

Förändrade rörlighetsmönster på arbetsmarknaden

av Bertil Holmlund

Efterkrigstidens svenska debatt om arbetskraftens rörlighet har genomgått många tyngdpunktsförskjutningar. I slutet av 40-talet och i början av 50-talet dominerade oron för "överrörlighetens" samhällsekonomiska skadeverkningar. En vanlig föreställning var att en mycket hög sysselsättningsnivå skulle kunna medföra produktivetsförluster sammanhängande med hög frånvaro och hög arbetskraftsomsättning.

De senaste årens diskussioner om arbetskraftens rörlighet har dominerats av andra föreställningar. Den observerade nedgången i olika rörlighetsindikatorer har tolkats som att arbetsmarknadens flexibilitet och anpassningsförmåga försämrats. En sådan förändring skulle kunna medföra samhällsekonomiska kostnader sammanhängande med en långsammare strukturomvandling.

I det följande skall redovisas några resultat från projektet "Arbetskraftens rörlighet". Vi ger en empirisk belysning av bestämningsfaktorer för avgångar samt hushållens flyttningsbeslut. Slutligen behandlas samspelet mellan rörlighet och löneutveckling.

1 Avgångarnas konjunkturberoende

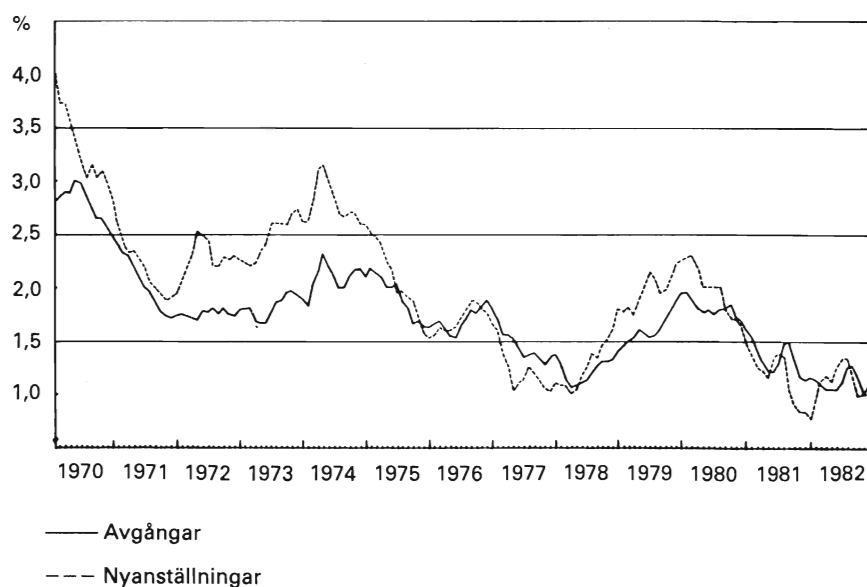
De "frivilliga" avgångarna (quits) bland svenska industriarbetare har historiskt uppvisat mycket stora variationer. De årliga avgångstalen låg i genomsnitt över 50 % såväl omedelbart efter Första som efter Andra världskriget. Under 30-talsdepressionen sjönk avgångstalen till 3-4 % av antalet anställda.

Under 1970-talet har avgångstalen motsvarat ca 2 % per månad (eller ca 25 % per år). Nyanställningar och (frivilliga) avgångar följer varandra mycket väl över konjunkturcykeln (figur I:5). Frekvensen "ofrivilliga" avgångar (uppsägningar initierade av arbetsgivaren) har trendmässigt fallit sedan 50-talet och motsvarar i slutet av 70-talet endast ca 10 % av det totala antalet avgångar.

Utvecklingen i riktning mot minskad rörlighet från mitten av 1960-talet återspeglar i betydande utsträckning ett allt svagare efterfrågetryck på industrins arbetsmarknad; den viktigaste faktorn bakom variationer i rörligheten mellan företag är tillgången på lediga platser. Även om denna "konjunkturförklaring" är den primära, så bör emellertid också andra mekanismer uppmärksammas. Bl a bör man notera att en försvagad

Figur I:5 Avgångar (quits) och nyanställningar inom svensk industri 1970-82

Procent av antalet anställda



Anm: Serierna avser arbetare och redovisas som 3 månaders glidande medelvärden på säsongrensade data.

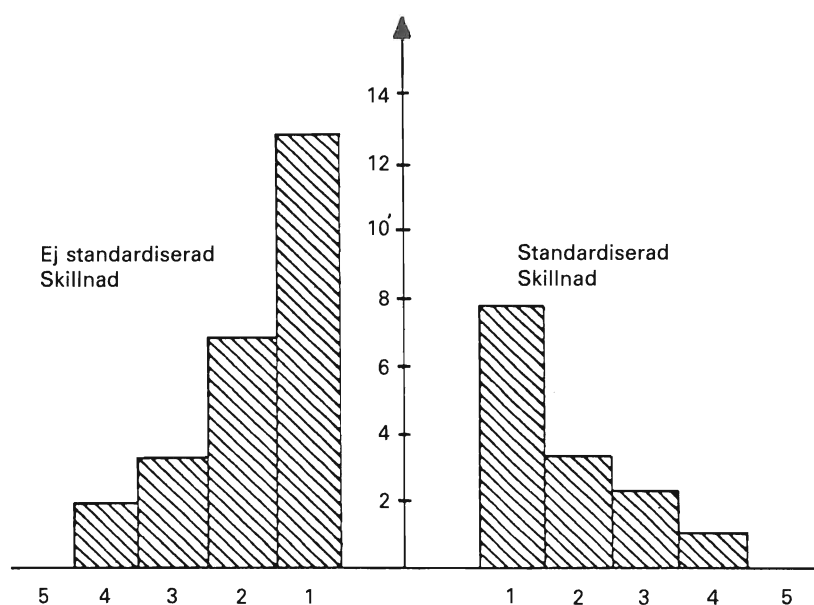
Källa: SCB.

arbetskraftsefterfrågan innebär minskad rörlighet via olika *indirekta* effekter. Således leder färre nyanställningar till färre avgångar - eftersom de nyanställda har en betydligt högre benägenhet att sluta. Detta sammanhänger i sin tur med att arbetssökande personer ofta accepterar erbjudanden utan att ha fullständig kunskap om vad det aktuella arbetet innebär i olika avseenden, t ex vad gäller arbetsmiljö, prestationskrav, arbetskamrater etc. Att ta ett nytt jobb är till viss del liktydigt med deltagande i ett lotteri. En del nyanställda finner efter en tid att de dragit en "nitlott", varför de föredrar att söka sig till ett nytt arbete.

2 Interna arbetsmarknader

Den ökade betydelsen av företagsinterna arbetsmarknader har under senare år alltmer kommit att uppmärksammas. Det finns anledning att tro att större företag och arbetsplatser medför ökade möjligheter till interna karriärvägar och befattningsbyten. En minskad rörlighet *mellan* företag skulle således kunna motsvaras av en ökad rörlighet *inom* företagen.

Figur I:6 Skillnader i årliga avgångsfrekvenser mellan arbetsställen av olika storlek inom verkstadsindustrin 1975-77



Anm: Storleksklasser: 1 (-24); 2 (25-99); 3 (100-499); 4 (500-999); 5 (1000-).
Figuren anger skillnaden mellan resp storleksklass och storleksklass 5.

Källa: Holmlund, B, *Labor Mobility, Studies of Labor Turnover and Migration in the Swedish Labor Market*. IUI 1984.

Det är inte möjligt att ge en helt tillfredsställande empirisk belysning av denna hypotes om de interna arbetsmarknadernas växande betydelse. Det finns dock starka indikationer på att hypotesen är relevant. Den genomsnittliga arbetsställestorleken har således ökat märkbart inom industrin (med ca 30 % mellan 1968 och 1980). Samtidigt tyder ekonometrisk analys på att personalomsättningen är betydligt lägre på större arbetsplatser. Figur I:6 visar skillnader i avgångstal mellan arbetsställen av olika storlek. Skillnaden mellan stora (1 000 eller fler arbetare) och små (färre än 25 arbetare) arbetsplatser motsvarar 12 procentenheter; efter standardisering för bl a arbetsmarknadsläge, regiontyp, löneläge och andel nyanställda minskar skillnaden till 8 procentenheter.

3 Avgångsbenägenheter 1968-80

Vi har noterat att olika mått redovisar en trendmässig nedgång i den faktiska rörligheten. Det är dock värt att observera att benägenheten att söka efter nya arbeten inte tycks ha utvecklats på samma sätt. De

retrospektiva AKU-undersökningarna visar snarast att andelen ombytes-sökande (dvs sådana som söker efter nytt arbete medan de är sysselsatta) har ökat något under 70-talet.

En uppfattning om avgångsbenägenheter kan vi också få utifrån levnads-nivåundersökningarnas data. Tabell I:1 visar hur olika individuella karak-teristika samvarierar med de anställdas avgångsbenägenhet 1968 och 1981. Tabellen antyder att följande kännetecken ökar benägenheten att sluta: låg ålder, ogift, hög utbildning, kort tid på orten, kort anställningstid, bosatt i storstad, låg lön. Var och en av dessa faktorer visar sig också ha betydelse när vi genom regressionsanalys konstanthåller inflytandet från de övriga variablerna.

Jämför vi åren 1968 och 1981 är det framförallt kvinnornas beteende som ändrats; år 1968 hade kvinnor högre avgångsbenägenhet än män medan någon sådan skillnad inte kan beläggas år 1981. Vad vi registrerar är sannolikt kvinnornas allt starkare knytning till arbetsmarknaden, som bl a innebär att de i mindre utsträckning än tidigare lämnar arbetskraften. Den fallande avgångsbenägenheten innebär därför inte nödvändigtvis att kvin-nornas vilja att flytta mellan företag och arbetsplatser har minskat.

Tabell I:1 *Medelvärden för karakteristika hos anställda personer 1968 och 1981, med uppdelning på avgångsbenägenhet*

	1968		1981	
	Räknar med permanent anställning	Räknar med att sluta	Räknar med permanent anställning	Räknar med att sluta
1. Ålder	40	33	40	30
2. Kvinna	0,37	0,51	0,47	0,47
3. Gift	0,71	0,52	0,76	0,48
4. Antal skolår	8,5	9,1	10,4	11,4
5. Nyligen flyttat till orten	0,07	0,18	0,07	0,15
6. Anställnings-tid (antal år)	9,4	4,5	9,9	4,3
7. Storstad	0,30	0,33	0,28	0,45
8. Ackordsarbete	0,17	0,15	0,06	0,11
9. Timlön (log)	6,92	6,69	8,21	8,09
Antal observationer	2 536	247	2 941	230

Anm: Variablerna 2, 3, 5, 7 och 8 är dummyvariabler, dvs antar värdena noll eller ett. De i tabellen redovisade medelvärdena skall följaktligen tolkas som andelen kvinnor, andelen gifta etc.

Källor: Levnadsnivåundersökningarna 1968 och 1981.

4 Flyttningsbeslut och familjebindningar

I den allmänna debatten har kvinnornas stigande förvärvsintensiteter ofta ansetts bidra till minskad flyttningsbenägenhet hos hushållen. Hypotesen är att flyttningstilja minskar eftersom båda makarna måste finna arbete på inflyttningssorten. Man kan emellertid också tänka sig situationer där kvinnornas starkare arbetsmarknadsanknytning förstärker flyttningssincita-
menten, t ex om kvinnan har svårt att finna acceptabla arbeten på den aktuella orten.

Vi har undersökt bestämningsfaktorerna för geografisk rörlighet bland hushåll med gifta (eller sammanboende) par. Tabell I:2 visar hur olika individ- och hushållskaraktiska samvarierar med hushållens "flyttarstatus". Flyttare över länsgräns kan schematiskt klassificeras som långdistansflyttare medan flyttare över kommungräns kan betecknas som kortdistansflyttare.

Av tabellen framgår bl a det välkända förhållandet att flyttarna tenderar att vara yngre än de kvarboende. Vi ser också att flyttarna har högre utbildning; speciellt vanligt är det att länsflyttarna har relativt hög utbildning. De som flyttar över länsgräns har också i mindre utsträckning regelbundet umgänge med släkt och vänner, bor i mindre utsträckning i villa och har ofta bott kort tid på orten.

Tabell I:2 *Medelvärden för karaktiska hos flyttande resp icke-flyttande familjer 1974-78*

	Flyttning över länsgräns		Flyttning över kommungräns (inom län)	
	Flyttare	Icke-flyttare	Flyttare	Icke-flyttare
1. Mannens ålder	40	49	38	49
2. Mannen högutbildad	0,42	0,14	0,24	0,13
3. Kvinnan högutbildad	0,27	0,08	0,09	0,08
4. Flitigt umgänge med släkt och vänner	0,33	0,40	0,51	0,40
5. Bor i villa	0,39	0,57	0,49	0,57
6. Nyligen flyttat till orten	0,10	0,03	0,14	0,03
7. Hushållsinkomst (1973)	53 800	48 200	51 300	48 000
Antal observationer	137	2 845	110	2 735

Anm: Variablerna 2-6 är dummyvariabler. Med "högutbildad" avses att antalet skolår är 12 eller fler.

Källa: Levnadsnivåundersökningarnas data.

Ovanstående faktorer visar sig också vara viktiga förklaringsvariabler vid ekonometriska skattningar av flyttningsekvationer. Också kvinnligt förvärvsarbete - särskilt i fall där kvinnan har hög utbildning - visar sig innebära lägre flyttningssannolikhet.

Jämför vi flyttningsekvationer för 60-talet respektive 70-talet finner vi ungefär samma mönster. Det finns dock vissa resultat som tyder på att (de "psykiska") flyttningsekstnaderna har ökat. Familjer med regelbundet umgänge med släkt och vänner har under 70-talet klart lägre flyttningssannolikheter; under 60-talet kan inte något sådant samband fastställas.

5 Rörlighet och löneutveckling

En klassisk frågeställning i arbetsmarknadsforskningen gäller sambanden mellan löner och rörlighet. Vilken roll spelar den förväntade löneutvecklingen för rörlighetsbesluten och hur påverkas lönerna av flyttningar? Vi har analyserat bestämningsfaktorerna för, och löneeffekterna av, byten av arbetsgivare mellan åren 1968 och 1974. Datamaterialet utgörs av panelen i levnadsnivåundersökningarna från 1968 och 1974.

Vi antar att arbetstagarens rörlighetsbeslut baseras på en jämförelse mellan två alternativa "lönebanor" förknippade med att byta respektive inte byta arbete. Individen har förväntningar om löneutvecklingen och flyttar om inkomsten, netto efter flyttningsekstnader, förbättras av en flyttning.

Modellen innehåller två löneökningsekvationer, en för flyttare och en för stannare. Innebörden av detta är att vi tillåter rörligheten att påverka alla förklarande variabler i löneekvationerna. Utifrån de skattade ekvationerna kan vi beräkna *hypotetiska* löneökningar för varje individ i urvalet. De alternativa "löneutvecklingsbanorna" representerar individens löneförväntningar förknippade med flyttning respektive frånvaro av flyttning.

Tabell I:3 visar faktiska och hypotetiska reallöneförändringar (före skatt) för olika ålderskategorier. Genomgående gäller att den hypotetiska flyttningssvinsten är positiv; lönerna växer snabbare i flyttningssalternativet än i fallet med inget byte av arbetsgivare. Vi kan också notera att flyttningssvinsterna avtar med stigande ålder. Detta tydliga åldersberoende hos flyttningssvinsterna svarar mot en tolkning som går ut på att yngre personer oftare byter jobb därför att deras (förväntade) lönevinster av sådana byten är förhållandevis stora.

Tabell I:3 *Faktisk och hypotetisk reallöneutveckling 1968-74*
(Procent per år)

	Faktisk ökning	Hypotetisk ökning vid byte av arbetsgivare	Hypotetisk ökning när inget byte sker
Samtliga	3,6	5,5	2,3
Ålder 16-29	6,2	8,2	3,8
Ålder 30-49	2,5	4,5	1,7
Ålder 50-	1,9	3,4	1,4
Flyttare	5,3		3,0
Stannare	2,8	4,9	

Källa: Holmlund, B, "Job Mobility and Wage Growth: A Study of Selection Rules and Rewards." IUI Working Paper No 94, 1983.

Sambanden mellan rörlighet och löneincitament är av central betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt. Det hävdas ibland att (förväntade) löneskillnader spelar ingen eller obetydlig roll för flyttningsbesluten. De analyser vi genomfört - på olika datamaterial - ger dock ganska entydiga belägg för löneincitamentens betydelse. Det visar sig t ex att arbetsplatser med högt löneläge har lägre personalomsättning än låglönearbetsplatser och att individer med högre förväntade flyttningsvinster är mer benägna att byta arbetsgivare än sådana som förväntar sig små vinster.