

Polariseringens fördelningseffekter

Strukturuomvandlingen har i Sverige och många andra länder inneburit att låg- och höglönejobb vuxit mer än jobben däremellan. I denna artikel studeras vad detta har betytt för jämlikheten. Analysen begränsas till de anställda och baseras på data från lönestrukturstatistiken. Både effekterna på löne- och inkomstfördelningen inom den gruppen och fördelningen av vilka som hamnar i låg- och höglönejobb studeras. Resultatet visar att lönespridning och inkomstfördelning påverkats relativt lite av just denna förändring men att rekryteringsmönstren förändrats markant, i huvudsak till följd av matchningen mellan strukturförändringen av jobben och den förändrade sammansättningen av arbetskraftsutbudet.

RUNE ÅBERG

är professor emeritus vid Sociologiska institutionen, Umeå universitet. Han forskar främst om social förändring, välfärd och arbetsmarknad. rune.aberg@umu.se

Den svenska arbetsmarknaden har sedan början av 2000-talet gradvis utvecklats i ny riktning – mot polarisering. Låglönejobb och höglönejobb har vuxit medan jobben i lönenivåer däremellan minskat eller stagnerat. Detta är ett utvecklingsmönster som först observerats i USA i början av 1990-talet (Wright och Dwyer 2003) och ett brett stöd för att också de europeiska ländernas strukturuomvandling gått i polariserande riktning ges bl a i Goos m fl (2007, 2009, 2014). Det postindustriella utvecklingsmönstret som präglades av linjär tillväxt av utbildningskrävande höglönejobb och minskning av rutinbetonade industrijobb och andra låglönejobb har ändrat karaktär.

Strukturuomvandling med polariseringstendenser har i Sverige pågått ett drygt decennium eller kanske mer och verkar kunna förklaras på liknande sätt som i andra länder. Huvudförklaringen är att teknikutveckling och globalisering drabbat industri- och kontorsjobb. Först var det låglönejobben i dessa sektorer som försvann men på senare tid har också jobb i mellanlönescikten drabbats. Tillbakagången av industrijobb i mellanlönescikten har delvis motverkats av jobbtillväxt inom skola, vård och omsorg. Det är jobb som i mindre grad påverkats av ny teknik och globalisering. Detsamma kan sägas om många låglönejobb, oftast inom handel, vård, omsorg, restaurang samt städjobb och vissa andra personliga tjänstejobb. Dessa jobb förutsätter nära kontakter med kunder och klienter. Sådana jobb har i huvudsak vuxit som resultat av befolkningstillväxt och andra demografiska förändringar. Tillväxten av dem har troligen också stimulerats av ändrade livsstilsmonster och av urbanisering som i Sverige under senare år varit mycket intensiv. En stor del av tillväxten av höglönejobb har hamnat i storstäderna vilket ökat efterfrågan på lågbetalda tjänstejobb. Storstadsmiljöerna genererar också

servicejobb av olika slag då de är centra för handel, administration, nöjen och turism. Fortfarande växer dock samhällets behov av högutbildad arbetskraft, t ex inom teknik, data, juridik, affärliv, kommunikation, forskning, administration osv. Den delen av det post-industriella utvecklingsmönstret har inte upphört.¹ Frågan som ställs här är vad denna polariserande strukturomvandling har betytt för fördelningen av ekonomiska resurser?

För att utreda detta är det nödvändigt att skilja mellan två typer av fördelning – vertikal och horisontell. Den vertikala fördelningen av ekonomiska resurser avser hela den population som studeras, ofta uttryckt genom fördelningsmått som t ex ginikoefficienten. Horisontell fördelning avser skillnader mellan kategorier av individer inom populationen, t ex inkomstskillnader mellan män och kvinnor, mellan utrikes och inrikes födda osv. Polariseringsens fördelningseffekter i båda dessa avseenden ska studeras.

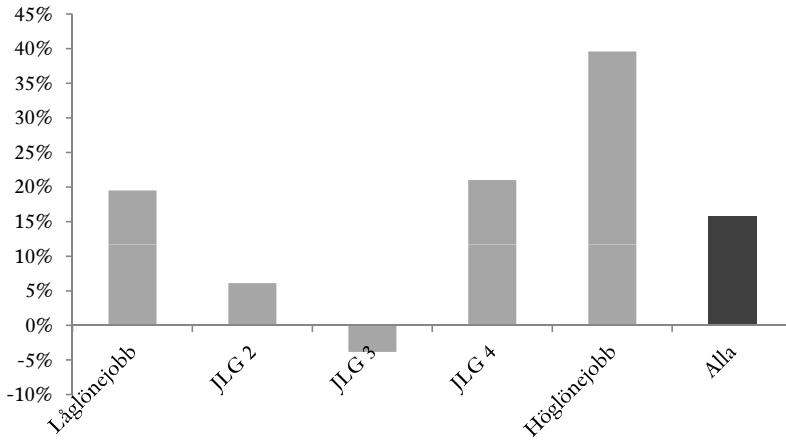
1. Data och definition av jobblönegrupp

Det datamaterial som ligger till grund för den kommande analysen är en för ändamålet skapad registerdatabas med data från lönestrukturstatistiken och LISA-databasen. Lönestrukturstatistiken består av årliga tvärsnittsurval av existerande jobb. Ett totalurval görs inom den offentliga sektorn och företag med mer än 500 anställda. I mindre företag görs ett 50-procentigt urval. Data samlas in under hösten varför inga ferie- eller sommarjobb ingår; inte heller ingår löneuppgifter för personer med längre tjänstledighet eller sjukfrånvaro, inte heller tillfälligt anställda med arbetsmarknadsstöd, praktikanter, arvodesanställningar eller anställningar med mindre än fem procents omfattning. Våra data omfattar åren 1997 till 2012. Den centrala variabeln i statistikdatabasen såväl som i denna analys är lönen i respektive jobb.² Databasen innehåller även uppgifter om vissa individegenskaper hos dem som innehar jobben.

I analyser av jobbpolarisering rangordnas jobben i grupper från låg- till höglönejobb. Dessa grupper är här fem till antalet och benämns jobblönegrupper (JLG 1–JLG 5). Avgränsningen av grupperna görs genom att yrken såsom de klassificeras i Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 96) på tresiffernivå rangordnas efter medianlönen i yrket. Medianlönen bestäms genom att data från alla årgångar poolas och lönen från varje år räknas om i fast lönenivå. Därefter beräknas antalet anställda i varje yrkeskategori och summeras till en kumulativ skala där de anställda i yrket med den lägsta medianlönen summeras till anställda i yrket med den nästa lägsta lönen osv. Den skalan indelas därefter i fem grupper med omkring 20 procent av de anställda i varje grupp. Låglönejobben (JLG 1) är då yrkesgrupper med

¹ För en empirisk beskrivning av detta strukturomvandlingsmönster, se Åberg (2015) samt Adermon och Gustafsson (2015). De senare finner att polariseringsmönstret började uppträda redan flera år före millennieskiftet.

² Lönemåttet ingår fast lön inklusive fasta lönetillägg, prestationslön, avtalad bonus, tantiem etc, tillägg för skift, obekvämt arbetstid etc, ersättning för beredskap och jour, förmåner och andra kontanta ersättningar. Alla löner är uppräknade till månadslön för heltidsanställning.



Figur 1
Procentuell förändring av antalet jobb i olika jobblönegrupper mellan åren 1997 och 2012

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), LISA-databasen (SCB) samt egna beräkningar.

de lägsta medianlönerna som tillsammans i genomsnitt för den studerade perioden anställt omkring 20 procent av alla anställda. Jobblönegrupp fem (JLG 5) är på motsvarande sätt de högst betalda yrken som samlar tjugo procent av de anställda.³ Figur 1 ger en bild av hur antalet jobb förändrats mellan 1997 och 2012 i de olika jobblönegrupperna så som de definierats i denna studie samt hur förändringen av hela arbetsmarknaden utvecklats.

2. Polarisering och vertikal omfördelning

Tilltagande ekonomisk ojämlikhet, uttryckt som spridning i disponibel inkomst, har präglat de flesta industriländer under senare tid (OECD 2014). I Sverige är ökningen, låt vara utifrån en låg nivå, kraftigare än i de flesta andra länder. Frågan är om polariseringen på arbetsmarknaden har haft någon betydelse för denna utveckling? Argumentet för att det skulle vara så går i korthet ut på att efterfrågan på välutbildad arbetskraft med specialistkunskaper ökat, mer än utbudet av sådan arbetskraft får man anta, varför lönerna för dessa stigit. För dem med lägre utbildning och obsolet kompetens har det blivit tvärt om eftersom ny teknik ersatt många jobb och allt fler fått söka sig till låglönejobben. En normal marknadsekonomisk konsekvens av detta är löneökning för den första gruppen och löneminskning, eller i varje fall stagnerande löner, för den andra. Lönespridningen ökar således och det uppstår ett växande lönegap. Men själva struktur-

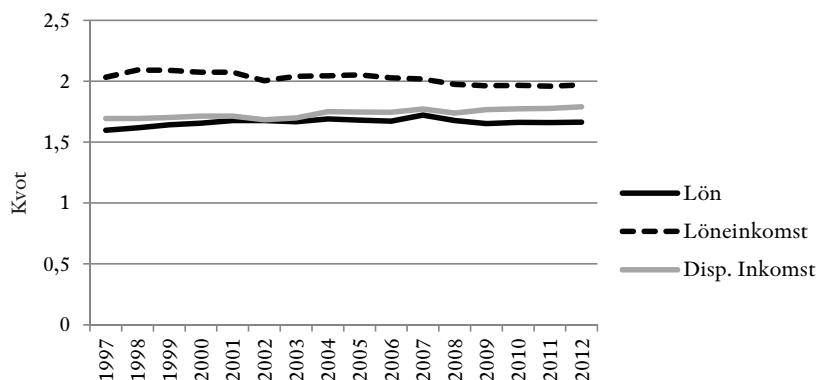
³ SSYK på tresiffernivå är en relativt grov indelning av yrken vilket innebär att lönevariationerna inom yrkena kan vara relativt stora, betydligt större i höglönejobb än i låglönejobb. För att få en bättre träffsäkerhet brukar mer detaljerade yrkesklassificeringar användas, ofta i kombination med näringsgrensindelningar. Så har skett i Åberg (2015) men då är det inte möjligt att göra en sammanhållen analys för hela perioden eftersom det vid några tillfällen skett ändringar i koderna. Det kan dock nämnas att bilden av den polariserande strukturuomvandlingen är ungefär densamma med den grova yrkesindelningen som med en mer finfördelad. Antalet observationer per år varierar mellan 3,4–3,9 miljoner efter det att viktning som korrigerar för urvalssannolikhet och bortfall skett.

förändringen med relativt sett fler jobb på löneskalans ytterkanter, borde också bidra till en ökad lönespridning. Polariseringen kan således bidra till ökad lönespridning både genom växande lönegap och genom strukturell omvandling. Dessa mekanismer brukar hänföras till teorin om ”Structural Biased Technological Change” (förkortad SBTC-teorin) och den används inte sällan för att förklara varför den ekonomiska ojämlikheten ökat (Autor m fl 2006; Goos m fl 2009).

Emellertid har denna förklaring kritiserats. Huvudsakligen går kritiken ut på att det inte i första hand är genom ökad lönespridning som inkomstskillnaderna ökat utan därför att kapitalinkomster i allt större utsträckning tillfallit de redan välbeställda samt att skatter och transfereringar fått allt mindre inkomstutjämnande effekt (t ex Hacker och Pierson 2010; Atkinson 2015). Således är utfallet mer ett resultat av politiska beslut än av ekonomiska processer. Men om lönespridningen verkligen förändrats i enlighet med SBTC-teorins marknadsekonomiska förväntningar har den ändå bidragit med en delförklaring till den ökade inkomstspridningen. Det är naturligtvis en empirisk fråga om så är fallet och då den svenska arbetsmarknaden uppvisat en polariserande strukturomvandling mellan 1997 och 2012 är det av intresse att studera hur lönespridningen förändrats, men också med tanke på kritiken av SBTC-argumenten, hur spridningen av disponibla inkomster hänger samman med polariseringen. Inledningsvis ska fokus läggas på löne- och inkomstgapen mellan hög- och låglönejobb för att i nästa steg också inkludera effekten av den strukturomvandling som polariseringen innebär.

Förutom löneutveckling inom jobblönegrupperna ska utvecklingen av två typer av inkomstbegrepp belysas. Det ena är de inkomster den anställde får från sitt lönearbete under året – löneinkomsten. Den bestäms förutom av lönen även av tjänstgöringens omfattning, både vad gäller hur stor andel av heltid och hur stor andel av året som den anställde arbetat. Eftersom löneinkomsten är summan av alla inkomster under året så är den också beroende av vilka jobb individen haft under året. Den andra typen av inkomst är den disponibla inkomsten som bestäms av löneinkomsten men också av andra inkomster, som exempelvis kapitalinkomster samt skatter och transfereringar. Löneinkomstens utveckling kan antas spegla förhållanden på arbetsmarknaden så som arbetslöshetsrisker, instabila anställningsförhållanden och anställningarnas omfattning. Den disponibla inkomstens utveckling är därutöver beroende av andra inkomstförändringar och förändringar av skatte- och transfereringssystem. I figur 2 redovisas hur löne- och inkomstgapet mellan höglönegruppen (JLG 5) och låglönegruppen (JLG 1) förändrats under perioden 1997–2012. Måtten på inkomstgap är uttryckt som kvoten mellan gruppernas medianvärden (JLG 5/JLG 1).

Figur 2 visar att det skett en ökning av lönegapet i början av perioden men därefter har det i stort sett legat stilla. För det andra har skillnaderna i löneinkomster minskat vilket tyder på att skillnaden i andelen deltids- och delårsanställningar mellan hög- och låglönejobb minskat. Ytterligare ett



Figur 2
Löne- och inkomst-
gap mellan höglöne-
jobb (JLG5) och låg-
lönejobb (JLG1) för
perioden 1997-2012

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), LISA-databasen (SCB) samt egna beräkningar.

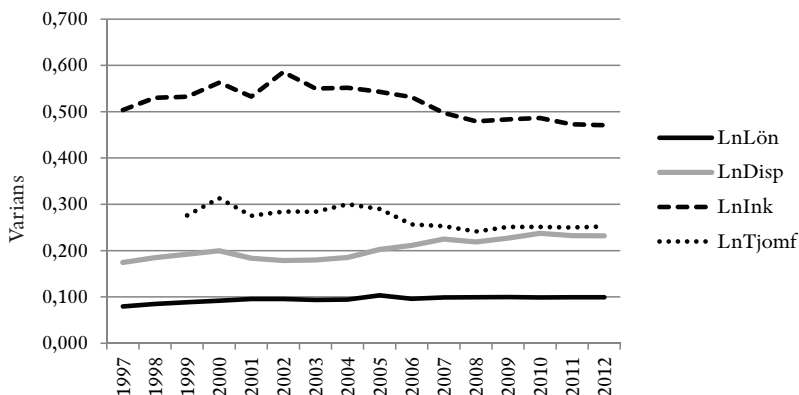
mönster är att skillnaden i disponibel inkomst mellan grupperna gradvis ökat sedan början av 2000-talet.

I analysen så här långt är det skillnader mellan jobblönegrupper som belysts men sådana förändringar borde naturligtvis på något sätt återspeglas i mer generella analyser av inkomstfördelningen på individnivå. Här är det av intresse att fastställa om förändringar i fördelningen beror på strukturförändring eller på förändringar i relativa löner och inkomster mellan yrken. Ett vanligt mått på inkomstspridningen är variansen på det logaritmerade inkomstmåttet. Förändringar över tid i det spridningsmättet kan därefter dekomponeras i tre komponenter: a) effekt av förändrad yrkessammansättning, dvs strukturförändringseffekten, b) förändringar av inkomster mellan yrken, c) förändringar av inkomster och struktur inom de yrkeskategorier som använts i analysen. Här är det, liksom tidigare, den treställiga yrkesindelningen i SSK 96 som använts. Beräkningar av de tre komponenternas bidrag till förändringar av varianserna har baserats på de formler som återfinns i Williams (2013).

Figur 3 ger en rätt tydlig bild av den förändring som skett under perioden. För det första kan konstateras att lönespridningen ökade något mellan åren 1997-2001 för att därefter knappt förändras alls. En dekomponeringsanalys av förändringen mellan 1997-2001 visar att förändringen till största delen, 58 procent, kan tillskrivas löneförändringar och strukturförändringen bidrar med endast två procent. Det är inte förvånande då strukturförändringen inte hinner bli särskilt stor på så kort tid och det framför allt är fr o m början av 2000-talet som strukturuomvandlingen antog en tydlig polariserande karaktär. Men den verkar inte därefter ha påverkat lönespridningen nämnvärt eftersom denna knappast uppvisar någon förändring alls.

Spridningen av löneinkomsterna uppvisar till skillnad mot lönespridningen en tydlig förändring och det mot mindre inkomstskillnader. Det kan knappast bero på löneutjämning eftersom lönespridningen inte ändrats och måste därför ha att göra med förändrade arbetsinsatser under året. En indi-

Figur 3
Lönespridning (LnLön) sam spridning i löneinkomst (LnInk) och disponibel inkomst (LnDisp) samt spridning i tjänstgöringsomfattning (LnTjomf) för åren 1997–2012



Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), LISA-databasen (SCB) samt egna beräkningar

kator på detta är den tjänstgöringsomfattning individerna har i sina jobb och kurvan över hur spridningen därvidlag förändrats under perioden (med undantag av de två första åren då fullständiga data saknas) visar ett klart samband med spridningen i löneinkomster.

Emellertid motsvaras inte den minskade spridningen i löneinkomster av motsvarande utjämnning i disponibla inkomster. Tvärtom så har de ökat under hela perioden. Det betyder att skatter och transfereringar har fått en mindre utjämnande effekt och att kapitalinkomster i allt större omfattning kommit höglönegrupper till del. Då spridningen i disponibla inkomster är betydligt större än lönespridningen så har strukturförändring större möjlighet att få genomslag. Därför visar dekomponeringsanalysen att variansen i disponibel inkomst, som ökat med 33 procent, till 11 procent kan förklaras med strukturförändring och till 30 procent med förändring av disponibla inkomster mellan yrken. De resterande 59 procenten ligger i förändringar inom yrkena vilket naturligtvis har att göra med att yrkeskategoriseringen är rätt grov och inom sig rymmer stor variation.

Sammantaget tyder dessa data på att den polariserande strukturförändringen, som är denna artikels utgångspunkt, har gett ett litet bidrag till att spridningen i disponibel inkomst ökat. Men det är inte genom ökade löneskillnader eller ökad löneinkomstspridning som detta skett utan främst genom att skatter, transfereringar och kapitalinkomster alltmer utfallit till höglönegruppernas fördel.⁴ Men för att till fullo förstå orsakerna bakom den kraftiga ökningen av ojämlikheten som redovisats i bl a OECD-statistiken måste man inkludera de som inte ingår i denna analys, dvs företagare och alla som står utanför arbetsmarknaden. Denna analys är begränsad till dem som är anställda.

⁴ Tidigare forskning har utpekat ojämna fördelning av kapitalinkomster som huvudförklaring till ökad ojämlikhet (Björklund och Jäntti 2011). Bengtsson m fl (2014) visar dock att en stor del av den ökade spridningen i disponibel inkomst beror på att de som befinner sig i inkomstfördelningens lägre del har halkat efter till följd av skatters och transfereringars avtagande utjämningsseffekt.

3. Polarisering och horisontell omfördelning

Teoretiskt perspektiv

Horisontell omfördelning sker bl a genom att den selektionsprocess som fördelar människor med olika egenskaper till jobben utefter jobblöneskalan förändras. De grupper som i ökad utsträckning får höglönejobb blir vinnare och förlorarna blir de som ansamlas i låglönejobben. Det är därför viktigt att få kunskap om hur denna selektionsprocess går till för att förstå den horisontella omfördelningen. Teoretiska föreställningar om detta är styrande för analysen. Vanligast är att utgå ifrån ett rent marknadsekonomiskt perspektiv där den marknadsmässiga lönen, som antas varieras med förändringar i produktions- och marknadsförhållanden, är vad arbetsgivare är beredda att betala för ett jobb. Rekryteringen sker utifrån individens produktivitet eller förmåga att leverera en arbetsinsats vars värde motsvarar eller överstiger lönen. De som då inte antas ha en produktivitet som motsvarar lönen får inte jobbet. Det är således i matchningen mellan en jobbstruktur med marknadsmässiga löner och potentiell arbetskraft med varierade produktivitet i relation till jobben som selektionen sker.

I verkligheten sker emellertid en rad avvikelser från denna modell. Framför allt gäller det löneflexibiliteten. Lönerna påverkas av en mängd andra faktorer än marknads- och produktionsförhållanden. Till exempel kan inte lönerelationerna inom en arbetsplats förändras alltför mycket för nyanställda utan att följderna blir andras missnöje, kanske försämrad arbetsmotivation och försämrat samarbetsklimat samt krav på kompenserande löneökningar. Institutionella förhållanden som normer, värderingar, lagstadgade eller avhandlade minimilöner, kollektivavtal och fackliga organisationers styrka har också stor betydelse för lönebildningen.⁵ Mot marknadskrafterna står sociala, politiska och institutionella krafter som i stort sett styr löneutvecklingen mot stabila lönerelationer, vilket illustrerats i förra avsnittet. Inte heller kan arbetsgivarna direkt mäta individers produktivitet utan skattar deras lämplighet för jobbet utifrån mer observerbara kriterier.

En alternativ modell för selektionsprocesser på arbetsmarknader formulerades i början av 1970-talet och fick många anhängare bland dem som intresserade sig för segmenterade arbetsmarknader (Thurow 1976). Utgångspunkten i den är också att betrakta arbetsmarknaden som bestående av två köer. Den ena är jobbkön dit arbetsgivarna levererar sina vakanser. Den andra består av dem som söker ett arbete, som arbetslös eller ombytessökande. Den rekryteringssituation som sker i mötet mellan arbetssökande och arbetsgivare har dock en annorlunda karaktär i höglönedelen av jobbstrukturen än i låglönedelen. Höglönejobben är ofta jobb med höga och specifika utbildningskrav som måste vara uppfyllda. I så fall sker naturligtvis valet bland dem som uppfyller kraven. Men inte enbart individens utbildning är av intresse utan även hur mycket inlärning i det

⁵ En utförlig genomgång av skälen till lönebildningen inte är marknadsstyrd återfinns i Thurow (1983, s 173–215) och Atkinson (2015, s 89–93).

specifika jobbet som personen förväntas behöva för att klara jobbet. Ofta är det inom höglönesektorn fråga om jobb med karriärmöjligheter varför individens utvecklingspotential är av intresse. Personer som också har relevanta yrkeserfarenheter må ibland ha företräde framför dem som inte har det, men dessa rekryteras oftare till jobb längre upp på karriärstegen och inte till inträdesjobben som ofta går till personer med begränsad arbetslivserfarenhet. Ett rimligt antagande är att rekryteringsprocessen här styrs av meritokratiska principer men om det finns många tänkbara personer med adekvat utbildning att välja mellan ökar sannolikheten att mer informella urvalskriterier smyger sig in som t ex nationellt ursprung, kön, utbildning från prestigefylld högskola/universitet, personliga kontakter, social bakgrund etc.

För de arbetssökande är den formella utbildningen en spegelbild av arbetsgivarnas rekryteringsstrategi. Utbildning är en resurs men den är relativ. Om allt fler äger den så blir dess värde devalverat och andra egenskaper får större betydelse för utfallet. Den som inte klarar konkurrensen om jobben som ligger inom den utbildningsnivå individen har får söka jobb lägre ner i jobbkön. Där växer konkurrensen med andra med lägre utbildning som i sin tur kanske trängs längre ner osv. Just denna mekanism har uppmärksammats inom forskningen om social mobilitet, där sambanden mellan social bakgrund, utbildning och egen social position står i centrum för analyserna. Goldthorpe (2014) ser här en förklaring till att sambandet mellan utbildning och sannolikheten att nå högre positioner tycks ha försvagats. Den sociala bakgrundens betydelse för utbildning är välbelagd men den skulle än mer kunna vara en resurs när konkurrensen mellan individer med likvärdig utbildning skärps.

I låglönedelen av jobbkön ser valsituationerna oftast helt annorlunda ut än vad de gör i höglönedelen. En avgörande skillnad är avsaknad av karriärstegar. Arbetsgivarnas rekryteringsstrategi är naturligtvis också här beroende av att den anställde snabbt kommer in i jobbet, men inlärningstiderna är oftast inte särskilt långa. För vissa av jobben kan formell utbildning tjäna som en slags indikation på goda personliga egenskaper hos individen och avbruten utbildning vara tecken på motsatsen. Även om utbildningskrav inte alltid är nödvändiga för att individen ska kunna utföra sitt jobb så är det ändå inte orimligt att anta att viss utbildning utöver grundskolekompetens, t ex utbildning som ger ökade språkkunskaper, ofta kan bidra till att höja kvaliteten i hur jobben utförs och därför också krävas i vissa låglönejobb. Emellertid räknar arbetsgivarna här inte med långa anställningskontrakt och har sällan någon karriärutveckling eller framtida inkomstutveckling att erbjuda. Urvalsprocessen är ofta enkel och inte sällan baserad på kontaktnät, personligt intryck eller screening grundad på egenskaper som arbetsgivaren tror speglar de egenskaper som eftersöks. Nätverksrekrytering leder till att personer med likartade egenskaper dras till likartade jobb, screening till att personer med likartade egenskaper gynnas eller diskrimineras beroende på hur screeningkriterierna används. Används utbildning som ett screeningin-

strument blir de lågutbildades chanser beroende av chanserna för dem som är bättre utbildade. Möjligheterna att få något jobb överhuvudtaget för dem som befinner sig längst bak i kön bestäms enligt denna modell inte enbart av tillgången på just låglönejobb utan också av möjligheterna för andra med högre utbildning att få jobb som motsvarar deras utbildningsnivå och därmed också den totala efterfrågan på arbetskraft.

Förändrade rekryteringsmönster

Jobbkonkurrensen uppstår i mötet mellan kön av de lediga jobben och kön av de som söker dem. Karaktären på jobbkön förändras till följd av strukturuomvandlingen, här beskriven som polarisering i betydelsen tillväxt av hög- och låglönejobb men stagnation eller begränsad tillväxt av jobben däremellan. Men även karaktären på de människor som söker sig in på arbetsmarknaden har förändrats. Deras utbildningsnivå har ökat för varje år. Av personer i åldrar då etablering på arbetsmarknaden sker, mellan 20 och 35 år, hade 27 procent eftergymnasial utbildning år 1997, en siffra som hade stigit till 39 procent år 2012. Kvinnornas andel av dessa hade ökat från 52 procent till 57 procent. Andelen med enbart förgymnasial utbildning har minskat från 15 procent till 11 procent. Under samma period har andelen utrikes födda vuxit kraftigt, från 13 procent till 21 procent.⁶ Frågan är hur dessa förändringar i utbudet av arbetskraft matchat den polariserande strukturförändringen?

För att belysa frågan ska inledningsvis fokus riktas mot själva rekryteringsprocessen och de som relativt nyligen trätt in på arbetsmarknaden. Den gruppen har avgränsats till anställda med kort tid efter examen, inte längre än fem år tillbaka i tiden.⁷ Hur denna inträdesgrupp fördelat sig på jobblönegrupperna 1997 och 2012 framgår av tabell 1. Där ges också en bild av hur utbildningssammansättningen för inträdesgruppen förändrats under perioden.

Tabell 1 visar på viktiga strukturförändringar både vad gäller de jobb som är tillgängliga för nytilträdande och deras utbildningsmässiga sammansättning. Låglönejobben är inträdesjobb i samma omfattning 1997 som 2012 men i den jobblönegrupp som ligger i mitten av löneskalan har inträdesjobben minskat med fem procentenheter. Inträdesjobb i de två högsta jobblönegrupperna har tillsammans ökat lika mycket som mellangruppen minskat. Det är helt i linje med den strukturuomvandling som skett (se figur 1). Ställer man denna strukturförändring av inträdesjobben mot förändringen av de nytilträdandens utbildningssammansättning inser man

⁶ Siffrorna baseras på beräkningar från Statistikdatabasen, SCB.

⁷ I tidigare beskrivna registerdata, vilka ligger till grund för kommande analyser, finns uppgifter om individens utbildning och examensår. Uppgifter om examensår saknas dock i flera fall. I de yngre åldersgrupperna, 35 år eller yngre, som utgör merparten av inträdesgruppen, är bortfallet 12 procent 1997 och sex procent 2012. Då examensår främst bestäms av utbildningsnivå och individens födelseår har detta samband skattats med regressionsanalyser bland alla med känt examensår, vilket sedan utnyttjas för att imputera examensår där denna uppgift saknas.

Tabell 1
Inträdesgruppens
fördelning på jobblö-
negrupper samt grup-
pens utbildningssam-
mansättning 1997
och 2012

	Inträdesgruppens fördelning på jobblönegrupper			Inträdesgruppens utbildningssammansättning	
	1997	2012		1997	2012
JLG 1	0,24	0,24	Förgymnasial	0,24	0,07
JLG 2	0,21	0,21	Gymnasial	0,30	0,33
JLG 3	0,22	0,17	Kort eftergymnasial	0,25	0,21
JLG 4	0,17	0,19	Lång eftergymnasial	0,21	0,39
JLG 5	0,16	0,19			
Alla	1,00	1,00	Alla	1,00	1,00
N	542 817	813 487		542 817	813 487

Ann: Tabellerna i detta avsnitt bygger på lönestrukturstatistiken. Se avsnittet ”data och definition av jobblönegrupp” samt fotnot 3 och 7.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB).

Tabell 2
Inträdesgruppens
fördelning på jobb-
lönegrupper efter
utbildningsnivå 1997
och 2012

Utbildningsnivå	År	JLG 1	JLG 2	JLG 3	JLG 4	JLG 5	Alla	N
Förgymnasial	1997	0,41	0,23	0,27	0,06	0,03	1,00	127 607
	2012	0,46	0,29	0,17	0,06	0,02	1,00	59 710
Gymnasial	1997	0,34	0,32	0,23	0,06	0,04	1,00	167 214
	2012	0,35	0,32	0,20	0,09	0,04	1,00	267 181
Kort eftergymnasial	1997	0,15	0,19	0,20	0,28	0,19	1,00	135 442
	2012	0,29	0,26	0,13	0,16	0,17	1,00	172 175
Lång eftergymnasial	1997	0,03	0,04	0,17	0,31	0,44	1,00	112 554
	2012	0,07	0,08	0,17	0,32	0,36	1,00	314 421

Ann: Tabellerna i detta avsnitt bygger på lönestrukturstatistiken. Se avsnittet ”data och definition av jobblönegrupp” samt fotnot 3 och 7.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB).

att jobbchanserna för personer i de olika utbildningsnivåerna förändrats. Andelen lågutbildade i inträdesgruppen hade minskat från 22 procent till endast 7 procent; andelen med lång eftergymnasial utbildning hade ökat från 21 procent till 39 procent. Fler med högre utbildning måste söka sig till låglönejobb och därmed minskar alternativen för lågutbildade. Tabell 2 illustrerar detta.

De fåtal lågutbildade som 2012 kommit in på arbetsmarknaden får liksom tidigare i huvudsak jobb inom de båda låglönegrupperna men till skillnad mot 1997 så har de förlorat en stor del av sin forna arbetsmarknad av jobb i mellanlönegruppen. Det är inom den gruppen som jobben stagnerat, i huvudsak till följd av rationaliseringar inom industrisektorn. De med gymnasial utbildning fördelar sig på jobblönegrupperna på ungefär likartat sätt de båda åren. Arbetsmarknaden för dem med eftergymnasial utbildning har

	JLG 1		JLG 2		JLG 3		JLG 4		JLG 5	
	1997	2012	1997	2012	1997	2012	1997	2012	1997	2012
Förgymnasial	0,39	0,14	0,26	0,10	0,28	0,07	0,09	0,02	0,05	0,01
Gymnasial	0,43	0,49	0,48	0,49	0,33	0,38	0,12	0,16	0,08	0,07
Kort eftergymnasial	0,15	0,25	0,22	0,26	0,23	0,16	0,41	0,17	0,30	0,19
Lång eftergymnasial	0,03	0,11	0,04	0,15	0,16	0,38	0,39	0,65	0,57	0,74
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
N	132 103	192 885	113 670	171 939	119 780	139 445	91 066	157 581	86 198	151 637

Anm: Tabellerna i detta avsnitt bygger på lönestrukturstatistiken. Se avsnittet ”data och definition av jobblönegrupp” samt fotnot 3 och 7.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB).

Tabell 3

Rekrytering till jobblönegrupper av nyutträdande efter deras utbildningsnivå 1997 och 2012

hårdnat så till vida att färre av dem direkt har fått möjlighet till anställning i höglönejobb. För de med kort eftergymnasial utbildning gäller detta också anställning i jobb inom mellanlöneskiktet.

Personer med eftergymnasiala utbildningar har i allt större utsträckning anställts i låglönejobb. Detta förändrade inträdesmönster påverkar också utbildningssammansättningen inom de olika jobblönegrupperna. Tabell 3 visar hur inträdesgruppen rekryterats in i olika jobblönegrupper.

I tabell 3 kan man se att de tre lägsta jobblönegrupperna, som tidigare rekryterade relativt stora andelar lågutbildade, kraftigt reducerat rekryteringen av dem. Rekryteringen av personer med eftergymnasial utbildning till låglönejobben har ökat i motsvarande grad. Det bör också nämnas att inom JLG 3 och de två höglönegrupperna har personer med lång eftergymnasial utbildning tagit en allt större andel av rekryteringsjobben på bekostnad av dem med kort eftergymnasial utbildning.⁸

Som tidigare nämnts är utbildning den primära faktor som styr in människor på olika positioner i arbetslivet, men det är inte den enda. Andra faktorer som t ex kön, nationellt ursprung och kanske föräldrars utbildningsnivå påverkar rekryteringschanserna. Som nämnts är det en rimlig hypotes att sådana faktorer kan få ökad betydelse när allt fler skaffar högre utbildning och den på utbildningsnivå baserade jobbkonkurrensen hårdnat.

För att studera detta har sannolikheten för att börja sin karriär i ett låglönejobb (JLG 1) respektive höglönejobb (JLG 5) beräknats. Att dessa sannolikheter påverkas starkt av utbildningsnivå har visats men hur mycket därutöver påverkas av kön, nationellt ursprung och föräldrars utbildningsnivå och, i så fall, har det skett några förändringar i dessa faktorerers betydelse? Skattningarna görs med hjälp av linjär regressionsanalys för att renodla effekten av varje enskild variabel. Det som redovisas i tabell 4 är proportionsdifferenser där värdena är differenser gentemot den variabelkategori

⁸ Att allt fler med högre utbildning inte får jobb där utbildningskraven motsvarar deras utbildningsnivå är ingen ny företeelse. Se t ex Åberg (2003) och le Grand m fl (2004, 2013). Det som bl a skiljer denna studie från de nämnda är att utbildningsnivån matchas mot jobbens lönenivå.

Tabell 4
Relativa sannolikheter att ha låglönejobb (JLG 1) respektive höglönejobb (JLG 5) som inträdesjobb

		JLG1	JLG1	JLG2	JLG2
		År 1997	År 2012	År 1997	År 2012
Konstant		0,49 (0,001)	0,50 (0,002)	-0,03 (0,001)	-0,01 (0,002)
Utbildningsnivå	Förgymnasial	Ref gr	Ref gr	Ref gr	Ref gr
	Gymnasial	-0,06 (0,001)	-0,08 (0,002)	0,00 (0,001)	0,02 (0,002)
	Kort eftergymnasial	-0,26 (0,001)	-0,17 (0,002)	0,14 (0,001)	0,15 (0,002)
	Lång eftergymnasial	-0,38 (0,002)	-0,39 (0,002)	0,38 (0,001)	0,34 (0,002)
Kön	Kvinnor	Ref gr	Ref gr	Ref gr	Ref gr
	Män	-0,22 (0,001)	-0,18 (0,001)	0,10 (0,001)	0,11 (0,001)
Födelseland	Afrika	0,28 (0,007)	0,29 (0,004)	-0,08 (0,006)	-0,08 (0,004)
	Asien	0,07 (0,003)	0,11 (0,002)	-0,01 (0,003)	-0,01 (0,002)
	EU27, Norden, Nordamerika	0,03 (0,003)	00,01 (0,003)	00,2 (0,003)	0,08 (0,003)
	Sverige	Ref gr	Ref gr	Ref gr	Ref gr
	Övriga Europa	0,06 (0,005)	0,06 (0,003)	-0,04 (0,004)	-0,02 (0,002)
	Övriga världen	0,18 (0,006)	0,14 (0,005)	-0,04 (0,005)	-0,05 (0,004)
Förälders utbildningsnivå	Förgymnasial	Ref gr	Ref gr	Ref gr	Ref gr
	Gymnasial	-0,02 (0,002)	-0,01 (0,001)	0,03 (0,001)	0,02 (0,001)
	Kort eftergymnasial	0,00 (0,002)	-0,01 (0,001)	0,04 (0,001)	0,04 (0,001)
	Lång eftergymnasial	0,01 (0,001)	-0,00 (0,001)	0,08 (0,001)	0,08 (0,001)
	Okänd	0,03 (0,002)	0,06 (0,002)	0,01 (0,002)	0,05 (0,002)

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB). Egna regressioner. Standardfel inom parentes.

som anges som referenskategori givet att effekten av andra variabler som ingår i analysen neutraliserats.

Ett resultat av analysen, som redovisas i tabell 1, är att föräldrars utbildningsnivå saknar betydelse för sannolikheten att anställas i låglönejobb men förbättrar chanserna för en anställning i ett höglönejobb för personer med samma utbildningsnivå, kön och födelseregion. Effekten av föräldrars utbildningsnivå har dock inte förändrats över tid trots att den på utbild-

ning baserade konkurrensen skärpts. För personer som kommer från något land utanför EU, Norden eller Nordamerika, särskilt Afrika, och som lyckats få en anställning, är sannolikheten större än för andra att det jobbet är ett låglönejobb och lägre för att det ska vara ett höglönejobb; detta givet att effekten av kön, föräldrautbildning och utbildningsnivå konstanthållits. Sannolikheten för kvinnor att rekryteras till låglönejobb är fortfarande betydligt högre än för män men skillnaden har minskat något. Utbildningens stora betydelse som selektionsfaktor framgår av de stora proportionsdifferenserna som visar ett förändringsmönster i linje med vad som visats i tabell 2.

Slutsatsen av denna analys ger inget stöd för att den på utbildning skärpta konkurrensen skulle ge andra faktorer större utrymme i rekryteringsprocessen. Det betyder att det främst är strukturella förändringar vad gäller jobbstruktur och förändrad sammansättning av dem som fått en anställning som styr förändringar i jobblönegruppernas sammansättning. Men alla sådana andra selektionsfaktorer har inte studerats och en begränsning i denna studie är att rekryteringsvägarna inte kunnat studeras.

Nettoförändring av jobblönegruppernas sammansättning

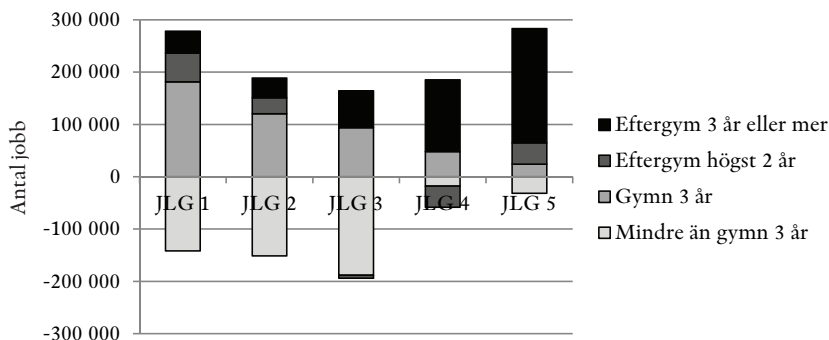
Tidigare har visats hur mönstret av nytilträdande på arbetsmarknaden ändrat jobblönegruppernas sammansättning. Emellertid förändras dessa även genom rörlighet mellan jobb och genom att människor lämnar arbetsmarknaden. Detta genererar nettoförändringar i jobblönegruppernas sammansättning vilket visas i det följande.

Förändringarna i jobblönegruppernas sammansättning framgår av figur 5 och 6. De lågutbildade fasas ut i relativt snabb takt i de tre låglönegrupperna. De ersätts främst av personer med gymnasieutbildning men också av personer med eftergymnasial utbildning. Exempelvis har detta resulterat i att andelen lågutbildade i JLG 1 sjunkit från 78 procent till 50 procent medan andelen med eftergymnasial utbildning ökat från 7 procent till 17 procent. Höglönegrupperna blir alltmer sammansatta av personer med högre utbildning. I JLG 5 har andelen med eftergymnasial utbildning ökat från 57 procent till 70 procent. I mellanlönegruppen, JLG 3, har också de lågutbildade minskat kraftigt, från 60 procent till 38 procent, och särskilt de med lång eftergymnasial utbildning har ökat, från 10 procent till 20 procent.

Tillväxten av låglönejobb motsvaras till största delen av ökad andel utrikesfödda. I JLG 1 har dessa under perioden ökar från 13 procent till 25 procent. Andelen utrikesfödda har ökat i alla jobblönegrupper, också i höglönegruppen där andelen utrikesfödda ökat från 10 procent till 16 procent.

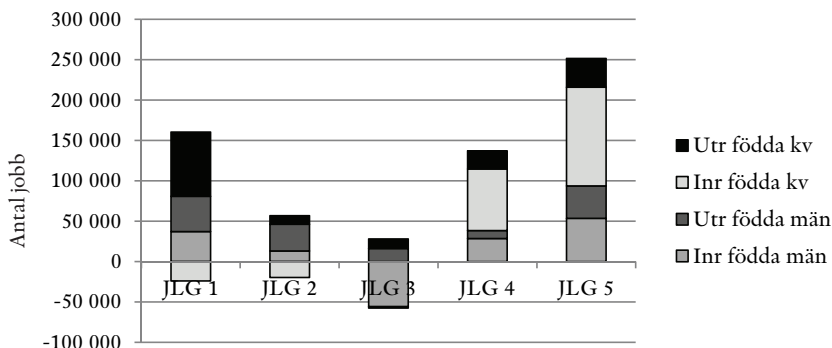
Även kvinnornas andel i de olika jobblönegrupperna har ändrats i utjämnande riktning men fortfarande är könsskillnaderna i gruppernas sammansättning mycket stora. I låglönegruppen har andelen kvinnor sjunkit från 83 procent till 76 procent och i höglönegruppen har den ökat från 32 procent till 40 procent.

Figur 4
Förändring i utbildningsammansättning bland anställda i olika jobblönegrupper mellan åren 1997 och 2012



Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB).

Figur 5
Förändring av köns- och nationell bakgrund bland anställda i olika jobblönegrupper mellan åren 1997 och 2012



Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB).

Hur har den horisontella inkomstfördelningen förändrats?

Avslutningsvis ska inkomstfördelningseffekter av flödesmönstren in i och ut ur de olika jobblönegrupperna studeras. Dessa flödesmönster har ändrats på sätt som tidigare beskrivits men för att illustrera de horisontella fördelningseffekterna måste dessa förändringar beskrivas utifrån de studerade gruppernas perspektiv, dvs hur anställda med olika utbildningsnivåer, kön och födelseregion fördelats på jobblönegrupperna 1997 och 2012. Detta förändringsmönster redovisas i tabell 5.

Mått på löne- och inkomstutveckling är skillnaden mellan medelvärden av de logaritmerade värdena på lön, löneinkomst och disponibel inkomst mellan åren 2012 och 1997. Av de olika utbildningskategorierna är det anställda med gymnasial utbildning och lång eftergymnasial utbildning som haft sämre löne- och inkomstutveckling än andra utbildningskategorier. I båda fallen hänger det samman med att en allt större andel av dem kommit att vara anställda i låglönegrupper och en allt mindre andel i höglönegrupper.

I övrigt kan konstateras att kvinnor haft en bättre löneutveckling än män vilket också är följdriktigt eftersom de ökat sin andel i höglönejobb och

	Förändring av procentfördelningar					Marginalfördelning		Förändring av		
	JLG 1	JLG 2	JLG 3	JLG 4	JLG 5			Lön	Löne-ink	Disp ink
<i>Utbildningsnivå</i>										
Förgymnasial	1,05	-2,26	-3,50	3,22	1,48	54	33	0,50	0,53	0,60
Gymnasial	8,25	1,00	0,13	-2,04	-7,34	16	26	0,44	0,47	0,55
Kort eftergymnasial	7,51	3,65	-3,89	-11,41	4,14	15	15	0,50	0,50	0,59
Lång eftergymnasial	2,54	2,15	-1,05	-1,93	-1,72	15	26	0,43	0,35	0,51
<i>Kön</i>										
Kvinnor	-2,68	-3,25	-1,73	0,93	6,72	50	50	0,52	0,55	0,60
Män	2,99	0,19	-5,86	1,00	1,68	50	50	0,49	0,46	0,58
<i>Födelseland</i>										
Sverige	-1,55	-1,54	-3,25	1,50	4,83	91,2	86,2	0,51	0,52	0,61
EU27, Norden, Nordamerika	-1,65	-3,31	-5,92	0,94	9,95	4,9	3,7	0,54	0,54	0,61
Övriga Europa	5,46	-0,77	-6,50	1,02	0,80	1,7	3,7	0,48	0,53	0,53
Asien	4,20	-0,54	-7,88	1,52	2,70	1,3	4,3	0,51	0,65	0,59
Afrika	8,59	1,14	-7,29	-0,52	-1,92	,4	1,1	0,48	0,58	0,51
Övriga världen	0,26	-0,10	-7,60	2,63	4,80	,6	1,0	0,52	0,59	0,57

Anm: Tabellen bygger på samtliga anställda respektive år enligt lönestrukturstatistiken. För år 1997 är det viktade antalet 3 429 610 och för 2012 3 760 756. Se avsnittet ”data och definition av jobblönegrupp” samt fotnot 3.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB).

Tabell 5

Jobblönegruppernas förändrade sammansättning mellan åren 1997 och 2012 med avseende på utbildningsnivå, kön och födelseland samt löne- och inkomstutveckling för dessa grupper

minskat sin andel i låglönejobb. Av samma skäl har utrikesfödda från länder i Afrika och övriga Europa inte haft lika god löneutveckling som andra.

Det kanske mest anmärkningsvärda resultaten vad gäller förändringar i den horisontella fördelningen är den svaga löne- och inkomstutvecklingen för de med högre utbildning. I huvudsak är det ett resultat av att högt utbildade allt oftare hamnat i låglönejobb och inte på grund av att lönerna i höglönejobben sjunkit, vilket naturligtvis har stor betydelse som förklaring till den avtagande avkastningen på utbildning.

4. Sammanfattning och diskussion

Inte sällan har den polarisering på arbetsmarknaden som förekommit i många länder under senare tid setts som en starkt bidragande orsak till att den ekonomiska ojämlikheten ökat. I princip kan det ha skett genom att löne- och inkomstgapen mellan låg- och höglönejobb vuxit och genom att antalet låg- och höglönejobb vuxit mer än jobben däremellan. I länder som t ex USA och England är det väldokumenterat att lönespridningen ökat och

även att det skett en polariserande strukturomvandling vilket rimligen har bidragit till en ökad inkomstspridning. Men, som en del kritiker påpekat, är det framför allt ett fåtal i lönepyramidens topp som svarar för en stor del av löneökningarna och att det i första hand är genom politiska beslut som inkomstspridningen ökat. Denna studie visar att den ökning av inkomstspridningen som skett i Sverige sedan millennieskiftet knappast kan tillskrivas den polariserande strukturomvandlingen bland anställda eftersom den knappast förändrats alls under perioden. Men spridningen i den disponibla inkomsten har ökat, vilket till ringa del har berott på jobbstrukturens förändring. Huvudorsaken står att finna i kapitalinkomsternas tillväxt och fördelning samt i skatternas och transfereringarnas allt svagare utjämnings effekt. Man får dock ha i minnet att denna studie endast omfattar de anställda som inte är långtidssjuka eller frånvarande av andra skäl och inte heller de som har sin anställning finansierad genom lönebidrag. Fördelningseffekten av skatter och transfereringar berör i stor utsträckning dem som inte tillhör den grupp som här studerats.

Fördelning och ojämlikhet kan också beskrivas som skillnader mellan grupper. Dessa skillnader kan förändras genom att jobbstrukturen förändras i interaktion med förändrade rörlighets- och rekryteringsmönster samt förändrat utbud av arbetskraft. Sammansättningen av nya jobbsökande har under den här studerade perioden förändrats kraftigt. För det första har utbildningsnivån på personer i de åldrar då man etablerar sig på arbetsmarknaden fortsatt att öka, särskilt kraftigt bland kvinnorna. För det andra har andelen utrikes födda i den gruppen också ökat kraftigt. Det växande utbudet av högutbildade har varit större än tillväxten av höglönejobb och lägg därtill att jobben i mellanlönenivån minskat så har här skapats en strukturell obalans som tvingat högutbildade att konkurrera om jobb på lägre lönenivåer.

Dessa förändringar har fått tydliga effekter på den horisontella inkomstfördelningen, främst för skillnaden mellan män och kvinnor och mellan individer med olika utbildningsnivåer. Det ökade utbudet av högutbildad kvinnlig arbetskraft har inneburit att en växande andel av dem arbetar i höglönejobb och en minskad andel i låglönejobb. För männen är fördelningen på jobbönegrupper relativt konstant varför löne- och inkomstutvecklingen för kvinnor varit bättre än för männen.

Av samma skäl har löne- och inkomstutvecklingen för personer med längre eftergymnasial utbildning varit sämre än för andra. Den avtagande avkastningen på utbildning är inte i huvudsak en konsekvens av att lönerna för jobb som kräver högre utbildning sänkts utan av att allt fler personer med högre utbildning fått nöja sig med låglönejobb, i alla fall i början av karriären.

Polariseringens mest påtagliga effekt gäller de kraftigt förändrade villkoren för de lågutbildade. Deras alternativ på arbetsmarknaden har kraftigt beskrivits men inte i första hand genom att låglönejobben minskat. De har som visats tvärt om ökat men för de lågutbildade har för det första en bety-

dande del av deras arbetsmarknad i löneskikten närmast över låglöneskikten försvunnit till följd av globalisering och rationaliseringar, främst inom industrisektorn. För det andra har en stor andel av låglönejobben gått till personer med högre utbildning. För den fortfarande betydande men snabbt krympande andel lågutbildade som är kvar bland de anställda har fördelningen mellan jobbönegrupperna inte förändrats nämnvärt och deras löne- och inkomstutveckling har följt den allmänna utvecklingen. Men personer med enbart gymnasieutbildning har övertagit den roll som lågutbildade tidigare haft genom att vara de som i första hand fyller ut vakanserna i låglönesektorn. Deras inkomstutveckling har därför varit sämre än andras. Det stora fördelningsproblemet vad gäller de lågutbildade, och de som av andra skäl hamnat i arbetsförmedlingens växande kö av långtidsarbetslösa, är att deras potentiella arbetsmarknad alltmer kommit att begränsas till lågbetalda servicejobb som även andra är intresserade av. Thurows jobbkonkurrensmodell beskriver väl vad som hänt på svensk arbetsmarknad – undanträngning av lågutbildade och avtagande avkastning på högre utbildning.

Adermon, A och M Gustavsson (2015), "Job Polarization and Task-biased Technological Change, Evidence from Sweden, 1975–2005", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 117, s 878–917.

Atkinson, A B (2015), *Inequality – What Can Be Done?*, Harvard University Press, Cambridge MA.

Autor, D, L Katz och M Kearney (2006), "The Polarization of the U.S. Labor Market", *American Economic Review*, vol 96, s 300–323.

Bengtsson, B, P-A Edin och B Holmlund (2014), *Löner, sysselsättning och inkomster – ökar klyftorna i Sverige?*, Rapport till Finanspolitiska rådet 2014/1, Stockholm.

Björklund, A och M Jantti (2011), *Inkomstfördelningen i Sverige*, SNS Förlag, Stockholm.

Goldthorpe, J H (2014), "The Role of Education in Intergenerational Social Mobility, Problems from Empirical Research in Sociology and Some Theoretical Pointers from Economics", *Rationality and Society*, vol 26, s 265–289.

Goos, M och A Manning (2007), "Lousy and Lovely Jobs, The Rising Polarization of Work in Britain", *Review of Economics and Statistics*, vol 89, s 118–133.

Goos, M, A Manning och A Salomons (2009), "Job Polarization in Europe", *American Economic Review, Papers and Proceedings*, vol 99, s 58–63.

Goos, M, A Manning och A Salomons (2014), "Explaining Job Polarization, Routine-biased Technological Change and Offshoring", *American Economic Review*, vol 104,

s 2509–2526.

le Grand, C, R Szulkin och M Tåhlin (2004), *Överutbildning eller kompetensbrist? Matchning på den svenska arbetsmarknaden 1974–2000*, i Bygren M, M Gähler och M Neremo (red), *Familj och arbete – vardagsliv i förändring*, SNS Förlag, Stockholm.

le Grand, C, R Szulkin och M Tåhlin (2013), *Vid arbetslivets gränser – sysselsättning, matchning, barriärer 1974–2010*, i Underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen, S2010:04, Stockholm.

Hacker, J S och P Pierson (2010), *Winner-Take-All Politics*, Simon & Schuster, New York.

OECD (2014), *Income Inequality Update*, OECD, Paris.

Thurow, L C (1976), *Generating Inequality*, Macmillan, London.

Thurow, L C (1983), *Dangerous Currents, The State of Economics*, Vintage, New York.

Williams, M (2013), "Occupations and British Wage Inequality, 1970s – 2000s", *European Sociological Review*, vol 29, s 841–857.

Wright, E O och R E Dwyer (2003), "The Patterns of Job Expansions in the USA: A Comparison of the 1960s and 1990s", *Socio-Economic Review*, vol 1, s 289–325.

Åberg, R (2003), "Unemployment Persistence, Over-education and Employment Chances of the Less Educated", *European Sociological Review*, vol 19, s 199–216.

Åberg, R (2015), "Svensk arbetsmarknad mot polarisering efter millennieskiftet", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 21, nr 4, s 8–25.

REFERENSER