

Specialstudier

Nr 49. April 2016



Yrkesintroduktionsanställningar –
Slutrapport om effekter på
sysselsättning och lönebildning





Yrkesintroduktionsanställningar
– Slutrapport om effekter på sysselsättning
och lönebildning

Förord

Konjunkturinstitutet har av regeringen fått uppdraget (A2014/559/A) att utvärdera effekterna av stödet för yrkesintroduktionsanställningar (YA). I uppdraget ingår att analysera effekterna på lönebildning och sysselsättning av stödet till YA. Effektbedömningar på sysselsättningen ska ta hänsyn till undanträngning av ordinarie arbetstillfällen.

Uppdraget ska slutrapporteras senast den 29 april 2016. En delrapportering av uppdraget lämnades till Arbetsmarknadsdepartementet och Finansdepartementet den 1 oktober 2015. En regelrätt effektutvärdering av stödet till YA har inte varit möjlig att genomföra då antalet som anställts på YA är för litet. Delrapporteringen begränsades till erfarenhetsmässiga bedömningar av hur stödet till YA kan påverka sysselsättning och lönebildning. Slutrapporteringen redovisar resultat från två enkätundersökningar som Konjunkturinstitutet genomförde hösten 2013 och hösten 2015.

Uppdraget har genomförts i samverkan med andra myndigheter, bland annat genom deltagande i en samverkansgrupp under ledning av Statskontoret. Andra utvärderande myndigheter är Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) och Konkurrensverket.

Konjunkturinstitutet tackar Arbetsförmedlingen för statistik samt de myndigheter som deltar i utvärderingen av YA för samråd och granskning av rapporten. Konjunkturinstitutet tackar även representanter från arbetsmarknadens parter som deltagit i referensgruppsmöten under Statskontorets ledning.

Rapporten är författad av Jonas Kolsrud.

Stockholm den 29 april 2016

Mats Dillén
Generaldirektör

Innehåll

1	Sammanfattning.....	7
2	Inledning.....	9
3	Utformning av YA-avtal och statligt stöd.....	11
4	Möjliga effekter på sysselsättning och löner.....	14
5	Utvecklingen av YA sedan januari 2014.....	19
6	Varför har inte YA blivit mer omfattande?.....	25
7	Effekter av YA på kort och lång sikt.....	33
8	Sammanfattande kommentarer.....	36
9	Referenslista.....	38
10	Bilaga.....	40

Rättelse

Följande ändring har gjorts i denna version jämfört med den ursprungliga upplagan:

- Sidan 12, tabell 10: De två nedersta cellerna i kolumnen ”Nystart, 21–26” har korrigerats. Raden Arbetskostnad per månad har ändrats från 16 814 till 20 000, och raden Kostnad per arbetad timme har ändrats från 100 till 119.

1 Sammanfattning

Regeringen har åt Konjunkturinstitutet uppdragit att utvärdera effekter på sysselsättning och lönebildning av det ekonomiska stödet till yrkesintroduktionsanställningar (YA). Detta är slutrapporteringen av uppdraget. Den nya anställningsformen YA kombinerar arbete med arbetsplatsförlagd utbildning och riktas till unga som saknar erfarenhet i det sökta yrket eller som varit arbetslösa och inskrivna vid Arbetsförmedlingen i mer än 90 dagar. Stödet består dels av en lönesubvention som sänker arbetskostnaderna, dels av ett ekonomiskt handledarstöd som ersätter förlorad arbetstid för den personal som handleder unga som anställs på YA-avtal. För att kunna använda stödet måste arbetsgivaren ha kollektivavtal och dessutom ska ett YA-avtal finnas inom branschen.

YA syftar till att ”underlätta ungas övergång från skola till arbetsliv och säkerställa arbetsgivarnas långsiktiga kompetensförsörjning”.¹ Många unga saknar arbetslivserfarenhet och kan därför ha lägre produktivitet. På en oreglerad arbetsmarknad skulle detta sannolikt resultera i större löneskillnader mellan oerfarna ungdomar och personer med ett par års erfarenhet. Finns bindande lägstalöner leder skillnader i produktivitet i stället till högre arbetslöshet bland ung och oerfaren arbetskraft.

För att öka arbetsgivarnas efterfrågan på unga, och därmed underlätta övergången mellan skola och arbetsliv, kan arbetsgivare ta del av en lönesubvention. Arbetsgivarna ersätts genom YA till viss del för de uppläringskostnader som det innebär att anställa ung, oerfaren personal. Utbildningsinnehållet skapar förutsättningar till att fler unga når upp i en produktivitet som motsvarar rådande lägstalöner vilket möjliggör en ordinarie anställning.

STÖDET TILL YA KAN ÖKA SYSSELSÄTTNINGEN

Sedan januari 2014 har endast ca 2 100 anställningar på YA skett och i mars 2016 var 849 personer anställda på YA. Att fler anställningar inte skett kan bero på att anställningsformen inte är attraktiv för arbetsgivarna. Men det finns också andra orsaker: Dels lanserades YA då resursutnyttjandet i den svenska ekonomin var lägre än normalt², dels kan YA behöva finnas en tid innan volymerna växer då arbetsgivare behöver utforma utbildnings- och handledningsplaner och parterna kan behöva utveckla formerna för hur de bedömer om anställningsvillkoren i varje enskilt fall uppfyller YA-avtalens krav.

Konjunkturinstitutet bedömer att stödet till YA på sikt kan påverka sysselsättningen i ekonomin positivt. Subventionerade anställningar kan öka efterfrågan på arbetskraft eftersom arbetskostnaderna sänks. Om YA även påverkar deltagarnas produktivitet positivt kan fler anställas till ordinarie arbetskostnad vilket i förlängningen kan öka sysselsättningen. Sysselsättningsökningen kan förväntas bli större om lägstalöner inte höjs till följd av subventionerna.

¹ Regeringen, ”Uppdrag till Konjunkturinstitutet avseende utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar”, A2014/559/A.

² Konjunkturläget, mars 2016.

Då YA ökar utbudet på yrkeskunnig personal kan konkurrensen om de befintliga arbetstillfällena öka. Detta kan innebära att löneutvecklingen dämpas vilket kan öka sysselsättningen.

Om omfattningen av YA blir stor kan det missgynna företag utan kollektivavtal. Detta eftersom företag med kollektivavtal kan öka sina vinster och/eller sänka sina priser. Företag utan kollektivavtal kan därför få sämre konkurrenskraft jämfört med företag med kollektivavtal. Effekten av detta kan bli att arbetstillfällena flyttas från icke-kollektivavtalsanslutna företag till företag med kollektivavtal.

ENKÄTEN VISAR ATT YA KAN VARA EN LÖSNING FÖR VISSA UNGA...

Konjunkturinstitutet finner i en enkätundersökning att det stora flertalet som anställs på YA troligen hade anställts i vilket fall som helst. De så kallade dödviktseffekterna³ av stödet ser därför ut att vara betydande. Arbetsgivare verkar också vara benägna att byta osubventionerad personal mot subventionerad vid anställningar. De så kallade substitutionseffekterna verkar därmed också vara betydande. Sammantaget ser stödet till YA ut att i hög grad tränga ut ordinarie anställningar. Undanträngningen av ordinarie anställningar – summan av dödvikts- och substitutionseffekterna – är en konsekvens av att YA i hög utsträckning riktas mot ungdomar med gymnasieutbildning, en grupp med överlag goda jobbchanser.⁴

Detta betyder dock inte att stödet till YA behöver vara verkningslöst som metod att öka sysselsättningen. Den del av undanträngningen som består av substitution ökar sannolikt det utbud på arbetskraft som kan arbeta till ordinarie arbetskostnad. Fler vakanser kan därmed fyllas. Det ökade utbudet kan även ge lägre löneökningstakt och därmed ytterligare höja sysselsättningen.

...MEN TROLIGEN INTE FÖR GRUPPER MED LÅG JOBBCHANS

I budgetpropositionen för 2014 står det att YA syftar till att ”underlätta ungas övergång från skola till arbetsliv” och ”säkra arbetsgivarnas långsiktiga kompetensförsörjning”.⁵ Konjunkturinstitutets bedömning är att YA på sikt kan uppfylla detta primära syfte. Propositionen nämner också att ”regeringens förhoppning är att yrkesintroduktionsavtal i framtiden får en bredare användning, i relation till arbetslösa med särskilda svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden.”⁶ Konjunkturinstitutets bedömning är att YA i sin nuvarande form inte nämnvärt kommer att kunna öka sysselsättningen bland grupper med låg jobbchans. För att volymerna i dessa grupper ska kunna öka bör sannolikt olika förbehåll vad gäller ålder och utbildning i de enskilda YA-avtalen minska. Förbehållen missgynnar personer med lägre utbildning och de som faller utanför den övre åldersgränsen.

³ Användningen av ordet dödviktseffekt kan verka missvisande. Vanligtvis används ordet dödviktseffekt för att beskriva en ineffektiv allokering som uppstår exempelvis på en monopolmarknad eller ett politiskt motiverat prisgolv som leder till att marknaden inte producerar en paretoeffektiv mängd varor. Termen dödviktseffekt såsom den används här, och i motsvarande litteratur, avser i stället de skattemedel som går till lönesubventioner för personer som hade fått jobb ändå.

⁴ Se Engdahl och Forsslund (2015).

⁵ Se sid. 44 i budgetpropositionen för 2014.

⁶ Se sid. 45 i budgetpropositionen för 2014.

2 Inledning

Det kan vara svårt för arbetsgivare att bedöma unga människors arbetsförmåga då de i många fall saknar relevant arbetslivserfarenhet. På en oreglerad arbetsmarknad skulle detta sannolikt resultera i större löneskillnader mellan oerfarna ungdomar och personer med ett par års erfarenhet jämfört med de löneskillnader som finns i dag. Löneskillnaderna avspeglar den förväntade skillnaden i produktivitet och företagsspecifikt humankapital som finns mellan erfaren och oerfaren personal.

På en arbetsmarknad med bindande lägstalöner leder skillnader i produktivitet i stället till högre arbetslöshet bland ung och oerfaren arbetskraft. Staten har möjlighet att motverka detta till exempel genom lönesubventioner och handledarstöd, vilka kan göra det mer attraktivt för arbetsgivare att anställa unga oerfarna personer. Dels genom att arbetskostnaden stämmer bättre överens med de ungas produktivitet, dels genom att arbetsgivarna blir ersatta för utplägningskostnaden.

NY ANSTÄLLNINGSFORM KOMBINERAR ARBETE OCH UTBILDNING

Det ekonomiska stödet till anställningsformen yrkesintroduktionsanställningar (YA) i form av en lönesubvention och ett handledarstöd syftar till att göra det mer attraktivt för arbetsgivare att anställa ung och oerfaren personal.⁷ YA kombinerar arbete med arbetsplatsförlagd utbildning och/eller annan utbildning och riktas till unga i åldrarna 15–24 år som saknar relevant yrkeserfarenhet eller som har varit inskrivna vid Arbetsförmedlingen i mer än 90 dagar. Enbart arbetsgivare som omfattas av särskilda kollektivavtalade YA-avtal kan ta del av stödet.

En arbetsgivare kan anställa på YA under förutsättning att minst 15 procent av arbetstiden består av handledning och utbildning. Unga som genomgår en YA kan höja sin produktivitet vilket kan öka deras chanser att etablera sig på arbetsmarknaden efter avslutad YA.

Lönesubventioner tränger normalt undan ordinarie anställningar. Exempelvis kan kollektivavtalsanslutna arbetsgivare välja unga personer framför äldre då bara unga omfattas av stödet till YA (den så kallade substitutionseffekten). Vidare skulle troligen en del av de personer som anställs på YA-avtal ha anställts ändå (den så kallade dödviktseffekten).

Undanträngningen av ordinarie anställningar – summan av substitutions- och dödviktseffekterna – är dock inte enbart negativ. Substitutionseffekten kan vara önskvärd om de personer som trängs undan har en starkare position på arbetsmarknaden. De som substitueras in i sysselsättning kan höja sin produktivitet och sedan få ordinarie anställning. De som substitueras bort har redan den produktivitet som krävs och kommer därför att få jobb någon annanstans med högre sannolikhet än oerfarna ungdomar. Effekten av subventionering av YA kan därför bli att jämviktssysselsättningen stiger. Dödviktseffekten innebär däremot endast offentligfinansiella kostnader motsvarande utbetalda subventioner.

⁷ Förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar, SFS 2013:1157.

Kravet på kollektivavtal kan också skapa undanträngning eftersom företag som omfattas av kollektivavtal gynnas genom lägre arbetskostnader, något som ger dem konkurrensfördelar. Företag utan kollektivavtal kan få se sina relativa kostnader stiga som resultat av detta. I förlängningen kan detta innebära att jobb flyttas till kollektivavtalsanslutna företag, eller att fler företag tecknar kollektivavtal.

FÅ YRKESINTRODUKTIONSANSTÄLLNINGAR HITTILLS

Omfattningen av YA har hittills varit begränsad. Därför är det svårt att med gängse ekonomiska metoder utvärdera eventuella effekter på lönebildning och sysselsättning. För att få indikationer på dessa effekter har Konjunkturinstitutet därför skickat ut en enkät till drygt 6 000 arbetsgivare inom privat sektor. I enkäten ställs frågor i syfte att försöka uppskatta omfattningen på dödvikts- och substitutionseffekten av YA-subventionerna. Arbetsgivarna fick bland annat svara på om de hade anställt unga på YA, hur många unga de hade anställt om stödet till YA inte hade funnits och varför de inte anställt på YA. Detta gör att man kan bilda sig en uppfattning om storleken på en eventuell dödviktseffekt av subventionerna till YA. Vidare tillfrågades arbetsgivare om en lönesubvention kunde få dem att anställa en arbetslös ungdom istället för en redan sysselsatt ungdom till en ledig tjänst. Hälften av arbetsgivarna fick angivet i frågan att en lönesubvention på 25 procent skulle betalas ut och den andra hälften av arbetsgivarna fick angivet att en lönesubvention på 50 procent skulle betalas ut. Resultaten visar att arbetsgivarna i högre utsträckning valde att anställa den arbetslöse då lönesubventionen blev större. Experimentet ger vägledning i att bedöma storleken på substitutionseffekten av YA-subventionerna.

På basis av enkätresultaten gör Konjunkturinstitutet bedömningen att effekten på aggregerad sysselsättning av stödet till YA kan komma både genom en ökning av företagens arbetskraftsefterfrågan men också av att antalet personer med en produktivitet som motsvarar ordinarie arbetskostnad stiger. På lång sikt beror ökningen av den potentiella sysselsättningen i hög grad på hur många unga som genom YA kan höja sin produktivitet så att den motsvarar eller överstiger rådande lägstalön.

En ökning av arbetskraftsefterfrågan är avhängig av att lägstalönerna inte stiger i motsvarande grad som subventionerna sänker arbetskostnaden. Att fler personer i arbetskraften höjer sin produktivitet kan på kort och medellång sikt föra med sig lägre löneökningstakt inom de avtalsområden där YA finns och därmed öka sysselsättningen. På lång sikt antas dock lönerna växa i takt med produktiviteten.

RAPPORTENS DISPOSITION

Rapporten är upplagd enligt följande. Kapitel 3 förklarar YA-avtalens konstruktion, stödformer och konsekvenser för arbetskostnaden. Kapitel 4 beskriver teoretiskt hur subventionerade anställningar kan påverka sysselsättningen och ger därefter en överblick av resultaten från tidigare utvärderingar av försök att öka sysselsättningen med hjälp av lönesubventioner och lärlingsanställningar. Kapitel 5 visar deskriptiv statistik över hur många personer som är anställda på YA-avtal och inom vilka branscher de finns. Kapitel 6 diskuterar skäl till varför YA inte blivit mer omfattande mot bakgrund av en enkät som Konjunkturinstitutet skickade ut till arbetsgivare i november 2015. I kapitel 7 görs, på basis av enkätsvaren, beräkningar för att uppskatta undanträngningseffekten av stödet till YA. Kapitel 8 behandlar analysens slutsatser.

3 Utformning av YA-avtal och statligt stöd

Reglerna i förordningen som styr utdelning av stöd till YA är relativt allmänt hållna. Om det finns ett avtal för yrkesintroduktion som är godkänt på lokal nivå mellan fack och arbetsgivare och om personen är mellan 15 och 24 år gammal och antingen varit inskriven hos Arbetsförmedlingen i mer än 90 dagar eller saknar erfarenhet inom yrket kan stöd betalas ut. Detta gör att i princip hela arbetskraften inom åldrarna 15–24 år kan omfattas av avtalen. År 2014 uppgick antalet personer 15–24 år i arbetskraften till 665 400 och kollektivavtalen omfattade 91 procent av alla arbetstagare.⁸

En YA ska innehålla mellan 15 och 25 procents arbetsplatsförlagd utbildning. För utbildningsdelen i anställningen är arbetsgivaren ålagd att upprätta en utbildningsplan för hela utbildningsinnehållet, både den utbildning som sker på arbetsplatsen och eventuell utbildning som sker hos andra utförare. Den arbetsplatsförlagda utbildningen måste utgöra minst 15 procent av arbetstiden. Detta gör att 10 procent av arbetstiden kan fördelas valfritt mellan avlönat arbete, arbetsplatsförlagd utbildning, studier på Komvux eller liknande.⁹

Lönen ska vara minst 75 procent av den avtalade ingångslönen för yrket, givet den anställdes ålder, utbildning och tidigare erfarenhet i yrket (givet inskrivning i mer än 90 dagar hos Arbetsförmedlingen). Om arbetsinnehållet skulle vara mindre än 75 procent ska ändå lön motsvarande 75 procent av ingångslönen betalas ut. Exempelvis, om en person jobbar 60 procent och utbildas 40 procent av tiden ska arbetsgivaren ändå betala 75 procent av en heltidslön. Detta innebär att kostnaden per arbetad timme (före subvention) inte blir lägre än lägsta ingångslön.

En YA ska vara mellan sex månader och ett år för att stöd ska betalas ut. Efter avslutad YA kan arbetsgivaren anställa ungdomen på ett ordinarie avtal eller avsluta anställningen. Detta innebär att YA är visstidsanställningar. Om arbetsgivaren inte vill tillsvidareanställa ska detta meddelas inom ramen för uppsägningstiden för visstidsanställningar. I regel bildar de som anställs på YA-avtal en egen turordningslista. Arbetsgivare kan därför anställa på YA-avtal i stället för att återanställa tidigare uppsagda ordinarie anställda men även nyanställa på YA-avtal samtidigt som ordinarie anställda avskedas på grund av arbetsbrist. Personer med YA har dock inte förtur att få tillsvidareanställning framför andra nuvarande eller tidigare anställda som sagts upp.

UTFORMNINGEN AV YA-AVTAL KAN PÅVERKA OMFATTNINGEN

I mars 2016 hade 9 LO-förbund¹⁰ och 21 arbetsgivarorganisationer tecknat YA-avtal inom 42 avtalsområden. Avtalen finns inom både industri och tjänstenäringar. Som nämnts ger förordningen¹¹ om stöd för YA de grundläggande förutsättningarna för att

⁸ *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015*, Medlingsinstitutets årsrapport.

⁹ Förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar, SFS 2013:1157, § 7 och § 10.

¹⁰ Dessa förbund är Svenska kommunalarbetsareförbundet, IF Metall, GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Fastighetsanställdas förbund, Handelsanställdas förbund, Seko, Svenska elektrikerförbundet, Teaterförbundet och Livsmedelsarbetareförbundet. De LO-förbund som inte ännu tecknat YA-avtal är Pappers, Byggnads, Målarna, Transport och Musikerförbundet. Se tabell över tecknade YA-avtal i rapportens bilaga.

¹¹ SFS 2013:1157.

stöd ska betalas ut. Parterna avtalar därefter om specifika krav (hittills främst gällande utbildningsbakgrund och ålder) som gör att de grupper som omfattas av YA skiljer sig åt mellan avtalsområdena.

12 av 42 YA-avtal har utbildningskrav i form av fullföljd gymnasieutbildning. För anställning på vissa av avtalen krävs en särskild utbildningsinriktning. Exempel på detta är handelsprogrammet för avtalet mellan Svensk handel och Handelsanställdas förbund eller el- och energiprogrammet för YA inom avtalet mellan Elektriska installatörsorganisationen och Svenska elektrikerförbundet. Avtalet för livsmedelsindustrin kräver både gymnasieutbildning och vidareutbildning i form av så kallat teknikcollege eller motsvarande.¹²

Vad gäller åldersgränser har sju av 42 avtal en nedre gräns mellan 16–19 år i stället för 15 år, den nedre åldersgränsen för utbetalning av statligt stöd. Däremot har alla avtal en övre åldersgräns på 24 år bortsett från avtalet mellan Handelsanställdas förbund och Svensk handel med en övre åldersgräns på 20 år.

Tabell 1 Arbetskostnad för olika anställningsformer och åldrar

Anställningstyp	Ordinarie anställning	YA, under 25	Nystart, 21–26	Nystart, 27–55
Ordinarie lön	20 000	20 000	20 000	20 000
Betald arbetstid, procent	100	75	100	100
Kostnadsuppdelning				
Utbetalad bruttolön	20 000	15 000	20 000	20 000
Arbetsgivaravgift	6 284	4 713	6 284	6 284
Lönesubvention	0	-6 284	-6 284	-12 568
Handledarstöd	0	-2 500	0	0
Arbetskostnad per månad	26 284	10 929	20 000	13 716
Kostnad per arbetad timme ¹	156	87	119	82

Anm. Tabellen visar arbetskostnader vid en ordinarie anställning och för tre sorters subventionerade anställningar. Nystartsjobb för personer mellan 21–26 år riktas till dem som dels varit inskrivna vid Arbetsförmedlingen eller fått ersättning från Försäkringskassan i form av sjuk- eller rehabiliteringspenning eller sjuk- eller aktivitetsersättning, dels varit utan arbete i minst sex månader av nio. För personer som fyllt 27 år gäller att de ska ha varit utan arbete i minst 12 månader av 15. Arbetsgivaravgiften är 31,42 procent, vilket är den arbetsgivaravgift som kommer att gälla för ungdomar från och med 1 juni 2016.

¹ Arbetstiden antas vara 40 timmar i veckan, motsvarande 168 timmar per månad. Handledarstödet ingår inte i beräkningen då det betalas ut för de resterande 25 procent av tiden då personen med YA inte arbetar.

Källa: Arbetsförmedlingen.

YA INNEBÄR ARBETSKOSTNADSMINSKNING

Arbetsgivare som anställer på YA-avtal får en kreditering motsvarande arbetsgivaravgiften på 31,42 procent, beräknad på den lön som den anställde skulle få vid heltid, samt ett handledarstöd på som mest 2 500 kronor i månaden. Vid 75 procents arbetsinnehåll och 20 000 kronor i ingångslön vid heltidsarbete blir lönesubventionen 6 284 kronor per månad. Det sammanlagda stödet, inklusive handledarstöd, kan som mest

¹² Teknikcollege är en arbetsplatsnära eftergymnasial utbildning initierad av Industrirådet som består av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom industrin. Syftet är att utbilda personer som kan arbeta inom industrin.

uppgå till 8 784 kronor i månaden och betalas ut i högst ett år. Vidare finns ett tak för storleken på stödet motsvarande en månadsbruttolön på 18 750 kr.¹³

En motivering av stödet till YA är att minska ungdomsarbetslösheten. Storleken på arbetskostnadssänkningen är inte bara relevant vid jämförelse med en ordinarie anställning, utan kan även vara relevant att jämföra med andra subventionerade anställningsformer. Här jämförs endast YA med nystartsjobb för personer som fyllt respektive inte fyllt 25 år.¹⁴ Tabell 1 visar att arbetsgivarnas månadskostnad är lägst för YA jämfört med andra typer av anställningar. Detta gäller dock inte om man tar hänsyn till att unga med YA endast jobbar 75–85 procent av tiden. Detta visas i tabellens sista rad där kostnaden per timme redovisas. Den 1 juni 2016 tas de nedsatta arbetsgivaravgifterna för unga bort. Detta kan öka intresset för YA bland arbetsgivare eftersom subventionerna efter det kommer att innebära en högre arbetskostnadsminskning.

Som redovisats ovan är YA en av flera olika typer av subventionerade anställningar som finns att tillgå för arbetsgivare. Detta gör att sysselsättningseffekten av stödet till YA också beror på hur attraktivt YA är – både vad gäller krav som ställs på att ta del av YA, arbetskostnadsnedsättning och arbetsgivarens administrativa kostnad – i förhållande till andra typer av subventionerade anställningar.

¹³ Detta innebär att stödet når ett tak vid en heltidsekvivalent lön på 25 000 kr givet 75 procents arbetsinnehåll, det vill säga $18750/0,75=25000$.

¹⁴ Anledningen att just nystartsjobb används i jämförelsen är att de är den vanligast förekommande subventionerade anställningsformen bland personer utan funktionshinder.

4 Möjliga effekter på sysselsättning och löner

Det finns olika skäl till att temporärt subventionera anställningar. Ett är att underlätta för personer som av olika anledningar har tillfälligt lägre produktivitet eller av andra skäl har svårt att få jobb.¹⁵ Exempel är långtidsarbetslösa som under arbetslöshetens gång förlorat kunskaper och färdigheter och unga i övergången mellan skola och yrkesliv. Gemensamt för både unga och de långtidsarbetslösa är att de behöver bygga upp en yrkeskunskap för att nå en tillräckligt hög produktivitet för att kunna ha en anställning till ordinarie arbetskostnad. Arbetsgivare blir genom subventionerna till viss del ersatta för den initialt låga produktiviteten och upplärningskostnader. Tidsbegränsade lönesubventioner är ett sätt för staten att ersätta arbetsgivarna och därmed förenkla övergången från arbetslöshet till sysselsättning bland dessa grupper. Ett annat argument för lönesubventioner är att de kompenserar för den risk som det innebär att anställa en person med okänd produktivitet.

Det finns ingen konsensus i forskningslitteraturen om subventionerade anställningar främst fungerar som en subvention för den risk arbetsgivarna tar när de anställer en person med okänd produktivitet eller som en subvention för personens kompetensuppbyggnad på arbetet. Indikationer på att det senare är viktigt finns bland annat i Sjögren och Vikström (2013). Deras resultat tyder på att fler subventionerade anställningar övergick till ordinarie anställningar när subventionsutbetalningarna förlängdes och de som subventionerats därmed fick längre tid till kompetensuppbyggnad. Om många av de som har låg jobbchans har det på grund av att de har permanent lägre produktivitet så är sannolikt andra insatser än temporära lönesubventioner likt YA mer lämpade för att de ska få en ordinarie anställning.

Den teoretiska analysen inleds med en genomgång av tänkbara effekter av lönesubventioner och utbildningsinsatser på jobbchans och lön för de som får en YA. Därefter studeras effekterna för andra än deltagarna, det vill säga tänkbara allmänna jämviktseffekter av stödet till YA.

4.1 Möjliga effekter för deltagarna

YA är en anställningsform men kan också ses som en kombination av två arbetsmarknadspolitiska insatser som båda syftar till att öka deltagarnas jobbchanser. Dels ger lönesubvention och handledarstöd incitament till arbetsgivare att anställa och lära upp oerfarna ungdomar, dels ger arbetsplatsförlagd utbildning chans till att höja humankapital och därmed produktiviteten hos de som får en YA.

LÖNESUBVENTIONER ÖKAR JOBBCHANSERNA...

Riktade och tidsbegränsade lönesubventioner, såsom i YA, sänker relativpriset på arbete för en viss typ av individer under en begränsad tid. Subventionerna inverkar därmed positivt på jobbchanserna för den grupp som de omfattar, här ungdomar som saknar erfarenhet i det aktuella yrket eller varit inskrivna vid Arbetsförmedlingen se-

¹⁵ Ett grundantagande inom nationalekonomi att personers lön beror av deras produktivitet, det vill säga färdigheter och arbetskapacitet. Lågstalöner lägger ett golv för hur låg produktivitet personer kan ha för att få ett jobb, ju högre lägstalön desto mer produktiv måste man vara för att bli anställd. Utbildning brukar i regel antas öka produktiviteten.

dan 90 dagar tillbaka. Ett stort antal empiriska studier har skattat effekten av lönesubventioner på individens sannolikhet att bli sysselsatta, såväl i jobb med subvention som i ordinarie jobb efter det att den subventionerade anställningen löpt ut.¹⁶ En slutsats från svenska och internationella studier är att det är verkningsfullt att subventionera efterfrågan på arbete då det ofta leder till ökad sysselsättning bland deltagarna.

... LIKSOM ARBETSPLATSFÖRLAGD UTBILDNING

Arbetsplatsförlagd utbildning kan också öka jobbchanserna eftersom deltagarna kan öka sin produktivitet genom utbildningen. Huvudsyftet med programmen är att arbetslösa får komma till en arbetsplats och tillägna sig färdigheter som efterfrågas av arbetsmarknaden, och därigenom öka sannolikheten att få ett ordinarie jobb.

Utvärderingar av svenska program tyder på små men oftast positiva effekter av arbetsmarknadsutbildningar.¹⁷ En del studier visar att produktiviteten och därmed lönerna stiger bland de som tagit del av insatserna.¹⁸ Även här finns dock stora skillnader i de skattade effekterna. Björklund (1989) finner att arbetsplatsförlagd utbildning höjer lönerna bland unga i Sverige. Andra internationella studier finner liknande effekter på lönerna men dessa är mindre. Bland arbetsgivare som investerar i sina anställdas humankapital finns dock en tendens att investeringarna riktas till de mest produktiva.

4.2 Effekter på jämviktssysselsättning och löner

Att subventionera YA kan ha effekter även för andra grupper än de som tar del av anställningen, och för ekonomin som helhet, så kallade allmänna jämviktseffekter. Förutom att YA-subventioner kan förbättra matchningen så kan de tränga undan ordinarie anställningar och påverka lönebildningen, de offentliga finanserna samt arbetskraftsdeltagandet. Diskussionen i avsnittet nedan fokuserar på matchnings- undanträngnings- och lönebildningseffekter av YA-subventionerna.

YA KAN FÖRBÄTTRA MATCHNINGEN PÅ ARBETSMARKNADEN

Ett syfte med att införa YA var att påskynda ungas etablering på arbetsmarknaden. Den så kallade friktionsarbetslösheten, det vill säga den tid det tar för arbetsgivare och arbetstagare att hitta varandra, är högre bland unga jämfört med andra grupper. Förbättrad matchning¹⁹ mellan arbetssökande och lediga jobb innebär att fler unga anställs. De som anställs med hjälp av subventionen får samtidigt ett större jobbrelaterat nätverk. Subventionens effekt på matchningen påverkas också av den arbetsplatsförlagda utbildningen som kan innebära att fler får färdigheter som gör dem bättre matchade gentemot arbetsmarknadens efterfrågan. Sammantaget kan detta bidra till att minska friktionsarbetslösheten hos unga.

¹⁶ Se Forslund och Vikström (2011) för en genomgång av svenska studier. Bland internationella studier märks bland andra Katz (1996) för USA, Blundell m fl. (2004) för Storbritannien, Kangasharju (2007) för Finland och Boockmann m fl. (2012) för Tyskland.

¹⁷ De Luna m fl. (2008).

¹⁸ Se Cahuc och Zylberberg (2004).

¹⁹ Ett vanligt sätt att mäta matchningseffektiviteten är den så kallade Beveridgekurvan.

SYSSELSÄTTNINGSEFFEKTEN ÄR MINDRE ÄN ANTALET SUBVENTIONERADE JOBB

Lönesubventioner tränger undan ordinarie anställningar. Exempelvis kan en del av de personer som anställs på YA-avtal ha anställts ändå (den så kallade dödviktseffekten). Dödviktseffekten är sannolikt högre ju starkare den subventionerade gruppens anknytning till arbetsmarknaden är, vilket ökar de offentligfinansiella kostnaderna för YA. Om alla unga som anställs på subventionerade YA-avtal skulle ha anställts ändå är subventionerna verkningslösa som metod att öka sysselsättningen.

Arbetsgivare kan också välja att anställa unga personer framför äldre då bara unga omfattas av stödet till YA (den så kallade substitutionseffekten). Substitution kan ge positiva sysselsättningseffekter om de personer som trängs undan har en starkare position på arbetsmarknaden jämfört med de unga som får anställning på YA-avtal. De unga som får jobb via YA-subventionerna kan höja sin produktivitet och därmed arbeta till ordinarie arbetskostnad efter genomgången YA. Hur många unga som kan höja sin produktivitet så att den motsvarar eller överstiger rådande lägstalön beror på hur effektiv YA:s kombination av arbete och arbetsplatsförlagt lärande är i detta avseende. Om de personer som trängs undan av de unga som anställs på YA-avtal har tillräcklig produktivitet kommer de också på sikt att vara sysselsatta.

Empiriska studier av undanträngningseffekten – summan av dödvikts- och substitutionseffekterna – av arbetsmarknadspolitiska program skattar hur andelen programdeltagare som andel av arbetskraften (på aggregerad nivå eller kommunnivå) påverkar den ordinarie sysselsättningen. Dessa studier finner att undanträngningen av ordinarie anställningar ligger mellan 50 och 115 procent. Exempelvis skattar Dahlberg och Forslund (2005) undanträngningseffekten av subventionerade anställningar på ordinarie anställningar till $-0,65$. Detta innebär att 100 subventionerade jobb ger en netto-sysselsättningsökning med 35 personer.²⁰ Effekterna för subventionerade jobb bland unga ser ut att vara i samma storleksordning.²¹ Enkätundersökningar där arbetsgivare tillfrågas om undanträngning brukar finna kring 30–50 procents undanträngning.²² Arbetsgivarna uppger därmed bara hälften så stor undanträngning jämfört med studier som försöker skatta det faktiska utfallet.

Dessa skattningar av undanträngningseffekter skiljer dock inte den potentiellt positiva effekt som substitution har för jämviktssysselsättningen från den negativa dödviktseffekten som endast innebär en offentligfinansiell kostnad. Ur ett policyperspektiv, när syftet med en subventionerad anställningsform är att öka jämviktssysselsättningen, är det därför mer relevant att jämföra storleken på dödviktseffekter mellan olika subventionerade anställningsformer. Givet en viss storlek på undanträngningen är det positivt om dödviktsförlusten är liten och substitutionseffekten är stor.

²⁰ Beräkningen är: Nya jobb = $(1 - \text{undanträngning}) \times \text{antal subventionerade jobb} = (1 - 0,65) \times 100 = 35$. Vi får därmed 35 nya jobb (enligt AKU:s definition av sysselsatt) av 100 subventionerade anställningar.

²¹ Skattningar av undanträngningseffekter av olika ungdomsprogram som fanns under 1970-, 1980- och början av 1990-talen som gjorts av Edin m fl. (2000) ligger mellan $-0,6$ och $-0,8$. Detta skulle ge mellan 20 och 40 nya jobb per 100 subventionerade anställningar.

²² Forslund och Vikström, 2011.

LÖNEBILDNINGEN KAN PÅVERKAS OM YA BLIR OMFATTANDE

Det finns flera sätt på vilket YA kan påverka lönebildningen. Nedan redovisas för några av dessa.

Subventioner höjer vanligtvis lönerna...

De lönebildningseffekter som oftast tas upp i litteraturen kring subventionerade anställningar är övervältring. När YA subventioneras får arbetsgivarna pengar över som kan användas till att öka antalet anställda. Men pengarna kan även användas till att öka vinster, höja löner eller sänka priser. Egebark och Kaunitz (2013) skattar att lönen steg med 1,2 procent då arbetsgivaravgiften för unga 2007 sänktes med 11,1 procentenheter. Arbetskostnadssänkningen som resultat av lönesubventionen till YA uppgår till 32 procent enligt tabell 1. Detta skulle med Egebark och Kaunitz elasticitet kunna höja lönerna bland unga som anställs på YA-avtal med ca 3,5 procent.²³ Skulle detta inträffa medverkar det sannolikt till att dämpa sysselsättningseffekten av YA-subventionerna.

...medan oavlönad utbildning kan dämpa löneutvecklingen

Det finns även mekanismer som gör att YA kan verka återhållande på lönerna, både för de med YA och för andra, jämförbara, anställda. Arbetsgivare betalar löner i enlighet med ordinarie avtal inom varje avtalsområde där YA-avtal finns tecknat och varje person som anställs på YA-avtal ska minst ha en timlön motsvarande lägsta-lönen inom avtalsområdet. Däremot utgörs 15-25 procent av tiden för en YA av oavlönad utbildning. Om delar av denna utbildningstid också innebär arbete så leder det till lägre lönekostnader per arbetad timme. I praktiken innebär det en sänkning av lägsta-lönen.

Enligt Forslund m fl. (2012) kan högre lägsta-löner leda till ökade löner i de nedre delarna av lönefördelningen. Givet att detta samband även gäller vid lägre lägsta-löner (vilket obetalt arbete under utbildningstiden innebär) kan löneutvecklingen för anställda som är jämförbara med de unga som anställs på YA-avtal dämpas av subventionerna till YA.

Subventioner kan påverka löneförhandlingar mellan parterna

Subventionerade anställningar kan även påverka löneförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Detta kan ske på två sätt. Det ena sättet är om en subventionerad anställning uppfattas som bättre än att vara arbetslös (till exempel genom att den lön deltagarna får är högre än arbetslöshetsersättningen). Detta innebär att fackföreningar kan höja sina lönekrav eftersom möjligheten till subventionerade anställningar innebär att lägre reguljär sysselsättning leder till mindre inkomstbortfall för medlemmarna.²⁴

²³ Siffran 3,5 procent ges av att 11,1 procentenheters sänkning av arbetsgivaravgiften gav en löneökning på 1,2 procent. Detta innebär att 1 procent sänkning av arbetskostnaden ger 0,11 procent högre lön ($1,2/11,1 = 0,11$). Med en sänkning av arbetskostnaden på 32 procent innebär det att lönerna kan stiga med $0,11 \times 32 = 3,5$ procent.

²⁴ Forslund och Kolm (2004).

Det andra sättet YA kan påverka lönebildningen är om YA ökar deltagarnas produktivitet vilket innebär att fler personer kan få en ordinarie anställning. Arbetsökande kommer då att möta ökad konkurrens om befintliga arbetstillfällen. En följd av detta är att fackföreningar behöver justera ner sina lönekrav för att inte öka arbetslösheten bland medlemmarna.²⁵ Vid lägre lönekrav och därpå följande lägre arbetskostnader kan sysselsättningen öka.

De lönebildningseffekter som skisseras ovan gäller dock på kort och medellång sikt. På lång sikt följer löneutvecklingen produktiviteten.

4.3 Effekter av att parterna tecknar avtal

YA är en anställningsform som skiljer sig på ett flertal sätt från andra subventionerade anställningar. Arbetsmarknadens parter har gemensamt förhandlat fram särskilda YA-avtal som reglerar arbetsinnehåll, lön, ålder, krav på utbildning och turordningsregler. Detta ger parterna stort inflytande över omfattningen av YA och vilka personer som kommer att kunna få en YA.

Fackförbunden kan ha incitament att begränsa de grupper som kan få tillgång till YA eftersom anställningsformen kan ses som ett indirekt sätt att sänka lägstralöner. Ett sätt för facken att mildra löneeffekten av YA är att bland annat skriva in krav på en särskild utbildning eller begränsande åldersgrupper. Effekten blir att YA omfattar en begränsad grupp som i genomsnitt redan har bättre jobbchanser än många andra som är arbetslösa eller som inte har erfarenheter i yrket. Dessa personer kan också antas ha lägre upplärningskostnader än andra vilket arbetsgivarna kan föredra.

Detta gör dels att de substitutionseffekter som i teorin ska kunna pressa ned löneökningstakten och höja jämviktssysselsättningen reduceras, dels att dödviktseffekterna av stödet riskerar att bli betydande. De personer som får en anställning på YA-avtal kan därför i hög grad komma att utgöras av personer som hade anställts ändå, men nu till en lägre kostnad för arbetsgivarna.

²⁵ Calmfors och Lang (1995).

5 Utvecklingen av YA sedan januari 2014

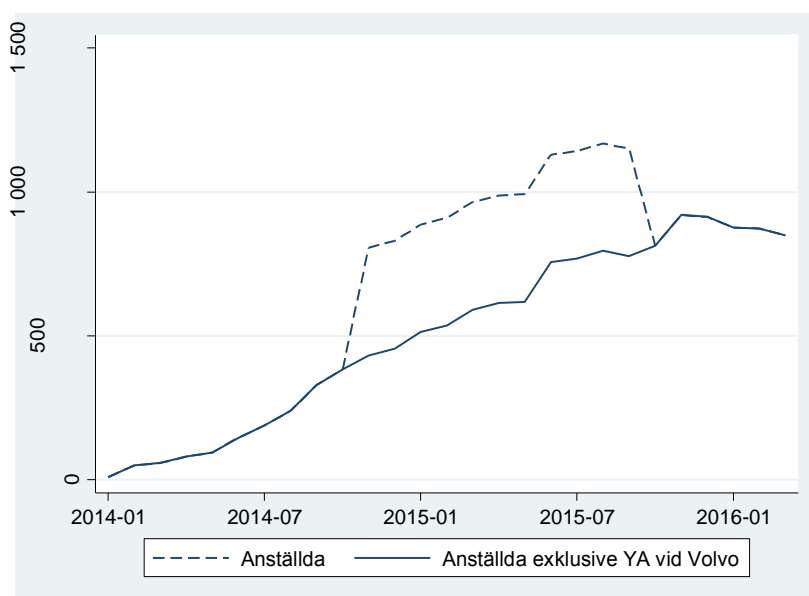
Detta avsnitt beskriver utvecklingen av antalet YA över tid, skillnader mellan branscher i antalet YA och utbildningsinnehåll samt egenskaper bland personer med en YA jämfört med andra anställda och arbetslösa unga.

5.1 Yrkesintroduktionsanställningar ökar långsamt

Arbetsförmedlingen samlar in statistik på YA sedan januari 2014. I mars 2016 hade 849 personer en YA. Sedan januari 2014 har totalt 2 124 personer varit inskrivna vid Arbetsförmedlingen som anställda på YA-avtal med rätt till subvention. Diagram 1 visar att antalet nyanställningar på YA-avtal ökat över tid. I snitt har antalet personer anställda på YA-avtal vuxit med ca 15 procent per månad men sedan årsskiftet 2015/2016 har antalet nyanställningar på YA-avtal avtagit. I diagrammet illustreras också hur ökningen skulle ha sett ut om 400²⁶ personer som anställdes vid Volvo Personvagnar AB och AB Volvo i november 2014 exkluderats.

Diagram 1 Antalet anställda på YA-avtal, januari 2014 till mars 2016

Personer med en YA per månad som berättigar till stöd från Arbetsförmedlingen



Anm. Beräkningen utan Volvo är under antagandet att alla 400 som anställdes också genomgick sin YA. Konjunkturinstitutet kan inte se i Arbetsförmedlingens statistik hos vilken arbetsgivare de som anställts på YA-avtal finns.

Källor: Arbetsförmedlingen och Konjunkturinstitutet.

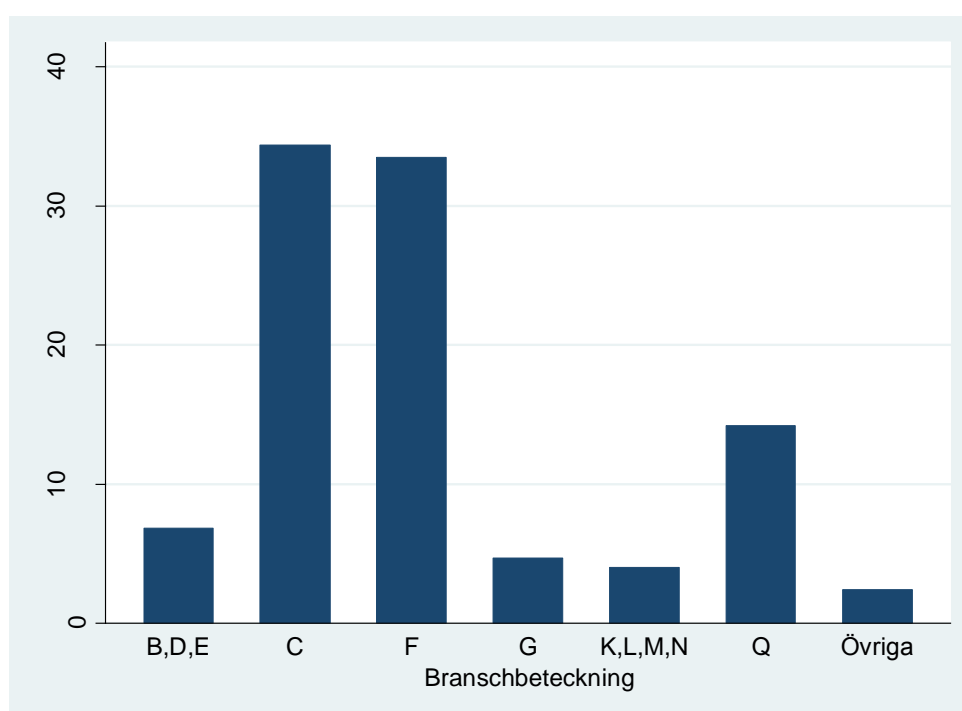
²⁶ Se http://www.volvogroup.com/group/sweden/sv-se/_layouts/CWP.Internet.VolvoCom/NewsItem.aspx?News.ItemId=130870&News.Language=sv-se.

ARBETSTID OCH UTBILDNING SKILJER SIG ÅT MELLAN BRANSCHER

Diagram 2 visar den branschvisa spridningen av YA.²⁷ Av de dryga 2 100 personer som hittills haft en YA har närmare 70 procent fått den antingen som elektriker inom byggbranschen (F) eller inom tillverkningsindustrin (C). Dessa anställningar härrör inom tillverkningsindustrin till stor del från Volvos 400 YA i november 2014 och inom byggbranschen från att elbranschen i viss utsträckning ersatt lärlingsanställningar med YA. Den tredje största branschen har hittills varit Vård och omsorg; sociala tjänster (Q). I den kategori branscher som kallats ”övriga” finns bara ett fåtal YA (1–15 personer per bransch) vilket gör det svårt att dra några slutsatser kring dessa.

Diagram 2 Fördelning av YA över branscher

I procent av samtliga YA, januari 2014 till december 2016



Anm. Diagrammet visar fördelningen av YA uppdelat på branscher. Inom kategorin ”Övriga” finns jordbruk, skogsbruk och fiske; transport och magasinering; hotell och restaurang; information och kommunikation; utbildning samt kultur, nöje och fritid. Dessa branscher har endast 1–15 stycken YA var för sig.

Källa: Arbetsförmedlingen.

Näringsgrensindelning, SNI2007

- A Jordbruk, skogsbruk och fiske
- B Utvinning av mineral
- C Tillverkning
- D Försörjning av el, gas, värme och kyla
- E Vattenförsörjning, avloppsrening, avfallshantering och sanering

²⁷ Skillnader och likheter mellan YA-avtalen kan analyseras på avtalsnivå. I Sverige saknas det registerdata på vilket avtalsområde personer är anställda inom. Detta gör att annan information som löneläge i förhållande till ordinarie anställda eller sannolikheten att man inom avtalsområdet anställer personer med lönesubvention saknas. Därför analyseras likheter och skillnader i hur YA ser ut mellan olika branscher.

F Byggverksamhet
 G Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar
 H Transport och magasinering
 I Hotell- och restaurangverksamhet
 J Informations- och kommunikationsverksamhet
 K Finans- och försäkringsverksamhet
 L Fastighetsverksamhet
 M Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik
 N Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster
 O Offentlig förvaltning och försvar; obligatorisk socialförsäkring
 P Utbildning
 Q Vård och omsorg; sociala tjänster
 R Kultur, nöje och fritid
 S Annan serviceverksamhet

Arbetsförmedlingen slår samman vissa branscher i sin redovisning av branschtillhörighet. Dessa är B, D och E, därefter K, L, M och N samt R och S.

UTBILDNING OCH ARBETSTID SKILJER SIG ÅT MELLAN BRANSCHER

Minst 15 procent av tiden inom en YA ska utgöras av arbetsplatsförlagd utbildning, utöver den arbetsplatsförlagda utbildningen kan även reguljär utbildning ingå. Tabell 2 sammanfattar hur mängden utbildning och typ av utbildning skiljer sig åt mellan branscher. Inom vård och omsorg (Q) är förekomsten av reguljär utbildning högst (utbildning arrangerad av Komvux eller liknande). 33,2 procent av de med YA inom vård och omsorg (Q) får reguljär utbildning. Detta kan jämföras med 1,8 procent inom tillverkning (C) och 7,1 procent inom byggbranschen (F).

Tabell 2 Utbildningsinnehåll för unga anställda på YA-avtal

Inom olika branscher, alla YA från januari 2014 till och med februari 2016

	Förekomsten av reguljär utbildning i YA	Tjänstens totala utbildnings- innehåll	Antal YA i branschen
B,D,E	2,1	18,4	145
C	1,8	21,9	727
F	7,1	16,6	709
G	2,0	21,3	99
K,L,M,N	12,9	21,1	85
Q	33,2	24,7	301
Övriga	17,2	19,4	58
Samtliga	8,9	20,2	2 124

Anm. Förekomsten av YA i reguljär utbildning är andelen som deltar i reguljär utbildning av antalet YA i branschen. Detta innebär exempelvis att 1,8 procent av de med YA inom tillverkningsindustrin har deltagit i någon form av reguljär utbildning; utbildning som sker hos Komvux eller liknande. Den reguljära utbildningen är inkluderad i tjänstens totala utbildningsinnehåll.

Källa: Arbetsförmedlingen.

5.2 Sysselsättningsstatus innan och efter YA

Som tidigare diskuterats beror dödviktseffekten av YA-subventionerna på hur god jobbchans de unga som anställs på YA har innan de tar del av anställningsformen. Om de redan från början är väl rustade för arbetsmarknaden så blir dödviktseffekterna större än om de har lägre jobbchans. Tabell 3 visar om unga som är anställda på YA-avtal skiljer sig åt från sysselsatta och arbetslösa unga, med hänsyn till andelen utrikes födda utanför Europa, kön och utbildningsbakgrund.

Tabell 3 Karakteristika hos personer med yrkesintroduktionsanställning, andra anställda samt inskrivna vid Arbetsförmedlingen

Andel i procent inom varje grupp, uppgifter för anställda från 2014

	YA 15–24 år	Anställda <25 år	Arbetslösa 19–24 år
Född utanför Europa	6,0	5,0	15,8
Kvinnor	28,7	49,7	42,3
Högst grundskola	12,3	8,1	25,0
Gymnasieskola	85,0	66,3	54,9
Eftergymnasiala studier	2,7	24,8	19,6
Antal personer	2 142	147 979	107 783

Anm. Varje kolumn visar andelar inom varje grupp. Exempelvis är 28,7 procent av de med YA kvinnor medan 8,1 procent av anställda ungdomar har som mest grundskoleutbildning. Information över de med YA gäller alla som hade eller hade haft en YA i juli 2015. Information om unga anställda kommer från SCB:s lönestrukturst Statistik och gäller hösten 2014. Data över arbetslösa unga är hämtade ur AKU 2014. Bara fyra personer som anställts på YA-avtal har hittills varit under 18 år gamla. Utbildningsandelarna för anställda och arbetslösa summerar inte till 100. Detta beror på att 0,8 respektive 0,5 procent saknar uppgift om utbildning.

Källor: Arbetsförmedlingen, SCB och Konjunkturinstitutet.

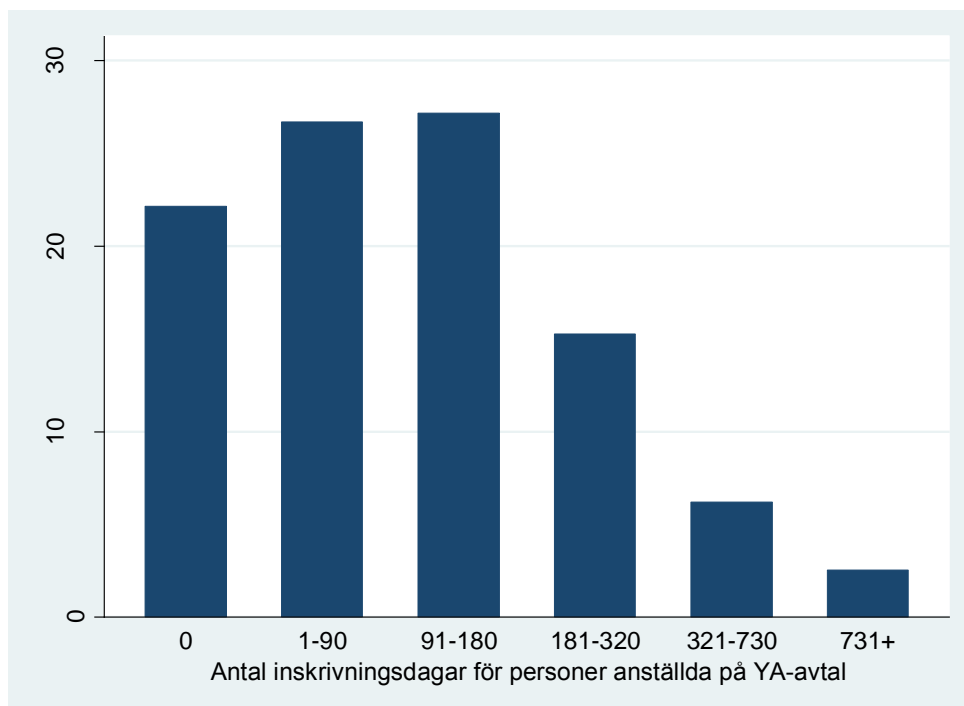
Statistiken visar att personer anställda på YA-avtal avviker från övriga anställda ungdomar på två punkter. De är i högre utsträckning män och de är i lägre grad eftergymnasialt utbildade. Att män är överrepresenterade är väntat med tanke på att YA-avtal hittills främst har tecknats och fått spridning inom mansdominerade branscher såsom verkstad och elinstallation. Att få högskoleutbildade finns bland de med YA beror sannolikt på att bara LO-förbund hittills tecknat YA-avtal. Inom dessa avtalsområden är högskoleutbildning normalt inte avgörande för att få en YA.

Tabell 3 visar också att de med YA avviker från arbetslösa unga på främst två punkter. Andelen utrikes födda utanför Europa bland arbetslösa unga är knappa 10 procentenheter högre bland de arbetslösa jämfört med de med YA-avtal. Andelen med enbart grundskoleutbildning är ungefär dubbelt så stor bland arbetslösa unga. Detta motsvaras av att en klart lägre andel av de arbetslösa unga har slutfört en gymnasieutbildning. Den generellt sett goda utbildningsbakgrunden och den låga andelen uto-meuropeiskt födda bland de med YA ökar risken för dödviktseffekter, det vill säga att de personer som anställs med subventioner hade anställts ändå. Anledningen är att unga som är födda i Europa och har gymnasiekompetens generellt sett har relativt lätt att etablera sig på arbetsmarknaden.²⁸

²⁸ Se Engdahl och Forslund (2015).

Diagram 3 Inskrivningstid hos Arbetsförmedlingen före YA

Procent av samtliga YA



Källa: Arbetsförmedlingen.

En relativt stor andel av de med YA har varit inskrivna hos Arbetsförmedlingen i mer än 90 dagar. Detta pekar på att alla med YA inte är personer med hög jobbchans trots att de i högre utsträckning än andra arbetslösa har gymnasieutbildning och är inrikes födda. För unga innebär 90-dagarsgränsen i regel att Arbetsförmedlingen sätter in stödsatser. De allra flesta, ca trefjärdedelar, som påbörjar en YA kommer från arbetslöshet medan knappt 25 procent kommer antingen från annat arbete eller har varit utanför arbetskraften (sannolikt från något av gymnasieskolans yrkesförberedande program).

PERSONER MED YA FÅR OFTARE EN ORDINARIE ANSTÄLLNING

Arbetsförmedlingen samlar in uppgifter på vad som sker efter det att en YA har avslutats. Deltagarna följs upp efter 90 respektive 180 dagar.²⁹ Tabell 4 visar att 58 procent av ungdomarna har en ordinarie anställning efter 90 dagar och 63 procent är ordinarie anställda 180 dagar efter avslutad YA. Statistiken visar inte om deltagarna stannar kvar hos samma arbetsgivare som de fick YA:n hos.

Siffrorna över andelen deltagare med ordinarie anställning kan jämföras med data över samtliga inskrivna unga vid Arbetsförmedlingen. Enligt statistiken hade 28 procent av

²⁹ Det sker även en uppföljning dagen efter YA:n har avslutats. Dessa siffror redovisas inte här då de kan vara missvisande eftersom alla deltagare inte hinner meddela Arbetsförmedlingen om de har fått arbete eller inte dagen efter att YA:n avslutats.

de unga under 25 år som skrevs in vid Arbetsförmedlingen 2013 fått jobb efter sex månader, 38 procent hade fått ett jobb efter ett år.³⁰

Det positiva resultatet vad gäller antalet unga i sysselsättning efter avslutad YA beror troligen till stor del på att dessa personer redan på förhand har bättre chans att få ett jobb. Jämfört med övriga inskrivna vid Arbetsförmedlingen är ungdomarna som anställts på YA-avtal bättre utbildade och i lägre utsträckning utrikes födda. Ca 25 procent av dem har inte varit arbetslösa innan de inleder en YA.

Tabell 4 Vad deltagarna gör efter avslutad YA

I procent, uppföljning 90 och 180 dagar efter avslutad YA

Aktivitet efter avslutad YA	Efter 90 dagar	Efter 180 dagar
Program med aktivitetsstöd	6,2	9,2
Öppet arbetslösa	19,9	5,7
Övriga avaktualiserade	7,3	9,9
Arbete utan stöd	58,0	63,1
Yrkesintroduktion	2,1	2,6
Reguljära studier	4,5	7,5
Nystartsjobb	0,3	0,4
Arbete med stöd	0,2	0,4
Övriga inskrivna	1,4	1,2
Antal personer	1 063	577

Anm. Övriga avaktualiserade är ett samlingsbegrepp för personer vars avregistreringsorsak (Avors) vid Arbetsförmedlingen är: Annan orsak (Avors=5); kontakten upphört (Avors=6); avlidna (Avors=8); eller åter till remitterande myndighet, exempelvis sjukskrivna personer som gått tillbaka till Försäkringskassan (Avors=9).

Källa: Arbetsförmedlingen.

³⁰ Källa: Konjunkturinstitutet och Arbetsförmedlingen.

6 Varför har inte YA blivit mer omfattande?

Föregående avsnitt visar att antalet ungdomar som hittills anställts på YA-avtal är litet, både som andel av anställda unga men även jämfört med vissa andra subventionerade anställningsformer.³¹ Att fler anställningar inte skett kan ha andra orsaker än att anställningsformen inte är attraktiv för arbetsgivarna. Dels är YA en ny anställningsform som lanserades då resursutnyttjandet i den svenska ekonomin var lägre än normalt³², dels kan YA behöva finnas en tid innan volymerna växer då arbetsgivare behöver utforma utbildnings- och handledningsplaner och parterna kan behöva utveckla formerna för hur de bedömer om anställningsvillkoren i varje enskilt fall uppfyller YA-avtalens krav.³³ Vidare kan omfattningen av YA bero på hur arbetsgivare generellt ser på subventionerade anställningar. För att undersöka hur arbetsgivare ser på YA och subventionerade anställningar i allmänhet har två enkätundersökningar riktade till arbetsgivare genomförts, hösten 2013 respektive hösten 2015.

6.1 Rapportens dataunderlag: enkäter för 2013 och 2015

Inom ramen för uppdraget har Konjunkturinstitutet genomfört en enkätundersökning. Enkäten har skickats till privata företag som ingår i Konjunkturbarometerns företagsurval. Populationen är samtliga privata företag i Sverige med ett visst antal anställda och urvalsramen hämtas från SCB:s företagsdatabas, ett heltäckande register över alla företag som är verksamma i Sverige.³⁴

Enkäten skickades ut till 6 166 företag hösten 2015. Av dessa svarade 2 442.³⁵ Enkäten har i möjligaste mån skickats till personalansvarig. För de företag som inte har en personalansvarig eller motsvarande har enkäten skickats till VD. Enkäten innehåller både generella frågor om unga på arbetsmarknaden såväl som frågor om YA. En del av frågorna i 2015 års enkät är upprepningar från den enkät som Konjunkturinstitutet skickade ut hösten 2013 inom ramen för ett uppdrag om sektorsvis lönebildning.³⁶ Detta gjordes för att möjliggöra jämförelser över tid. Bägge enkäter finns bifogade i rapportens bilaga.

³¹ Exempelvis var 10 417 unga under 25 år anställda med nystartsjobb under 2013 (Arbetsförmedlingen, 2014).

³² Konjunkturläget, mars 2016.

³³ Se Statskontoret, 2015.

³⁴ Urvalsramen delas upp i sju stycken strata, bestämda av antalet anställda. Inom varje stratum görs ett obundet slumpmässigt urval. I två strata är antalet anställda så stort att en totalundersökning genomförs. Detta innebär att sannolikheten att inkluderas i undersökningen stiger med antalet anställda. För mer information se Konjunkturbarometerns metodbok, www.konj.se. Med enkäten fanns ett följebrev där syftet med undersökningen klargjordes.

³⁵ 40 procent av de tillfrågade företagen svarade på enkäten. Svarsfrekvensen skiljer sig åt mellan branscher och på hur många anställda företaget har. Ju fler anställda ett företag har desto större sannolikhet är det att de svarar på enkäten. Inom tillverkningsindustrin är svarsfrekvensen högst (52 procent) medan den är lägst inom handeln (34 procent). Svartsfrekvensen inom byggbranschen och privata tjänstenäringar är båda på 37 procent. Fler anställda ökar svartsfrekvensen inom alla branscher utom tillverkningsindustrin, där är den ungefär lika hög oberoende av hur stort företaget är.

³⁶ Specialstudie nr 40, Konjunkturinstitutet, 2014.

6.2 YA har subventionerats sedan januari 2014

YA är inte en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Anställningsformen YA skiljer sig därmed från andra subventionerade anställningar. Parterna har tecknat specifika avtal som reglerar turordningsregler, stipulerar lönenivåer och där utbildningsinnehållet och en utbildningsplanen kopplad till varje YA-plats också regleras. Men eftersom det utgår en lönesubvention vid anställning på YA kan ändå anställningsformen analyseras som ett arbetsmarknadspolitiskt program. Nedan redogörs för arbetsgivarnas kunskaper om anställningsformen och vana vid att upprätta de utbildningsplaner som avtalen kräver.

BETYDANDE SKILLNADER I KUNSKAPEN OM ATT YA STÖDS AV STATEN

I den enkät som Konjunkturinstitutet skickade ut i november 2015 ställdes frågan: ”Känner ni till att regeringen sedan januari 2014 infört ett ekonomiskt stöd (lönesubvention och handledarstöd) för anställningar med yrkesintroduktionsavtal?” I den enkät som skickades ut 2013 ställdes en liknande fråga. Kunskapsläget har förbättrats avsevärt mellan 2013 och 2015. En betydande andel av arbetsgivarna kände dock ännu 2015 inte till att anställningsformen stöds ekonomiskt.

Tabell 5 Kunskaper om det ekonomiska stödet till YA på branschnivå

Vägda svarsandelar bland arbetsgivare i privat sektor i procent med skillnad uttryckt i procentenheter

Har kunskap om stöd till YA	2013	2015	Ökning i kunskap om stöd till YA
Byggindustri	18	46	28
Handel	30	42	12
Privata tjänstenärings	34	55	21
Tillverkningsindustri	32	61	29
Genomsnitt	30	50	20

Anm. Svarsandelarna har vägts efter urvalssannolikhet och stratums svarsfrekvens.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Tabell 5 visar att det finns betydande skillnader i kunskap mellan olika branscher. Inom tillverkningsindustrin känner flest till det ekonomiska stödet medan kunskapsläget är sämst inom handeln. Kunskapsläget har förbättrats mest inom tillverkningsindustrin medan det skett minst inom handeln. Enkäten ger dock inga svar på varför det finns skillnader mellan branscher. Byggindustrin och tillverkningsindustrin har störst andel anställda på YA-avtal vilket kan ge en indikation om att de finner anställningsformen mest intressant, eller att de känner till den och därför använder sig av den.

Arbetsmarknadens parter har mellan 2013 och 2015 kunnat söka så kallade främjandemedel för att öka kunskapen om YA. Varje bransch har kunnat söka mellan 500 000 och 2 000 000 kr om året beroende på antalet anställda inom branschen. Mellan 2013 och första halvan av 2015 hade sammanlagt 13,3 miljoner kr betalats ut i främjande medel (Statskontoret, 2015).

Tabell 6 Kunskaper om det ekonomiska stödet till YA efter antal anställda

Vägda svarsandelar bland arbetsgivare i privat sektor i procent med skillnad uttryckt i procentenheter

Har kunskap om stöd till YA	2013	2015	Ökning i kunskap
Antal anställda 5-9	17	38	21
Antal anställda 10-19	19	36	17
Antal anställda 20-49	21	50	29
Antal anställda 50-99	23	63	40
Antal anställda 100-199	24	68	44
Antal anställda \geq 200	63	84	21

Anm. Svarsandelarna har vägts efter urvalssannolikhet och stratumets svarsfrekvens.

Källa: Konjunkturinstitutet.

I tabell 6 illustreras att ju större ett företag är desto mer sannolikt är det att man känner till att YA stöds ekonomiskt av staten. Hur pass mycket kunskapsläget förändrats mellan mätillfällena skiljer sig också åt mellan antalet anställda. Enkäten ger inte vägledning till varför kunskapen om YA ökar med företagsstorlek. En tänkbar förklaring till detta kan vara att större företag i de flesta fall har särskilda personalansvariga som kan ta fram information om olika subventioner och lärlingsprogram.

TIDSKOSTNAD ATT HANDLEDA OCH UPPRÄTTA UTBILDNINGSPLANER

I enkäten som gick ut 2015 tillfrågades företagen varför de inte använt YA. Den främsta anledningen är ”inget behov” (se tabell 7). Detta innefattar både arbetsgivare som i regel bara anställer högskoleutbildade eller inte har anställningsbehov vid enkät-tillfället. Även kunskapsläget är en viktig faktor: 29 procent anger att de inte använt YA för att de anser sig ha för dåliga kunskaper om anställningsformen. Det är däremot bara ett fåtal arbetsgivare som anger att de inte tycker att YA är lönsamt. Vidare uppger fler arbetsgivare att det är svårare att avsätta tid till handledning än det är att upprätta en utbildningsplan. Sammanlagt är det 23 procent som uppger att de antingen har svårt att få tid till handledning och/eller har svårt att upprätta en utbildningsplan.

Tabell 7 Svar på fråga ”Om ni inte har haft några YA-anställda ungdomar, vad har varit skälet?”

Vägda svarsandelar bland arbetsgivare i privat sektor i procent

Svarsalternativ	Andel svarande i procent
Svårt att få tid till handledning	21
Svårt att få tid att upprätta en utbildningsplan	10
Inte tillräcklig kunskap om dessa avtalsformer	29
Inte lönsamt	4
Inget behov	42
Annan orsak	10

Anm. Fler svarsalternativ möjliga, andelarna behöver inte summara till 100 procent. Svarsandelarna har vägts efter urvalssannolikhet och stratumets svarsfrekvens.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Tabell 7 visar också att 10 procent av arbetsgivarna anger ”annan orsak” till att de inte använt YA. I enkäten kunde de ange vilken orsak det var. Av de svar som inkom kunde ca 35 procent hänföras till de i förväg angivna svarsalternativen. Främst att

arbetsgivarna saknade kunskap om YA och att de inte hade behov för tillfället. Ca 130 svarande angav en annan orsak än de som fanns listade. Det vanligaste skälet (22 procent av de 130 inkomna svaren) var att man använde sig av andra typer av lärlings- eller praktikantprogram. Ett annat skäl (15 procent) var att inga unga hade kommit till företaget och erbjudit sig att bli anställda på YA-avtal.

FLERA BEFINTLIGA PROGRAM OCH LÄRLINGSANSTÄLLNINGAR LIKNAR YA

Som svaren på ”annan orsak” i tabell 7 ovan pekar mot är YA en av flera sorters anställningar med utbildningsinnehåll. Inom vissa avtalsområden finns redan etablerade lärlingsanställningar med särskilda avtal. Elinstallationsbranschen är en sådan där både YA och lärlingsanställningar finns. Inom den del av byggbranschen där Byggnadsarbetarförbundet tecknar avtal för arbetstagersidan finns inget avtal om YA, men sedan tidigare finns lärlingsanställningar. Det finns även utbildningar som liknar YA där delar av utbildningen förläggs till olika arbetsplatser. Utbildningsarrangören kan då ha avtal med olika arbetsgivare som årligen frigör ett visst antal praktikplatser.

YA är nytt medan lärlingsanställningar och utbildningar med arbetsplatspraktik i vissa branscher funnits under en längre tid vilket kan bidra till att arbetsgivare vänder sig till beprövade lösningar. Som redovisades ovan skrev 22 procent av de företag som anger ”annan orsak” till varför de inte anställt på YA uppger just att de använt andra lösningar som lärlingar eller praktikanter via utbildningsprogram.

DET KAN TA TID ATT ETABLERA EN NY ANSTÄLLNINGSFORM

När en arbetsmarknadspolitisk åtgärd eller anställningsform introduceras kan det ta tid att nå större volymer. Arbetsgivare behöver få reda på att den nya anställningsformen finns och lära sig hur den fungerar. Denna information kan ta tid att föra ut.

YA kan även ses som en pro-cyklisk anställningsform. När konjunkturen är god och företag kan expandera kommer de även vilja anställa mer personal. Eftersom erfaren personal kan bli svår att få tag på i en konjunkturuppgång är det sannolikt att företagen istället kommer behöva anställa mindre erfaren personal. Då YA erbjuder ett sätt att göra detta på till en lägre kostnad kan det tänkas att antalet YA kommer att växa då Sverige under 2016 går in i en högkonjunktur.

AVTAL OCH TÄCKNINGSGRAD KAN SPELA ROLL FÖR ANTALET YA

Antalet fackföreningar som tecknat YA-avtal med sina arbetsgivarmotparter har inte ökat nämnvärt sedan stödet till YA infördes, och sedan maj 2015 har endast Teaterförbundet tillkommit. Hittills har 9 av 14 LO-förbund tecknat avtal om YA och de förbund som inte gjort det omfattar mindre än 25 procent av alla arbetstagare som sammanlagt täcks av LO:s kollektivavtal.³⁷ Sammanställningen i kapitel 3 visar också att det finns flertalet fall där avtalsskrivningar begränsar antalet personer som kan vara aktuella för YA.

Att stora avtalsområden saknar YA-avtal och att avtalen begränsar antalet möjliga YA minskar sysselsättningspotentialen hos avtalsformen. I vilken omfattning är svårt att kvantifiera. IF Metall och deras motparter, främst IKEM, har tecknat flest YA-avtal. Inom dessa avtal är också antalet förbehåll vad gäller ålder och utbildning minst (se

³⁷ Siffror från Kjellberg (2010) och Medlingsinstitutet.

tabell B.2 i rapportens bilaga). Under 2014 och 2015 har sammanlagt 859 personer haft en YA inom IF Metalls avtalsområden, varav 400 vid Volvo. Som jämförelse omfattar dessa avtal omkring 330 000 personer.³⁸ Andelen YA av alla anställda inom IF Metalls avtalsområde är 2,6 promille sett över två år. Översatt till hela LO:s avtalsområde med ett arbetstagarantal på dryga 1,6 miljoner motsvarar detta drygt 4 100 personer.³⁹ Extrapoleringar av den här sorten är till sin natur osäkra; vi vet inte om enskilda arbetsgivare inom andra avtalsområden hade agerat på liknande vis. Samtidigt ger det en indikation på att avtalsskrivningar och täckningsgrad ändå kan ha betydelse för YA:s utbredning.

SUBVENTIONER KAN BIDRA TILL ÖKAD SYSSELSÄTTNING FÖR ARBETSLÖSA UNGA

Forskning visar att arbetsgivare till viss del väljer bort arbetsökande som är arbetslösa till förmån för arbetsökande som redan har ett arbete.⁴⁰ Subventionerade anställningar kan därmed vara ett sätt att få arbetsgivare att inte välja bort arbetslösa arbetsökande i rekryteringsprocesser. I enkäten 2015 ställdes frågor om arbetsgivare hade olika benägenhet att anställa jobbsökande ungdomar beroende på om de för tillfället hade ett jobb eller om de var arbetslösa. Dessutom undersöktes hur benägenheten att anställa varierade med subventionsgraden. Om arbetsgivare i högre utsträckning väljer att anställa ungdomar då arbetskostnaden faller indikerar det att de substituerar personer med förväntat högre produktivitet mot personer med förväntat lägre produktivitet. Finns sådana substitutionseffekter kan YA i förlängningen öka antalet personer som kan arbeta till rådande lön och därmed höja den potentiella sysselsättningen. För att undersöka om arbetsgivare diskriminerade mellan sysselsatta och arbetslösa arbetsökande ställdes frågan:

Fråga B05: ”Du har två arbetsökande ungdomar till en plats. De har likvärdig kompetens och erfarenhet. Den ena har ett jobb och den andra är arbetslös sedan 6 månader. Är arbetslösheten en försvårande omständighet?”

Svarsalternativen på frågan var ”ja” respektive ”nej”.

Svaren visade att 69 procent av arbetsgivarna svarar ”nej” på fråga B05. Närmare 70 procent av arbetsgivarna hade alltså anställt individen oberoende om hen var sysselsatt eller arbetslös.

De arbetsgivare som anser att arbetslöshet är en försvårande omständighet ombads svara på frågan:

³⁸ IF Metall hade vid 2013 års utgång 256 492 medlemmar och en anslutningsgrad på 77 procent (Kjellberg 2010, och Medlingsinstitutet: www.mi.se). Detta innebär att 333 106 personer omfattas av IF Metalls avtal (medlemmar/anslutningsgrad=antal omfattade). Andelen YA-anställda av de som omfattas totalt är då $859/333106=0,0026$. Ca 1,6 miljoner arbetstagare omfattas av de avtal som LO förhandlar fram. Detta ger att antalet YA med IF Metalls siffror hade varit drygt 4 100 personer.

³⁹ Utan anställningarna vid Volvo PV hade det totala antalet YA-jobb i beräkningen ovan varit ca 2900.

⁴⁰ Se Kroft m fl. (2013) och Eriksson och Rooth (2014).

Fråga B06: ”Om ’ja’ på fråga B05, skulle en lönesubvention på y procent av lönekostnaden för arbetslösa ungdomar, som betalas ut i 1 år, göra att du anställer den arbetslöse ungdomen?”

Svarsalternativen på frågan var ”ja” respektive ”nej”.

För att se om subventionsnivån och därmed arbetskostnaden spelar roll för arbetsgivaren att anställa en arbetslös gjordes ett randomiserat experiment. I hälften av enkäterna sattes $y = 25$ och i den andra hälften sattes $y = 50$.

I genomsnitt uppgav 62 procent av arbetsgivarna, som tyckte arbetslöshet var en försvårande omständighet, att en lönesubvention skulle göra att den arbetslöse fick jobbet. En lönesubvention ökar med andra ord sannolikheten att arbetsgivare, som diskriminerar arbetssökande beroende på deras arbetsmarknadsstatus, ska anställa en arbetslös.

Tabell 8 Svandsandelar på fråga B06

Vägda svandsandelar i procent, 720 svarande företag

	”Ja”	”Nej”
25 procents subventionsgrad	54,6	45,4
50 procents subventionsgrad	70,8	29,2

Anm. Svandsandelarna har vägts efter urvalssannolikhet och stratums svandsfrekvens.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Hur hög subventionsgraden är ser också ut att spela roll för arbetsgivare som diskriminerar mellan arbetslösa och sysselsatta arbetssökande. Tabell 8 visar att fler arbetsgivare var villiga att anställa en arbetslös då subventionsgraden höjs från 25 till 50 procent. Det indikerar att subventioner spelar roll när arbetsgivare ska anställa, och att en lägre arbetskostnad ökar efterfrågan på arbetskraft med osäker produktivitet (vilket arbetsgivarnas medhåll om att arbetslöshet är en försvårande omständighet kan tolkas som). Detta experiment beskrivs i detalj i rapportens bilaga.

FÄRRE PLANERAR ATT ANVÄNDA YA

I enkäterna 2013 och 2015 tillfrågades arbetsgivarna om de planerade att anställa på YA och om de trodde att det ekonomiska stödet som skulle införas i januari 2014 skulle påverka deras anställningsbeslut.

Tabell 9 Planerade anställningar och stödets roll

Svandsandelar bland arbetsgivare i privat sektor i procent

Svar på fråga	2013	2015
Anställningsbeslut påverkas positivt av stöd	75	27
Kommer att anställa på YA	30	10
Antal svarande	2 373	2 442

Anm. Svandsandelarna har vägts efter urvalssannolikhet och stratums svandsfrekvens.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Under loppet av två år har kunskapen om det ekonomiska stödet till YA-jobb nästan dubblerats (se tabell 5). Men färre arbetsgivare uppger 2015 att de kommer anställa på YA och färre arbetsgivare uppger att det ekonomiska stödet påverkar deras beslut att anställa på YA. Särskilt stor är skillnaden mellan åren vad gäller de arbetsgivare som uppger att de påverkas av det ekonomiska stödet. Denna andel minskar med tvåtredjedelar mellan 2013 och 2015.

Sannolikheten att anställa på YA kan bero på i vilken mån det finns YA-avtal i branschen och hur spridd informationen om YA är. Inom stora delar av arbetsmarknaden är YA bara marginellt förekommande och antalet tecknade YA-avtal är litet. Arbetsgivarnas kunskap om YA kan därmed ha ökat samtidigt som att de vet att YA-avtal inte finns i deras bransch.

Tabell 10: Planerade anställningar och stödets roll

Svarsandelar i procent, endast arbetsgivare inom tillverkningsindustrin

Svar på fråga	2013	2015
Anställningsbeslut påverkas positivt av stöd	76	30
Kommer att anställa på YA	20	10
Antal svarande	1016	753

Anm. Svarsandelarna har vägts efter urvalssannolikhet och stratumets svarsfrekvens.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Svaren inom tillverkningsindustrin är dock i paritet med svaren för hela den privata sektorn (se tabell 9). Detta kan tolkas som att stödets roll för anställning på YA-avtal har minskat i betydelse trots att YA-avtal är vanligt förekommande.

HUR SUBVENTIONER IMPLEMENTERAS KAN SPELA ROLL

Betydligt fler arbetsgivare uppger att det ekonomiska stödet till YA inte påverkar dem 2015 jämfört med 2013, det vill säga innan stödet hade implementerats. Detta överensstämmer dock inte helt med de resultat från det subventionsexperiment som redovidades i tabell 8. Experimentet kan tolkas som att det inte är ”subventioner” i sig som är problemet; arbetskostnaden ser ut att spela roll i detta hypotetiska anställningsbeslut. En orsak till denna dissonans att det kan finnas faktorer kring implementeringen och utbetalningen av stödet till YA som lett till att inte fler YA skapats.⁴¹

I 2015 års enkät fanns en öppen fråga kring ämnena i enkäten. 125 företag inkom med svar, och av dessa framförde 24 företag kritik mot subventionerade anställningar överlag. En vanligt förekommande åsikt bland dessa arbetsgivare var att subventioner är krångliga och att sänka arbetsgivaravgifter för unga därför är att föredra. Detta kan jämföras med 12 företag som ansåg att YA var bra. Denna typ av självrapportering ska dock tolkas med viss försiktighet eftersom bara ett litet antal – drygt 5 procent – av de tillfrågade företagen faktiskt hade något ytterligare att tillägga.

Enkätsvaren ger sammantaget en rad skäl till varför YA inte blivit mer spritt. För det första har många företag inget behov av YA. Detta avspeglar till viss del att många

⁴¹ Detta är även slutsatsen i Statskontorets delrapportering av utvärderingen av YA (Statskontoret, 2015:22).

arbetsplatser främst sysselsätter högutbildade. För det andra är kunskapen om YA fortfarande bristfällig. För det tredje finns tecken på hinder i form av merarbete från arbetsgivare i och med att utbildningsplaner och handledning som kan uppfattas som krävande. Avslutningsvis verkar andra lärlings- och praktikantlösningar bland flertalet arbetsgivare ses som ett alternativ istället för YA.

7 Effekter av YA på kort och lång sikt

Detta avsnitt behandlar hur stödet till YA kan påverka sysselsättningen och lönebildningen. Dödvikts- och substitutionseffekter kan var för sig påverka sysselsättning och lönebildning på både kort och lång sikt.

När en viss grupp på arbetsmarknaden subventioneras, t ex. oerfarna och arbetslösa unga som är aktuella för YA, kommer sannolikt sysselsättningen bland dessa stiga. Denna sysselsättningsökning kan innebära att den totala sysselsättningen ökar. I vilken utsträckning det sker beror på hur många ordinarie arbetstillfällen som trängs ut av de subventionerade.

Efter ett års anställning på YA löper subventionen ut och arbetskostnaden för den som haft en YA stiger till vad som gäller för en ordinarie anställning. För att sysselsättningsökningen på sikt ska innefatta fler än de som för tillfället uppbär subvention måste YA-deltagarnas produktivitet höjas så att de kan få arbete till ordinarie arbetskostnad. En eventuell sysselsättningsökning av stödet till YA kan därför ses som summan av en *kortsiktig* effekt där subventioner ökar efterfrågan på unga och en *långsiktig* effekt som ökar sysselsättningen genom att fler når den produktivitet som krävs för att arbeta till ordinarie arbetskostnad. Ju lägre dödviktseffekten är desto mer kan YA påverka den varaktiga sysselsättningen. Detta gäller på både kort och lång sikt.

7.1 Kortsiktiga sysselsättningseffekter

Antalet nya jobb som lönesubventioner skapar är på kort sikt i regel mindre än det antal personer som uppbär subvention eftersom subventionerade jobb tränger undan ordinarie anställningar (se kapitel 4). De anställningar på YA-avtal som skapas kan delas upp i tre delar. Den första är de jobb som utgör en dödviktsförlust, det vill säga unga personer som hade anställts även utan subvention. Den andra delen är de jobb som tillkommer genom substitution, det vill säga de unga som anställs istället för äldre och mer erfarna. Den tredje delen är de nya jobben, det vill säga den totala sysselsättningseffekt som är ett resultat av arbetskostnadssänkningen. Nedan redovisas indikationer på omfattningen av de olika effekterna.

DÖDVIKTSEFFEKTEN AV STÖDET SER UT ATT VARA STOR...

I den enkät som Konjunkturinstitutet skickade ut till privata arbetsgivare ställdes två frågor som gör att en preliminär bedömning av dödviktseffekten av stödet till YA kan göras.

I enkäten ställdes först frågan:

Fråga C02: Hur många YA-anställda ungdomar har ni haft sedan januari 2014?

Här fick arbetsgivarna fylla i hur många unga de haft anställda på YA. 163 stycken företag hade i genomsnitt anställt 4 personer var på YA-avtal.⁴²

Därefter ställdes frågan:

Fråga C03: Om ni haft YA-anställda ungdomar sedan januari 2014, hur många av dessa ungdomar hade ni anställt om det ekonomiska stödet till YA-anställningar inte funnits?

Även här fick arbetsgivarna fylla i hur många unga de hade anställt om det ekonomiska stödet till YA inte hade funnits. Det genomsnittliga antalet var 2,5 personer.⁴³

En preliminär bedömning av dödviktseffekten av stödet till YA kan då göras genom att för varje företag dela antalet personer som hade anställts utan YA med det antal personer som anställdes på YA. Denna kvot är i genomsnitt 0,66.⁴⁴ Detta innebär att 66 procent av alla anställningar på YA hade tillkommit ändå och tillfallit samma personer. Denna siffra på dödviktseffektens omfattning ligger nära de 63 procent som Liljeberg m fl. (2012) finner för nystartsjobben.

... MEN SUBSTITUTIONSEFFEKTEN KAN OCKSÅ VARA STOR

I enkäten ställdes frågan om en subvention för arbetslösa unga gjorde dem mer attraktiva att anställa. Subventionsgraden randomiserades mellan arbetsgivarna. Hälften av arbetsgivarna fick veta att subventionen var på 25 procent och hälften fick uppgiften att den var på 50 procent. Tabell 8 i kapitel 6 visar att arbetsgivare som tycker att arbetslöshet hos en arbetssökande ungdom är en försvårande omständighet blir mer positivt inställda till arbetslösa unga om de subventioneras. Tabell 8 visar också att högre subventionsgrad innebär att man i högre utsträckning kan tänka sig att anställa arbetslösa unga.

I rapportens bilaga skattas en substitutionselasticitet som mäter hur mycket en ökning av subventionsgraden påverkar sannolikheten att anställa en arbetssökande ungdom som är arbetslös istället för en arbetssökande ungdom som redan har ett jobb. Den skattade elasticiteten visar att om lönekostnaden för den arbetslöse ungdomen faller med 1 procent ökar anställningssannolikheten med 0,8 till 0,9 procent. I rapportens bilaga beräknas, med hjälp av denna elasticitet, en tänkbar substitutionseffekt för YA. Ett intervall för substitutionseffekten skattas där till ungefär 15-25 procent.

SAMMANTAGET SER UN DANTRÄNGNINGEN UT ATT VARA STOR

Sammantaget tyder skattningarna av dödviktseffekten och substitutionseffekten på att undanträngningen av ordinarie anställningar av stödet till YA kan vara betydande. Då undanträngningen är summan av substitutions- och dödviktseffekt innebär det en sammanlagd undanträngning på mellan ungefär 80 till 90 procent eftersom substitutionseffekten skattas till mellan 15 och 25 procent och dödviktseffekten till 66 procent.

⁴² Vägt efter urvalsvikt och stratums svarsfrekvens.

⁴³ Vägt efter urvalsvikt och stratums svarsfrekvens.

⁴⁴ Man räknar ut dödvikten för varje företag som anställt med YA, det vill säga $n^{-1} \sum_{i=1}^n (C03_i / C02_i)$. Dödviktseffekten är vägd efter urvalsvikt och stratums svarsfrekvens. Den ovägd dödviktseffekten är 45 procent.

Skattningarna är dock behäftade med stor osäkerhet, främst eftersom endast 163 av de arbetsgivare som besvarat enkäten faktiskt använt YA.

Denna undanträngning gäller dock endast på mycket kort sikt. De personer som väljs bort i en rekryteringsprocess till förmån för unga som omfattas av YA-subventioner kommer sannolikt att få jobb ändå. De har i de flesta fall den produktivitet som krävs för en ordinarie anställning.

7.2 Långsiktiga sysselsättningseffekter

Den undanträngningseffekt som skattas här är i linje med andra skattningar på svenska data (se kapitel 4) och avspeglar sannolikt det faktum att de flesta unga med YA har goda jobbchanser och skulle fått jobb även utan stöd. Men att undanträngningen är hög behöver på längre sikt inte vara negativt. Substitutionseffekten behöver inte vara negativ givet att de som väljs bort i en rekryteringsprocess är personer som kan arbeta till ordinarie arbetskostnad. Den substitutionseffekt som skattas ovan visar att unga med YA-avtal kan ersätta andra grupper som är nära substitut men som har betydligt högre sannolikhet att få jobb.

Den långsiktiga sysselsättningsökningen som YA-subventionerna ger beror främst på tre faktorer:

- i. För det första beror den på hur stor undanträngningen är. Ju lägre undanträngningen är desto större är det antal personer som via YA-subventionerna får chansen att lära sig ett yrke och öka sin produktivitet.
- ii. För det andra blir sysselsättningseffekten större ju högre del av undanträngningen som består av substitution jämfört med dödvikt. Om de som substitueras bort i en rekryteringsprocess är personer som kan arbeta till ordinarie arbetskostnad så har de goda möjligheter att få en ordinarie anställning hos andra arbetsgivare.
- iii. Den tredje och viktigaste faktorn är i vilken mån YA höjer den genomsnittliga produktiviteten hos deltagarna så att de kan arbeta vid rådande lägstalön efter avslutad YA. Om YA höjer produktiviteten hos deltagarna så kommer positiva sysselsättningseffekter att uppstå över tid.

Sammantaget avgörs den långsiktiga sysselsättningseffekten därför av hur många unga som på grund av lönesubventionen får chansen att arbeta och om deras produktivitet då ökar så att de kan få ett ordinarie arbete efter avslutad YA. Att subventionera anställningar på YA-avtal kan därför på sikt höja sysselsättningsnivån i jämvikt. Det bör dock poängteras att hur stor andel av de som anställs på YA-avtal som höjer sin produktivitet till vad som krävs för en ordinarie anställning inte kan uppskattas med den information som Konjunkturinstitutet nu har tillgång till.

8 Sammanfattande kommentarer

YA är en ny anställningsform som kombinerar lägre arbetskostnader med arbetsplatsförlagt lärande. Anställningarna är tänkta att dels underlätta övergången mellan skola och arbetsliv, dels förenkla arbetsgivarnas kompetensförsörjning. Det ekonomiska stödet till YA syftar till att göra dessa anställningar mer attraktiva för arbetsgivare. På så vis kan stödet både öka sysselsättningen bland unga men även ge ekonomisk kompensation åt de arbetsgivare som anställer och lär upp oerfarna unga.

DET TAR TID INNAN EN NY ANSTÄLLNINGSFORM BLIVIT ETABLERAD

I mars 2016 var 849 personer anställda på YA-avtal och sedan årsskiftet 2015/2016 har antalet nyanställningar på YA-avtal avtagit. Systemet med YA-avtal kommer troligen behöva en tid innan det kan uppvisa större volymer. En anledning till detta är att det finns en uppstartskostnad för arbetsgivare att handleda och formalisera utbildningsplaner. När sådana finns på plats och arbetsgivarna är mer vana vid att handleda är det sannolikt att fler anställningar kommer att ske på YA. Därmed kan man heller inte förvänta sig stora volymer på kort tid. Att antalet nyanställningar på YA-avtal under senare tid har minskat kan dock vara ett tecken på att anställningsformen inte är tillräckligt attraktiv.

Vidare kan de exakta formerna för hur enskilda anställningar på YA godkänns av parterna behöva omprövas för att snabbare gå från arbetsgivarens anställningsbeslut till första dagen på jobbet för den ungdom som anställs på YA.⁴⁵

UNDANTRÄNGNINGEN ÄR SANNOLIKT HÖG

Vad gäller YA:s första syfte – mildra risken för arbetslöshet bland ungdomar som just avslutat sin (yrkesinriktade) gymnasieutbildning – bedömer Konjunkturinstitutet att risken för undanträngning av ordinarie anställningar är relativt hög (se kapitel 7).

En långsiktig effekt av YA-subventionerna på sysselsättningen beror dock snarare på storleken på dödviktseffekten. Denna kan grovt uppskattas till att uppta tre fjärdedelar av undanträngningseffekten. Ju lägre andel dödvikt desto mer positiva sysselsättnings-effekter kan förväntas. Kan dessa unga sedan höja sin produktivitet under sin YA så att de kan arbeta till en ordinarie lön därefter, så innebär det ett ytterligare positivt bidrag till den långsiktiga sysselsättningsnivån. Detta förutsätter dock att lägstralöner inte stiger i motsvarande omfattning. Personer med en produktivitet som gör att de kan anställas till ordinarie arbetskostnad, men som väljs bort i rekryteringsprocesser till förmån för en ung person som omfattas av YA-subventionen, kan på sikt få andra jobb. Hur stor effekt som YA kan ha på den ordinarie sysselsättningen kan Konjunkturinstitutet inte uttala sig om på basis av de enkätundersökningar som gjorts eller med hjälp av de data som Arbetsförmedlingen tillhandahåller.

Kravet på kollektivavtal kan skapa undanträngning eftersom företag som omfattas av kollektivavtal gynnas genom lägre arbetskostnader, något som ger dem konkurrensfördelar. Företag utan kollektivavtal kan få se sina relativa kostnader stiga som resultat av detta. I förlängningen kan detta innebära att jobb flyttas till kollektivavtalsanslutna företag, eller att fler företag tecknar kollektivavtal.

⁴⁵ Se Statskontoret (2015).

HUR LÖNEBILDNINGEN PÅVERKAS SPELAR ROLL FÖR ANTALET NYA JOBB

Stödet till YA kan också påverka lönebildningen. En direkt effekt av stödet är att en del av subventionsmedlen kan vältras över på löner. Skulle lönerna längre ner i lönefördelningen öka, som resultat av att efterfrågan på unga som omfattas av YA-avtal ökar, blir sysselsättningseffekten av stödet till YA lägre.

Lönebildningen kan också påverkas om YA ger fler unga chansen att komma in på arbetsmarknaden och höja sin produktivitet. Detta gör på sikt att tillgången på kvalificerad personal stiger. I ett system med formaliserad arbetsplatsförlagd utbildning likt YA kan en sådan effekt bli större jämfört med om ingen formell utbildning skulle ske. En ökad tillgång på kvalificerad personal innebär att löneökningarna bland kvalificerade yrkesarbetare kan dämpas.

Effekter på lönebildningen är dock avhängiga av att YA blir ett omfattande fenomen. Med dagens omfattning av YA bedömer Konjunkturinstitutet att lönebildningseffekterna är försumbara.

DAGENS YA-AVTAL RISKERAR ATT ÖKA DÖDVIKTSEFFEKTERNA

Specifika utbildningskrav finns inte i regeringens riktlinjer för utbetalning av stöd. Dock förekommer utbildningskrav i de flesta av de YA-avtal som skrivits. Nyutbildade personer med en för arbetsgivarna passande utbildning kommer sannolikt relativt snabbt i arbete även utan stöd. Om unga av den typen i stället anställs på subventionerade YA-avtal lär det med stor sannolikhet innebära en dödviktseffekt och därmed en ren offentligfinansiell kostnad och små effekter på sysselsättningen.

YA LÖSER ENDAST VISSA PROBLEM PÅ ARBETSMARKNADEN

YA i dess nuvarande form kan över tid bli ett bra sätt för unga att snabbare etablera sig på arbetsmarknaden. Däremot är det inte troligt att YA på något avgörande sätt hjälper personer utan gymnasieutbildning eller utrikes födda, det vill säga de två grupper där arbetslösheten är högst. Den grundläggande idén med YA – utbildning och arbete kombinerat – kan fungera även för dessa grupper men insatserna kan då behöva riktas tydligare mot dem. Detta skulle dock sannolikt kräva betydligt större och mer varaktiga subventioner än de som dagens YA-regler medger.

9 Referenslista

- Angrist J. D. och J.-S. Pischke (2009), *Mostly harmless econometrics: An empiricist's companion*, Princeton University Press, Princeton, USA.
- Björklund, A. (1989), "Evaluations of Swedish labor market policy", IUI Working Paper, no. 226.
- Blundell, R., C. Meghir, M. C. Dias och J. V. Reenen (2004), "Evaluating the employment impact of a mandatory job search program", *Journal of the European Economic Association*, 2, sid. 569–606.
- Boockmann, B., T. Zwick, A. Ammermüller och M. Maier (2012), "Do hiring subsidies reduce unemployment among older workers? Evidence from natural experiments", *Journal of the European Economic Association*, 10, sid. 735–764.
- Cahuc P. och A. Zylberberg (2004), *Labor economics*, MIT press, Cambridge, USA.
- Calmfors, L. och H. Lang (1995), "Macroeconomic effects of active labour market programmes in a union wage-setting model", *The Economic Journal*, 105, sid. 601–619.
- Dahlberg, M. och A. Forslund (2005), "Direct displacement effects of labour market programmes", *The Scandinavian Journal of Economics*, 107, sid. 475–494.
- Edin P-A, A. Forslund och B. Holmlund (1999), "The Swedish youth labor market in boom and depression" i D. Blanchflower & R. Freeman (red), *Youth employment and joblessness in advanced countries*, University of Chicago Press, Chicago.
- Egebark, J. och N. Kaunitz (2013), "Do payroll tax cuts raise youth employment?", Working Paper 2013:27, IFAU.
- Engdahl, M. och A. Forslund (2015), "En förlorad generation? En ESO-rapport om ungas etablering på arbetsmarknaden", Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, 2015:3.
- Eriksson, S. och D.-O. Rooth (2014), "Do employers use unemployment as a sorting criterion when hiring? Evidence from a field experiment", *American Economic Review*, 104(3): 1014–39.
- Forslund, A. och A.-S. Kolm (2004), "Active labour market policies and real-wage determination – Swedish evidence", *Accounting for Worker Well-Being-Research in Labor Economics*, 23.
- Forslund, A., L. Hensvik, O. N. Skans och A. Westerberg (2012), "Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner", Rapport 2012:19, IFAU.
- Forslund, A., och J. Vikström (2011), "Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt", Rapport 2011:7, IFAU.
- Förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar, SFS 2013:1157.

Kangasharju, A. (2007), "Do wage subsidies increase employment in subsidized firms?", *Economica*, 74, sid. 51-67.

Katz, L. F. (1996), "Wage subsidies for the disadvantaged", Working Paper 5679, NBER.

Kjellberg, A. (2010), "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund", Research Report 2010:1, Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility, Lunds Universitet.

Konjunkturinstitutet, *Konjunkturläget*, mars 2016.

Kroft, K., F. Lange och M. J. Notowidigdo (2013), "Duration dependence and labor market conditions: Evidence from a field experiment", *The Quarterly Journal of Economics*, 128, sid. 1123–1167.

Liljeberg, L., A. Sjögren och J. Vikström (2012), "Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?", Rapport 2012:6, IFAU.

de Luna, X., A. Forslund och L. Liljeberg, (2008), "Effekter av yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning för deltagare under perioden 2002–04", Rapport 2008:1, IFAU.

Medlingsinstitutet (2015), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015*, Medlingsinstitutets årsrapport.

Regeringens proposition (prop. 2013/14:1), Budgetproposition för 2014.

Regeringsbeslut A2014/559/A, Uppdrag till Konjunkturinstitutet avseende utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

Sjögren, A. och J. Vikström (2013), "How long and how much? Learning about the design of wage subsidies from policy discontinuities", IFAU Working Paper, nr 2013:18.

Statskontoret (2015), Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar, delrapport.

10 Bilaga

10.1 Skattning av substitutionseffekt

I kapitel 7 finns en beräkning av substitutionseffekten mellan arbetslösa unga och sysselsatta unga som söker arbete. Beräkningen bygger på en skattning av hur sannolikheten att svara ”ja” på enkätfråga B06 beror av den subventionsgrad (25 eller 50 procent) som arbetsgivaren erbjuder för att anställa en arbetslös ungdom. Orsakssambandet mellan subventionsgrad och andelen ”ja”-svar skattas med regressionen

$$anst_i = \alpha + \beta subv_i + X_i\gamma + \varepsilon_i. \quad (B.1)$$

I ekvation (B.1) är den beroende variabeln anställningsbeslutet. $anst_i = 1$ om arbetsgivare i svarar ”ja” till anställning på fråga B06 givet att man ansåg att arbetslöshet var en försvarande omständighet, det vill säga svarade ”ja” även på den föregående frågan B05. Detta innebär att vi uteslutande undersöker vilken effekt subventioner kan tänkas ha bland arbetsgivare som har en negativ inställning till att anställa arbetslösa. Därför är antalet svarsobservationer på fråga B06 bara en knapp tredjedel av det totala antalet inkomna svar (se även tabell 8 i kap. 6).

Den förklarande variabeln är subventionsgraden, antingen 25 eller 50 procent av lönekostnaden. $subv = 1$ om subventionsgraden är 50 procent medan $subv = 0$ för de företag med subventionsgrad på 25 procent. X är en samling kontrollvariabler såsom antal anställda, branschtillhörighet, länsvis andel öppet arbetslösa och programdeltagare enligt Arbetsförmedlingen bland personer i åldrarna 16–64 respektive 19–24 år, branschvis vakansstatistik och om företaget upplevt rekryteringsproblem.

Tabell B.1: Regressionsresultat från experiment

Modell 1 och 2 är minsta kvadrat-skattningar av ekvation 1, modell 3 och 4 är skattningar av samma modell vägd med urvalsvikt (s.k. weighted least squares). Robusta standardfel inom parentes.

	(1)	(2)	(3)	(4)
Ytterligare subvention	0,170*** (0,035)	0,166*** (0,039)	0,161+ (0,086)	0,155+ (0,083)
Elasticitet	0,93	0,91	0,87	0,84
Konstant	0,54*** (0,03)	0,49* (0,22)	0,55*** (0,06)	0,83** (0,32)
Kontrollvariabler	Nej	Ja	Nej	Ja
Antal observationer	720	652	720	652

Anm. + $p < 0,1$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. Vikterna är konstruerade efter urvalssannolikhet och stratums svarsfrekvens.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Tabell B.1 visar skattningsresultat från ekvation B.1. Skattningen har gjorts med minsta kvadrat-metoden för att regressionskoefficienterna ska kunna tolkas som en förändring i sannolikheten att anställa då subventionsgraden är 50 procent i stället för

25 procent.⁴⁶ Skattningarna visar att ytterligare 25 procent subvention av lönekostnaden (från 25 till 50 procent) ökar sannolikheten att anställa arbetslösa unga med 16–17 procentenheter, under förutsättning att man anser att arbetslöshet är en försvårande omständighet för den som söker ett jobb. För ca 10 procent av de arbetsgivare som besvarat fråga B06 saknas uppgifter om var någonstans i landet de verkar. Därför blir antalet observationer 652 istället för 720 när man kontrollerar för länsvis arbetslöshet, det vill säga modellerna i kolumn 2 och 4 i tabell B.1.

Skattningarna i tabell B.1 visar att arbetskostnad spelar roll vid anställningsbeslutet. Men det visar också att för den här gruppen – långtidsarbetslösa unga – verkar subventioner eller subventionsgrad inte uppfattas som stigmatiserande ur arbetsgivarens perspektiv. Om arbetskostnaden inte spelade roll skulle regressionskoefficienten β ovan inte vara statistiskt skild från noll. Om subventioner vore stigmatiserande skulle högre subvention leda till lägre sannolikhet för ”ja”-svar. Skattningarna i tabell B.1 ger en genomsnittlig (substitutions) elasticitet på sannolikheten att anställa en arbetslös med avseende på arbetskostnaden på 0,9.⁴⁷ Detta innebär att i experimentet ger en arbetskostnadssänkning med 1 procent en ökad sannolikhet för en långtidsarbetslös ungdom att bli anställd med 0,9 procent. Det är dock viktigt att återigen påminna om att arbetsgivarna svarat på en enkät som inte betingar någon handling från deras sida, och att urvalet är litet. Det är därför svårt att utifrån experimentet dra skarpa slutsatser om hur de skulle agera i en verklig anställningssituation.

10.2 Beräkning av undanträngningseffekt

Anta att en grupp på arbetsmarknaden subventioneras, exempelvis unga utan erfarenhet. Innan subventionen införs finns P_0 stycken jobb inom gruppen. Subventionerna väntas både skapa nya jobb genom en efterfrågeeffekt när priset på arbetskraft faller men de väntas också skapa substitution eftersom den grupp som subventioneras blir billigare att anställa än andra, jämförbara grupper. Efter subventionen har införts förväntar vi oss därför att fler inom gruppen jobbar. Det nya antalet jobb inom gruppen kan betecknas med P_1 .

Antalet jobb som en riktad lönesubvention av den här typen skapar (N) kan skrivas som en funktion av antalet subventionerade jobb efter det att subventionen införts och arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft anpassats (P_1), substitutionseffekten (S) och dödviktseffekten (D):

$$N = P_1 - S - D \quad (\text{B.2})$$

Undanträngningen är summan av S och D och definieras som $U = S + D$.

⁴⁶ Se Angrist och Pischke (2009, kap. 3.4.2) för en diskussion om minsta kvadratskattningar är att föredra framför exempelvis logit- och probitmodeller och att tolkningen av β ovan är effekten av subventionsgrad på anställningssannolikhet.

⁴⁷ I experimentet är förändringen i lönekostnad (w) en subventionsgrad på ytterligare 25 procentenheter. Detta innebär en lönekostnadssänkning på $(0,75w - 0,5w)/0,75w = 1/3$. I kontrollgruppen, de som fick 25 procent sänkning av lönekostnaden, var sannolikheten att anställa en ung arbetslös med subvention 55 procent. Detta innebär att den relativa ökningen av sannolikheten att anställa mellan behandlings- och kontrollgrupp var $0,17/0,55 = 0,3$. Detta ger en elasticitet på $0,3/(1/3) = 0,9$.

NYA JOBB OCH SUBSTITUTION STYRS AV TVÅ ELASTICITETER

I det här fallet använder vi två typer av elasticiteter. Den första är en arbetskraftsefterfrågeelasticitet som visar hur mycket efterfrågan på arbete ökar (tolkat som sysselsättningsökning) då arbetskostnaden faller som resultat av lönesubventionen. Kalla den ε . Den andra är en substitutionselasticitet som mäter hur många fler (eller färre) ur den subventionerade gruppen man anställer istället för personer som inte tillhör den subventionerade gruppen, det vill säga hur pass väl det går att byta de två grupperna – subventionerad och osubventionerad arbetskraft – mot varandra. Kalla den ϕ .

Antalet nya jobb som skapas ges av:

$$N = \varepsilon \times \frac{\Delta AK}{AK} \times P_0. \quad (\text{B.3})$$

Antalet befintliga jobb som nu går till subventionerade personer istället för som tidigare till osubventionerade ges av:

$$S = \phi \times \frac{\Delta AK}{AK} \times P_0. \quad (\text{B.4})$$

I ekvationerna ovan är $\Delta AK/AK$ arbetskostnadssänkningen i procentuella termer.

UNDANTRÄNGNINGEN BEROR PÅ SUBSTITUTIONSELASTICITETEN OCH DÖDVIKTSEFFEKTEN

Vanligtvis anges U i relativa termer, det vill säga som andel av antalet subventionerade jobb efter det att subventionen har införts (P_1). Detta ger att

$$u = \frac{S+D}{P_1}. \quad (\text{B.5})$$

Kombinera ekvation (B.2) med ekvation (B.5):

$$N = (1 - u) \times P_1. \quad (\text{B.6})$$

Ekvation (B.6) visar hur många nya jobb som skapas för P_1 stycken subventionerade jobb. Ju mindre u är desto fler jobb skapas.

Med hjälp av definitionerna av S (ekvation B.4) och u (ekvation B.5) kan man beräkna undanträngningen med hjälp av dels en skattning av substitutionselasticiteten ϕ , dels en skattning av den relativa dödviktseffekten $d = P_0/P_1$; antalet initialt subventionerade jobb relativt antalet subventionerade jobb efter det att arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft anpassat sig till subventionen.

Dela ekvation (B.4) med P_1 och addera den relativa dödviktseffekten $d = P_0/P_1$ till produkten. Den relativa undanträngningen u ges då av:

$$u = \left(\phi \times \frac{\Delta AK}{AK} + 1 \right) \times d. \quad (\text{B.7})$$

Om subventionerna inte skapar nya jobb och/eller får fler ur den subventionerade gruppen att gå från arbetslöshet till sysselsättning ($\varepsilon = \phi = 0$) är $P_1 = P_0 = D$, det vill säga antalet subventionerade jobb är lika med dödviktseffekten.

Enligt Konjunkturinstitutets enkät är $d = 0,66$ och $\phi = 0,9$ (se kapitel 6) medan arbetskostnadssänkningen per timme är 32 procent enligt tabell 1 vilket ger $\Delta AK / AK = 0,32$. Om man sätter in siffrorna i ekvation (B.7) ger det att $u = 0,85$.

Den genomsnittliga standardavvikelsen för skattningen av ϕ på 0,06 kan användas för att skapa ett 95-procentigt konfidensintervall kring både den relativa substitutionseffekten $s = S/P_1$ och u . Konfidensintervallet för substitutionselasticiteten är då $0,78 < \phi < 1,02$. Konfidensintervallet för substitutionseffekten blir då $0,16 < s < 0,22$ medan intervallet för undanträngningen blir $0,82 \leq u \leq 0,88$. Intervallet för undanträngningen är i linje med vad som brukar fås för svenska förhållanden (se kapitel 4).

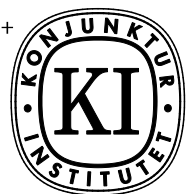
10.3 Befintliga YA-avtal

Tabell B.2: Förteckning över YA-avtal i mars 2016, fackförbund och arbetsgivarorganisationer samt åldergränser och utbildningskrav

Fackförbund	Arbetsgivarorganisation	Avtal/Område	Åldergränser	Utbildningskrav
Fastighetsanställdas förbund	Almega/Fastighetsarbetsgivarna		15–24	Gymnasiekompetens
Fastighetsanställdas förbund	Almega/Serviceentreprenad		18–24	
Fastighetsanställdas förbund	Almega/Specialserviceföretag		18–24	
Fastighetsanställdas förbund	Fastigo		15–24	Gymnasiekompetens
Fastighetsanställdas förbund	KFO		15–24	Gymnasiekompetens
GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	Föreningen Sveriges skogsindustrier		15–24	(Industriinriktad) utbildning från gymnasium eller teknikcollege
GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	Trä och möbelföretagen	Träindustrin	15–24	(Industriinriktad) utbildning från gymnasium eller teknikcollege
GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	Trä och möbelföretagen	Stoppmöbelindustrin	15–24	(Industriinriktad) utbildning från gymnasium eller teknikcollege
GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	Skogs- och lantarbetsgivarförbundet			
GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	Grafiska företagens förbund	Förpackningsavtalet	15–24	
GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	Grafiska företagens förbund	Infomediaavtalet	15–24	
Handelsanställdas förbund	Svensk Handel		15–20	Gymnasiets HA-program
Handelsanställdas förbund	KFO	Stormarknad Coop		
Handelsanställdas förbund	KFO	Butik		
IF Metall	Byggnadsämnesförbundet och buteljglasindustrin		15–24	
IF Metall	Gruvornas arbetsgivarförbund		15–24	
IF Metall	Stål och metallarbetsgivarförbundet		15–24	
IF Metall	IKEM	Allokemisk industri	15–24	
IF Metall	IKEM	Gemensamma Metallavtalet	15–24	

Tabell B.2 fortsättning

Fackförbund	Arbetsgivarorganisation	Avtal/Område	Åldersgränser	Utbildningskrav
IF Metall	IKEM	Glasindustri	15–24	
IF Metall	IKEM	Kemiska fabriker	15–24	
IF Metall	IKEM	Läder- och sportartikelindustrin	15–24	
IF Metall	IKEM	Nordic Sugar	15–24	
IF Metall	IKEM	Oljeraffinaderier	15–24	
IF Metall	IKEM	Stenindustrin	15–24	
IF Metall	IKEM	Explosivämnesindustrin	15–24	
IF Metall	IKEM	Tvättindustri och textilservice	15–24	
IF Metall	IKEM	Återvinningsföretag	15–24	
IF Metall	SVEMEK		15–24	
IF Metall	Sveriges textil- och modeföretag		15–24	
IF Metall	Teknikarbetsgivarna		15–24	
SEKO	Kommunala företagens samorganisation	Branschavtal energi	19–24	
Svenska elektrikerförbundet	EIO	YI/Lärlingsanställning	18–24	Gymnasiets el- och energiprogram
Svenska elektrikerförbundet	EIO	YI för ETG-utbildade	15–24	ETG-utbildning på gymnasienivå
Kommunal	Fastigo		15–24	Gymnasiekompetens
Kommunal	Kommunala företagens samorganisation	Branschavtal energi	16–24	
Kommunal	Kommunala företagens samorganisation	Branschavtal VA	16–24	
Kommunal	Sveriges kommuner och landsting och Pacta	BAL 13	19–24	
Kommunal	Sveriges kommuner och landsting och Pacta	BUI 13	15–24	Gymnasiets vård- och omsorgsprogram
Kommunal	KFS	Vård och omsorg	15–24	
Livsmedelsarbetareförbundet	Livsmedelsföretagen		15–24	Eftergymnasial industriutbildning vid etablerat samarbete med livsmedelsföretag
Teaterförbundet	Svensk scenkonst		15–24	



Yrkesintroduktionsavtal på arbetsmarknaden

Enkäten skickas i bifogat svarskuvert **senast den 18 december 2015**.

Konjunkturinstitutets referent: Jonas Kolsrud

Tel: 08- 453 59 32

E-post: jonas.kolsrud@konj.se

Uppgifterna är skyddade enligt 24 kap 8 § i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Med **ungdomar** avses personer i åldern 15–24 år anställda i Sverige.

22

A. Bakgrundsfrågor

01. Ungefär hur många ungdomar är anställda hos er i november 2015?

Antal ungdomar: *Om noll anställda ungdomar, gå vidare till fråga B.01.*

02. Ungefär hur många av ungdomarna har som högst avslutad

Förgymnasial utbildning eller motsvarande

Gymnasial utbildning eller motsvarande

Eftergymnasial utbildning eller motsvarande

03. Ange på skalan nedan hur ert företags löner ligger i förhållande till andra företag i er bransch:

Mycket lägre	Som övriga	Mycket högre		
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

04. Det är vanligt i Sverige att de anställdas löneökningar bestäms i hög grad i kollektivavtal. Om de kollektivavtalade löneökningarna skulle tas bort, tror ni att lönerna i ert företag skulle bli:

Lägre	<input type="checkbox"/>
Oförändrade	<input type="checkbox"/>
Högre	<input type="checkbox"/>
Har idag helt fri lönesättning	<input type="checkbox"/>

B. Anställningsförfarande och lönesättning

01. Har ert företag under det senaste året upplevt svårigheter med att rekrytera personal med lämpliga kvalifikationer?

Ja

Nej

Ej haft behov att rekrytera

02. Om "Ja" på fråga B.01, vad gjorde ni då? Fler alternativ är möjliga.

Vi avstod från att rekrytera

Vi lät redan anställda öka sin arbetstid

Vi förlängde rekryteringsperioden

Vi sänkte kompetenskraven

Vi rekryterade utomlands

Vi erbjöd högre lön och/eller andra förmåner

Annan åtgärd

Om annan åtgärd, ange vilken/vilka:.....

.....

.....

05. Om ni hade två arbetssökande med likvärdig kompetens och erfarenhet, men där den ene har ett jobb och den andre är arbetslös sedan sex månader. Skulle arbetslösheten vara en försvårande omständighet?

Ja

Nej

06. Om "Ja" på fråga B.05: skulle en lönesubvention på 25 procent av lönekostnaden för den arbetslöse, som betalas ut i ett år, göra att du anställer denne?

Ja

Nej

C. Yrkesintroduktionsanställningsavtal

Yrkesintroduktionsanställningar (YA-anställningar) förutsätter introduktions- och utbildningsprogram. Avtalen innebär en månadslön på minst 75 procent av lägsta lönen och utbildning på högst 25 procent av arbetstiden.

01. Känner ni till att regeringen sedan januari 2014 dessutom har infört ett ekonomiskt stöd (lönesubvention och handledarstöd) för anställningar med yrkesintroduktionsavtal?

Ja

Nej

Delvis

02. Hur många YA-anställda ungdomar har ni haft sedan januari 2014?

Antal ungdomar: Om noll YA-anställda ungdomar, gå vidare till fråga C.04.

03. Om ni har haft YA-anställda ungdomar sedan januari 2014, hur många av dessa ungdomar hade ni anställt om det ekonomiska stödet till YA-anställningar inte funnits?

Antal ungdomar:

04. Om ni inte har haft några YA-anställda ungdomar, vad har varit skälet? Fler alternativ är möjliga.

- Svårt att få tid för handledning
- Svårt att få tid för att upprätta en utbildningsplan
- Inte tillräcklig kunskap om dessa avtalsformer
- Inte lönsamt
- Inget behov
- Annan orsak

Om annan orsak, ange vilken/vilka:.....
.....
.....

05. Planerar ni att anställa ungdomar på YA-avtal under det närmsta året?

- Ja
- Nej

06. Påverkas er benägenhet att anställa ungdomar av det ekonomiska stödet för anställningar med YA-avtalet?

- Ja
- Nej

07. Oavsett om ni har anställt enligt YA-avtal eller inte, vad är er bedömning om storleken på utbildnings- och handledningstiden på 15-25 procent av arbetstiden som avsätts i samband med YA-anställning?

- För liten
- Lagom
- För stor

D. Om ni vill framföra någon mer information kan detta göras här:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Tack för er medverkan!



Enkäten skickas i bifogat svarskuvert senast den DD MM 2013.

Uppgifterna är skyddade enligt 24 kap 8 § i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Med **ungdomar** avses personer i åldern 15–24 år anställda i Sverige, om inget annat anges.

ua

A. Bakgrundsfrågor

01. Ungefär hur många ungdomar är anställda hos er i oktober 2013?

Antal ungdomar: Om noll anställda ungdomar, gå vidare till fråga B01.

02. Ungefär hur många av ungdomarna har som högst avslutad

Förgymnasial utbildning
eller motsvarande

Gymnasial utbildning
eller motsvarande

Eftergymnasial utbildning
eller motsvarande

B. Anställning av ungdomar

01. Har dagens halverade sociala avgifter för personer under 26 år påverkat er benägenhet att anställa dessa personer?

Inte alls Lite Mycket

Gå vidare till fråga B03 Gå vidare till fråga B03

02. Varför har ni inte anställt personer under 26 år?

Känner inte till halveringen

Tillräcklig mängd ungdomar för rätt åldersbalans

Föredrar att anställa erfarna personer

Förhåll er till följande påstående och sätt kryss för det alternativ som stämmer bäst där 1 betyder "instämmer inte alls" och 7 betyder "instämmer helt":

03. Det är svårt att få tag på ungdomar med relevant utbildning vid en anställning

1 2 3 4 5 6 7

04. Det är svårt att få tag på ungdomar med relevant arbetslivserfarenhet vid en anställning

1 2 3 4 5 6 7

05. Det är svårt att få tag på ungdomar med önskvärda personliga egenskaper vid en anställning

1 2 3 4 5 6 7

06. Det är lättare att få tag på en erfaren person med relevant kompetens än en oerfaren ungdom med relevant kompetens vid en anställning

1 2 3 4 5 6 7

07. Skillnaden i arbetskostnad mellan en erfaren person och en oerfaren ungdom är så pass liten att det inte är attraktivt att anställa en oerfaren ungdom

1 2 3 4 5 6 7

08. Vi kan avsätta tillräckligt med tid för handledning vid en anställning av en ungdom

1 2 3 4 5 6 7

09. Vi har arbetsuppgifter som kan utföras av ungdomar som saknar slutförd gymnasieutbildning

1 2 3 4 5 6 7

C. Utbildnings- och yrkesintroduktionsanställningsavtal

Utbildnings- och yrkesintroduktionsanställningsavtal avser yrkesintroduktionslön och förutsätter introduktions- och utbildningsprogram. Avtalen innebär en månadslön på minst 75 % av lägsta lönen och utbildning på högst 25 % av arbetstiden.

01. Har ni den senaste tiden blivit informerade från arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer om att yrkesintroduktionsanställningsavtal finns inom er bransch?

Ja Nej Vet ej

02. Har ni utbildnings- och yrkesintroduktionsanställningsavtal inom er bransch?

Ja Nej Vet ej

Gå vidare till fråga C06 Gå vidare till fråga C06

03. Hur många ungdomar har ni anställda på utbildnings- och yrkesintroduktionsanställningsavtal i oktober 2013?

Antal ungdomar: Om ni har anställda ungdomar gå vidare till fråga C05

04. Varför använder ni inte utbildnings- och yrkesintroduktionsanställningsavtal vid en anställning av ungdomar? Fler alternativ är möjliga.

- Svårt att få tid för handledning
- Svårt att få tid för att upprätta en utbildningsplan
- Inte tillräcklig kunskap om dessa avtalsformer
- Inte lönsamt
- Inget behov

05. Planerar ni att anställa ungdomar på yrkesintroduktionsanställningsavtal under det närmsta året?

Ja Nej Vet ej

06. Känner ni till att regeringen från och med den 15 januari 2014 avser att införa ett ekonomiskt stöd (lönesubvention och handledarstöd) för anställningar med yrkesintroduktionsavtal?

Ja Nej

07. Kommer er benägenhet att anställa ungdomar att påverkas om regeringen inför ett ekonomiskt stöd för anställningar med yrkesintroduktionsavtal?

Inte alls Lite Mycket

08. Är utbildnings- och handledningstiden på 15 – 25 % av arbetstiden som avsätts i samband med anställningar med yrkesintroduktionsavtal tillräcklig för att ge ungdomar relevanta yrkeskunskaper?

Ja Nej Vet ej

D. Traditionella lärlings- och yrkesutbildningsavtal

Traditionella lärlings- eller yrkesutbildningsavtal avser anställning för färdigutbildning i yrket efter genomgången gymnasieskola, men kan även ges till den som saknar gymnasiekompetens.

01. Har ni traditionella lärlings- eller yrkesutbildningsavtal inom er bransch?

Ja Nej Vet ej

 Avsluta Avsluta
 enkäten enkäten

02. Hur många ungdomar har ni anställda på traditionella lärlings- eller yrkesutbildningsavtal i oktober 2013?

Antal ungdomar: Om ni har anställda ungdomar, avsluta enkäten

03. Varför använder ni inte traditionella lärlings- eller yrkesutbildningsavtal vid en anställning av ungdomar? Fler alternativ är möjliga.

- Svårt att få tid för handledning
- Svårt att få tid för att upprätta en utbildningsplan
- Inte tillräcklig kunskap om dessa avtalsformer
- Inte lönsamt
- Inget behov

E. Om ni vill framföra någon mer information kan detta göras här:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tack för er medverkan!

Konjunkturinstitutet, Kungsgatan 12-14, Box 3116, 103 62 Stockholm
08-453 59 00, registrator@konj.se, www.konj.se

ISSN 1650-996X