

Sysselsättnings- och löneeffekter av förändrade arbetsgivaravgifter för unga

Slutrapport för forskningsprojektet ”Sysselsättnings- och löneeffekter av förändrade arbetsgivaravgifter för unga”

HAKON SWENSON
STIFTELSEN

FÖRFATTARE
NIKLAS ELERT, NIKLAS RUDHOLM,
HANS SEERAR WESTERBERG

RAPPORTNUMMER
2025:03



Fakta om projektet

Studiens namn

Sysselsättnings- och löneeffekter av förändrade arbetsgivaravgifter för unga

Beviljat anslag

1 914 400 kr

Projektledare

Niklas Rudholm, Handelsns Forskningsinstitut

Projektdeltagare

Niklas Elert och Hans Seerar Westerberg, båda vid Handelsns Forskningsinstitut

Anslagsförvaltare

Handelsns Forskningsinstitut

Projekttid

September 2022 – augusti 2024

Förord

Hakon Swenson stiftelsen

Hakon Swenson stiftelsen har valt att stödja detta projekt eftersom handeln och tjänstenäringarna är avgörande för att unga och nyanlända ska få en väg in på arbetsmarknaden.

För företagen innebär väl utformade reformer, som sänkta arbetsgivaravgifter, bättre möjligheter att anställa och utveckla sin verksamhet.

Genom att bidra till forskningen vill vi öka kunskapen om vilka åtgärder som faktiskt leder till fler jobb och stärker både individer och företag. Vi vill rikta ett varmt tack till forskarna för deras viktiga arbete och hoppas att resultaten ska bidra till en konstruktiv diskussion om framtidens arbetsmarknadspolitik.



*Lena Litens,
Ordförande Hakon Swenson stiftelsen*

Förord projektledare

Ekonomisk teori förutsäger att om kostnaden för att anställa unga sänks så leder detta dels till fler unga får arbete, dels till en generell expansion av företagen i de branscher som anställer många unga. Vi har därför studerat hur de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga 2007 påverkat sysselsättningen inom handeln, besöksnäringen samt övriga tjänster i Sverige. Till skillnad från tidigare studier av samma reform gör detaljerade data från Almega, Svensk Handel och Visita att vi kan studera den totala sysselsättningseffekten av reformen, dvs inte bara dess effekter på antalet anställda utan även på arbetade timmar för redan anställd personal. Då data också täcker en längre tidsperiod än i de flesta tidigare studier har vi därtill kunnat studera om och hur effekterna skiljer sig åt på kort- och lång sikt efter reformens genomförande, samt vilka effekter reformens avskaffande 2016 hade på sysselsättningen.

Resultaten som presenteras i rapporten bygger på två vetenskapliga studier, en svensk arbetsrapport, samt ekonometrisk analys gjord specifikt för denna rapport. Arbetet har genomförts av Niklas Elert, Niklas Rudholm och Hans Westerberg, samtliga verksamma vid Handelns Forskningsinstitut.

Vi vill tacka Hakon Swenson Stiftelsen för att de finansierat vårt projekt, och Almega, Svensk Handel och Visita som tillhandahållit alla nödvändiga data. Dessa bidrag har gjort det möjligt att ta fram viktig kunskap om hur sänkta anställningskostnader påverkar sysselsättningen i de arbetsintensiva tjänstebranscherna, och då särskilt hur sänkta arbetsgivaravgifter inte enbart leder till fler nyanställningar utan även till ett ökat antal arbetade timmar hos redan anställd personal. Beslutfattare i politik och näringsliv har tack vare vårt projekt bättre beslutsunderlag än tidigare om hur man kan skapa förutsättningar för en expanderande handels- och tjänstesektor i Sverige vilket är viktigt om vi vill öka sysselsättningen i den svenska ekonomin.

Hillevik, augusti 2025

Niklas Rudholm
Projektledare, Handelns Forskningsinstitut

Sammanfattning

Höga kostnader för att anställa är en möjlig förklaring till varför ungdomar och utrikes födda har svårt att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Logiken är följande: arbetssökande som tros ha en produktivitet som ligger under totalkostnaden för att anställa dem kommer inte att erbjudas anställning eftersom de då kostar mer än de bidrar till produktionen.

Svenska ingångslöner bestäms som bekant i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Till skillnad från i många andra länder saknar därför svenska politiker direkt kontroll över ingångslöner. Vad politikerna däremot kan kontrollera är storleken på företagens arbetsgivaravgifter som också påverkar företagens kostnader för att anställa. I rapporten studeras därför hur de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga 2007 påverkade sysselsättningen i termer av antal anställda men också i termer av antal arbetade timmar för redan anställd personal. Analysen sker dels på kort sikt efter reformens införande (2007–2009), dels på lång sikt (2007–2015), och dels efter reformens avskaffande (2016–2019).

Resultaten kan sammanfattas som följer:

- Vår teoretiska modell visar att om arbetsgivare dominerar löneförhandlingarna kommer lönerna att ligga under den nivå som skapar full sysselsättning då inte alla arbetstagare är villiga att arbeta till den framförhandlade lönen. Om fackföreningarna i stället dominerar kommer lönen att överstiga den nivå som skapar full sysselsättning eftersom alla arbetstagare då inte har en produktivitet som motsvarar den framförhandlade lönen.
- En genomgång av den internationella vetenskapliga litteraturen visar att höjda anställningskostnader oftast leder till minskad sysselsättning medan sänkta anställningskostnader oftast leder till ökad sysselsättning.
- Vår studie visar att de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga 2007 haft betydande sysselsättningseffekter. När vi summerar resultaten för de 2700 företag som fick en nedsättning av arbetsgivaravgiften som vara större än medianen i urvalet finner vi att dessa hade en kortsiktig ökning (åren 2007–2009) av antalet sysselsatta motsvarande

9 500 heltidsekvivalenta arbetstillfällen jämfört med en kontrollgrupp av företag som fick en nedsättning mindre än medianen. Den långsiktiga sysselsättningseffekten (2007–2015) är större: ökningen i sysselsättningen motsvarade då 15 100 heltidsekvivalenter.

- Största delen av sysselsättningseffekten på såväl kort som lång sikt orsakas av att reformen ökar antalet arbetade timmar för redan anställd personal.

- Reformens avskaffande 2016 innebar en nettoförlust av motsvarande 1 200 heltidsekvivalenta arbetstillfällen. Men även efter reformens avskaffande har de företag som fick en nedsättning av arbetsgivaravgiften över medianen i urvalet 13 900 fler anställda än de som fick en mindre nedsättning.

- Reformen hade obetydliga effekter på lönerna i de studerade branscherna.

Den forskning vi presenterar i rapporten borde påverka framtida policybeslut. Ett viktigt resultat är att studier av arbetsmarknadsreformer som bortser från förändringar i arbetade timmar underskattar reformernas sysselsättningseffekter. Skattebortfallet per skapat heltidsekvivalent arbetstillfälle av till exempel sänkta arbetsgivaravgifter för unga är därför lägre än vad de tidigare studier som bortsett från effekten på arbetade timmar kommit fram till. En annan insikt är att då varken arbetsgivare eller fackföreningar har några starka incitament att skapa full sysselsättning i ekonomin finns ett behov av policyinterventioner, lämpligen via just sänkta arbetsgivaravgifter eftersom sådana åtgärder inte sänker den disponibla inkomsten för de som idag arbetar till låga löner. Då våra resultat visar att sänkta kostnader för att anställa leder till såväl öknings- som minskningar i antalet anställda som i arbetade timmar för redan anställd personal anser vi att man även fortsättningsvis bör vidta åtgärder som sänker företagets kostnader för att anställa. Det gäller särskilt om målet är att öka sysselsättningen för ungdomar och utrikes födda som i dagsläget har problem att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

Innehållsförteckning

Förord Hakon Swenson stiftelsen	2
Förord projektledare	3
Sammanfattning	4
Innehållsförteckning	5
1 Bakgrund	6
2 Teori	9
3 Tidigare studier	11
3.1 Internationell literaturgenomgång	11
3.2 Den svenska reformen	12
4. Empirisk studie	14
5. Diskussion	17
5. Referenser	19

1. Bakgrund, syfte och frågeställningar

Hög och ihållande arbetslöshet är vanligt i Europa. Situationen är särskilt bekymmersam för ungdomar och utrikes födda (Bruno m fl. 2014; Daunfeldt m fl. 2021). Bland OECD-länderna har till exempel ungdomsarbetslösheten varit dubbelt så hög som för befolkningen i allmänhet sedan 1990-talet (Egebark och Kaunitz 2018). Eurostats statistik visar att Sverige i mars 2024 hade unionens näst högsta ungdomsarbetslöshet med 24,2 procent, endast slaget av Spaniens 27,2 procent. Genomsnittet för ungdomsarbetslösheten i EU var då 14,6 procent, medan Tyskland hade unionens lägsta ungdomsarbetslöshet med 5,8 procent.

Att vara arbetslös som ung kan leda till långsiktiga problem för individen. Nordström Skans (2011) rapporterar att ungdomar som var arbetslösa direkt efter skoltiden hade förhöjd risk att drabbas av ytterligare arbetslöshet i upp till fem år efter arbetslöshetsperiodens slut. Utrikes föddas situation på den svenska arbetsmarknaden är också oroande. Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar uppgick arbetslösheten i gruppen till 15,1 procent år 2023, jämfört med 5,1 procent för inrikes födda.

Ovanstående siffror underskattar dock problemen på den svenska arbetsmarknaden eftersom de bortser från de som slutat söka jobb och helt lämnat arbetsmarknaden, och från de som trots vissa arbetsinkomster inte kan försörja sig själva. Det räcker att man arbetat en timme under en vecka för att man ska anses vara sysselsatt, vilket är otillräckligt för att kunna räknas som självförsörjande. Eklund och Larsson (2020) lanserade därför måttet sysselsättningsgrad som anger andelen av befolkningen i arbetsför ålder som når upp till en arbetsinkomst om motsvarande fyra basprisbelopp, OECD:s definition på relativ fattigdom.

Daunfeldt m fl. (2023a) rapporterar att 1,3 miljoner personer i arbetsför ålder i Sverige inte når den gränsen. Av dessa har 57 procent eller 700 000 individer dessutom inte nått gränsen för att räknas som självförsörjande under något enskilt år

under de fem senaste åren. Daunfeldt m fl. (2023b) visar dessutom att andelen som inte kan försörja sig själva ofta är hög i glesbygdskommuner med bekymmersam befolknings- och arbetsmarknadsutveckling.

I rapportens teoridel presenteras en modell som antar att såväl fackförbund som arbetsgivare har potentiell makt över lönesättningen, och där båda organisationerna arbetar för att nå bästa möjliga utfall för sina medlemmar. Modellen visar att om arbetsgivarna är den starkare parten i förhandlingar om ingångslönerna så kommer dessa att pressas ner under den nivå som ger full sysselsättning då detta ökar företagets vinster; den arbetslöshet vi observerar beror då på att alla arbetstagare inte längre är villiga att arbeta till den lön som arbetsgivaren erbjuder. En höjning av ingångslönen leder i så fall till ökad sysselsättning eftersom fler individer söker sig tillbaka till arbetsmarknaden allt eftersom lönen höjs mot den nivå som ger full sysselsättning.

Om det i stället är fackförbunden som är den starkare parten i förhandlingar om ingångslönerna kommer lönen att ligga över den nivå som ger full sysselsättning. Arbetslösheten beror då i stället på att företagen inte anställer individer som de misstänker har en lägre produktivitet än den förhandlade lönen. Sänkta ingångslöner leder då till att sysselsättningen ökar när kostnaden faller under den nivå som gör det lönsamt för företagen att anställa vissa av de arbetslösa.

Eftersom svenska ingångslöner bestäms i förhandlingar mellan fackföreningar och arbetsgivarorganisationer kan svenska politiker inte påverka ingångslönerna direkt. Politiska beslutsfattare har därför i stället ibland försökt sänka företagets kostnader för att anställa via förändrade arbetsgivaravgifter. En stor sådan reform genomfördes under åren 2007 och 2009. Arbetsgivaravgifterna sänktes då i två omgångar med så mycket som en tredjedel.

I forskningsprojektet undersökte vi hur denna sänkning av arbetsgivaravgifterna för unga påverkat sysselsättningen i de arbetsintensiva tjänstebansherna, på kort sikt (2007–2009) och på lång sikt (2007–2015), samt hur reformens avskaffande 2016 påverkat sysselsättningen fram till 2019. Vårt fokus på tjänstebansher beror på att många ungdomar och utrikes födda finner sitt första jobb inom någon av dessa bansher, och att de därför utgör en viktig väg in i arbetslivet.

De flesta tidigare studier av hur kostnaden för att anställa påverkar sysselsättningen, oavsett om det gäller minimilöner eller förändringar av arbetsgivaravgifter, fokuserar på effekten på antalet anställda. Effekten på antalet arbetade timmar för redan anställd personal har däremot knappt studerats alls, sannolikt eftersom sådana data är svåra att få tillgång till. Anpassningar i antalet arbetade timmar för redan anställd personal är dock en potentiellt viktig justeringsmekanism när minimilöner eller arbetsgivaravgifter förändras: ifall en sänkning av arbetsgivaravgiften gör att tio deltidsanställda kan öka sin arbetstid med tio procent vardera motsvarar det ju en nyanställd med heltidskontrakt. Notera dock att den ”heltidstjänsten” oftast inte dyker upp i statistiken över antalet nya jobb eftersom man där fokuserar på helt nya kontrakt.

Normalt anpassar sig också företag först till förändrade förhållanden på arbetsmarknaden genom att justera arbetade timmar för anställd personal, medan förändringar i antalet anställda är en mer långsiktig anpassningsmekanism (Hart och Sharot 1978; Schmitt 2015). Företaget har trots allt god kännedom om såväl motivation som produktivitet hos redan anställd personal, medan nyanställningar alltid för med sig osäkerhet och avskedanden för med sig kostnader i form av avgångsvederlag mm. De få internationella studier av reformerade arbetsgivaravgifter som kunnat ta hänsyn till påverkan på arbetade timmar (Huttunen m fl. 2013; Jardim m fl. 2022) visar dessutom att reformerna haft störst effekt på antalet arbetade timmar för existerande personal, inte på nyanställningar. Ett viktigt bidrag med vår forskning är därför att vi kan beräkna den totala sysselsättningseffekten av de sänkta arbets-

givaravgifterna för unga 2007, inklusive effekten på arbetade timmar för redan anställd personal. Att bortse från effekterna på arbetade timmar om sådana existerar leder till att man underskattar reformens sysselsättningseffekter och överskattar dess kostnader, vilket i sin tur kan leda till felaktiga policybeslut.

Sammanfattningsvis visar resultaten från vårt projekt följande. Om företagen är den starkare parten i förhandlingar om ingångslönerna så ligger lönerna under den nivå som leder till full sysselsättning, och höjda ingångslöner leder då till ökad sysselsättning. Om fackföreningarna är den starkare parten leder sänkta ingångslöner, eller sänkta kostnader för att anställa via sänkta arbetsgivaravgifter, i stället till ökad sysselsättning eftersom den framförhandlade lönen då ligger över den som ger full sysselsättning.

Den internationella vetenskapliga litteraturen visar att höjda kostnader för att anställa oftast leder till minskad sysselsättning medan sänkta kostnader för att anställa, antingen via sänkta ingångslöner eller via sänkta arbetsgivaravgifter, oftast leder till ökad sysselsättning. Sammantaget ger den internationella vetenskapliga litteraturen stöd för att kostnaderna för att anställa bör sänkas om full sysselsättning är målet. Tidigare studier av den svenska reformens sysselsättningseffekter är också entydiga i att reformen ledde till ökad sysselsättning, även om storleken på reformeffekten skiljer sig åt mellan studierna.

Vår empiriska studie av de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga 2007, som också inkluderar effekten av reformen på arbetade timmar för redan anställd personal, visar att reformen haft betydande positiva sysselsättningseffekter. På kort sikt ledde reformen till ytterligare 9 500 heltidsekvivalenta arbetstillfällen, och på lång sikt till 15 100 heltidsekvivalenter i vårt urval av 2 700 företag i de tre studerade bansherna. Reformens avskaffande ledde i stället till en förlust av 1 200 heltidsekvivalenter, men även efter reformens avskaffande har de företag som fick en reduktion av sina arbetskraftskostnader över medianen i urvalet av studerade företag 13 900 fler anställda än de företag som fick mindre skattereduktioner

vid reformens genomförande. Den största effekten av reformen var inte heller på nyanställningar, utan på antal arbetade timmar för redan anställd personal, vilket visar på vikten att inte bortse från sådana effekter i framtida studier av likande reformer. Reformens effekter på lönerna var i de flesta fall statistiskt insignifikanta och av obetydlig storlek.

Rapporten är strukturerad på följande sätt. I sektion 2 presenterar vi vår teoretiska modell med sina två förutsägelser. I sektion 3 görs först en översikt av den internationella litteraturen kring sambandet mellan anställningskostnader och sysselsättning, därefter sammanfattas de tidigare studier som genomförts av de sänkta arbetsgi-varavgifterna för unga i Sverige 2007. I sektion 4 presenteras vår empiriska studie och dess resultat. Sektion 5 sammanfattar våra resultat och diskuterar deras implikationer för handeln som bransch och för politiska beslutsfattare.

2. Teori

På en arbetsmarknad som antingen kännetecknas av konkurrens eller av att två jämnstarka parter löneförhandlar kommer lönen sannolikt att ligga nära den nivå som leder till full sysselsättning, illustrerat av lönen L^* och sysselsättningen S^* i Figur 1. Men vad händer i situationer då parterna inte är jämnstarka?

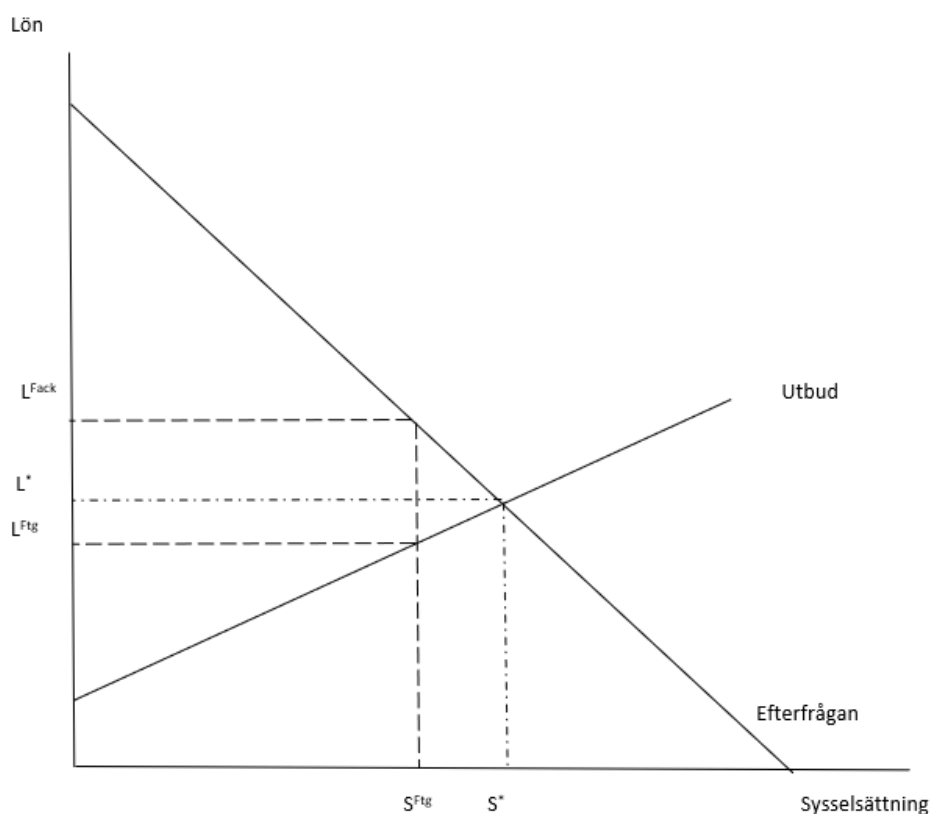
Om är arbetsgivarna som är den starkare parten kommer lönen att ligga under den nivå som ger full sysselsättning då detta ökar företagets vinster (L^{Ftg} i Figur 1). Orsaken till att sysselsättningen blir låg är att vissa arbetstagare då inte längre anser det rimligt att arbeta till den lägre lönen och därför frivilligt lämnar arbetsmarknaden (Robinson, 1932; Manning, 2003).

Om det i stället är fackföreningen som är den starkare parten kommer lönen att ligga över den som leder till full sysselsättning. Företagen är fortfarande den av parterna som väljer hur många de vill anställa, men till den sysselsättning företagen vill ha (S^{Ftg} i Figur 1) kommer fackföreningen

i stället att försöka uppnå den bästa möjliga lönen för sina medlemmar, vilken ges av L^{Fack} i Figur 1. Arbetslösheten orsakas då av att den totala kostnaden för företaget av att anställa ligger över den produktivitet vissa arbetstagare har.

I praktiken ligger den framförhandlade ingångslönen i Sverige sannolikt någonstans mellan de båda extremerna (L^{Ftg} , L^{Fack}) i Figur 1. För att veta hur vi ska förbättra situationen på arbetsmarknaden behöver vi dock veta om lönen ligger över eller under den nivå som ger full sysselsättning. Detta kan studeras genom att forskare empiriskt mäter vad som händer med sysselsättningen om t ex ingångslöner förändras. Om lönen ligger under nivån som leder till full sysselsättning leder varje löneökning (som inte är så stor att den ger en lön som överstiger L^*) till att sysselsättningen ökar. Om så är fallet bör svenska ingångslöner i enlighet med fackliga önskemål (Lind, 2024) höjas för att öka sysselsättningen i de grupper som idag står långt från arbetsmarknaden.

Figur 1. En arbetsmarknad med fackföreningar.



Om lönen i stället ligger över nivån för full sysselsättning leder ytterligare löneökningar till att sysselsättningen minskar. Om så är fallet bör svenska ingångslöner sänkas om målsättningen är att nå full sysselsättning. I praktiken har dock svenska beslutsfattare små möjligheter att styra ingångslönerna, de bestäms i stället i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Arbetsmarknadens parter har emellertid inte som sina huvudsakliga mål vid löneförhandlingar att nå full sysselsättning; arbetsgivarna lägger sannolikt större vikt vid att öka sina medlemsföretags lönsamhet medan facken sannolikt arbetar för att ge de bästa möjliga löneökningarna för sina medlemmar.

En möjlig lösning om löneläget är sådant att det överstiger det som leder till full sysselsättning är då att i stället sänka kostnaden för att anställa genom att sänka arbetsgivaravgiften. Då en sådan åtgärd inte direkt påverkar lönen som den anställda erhåller påverkas inte heller arbetsutbudet eller levnadsstandarden för den som arbetar till ingångslönen. Kostnaden för företagen att anställa minskar dock vilket gör att fler individer då har en produktivitet som överstiger kostnaden för att anställa dem och sysselsättningen ökar.

3. Tidigare studier

3.1 Internationell litteraturgenomgång

För att bedöma om den internationella vetenskapliga litteraturen ger starkare stöd till hypotesen att kostnaden för att anställa är för höga för full sysselsättning eller motsatsen har vi sammanställt litteraturen om hur förändringar i minimilöner i USA, utvecklingsländer och Europa, samt reformer av arbetsgivaravgifter i Europa, påverkar sysselsättningen (Elert m.fl. 2024). Undersökningen baseras på tidigare översikter om hur förändrade ingångslöner påverkat sysselsättningen i USA genomförda av Neumark och Shirley (2022), i utvecklingsländer av Neumark och Corella (2021), och i Europa av Elert m fl. (2024). Eftersom beslutsfattare i Sverige och Europa har begränsade möjligheter att styra ingångslönerna har man i stället ofta försökt påverka kostnaden för att anställa via förändrade arbetsgivaravgifter; Elert m. fl. (2024) har därför också sammanställt resultaten från studier av sådana reformer i EU-27-länderna samt Norge vilka också rapporteras i Tabell 1.

Som vi ser i tabellen är ett negativt samband mellan höjda kostnader för att anställa och sysselsättning långt vanligare än ett positivt samband. I sin genomgång av litteraturen som rör den amerikanska arbetsmarknaden finner Neumark och Shirley (2022) att de studier som finner negativa sysselsättningseffekter av höjda kostnader för att anställa överväger de som finner motsatsen med en faktor om 12 till 1 (Panel A). För utvecklingsländer finner Neumark och Corrella (2021) mer än fyra gånger så många studier som stödjer ett negativt samband mellan kostnader och sysselsättning (Panel B). Våra resultat från den europeiska litteraturöversikten är nästan lika tydliga: medan det finns 15 studier som indikerar ett positivt samband finns det 56 som visar motsatsen, de studier som visar att höjda kostnader för att anställa minskar sysselsättningen överväger alltså med en faktor motsvarande 3,7 till 1 (Panel C).

De tydligaste resultaten finner vi dessutom för de

Tabell 1. Riktningen på sambandet mellan minimilöner eller arbetsgivaravgifter och sysselsättning. Källor: Neumark & Shirley 2022, Neumark & Corrella 2021, Elert m fl., 2024.

		Negativt samband	Inget statistiskt säkerställt samband	Positivt samband	Kvot negativ/positiv
Panel A (Neumark & Shirley 2022)	Minimilönestudier i USA, 5% signifikansnivå	61	66	5	61/5=12,2
Panel B (Neumark & Corrella 2021)	Minimilönestudier i utvecklingsländer.	81	109	18	81/18=4,5
Panel C. (Elert m fl., 2024).	Minimilönestudier i Europa.	56	56	15	56/15=3,7
Panel D. (Elert m fl., 2024).	Minimilönestudier i Norden	7	6	0	7/0 = ej definierad.
Panel E. (Elert m fl., 2024).	Studier av arbetsgivaravgifter i EU-27 och Norge.	22	15	0	22/0 = ej definierad.

nordiska länderna, oavsett om vi studerar förändrade ingångslöner via avtal eller förändrade kostnader för att anställa via sänkta arbetsgivaravgifter. Här finner vi inga studier som ger stöd för hypotesen att höjda kostnader för att anställa, via höjda ingångslöner eller arbetsgivaravgifter, skulle leda till ökad sysselsättning och kvoten blir således omöjlig att beräkna (Panel D och E).

Notera också det höga antalet studier som inte finner något statistiskt säkerställt samband mellan kostnaden för att anställa och sysselsättning. Detta kan inte förklaras teoretiskt då såväl förespråkare av att det är företagen som har makt över lönesättningen som förespråkarna av facklig makt över lönesättningen accepterar att såväl utbuds- som efterfrågekurvorna för arbetskraft har de förväntade lutningarna.¹ Efterfrågekurvan på arbetskraft har negativ lutning, dvs. företagen blir mindre intresserade av att anställa ju dyrare det blir, och utbudskurvan har positiv lutning, dvs. fler individer söker sig till arbetsmarknaden ju högre lönen blir. Således leder förändrade löner, oavsett om nivån för närvarande är för hög eller för låg för full sysselsättning, alltid till förändringar i sysselsättningen. Vi återkommer nedan med en trolig förklaring till de många insignifika resultaten som är relaterad till vilket slags data som använts i majoriteten av de tidigare genomförda studierna.

3.2 Den svenska reformen

Den 1 juli 2007 sänktes arbetsgivaravgiften i Sverige för personer som vid årsskiftet var minst 18 år men ännu inte fyllt 25 år. Sex av de sju avgifter som tillsammans utgör arbetsgivaravgiften halverades och arbetsgivaravgiften sänktes således från 32,42 procent till 21,32 procent för personer i den berörda åldersgruppen. Reformen utvidgades den 1 januari 2009, vilket innebar att arbetsgivaravgiften sänktes ytterligare till 15,49 % och att åldersgruppen breddades till att också omfatta personer som ännu inte hade fyllt 26 år i början av 2009.

Den lägre arbetsgivaravgiften för unga avskaffades stegvis 2015–2016. Den 1 augusti 2015 fick alla arbetstagare som var 25 år eller yngre sina arbetsgivaravgifter höjda till 25,46 procent (dvs 64 % av sänkningen togs bort). Den 1 juni 2016 togs resterande sänkning för unga arbetstagare bort, och Sverige återgick till att ha samma arbetsgivaravgift oavsett arbetstagarens ålder. Sänkningen av arbetsgivaravgiften för unga varade således i 9 år, varav de sista 6 åren i sin starkaste form.²

Flera studier har analyserat hur de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga 2007 påverkat sysselsättningen.³ Tidiga studier av reformen (Egebark och Kaunitz 2018; Skedinger 2014) studerade reformens effekter ur ett individperspektiv. Detta gör man genom att jämföra hur sysselsättningen förändras i målgruppen jämfört med i en grupp av individer som är något äldre. Resultaten från dessa studier visar att reformen hade positiva, men relativt små, effekter på både sysselsättning och totala lönesummor. Författarna tolkar detta som att reformens sysselsättningseffekter delvis motverkades genom att redan anställda fick högre löner, men de ökade lönesummorna skulle också kunna bero på att redan anställda individer i målgruppen i stället arbetar fler timmar efter reformen.

Ett generellt problem med de tidiga studierna är att reformen egentligen inte är riktad till de anställda. I stället är det arbetsgivarna som får en skattereduktion vars storlek beror på hur många anställda de har i den berörda åldersgruppen. Teoretiskt kan man då förvänta sig att reformen skulle ge upphov till såväl en substitutionseffekt som en skaleffekt. När unga blir billigare att anställa uppmuntrar substitutionseffekten företaget att använda fler ungdomar i produktionen, och det är substitutionseffektens påverkan på sysselsättningen som studerats av Egebark och Kaunitz (2018) och Skedinger (2014). Men de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga leder också till en generell sänkning av företags produktionskostnader, vilket ger incitament till en utökad produktion i allmänhet (skaleffekten), och därmed till

¹ Att utbudskurvan för arbetskraft har positiv lutning är själva fundamentet för de teoretiska modeller av företagens marknadsmakt som utvecklades av Robinson (1933) och Manning (2003), och som Lind (2024) anser beskriver situationen på den svenska arbetsmarknaden väl. Utan en positivt lutande utbudskurva, inga monopsonmodeller.

² Arbetsgivaravgifterna för unga sänktes återigen den 1 januari 2021 som en del av regeringens åtgärder under pandemin.

³ Dessa studier är inkluderade i underlaget till Tabell 1, Panel E, ovan. Här går dock resultaten från studierna av den svenska reformen igenom mera i detalj.

ökad användning även av de insatsfaktorer som inte direkt påverkas av reformen.

Denna insikt fick senare studier att i stället använda skillnader i skattereduktionens storlek mellan företag för att identifiera reformens effekter. Saez m fl. (2019) och Daunfeldt m fl. (2021) undersöker på så sätt reformens effekter på antalet anställda och på den totala lönesumman för de anställda. Båda dessa studier finner positiva sysselsättningseffekter av reformen, och Daunfeldt m.fl. (2021) beräknar att reformen skapade cirka 18 000 nya arbetstillfällen.

Även om Saez m fl. (2019) och Daunfeldt m fl. (2021) studerar såväl substitutions- som skaleffekten av reformen så undersöker de effekterna på totala lönesummor snarare än på timlöner och antalet arbetade timmar. Dessa studier har markant förbättrat vår kunskap på området, men ingen av dem kan skilja förändringar i förhandlade löner från förändringar i antalet arbetade timmar. Huruvida effekten på den redan anställda personalens totala lönesummor beror på att de lyckats höja sina löner, eller på att de arbetar fler timmar till samma lön, är dock synnerligen relevant för huruvida reformen varit effektiv i att öka sysselsättningen eller inte. Ifall delar av personalen exempelvis gått från att ofrivilligt jobba halvtid till att i stället jobba heltid så är detta naturligtvis en viktig sysselsättningseffekt att ta i beaktande.

Westerberg (2023) åtgärdar delvis den bristen i tidigare studier genom att bryta ner reformens effekt på den totala lönesumman för etablerade anställda i i) effekten på den kontrakterade lönen och ii) effekten på arbetade timmar. Studien fokuserar dock på personer med minst fem års anställning i samma företag, alltså väl etablerade individer som borde kunna förhandla till sig högre löner utifrån reformen om detta alls är möjligt. Westerberg (2023) finner den starkaste löneeffekten för etablerade anställda i företag som erhållit stora skattereduktioner till följd av reformen. Den främsta anledningen till den ökade löneinkomsten är att man arbetar fler timmar till följd av reformen, inte att timlönen höjts. Westerbergs (2023) slutsats är att utvärderingar som bort-

ser från att arbetsgivaravgiftssänkningar också påverkar antalet arbetade timmar systematiskt underskattar reformernas sysselsättningseffekter.

Den studie som är närmast besläktad med vad vi gjort i projektet är Saez m fl. (2021). De undersöker också kort- och långsiktiga reformeffekter, men ur ett individperspektiv. De jämför utfallet för stödberättigade arbetstagare med det för arbetstagare i åldern 35–40 år och således följer de metodmässigt studierna av Egebark och Kaunitz (2013; 2018) och Skedinger (2014), men utvidgar studieperioden fram till 2018. Liksom Egebark och Kaunitz (2013; 2018) och Skedinger (2014) rapporterar Saez m fl. (2021) positiva sysselsättningseffekter av reformen på kort sikt. De finner dock också att reformeffekterna 2015 är ungefär tre gånger större än de som rapporteras på kort sikt efter reformens införande vilket indikerar att tidigare kortsiktiga analyser kan ha underskattat reformens effekter på sysselsättningen. Större långsiktiga reformeffekter skulle kunna vara resultatet av ett gradvis lärande från arbetsgivarnas sida när det gäller införandet av reformen, alternativt resultatet av en gradvis justering av företagens produktionsprocesser för att passa en större andel unga i arbetskraften. Slutligen rapporterar Saez m fl. (2021) att reformens sysselsättningseffekter fortsätter att öka, snarare än att minska, även under åren efter reformens avskaffande.

4. Empirisk studie

Vår empiriska studie av reformens kortsiktiga effekter har redan accepterats för publicering i den välrenommerade vetenskapliga tidskriften *Labour* (Elert m. fl. 2025). Den har genomförts på data från Almega, Svensk Handel och Visita. Materialet består av ett urval av medlemsföretagen i dessa organisationer, och det dataset som används i analysen omfattar åren 2004–2019. Företagen som ingår har kollektivavtal, och data omfattar alla anställda i företagen om de arbetade i företaget i september det år data samlades in. Datasetet baseras på företagets löneregister och innehåller variabler som ålder, kön, yrke, arbetade timmar och olika lönekomponenter. Uppgifterna innehåller en unik identifierare för företaget, som i kombination med att data också innehåller den anställdes ålder gör det möjligt att identifiera vilka företag som påverkades av reformen och i vilken utsträckning.

Jämfört med de urval som används av Saez m fl. (2019, 2021) och Daunfeldt m fl. (2021) är den största skillnaden att vårt urval har en högre andel större företag, även om små företag fortfarande ingår. Då tidigare studier (Saez m fl., 2019; 2021 och Daunfeldt m fl., 2021) visat att det krävs en relativt stor skattereduktion för att reformen ska ha effekt, och det är ett begränsat antal företag i de tjänstebanscher vi studerar som inte har några som helst anställda som påverkas av reformen, jämförs de företag som erhållit en skattereduktion över medianen med de som fått en reduktion under medianen. Det innebär att även företag som ingår i kontrollgruppen kan ha haft vissa positiva sysselsättningseffekter av reformen; våra resultat ska därför ses som en konservativ skattning av reformens effekter.

För att säkerställa att företagen i behandlingsgruppen är likvärdiga med de i kontrollgruppen används en matchningsmetod före själva analysen av data. Även om matchningen säkerställer att vi använder jämförbara företag i analysen kan det fortfarande finnas inflytelserika observationer (extremvärden) som påverkar. En variabel med en hög standardavvikelse, en hög variationskoefficient eller ett högt maximum jämfört med variabelns medelvärde kan vara en indikator på ett sådant avvikande värde. För att säkerställa att

sådana observationer inte påverkar resultaten används en metod som kallas winsorisering där de mest extrema värdena i datamängden ersätts med värdena vid den 5^{te} och 95^{te} percentilen.

Resultaten av regressionsanalyserna för reformens kortsiktiga (2007–2009) och långsiktiga (2007–2015) effekter på sysselsättningen, samt effekten av avskaffandet (2016–2019) presenteras för var och en av de tre organisationerna, Almega, Svensk Handel samt Visita, i Tabell 2. En summering av reformens effekter på sysselsättningen under dessa tidsperioder för Almega ger följande resultat.

Den totala kortsiktiga effekten av reformen (2007–2009) på antalet sysselsatta för Almega motsvarar cirka 1,6 nya heltidsekvivalenta tjänster per företag som inte hade existerat utan reformen, samt 2,2 heltidsekvivalenter genom ökningen i antalet timmar för redan anställd personal (344 ytterligare timmar pga reformen/160 timmar i månaden vid heltid).

Totalt tillförde reformen således cirka 3,8 heltidsekvivalenta tjänster till det genomsnittliga behandlade företaget (med i genomsnitt 53 anställda under 2006, året före reformen), vilket ger en total sysselsättningseffekt på 7,2 % (utifrån en minskning av arbetskraftskostnaderna med cirka 8,5 %). I vårt urval av 1340 behandlade företag inom Almega innebär detta cirka 2 100 nya heltidsanställningar ($1\,340 \text{ behandlade företag} \times 1,6$), noll deltidsanställningar ($1\,340 \times 0$), och 2 900 heltidsekvivalenter på grund av ökade timmar för redan anställd personal ($1\,340 \times 2,2$), vilket ger en total ökning med 5 000 heltidsekvivalenta tjänster bland Almegas 1340 behandlade företag.

Saez m fl. (2021) fann att de långsiktiga effekterna av reformen var ungefär tre gånger större än de kortsiktiga effekterna, vilket understryker vikten av att studera denna fråga. Den totala långsiktiga effekten av reformen (2007 till 2015) på sysselsättningen för Almega utifrån vår analys är som följer. Reformen leder till ytterligare 1,5 heltidsekvivalenta anställda och 5,2 heltidsekvivalenter genom ökade timmar för redan anställd personal ($837 \text{ timmar}/160 = 5,23$). Reformen innebär

således att cirka 6,7 heltidsekvivalenter skapades under perioden 2007 till 2015 i det genomsnittliga behandlade företaget med 53 anställda 2006. Detta motsvarar en total sysselsättningseffekt på 11 % utifrån en minskning av arbetskraftskostnaderna med 8,5 %.

I vårt urval av 1310 behandlade företag för Almega i den långsiktiga analysen⁴ innebär detta cirka 8 800 nya heltidsekvivalenter ($1\,310 \times 6,7$), fördelade på 1 700 nya heltidsanställningar ($1\,310 \times 1,3$), cirka 300 heltidsekvivalenter från deltidanställningar ($1\,310 \times 0,2$) och 6 800 heltidsekvivalenter på grund av ökade timmar för redan anställd personal ($1\,310 \times 5,2$). På lång sikt adderas alltså ytterligare 3 800 heltidsekvivalenta arbetstillfällen till de 5 000 som reformen skapade på kort sikt. Saez m fl. (2021) är den enda andra studie som oss veterligen också genomfört en långsiktig analys av reformens effekter, och liksom dem finner vi en större långsiktig än kortsiktig effekt på sysselsättningen av de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga.

Slutligen summerar vi effekterna av upphävandet av reformen för perioden 2016 till och med 2019 på samma sätt. Antalet tjänster minskar med -1,5 heltidsekvivalenter (-1,7 heltider + 0,15 deltider), medan 5,8 heltidsekvivalenter skapas genom ökade timmar för redan anställd personal ($922 \text{ timmar}/160 = 5,76$). Jämfört med situationen innan reformen 2006 ökade alltså antalet heltidsekvivalenter med cirka 4,3 under perioden 2016 till 2019, vilket ger en total sysselsättningseffekt på 8%. I vårt urval innebär detta cirka 5 600 ytterligare heltidsanställningar ($1\,310$ behandlade företag $\times 4,3$) jämfört med före reformen, fördelat som en förlust på 2 200 heltidsanställningar ($1\,310 \times -1,7$), som kompenseras av ytterligare 200 halvtidsanställningar ($1\,310 \times 0,15$) och ytterligare 7 600 heltidsekvivalenter på grund av ökade timmar för anställd personal ($1\,310 \times 5,8$).

Medan Saez m fl. (2021) rapporterar fortsatta ökningarna av sysselsättningen även efter upphävandet av reformen, finner vi i stället att upphävandet minskade det ytterligare antalet arbetstillfällen jämfört med 2006 för företagen inom Almega från 8 800 (på lång sikt) till 5 600 (efter upphävandet), en förlust av 3 200 heltidsekvivalenta jobb jämfört med när reformen fortfarande var aktiv. Det bör också noteras att upphävandet medförde en betydande förlust av heltidsanställningar, vilket kan vara viktigt om man också vill ta hänsyn till de sociala konsekvenserna av reformens avskaffande.

Om vi summerar effekterna för Svensk Handel och Visita på samma sätt finner vi att för Svensk Handel-företagen innebär den långsiktiga effekten (2007 till 2015) att det tillkommer ytterligare 1 600 heltidsekvivalenta tjänster utöver de 3 600 som tillkommer på kort sikt (2007 till 2009). För Visita-företagen tillförs ytterligare 200 heltidsekvivalenter till de 900 som tillkommer på kort sikt.

Skillnaden mellan Svensk Handel och Visita beror dels på att reformen påverkar både heltids- och deltidanställningar för Svensk Handel medan den främst påverkar deltidanställningar för Visita, dels på att betydligt färre Visita-företag blivit behandlade. För dessa branscher är våra resultat gällande reformens avskaffande emellertid mer i linje med Saez m fl. (2021) då vi finner att den positiva sysselsättningseffekten fortsätter även efter reformens avskaffande, med ytterligare 1 500 heltidsekvivalenter för Svensk Handel och 500 för Visita för perioden 2016–2019.

En summering av resultaten över alla branscher och tidsperioder visar en kortsiktig ökning i antalet heltidsekvivalenter i de totalt cirka 2700 behandlade företagen motsvarande $9\,500$ ($5\,000 + 3\,600 + 900$) heltidsekvivalenter. Den långsiktiga ökningen motsvarar $15\,100$ ($8\,800 + 5\,200 + 1\,100$) heltidsekvivalenter. Reformens avskaffande innebär ett bortfall av 3 200 heltidstjänster för Almega, som kombinerat med en ökning om 1 500 heltidsekvivalenter för Svensk Handel och 500 för Visita resulterar i en nettoförlust om motsvarande 1 200 heltidsekvivalenter jämfört med perioden 2007 till 2015.

Slutligen analyserar vi även reformens effekter på timlöner eftersom en vanlig kritik i tidigare studier är att sänkta arbetsgivaravgifter ökar lönerna snarare än sysselsättningen. För de kort- och långsiktiga skattningarna av reformens effekt på lönerna finner vi den enda statistiskt säkerställda effekten för Visita, med en sänkning snarare än en ökning av timlönen på 0,93 kronor när analysen sker för perioden 2007 till 2015. Reformens avskaffande sänker timlönen med i genomsnitt 1,43 kr för Almega och 1,77 kr för Svensk Handel under perioden 2016 till 2019, medan resultatet för Visita inte är statistiskt säkerställt på konventionella nivåer. Även om effekterna på lönerna genomgående är små tycks alltså upphävandet av reformen också ha fått en viss negativ inverkan på lönerna vilket man skulle förvänta sig baserat på ekonomisk teori.

⁴ För Almega har totalt 60 företag (varav 30 behandlade och 30 i kontrollgruppen) med utfallsvariabler som ligger mer än tre standardavvikelser från medelvärdet också exkluderats från den långsiktiga analysen.

Tabell 2. Förändringar i sysselsättning och timlönerna av reformens införande på kort och lång sikt samt efter dess avskaffande.

	Almega			Svensk Handel			Visita		
Variabel/Tidsperiod	2007–2009	2007–2015	2016–2019	2007–2009	2007–2015	2016–2019	2007–2009	2007–2015	2016–2019
Heltidsanställda	1.57** (0.66)	1.30*** (0.45)	-1.68*** (0.61)	1.54*** (0.55)	1.74*** (0.18)	1.00*** (0.38)	0.58 (0.83)	-0.53 (0.33)	-0.51 (0.58)
Delidsanställda	0.12 (0.17)	0.40** (0.19)	0.30* (0.18)	0.89*** (0.26)	1.27*** (0.33)	2.54*** (0.10)	1.35** (0.48)	1.82*** (0.32)	2.52*** (0.25)
Ytterligare timmar, tidigare anställda	343.77*** (40.62)	836.83*** (138.88)	921.68*** (72.40)	286.93*** (45.59)	502.68*** (112.06)	759.70*** (38.45)	247.69*** (44.38)	321.57*** (74.83)	458.25*** (40.23)
Timlön, exklusive övertid	0.52 (0.60)	-0.73 (0.54)	-1.43*** (0.50)	-0.13 (0.45)	-0.81 (0.47)	-1.77** (0.79)	-0.60 (0.74)	-0.93*** (0.30)	0.51 (0.61)
Observationer	10,943	22,815		7,785	18,493		3,235		7,640
Antal företag	2,680	2,620		1,924	1,924		784		784
Anställda jämfört med 2006.	+5,000	+8,800	+5,600	+3,600	+5,200	+6,700	+900	+1,100	+1,600
Anställda jämfört med föregående period		+3,800	-3,200		+1,600	+1,500		+200	+500

Robusta standardfel presenteras inom parentes. *, ** och *** indikerar signifikans på nivåerna 10 %, 5 % respektive 1 %. För Almega har 60 företag med utfallsvariabler över tre standardavvikelser från medelvärdet exkluderats från analysen. Resultaten för 2007–2009 kommer från Elert *et al.* (2025). Analysen av reformens långtidseffekter och dess avskaffande har genomförts specifikt för denna rapport.

5. Diskussion

Handeln är, tillsammans med besöksnäringen och övriga tjänster, nyckelbranscher för att unga ska etableras på den svenska arbetsmarknaden. Ekonomisk teori indikerar att när kostnaden för att anställa unga minskar leder detta dels till att företagen anställer fler unga, dels till en generell expansion av produktionen. Förutom att göra det enklare för unga att etableras på arbetsmarknaden kommer sänkta arbetsgivaravgifter för unga därför också att leda till en generell expansion av företagen inom handeln som bransch.

Syftet med projektet har varit att studera om sänkta kostnader för att anställa är ett effektivt sätt att öka sysselsättningen. I tre olika steg undersöker vi frågan närmare. Inledningsvis presenterar vi en teoretisk modell som antar att både fackförbund och arbetsgivare kan vara den dominanta parten i löneförhandlingar, och där båda parter arbetar för att nå bästa möjliga utfall för sina medlemmar. Den teoretiska modellens förutsägelser jämförs därefter med den internationella vetenskapliga litteraturen om hur ändrade kostnader för att anställa påverkar sysselsättningen och med de studier som specifikt genomförts gällande de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga 2007 i Sverige. Slutligen genomför vi även en egen empirisk studie om hur de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga i Sverige påverkat sysselsättningen. Vår studie gör två tydliga bidrag till den existerande litteraturen. Till skillnad från många tidigare studier kan vi analysera reformens effekter på arbetade timmar för redan anställd personal. Dessutom kan vi tack vare tillgång till långa dataserier studera reformens långsiktiga effekter samt effekterna av reformens avskaffande 2016. Båda dessa bidrag visar sig vara viktiga för att förstå reformens totala effekter på sysselsättningen.

Den teoretiska modellen visar att om arbetsgivarerna är den dominanta parten på arbetsmarknaden kommer lönerna att ligga under nivån för full sysselsättning eftersom alla arbetstagare inte är villiga att arbeta till den framförhandlade lönen. Om fackföreningarna dominerar kommer lönen

i stället att överstiga nivån för full sysselsättning eftersom företagen inte är villiga att anställa alla som vill arbeta till den framförhandlade lönen. I vår modell skulle en förhandling mellan två jämbördiga parter på arbetsmarknaden leda till full sysselsättning, vilket kanske är fallet generellt på arbetsmarknaden, men inte gällande ingångslönerna där vi observerar hög arbetslöshet för såväl ungdomar som utrikes födda.

Genomgången av den internationella vetenskapliga litteraturen visar att höjda kostnader för att anställa oftast leder till minskad sysselsättning, medan sänkta anställningskostnader (t.ex. via sänkta arbetsgivaravgifter) oftast leder till ökad sysselsättning. Detsamma gäller genomgången av de vetenskapliga studier som genomförts av hur de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga 2007 i Sverige påverkat sysselsättningen. Samtliga tidigare studier visar att reformen haft positiva sysselsättningseffekter, även om storleken på effekterna skiljer sig åt mellan studierna beroende på metodval och jämförelsegrupp. Sammantaget visar den tidigare forskningslitteraturen att kostnaden för att anställa i de allra flesta fall ligger över de nivåer som leder till full sysselsättning, och detta gäller också i Sverige.

Vår empiriska studie visar även den att sänkta anställningskostnader får betydande positiva sysselsättningseffekter. På kort sikt ledde de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga till ytterligare 9 500 heltidsekvivalenta arbetstillfällen i vårt urval av företag i de tre studerade branscherna; på lång sikt var siffran hela 15 100. Reformens avskaffande ledde till en förlust av 1 200 heltidsekvivalenter, men även efter reformens avskaffande har företag som fick en större reduktion av sina arbetskraftskostnader 13 900 fler anställda än företag som endast fick smärre skattereduktioner vid reformens genomförande.

Den största effekten av reformen är inte heller på nyanställningar, den är på antal arbetade timmar för redan anställd personal. Att de flesta tidigare

studier bortsett från den effekten på grund av bristfälliga data gör att reformens sysselsättnings-effekter systematiskt underskattats, och detta är också en trolig förklaring till de många internationella studier som inte finner något samband mellan anställningskostnader och sysselsättning. Även internationellt är studier som mäter effekter på arbetade timmar ovanliga.

Ett vanligt försvar för höga ingångslöner brukar vara att dessa ger de anställda en lön man kan leva på även om de kanske också orsakar arbetslöshet i grupper som är svaga på arbetsmarknaden. I praktiken har vi således två önskvärda målsättningar, dels att nå full sysselsättning, dels att även de som arbetar till ingångslön ska ha en god levnadsstandard. Problemet är att man i nuläget försöker nå båda dessa mål med ett instrument, ingångslönen. Detta har lett till att ingångslönerna i dagsläget ligger på en så hög nivå att vi omöjligt kan nå full sysselsättning för unga och utrikes födda. Ett sätt att öka sysselsättningen från dagens nivåer vore då att nyttja ytterligare ett policyinstrument, sänkta arbetsgivaravgifter. Sänkta arbetsgivaravgifter påverkar inte individens disponibla inkomst, men den sänker kostnaden för att anställa för företagen. Således kan vi genom att sänka arbetsgivaravgifterna förbättra chanserna att hitta arbete för de som inte hittat anställning till dagen ingångslöner, utan att därför försämra villkoren för de som arbetar till den lönen.

Givet Sveriges höga arbetslöshet bland unga och utrikes födda, och de problem som individer inom dessa grupper dessutom har att bli självförsörjande, är resultaten från vårt projekt lovande. De visar att reformer som sänker kostnaden att anställa via sänkta arbetsgivaravgifter inte bara leder till nyanställningar, utan även till att fler människor sannolikt blir självförsörjande då de positiva effekterna på antalet arbetade timmar är betydande. Forskningen vi presenterar i rapporten borde därför påverka framtida policybeslut rörande arbetsgivaravgifter, särskilt om målet är att öka sysselsättningen för de ungdomar och utrikes

födda som i dagsläget har uppenbara problem att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

5. Referenser

Bruno, G. S. F., Marelli, E., & Signorelli, M. (2014). The rise of NEET and youth unemployment in EU regions after the crisis. *Comparative Economic Studies*, 56(4), 592–615.

Daunfeldt, S. O., Gidehag, A., & Rudholm, N. (2021). How do firms respond to reduced labor costs? Evidence from the 2007 Swedish payroll tax reform. *Journal of Industry, Competition and Trade*, 21(3), 315–338.

Daunfeldt, S. O., Lidefelt, J., & Mikkonen, M. (2023a). Reformer för fler i arbete. *Svenskt Näringsliv*, februari 2023.

Daunfeldt, S. O., Karlsson, J., & Lidefelt, J. (2023b). Reformer för fler i arbete – En regional analys. *Svenskt Näringsliv*, juni 2023.

Egebark, J., & Kaunitz, N. (2013). Do payroll tax cuts raise youth employment? IFAU Working Paper, No. 2013:27

Egebark, J., & Kaunitz, N. (2018). Payroll taxes and youth labor demand. *Labour Economics*, 55, 163–177.

Eklund, J., & Larsson, J.P. (2020). När blir utrikes födda självförsörjande? *Entreprenörskapsforum*, 2020.

Elert, N., Rudholm, N., & Seerar Westerberg, H. (2024) Who really sets your wage? A literature review on the empirical evidence for labor market monopsony. HFI Working Paper No 39.

Elert, N., Rudholm, N., & Seerar Westerberg, H. (2025) Employment effects of payroll tax reforms: Evidence from Swedish service industries. *Labour*, kommande.

Hart, R. A., & Sharot, T. (1978). The short-run demand for workers and hours: a recursive model. *The Review of Economic Studies*, 45(2), 299–309.

Jardim, E., Long, M. C., Plotnick, R., Van Inwegen, E., Vigdor, J., & Wething, H. (2022). Minimum-wage increases and low-wage employment: Evidence from Seattle. *American Economic Journal: Economic Policy*, 14(2), 263–314.

Manning, A. (2003). *Monopsony in Motion*. Princeton University Press, Princeton.

Neumark, D., & Corella, L. F. M. (2021). Do minimum wages reduce employment in developing countries? A survey and exploration of conflicting evidence. *World Development*, 137, 105165.

Neumark, D., & Shirley, P. (2022). Myth or measurement: What does the new minimum wage research say about minimum wages and job loss in the United States? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 61(4), 384–417.

Nordström Skans, O. (2011). Scarring effects of the first labor market experience, IZA Discussion Papers, No. 5565.

Robinson, J. (1932). *The Economics of Imperfect Competition*. Springer.

Saez, E., Schoefer, B., & Seim, D. (2019). Payroll taxes, firm behavior, and rent sharing: Evidence from a young workers' tax cut in Sweden. *American Economic Review*, 109(5), 1717-1763.

Saez, E., Schoefer, B., & Seim, D. (2021). Hysteresis from employer subsidies. *Journal of Public Economics*, 200, 104459.

Schmitt, J. (2015). Explaining the small employment effects of the minimum wage in the United States. *Industrial Relations*, 54(4), 547-581.

Skedinger, P. (2014). Effects of payroll tax cuts for young workers. IFN Working Paper, No. 1031.

Westerberg, H. S. (2023). Are payroll tax cuts absorbed by insiders? Evidence from the Swedish retail industry. *Applied Economics*, 55(23), 2694-2708.