

Sannolikheten att byta jobb

Den kommunala jobbalansens betydelse⁹

Fredrik W. Andersson¹⁰

Jan Andersson¹¹

Andreas Poldahl¹²

Sammanfattning

Sannolikheten för att byta jobb ökar när den ekonomiska aktiviteten ökar. Stigande ålder, om man har en utländsk bakgrund, lägre utbildningsnivå och om man är jobbar inom den varuproducerande sektorn samt en längre anställningstid är sammantaget faktorer som minskar sannolikheten att byta jobb. För yngre individer, 30-39 år, minskar sannolikheten att byta jobb med lönenivån. Liknande samband kan dock inte spåras för de äldre individerna, 50-59 år. Då är sambandet det omvända, d.v.s. högre lön är förknippat med en högre sannolikhet att byta jobb. Som ett komplement till denna analys finns även indikationer om att välutbildade yngre individer med lång anställningstid och som byter till ett jobb inom den tjänstproducerande sektorn ges en löneökning i snitt på cirka 5 procent. Motsvarande löneökningar kan inte tydas för de äldre individerna. Förväntade löneökningar vid sida om årliga revideringar kan vara en av de bidragande orsakerna till yngre individers strävan att byta jobb medan icke-pekuniära aspekter ligger bakom äldre individers beslut att byta jobb.

⁹ Författarna vill tacka Michael Thålin vid SOFI, Daniela Andrén vid Örebro Universitet, Barbro Widerstedt vid Tillväxtanalys samt seminariedeltagare vid Örebro Universitet för insiktsfulla kommentarer av tidigare versioner av rapporten.

¹⁰ Statistiska Centralbyrån (SCB), telefon: 019-17 62 61, e-post: fredrik.andersson@scb.se.

¹¹ Tidigare medarbetare på Statistiska Centralbyrån

¹² Statistiska Centralbyrån (SCB), telefon: 019-17 63 61, e-post: andreas.poldahl@scb.se.

Inledning

En av förutsättningarna för en stark produktivitetsutveckling i ekonomin är att matchningen på arbetsmarknaden är god (Karlsson m.fl, (2012)). Med matchning menar vi i denna artikel att arbetstagarens kompetensprofil och preferenser överensstämmer med arbetsgivarens behov. Rätt person på rätt plats är både centralt från ett arbetsgivare- respektive ett arbetstagarperspektiv. God matchning idag behöver dock inte per automatik innebära en god framtida matchning.

In- och utflöden på arbetsmarknaden är grundpelare för matchningsdynamiken; men volymmässigt är det jobbytare som har varit det största fenomenet. Under perioden 1988-2012 var andelen jobbytare i genomsnitt 68 procent av alla personer som slutade sin anställning.¹³ Jobbytare definieras som en person som varit sysselsatt vid två efterföljande årgångar enligt den Registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS), samt att individen har bytt arbetsgivare mellan åren. Det vill säga i princip ska både organisationsnummer och arbetsställeidentitet¹⁴ ha ändrats. Däremot om individen har bytt jobb fler gånger under ett år tas endast hänsyn till hur situationen var i november månad, vilket är referensmånaden för RAMS. En individ som byter jobb inom en och samma organisation definieras inte i denna rapport som jobbytare. Jobbyten är alltså endast en delmängd av alla jobbyten på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsinflöde avser däremot en individ som går från att vara ej förvärvsarbetande i RAMS föregående period till att bli förvärvsarbetande kommande period, utflöde beskriver det omvända.

Det finns ett antal orsaker varför jobbytare är viktiga att studera. För det första, det är det dominerande flödet bland arbetsmarknadsflödena. För det andra, fenomenet jobbytare illustrerar en förändringsvilja i både matchning, inkomst- och yrkesmässigt hänseende. Det gäller i synnerhet för unga individer som nyligen kommit in på arbetsmarknaden. Att byta jobb för dem innebär troligtvis att deras matchning på arbetsmarknaden förbättras. För det tredje, jobbyten handlar om en omallokering av

¹³ Antal jobbytare dividerat med antal jobbytare samt antal individer som flödar ut, d.v.s. går från att vara förvärvsarbetande till att inte bli förvärvsarbetande.

¹⁴ Cfarnr är ett arbetsställes åttasiffriga identitet som tilldelas av SCB:s Företagsregister.

resurser som i sig utgör en viktig och gynnsam förutsättning för strukturomvandlingen i ekonomin. För det fjärde, en avigsida med jobbyten är att humankapitalet till en stor del kan vara yrkesspecifik och därför kan leda till urholkning av humankapital. Ökad information om hur arbetsmarknadsflödena varierar, i synnerhet jobbytarflöden, kan därför sprida mer kunskap om hur arbetsmarknaden fungerar i olika konjunkturella faser där klassiska teorier som "job search theory" och matching, business cycle, insider/outsider inte till fullo kan beskriva stiliserade fakta (Bachmann m.fl., (2013), Cornelissen m.fl., (2007)). Statistiken visar på att jobbytare dominerar arbetsmarknadsflödena vilket delvis motsägs av "job search theory". Nagyáls (2004) argumentation går ut på att företag i regel hellre föredrar sysselsätta framför arbetslösa. Anledningen är enligt Nagyál att företagen får positiva signaler av redan sysselsatta om att vederbörande uppskattar jobbet, vilket innebär en bättre matchning. Däremot kommer en arbetslös som blir erbjuden ett jobb med högre sannolikhet att söka sig efter ett nytt och bättre jobb om jobbet inte upplevs som tillräckligt tillfredsställande (dålig matchning).

När den ekonomiska aktiviteten ökar etableras nya företag med personalbehov, befintliga företag rekryterar och därmed uppstår lediga jobb. Lediga jobb som uppstår är både av kvalificerad- och av icke- kvalificerad karaktär. Om företaget A rekryterar personal från företaget B, behöver företaget B i sin tur återbesätta lediga jobb. En kedja av lediga jobb uppstår. Detta innebär i sin tur att personer med både arbetslivserfarenhet och individer med liten arbetslivserfarenhet efterfrågas. Givet att det finns en andel förvärvsarbetande som kan få bättre matchning i en godtycklig tidpunkt borde rimligtvis sannolikheten att byta jobb (på frivillig basis) öka under perioder av ekonomisk expansion eftersom antalet lediga jobb ökar i dessa perioder. Under perioder av ekonomisk nedgång finns färre antal lediga platser, men genom pensionsavgångar finns ett visst utrymme för att återbesätta en del jobb. Därmed finns en godtagbar anledning att förmoda en konjunkturmässig inverkan på jobbyten och övriga arbetsmarknadsflöden. En tänkvärd fråga är då hur sannolikheten för jobbyten utvecklas under perioder av ekonomisk uppsving? Ovanstående resonemang indikerar att relationen ekonomisk konjunktur och jobbytarsannolikhet inte är linjär. Med andra ord; det finns alltid en given sannolikhet för ett jobbyte i en godtycklig

tidpunkt men sannolikheten att byta jobb ökar oproportionerligt under perioder av ekonomisk expansion.

Syftet med föreliggande artikeln är att mäta och verifiera sambandet mellan konjunkturen och sannolikheten att individen byter jobb. Vi vill även belysa strukturella skillnader i jobbytarfrekvenser mellan två grupper som skiljer sig åt ur ett livscykelperspektiv. Vi illustrerar resultaten genom att skatta sannolikheten för att byta jobb för representativa individer i dessa åldersgrupper utifrån karakteristikor som kön, utbildningsnivå och branschgrupp. Med konjunktur avses situationen på arbetsmarknaden och som i denna artikel mäts med hjälp av kommunal jobbalans.

I det följande redovisas olika arbetsmarknadsflöden och sedan beskrivs den teoretiska modellen. Därefter följer en beskrivning av dataunderlaget med resultat och slutsatser som följd.

Stiliserade fakta för arbetsmarknadsflöden

Enligt Diagram 1 utläses att andelen jobbytare i allmänhet tenderar att följa den ekonomiska aktivitetens utveckling i ekonomin och i synnerhet fanns en följsamhet mellan BNP-förändringen¹⁵ och inflödet. Under toppåret 2000 bytte 11,5 procent av de förvärvsarbetande jobb. Andelen jobbytare var störst inom branschen Databehandlingsverksamhet¹⁶ med 29,6 procent och lägst inom branschen Utvinning av metallmalmer¹⁷, 3,7 procent. Utav de tre arbetsmarknadsflödena var andelen jobbytare högst, bortsett från krisåren i början av 1990-talet, då utflödet från arbetsmarknaden var större. För perioden 1988-2012 var den genomsnittliga andelen jobbytare 10,3 procent per år i förhållande till de förvärvsarbetande. Motsvarande procenttal för andelen utflöde och inflöde var 4,7 respektive 4,4.¹⁸ Variationen, mätt som standardavvikelsen som andel av medelvärdet, visar att utflödet varierade mer än inflödet medan variationen för jobbytarna var lägst. Den traditionella synen på arbetsmarknadsflöden är att även i perioder av ekonomisk tillbakagång föreligger en dynamik och lediga jobb finns, vilket kan ses i Diagram 1.

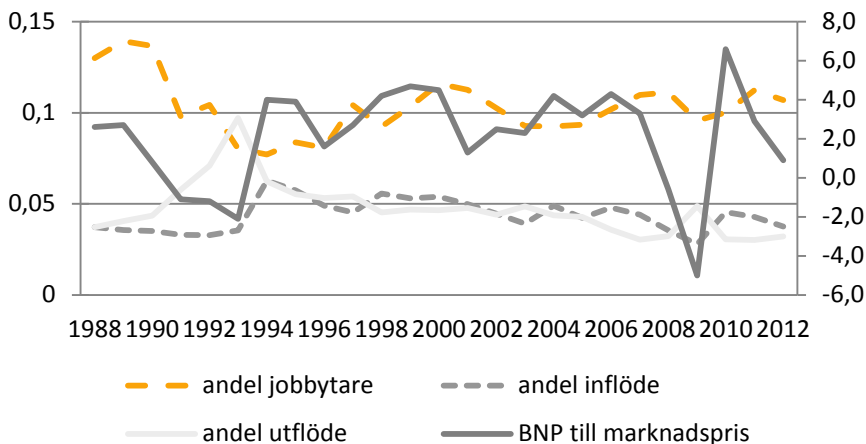
¹⁵ Källa SCB. Volymförändring i procent efter användning och år. BNP till marknadspris från användningssidan.

¹⁶ Avser bransch 72 enligt SNI2007 klassifikationen.

¹⁷ Avser bransch 13.

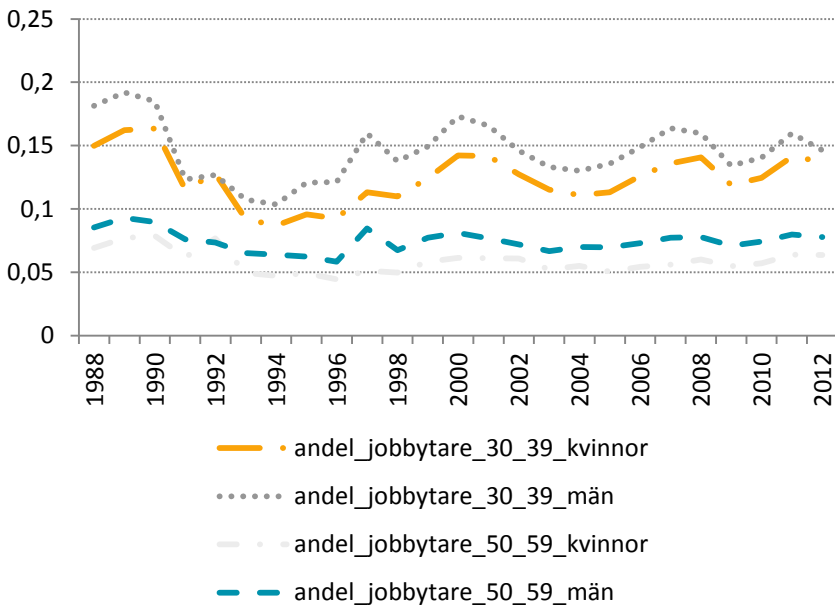
¹⁸ I förhållande till de förvärvsarbetande.

Diagram 1: Andel totala arbetsmarknadsflöden samt volymförändring i BNP (vänster skala i andel och högerskala i procent)



Ett sammanfattande intryck av resultaten i Diagram 2 är att åldersgruppen 30-39 år var mer benägna att byta jobb jämfört med 50-59 åringar. Skillnaden mellan åldersgrupperna kvarstår efter indelning av jobbytarflödena i kön. I genomsnitt var det 2,1 gånger vanligare för en kvinna inom åldersgruppen 30-39 år att byta jobb än jämfört med kvinnor inom åldersgruppen 50-59 år. Motsvarande tal för män var cirka 2,0. Vidare kan konstateras att män i snitt har haft fler jobbyten än kvinnor, detta gäller för båda åldersgrupperna.

Diagram 2: Arbetsmarknadsflöden jobbytare för kohort 30-39 år respektive 50-59 år för uppdelat på kvinnor och män.



Arbetsmarknadsinflödet, Diagram 3, tenderar att vara av procyklisk karaktär oavsett kön och ålderskategori. Noterbart är att man åren innan finanskrisen, 2006-2009, kan se en nedgång i andelen inflöde bland 30-39 åringar oavsett kön. Motsvarande minskning var inte alls lika tydlig för 50-59 åringarna. Däremot ökade andelen utflöde, Diagram 4, i stort sett för samtliga åldersgrupper under år 2009, i synnerhet var utflödet stort för kvinnor. För kvinnor i åldersgruppen 30-39 år var andelen utflöde 6 procent.

Diagram 3: Arbetsmarknadsinflöden, inflöden för kohort 30-39 år respektive 50-59 år uppdelat på män och kvinnor.

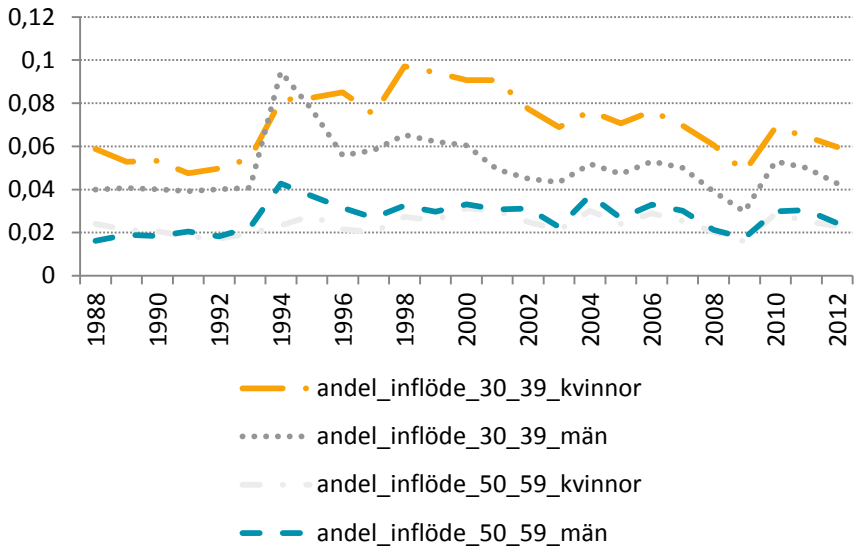
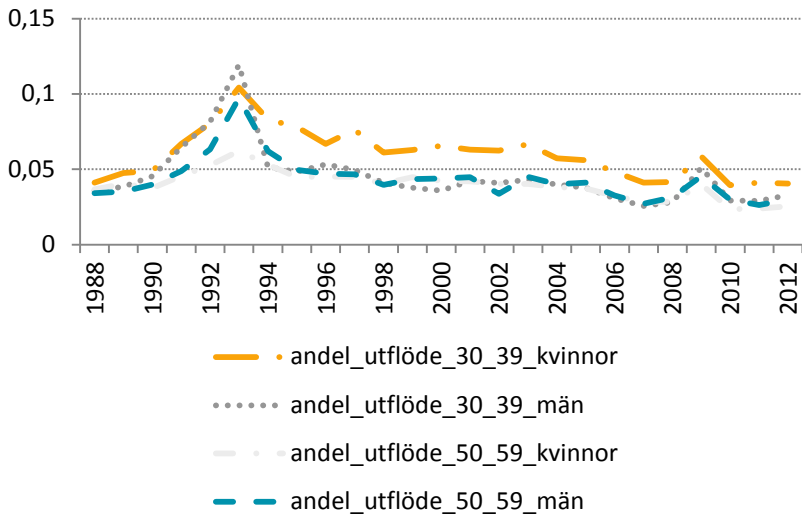


Diagram 4: Arbetsmarknadsutflöden, utflöden för kohort 30-39 år respektive 50-59 år uppdelat på män och kvinnor.



Modellansats

Utfallsvariabeln *jobbytare* är en binär variabel vilket innebär att vi mäter sambandet *jobbytare* och kommunal jobbalans genom en

probit modell (för en teknisk diskussion se Greene 2000). Generellt gäller att variabler som används i en longitudinell modell av mikrodataraktär uppvisar både variation över tid och mellan individer. Den kommunala jobbalansen är en proxyvariabel för den ekonomiska aktiviteten, konjunkturen, i denna studie. Kommunala jobbalansen är definierad på kommunnivå vilket betyder att man får en statistisk mätbar variation mellan individer i olika kommuner samt över tid för respektive kommun. Arbetsmarknadsflöden brukar enligt gängse arbetsmarknadsteori (se bland annat Widerstedt 1998) förklaras med variabler som kön, lön, ålder, utbildning, arbetslivserfarenhet, anställningstid och utländsk bakgrund samt familjesituation. Modellen utvidgas med kontroll för bransch, företagsstorlek, sektor och andra individvariabler.^[1] Övriga individvariabler som ingår i analysen förutom de ovannämnda är om individen är pendlare, det vill säga bor i en kommun men förvärvsarbetar i en annan. Argumentet att inkludera pendlarstatus är att själva pendlingen tar tid och är kostsam, vilket innebär mindre tid för familj och vänner samt ökade kostnader. Antagandet är att pendlare är mer benägna att byta jobb främst på grund av andra skäl än ekonomiska. Vi använder även en registervariabel från LISA som anger om individer är över- respektive underutbildad. Kodningen sker med hjälp av individens utbildningsnivå samt yrkesklassificering. En tes för en bra matchning på arbetsmarknaden är om individen trivs med sitt arbete, vilket underlättas av om arbetsuppgifterna överensstämmer med individens kvalifikationer. Därmed argumenteras för att över- respektive underutbildade har en högre benägenhet att byta jobb på grund av en förbättrad matchning.

Datamaterialet

Analysen baseras på mikrodata för perioden 2007-2011. I datamaterialet har vi valt att inkludera förvärvsarbetande 30-39- samt 50-59 åringar och som varit förvärvsarbetande enligt RAMS under två efterföljande perioder. Dessutom gäller att individen arbetat på företag med minst två förvärvsarbetande, men som inte har haft någon koppling till eget företagande. Därutöver har vi valt att exkludera alla som varit registrerade hos arbetsförmedlingen

^[1] Analyserna baseras på logistiska regressionsmodeller med hänsyn till seriell korrelation för olika individer över tid ("population averaged"). Detta innebär att rapporterade standardfel omräknas.

som arbetslösa mellan tidpunkterna $t-1$ och t . Därmed hoppas vi att resultaten belyser jobbyten som sker på frivillig basis. Ungefär 20-30 procent av alla jobbytare har haft en period av registrerad arbetslöshet mellan tidpunkten för anställning hos olika arbetsgivare.

Som förklarande variabel har vi valt att använda det nya måttet; kommunal jobbalans. Det är ett mått som prövas för första gången i ett statistiskt sammanhang. Kommunal jobbalans anger förvärsarbetande personer i kommun k som andel av de boende i samma kommun i åldrarna 20-64 år. Vi anser att detta mått speglar läget på en kommunala arbetsmarknad bättre än det traditionella måttet förvärsintensitet (förvärsintensiteten är ett mått som anger hur stor andel av de som bor i kommun k som förvärsarbetar oavsett vilken kommun de arbetar i). Kommunal jobbalans beskriver snarare den kommunala arbetsmarknadens attraktionskraft, och är ett tydligare mått på arbetskraftsefterfrågan i respektive kommun, medan förvärsintensiteten i högre grad beskriver befolkningens attraktionskraft på arbetsmarknaden. Ett värde på kommunal jobbalans överstigande ett betyder att fler förvärsarbetar i kommunen än som bor där, medan förvärsintensitetens största värde är ett vilket innebär att samtliga boende förvärsarbetar oavsett var.

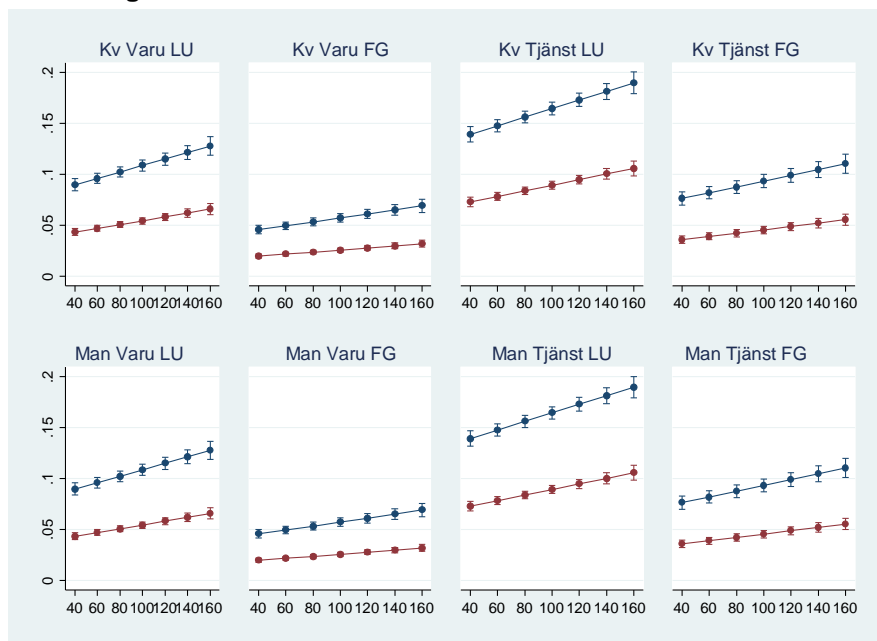
Resultatdiskussion

I föreliggande avsnitt analyseras utfallet av sambandet mellan jobbytare och kommunal jobbalans. För att förenkla tolkningen av regressionsanalyserna analyseras två olika åldersgrupper med kontroll för variabler som kön, anställningstid, utbildningsnivå och bransch samt yrkeskategori (se Diagram 5 och 6). Skattningarna förväntas illustrera en individs jobbytarbenägenhet inom respektive grupp efter olika värden på kommunal jobbalans. Övriga kontrollvariabler i regressionskvationen bestäms vid dess medelvärden. Utifrån resultaten att döma finns tydliga tecken som är i linje med vår hypotes, det vill säga att sannolikheten för en individ att byta jobb nästkommande period ökar under perioder av ekonomisk expansion. Med ekonomisk expansion avses i detta fall när den kommunala jobbalansen ökar i värde. Från Diagram 5 kan man utläsa att kvinnor i åldersgruppen 30-39 år initialt har en marginellt högre jobbytarsannolikhet jämfört med män i samma åldersklass och att konjunkturkänsligheten är starkare för kvinnor.

Detta resultat gäller vid jämförelser inom samma ålderskategori, samma bransch och samma utbildningsnivå.

Dessutom indikerar resultaten att individer med lång högskole- eller universitetsutbildning (3 år eller längre) i snitt har haft en högre sannolikhet att vara jobbytare jämfört med individer med förgymnasial utbildning oavsett könsstatus, branschgrupp och anställningstid. Det uppskattade medianvärdet för jobbalansen är 82 procent, vilket innebär att den förväntade sannolikheten för ett jobbyte nästkommande period är cirka 10 procent för högutbildade kvinnor medan sannolikheten för kvinnor med endast en förgymnasial utbildning är ungefär 5 procent. En ökning av den kommunala jobbalansen till värdet 100 skulle innebära att sannolikheten för den förnämnda gruppen ökar till cirka 11 procent och den sistnämnda till 6,5 procent. Motsvarande sambandsstruktur gäller även i viss mån för åldersgruppen 50-59 år men med generellt lägre jobbytarsannolikheter och lägre konjunkturkänslighet.

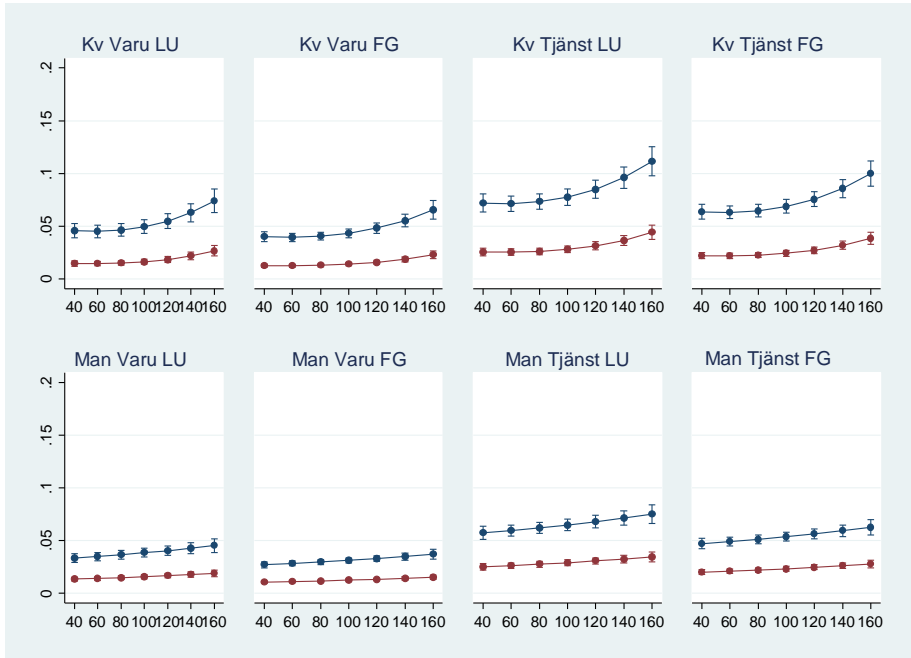
Diagram 5: Skattade sannolikheter för jobbyte (åldersgrupp 30-39 år) (y-axel) vid olika nivåer för jobbalanser (x-axel) uppdelat på branschgrupper och utbildningsbakgrund. Blå linje avser anställningstid 1 år och röd 10 år.



Källa: SCB RAMS egna bearbetningar. Not: Kv står för kvinna, Varu för Varuproducerande branscher, Tjänst för Tjänsteproducerande branscher, LU för 3 år eller längre högskole- eller universitetsutbildningsnivå, FG för förgymnasial utbildningsnivå.

Överlag tenderar individer med längre utbildning att ha högre jobbytarfrekvens än individer med kortare utbildning. Jobbytarsannolikheten är som förväntat lägre för den äldre kohorten än den yngre. Studeras skillnader mellan kvinnor med lång universitetsutbildning och en anställningstid om ett år och som är verksamma inom tjänstesektorn utläses en skillnad på cirka 8 procentenheter (skillnaden utgår från Diagram 5 och 6 där kommunala jobbalansen antar medianvärdet 82). Teorin för detta är enkel, att jobbyten minskar med ålder se (Gallaway 1969, Rosenfeld 1992, Jansson 1997, Israelsson et al 2003, Andersson & Tegsjö 2006).

Diagram 6: Skattade sannolikheter för jobbyte (åldersgrupp 50-59 år) (y-axel) vid olika nivåer för jobbalansen (x-axel) uppdelat på branschgrupper och utbildningsbakgrund. Blå linje avser anställningstid 1 år och röd 10 år.



Källa: SCB RAMS egna bearbetningar. Not: Kv står för kvinna, Varu för Varuproducerande branscher, Tjänst för Tjänsteproducerande branscher, LU för 3 år eller längre högskole- eller universitetsutbildningsnivå, FG för förgymnasial utbildningsnivå.

En tänkbar förklaring bakom skillnader mellan kohorterna kan vara att ungdomar i större utsträckning söker efter "bättre" jobb när jobbalansen ökar. Under en period av normal ekonomisk aktivitet brukar antalet nya och lediga jobb öka, vilket lämpar sig för den yngre åldersgruppen som strävar efter ett "bättre" jobb. Vi ser även

tecken på att yngre individers sannolikhet att byta jobb ökar ju lägre deras lön är medan det motsatta gäller för den äldre gruppen. Det vill säga ju högre lön desto större är sannolikheten att de byter jobb. Det kan betyda att det finns en viss selektion i vilka individer som byter jobb. För de yngre individerna är jobbytet ett sätt att få högre lön medan de äldre individerna som byter jobb "redan gjort" en lönekarriär. För att studera detta fenomen lite mer ingående har vi därför skattat löneekvationer grupperat olika på de olika åldersgrupperna 30-39 och 20-59 år. Resultaten (se tabell 2 i appendix) är dock inte entydliga, men i linje med ovanstående resonemang. För yngre individer som har lång anställningstid om minst 10 år och som byter jobb till ett tjänsteproducerande företag ökar lönen i snitt med cirka 5 procent, resultaten gäller för både kvinnor och män. Däremot ser vi att individer med en kortare anställningstid högst 1 år fick generellt en lönesänkning i och med jobbytet, i synnerhet männen. Detta skulle i så fall tyda på en ofrivillig avgång, men det kan också vara så att dessa individer inte har varit i kontakt med arbetsförmedlingen och registrerat sig som arbetslösa. För den äldre gruppen ser vi inga signifikanta löneökningar när de byter jobb. För de äldre individerna i undersökningen gäller att ju högre lönen är desto högre är sannolikheten att byta jobb, men att ett jobbyte inte per automatik innebär en högre lön. Resultaten pekar mot att äldre som byter jobb gör det mer frekvent under en period av intensiv ekonomisk aktivitet, men jobbytet förväntas inte ge någon högre lön men däremot kanske mer utmanade arbetsuppgifter. Yngre individer som byter jobb mer frekvent under perioder av ekonomisk uppsving, givet en längre anställningstid, förväntas erhålla en högre lön.

Studien indikerar även att kvinnor i den äldre åldersgruppen i större utsträckning än männen i samma åldersgrupp byter jobb oavsett vilken sektor de arbetar inom (många kvinnor arbetar inom Landsting och Kommuner).

Övriga noterbara regressionsresultat (se appendix) är att individer som arbetspendlar uppvisar en högre sannolikhet att bli jobbytare kommande period, liksom individer som arbetar på företag med färre förvärvsarbetande. Faktorer som däremot minskar sannolikheten att bli jobbytare nästkommande period var individens ålder, individens anställningstid (ju längre anställningstid desto lägre sannolikhet att byta jobb). Dessa resultat gäller i princip för

båda åldersgrupperna efter kontroll för bransch, kommunal jobbalans och yrkeskategori. Vidare kan man utläsa att individer som är under- respektive överutbildade förväntas erhålla en högre sannolikhet för ett jobbyte nästkommande period.

Slutsatser

Analysen i föreliggande artikel utgår ifrån ett individbaserat mikrodatabaserat registerbaserat arbetsmarknadsstatistiken (RAMS). Analysen har som utgångspunkt att skilja mellan kvinnor och män inom åldersgrupperna 30-39 respektive 50-59 år, grupperat på både bransch och utbildningsnivåer.

Genom att studera jobbytarflöden av frivillig karaktär ökar förståelsen för matchningsprocessen på arbetsmarknaden och bland annat om processen skiljer sig mellan olika konjunkturfaser. Klassiska gängse teorier kan inte användas för att förklara det cykliska beteendet bland jobbytarna, vilket framhålls i (Bachmann, m.fl. (2013), Cornelissen, m.fl. 2007). Under perioder med hög andel jobbyten signalerar arbetsmarknaden om en ökad strukturomvandling i form av att individer försöker hitta ett bättre jobb både i termer av arbetsuppgifter och lön. Under dessa perioder ökar även inflödet av förvärvsarbetande (från arbetslöshet till sysselsatt) och som antas i denna artikel att en del av dessa inte är rätt matchade. Om en större andel av jobbytarna har yrkesspecifikt humankapital så försvinner detta vid ett jobbyte. Detta kan då leda till att produktiviteten, totalt sett, sjunker under perioder av ekonomisk expansion. Men å andra sidan om jobbyten sker på frivillig basis och arbetsgivarna är beredda att betala högre löner kan detta indikera en förbättrad matchning och att produktiviteten på sikt ökar. En minskning av jobbyten har förknippats med en nedgång av produktiviteten i USA, motsvarande 0,5-0,7 procent per år (Mukoyama, 2013). En ökad andel frivilliga jobbyten är en av förutsättningarna för att matchningen ska förbättras på arbetsmarknaden och för produktivitetstillväxt.

Det finns indikationer på att en ökande kommunal jobbalans, mätt som andelen förvärvsarbetande i förhållande till boende i åldrarna 20-64 år per kommun, svarar mot en ökning av jobbytersannolikheten nästkommande period. Detta resultat gäller speciellt för 30-39 åringar i tjänsteproducerande branscher. Noterbart är dock att resultaten inte är lika tydliga för 50-59

åringarna. Orsaker till att färre äldre byter jobb kan vara att de har haft en bättre matchning historiskt samt att de är mindre förändringsbenägna jämfört med yngre personer.

Författarna Mayer och Tuma (1990) vidhåller att ålder är den egenskap som bäst förklarar jobbytarbeteendet. Både på den svenska arbetsmarknaden totalt sett och i de studerade grupperna är det ett tydligt mönster att jobbytarsannolikheten avtar med stigande ålder. Detta kan ses som en indikation på att livscykelhändelser som exempelvis familjebildning minskar benägenheten för ett jobbyte.

Referenser

- Andersson, J. & Tegsjö, B. (2006) *En rörlig arbetsmarknad - dynamiken bland jobb, individer och företag*, I: SCB (Statistiska centralbyrån) Fokus på näringsliv och arbetsmarknad våren 2006. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Bachmann, R., Bayer, C., Seth, S., & Wellschmied, F. (2013). *Cyclicalities of Job and Worker Flows: New Data and a New Set of Stylized Facts*. IZA, DP 7192.
- Büchel, Felix, A. de Grip & Antje Mertens (red.). (2003). *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Cornelissen, Thomas, Hübler, Olaf & Schneck, Stefan (2007). *Cyclical effects on job-to-job mobility: an aggregated analysis on microeconomic data*, Discussion papers. School of Economics and Management of the Hanover Leibniz University, No. 371.
- Gallaway, L. E. (1969) *Age and Labor Mobility Patterns*, Southern Economic Journal, 36(2): 171-180.
- Israelsson, T., Strannefors, T. & Tydén, H. (2003) *Geografisk rörlighet och arbetsgivarbyten*. Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Jansson, F. (1997) *Åldersstrukturens betydelse för arbetskraftens rörlighet*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, 3(4): 295-306.
- Karlsson, N., Skånberg, O. (2012) *Matchning på den svenska arbetsmarknaden*. Underlagsrapport 9 till framtidskommissionen.
- Mayer, K. U. & Tuma, N. B. (1990) *Life Course Research and Event History Analysis: An Overview*, I: Mayer, K. U. & Tuma, N. B. (red.) *Event History Analysis in Life Course Research*. Madison: The University of Wisconsin Press.
- Mukoyama, T., (2013). *The Cyclicalities of Job-to-Job Transitions and Its Implications for Aggregate Productivity*, Board of Governors of the Federal Reserve System, International Finance Discussion Papers, No. 1074.
- Nagypál, Éva (2004). *Worker Reallocation over the Business Cycle: The Importance of the Job to Job Transitions*. Unpublished manuscript, Northwestern University, 2004.
- Poldahl, Andreas C. Andersson, Fredrik W. & Johansson Ulf (2010). *Identifiering av snabbväxande företag och gaseller*. Fokus på Näringslivs och Arbetsmarknad, 2011, IAM 2011:1, 75-98.
- Rosenfeld, R. A. (1992). *Job Mobility and Career Processes*, Annual Review of Sociology, 18: 39-61.
- Widerstedt, B (1998). *Job Mobility, Wage Growth and Match Quality in Sweden*, Doktorsavhandling: "Moving or Staying? Job Mobility as a Sorting Process", Umeå Economic Studies No. 464.

Appendix

Tabell 1: skattade marginaleffekter, utfallsvariabel jobbytare.

	30-39 år		50-59 år	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Lön	-0,008*** (0,002)	-0,014*** (0,002)	0,006*** (0,002)	0,007*** (0,001)
Kommunal jobbalans	0,000 (0,000)	0,000*** (0,000)	-0,000** (0,000)	0,000 (0,000)
Kommunal jobbalans ²	0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000 (0,000)
Pendlare	0,015*** (0,001)	0,013*** (0,001)	0,008*** (0,001)	0,006*** (0,000)
Arbetsfarenhet	0,002*** (0,000)	0,002*** (0,000)	0,000 (0,000)	0,001* (0,000)
Arbetsfarenhet ²	-0,000 (0,000)	-0,000* (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)
Anställningstid	-0,012*** (0,000)	-0,007*** (0,000)	-0,006*** (0,000)	-0,003*** (0,000)
Anställningstid ²	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)
Ålder	-0,017*** (0,004)	-0,007** (0,003)	0,014*** (0,005)	0,002 (0,003)
Ålder ²	0,000*** (0,000)	0,000 (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000 (0,000)
Överutbildad	0,012*** (0,003)	0,011*** (0,002)	0,011*** (0,002)	0,005*** (0,001)
Underutbildad	0,011*** (0,003)	0,008*** (0,002)	-0,002 (0,001)	0,002* (0,001)
Lång universitetsutbildning (3 år eller längre)	0,035*** (0,003)	0,031*** (0,002)	0,002 (0,002)	0,001 (0,001)
Kort universitetsutbildning (mindre än 3 år)	0,016*** (0,002)	0,016*** (0,002)	0,003** (0,001)	0,002** (0,001)
Förgymnasial utbildning	-0,018*** (0,003)	-0,017*** (0,002)	-0,003* (0,002)	-0,005*** (0,001)
Har barn (0-3 år)	0,000 (0,001)	0,000 (0,001)		
Har barn (4-6 år)	0,003*** (0,001)	0,002*** (0,001)		
Har barn (7-10 år)	0,001 (0,001)	0,001 (0,001)		
1-9 anst	0,272*** (0,003)	0,276*** (0,002)	0,114*** (0,002)	0,121*** (0,002)
10-49 anst	0,138*** (0,002)	0,160*** (0,001)	0,058*** (0,001)	0,069*** (0,001)
50-249 anst	0,045*** (0,001)	0,060*** (0,001)	0,021*** (0,001)	0,027*** (0,001)

Tabell 1 (forts.)

	30-39 år		50-59 år	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Näringsliv	0,005** (0,002)	0,010*** (0,002)	0,010*** (0,001)	0,010*** (0,001)
Stat	-0,008 (0,008)	-0,010 (0,007)	0,022*** (0,005)	-0,001 (0,004)
Yrkeskod (SSYK)	Ja	Ja	Ja	Ja
Årseffekt	Ja	Ja	Ja	Ja
Branscheffekt	Ja	Ja	Ja	Ja
Observationer	405225	635261	344433	570544

Anmärkning: *, ** och *** anger signifikansnivå på 10 procent, 5 procent och 1 procent.

Tabell 2: skattad lönepremie för jobbytare (anges i procent)

	Ålderskohort 30-39 år							
	Män				Kvinnor			
	LU		FG		LU		FG	
	1	10	1	10	1	10	1	10
Anställningstid i år	1	10	1	10	1	10	1	10
Tjänste- producerande	- 0,010** (0,01)	0,046 ** (0,02)	- 0,023* * (0,01)	0,03 5 (0,04)	- 0,0011 (0,00)	0,053* ** (0,02)	0,00 5 (0,01)	0,06 0* (0,03)
Varuproducerande	0,0003 (0,01)	0,025 (0,02)	- 0,028* (0,01)	0,03 4 (0,03)	0,003 (0,01)	0,037* (0,02)	0,02 1 (0,03)	0,04 2 (0,04)

	Ålderskohort 50-59 år							
	Män				Kvinnor			
	LU		FG		LU		FG	
	1	10	1	10	1	10	1	10
Anställningstid i år	1	10	1	10	1	10	1	10
Tjänste- producerande	-0,010 (0,02)	0,010 (0,03)	-0,009 (0,01)	0,01 7 (0,02)	0,007 (0,01)	0,013 (0,03)	0,00 5 (0,01)	0,01 6 (0,02)
Varuproducerande	-0,027 (0,03)	0,012 (0,06)	-0,002 (0,01)	0,01 7 (0,03)	0,158** * (0,05)	0,001 (0,12)	0,01 6 (0,04)	0,00 6 (0,05)

Anmärkning: *, ** och *** anger signifikansnivå på 10 procent, 5 procent och 1 procent. Robusta standardfel inom parentes.

Tabell 3: Variabelstatistik för åldersgrupp 30-39 år

	Medel	Std.avv	Min	Max	Observationer
Kvinnor					
Jobbytare	0,10	0,30	0	1	405225
Lön	10,15	0,26	9,39	12,69	405225
Kommunal jobbalans	85,82	19,00	30,20	160,45	405225
Kommunal jobbalans ²	7725,31	3670,89	912,30	25744,96	405225
Pendlare	0,38	0,49	0	1	405225
Arbetsfarenhet	12,25	4,67	1	23	405225
Arbetsfarenhet ²	171,84	115,93	1	529	405225
Anställningstid	5,29	3,89	1	23	405225
Anställningstid ²	43,12	62,11	1	529	405225
Ålder	34,72	2,87	30	39	405225
Ålder ²	1213,56	198,55	900	1521	405225
Överutbildad	0,23	0,42	0	1	405225
Underutbildad	0,13	0,34	0	1	405225
LU	0,36	0,48	0	1	405225
KU	0,13	0,34	0	1	405225
FG	0,06	0,24	0	1	405225
Barn (0-3 år)	0,40	0,59	0	4	405225
Barn (4-6 år)	0,31	0,52	0	4	405225
Barn (7-10 år)	0,26	0,52	0	4	405225
1-9 anst	0,01	0,11	0	1	405225
10-49 anst	0,06	0,24	0	1	405225
50-249 anst	0,17	0,38	0	1	405225
Utländsk bakgrund	0,18	0,39	0	1	405225
Näringsliv	0,95	0,21	0	1	405225
Stat	0,00	0,06	0	1	405225
Män					
Jobbytare	0,09	0,29	0	1	635261
Lön	10,24	0,28	9,39	13,64	635261
Kommunal jobbalans	84,02	17,34	30,20	160,45	635261
Kommunal jobbalans ²	7360,12	3299,00	912,30	25744,96	635261
Pendlare	0,38	0,48	0	1	635261
Arbetsfarenhet	12,54	4,61	1	23	635261
Arbetsfarenhet ²	178,48	116,24	1	529	635261
Anställningstid	5,93	4,30	1	23	635261
Anställningstid ²	53,62	73,27	1	529	635261
Ålder	34,71	2,85	30	39	635261
Ålder ²	1212,64	197,27	900	1521	635261
Överutbildad	0,16	0,37	0	1	635261
Underutbildad	0,17	0,37	0	1	635261
LU	0,27	0,44	0	1	635261
KU	0,13	0,34	0	1	635261

Tabell 3 (forts.)

	Medel	Std.avv	Min	Max	Observationer
FG	0,08	0,27	0	1	635261
Barn (0-3 år)	0,43	0,63	0	4	635261
Barn (4-6 år)	0,24	0,48	0	4	635261
Barn (7-10 år)	0,18	0,45	0	4	635261
1-9 anst	0,01	0,12	0	1	635261
10-49 anst	0,06	0,24	0	1	635261
50-249 anst	0,17	0,38	0	1	635261
Utländsk bakgrund	0,16	0,37	0	1	635261
Näringsliv	0,97	0,16	0	1	635261
Stat	0,00	0,06	0	1	635261

Tabell 4: Variabelstatistik för åldersgrupp 50-59 år

	Medel	Std.avv	Min	Max	Observationer
Kvinnor					
Jobbytare	0,04	0,19	0	1	344433
Lön	10,15	0,27	9,39	12,74	344433
Kommunal jobbalans	83,40	18,59	30,20	160,45	344433
Kommunal jobbalans ²	7300,53	3491,01	912,30	25744,96	344433
Pendlare	0,33	0,47	0	1	344433
Arbetsfarenhet	21,14	3,89	1	25	344433
Arbetsfarenhet ²	462,16	133,62	1	625	344433
Anställningstid	9,41	6,74	1	25	344433
Anställningstid ²	133,93	164,84	1	625	344433
Ålder	54,41	2,89	50	59	344433
Ålder ²	2969,04	314,69	2500	3481	344433
Överutbildad	0,09	0,28	0	1	344433
Underutbildad	0,35	0,48	0	1	344433
LU	0,13	0,33	0	1	344433
KU	0,14	0,34	0	1	344433
FG	0,21	0,41	0	1	344433
1-9 anst	0,01	0,09	0	1	344433
10-49 anst	0,06	0,24	0	1	344433
50-249 anst	0,16	0,37	0	1	344433
Utländsk bakgrund	0,18	0,39	0	1	344433
Näringsliv	0,94	0,24	0	1	344433
Stat	0,00	0,07	0	1	344433

Tabell 4 (forts.)

	Medel	Std.avv	Min	Max	Observationer
Män					
Jobbytare	0,03	0,18	0	1	570544
Lön	10,27	0,32	9,36	13,67	570544
Kommunal jobbalans	82,22	17,19	30,20	160,45	570544
Kommunal jobbalans ²	7056,10	3218,60	912,30	25744,96	570544
Pendlare	0,36	0,48	0	1	570544
Arbetsfarenhet	21,71	3,42	1	25	570544
Arbetsfarenhet ²	483,19	120,85	1	625	570544
Anställningstid	10,10	6,93	1	25	570544
Anställningstid ²	149,94	172,73	1	625	570544
Ålder	54,41	2,88	50	59	570544
Ålder ²	2968,82	313,95	2500	3481	570544
Överutbildad	0,08	0,27	0	1	570544
Underutbildad	0,38	0,48	0	1	570544
LU	0,12	0,32	0	1	570544
KU	0,13	0,34	0	1	570544
FG	0,23	0,42	0	1	570544
1-9 anst	0,01	0,09	0	1	570544
10-49 anst	0,05	0,22	0	1	570544
50-249 anst	0,16	0,37	0	1	570544
Utländsk bakgrund	0,15	0,36	0	1	570544
Näringsliv	0,96	0,20	0	1	570544
Stat	0,01	0,07	0	1	570544