalslönen inom varje avtalsområde bli missledande. Rent hypotetiskt kan man tänka sig fall där avtalsområden har låga minimilöner men att yrkesinnehållet för de berörda arbetena är sådant att just de avtalslönerna är irrelevanta för det stora flertalet inträdande. Av denna anledning kommer vi i en del av den påföljande analysen sträva efter att urskilja avtalsområden där det tycks finnas tydliga nationella lönenormer även i de fall dessa inte är kopplade till de lägsta avtalslönerna inom varje avtalsområde.

7 Relationen mellan avtalslöner och faktiska löner

7.1 Det matchade datamaterialet

Den svenska officiella lönestatistiken saknar uppgifter om vilka avtalsområden individerna tillhör. Detta gör det omöjligt för forskare att göra en direkt koppling mellan avtalsområden och löneutfall utan tillgång till parternas egna datamaterial. Tidigare studier (Konjunkturinstitutet, 2007 och 2010) har dock försökt kringgå detta problem genom att koppla avtal till individer genom att använda de uppgifter om bransch och yrke som finns att tillgå i den offentliga statistiken. För att kunna göra en analys av avtalens betydelse för arbetsmarknaden har vi valt att följa denna princip och, efter bästa förmåga, bedömt vilka individer som tillhör vilket avtalsområde. För att kunna göra kopplingen är vi hänvisade till att använda data för 2010 som det senaste året eftersom branschcoder ännu saknas i Lönestrukturstatistiken för 2011.

Detta innebär att de data vi analyserar är behäftade med mätfel av varierande grad och art. Till exempel är det inte möjligt att särskilja KFO:s butiks-personalavtal från Svensk Handels detaljhandelsavtal eftersom vi inte kan urskilja om den anställande butiken tillhör Kooperationen eller inte. Vi kan heller inte särskilja hängavtal (som tecknas av oorganiserade arbetsgivare) från vanliga riksavtal, eller bedöma om en enskild arbetsgivare överhuvudtaget har ett kollektivavtal eller inte.

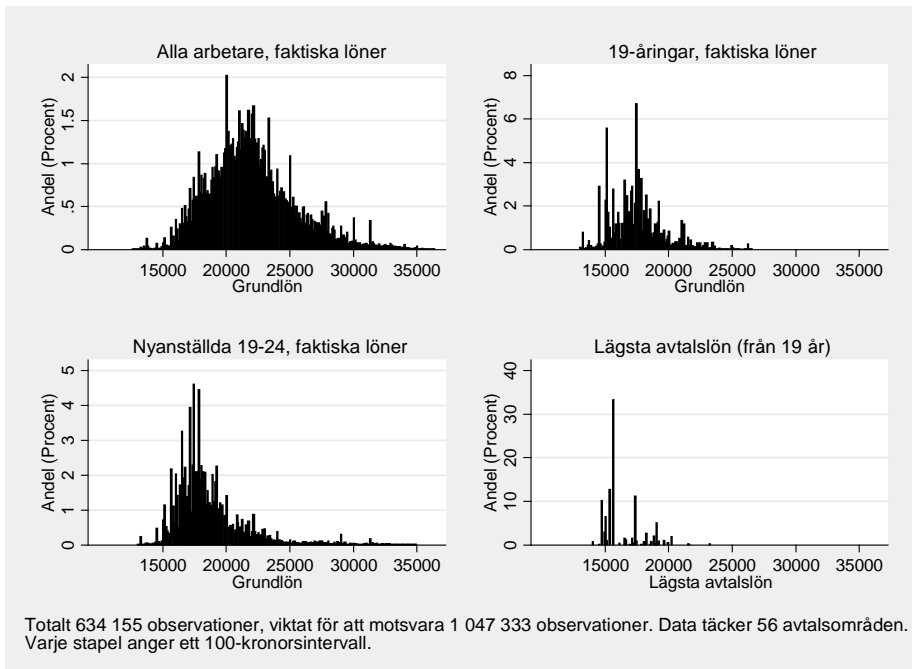
De analyser vi presenterar bör därför tolkas som relationen mellan det huvudsakliga avtalet inom ett segment av arbetsmarknaden (dvs. en bransch eller, mer sällan, ett yrke) och alla som arbetar inom det segmentet. I avsaknad av parternas uppgifter om faktiska avtal är detta det enda möjliga sättet att analysera relationen mellan avtal och faktiska löner. I appendix A redovisas vilka avtal vi har (och inte har) kunnat koppla till individer i arbetarkollektivet. Det ska påpekas att det endast är de kopplade avtalen som ligger till grund för de resterande delarna av analysen.

7.2 Den generella bilden

Precis som i föregående avsnitt fokuserar denna analys på avtal och löner för arbetarkollektivet. Med arbetare menar vi dem som betraktas som privatanställda arbetare enligt lönestrukturstatistikens definition, samt de anställda inom offentlig sektor som täcks av arbetaravtal (framförallt det allmänkommunala HÖK-avtalet mellan SKL och Kommunal).⁴¹ Genomgående fokuserar vi på de observationer som vi anser oss kunnat koppla till ett bestämt avtalsområde. Totalt sett täcker dock materialet ungefär 85 procent av alla arbetare.

visar vi ett antal olika lönefördelningar för det samlade arbetarkollektivet. Den övre vänstra grafen visar den samlade fördelningen som uppvisar en betydande, men i grunden relativt kontinuerlig spridning även bland de lägre lönerna. I den övre högra grafen visas istället lönefördelningen för 19-åringar. Denna fördelning är betydligt mer sammanpressad, och visar även tecken på att många av 19-åringarna är samlade på vissa punkter där de har ungefär samma lön. En liknande bild, om än något mer spridd, visas när vi studerar alla 19 till 24-åringar som påbörjar en ny anställning (dvs. de arbetade inte på samma arbetsplats året innan). I den nedre högra grafen visas istället fördelningen av den lägsta avtalslönen som inte är betingad på ålder, enligt avtal. Framöver refererar vi för enkelhets skull till dessa avtalslöner som ”minimilöner”. Fördelningen av minimilöner påminner mer om lönefördelningen för den unga oprövade arbetskraften än om lönefördelningen för alla anställda, vilket antyder att minimilönerna möjligen i större utsträckning kan vara ingripande för de unga och oprövade.

⁴¹ Eftersom analysen härfter genomgående berör arbetare, skriver vi genomgående ”HÖK-avtalet” när vi menar HÖK-avtalet mellan SKL, Pacta och Kommunalarbetareförbundet trots att det också finns HÖK-avtal för tjänstemän.



Figur 14 Lönefördelningar för arbetare (2010)

Källa: ALEX-databasen och lönestrukturstatistiken.

7.3 Tre betydande arbetaravtal

För att kunna analysera relationen mellan avtal och faktiska löner i mer detalj har vi valt att först fokusera på tre betydelsefulla, och tidigare välstuderade, arbetaravtal. Det första är Hotell- och restaurangavtalet, det andra är det kommunala HÖK-avtalet och det tredje är Teknikavtalet.

7.3.1 Hotell- och restaurangavtalet

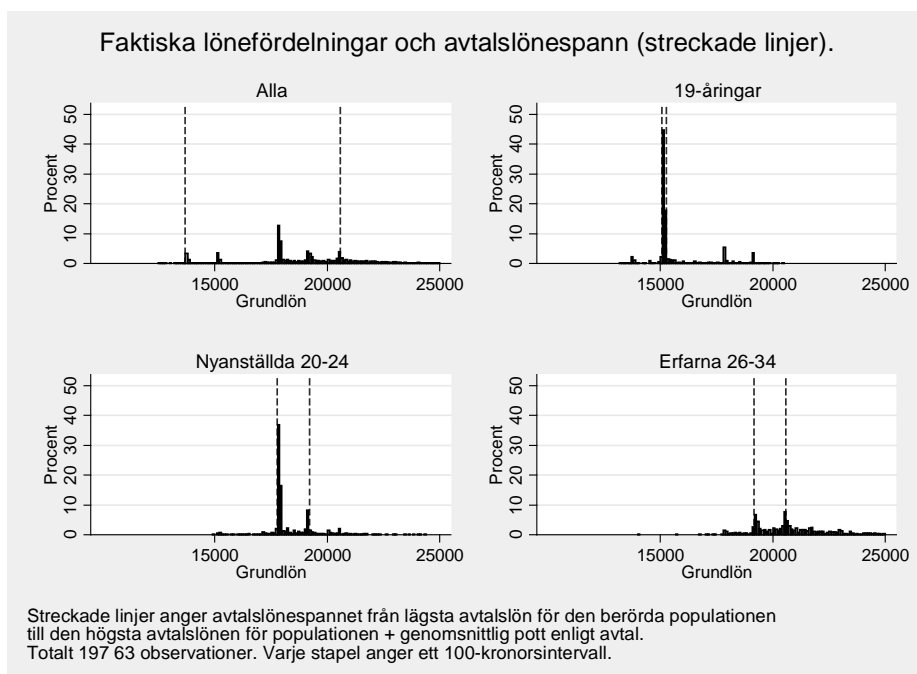
Hotell och restaurangbranschen brukar generellt sett kännetecknas som ett avtalsområde där minimilönerna är ingripande (se t.ex. Konjunkturinstitutet, 2007). Avtalsområdet har enligt vårt sätt att räkna sex olika avtalslöner för anställda som är minst 18 år gamla under 2010. Dessa varierar beroende på ålder (18, 19 eller 20+), erfarenhet (mindre/mer än 6 år) och yrke (yrkesarbete/kvalificerat yrkesarbete). Inom avtalsområdet ska dessutom en lokal pott motsvarande 200 kronor per anställd fördelas. För att underlätta en grafisk beskrivning har vi valt att genomgående illustrera den lägsta och den högsta tänkbara avtalslönen för de olika grupperna vi analyserar.

I den övre vänstra grafen i Figur 15 visas den samlade lönefördelningen samt, med vertikala streck, avtalslönerna för 18-åringar och för anställda i

kvalificerat yrkesarbete med minst sex års erfarenhet. Lönefördelningen är relativt spridd mellan dessa två värden, även, om det finns tydliga koncentrationer vid ett antal punkter däremellan (dessa motsvarar andra avtalslöner).

Ett tydligare mönster framgår av den övre högra grafen där vi visar fördelningen för 19-åringar. Denna figur visar att drygt 80 procent av de anställda 19-åringarna ligger inom ett grundlöneintervall på 200 kronor, ett intervall som dessutom sammanfaller tämligen precis med de relevanta avtalslönerna.

I den nedre vänstra grafen, visas istället lönefördelningen för 20–24 åringar som påbörjat en ny anställning. Återigen syns tydliga koncentrationer kring de relevanta avtalslönerna (de två strecken motsvarar i detta fall de två kvalifikationsnivåerna).



Figur 15 Lönefördelningar för arbetare inom Hotell- och Restaurang (2010)

Källa: ALEX-databasen och lönestrukturstatistiken.

Slutligen, i den nedre högre grafen, visas lönerna för anställda som är 26 till 34 år och har minst 6 års anställningstid. Även här syns koncentrationer kring avtalslönerna, men i betydligt mindre utsträckning än för de nyanställda. Framförallt är det tydligt att betydligt fler av de erfarna har löner som ligger

över avtalslönen. Sammantaget är det dock uppenbart att avtalslönerna har ett betydande direkt inflytande över den faktiska lönefördelningen inom Hotell- och restaurangområdet.

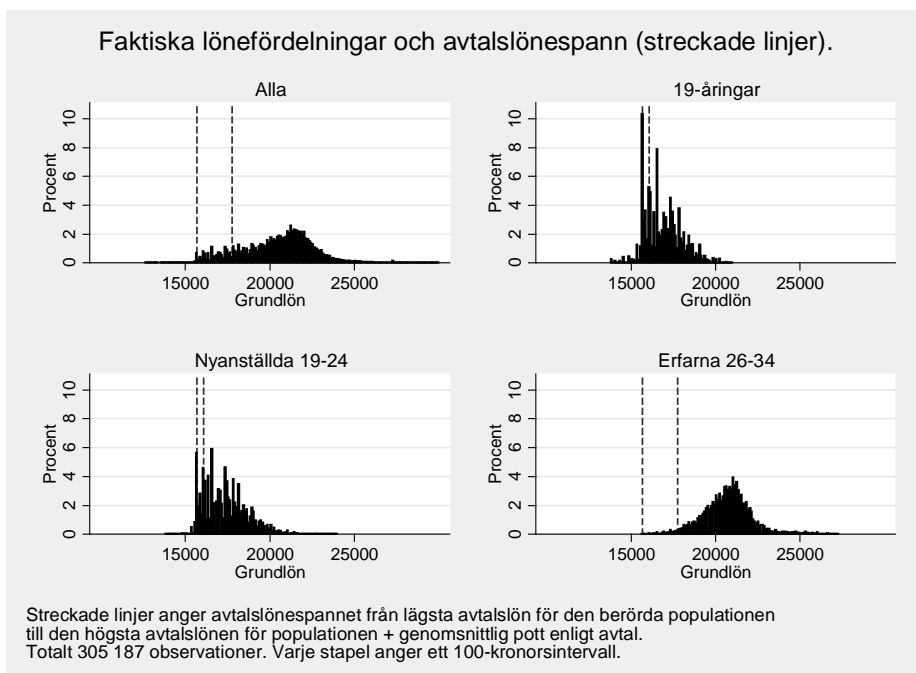
7.3.2 Det allmänkommunala arbetaravtalet (HÖK)

Det allmänkommunala avtalsområdet för arbetare är ett område med relativt låga löner, precis som Hotell- och restaurangområdet. En skillnad är dock att avtalslönerna inom Huvudöverenskommelsen mellan SKL respektive Pacta och Kommunalarbetarna inte har någon avtalslön för de som är yngre än 19 år. Därefter stipulerar avtalet två avtalslöner, en för nyanställda och en för de med ett års anställningstid och en gymnasial utbildning.⁴²

Avtalslönerna inom HÖK-området brukar i allmänhet bedömas ha en marginell betydelse för den faktiska lönefördelningen (se t.ex. Konjunkturinstitutet, 2007). Denna karaktäristik blir även tydlig i Figur 16. I den övre vänstra fördelningen visas den samlade fördelningen som i mycket stor utsträckning ligger betydligt över avtalslönerna, och vi ser ingen som helst koncentration av observationer i närheten av avtalslönerna. Bilden blir dock väsentligen annorlunda när vi bara studerar 19-åringar (övre högra grafen) eller nyanställda 19- till 24-åringar (nedre vänstra grafen). I båda dessa fall visar graferna att en stor andel av de nyanställda anställs på en lön som ligger på, eller mycket nära, den relevanta avtalslönen. För de erfarna (minst sex års anställningstid, nedre högra grafen) ingriper dock inte avtalslönerna alls.

Vår slutsats av detta är att avtalslönerna inte har någon direkt ingripande betydelse för de faktiska lönerna inom HÖK-området i allmänhet, men att de har en mycket påtaglig betydelse för de faktiska begynnelselönerna för ungdomar.

⁴² Det senare gäller när "...arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning."



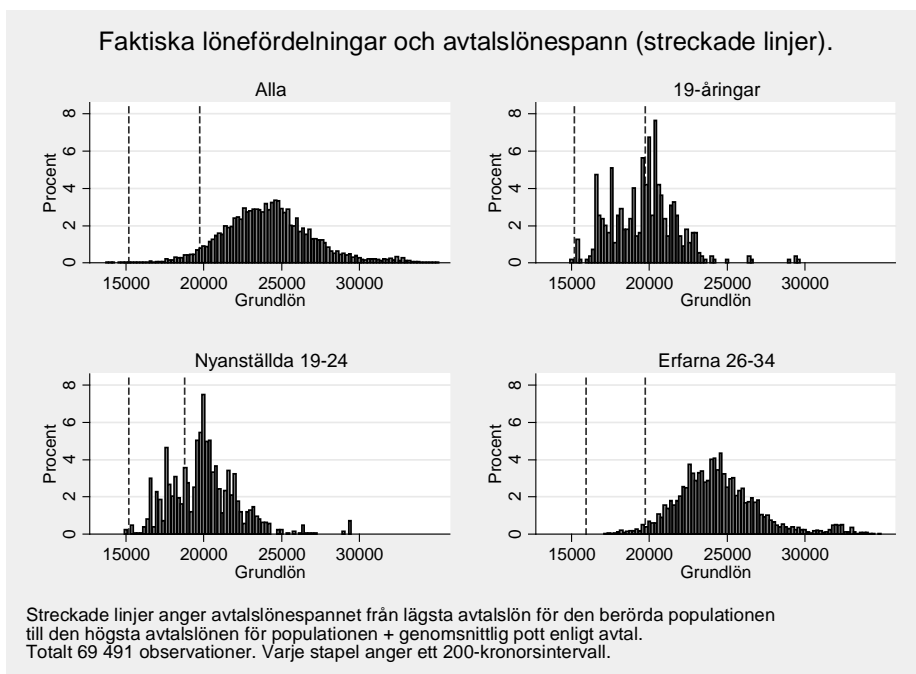
Figur 16 Lönefördelningar för arbetare inom HÖK-avtalsområdet (2010)

Källa: ALEX-databasen

7.3.3 Arbetare inom teknikavtalsområdet

Ytterligare ett avtal där avtalslönerna inte brukar betecknas som ingripande i den faktiska lönefördelningen är teknikavtalet. Teknikavtalet har, enligt vårt sätt att räkna, sex avtalslöner som varierar beroende på kvalifikationsnivå (två grupper) och anställningstid (0,1 och 2) under 2010.

Figur 17 visar lönefördelningen inom teknikavtalsområdet. När det gäller teknikavtalet är det, precis som för HÖK-området, uppenbart att den generella fördelningen inte i någon betydande utsträckning har en direkt relation till de relevanta avtalslönerna. En skillnad mot HÖK-avtalet är dock att inte heller lönerna för 19-åringar och nyanställda ungdomar tycks vara direkt beroende av avtalslönerna inom teknikavtalsområdet. Runt en procent av 19-åringarna har en lön i trakterna av den lägsta avtalslönen.



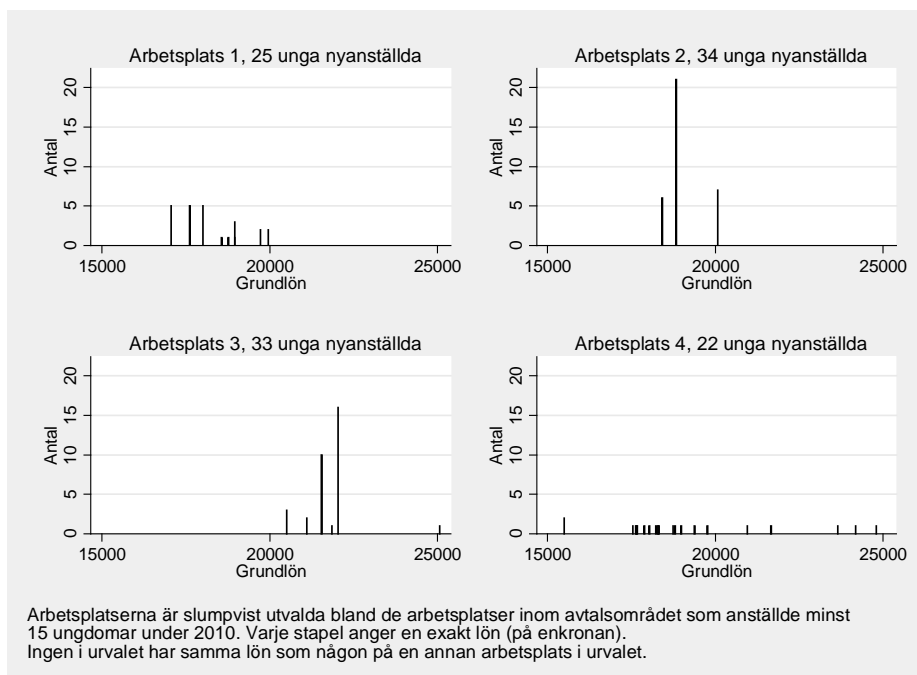
Figur 17 Lönefördelningar för arbetare inom IF Metalls teknikavtal (2010)

Källa: ALEX-databasen och lönestrukturstatistiken

Det faktum att avtalslöner från riksavtalen inte har någon direkt inverkan på de faktiska begynnelselöner betyder dock inte med nödvändighet att löner är satta utifrån den enskildes förutsättningar. I den utsträckning lokala lönesystem genererar kollektivt satta begynnelselöner som ligger över dem som kodifieras av riksavtalen, så kan dessa vara väl så betydelsefulla löneträsklar som riksavtalen är på de områden där de faktiska begynnelselöner ligger i närheten av de avtalade minimilöner.

För att illustrera detta har vi från populationen av arbetsplatser inom industrin som anställt minst 15 ungdomar under 2010 gjort ett slumpmässigt urval av fyra arbetsplatser. Lönefördelningarna inom var och en av dessa illustreras i Figur 18. Intressant nog kan man notera att även om det finns betydande skillnader i de löner som satts, så har man i två av de fyra fallen satt exakt samma lön på minst hälften av de nyanställda, och även på en tredje arbetsplats använder man sig av ett fåtal löner. Noterbart är att varje stapel anger en exakt lön på kronan, och att ingen av de mer frekventa löner anger en jämn lönesumma. Vår tolkning av detta är att den kollektiva lönesättningen kan vara väl så betydande för de faktiska begynnelselöner inom avtalsområden där riksavtalen inte är direkt ingripande. Som en kontrast redovisas i

Appendix A en motsvarande figur för unga (under 30) nyanställda tjänstemän inom teknikavtalsområdet. Inslaget av kollektiv lönesättning för nyanställda är uppenbarligen betydligt mindre inom tjänstemannaområdet.



Figur 18 Fördelningen av begynnelselönera bland arbetare på fyra slumpmässigt utvalda arbetsplatser inom teknikavtalet (2010)

Källa: ALEX-databasen (för urvalet) och lönestrukturstatistiken.

8 Hur bestäms begynnelselönera inom olika avtalsområden?

8.1 Indelning av avtalsområden i kategorier

Som illustrerats av de tre avtalsområden vi specialstuderat ovan finns det stora variationer i hur de faktiska lönerna bestäms på olika delar av arbetsmarknaden. Inom vissa områden, som Hotell- och restaurang, finns det en mycket tydlig koppling mellan avtalslöner och faktiska löner för alla grupper. Inom andra avtalsområden, t.ex. HÖK-området, är istället avtalslönera betydelsefulla för de faktiska begynnelselönera, men saknar istället direkt betydelse för de mer erfarna anställda. Inom teknikavtalsområdet tycks avtals-

lönerna sakna direkt relevans även för de faktiska begynnelselöner, men å andra sidan tycks inslaget av kollektiv lönesättning på arbetsplatsnivå vara påtagligt. Dessutom tillkommer, som vi visade i Avsnitt 6, ett antal avtalsområden som anger ett stort antal avtalslöner för olika typer av yrken. Detta innebär att det inte är självklart att det ens finns en väldefinierad minimilön för hela avtalsområdet; inom vissa avtalsområden är det troligt att det är mer relevant att tänka sig en mängd olika, yrkesspecifika, minimilöner.

En faktor som gör det besvärligt att beskriva inslaget av arbetsplatspecifik lönebildning är att vi saknar uppgifter om innehållet i lokala avtal. När det gäller yrkesspecifika lägslöner uppstår ett likartat problem eftersom vi inte vet vilka exakta yrken olika individer tillhör.

För att ändå kunna beskriva dessa aspekter på ett någorlunda precist och greppbart vis har vi valt att använda oss av de uppgifter vi har om faktiska löner för att försöka beskriva genomslaget av riksavtalens lägsta avtalslöner, av andra riksnormer och av arbetsplatspecifik kollektiv lönesättning på de faktiska begynnelselöner. För att göra resultaten av denna beskrivning någorlunda greppbart har vi valt att sedan gruppera avtalen i fyra grupper utifrån vilken betydelse de olika faktorerna tycks ha (se nedan för detaljer).

För att mäta betydelsen av arbetsplatspecifika kollektiva begynnelselöner relaterar vi begynnelselöner för varje ung nyanställd till begynnelselöner för alla andra unga nyanställda på samma arbetsplats och samma grova yrkeskategori (enligt SCB:s yrkesstatistik). Om den andelen är hög igenomsnitt, dvs. om den typiske nyanställda har exakt (på hundralappen i detta fall) samma lön som andra nyanställda på samma arbetsplats, så bedömer vi att de faktiska begynnelselöner är kollektivt satta på arbetsplatsen.⁴³ Eftersom vi använder faktiska löner snarare än lokala avtal har vi dock ingen möjlighet att bedöma den exakta processen som leder fram till att löner sätts gemensamt för kollektiv av anställda snarare än individuellt.

För att bedöma betydelsen av kollektiv lönesättning på nationell nivå genomför vi en liknande övning, men jämför då istället med alla andra nyanställda på *andra* arbetsplatser inom avtalsområdet och samma grova yrkesklassificering. Om andelen som har samma lön på andra arbetsplatser är hög, dvs. om den typiske nyanställde inom ett avtalsområde har exakt samma lön som andra nyanställda på andra arbetsplatser inom avtalsområdet, bedömer vi att löner är kollektivt satta inom avtalsområdet.

⁴³ Denna typ av empirisk kategorisering är nära relaterad till de metoder för segregationsanalys som redovisas i Åslund och Skans (2009). Som visas i den studien är storleken på arbetsplatsen viktig för resultatet så länge man relaterar de egna egenskaperna till andras och därefter summerar över ett stort antal arbetsplatser.

Utöver dessa kriterier mäter vi också i vilken utsträckning de lägsta avtalslönerna inom området ("minimilönerna"), är ingripande på avtalsområdet. Tanken är att om andelen som har en lön i närheten (inom en procent) av riksavtalets lägsta avtalslön är hög, så är avtalsområdets minimilön också betydelsefull för de faktiska begynnelselöner.

Vi mäter dessa tre egenskaper, arbetsplats-specifika lönenormer, nationella lönenormer, och minimilönens direkta relevans för varje avtalsområde i våra data.⁴⁴ Karaktäristiken bygger på data för nyanställda 19 till 24-åringar under 2010.⁴⁵ Tanken med att använda just dessa grupper är att deras löner får illustrera situationen för nyanställningar av relativt oprövad personal. Som visats i de fall vi specialanalyserat ovan är lönefördelningarna för dessa grupper ofta relativt lika lönefördelningarna för 19-åringar.

För att göra resultaten av analyserna mer överblickbara har vi valt att kategorisera avtalen i fyra grupper. Den första gruppen (I) innehåller avtal med *ingripande minimilöner* för de unga nyanställda. Avtal bedöms höra till denna grupp om andelen av de unga nyanställda som tjänar inom en procents avvikelse från minimilönen är minst lika hög som inom HÖK-avtalet (dvs ungefär 10 procent).

Den andra gruppen (II) innehåller avtal där minimilönerna inte bedömts vara ingripande, men där det ändå finns ett betydande genomslag av *nationella lönenormer*. Här sätter vi gränsen för avtalsområden där minst tre procent av unga nyanställda på andra arbetsplatser har exakt samma lön som den genomsnittliga unga nyanställde. Denna gräns är satt så att de avtal vi placerar inom den denna grupp har minst lika stort genomslag av begynnelselönekonzentration på exakta lönesummor (på hundralappen när) som de som tillhör gruppen med ingripande minimilöner.

Den tredje gruppen (III) innehåller avtalsområden där minimilönerna inte är ingripande och där det inte finns några påtagliga nationella lönenormer men där *arbetsplats-specifika lönenormer* ändå är betydande. För att ingå i denna grupp ska i genomsnitt minst 20 procent av de andra unga nyanställda på samma arbetsplats ha exakt (återigen, på hundralappen när) samma lön som den genomsnittliga unga nyanställde. Återigen är gränsen vald så att vi säkerställer att den lokala sammanpressningen är lika betydande som inom gruppen med ingripande minimilöner.

⁴⁴ Vi bortser dock från ett par områden där vi har mycket få observationer.

⁴⁵ I de fall där det finns färre än 500 unga nyanställda inom avtalsområdet under 2010 använder vi oss av data mellan 2008 och 2010 istället. I de fall det inte finns minst 100 unga nyanställda under denna period gör vi inga beräkningar.

Den fjärde gruppen (IV) innehåller *övriga avtalsområden*. Där sätts de faktiska begynnelselöner mer individuellt i meningen att de varierar mer både inom och mellan arbetsplatser än inom de avtalsområden där vi bedömer att minimilöner är ingripande.

Tanken med grupperingen är att på ett systematiskt vis visa på grova skillnader i lönesättning mellan olika typer av avtal. Av beskrivningen ovan är det dock uppenbart att klassificeringen baseras på gränser som är relativt godtyckligt valda. Detta innebär att det med nödvändighet kommer att finnas betydande skillnader mellan avtal som ingår i varje grupp, och att vissa avtal som är relativt likartade kommer att hamna i olika grupper. I Appendix listar vi därför vilka avtal som tillhör varje grupp tillsammans med indikationer på kollektiv lönesättning enligt var och en av de tre mått vi använder för karaktäristiken. Detta gör det möjligt för läsaren att skapa sin egen bedömning av hur man vill betrakta skillnaderna mellan olika avtalsområden.

I stora drag genererar analysen vad vi bedömer som relativt väntade resultat. De faktiska begynnelselöner inom servicesektorns avtalsområden bestäms i relativt stor utsträckning av ingripande minimilöner (grupp I). Exempel inom denna grupp, förutom Hotell- och restaurang och HÖK för arbetare som båda redan nämnts, ingår även Bevakningsavtalet, Detaljhandelsavtalet och Bemanningsavtalet.

I gruppen med andra nationella lönenormer (grupp II) återfinns ett fåtal avtal, där en del har kraftigt differentierade löner. Exempel på detta är Bussavtalet som i realiteten också täcker in anställda som går under ett flertal olika avtal på grund av svårigheter med att separera dessa i data. Noterbart är även att Livsmedelsavtalet (som totalt sett innehåller ett drygt hundratal avtalslöner) placeras i denna grupp om det betraktas som ett enhetligt avtal. Vi har dock valt att betrakta varje enskilt tilläggsavtal som ett separat avtal, vilket innebär att dessa istället kommit att delas upp mellan olika grupper.

I gruppen där begynnelselöner i huvudsak bestäms på arbetsplatsen (grupp III) ingår alla stora avtal inom industrin, till exempel Teknikavtalet, Stål- och Metallavtalet och Massa- och Pappersavtalet, där det sistnämnda saknar avtalslöner enligt vår definition.

Tabell 8 Indelning av avtalsområden utifrån nationella respektive lokala lönenormer (se Appendix A för en fullständig lista av avtalsområden)

	Minimi- löne- täckning	Nationell löne- koncentration	Arbetsplats- lönekoncen- tration	Kvot (3)/(2)	Genom- snittlig P10
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>(I) Ingripande minimilöner</i>					
Hotell och restaurang	16,4	14,2	35,0	2,5	15 173
HÖK	9,9	3,7	31,9	9,4	15 794
<i>Alla (i grupp I)</i>	26,4	10,8	33,6	5,4	16 941
<i>(II) Andra nationella lönenormer</i>					
<i>Alla (i grupp II)</i>	1,0	10,5	41,6	5,4	17 623
<i>(III) Arbetsplats-specifika lönenormer</i>					
Teknikavtalet	0,6	1,3	37,2	27,7	17 200
<i>Alla i grupp III</i>	1,3	1,9	35,7	21,3	18 433
<i>(IV) Övriga</i>					
<i>Alla i grupp IV</i>	3,4	1,6	15,0	11,6	15 549

Not: Minimilönetyckningen anger andelen unga nyanställda som ligger inom en procent av den lägsta avtalslönen för 19-åringar. Nationell lönekoncentration anger den genomsnittliga andelen av nyanställda på andra arbetsplatser inom avtalsområdet och yrket (4-siffrors SSSYK) som har exakt samma lön (avrundat på 100 kronor). Arbetsplatslönekoncentration anger den genomsnittliga andelen av nyanställda på samma arbetsplats inom yrket (4-siffrors SSSYK) som har exakt samma lön (avrundat på 100 kronor). De värden som anges i fet stil är de som definierar de olika grupperna. P10 anger den 10:e lönepercentilen inom respektive område. Rader med rubriken "Alla" anger det ovtvåkade medelvärdet över de berörda avtalsområdena.

Källa: ALEX-databasen och lönestrukturstatistiken.

Ett intressant utfall av analysen är att vi kan jämföra graden av kollektiv lönesättning mellan de olika grupperna av avtalsområden. Till exempel visar Tabell 8 att de faktiska begynnelselönerna för de unga nyanställda inom den första avtalsgruppen i mer än en fjärdedel av fallen (26 procent) ligger nära de lägsta avtalslönerna för 19-åringar inom respektive avtalsområde (dvs. minimilönen). Som en kontrast ligger de faktiska begynnelselönerna för unga anställda inom avtalsgrupp II sällan (endast en procent) i närheten av minimilönen. Samtidigt är det nästan exakt lika vanligt (10,8 respektive 10,5 procent) för de nyanställda inom dessa två grupper att ha exakt samma lön som andra unga nyanställda på andra arbetsplatser inom respektive avtalsområde.

På motsvarande vis ser vi att de unga nyanställda inom avtalsgrupp III mycket sällan (1,3 procent) har en lön i närheten av minimilönen eller har exakt samma lön som andra nyanställda på andra arbetsplatser inom respektive

avtalsområden (1,9 procent). Däremot är spridningen i faktiska begynnelselöner inom en given arbetsplatsen lika litet inom denna avtalsgrupp som inom de grupper av avtal där minimilönerna är ingripande (grupp I) eller där det förekommer andra nationella lönenormer (II). Den arbetsplatspecifika koncentrationen av begynnelselöner är till exempel större inom Teknikavtalsområdet (37 procent) än inom Hotell- och restaurang (35 procent) och HÖK-området (32 procent).

Beskrivningen för grupp IV visar däremot att få inom denna avtalsgrupp ligger i närheten av minimilönerna (3,4 procent) samtidigt som det också är relativt få inom denna avtalsgrupp som har samma lön som de nyanställda på andra arbetsplatser, eller som andra nyanställda på samma arbetsplats.

En ytterligare noterbar aspekt är relationen till de faktiska nivåerna på begynnelselöner. Inom varje avtalsområde har vi beräknat den 10:e percentilen bland de ungas begynnelselöner. Ett tydligt resultat av denna övning är att begynnelselönegolvet är betydligt högre inom de avtalsområden där det framförallt är den arbetsplatspecifika lönenormen som bestämmer de faktiska begynnelselöner (kolumn 5 i Tabell 8). Dessa skillnader bör dock inte tolkas som en direkt konsekvens av lönesättningsinstitutionerna utan kan mycket väl drivas av helt andra faktorer som särskiljer avtalsområdena.

8.2 Lönevariation i de tre avtalskategorierna

Efter att ha karakteriserat arbetaravtalen utifrån förekomsten av nationell och lokal lönesammanpressning bland unga nyanställda är ett naturligt nästa steg att belysa sammansättningen och lönerna på de olika avtalsområdena.

Den första kolumnen i Tabell A 6 visar att andelen unga anställda (19–24-åringar) varierar mellan olika avtalsområden för arbetare. Den största andelen ungdomar arbetar på de avtalsområden som har ingripande minimilöner (I). På dessa områden är 27 procent av arbetskraften mellan 19 och 24. Andelen är avsevärt lägre inom de övriga avtalsområdena.

Den resterande delen av tabellen ger en bild av sammansättningen (kön, födelseland och utbildningsbakgrund) bland de unga på varje avtalsområde. På avtalsområden med ingripande minimilöner arbetar fler kvinnor, i synnerhet inom HÖK-avtalet, men detsamma gäller även detaljhandeln, hotell- och restaurang och serviceentreprenad. Män är istället starkt överrepresenterade på områden med mindre inslag av kollektiva löneutfall (grupp III och grupp IV).

Med tanke på att lönerna är lägre på de delar av arbetsmarknaden där minimilönerna är ingripande är det kanske förvånande att notera att dessa områden karakteriseras av att de ungdomar som arbetar där har längre utbildning och betydligt högre grundskolebetyg än de ungdomar som arbetar inom de

andra avtalsområdena. Särskilt utmärkande är att de sysselsatta inom detaljhandeln har högre betyg än genomsnittet, trots de relativt låga lönerna. En rimlig förklaring till detta är att dessa arbeten i viss utsträckning kan tänkas fungera som genomgångsarbeten för ungdomar som inte kommer att etablera sig på arbetsmarknaden på allvar förrän efter avslutade högre studier.

Nästa aspekt vi vill belysa är hur nyanställda ungdomars löner varierar med egenskaper inom de olika grupperna av avtal. En första bild ges av kolumn 8 i appendix-tabellerna A3–A6 som redovisar den genomsnittliga lönespridningen mätt som kvoten mellan medianlönen och de lägsta lönerna (10:e percentilen) över samtliga avtalsområden inom respektive avtalsgrupp. Lönespridningen är lägst på avtalsområden som karaktäriseras av ingripande minimilöner (grupp I), och högst på områden som saknar inslag av kollektiva löner enligt vårt sätt att mäta (grupp IV). Medianlönen är ca 10 procent högre än den 10:e percentilen i genomsnitt på områden med ingripande minimilöner (grupp I); 20 procent högre på områden med andra lokala masspunkter (II), 17 procent högre på områden med lokal lönebildning (III) och 27 procent högre på övriga avtalsområden (IV). Lönespridningen är lägst inom bevakningsavtalet där löneskillnaden mellan den 50:e och den 10:e percentilen endast är fem procent. Lönespridningen är störst inom installationsavtalet där de lägsta lönerna är mycket låga på grund av att en del av de unga arbetar under lärlingslön.

För att förtydliga bilden av hur lönerna bestäms har vi skattat statistiska modeller där vi analyserar hur olika egenskaper påverkar lönen inom de olika grupperna av avtalsområden. Modellerna skattas på data för nyanställda ungdomar mellan 19–24 år för åren 2008 till 2010. För varje grupp av avtal skattar vi två modeller: i den första gör vi en allmän jämförelse av de faktiska begynnelselöner inom varje avtalsområde, och i den andra jämförs begynnelselöner inom varje kombination av avtalsområde och arbetsplats. Vi tar i alla skattningar hänsyn till personens yrkesbenämning enligt SCB:s 3-siffriga yrkeskod.⁴⁶

Tabell 9 och Tabell 10 visar resultaten av skattningarna som alltså beskriver samvariationen mellan faktiska begynnelselöner och individegenskaper inom respektive avtalsgrupp. Resultaten stämmer väl överens med vår karaktärisering av lönebildningen inom de olika grupperna. På de avtalsområden där vi observerar förekomsten av ingripande nationella minimilöner (grupp I, kolumn 1 och 2 i Tabell 9) finns ingen ekonomiskt relevant koppling mellan lönen och individens kön, födelseland eller utbildningsbakgrund. De enda variablerna som är statistiskt *och* ekonomiskt relevanta i denna avtalsgrupp är ålder och

⁴⁶ Analysen tar inte hänsyn till att urvalet medför en underrepresentation av anställda i små företag i privat sektor.

arbetslivserfarenhet där den största löneskillnaden ses mellan 19- och 20-åringar. Detta är ett rimligt utfall då dessa faktorer också påverkar avtalslönerna inom en del av dessa kollektivavtal.⁴⁷

Också på områden där vi ser andra nationella lönenormer (grupp II, kolumn 3 och 4 i Tabell 9) varierar begynnelselönerna mycket lite med egenskaperna hos de nyanställda ungdomarna; endast ålder och erfarenhet har en statistiskt signifikant effekt i detta fall.

Skillnaden mellan kolumnerna inom var och en av dessa två avtalsgrupper bekräftar också att lönenivåerna inte är arbetsplatspecifika: skattningarna ger precis samma resultat när vi jämför de faktiska begynnelselönerna för ungdomar inom samma arbetsplats (kolumn 2 och 4) som när vi analyserar de totala löneskillnaderna inom avtalsområdena (kolumn 1 och 3).

Genomgående varierar lönerna något mer med de egenskaper vi inkluderar i modellen på de avtalsområden där det finns arbetsplatspecifika lönenormer (grupp III, kolumn 1 och 2 i Tabell 9). Kvinnor har i genomsnitt 2 procent lägre lön än män, och anställda med högre betyg har dessutom högre löner i genomsnitt. I detta fall blir skattningarna betydligt mindre när vi analyserar skillnader inom arbetsplatserna (kolumn 2). Detta innebär att samvariationerna mellan egenskaper och faktiska begynnelselöner på dessa avtalsområden i huvudsak förklaras av löneskillnader *mellan* arbetsplatser. Bilden av att löneskillnaderna bland dessa avtal snarare består i löneskillnader mellan arbetsplatser än av löneskillnader mellan individer inom samma arbetsplatser förstärks av att modellens statistiska förklaringsgrad ökar avsevärt när vi inkluderar indikatorvariabler för varje enskild arbetsplats i modellen.⁴⁸

De två sista kolumnerna i Tabell 9 analyserar relationen mellan egenskaper och lön inom övriga avtal (grupp IV) där vi enligt vår kategorisering i princip bedömde att genomslaget av såväl nationella som arbetsplatspecifika lönenormer var begränsat. I linje med denna bedömning ser vi överlag liknande samband mellan egenskaper och lön som inom avtalsgrupp (III), men för gruppen övriga avtal kvarstår löneskillnaderna med avseende på kön, betyg, erfarenhet och utbildning även när vi jämför olika personer som anställts på samma arbetsplats.

Vår tolkning av denna analys är att den i stora drag bekräftar logiken bakom den underliggande klassificeringen i tre avseenden: För det första ser vi ett

⁴⁷ Framförallt är det inom Hotell och restaurangavtalet en relativt stor skillnad mellan avtalslönerna för 19 respektive 20-åringar.

⁴⁸ Förklaringsgraden på 0.256 i kolumn 5 innebär att ca en fjärdedel av lönevariationen kan förklaras av avtalsområden, yrken och individegenskaper. När vi också tar hänsyn till sorteringen av arbetskraft över arbetsplatser i kolumn 6 kan istället drygt två tredjedelar (69 procent) av lönevariationen förklaras.

begränsat genomslag av individuella egenskaper inom både de avtalsområden där minimilönerna ingriper i de faktiska begynnelselöner (I), och inom de avtalsområden där vår grupperingsanalys pekar på andra nationella lönenormer (II). För det andra är genomslaget av individuella egenskaper något mer påtagligt både inom det område där vi bedömt att begynnelselöner i huvudsak sätts på arbetsplatsnivå (III), och i gruppen övriga avtal (IV). För det tredje spelar det ingen roll om vi jämför löneskillnaderna över hela arbetsmarknaden eller fokuserar på löneskillnader inom arbetsplatser *förutom* vad gäller avtalsgruppen där vi bedömt att arbetsplatsspecifika lönenormer är särskilt viktiga för de faktiska begynnelselöner (III). Det sistnämnda styrker bilden av att det finns skillnader i faktiska begynnelselöner mellan arbetsplatserna inom dessa avtal (grupp III) och resultaten tyder dessutom på att dessa löneskillnader är relaterade till vilka ungdomar som arbetar inom varje arbetsplats. Samtidigt spelar ungdomarnas egenskaper endast en begränsad roll för de faktiska begynnelselöner inom var och en av de olika arbetsplatserna inom avtalsgruppen, något som ligger väl i linje med bilden av arbetsplatsspecifika faktiska begynnelselöner som sätts gemensamt för kollektiv av nyanställda.

Tabell 9 Avkastningen på individegenskaper utifrån nationella respektive lokala lönenormer

Individegenskaper:	Avtalsgrupp (I): Ingripande minimilöner		Avtalsgrupp (II): Andra nationella lönenormer	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Kvinna	-0,001 (0,001)	-0,001 (0,001)	-0,005 (0,007)	-0,000 (0,006)
<i>Födelseland (relativt Sverige)</i>				
Västländer	-0,004 (0,005)	-0,001 (0,005)	0,030 (0,033)	0,015 (0,033)
Östeuropa	0,002 (0,002)	0,001 (0,002)	0,001 (0,017)	-0,001 (0,012)
Övriga länder	0,003 (0,002)	0,002 (0,002)	-0,005 (0,014)	-0,000 (0,014)
<i>Utbildning</i>				
Antal år i skola	0,003*** (0,000)	0,002*** (0,000)	0,001 (0,002)	0,001 (0,003)
Betygsrang (grundskolebetyg)	-0,014*** (0,001)	-0,014*** (0,001)	-0,006 (0,012)	-0,001 (0,011)
<i>Ålder (relativt 19-åringar) och erfarenhet</i>				
20	0,026*** (0,001)	0,026*** (0,001)	0,005 (0,011)	0,018* (0,010)
21	0,031*** (0,001)	0,031*** (0,001)	0,015 (0,010)	0,021** (0,009)
22	0,035*** (0,001)	0,033*** (0,001)	0,015 (0,012)	0,024** (0,010)
23	0,038*** (0,001)	0,037*** (0,002)	0,024** (0,011)	0,037*** (0,010)
24	0,039*** (0,002)	0,037*** (0,002)	0,015 (0,013)	0,037*** (0,012)
Erfarenhet	0,013*** (0,000)	0,010*** (0,000)	0,007*** (0,002)	0,004* (0,002)
Observationer	60 457	60 457	1 770	1 770
Förklaringsgrad, justerad	0,307	0,510	0,331	0,625
Avtalsid*yrke (3 siffror)	ja	ja	ja	ja
Avtalsid*Arbetsplats*yrke	nej	ja	nej	ja

Not: Varje kolumn redovisar resultatet från en separat regression. ***/**/* indikerar statistisk signifikans på 1/5/10-procentsnivån. Utfallsvariabeln är den logaritmerade begynnelsemånadslönen uttryckt i heltid för unga i åldrarna 19–24 år.

Källa: ALEX-databasen och lönestrukturstatistiken.

Tabell 10 Avkastningen på individegenskaper utifrån nationella respektive lokala lönenormer (forts.)

Individegenskaper:	Avtalsgrupp (III): Arbetsplatsspecifika lönenormer		Avtalsgrupp (IV) Övriga avtal	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Kvinna	-0,021*** (0,004)	-0,008** (0,003)	-0,019*** (0,007)	-0,031*** (0,007)
<i>Födelseland (relativt Sverige)</i>				
Västländer	0,028 (0,020)	-0,002 (0,018)	-0,028 (0,028)	-0,042 (0,038)
Östeuropa	0,011 (0,007)	0,005 (0,006)	-0,000 (0,020)	-0,012 (0,017)
Övriga länder	0,009 (0,010)	-0,007 (0,007)	0,019 (0,018)	-0,001 (0,018)
<i>Utbildning</i>				
Antal år i skola	0,004*** (0,001)	0,001 (0,001)	-0,002 (0,002)	-0,001 (0,003)
Betygsrang (grundskolebetyg)	0,022*** (0,007)	0,001 (0,006)	0,026* (0,014)	0,028* (0,016)
<i>Ålder (relativt 19-åringar) och erfarenhet</i>				
20	0,020*** (0,004)	0,014*** (0,003)	0,039*** (0,009)	0,042*** (0,010)
21	0,024*** (0,005)	0,022*** (0,004)	0,074*** (0,010)	0,069*** (0,011)
22	0,026*** (0,006)	0,025*** (0,005)	0,088*** (0,011)	0,083*** (0,012)
23	0,021*** (0,006)	0,025*** (0,005)	0,096*** (0,012)	0,085*** (0,013)
24	0,018** (0,007)	0,027*** (0,006)	0,082*** (0,014)	0,074*** (0,014)
Erfarenhet	0,016*** (0,001)	0,008*** (0,001)	0,031*** (0,002)	0,026*** (0,003)
Observationer	6 344	6 344	2 811	2 811
Förklaringsgrad, justerad	0,256	0,689	0,342	0,558
Avtalsid*yrke (3 siffror)	ja	ja	ja	ja
Avtalsid*Arbetsplats*yrke	nej	ja	nej	ja

Not: Varje kolumn redovisar resultatet från en separat regression. ***/**/* indikerar statistisk signifikans på 1/5/10-procentsnivån. Utfallsvariabeln är den logaritmerade begynnelsemånadslönen uttryckt i heltid för unga i åldrarna 19–24 år.

Källa: ALEX-databasen och lönestrukturstatistiken.

9 Slutord

Denna rapport har syftat till att beskriva hur begynnelselöner för oprövad arbetskraft bestäms på olika delar av den svenska arbetsmarknaden. Vi inledde med en beskrivning av vilka som arbetar i låglönearbeten, vilka som stannar kvar i dessa arbeten och relationen mellan att arbeta i ett låglönearbete och ekonomisk utsatthet på kort och lång sikt. Resultaten visar att kvinnor, utrikes födda och unga är överrepresenterade bland dem som har ett lågbetalt arbete. Däremot är selektionen in i låglönearbeten relativt oberoende av utbildningsbakgrund, vilket är något förvånande med tanke på den starka relation som tidigare studier funnit mellan utbildning och sysselsättningsutfall. Å andra sidan finns det en tydlig koppling mellan utbildningsbakgrund och rörligheten uppåt i lönefördelningen: De allra flesta som arbetar inom lågbetalda arbeten rör sig relativt snabbt mot högre löner och endast en mindre del är att betrakta som ekonomisk utsatta även under den tid då de har en låg lön. Men ett tydligt mönster är att de som stannar kvar i låglönearbeten har en betydligt svagare utbildningsbakgrund än de som rör sig vidare.⁴⁹

Vi har även beskrivit hur avtalslöner ser ut inom riksavtalen på arbetarsidan. Analyserna har strävat efter att beskriva vilka faktorer som bestämmer avtalslöner, med vilket vi menar de lägsta löner som kan betalas till anställda med vissa egenskaper som utför en viss typ av arbete inom ett visst avtalsområde. Även om avtalens komplexitet försvårar en sådan analys är vår bedömning att avtalslöner framförallt uppvisar en kvantitativt betydelsefull variation *mellan avtalsområden* och *mellan arbetsuppgifter* inom avtalsområden, medan erfarenhet, ålder och anställningstid spelar en mindre framträdande roll inom de flesta avtal. Ett undantag utgörs av avtalslöner för personer under 18 år som, där sådana avtalslöner överhuvudtaget finns, tenderar att vara väsentligen lägre än för anställda över 18 år.

Slutligen har vi analyserat relationen mellan avtalslöner och faktiska begynnelselöner inom olika avtalsområden för arbetare. Genomgången visar att det finns en stor spridning mellan olika arbetaravtalsområden i hur begynnelselöner de facto bestäms. Inom framförallt servicesektorn finns ett antal avtalsområden där riksavtalen tycks ha en stor betydelse för de faktiska lönenivåerna bland nyanställda unga. Även inom denna grupp av avtal skiljer sig avtalen dock åt både vad gäller hur ingripande de lägsta avtalslöner är, och i vilken utsträckning avtalslöner bestämmer löner för mer erfaren arbetskraft. Inom andra delar av arbetsmarknaden bestäms de faktiska begynnelselöner i

⁴⁹ Relationen mellan utbildning och sannolikheten att vara kvar i ekonomisk utsatthet är mer tvetydig.

allmänhet inte av riksavtalens lägsta avtalslönenivå. Men trots detta får unga nyanställda inom vissa av dessa avtalsområden ändå ofta exakt samma faktiska lön som unga nyanställda på andra arbetsplatser inom avtalsområdet. Detta kan möjligen förklaras av att ingångslönerna bestäms av andra avtalslöner än de allra lägsta.

I en tredje grupp av arbetaravtal, i huvudsak inom industrin, sätts de faktiska begynnelselöner framförallt på arbetsplatsnivå men på ett sätt som fortfarande innebär väldigt liten lönespridning mellan olika ungdomar inom varje arbetsplats. Detta innebär att lönerna även i de fall då riksavtalen inte är direkt ingripande inte med nödvändighet sätts utifrån individuella förutsättningar. De faktiska begynnelselöner tycks inom delar av arbetsmarknaden snarare bestämmas separat för varje arbetsplats, men gemensamt för stora grupper av nyanställda. I huvuddrag får därmed grupper av unga nyanställda på samma arbetsplats också ofta exakt samma lön inom denna grupp av avtal, precis som inom de avtalsområden där riksavtalen bestämmer lönenivåerna.

Genomgående tycks både nivån och spridningen på de faktiska begynnelselöner vara lägre inom de avtalsområden där riksavtalen är ingripande och istället högre på de områden där de faktiska begynnelselöner bestäms på de enskilda arbetsplatserna. Detta mönster ska dock inte tolkas som en direkt effekt av lönebildningsinstitutionerna eftersom avtalsområdena skiljer sig åt i en mängd olika dimensioner. Vi finner även att individuella egenskaper har ett något större genomslag på de avtalsområden där de faktiska begynnelselöner bestäms lokalt på arbetsplatserna, även om den största delen av detta förklaras av sortering mellan arbetsplatser; dvs. av att ungdomar med vissa egenskaper arbetar på särskilda arbetsplatser.

Slutligen ser vi även stora skillnader i vilka grupper av ungdomar som arbetar inom olika avtalsområden. Inom avtalsområden där riksavtalen är direkt ingripande och där de faktiska begynnelselöner alltså är som lägst, är också andelen unga anställda som störst. Andelen kvinnor bland de unga anställda är också större inom dessa avtal. Samtidigt har också de ungdomar som arbetar inom dessa avtalsområden en betydligt starkare utbildningsbakgrund (i meningen bättre betyg och fler år i skola), än de unga som arbetar inom de områden som täcks av andra arbetaravtal.

I sammanhanget kan det vara värt att lyfta fram att analysen är behäftad med en viss grad av osäkerhet då vi inte med säkerhet har kunnat länka varje observation till rätt avtalsområde. Vår bedömning är dock att huvuddragen i analysen är rättvisande. För att göra mer betydande framsteg på detta område skulle existerande löne- och utbildningsregister behöva kunna länkas till de

uppgifter om avtalsområden som i nuläget endast arbetsmarknadens parter (i huvudsak på arbetsgivarsidan) förfogar över.

Vår bedömning av den beskrivning vi presenterat i rapporten är att den i stora drag ligger i linje med den rådande uppfattningen om vilka skillnader som finns mellan olika delar av arbetsmarknaden. Förhoppningsvis innebär dock beskrivningen att dessa skillnader preciseras på ett sätt som både kan stimulera till en konkretiserad diskussion om den svenska lönebildningen och till fortsatt forskning om densamma.

På ett mer precist plan kan resultaten naturligtvis tolkas på lite olika sätt beroende på om man betraktar de skillnader mellan avtalsområden vi dokumenterar som stora eller små, och där får vi nog tillåta varje läsare att ha sin egen uppfattning. Vår tolkning är dock att resultaten antyder att diskussionen om ingångslöner och sysselsättningssituationen för ungdomar med etableringsproblem kan tjäna på att breddas något. Ett skäl till detta är att inslaget av kollektivt satta löner tycks vara betydande även inom de arbetaravtal där riksavtalen inte är direkt styrande för de faktiska begynnelselöner. Detta antyder att en diskussion om relationen mellan ingångslöner och ungdomars sysselsättningssituation även bör beakta utfallet av den lokala lönebildningen. Dessutom står det klart att en betydande andel av dem som arbetar inom de serviceinriktade avtalsområden som varit i fokus i tidigare minimilönestudier (dvs. hotell och restaurang samt detaljhandeln) har en mycket god utbildningsbakgrund. Detta antyder att dessa avtalsområden berör en speciell del av arbetsmarknaden där en särskilt stor andel av arbetstillfällena har karaktären av genomgångsarbeten för ungdomar med goda förutsättningar.

Förhoppningen är också att beskrivningen som presenteras i denna rapport ska kunna fungera som en utgångspunkt för vidare forskning om lönesättningens betydelse för den svenska arbetsmarknaden. Framförallt öppnar kartläggningen för analyser av vad som bestämmer löneskillnader mellan olika grupper och för analyser av hur olika avtalskonstruktioner, till exempel vad gäller avtalslönenivåer, differentieringsgrad, eller graden av kollektivt lönesättande på olika nivåer, påverkar vilka som finner arbeten inom olika avtalsområden. Dessa frågor, vilka inte har kunnat besvaras inom ramen för denna rapport, kommer att vara en viktig del av vår fortsatta forskning om den svenska lönebildningen.

Referenser

- Albæk, K & E Strøjer Madsen (1987), Wage Distributions and Employment Effects of the Danish Minimum Wage, i R Lund, P J Pedersen & J Beyer Schmidt-Sorensen (red.), *Studies in Unemployment*, New Social Science Monographs, Copenhagen.
- Askildsen, J E, K E Lommerud, O A Nilsen & K G Salvanes (2000), Union bargained minimum wages: Are there any employment effects? Stencil, University of Bergen, Norway.
- Björklund, A, P-A Edin, B Holmlund & E Wadensjö (2006), *Arbetsmarknaden*, 3 upplagan, Stockholm: SNS.
- Böckerman, P och R Uusitalo (2009), Minimum Wages and Youth Employment: Evidence from the Finnish Retail Trade Sector, *British Journal of Industrial Relations* vol. 47 issue 2, s. 388-405.
- Calmfors L, A Forslund & M Hemström (2004) The effects of active labor-market policies in Sweden: What is the evidence?, i J Agell, M Keen och J Weichenrieder (red), *Labor Market Institutions and Public Regulation*, MIT Press.
- Edin, P-A & B Holmlund (1994), Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt, Bilaga 8 till 1994 års Långtidsutredning, Fritzes, Stockholm.
- Eriksson, S, P Johansson & S Langenskiöld (2012), What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process, Working Paper 2012:13, IFAU.
- Forslund, A & J Vikström (2011), Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt, Rapport 2011:7, IFAU.
- Gottfries, N (2011), Fungerar den svenska lönebildningen?, i Att skapa arbeten - löner, anställningsskydd och konkurrens, SOU 2010:93
- Göransson, I (2012), Arbetets pris – om löner och löneökningar i kollektiva avtal, Stencil, IFAU.
- Konjunkturinstitutet (2007), Lönebildningsrapporten 2007, Konjunkturinstitutet, Stockholm.
- Konjunkturinstitutet (2010), Lönebildningsrapporten 2010, Konjunkturinstitutet, Stockholm.

- Liljeberg L, A Sjögren & J Vikström (2012), Leder nystartsjobben till högre sysselsättning? Rapport 2012:06, IFAU.
- Lindahl, L (2011), Den gymnasiala yrkesutbildningen och inträdet på arbetsmarknaden, Bilaga 2 till Långtidsutredningen 2011.
- Medlingsinstitutet (2011), *Avtalsrörelsen och lönebildningen år 2010*, Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2012), *Avtalsrörelsen och lönebildningen år 2011*, Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Neumark, D och W L Wascher (2007), Minimum Wages and Employment, *Foundations and Trends in Microeconomics* 3:1-2, Now Publishers, Hanover, MA.
- OECD (2008), Country Survey Sweden, OECD, Paris.
- OECD (2012), OECD Factbook 2011-2012: Economic, Environmental and Social Statistics, OECD, Paris.
- Sjögren Lindquist, G (2012), Kollektivavtalade löneförmåner, Stencil, IFAU.
- Skedinger, P (2005), Hur höga är minimilönerna?, Rapport 2005:18, IFAU.
- Skedinger, P (2006), Minimum Wages and Employment in Swedish Hotels and Restaurants, *Labour Economics*, 13: 259–90.
- Skedinger, P (2011), Effects of increasing minimum wages on employment and hours: evidence from Sweden's retail sector, Working Paper No. 869, IFN.
- Statskontoret (2011), Subventionerade anställningar. En kartläggning. Publikation 2011:34, Statskontoret, Stockholm.
- Söderström, M (2006), Evaluating institutional changes in education and wage policy, Doktorsavhandling, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.
- Åslund, O & O Nordström Skans (2009), Measuring conditional segregation: methods and empirical examples, *Journal of Population Economics* 2009, vol. 22, no. 4, 971-981.
- Östros, T (1994), Do minimum wages matter? The case of Swedish mining and manufacturing i Holmlund, B (red.), *Pay, productivity, and policy. Essays on wage behavior in Sweden*. FIEF, Stockholm.

Appendix A

Tabell A 1 Förteckning över matchade och omatchade kollektivavtal som ingår i urvalet

Avtal	Parter:
Avtalsbenämning	Arbetsgivare/ <i>Arbetslagare</i>
Matchade avtal:	
Bemanningsavtalet	Bemanningsföretagen/ <i>Samtliga LO-förbund</i>
Bevakningsavtalet	Almega Tjänsteförbunden / <i>Transport</i>
Bussar i beställningstrafik	Bussarbetsgivarna/ <i>Svenska Transportarbetareförbundet</i>
Bussavtalet	Bussarbetsgivarna/ <i>Kommunal</i>
Byggavtalet	Sveriges Byggindustrier/ <i>Svenska Byggnadsarbetareförbundet</i>
Byggnadsämnes- och buteljglasindustri	Byggnadsämnesförbundet/ <i>Industrifacket</i>
Bärgningsföretag	Motorbranschens Arbetsgivareförbund/ <i>Svenska Transportarbetareförbundet</i>
Civil- och förpackningsavtalet	Grafiska Företagens Förbund/ <i>Grafiska Fackförbundet Mediafacket</i>
Detaljhandel	Svensk Handel / <i>Handelsanställdas förbund *</i>
Distribution av direktreklam	Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund/ <i>Svenska Transportarbetareförbundet</i>
Explosivämnes-industrin	Almega Industri och Kemi / <i>Industrifacket</i>
F-avtalet	Fastighetsbranschens arbetsgivar-organisation / <i>Fastighetsanställdas Förbund</i>
För- och friskolor	KFS / <i>Svenska Kommunalarbetareförbundet</i>
För- och friskolor	Tjänsteföretagens arbetsgivarförbund/ <i>Kommunal</i>
Glasindustri	Almega Industri och Kemi / <i>Industrifacket</i>
Gruvavtalet	Gruvornas arbetsgivarförbund/ <i>Svenska Metallindustriarbetareförbundet</i>
Gummiverkstäder	Motorbranschens Arbetsgivareförbund / <i>Svenska Transportarbetareförbundet</i>
Hamn och Stuveriavtalet	Sveriges Hamnar / <i>Transport</i>
Hotell och restaurang	Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR / <i>Hotell och Restaurang Facket</i>
Huvudöverkommelse HÖK	Sveriges Kommuner och Landsting, SKL / <i>Svenska Kommunalarbetareförbundet</i>
Ideella och Idéburna organisationer	Arbetsgivaralliansen / <i>Fastighetsanställdas Förbund</i>
Installationsavtalet	Elektriska Installatörsorganisationen / <i>Svenska Elektrikerförbundet</i>
Jordbruk	Skogs- och lantarbetsgivarförbundet (SLA)/ <i>Svenska</i>

lantarbetareförbundet

Kemisk industri	Almega Industri och Kemi/ <i>Industrifacket</i>
Kommunikation	Almega tjänsteförbunden / <i>SEKO</i> ^Y
Kraftverksavtalet	Energiföretagens Arbetsgivareförening / <i>Svenska Elektrikerförbundet</i>
Kyrkan	Svenska Kyrkans församlingsförbund/ <i>Svenska kommunalarbetareförbundet</i> [‡]
Läder och Sportartiklar	ALMEGA Industri och Kemiförbundet / <i>Industrifacket</i>
Massa och papper	Föreningen Sveriges Skogsindustrier / <i>Svenska Pappersindustriarbetareförbundet</i>
Miljöarbetaravtalet	Biltrafikens Arbetsgivareförbund / <i>Svenska Transportarbetareförbundet</i>
Motorbranschavtalet	Motorbranschens Arbetsgivareförbund / <i>Industrifacket Metall</i>
Måleriyrket	Målaremästarnas Riksförening / <i>Svenska Målareförbundet</i>
Ombordanställda	Sjöfartens Arbetsgivareförbund / <i>SEKO</i>
Partihandeln	Svensk Handel / <i>Handelsanställdas förbund</i>
Personliga assistenter	Arbetsgivarföreningen KFO / <i>Svenska Kommunalarbetareförbundet</i> ^{##}
Plåtslageri	Plåtslageriernas Riksförbund/ <i>Svenska Byggnadsarbetareförbundet</i>
Serviceentreprenadavtalet	Almega Tjänsteförbunden / <i>Fastighetsanställdas Förbund och SEKO</i> ^{††}
Spårtrafik	Almega Tjänsteförbunden / <i>SEKO och Fackförbundet ST</i>
Sågverksindustri	Föreningen Sveriges Skogsindustrier / <i>GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch</i>
TEKO-avtalet	TEKOindustrierna / <i>IF metall</i>
Taxiavtalet	Biltrafikens Arbetsgivareförbund / <i>Transport</i>
Taxitelefonister	Biltrafikens Arbetsgivareförbund/ <i>Svenska Transportarbetareförbundet</i>
Teknikavtalet	Teknikarbetarna / <i>Industrifacket Metall</i>
Transportavtalet	Biltrafikens Arbetsgivareförbund / <i>Transport</i>
Trädgårdsavtalet	SLA / <i>Kommunal</i>
Trädgårdsodlings-avtalet	SLA / <i>Svenska lantarbetareförbundet</i>
Träindustri	Trä- och Möbelindustriförbundet / <i>GS Facket för skogs-,trä- och grafisk bransch</i>
Tvättindustri	Industi och kemigruppen / <i>Allmän kommunal verksamhet</i>
VA-avtalet (KFS)	KFS / <i>Svenska Kommunalarbetareförbundet</i> [‡]
VVS-installation	VVS Företagen / <i>Svenska Byggnadsarbetareförbundet</i>
Väg och banavtalet	Sveriges Byggindustrier/ <i>SEKO</i>
Vård och behandlings- verksamhet	Privatvårdens Arbetsgivareförbund / <i>Svenska Kommunalarbetareförbundet</i> [‡]

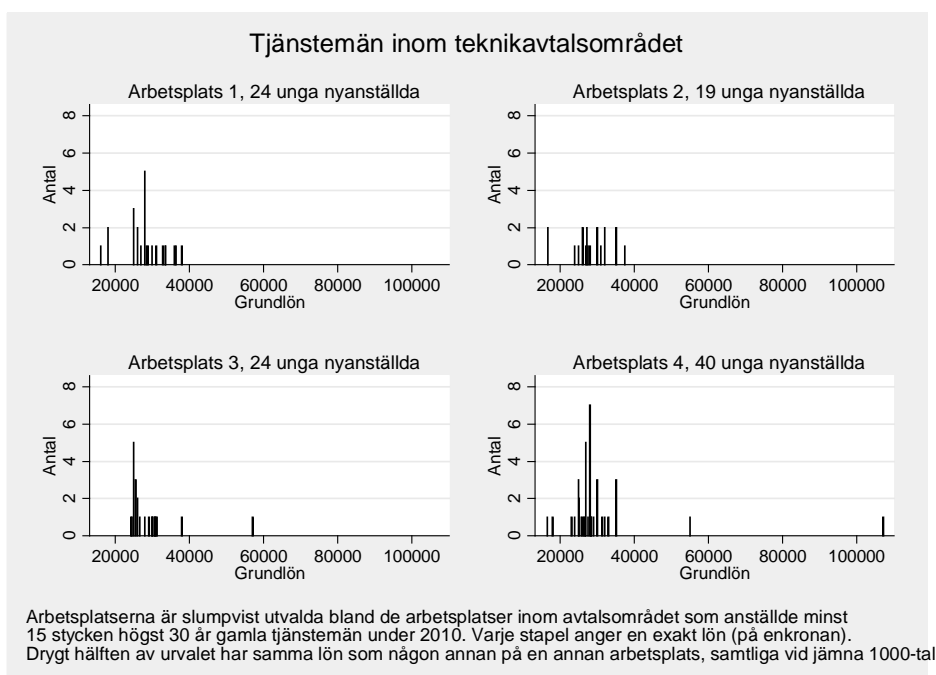
Vård och omsorg	KFS / Svenska Kommunalarbetareförbundet ^T
Allokemisk industri	Industri- och KemiGruppen / Industrifacket Metall
bensin (MAF)	Motorbranschens Arbetsgivareförbund / Transport
Stål	Stål och Metall Arbetsgivareförbundet / Industrifacket Metall
Avtal inom Livsmedelsavtalet:	Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet
<i>Bakmedel</i>	
<i>Bagerier</i>	
<i>Bryggerier</i>	
<i>Brännvin</i>	
<i>Choklad</i>	
<i>Glass</i>	
<i>Lagerpersonal</i> <i>- glassföretag</i>	
<i>Mejeri</i>	
<i>Slakteri/charkuteri</i>	
<i>Äggprodukter</i>	

Omatchade avtal:*

Bilvårdsanläggningar	Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO)/ Svenska Transportarbetareförbundet
Butiksavtalet Livs	Livsmedelsföretagen/Handelsanställdas förbund
Förskolor- fritids-hem, grund och gymnasieskolor	Arbetsgivarföreningen KFO / Svenska Kommunalarbetareförbundet ^W
Energiavtalet	KFS / SKTF ^{**}
Gemensamma metallavtalet	ALMEGA Industri och Kemi/ Svenska Metallindustriarbetareförbundet
Depåavtalet	Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet
Samhall	Almega Samhallförbundet/ Fastighets, Grafiska
Utlandsavtalet	Biltrafikens Arbetsgivareförbund/Svenska Transportarbetareförbundet
Avtal inom Livsmedelsavtalet:	Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet
<i>Konservindustrin</i>	
<i>Matfågelslakterier</i>	
<i>Margarinindustrin</i>	
<i>Santa Maria AB</i>	
<i>Jästbolaget AB</i>	

Not: Den första kolumnen anger avtalets benämning och den andra kolumnen anger de avtalslutande parterna. I de fall vi inte lyckats särskilja olika avtal inom samma bransch anges det huvudsakliga avtalet.

- * Här finns också ett avtal mellan Arbetsgivarföreningen KFO och Handelsanställdas förbund.
- † Här finns också ett avtal mellan Almega tjänsteförbunden och ST.
- ‡ Här finns också avtal mellan Svenska Kyrkans församlingsförbund och Lärarnas samverkansråd samt Svenska Kyrkans församlingsförbund och Akademikerförbundet
- § Här finns också ett avtal mellan KFO och Svenska Kommunalarbetareförbundet.
- ¶ Här finns också ett avtal med Föreningen Vårdföretagarna.
- ||| Här finns också ett avtal mellan Almega Vårdföretagarna och Kommunal
- †† Här finns också ett avtal mellan Almega Tjänsteförbunden och Fastighetsanställdas Förbund och SEKO Facket för Service och Kommunikation.
- * Notera att de omatchade avtalen ingår i avtalsbeskrivningen som presenteras i avsnitt 6. Däremot kan de inte användas i analysen av relationen mellan avtalslöner och faktiska löner i avsnitt 7 och 8.
- ††† Här finns också avtal mellan KFO och Lärarnas Samverkansråd samt mellan KFO och SKTF
- ** Här finns också avtal mellan KFS och SACO samt mellan KFS och SEKO.



Figur A 1 Fördelningen av begynnelselöner bland arbetare på fyra slumpmässigt utvalda arbetsplatser inom teknikavtalet (2010)

Källa: ALEX-databasen och lönestrukturstatistiken.

Tabell A 2 Samtliga avtalsområden i avtalsgrupp I: Ingripande minimilöner

	Minimilöne- täckning	Nationell löne- koncentration	Arbetsplatslöne- koncentration	Kvot (3)/(2)	Antal	P10	P50	P50/ P10
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Bemanning	30,1	9,2	39,3	4,3	8 276	16 770	18 113	1,08
Bevakningsavtalet	38,9	21,9	47,0	2,1	2 627	16 732	17 497	1,05
Civil- och förpackningsavtalet					296			
Detaljhandel	17,0	4,4	25,0	5,7	12 515	16 687	18 039	1,08
Gummiverkstad					193			
Hotell och restaurang	16,4	14,2	35,0	2,5	7 418	15 173	17 887	1,18
Huvudöverkommelse HÖK	9,9	3,4	31,9	9,4	68 300	15 794	17 295	1,10
Serviceentreprenadavtalet	15,3	12,4	34,9	2,8	2 590	16 887	18 262	1,08
Bakmedel	58,3	43,5	75,8	1,7	511	18 628	19 608	1,05
Bensin	43,0	12,9	29,1	2,2	632	18 928	20 040	1,06
Mejeri					330			
Slakteri/charkuteri					120			
<i>Alla</i>	<i>26,4</i>	<i>10,8</i>	<i>33,6</i>	<i>5,4</i>	<i>103 808</i>	<i>16 941</i>	<i>18 416</i>	<i>1,10</i>

Not: Samtliga avtal berör arbetare. Se Tabell A 1 för detaljer. Minimilönetäckningen anger andelen unga nyanställda som ligger inom en procent av den lägsta avtalslönen för 19-åringar. Nationell lönekoncentration anger den genomsnittliga andelen av nyanställda på andra arbetsplatser inom avtalsområdet och yrket (4-siffrors SSK) som har exakt samma lön. Arbetsplatslönekoncentration anger den genomsnittliga andelen yrket (4-siffrors SSK) som har exakt samma lön (årsvis). "Antal" refererar till antalet unga nyanställda i data under åren 2008–2010. Siffror för avtalsområden med färre än 500 observationer redovisas inte. P10 anger den 10:e lönepercentilen för nyanställda ungdomar inom respektive område under 2010, P50 anger medianlönen. Rader med rubriken "Alla" anger det oviktade medelvärdet över de berörda avtalsområdena.

Tabell A 3 Samtliga avtalsområden i avtalsgrupp II: Andra nationella lönenormer

	Minimilöne-täckning	Nationell löne- koncentration	Arbetsplatslöne- koncentration	Kvot (3)/(2)	Antal	P10	P50	P50/ P10
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Bussavtalet	2,3	11,7	48,7	4,1	519	17 116	21 386	1,25
Miljöarbetaravtalet					363			
Spårtrafik	0,7	3,6	25,9	7,1	2 803	17 222	19 140	1,11
Personliga assistenter					327			
<i>Alla</i>	<i>1,0</i>	<i>10,5</i>	<i>41,6</i>	<i>5,4</i>	<i>4 012</i>	<i>17 623</i>	<i>21 095</i>	<i>1,20</i>

Not: Samtliga avtal berör arbetare. Se Tabell A 1 för detaljer. Minimilönetäckningen anger andelen unga nyanställda som ligger inom en procent av den lägsta avtalslönen för 19-åringar. Nationell lönekoncentration anger den genomsnittliga andelen av nyanställda på andra arbetsplatser inom avtalsområdet och yrket (4-siffrors SSK) som har exakt samma lön. Arbetsplatslönekoncentration anger den genomsnittliga andelen yrket (4-siffrors SSK) som har exakt samma lön (årsvis). "Antal" refererar till antalet unga nyanställda i data under åren 2008–2010. Siffror för avtalsområden med färre än 500 observationer redovisas inte. P10 anger den 10:e lönepercentilen för nyanställda ungdomar inom respektive område under 2010, P50 anger medianlönen. Rader med rubriken "Alla" anger det oviktade medelvärdet över de berörda avtalsområdena.

Tabell A 4 Samtliga avtalsområden i avtalsgrupp III: Arbetsplats specifika lönenormer

	Minimilöne-täckning	Nationell löne- koncentration	Arbetsplatslöne- koncentration	Kvot (3)/(2)	Antal	P10	P50	P50/ P10
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Byggavtalet	0,1	1,0	22,6	22,4	6 657	18 208	26 791	1,47
Byggnadsämnes- och buteljglasindustri					485			
Gruvavtalet					238			
Massa och papper					216			
Sågverksindustri					221			
Teknikavtalet	0,6	1,3	37,2	27,7	3 362	17 200	19 997	1,16
Transportavtalet	1,5	2,7	40,6	15,2	995	19 608	22 006	1,12
Bryggerier					155			
Stål och metall	0,3	1,5	30,8	20,7	622	18 020	20 026	1,11
<i>Alla</i>	<i>1,3</i>	<i>1,9</i>	<i>35,7</i>	<i>21,3</i>	<i>12 951</i>	<i>18 433</i>	<i>21 567</i>	<i>1,17</i>

Not: Samtliga avtal berör arbetare. Se Tabell A 1 för detaljer. Minimilönetäckningen anger andelen unga nyanställda som ligger inom en procent av den lägsta avtalslönen för 19-åringar. Nationell lönekoncentration anger den genomsnittliga andelen av nyanställda på andra arbetsplatser inom avtalsområdet och yrket (4-siffrors SSK) som har exakt samma lön. Arbetsplatslönekoncentration anger den genomsnittliga andelen yrket (4-siffrors SSK) som har exakt samma lön (årsvis). "Antal" refererar till antalet unga nyanställda i data under åren 2008–2010. Siffror för avtalsområden med färre än 500 observationer redovisas inte. P10 anger den 10:e lönepercentilen för nyanställda ungdomar inom respektive område under 2010, P50 anger medianlönen. Rader med rubriken "Alla" anger det oviktade medelvärde över de berörda avtalsområdena.

Tabell A 5 Samtliga avtalsområden i avtalsgrupp IV: Övriga avtal

	Minimilöne-täckning	Nationell löne- koncentration	Arbetsplatslöne- koncentration	Kvot (3)/(2)	Antal	P10	P50	P50/ P10
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Installationsavtalet	3,3	0,9	18,5	21,1	701	13 000	20 940	1,61
Motorbranschavtalet	0,4	1,2	14,9	12,2	773	15 750	18 145	1,15
Partihandeln	5,4	1,7	14,5	8,5	1 163	17 759	21 160	1,19
Vård och omsorg					301			
<i>Alla</i>	<i>3,4</i>	<i>1,6</i>	<i>15,0</i>	<i>11,6</i>	<i>2 027</i>	<i>15 549</i>	<i>19 496</i>	<i>1,27</i>

Not: Samtliga avtal berör arbetare. Se Tabell A 1 för detaljer. Minimilönetyckningen anger andelen unga nyanställda som ligger inom en procent av den lägsta avtalslönen för 19-åringar. Nationell lönekoncentration anger den genomsnittliga andelen av nyanställda på andra arbetsplatser inom avtalsområdet och yrket (4-siffrors SSSYK) som har exakt samma lön. Arbetsplatslönekoncentration anger den genomsnittliga andelen yrket (4-siffrors SSSYK) som har exakt samma lön (årsvis). "Antal" refererar till antalet unga nyanställda i data under åren 2008–2010. Siffror för avtalsområden med färre än 500 observationer redovisas inte. P10 anger den 10:e lönepercentilen för nyanställda ungdomar inom respektive område under 2010, P50 anger medianlönen. Rader med rubriken "Alla" anger det oviktade medelvärdet över de berörda avtalsområden.

Tabell A 6 Individegenskaper inom varje avtalsområde

	Samtliga Andel unga	19-24-åringar					
		Andel kvinnor	Utlands- födda	År i skola	Betygs- rang	Moderns utbildn.	Faderns utbildn.
<i>(I) Ingripande minimilöner</i>							
Bemanningsavtalet	41	32	16	12,19	45	12,59	12,31
Bevakningsavtalet	21	26	8	12,30	48	12,82	12,39
Detaljhandel	30	65	4	12,38	57	13,10	12,38
Hotell och restaurang	35	66	11	11,92	50	12,84	12,38
Huvudöverkommelse HÖK	7	82	10	12,12	43	12,53	11,90
Serviceentreprenad	14	67	29	11,77	41	12,12	11,84
Bakmedel	22	63	5	11,91	53	12,89	12,25
Bensin (MAF)	31	45	5	11,91	51	13,14	12,31
Alla	27	64	9	12,16	51	12,85	12,25
<i>(II) Andra lönenormer</i>							
Bussavtalet	3	23	22	12,10	40	12,42	12,20
Spårtrafik	7	53	4	12,52	54	13,04	12,33
Alla	14	45	10	12,04	42	12,49	12,03
<i>(III) Arbetsplats-specifika lönenormer</i>							
Byggavtalet	16	4	5	11,67	34	12,40	11,28
Teknikavtalet	9	15	9	11,77	36	12,23	11,56
Transportavtalet	14	13	8	11,84	31	12,20	11,35
Stål	7	15	5	11,89	37	12,29	11,68
Alla	12	11	6	11,77	35	12,29	11,42
<i>(IV) Övriga avtal</i>							
Installationsavtalet	19	1	2	12,00	42	12,38	11,74
Motorbranschavtalet	18	8	5	11,88	33	12,37	11,52
Partihandeln	16	21	6	11,90	42	12,40	11,81
Alla	18	10	4	11,94	39	12,39	11,69

Not: Den första kolumnen anger andelen unga 19–24 år av samtliga inom respektive avtalsområde. Resterande kolumner visar de genomsnittliga egenskaperna bland ungdomar. Siffrorna är viktade med urvalssannolikheterna för att ge en bild som är representativ för hela arbetsmarknaden. Tabellen inkluderar bara de avtalsområden där vi kan observera minst 500 nyanställda ungdomar under perioden 2008–2010 (dvs desamma som i föregående tabeller).

Källa: ALEX-databasen och lönestrukturstatistiken.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2012:1** Lundin Martin och Jonas Thelander ”Ner och upp – decentralisering och centralisering inom svensk arbetsmarknadspolitik 1995–2010”
- 2012:2** Edmark Karin, Che-Yuan Liang, Eva Mörk och Håkan Selin ”Jobbskatteavdraget”
- 2012:3** Jönsson Lisa och Peter Skogman Thoursie ”Kan privatisering av arbetslivs-inriktad rehabilitering öka återgång i arbete?”
- 2012:4** Lundin Martin och PerOla Öberg ”Politiska förhållanden och användningen av expertkunskaper i kommunala beslutsprocesser”
- 2012:5** Fredriksson Peter, Hessel Oosterbeek och Björn Öckert ”Långsiktiga effekter av mindre klasser”
- 2012:6** Liljeberg Linus, Anna Sjögren och Johan Vikström ”Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?”
- 2012:7** Bennmarker Helge, Oskar Nordström Skans och Ulrika Vikman ”Tidigare-lagda obligatoriska program för äldre långtidsarbetslösa – erfarenheter från 1990-talet”
- 2012:8** Lohela Karlsson Malin, Christina Björklund och Irene Jensen ”Sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer, anställdas hälsa och organisationers produktion – en systematisk litteraturgenomgång”
- 2012:9** Johansson Per, Tuomas Pekkarinen och Jouko Verho ”Gränshandel med alkohol och dess effekter på hälsa och produktivitet”
- 2012:10** Grönqvist Hans, Per Johansson och Susan Niknami ”Påverkar inkomstskillnader hälsan? Lärdomar från den svenska flyktingplaceringspolitiken”
- 2012:11** von Greiff Camilo, Anna Sjögren och Ing-Marie Wieselgren ”En god start? En rapport om att stötta barns utveckling”
- 2012:12** Lindahl Mikael, Mårten Palme, Sofia Sandgren Massih och Anna Sjögren ”Intergenerationell rörlighet i inkomster och utbildning – en analys av fyra generationer”
- 2012:13** Eriksson Stefan, Per Johansson och Sophie Langenskiöld ”Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen”
- 2012:14** Böhlmark Anders och Helena Holmlund ”Lika möjligheter? Familjebakgrund och skolprestationer 1988–2010”
- 2012:15** Böhlmark Anders, Erik Grönqvist och Jonas Vlachos ”Rektors betydelse för skola, elever och lärare”
- 2012:16** Laun Lisa ”Om förhöjt jobbskatteavdrag och sänkta arbetsgivaravgifter för äldre”

- 2012:17** Böhlmärk Anders och Mikael Lindahl ”Har den växande friskolesektorn varit bra för elevernas utbildningsresultat på kort och lång sikt?”
- 2012:18** Angelov Nikolay och Arizo Karimi ”Hur långsiktigt påverkas kvinnors inkomster av att få fler barn?”
- 2012:19** Forslund Anders, Lena Hensvik, Oskar Nordström Skans och Alexander Westerberg ”Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner”

Working papers

- 2012:1** Edmark Karin, Che-Yuan Liang, Eva Mörk och Håkan Selin ”Evaluation of the Swedish earned income tax credit”
- 2012:2** Jönsson Lisa och Peter Skogman Thoursie “Does privatisation of vocational rehabilitation improve labour market opportunities? Evidence from a field experiment in Sweden”
- 2012:3** Johansson Per och Martin Nilsson “Should sickness insurance and health care be administrated by the same jurisdiction? An empirical analysis”
- 2012:4** Lundin Martin och PerOla Öberg “Towards reason: political disputes, public attention and the use of expert knowledge in policymaking”
- 2012:5** Fredriksson Peter, Björn Öckert och Hessel Oosterbeek “Long-term effects of class size”
- 2012:6** van den Berg Gerard J., Pia R. Pinger och Johannes Schoch “Instrumental variable estimation of the causal effect of hunger early in life on health later in life”
- 2012:7** Bennmarker Helge, Oskar Nordström Skans och Ulrika Vikman “Workfare for the old and long-term unemployed”
- 2012:8** Lohela Karlsson Malin, Christina Björklund och Irene Jensen ”The relationship between psychosocial work factors, employee health and organisational production – a systematic review”
- 2012:9** Engström Per, Pathric Häggglund och Per Johansson ”Early interventions and disability insurance: experience from a field experiment”
- 2012:10** Johansson Per, Tuomas Pekkarinen och Jouko Verho ”Cross-border health and productivity effects of alcohol policies”
- 2012:11** Grönqvist Hans, Per Johansson och Susan Niknami ”Income inequality and health: lessons from a refugee residential assignment program”
- 2012:12** Lindahl Mikael, Mårten Palme, Sofia Sandgren Massih och Anna Sjögren ”The intergenerational persistence of human capital: an empirical analysis of four generations”
- 2012:13** Eriksson Stefan, Per Johansson och Sophie Langenskiöld ”What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process”

- 2012:14** Johansson Per och Xavier de Luna "Testing for nonparametric identification of causal effects in the presence of a quasi-instrument"
- 2012:15** Scholte Robert S., Gerard J. van den Berg och Maarten Lindeboom "Long-run effects of gestation during the Dutch hunger winter famine on labor market and hospitalization outcomes"
- 2012:16** Böhlmark Anders, Erik Grönqvist och Jonas Vlachos "The headmaster ritual: the importance of management for school outcomes"
- 2012:17** Ødegaard Fredrik och Pontus Roos "Measuring workers' health and psychosocial work-environment on firm productivity"
- 2012:18** Laun Lisa "The effect of age-targeted tax credits on retirement behavior"
- 2012:19** Böhlmark Anders och Mikael Lindahl "Independent schools and long-run educational outcomes – evidence from Sweden's large scale voucher reform"
- 2012:20** Angelov Nikolay och Arizo Karimi "Mothers' income recovery after child-bearing"

Dissertation series

- 2011:1** Hensvik Lena "The effects of markets, managers and peers on worker outcomes"