

Covid-19 och den svenska arbetsmarknaden – ett registerperspektiv

Pandemin har främst påverkat hälsotillståndet och dödligheten men också haft effekter på ekonomin och arbetsmarknaden. I denna artikel redovisas vad som hände med det totala antalet anställda, deras fördelning på sektorer och regioner och förändringar i antalet anställningar för olika grupper 2020 jämfört med 2019. Vi behandlar inte utvecklingen av antalet och sammansättningen av egenföretagarna. Vi går inte heller in på utvecklingen av de anställdas villkor vad gäller löner, arbetstider och arbetsmiljö. Men vi studerar något som är i fokus för den allmänna debatten: Hur var utvecklingen av antalet anställda och deras sammansättning under 2020, "pandemins år"?

Covid-19 påverkar ekonomierna och arbetsmarknaderna i alla länder. Det finns dock stora skillnader beroende på hur omfattande pandemin varit, ekonomiernas struktur och vilka åtgärder som vidtagits. En första jämförelse är att se på utvecklingen av antalet anställda i Danmark, Norge och Sverige. Det är tre länder som har en månatlig statistik som gör det möjligt att följa utvecklingen över året på ett likvärdigt sätt. Danmarks Statistik och Norges Statistisk sentralbyrå redovisar regelbundet statistik över hur covid-19 har påverkat arbetsmarknaden. Se figur 1 för en jämförelse av utvecklingen i de tre länderna.

Av figuren framgår att det under perioden från april fram till juni under pandemins år 2020 skedde en markant nedgång av antalet personer med anställning i de tre länderna, men det framgår också att det finns betydande skillnader mellan de tre länderna. Nedgången är starkast i Norge men betydligt mindre framträdande i Danmark. Sverige har en utveckling som ligger mellan den i de båda grannländerna. Under hösten sker en betydande återhämtning av antalet anställda i alla tre länder och i december 2020 var antalet anställda i de tre länderna i det närmaste lika många som i samma månad år 2019.

Eurofound (2020, 2021) genomför undersökningar av utvecklingen under pandemin vad gäller några aspekter av arbetsmarknad och sysselsättning.¹ De visar att effekterna varit relativt små i Sverige under de inledande månaderna jämfört med i andra länder i EU. Av de som svarade på frågor som avsåg arbetsmarknadssituationen i juli 2020 angav endast tre procent av de tillfrågade i Sverige att de blivit arbetslösa under pan-

FREDRIK W ANDERSSON OCH ESKIL WADENSJÖ

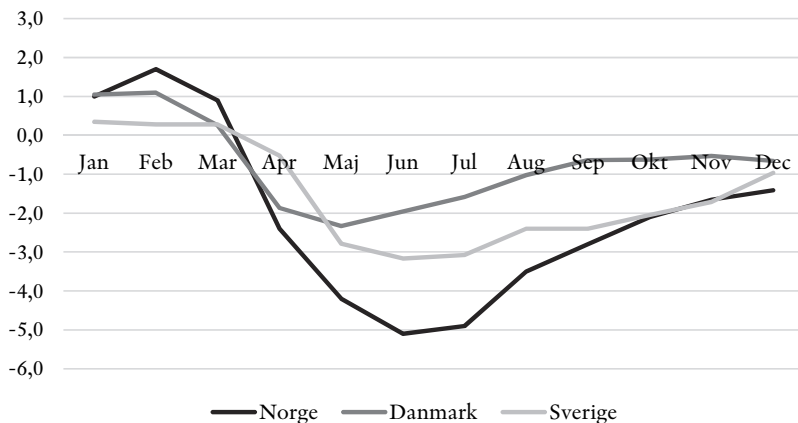
Fredrik W Andersson är filosofie doktor i nationalekonomi. Han är verksam som analytiker vid Statistiska centralbyrån, där han främst jobbar med frågor rörande arbetsmarknad och entreprenörskap. Fredrik.andersson@scb.se

Eskil Wadensjö är professor i nationalekonomi vid Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet. Han har i sin forskning behandlat invandring och integration, arbetsmarknadspolitik, social- och avtalsförsäkringarna samt ungas och äldres ställning på arbetsmarknaden. eskil.wadensjo@sofi.su.se

Vi vill tacka Lovisa Persson för värdefulla synpunkter.

¹ Se Forslund (2020) för en tidig diskussion av utvecklingen av arbetsmarknaden under pandemin.

Figur 1
Procentuell förändring av antalet anställda i Danmark, Norge och Sverige mellan 2019 och 2020



Källa: SCB, egna beräkningar.

demin. Det var lägst i EU, högst var andelen i Spanien med 16 procent (genomsnittet i EU var åtta procent).²

1. Metoden för vår undersökning

Likt våra grannländer Danmark (*eIndkomst* sedan 2010) och Norge (*A-ordningen* sedan 2015) samlar Sverige sedan januari 2019 in administrativa arbetsmarknadsuppgifter på månadsbasis. Arbetsgivare i Sverige skickar varje månad in formuläret Arbetsgivardeklaration på individnivå (AGI) till Skatteverket för sina anställda. Fåmansaktiebolagsdelägare som tar ut lön från sitt företag räknas som anställda. Dock finns inte AGI-uppgifter för andra egenföretagare.

Arbetsgivardeklaration på individnivå

Den administrativa datakällan AGI skapar nya möjligheter att studera arbetsmarknadsutvecklingen på månadsbasis.³ Tidigare fanns endast kontrolluppgifter på årsbasis från arbetsgivare, vilket omöjliggjorde konjunkturanalys av arbetsmarknaden med hjälp av administrativa register. Nu öppnas det däremot upp stora möjligheter att på detaljerad nivå kunna studera vilka anställningar som upphör t ex med avseende på kön, ålder, utbildningsnivå, födelseland och bransch. Även skillnader mellan personer som är och inte är folkbokförda i Sverige, samt individers parallella löneutbetalningar per månad, går att undersöka. Det är ett värdefullt komplement till informationen från Arbetskraftsundersökningarna (AKU), i synnerhet

² IZA (2021) innehåller en sammanställning av rapporter om utvecklingen av arbetsmarknaden i 13 länder, bland dem en rapport om Sverige. Det går att följa utvecklingen av arbetsmarknaden i Storbritannien genom rapporter från IES (Institute for Employment Studies) och i Tyskland genom rapporter från IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) som bl a visar att utvecklingen varierat mellan olika delstater i Tyskland.

³ Artikeln bygger på statistik som är under uppbyggnad. SCB kommer under andra kvartalet 2022 att börja publicera BAS, befolkningen arbetsmarknadsstatus.

under en tid när pandemin påverkar delar av arbetsmarknaden olika mycket och allt bättre realtidsdata efterfrågas.

Vissa skillnader mot AKU

Det finns skillnader mellan AKU och AGI-uppgifterna. AKU, som är officiell arbetsmarknadsstatistik, mäter antalet folkbokförda personer som är sysselsatta, arbetslösa och utanför arbetskraften genom stickprov. AGI-uppgifterna innehåller i stället information om alla löneutbetalningar som arbetsgivarna i Sverige gör uppdelat per månad. AKU mäter sysselsättningen under en specifik mätmånad, medan det i AGI:s redovisning finns en eftersläpningseffekt. Det beror på att AGI fångar när individens löneutbetalning sker och inte när själva arbetet utfördes. För tillsvidareanställda innebär det i regel inget mätproblem eftersom lönen betalas ut i slutet av den månad då arbetet utfördes. För personer som har en timanställning gäller däremot i regel att de arbetar under månad t och vid månadens slut rapporterar de arbetad tid till sin arbetsgivare varefter löneutbetalningen sker i månad $t+1$. För ett okänt antal anställda leder det till en eftersläpning mellan faktiskt arbetad period och löneutbetalningsperiod. I Danmark har detta lösts med att det i samband med att *eInkomst* inrapporteras även anges vilken arbetsperiod löneutbetalningen avser. Det betyder att man i Danmark har en mer exakt datering av när förändringar sker.

Skillnader mot RAMS

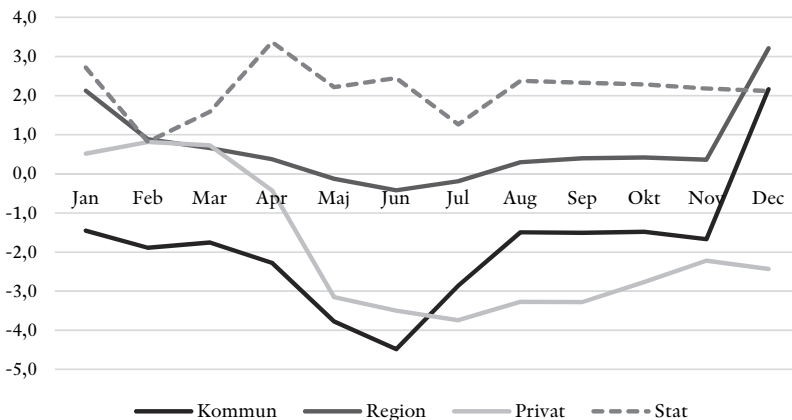
Den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) publicerar sedan 1985 statistik över antal förvärvsarbetande i november månad respektive år. 2019 års version av RAMS använder AGI-uppgifterna som källa. I RAMS definieras individer som förvärvsarbetande om de har en AGI-uppgift där utbetald lön som underlag för arbetsgivaravgift överstiger 99 kr.⁴ I denna artikel använder vi samma inkomstgräns. Om enbart förvärvsarbetande som antingen är anställda eller fåmansaktiebolagsdelägare studeras, erhålls 4 773 000 individer i RAMS för november 2019. Om enbart AGI-uppgifterna används med samma inkomstgräns som RAMS, erhålls för november månad 4 694 000 anställda. Det är en differens på nästan 79 000 individer (1,7 procent). En delförklaring till fler anställda i RAMS är att tillfälligt frånvarande individer ingår, t ex att anställda som är föräldralediga inkluderas med hjälp av data från Försäkringskassan. En delmängd av dem identifieras redan i dag i AGI-uppgifterna med hjälp av de föräldrapenningtillägg som företagen betalar och redovisar.

2. Utvecklingen av anställda i olika delar av ekonomin

Som framgick av det inledande avsnittet minskade antalet personer som var anställda i Sverige markant under senvåren och sommaren 2020 för att

⁴ Avser ersättningar som är underlag för arbetsgivaravgifter.

Figur 2
Procentuell förändring av antalet anställda efter sektorer i Sverige mellan 2019 och 2020



Källa: SCB, egna beräkningar.

sedan återhämta sig under hösten. Men skillnaderna i utveckling är stora mellan olika delar av ekonomin och olika grupper.

Närmast ska vi se på utvecklingen med en uppdelning av ekonomin på fyra sektorer; stat, regioner, kommuner och privat sektor (se figur 2). Vi finner att antalet statligt anställda var ungefär två procent högre under varje månad 2020 jämfört med samma månad 2019, medan antalet anställda i regionerna i stort sett är stabilt under den största delen av året för att kraftigt öka i slutet av året. I regioner arbetar många inom vården och omsorgen men också inom en del andra verksamheter som den regionala kollektivtrafiken. Antalet kommunalt anställda minskade först kraftigt men återhämtade sig sedan i slutet av året. Mycket talar för att många personer som tidigare under året varit anställda inom t ex kommuner återigen är anställda i december. En tolkning av denna kraftiga uppgång i december är att kommuner och regioner har använt sig av vikarier på ett annat sätt än föregående år. Antalet anställda i privat sektor är däremot lägre varje månad fr om april 2020 jämfört med samma månad 2019.

De fyra sektorerna är inte enhetliga verksamheter. Inom varje sektor finns delar som påverkats på olika sätt av pandemin. Väl så intressant är därför att se på utvecklingen med en uppdelning i branscher. Här går det att finna betydande skillnader. Vi ska här se på antalet anställningar i december 2020 jämfört med i december 2019. De fyra branscher med störst nedgång i antal anställda är *Hotell och restaurang* med minus 22,3 procent, *Kultur, nöje och fritid* med minus 9,3 procent, *Annan serviceverksamhet* med minus 4,2 procent och *Transport och magasinering* med minus 3,5 procent. Det finns inom dessa branscher områden med betydligt större nedgångar, t ex hotell inriktade på konferensverksamhet inom *Hotell och restaurang* och flygtransporter och taxiverksamhet inom *Transport och magasinering*.

Störst ökning av antalet anställda har *Utvinning av mineral* med 5,4 procent, en bransch med få anställda. För *Vård, omsorg och sociala tjänster* är

uppgången 2,3 procent. De flesta andra branscher uppvisar förändringar på ett fåtal procent – antingen en mindre ökning eller en mindre minskning. Också inom dessa branscher finns skillnader mellan olika delar.

Att delar av näringslivet inte utvecklats på samma sätt leder också till stora skillnader i utvecklingen av antalet anställda mellan kommuner och län av den s k nattbefolkningen. Vi ska redovisa utvecklingen för några geografiska nedbrytningar. Endast i två län har antalet anställda ökat mellan december 2019 och december 2020, Blekinge med 0,2 procent och Skåne med 0,1 procent. Tredje bäst har Västerbotten klarat sig. Där har utvecklingen av antalet anställda minskat med 0,2 procent under 2020 jämfört med 2019. Mest negativ procentuellt sett har utvecklingen varit i Värmland med minus 1,8 procent, Stockholm med minus 1,7 procent och Västra Götaland med minus 1,4 procent. Förklaringarna är att söka dels i branschammansättningen, dels i den geografiska placeringen. De län som har drabbats hårdast har haft en ofördelaktig branschammansättning. Ett exempel är Strömstad, en gränskommun till Norge som ligger i Västra Götaland. Strömstad är den kommun som upplevt den största minskningen i antalet anställda. Under 2019 var drygt en av fyra av kommunens invånare anställda inom handeln. Antalet anställda inom handeln i Strömstad minskade sedan med 12,5 procent under 2020. Det motsvarar ca hälften av den totala nedgången av antalet anställda i Strömstad. Det kan kontrasteras mot att antalet anställda inom handeln i landet som helhet minskade med 1,8 procent under 2020. Även Värmland har en omfattande gränshandel i de kommuner som gränsar till Norge. I Stockholms län har i stället antalet med anställningar inom hotell och konferensverksamhet minskat mycket.

Det är intressant att se hur arbetsmarknadsutvecklingen skiljer sig åt mellan typer av regioner. Vi använder oss av SKR:s kommungruppsindelning för en jämförelse (se tabell 1). Innan pandemin var arbetsmarknadsutvecklingen tudelad i bemärkelsen att storstäders och storstadnära kommuners arbetsmarknader växte, medan mindre städer/tätorters och landsbygdskommuners arbetsmarknader krympte. Denna omvandling av arbetsmarknaden ser ut att till viss del ha fortsatt även under pandemin, även om det på årsbasis finns en nedgång i alla kommungrupper. Minst är nedgången i pendlingskommuner nära storstad.

3. Utvecklingen av antalet anställda inom olika grupper

Att utvecklingen av efterfrågan på arbetskraft varit olikartad i olika delar av ekonomin och landet har lett till att individer och därmed grupper av individer inte påverkats på samma sätt. Låt oss först studera utvecklingen för kvinnor och män. Har den varit likartad eller har den skilt sig markant åt? Figur 3 visar att kvinnor drabbades något mer negativt än män under pandemin 2020 med undantag av månaderna augusti och december. Skill-

Tabell 1
Procentuell förändring av anställda i den skattbefolkningen enligt SKR:s kommungruppsindelning, 2020 jämfört med 2019

Kommungrupp	Kvartal 1	Kvartal 2	Kvartal 3	Kvartal 4	Årsutv
Landsbygdskommun	-1,8	-3,9	-4,1	-2,3	-3,0
Landsbygdskommun med besöksnäring	-0,2	-3,6	-3,4	-2,0	-2,3
Lågpendlingskommun nära större stad	-0,9	-2,9	-3,0	-1,5	-2,1
Mindre stad/tätort	-0,3	-2,3	-2,6	-1,3	-1,6
Pendlingskommun nära mindre stad/tätort	-1,2	-3,2	-3,3	-1,7	-2,4
Pendlingskommun nära storstad	1,2	-1,4	-2,1	-1,4	-0,9
Pendlingskommun nära större stad	0,0	-1,9	-2,1	-0,9	-1,2
Storstäder	0,9	-2,2	-3,0	-2,1	-1,6
Större stad	0,5	-1,9	-2,4	-1,4	-1,3
Hela ekonomin	0,3	-2,2	-2,6	-1,6	-1,5

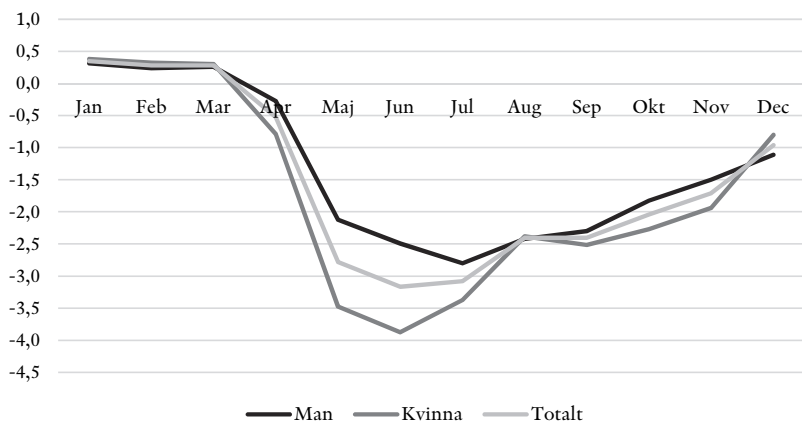
Källa: SCB, egna beräkningar.

naden kan förklaras av skillnader i yrkesfördelning – kvinnor har i större omfattning arbete inom restauranger och hotell.

Vi ska härnäst presentera utvecklingen av antalet anställda efter ålder (se figur 4). Vi finner betydande skillnader mellan åldersgrupper. Nedgången är mycket stor i två åldersgrupper: de som är 16–19 år och de som är 70 år och äldre. Vi kan inte se någon nedgång under årets första månader, dvs före pandemin, för dessa två grupper, men sedan sker en mycket stark nedgång. Det skedde en viss återhämtning under slutet av året, men skillnaden gentemot föregående år är trots detta negativ och betydande. För de yngsta kan förklaringen vara att det blivit svårare att hitta ett första arbete eller ett nytt arbete om de förlorat det de har. För de som är 70 år och äldre kan förklaringen vara rekommendationer och restriktioner inriktade på just denna åldersgrupp. Fram till mars 2020 hade en ökning av antalet anställda i denna åldersgrupp kunnat observeras, men i och med pandemin bröts alltså trenden mot en allt högre sysselsättning bland dessa äldre. När vi ser på utvecklingen under 2020 finner vi att många av de 70 år och äldre som var anställda i början av året inte längre var anställda under sommarmånaderna. En del kom tillbaka till att vara anställda efter sommaren, men totalt blev det en kraftig nedgång. Även för yngre finns variationer av samma slag, men de är mindre.

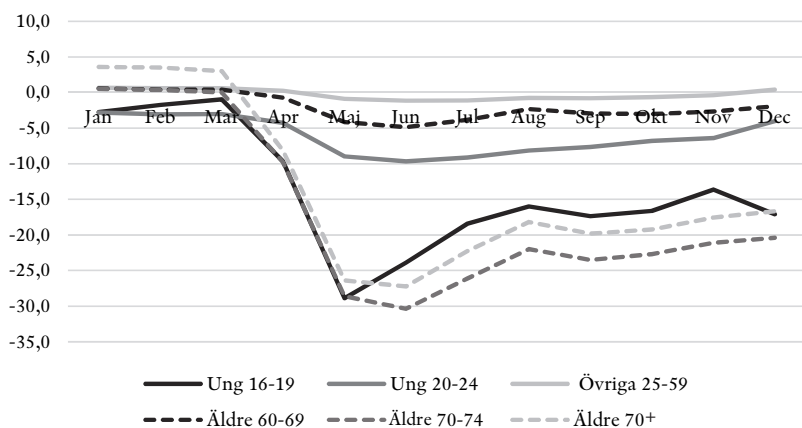
En viss nedgång kan också skönjas bland de som är i åldern 20–24.⁵ Den är dock betydligt mindre än för de båda tidigare nämnda grupperna. För de andra två åldersgrupperna (25–59 och 60–69 år) inträffade det små nedgån-

⁵ För utvecklingen av sysselsättningen bland unga i Storbritannien under pandemin, se Wilson och Papoutsaki (2021).



Figur 3
Procentuell förändring av antalet anställda kvinnor och män i Sverige mellan 2019 och 2020

Källa: SCB, egna beräkningar.



Figur 4
Procentuell förändring av antalet anställda i olika åldersgrupper i Sverige mellan 2019 och 2020

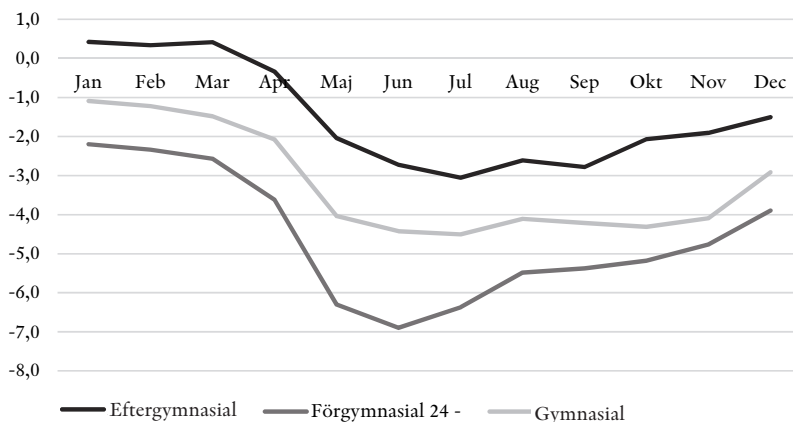
Källa: SCB, egna beräkningar.

gar jämfört med övriga åldersgrupper. I synnerhet är nedgången marginell för gruppen 25-59 år, drygt en procent. I denna åldersgrupp är antalet anställda nästan helt oförändrat under hela året. Men vi betonar samtidigt att deras villkor kan ha påverkats i andra avseenden som t ex arbetstider, arbetsmiljö, lön och andra former av ersättning.⁶

Vi ska nu studera utvecklingen av antalet anställda efter vilken utbildning de har. Även när det inte är pandemitider finns det stora skillnader mellan utbildningsgrupper både vad gäller andelen som är anställda och vilka villkor de har. Har skillnaderna förstärkts under pandemin eller har de tvärtom försvagats?

⁶ Ökningen av den totala lönesumman är 1,7 procent. Om man antar att löneutvecklingen för gruppen 25-59 åringar i stället hade ökat med tre procent (första kvartalet 2020 steg lönesumman i genomsnitt med drygt 3,9 procent jämfört med samma period året innan) har gruppen totalt tappat 19,5 miljarder i inkomster under pandemiåret 2020.

Figur 5
Procentuell förändring av antalet anställda i olika utbildningsgrupper i Sverige mellan 2019 och 2020



Anm: Bland de med förgymnasial utbildning ingår endast de som är 24 år eller äldre.

Källa: SCB, egna beräkningar.

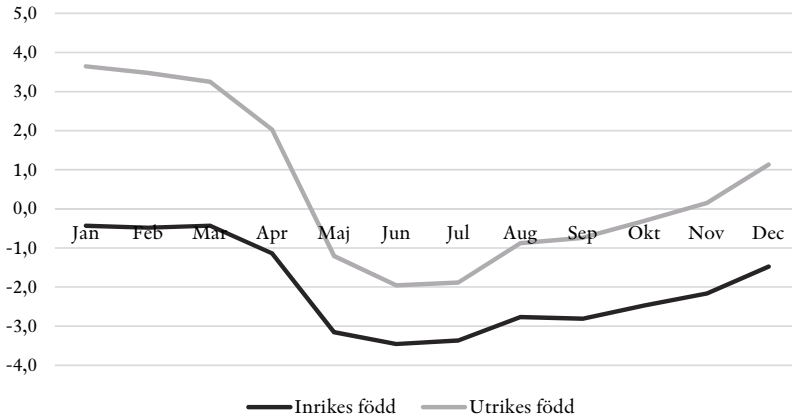
I figur 5 ser vi mycket stora skillnader i utvecklingen av antalet anställda mellan grupper med olika utbildningsnivåer. De med förgymnasial utbildning som sin högsta utbildning uppvisar sämst utveckling. För att kunna använda administrativa data har vi behövt använda oss av utbildningsnivå för 2018. Det innebär att många unga har hunnit få en annan utbildningsnivå 2020 än vad de hade 2018. Därför studeras endast gruppen 24 år och äldre för de med endast förgymnasial utbildning. Nedgången är för dem betydligt större än för dem med gymnasial eller eftergymnasial utbildning som sin högsta.

De med eftergymnasial utbildning har klarat sig bäst. Effekten av pandemin följer det generella mönstret i ekonomin, ju högre utbildningsnivå desto högre sannolikhet att vara sysselsatt. Här ska understrykas att jämförelsen av utbildningsgrupper inte tar hänsyn till skillnader i nivå eller till utveckling av löner och arbetsmiljö.

Nästa jämförelse blir mellan de som är födda i Sverige och de som är födda i ett annat land. Frågan om sysselsättningssituationen för de som är födda i annat land än Sverige är något som diskuteras mycket med särskilt fokus på de svårigheter som många födda i ett annat land än Sverige har att etablera sig på arbetsmarknaden. Har deras situation försämrats ytterligare under pandemin jämfört med den för de som är födda i Sverige?

Figur 6 visar kanske lite överraskande att utvecklingen av antalet anställda är betydligt mer positiv för de som är födda i ett annat land än för de som är födda i Sverige.⁷ Det gäller alla månader under året. För båda grupperna finner vi en nedgång under perioden maj–oktober när vi jämför 2020 med 2019, men nedgången finns fortsatt bland födda i Sverige även under resten

⁷ Undersökningen avseende andra länder visar en betydligt sämre utveckling för utrikesfödda. Se Brücker m fl (2021) för Tyskland, Borjas och Cassidy (2020) för USA och Fasani och Mazza (2020) för en översikt av länder i Europa.



Figur 6
Procentuell förändring av antalet anställda bland födda i Sverige och födda i utlandet mellan 2019 och 2020

Källa: SCB, egna beräkningar.

av året, även om den gradvis minskar. Bland födda i annat land än Sverige är antalet anställda fler i december 2020 än i december 2019. Viktigt att påpeka är att utvecklingen av antalet anställda inte alls tar hänsyn till de stora skillnader som finns i dessa gruppers sysselsättning och förändringar av deras demografiska sammansättning.

Man kan fråga sig vad det är som förklarar denna skillnad mellan födda i annat land och födda i Sverige. Vi har därför gjort en uppdelning efter födelseland i tabell 2. Vi finner betydande skillnader. En betydande nedgång i antalet anställda finns bland de som är födda i Norden utom Sverige och bland födda i forna Sovjetunionen. Däremot har antalet anställda ökat betydligt bland födda i Afrika och Asien, av vilka många kommit under senare år som flyktingar. Vi har gjort en uppdelning i åldersgrupper och jämfört födelselandsgrupperna. Vi finner att med undantag för de yngsta (16–19 år) och de äldsta (70 år och äldre) ser vi samma mönster. De födda i Afrika och Asien har störst ökning av antalet anställda. För de över 70 finns inga större skillnader mellan grupperna och bland de som är 16–19 år är nedgången i antalet anställda minst bland födda i Sverige. Var på arbetsmarknaden finner vi då ökningen av anställda bland de från Afrika och Asien? Den finns inom vård och omsorg och sociala tjänster.

Starkast helårsutveckling i Afrika och Asien har personer födda i Afghanistan (12,4 procent), Djibouti (10,4 procent), Pakistan (9,5 procent), Georgien (8,8 procent) och Indien (8,6 procent). Antalet anställda som är födda i Djibouti är dock få (drygt ett hundratal) liksom i Georgien (ett tusental). De länder i vilka flest folkbokförda utrikesfödda personer är födda har utvecklats på följande sätt: Irak (-0,9 procent), Syrien (3,7 procent), Iran (0,2 procent), Afghanistan (12,4 procent) och Thailand (-0,3 procent). Det finns alltså en stor heterogenitet inom de båda världsdelen.

Den födelselandsgrupp som uppvisar den mest positiva utvecklingen

Tabell 2
 Procentuell för-
 ändring av antalet
 anställda bland
 födda i Sverige och
 i grupper av andra
 födelseländer mellan
 december 2019 och
 december 2020

Födelseland	Procentuell förändring
Forna Sovjetunionen	-5,9
Norden utom Sverige	-5,5
Sverige	-1,5
Sydamerika	-1,1
EU28 utom Norden	-0,0
Nordamerika	0,8
Europa utom EU28 och Norden	0,9
Oceanien	1,0
Afrika	3,2
Asien	3,2
Totalt	-1,0

Anm: Sovjetunionen bestod av länder som nu ligger i antingen Europa eller Asien.

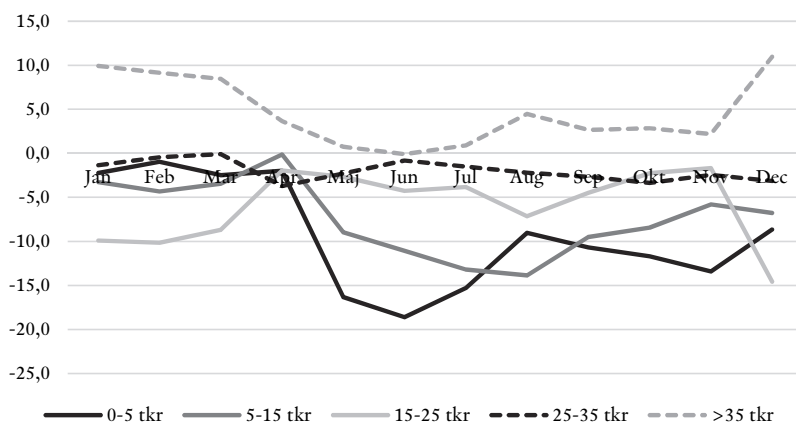
Källa: SCB, egna beräkningar.

vad gäller antalet anställda är alltså den från Afghanistan. Det är framför allt anställningar bland personer i åldern 20–24 år som har ökat mycket. Uppdelat på bransch växer oavsett ålder anställningar i byggbranschen, handel, tillverkning, uthyrning, utbildning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster samt vård och omsorg starkast.

I Sverige har alltså utvecklingen i sysselsättning under 2020 något överraskande varit positiv under pandemin för de som kommit från länder där många av de som kommit varit flyktingar. Utvecklingen i Sverige avviker från den i andra länder, där sysselsättningen har utvecklats negativt i olika avseenden för denna grupp. Se Falkenhain m fl (2021) för Tyskland, Lee m fl (2021) för Storbritannien och EMN (2021) för en översikt.

Vi ska nu undersöka utvecklingen för de som tillhör olika inkomstgrupper. Om en låg löneutbetalning kan likställas med ett låglönejobb, var det tidigt i pandemin mestadels lågbetalda jobb som försvann (se figur 7). Även om det sker en viss återhämtning har antalet anställningar i gruppen med låga löner minskat under 2020. En delförklaring kan vara statens krav för att företagen skulle få utnyttja stödet till korttidspermitteringar. För att få ta del av detta var företagen mer eller mindre tvingade att göra sig av med den personal som inte var tillsvidareanställd.

Vi ser däremot endast en obetydlig minskning av antalet som har löner mellan 25 000 och 35 000 och antalet som har löner högre än 35 000 ökar under alla månader 2020 jämfört med samma månader 2019. Störst är ökningen i slutet av perioden. En delförklaring till att antalet individer med de högsta lönerna ökar kan vara lönerevidering, dvs att en del från gruppen med något lägre löner genom lönerevidering har flyttat till det högsta lönesegmentet.



Figur 7
Procentuell förändring av antal sysselsatta i löneinkomstgrupper mellan 2019 och 2020

Källa: SCB, egna beräkningar.

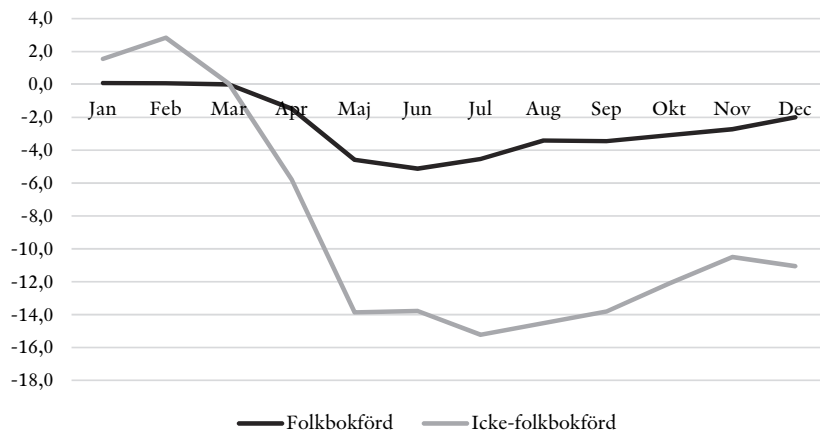
Vi har utfört regressioner (logit) för att se hur olika faktorer påverkar inträde och utträde från anställningar i privat sektor. Detta har gjorts separat för de fyra kvartalen under 2020 och med kontrollvariabler för de tre månader som ingår i respektive kvartal. Övriga variabler som ingår är utbildningsnivå, kön, ålder och födelse land (Sverige, Afghanistan, annat land). Resultaten från regressionerna visar att utrikes födda har såväl en större sannolikhet att lämna en anställning som en större sannolikhet att påbörja en anställning vilket kan återspegla en svagare anknytning till arbetsmarknaden. De som är födda i Afghanistan har mindre inflöde till anställningar och framför allt mindre utflöde från anställningar än andra som är födda i annat land än i Sverige. Kvinnor har jämfört med män såväl en lägre sannolikhet att börja en anställning som en lägre sannolikhet att sluta en anställning. Av de tre utbildningsgrupperna har de med gymnasieutbildning som sin högsta utbildning lägre rörlighet än de med kortare och de med längre utbildning.

4. De ej folkbokförda

Alla som arbetar i Sverige är inte folkbokförda i landet. AGI-uppgifterna innehåller även data för denna grupp, som under 2019 motsvarade knappt en procent av alla AGI-uppgifter. Det är en heterogen grupp av anställda.⁸ Det kan exempelvis vara sådana som är bosatta i ett annat land och som arbetspendlar till Sverige eller säsonganställda, t ex sådana som arbetat som bärplockare i Sverige men som är bosatta i ett annat land. Ytterligare ett exempel är högskolestuderande från ett annat land som kombinerar studier med arbete. I AGI-materialet ses en mycket större relativ nedgång i antalet jobb utförda av icke folkbokförda personer än för de som är folkbokförda i

⁸ Vissa arbetsgivare fyller i dessa individers personnummer slarvigt. Därför slopar vi ålderskravet när vi studerar utvecklingen inom denna grupp.

Figur 8
Procentuell förändring av antalet jobb bland folkbokförda och icke-folkbokförda mellan 2019 och 2020



Anm: Löneinkomsten överstiger 99 kr.
Källa: SCB, egna beräkningar.

Tabell 3
De fem kommuner som tappat mest icke-folkbokförd arbetskraft under 2020 jämfört med samma period 2019

Kommun	Förändring av antal AGI uppgifter	Kvartal 1 (%)	Kvartal 2 (%)	Kvartal 3 (%)	Kvartal 4 (%)	Årsutv (%)
Stockholm	-21 350	2,5	-14,5	-20,7	-18,1	-13,2
Göteborg	-6 950	-1,0	-17,8	-19,1	-18,6	-14,5
Solna	-2 800	-8,7	-21,7	-29,4	-23,5	-21,1
Strömstad	-1 950	-3,6	-25,6	-50,5	-54,2	-34,6
Malmö	-1 750	3,4	-9,2	-13,4	-3,2	-6,2

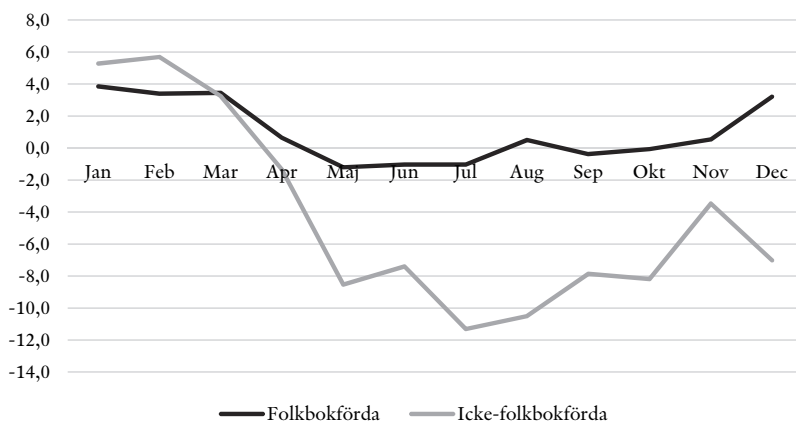
Källa: SCB, egna beräkningar.

Sverige (se figur 8). Nedgången kan ses som ett resultat av de restriktioner vad gäller resande och migration som Sverige i likhet med andra länder infört under pandemin.⁹

Antalet jobb är fler än antalet anställda i en ekonomi då personer kan ha fler än ett jobb samtidigt eller under samma månad vid byte av arbete. Nedgången är större för antalet jobb än för antalet anställda. Som mest var nedgången av antalet jobb drygt fem procent för den folkbokförda befolkningen, medan den var drygt 15 procent för den icke-folkbokförda befolkningen. Det finns stora skillnader mellan olika delar av landet vad gäller nedgången av antalet anställda som inte är folkbokförda och den procentuella förändringen av gruppens storlek; se tabell 3 som redovisar uppgifter för de fem kommuner som tappat flest jobb för icke-folkbokförda (antal AGI-uppgifter) mellan 2019 och 2020.¹⁰

⁹ Se EMN (2021) för en detaljerad kartläggning av sådana åtgärder i EU- och OECD-länder.

¹⁰ Vi använder företagets kommun och inte arbetsställdenas kommuner.



Figur 9
Procentuell förändring av lönesumma för folkbokförda och icke-folkbokförda 2020 jämfört med 2019

Anm: Löneinkomster som överstiger 99 kr.

Källa: SCB, egna beräkningar.

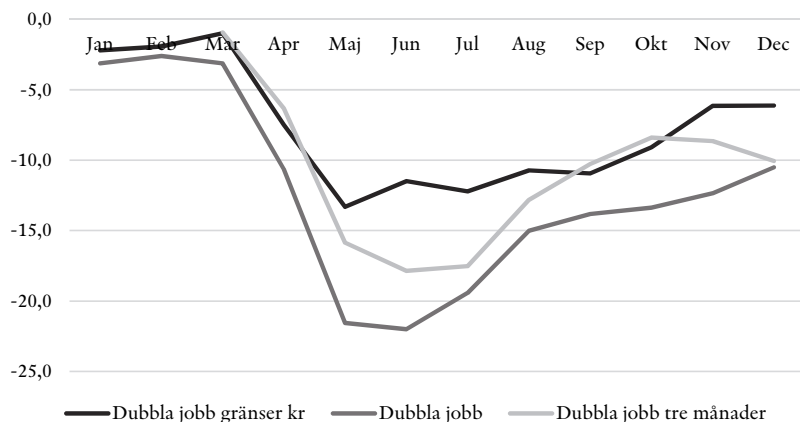
Samma tendens kan observeras i förändringen av lönesumman (se figur 9). För de icke folkbokförda var nedgången som mest 11 procent under juli månad, medan nedgången stannade på drygt en procent för de folkbokförda personerna. En starkt bidragande orsak till den modesta nedgången i lönesumman för den folkbokförda befolkningen var att staten gav företag möjlighet till ekonomisk kompensation vid korttidspermitteringar av anställda. En förutsättning för att kunna utnyttja korttidspermitteringar var att företagen först gjorde sig av med alla icke tillsvidareanställda.

5. Antalet individer med mer än en arbetsgivare

Tidigare har det inte varit möjligt att med administrativa data studera antalet dubbelarbetande personer i Sverige. I och med det nya AGI-registret ges större möjlighet att se hur många individer som har minst två arbetsgivare samma månad. Högst andel dubbelarbetande är det i branscherna *Annan serviceverksamhet* (13,2 procent under maj 2019), *Hotell och restaurang* (12,9 procent) samt *Kultur, nöje och fritid* (12,7 procent). I annan serviceverksamhet ingår organisationer inom intressebevakning såsom bransch-, yrkes-, arbetsgivar-, arbetstagarorganisationer samt religiösa samfund och politiska organisationer. Att ha minst två arbetsgivare kan vara ett tecken på att vara dubbelarbetande, men kan också vara en följd av att individen bytt arbetsgivare och fortfarande fick någon form av utbetalning från den tidigare arbetsgivaren. Tyvärr går det inte att urskilja detta i data. Figur 10 visar utvecklingen av antalet individer med dubbla AGI-uppgifter med olika avgränsningar av gruppen.

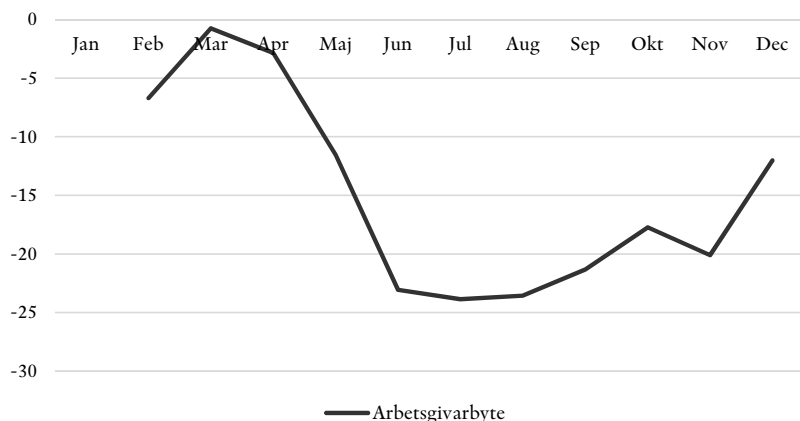
Om vi analyserar den enklaste modellen för dubbelarbetande (minst dubbla AGI-uppgifter under samma månad), var det under maj och juni 2020 drygt 20 procent färre som hade dubbla jobb jämfört med motsva-

Figur 10
 Procentuell förändring mellan 2019 och 2020 av antalet individer med dubbla AGI-uppgifter under en månad, dubbla AGI-uppgifter med gränser (huvudsysslan minst 10 000 kr samt bisyssla minst 5 000 kr) samt dubbla AGI-uppgifter under ett kvartal



Källa: SCB, egna beräkningar.

Figur 11
 Procentuell förändring av antalet anställda som byter arbetsgivare 2020 jämfört med 2019



Källa: SCB, egna beräkningar.

rande månader 2019. Den största minskningen av andelen dubbelarbetande skedde inom hotell- och restaurangbranschen; från 12,9 procent maj 2019 till 8,1 procent maj 2020.

Utvecklingen av antalet individer som byter arbetsgivare följer med ungefär en månads eftersläpning nedgången av antalet personer med dubbelarbete. Se figur 11 för utvecklingen av antalet anställda som byter arbetsgivare. Men just inom hotell- och restaurangbranschen, som har tappat flest jobb i ekonomin, var andelen arbetsgivarbyten 6,2 procent såväl mellan maj och juni 2019 som mellan maj och juni 2020 för att nästkommande månader sedan minska. Ungefär var fjärde individ som bytte arbetsgivare stannade kvar inom branschen under maj 2020, medan motsvarande andel under maj 2019 var 40 procent. Under maj 2019 hade hotell- och restaurangbranschen högst rörlighet i ekonomin.

6. Sammanfattning

Med månatliga arbetsgivaruppgifter för anställda kombinerat med uppgifter från andra register går det att undersöka utvecklingen av antalet anställda och deras sammansättning under 2020 jämfört med motsvarande tal från året innan, 2019. Vi ska här sammanfatta huvudresultaten från vår undersökning.

Antalet anställda minskade kraftigt fr o m mars men återhämtade sig senare under hösten och var i slutet av 2020 endast något färre än under samma månad 2019. För helåret minskade antalet anställningar med 1,5 procent.

Det finns betydande skillnader vad gäller utvecklingen i sektorer. Antalet anställda inom staten ökade något under 2020 jämfört med 2019, medan det finns en tydlig minskning i den privata sektorn. För regioner och kommuner finns det variationer under året men i slutet av året en viss uppgång.

Skillnaderna är större mellan branscher än mellan sektorer. Vissa branscher som hotell- och restaurangbranschen och kultursektorn uppvisar stora nedgångar medan nedgången är mindre inom andra. Det finns delar av branscher som har haft än större procentuella nedgångar i antalet anställda än vad branschen de ingår i som helhet har haft. Några branscher uppvisar en ökning. Ett exempel är gruvindustrin.

Det finns betydande skillnader i utvecklingen mellan olika kommuner och län. Störst nedgång i absoluta tal har storstäderna, men relativt sett är nedgången i antalet anställda störst i andra kommuner som t ex Strömstad, en kommun där många är anställda inom gränshandel eller turism.

Ser vi på utvecklingen av antalet anställda efter vilka nivåer på löneutbetalningarna de anställda har, finner vi att den klart största nedgången finns bland dem med låga löner.

Antalet anställda minskade mer bland kvinnor än bland män under de första månaderna av pandemin. I slutet av 2020 är nedgången ungefär lika stor för kvinnor och män.

När vi granskar utvecklingen för åldersgrupper finner vi att det framför allt är två grupper som påverkats mycket kraftigt. Det är de i tonåren (16–19 år) och de som är 70 år eller äldre (den grupp som framför allt påverkats av restriktioner och rekommendationer). För övriga åldersgrupper är förändringarna små.

En jämförelse av utbildningsgrupper visar att nedgången har varit större för de med förgymnasial utbildning som sin högsta utbildning än för de som har högre utbildningsnivåer (gymnasial eller eftergymnasial).

En jämförelse av födda i Sverige och utlandsfödda visar att nedgången i antalet anställda varit mindre för utlandsfödda än för födda i Sverige. Gör vi en uppdelning i grupper av länder finner vi att bland de som kommit från Afrika och Asien, som ofta är flyktingar, har antalet anställda ökat.

En grupp som kraftigt har minskat antal anställda är de som inte är folkbokförda i Sverige – grupper som gränspendlare och säsonganställda. Det kan ses som ett tecken på en starkt minskad rörlighet av arbetskraft över

gränserna under pandemin. Kommer denna förändring att kvarstå efter pandemin?

Det finns andra förändringar som är viktiga att uppmärksamma: färre har mer än en anställning (något som kan påverka hushållens ekonomiska situation) och färre byter arbetsgivare. Rörligheten på arbetsmarknaden har minskat.

Vad kan utvecklingen förväntas bli efter 2020? Har utvecklingen under 2020 fortsatt i samma riktning 2021 mot ett ökat antal anställda och kommer den att bli än mer markant under 2022? Det beror naturligtvis i mycket hög grad på utvecklingen av pandemin. Vad har hänt och vad kommer att hända när de restriktioner som införts 2020 har upphört att gälla? Vi kan förvänta oss att vissa branscher och därmed antalet anställda i dem kommer att återhämta sig. Men det är inte säkert att återhämtningen kommer att bli fullständig. Nya mönster kan ha etablerats med mer av hemarbete, näthandel och videokonferenser. Det kan i sin tur påverka bl a detaljhandel, resesektorn och hotellverksamhet. Och vad händer med de unga som inte fick sitt första arbete under 2020? Det är viktigt att fortsatt följa utvecklingen för att se vad som blir kvar av ett ändrat mönster efter pandemin.

REFERENSER

- Borjas, G J och H Cassidy (2020), "The Adverse Effect of the COVID-19 Labor Market Shock on Immigrant Employment", NBER Working Paper Series 27343.
- Brücker, H, L Gundacker, A Hauptmann och P Jaschke (2021), "Die Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie auf Geflüchtete und andere Migrantinnen und Migranten", IAB-Forschungsbericht 5/2021, Nürnberg.
- EMN (2021), "The Impact of COVID-19 in the Migration Area in EU and OECD Countries", april 2021.
- Eurofound (2020), "Living, Working and COVID-19", The Publication Office of the European Union, Luxemburg.
- Eurofound (2021), "Living and Working in Europe. 2020 Yearbook", The Publication Office of the European Union, Luxemburg.
- Falkenhain, M fl (2021), "Setback in Labour Market Integration due to the Covid-19 Crisis? An Explorative Insight on Forced Migrants' Vulnerability in Germany", *European Societies*, vol 23, s 5448–5463.
- Fasani, F och J Mazza (2020), "A Vulnerable Workforce: Migrant Workers in the COVID-19 Pandemic", European Commission, Bryssel.
- Forslund, A (2020), "Coronakrisen och den svenska arbetsmarknaden", *Ekonomisk Debatt*, årg 48, nr 8, s 55–62.
- IZA (2021), "The Second Phase of the Crisis", IZA Research Report 105, Bonn.
- Lee, S Y, M Park och Y Shin (2021), "Hit Harder, Recover Slower? Unequal Employment Effects of the Covid-19 Shock", NBER Working Paper 28354.
- Wilson, T och D Papoutsaki (2021), "An Unequal Crisis: The Impact of the Pandemic on the Youth Labour Market", manuskript, IES, Brighton.