

FÖRDJUPNING

Från avtalsrörelse till arbetskostnad

Denna fördjupning redogör för Konjunkturinstitutets syn på vilka faktorer som påverkar den viktiga makroekonomiska variabeln *arbetskostnad* i svensk ekonomi. Arbetskostnaden är ett mått på företagens totala kostnader för att använda arbetskraft. Det är den variabel som är central för företagen när de fattar beslut om sysselsättning, produktion och priser. Vägen från avtalsrörelse till arbetskostnad analyseras här med utgångspunkt i den officiella statistik som beskriver de i sammanhanget betydelsefulla variablerna: centralt avtalade löneökningar, timlön, skatter och avgifter samt arbetskostnad.

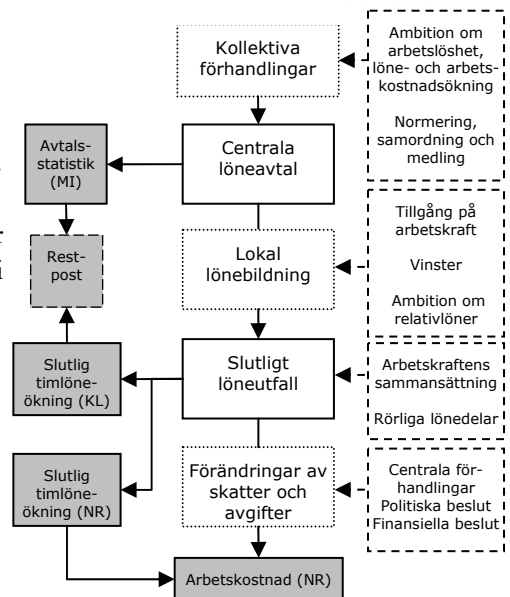
ARBETSMARKNADENS PARTER OCH ARBETSKOSTNADEN

Lönebildningen i Sverige sker idag i huvudsak på flera nivåer: förbunds nivå, lokal nivå och individuell nivå. När de centrala fack- och arbetsgivarförbunden på arbetsmarknaden sluter kollektivavtal har de en uppfattning om vad de centrala avtalen innebär för den slutliga löne- och arbetskostnadsutvecklingen på det egna avtalsområdet. Industrin har länge haft en speciell roll i detta sammanhang. Eftersom industrin slutit de första avtalen under flera stora avtalsrörelser har dessa avtal kunnat fungera som en norm eller ett ”riktmärke” för den övriga arbetsmarknaden. Industriparternas bedömningar av den samhällsekonomiska utvecklingen, och det förhandlingsresultat som sedan fallit ut, har därför varit viktiga för utvecklingen av lön och arbetskostnad i ekonomin som helhet. Utöver detta har samordningen inom arbetsgivar- och arbetstagar-kollektivet utgjort plattformar där hela den makroekonomiska utvecklingen har kunnat beaktas. Industrinormen och parternas samordning ger tillsammans den svenska lönebildningen ett inslag av centralisering som möjliggör för parterna att ha en ambition om arbetskostnadens utveckling i ekonomin som helhet.

I figur 1 visas en schematisk bild av arbetskostnadens beståndsdelar. Löneavtalen som de centrala parterna förhandlar fram utgör endast en första etapp för den slutliga genomsnittliga timlönen och arbetskostnaden i ekonomin. På de flesta avtalsområden sker en väsentlig del av lönebildningen på lokal nivå. De vita boxarna sammanfattar vägen från kollektiva förhandlingar på förbunds nivå till genomsnittlig arbetskostnad, samt de viktigaste faktorerna som påverkar processen.

De faktorer som påverkar timlönen och arbetskostnaden utöver centrala avtal kan sammanfattas enligt följande:³²

Figur 1 Arbetskostnadens uppbyggnad

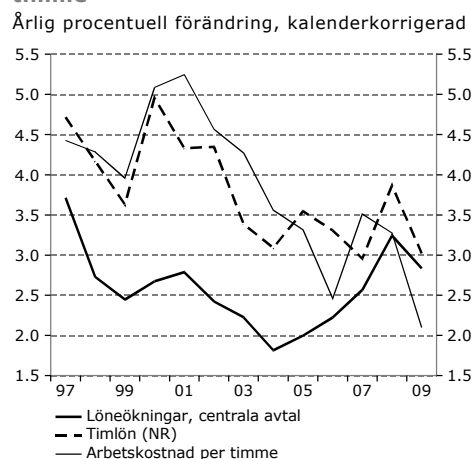


Anm. MI avser Medlingsinstitutet, NR avser nationalräkenskaperna och KL avser konjunkturlönestatistiken.

Källa: Konjunkturinstitutet.

³² Arbetsmarknadens parter försöker i viss mån att förutsäga förändringar i dessa faktorer och låta dem få genomslag i de centrala avtalen, i synnerhet förändringar i resursutnyttjandet på arbetsmarknaden och arbetslösheten.

Diagram 31 Löneökningar centrala avtal, timlön och arbetskostnad per timme



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

- Lokala löneförhandlingar påverkas mycket av tillgången på arbetskraft med rätt kompetens och av företagets vinster. Dessutom påverkar arbetsgivarens ambitioner om relativa löner mellan individer.
- Utöver lokala förhandlingar påverkas den slutliga genomsnittliga timlönen i ekonomin av konjunkturberoende rörliga lönedelar som till exempel övertidsersättning, provision och bonus. Även förändringar i arbetskraftens sammansättning med avseende på lönepåverkande faktorer som till exempel ålder, utbildning, erfarenhet och branschtillhörighet påverkar den genomsnittliga timlönen.
- Till den totala arbetskostnaden som företag möter räknas också löneskatter och kollektiva avgifter. De senare finansierar pensions- och försäkringssystem enligt lag och enligt avtal. Förändringar av premieinbetalningarna sker genom politiska beslut, beslut fattade av försäkringsbolag och av parterna själva i förhandlingar.

De gråa boxarna i figur 1 sammanfattar den för området relevanta officiella statistiken. Medlingsinstitutet samlar in uppgifter om centrala avtal och sammanfattar dessa i form av avtalsstatistik. Statistik över timlörens utveckling publiceras av SCB, dels genom konjunkturlönestatistiken, dels i nationalräkenskaperna.³³ Restposten är skillnaden i löneutveckling mellan avtalsstatistiken och konjunkturlönestatistiken och innehåller främst lokal lönebildning och vissa förändringar i arbetskraftens sammansättning. Kollektiva avgifter och löneskatter mäts i nationalräkenskaperna. Tillsammans med timlönen i nationalräkenskaperna utgör de arbetskostnaden.

Att den lokala lönebildningen har betydelse för de slutliga löneökningarna framgår av diagram 31. Timlönen i ekonomin som helhet ökar vanligtvis snabbare än timlönen enligt centrala avtal. Arbetskostnaden per timme ökade snabbare än timlönen under inledningen av 2000-talet, men under 2000-talets andra hälft har den ökat långsammare än timlönen.

LÖNEAVTAL

Löneavtal sluts på flera nivåer: centralt mellan arbetsmarknadens parter, lokalt mellan företag och fackklubb och på individnivå mellan chef och anställd. Det är stora skillnader mellan olika avtalsområden i hur lönebildningen går till, det vill säga vilken nivå som spelar störst roll för den slutliga löneökningen för individerna. Beroende på utformningen av centrala avtal kan lönebildningen sägas vara mer eller mindre centraliserad. Vissa av-

³³ På grund av skillnader i mätmetoder, statistiskt underlag och lönebegrepp mellan dessa båda källor skiljer de sig ofta åt vad gäller den uppmätta löneökningstakten.

talskonstruktioner styr löneökningarna på individnivå. Det kan ske genom generell utläggning (alla får samma lönepåslag i procent eller kronor) eller i form av individgarantier (alla är garanterade en viss höjning). Andra avtalskonstruktioner saknar helt sifferfatt löneökning. Både löneutrymmets storlek och fördelningen mellan individer beslutas då helt och hållet på lokal nivå.³⁴ Förhandlingarna förs dock under fredsplikt, det vill säga utan att parterna får ta till stridsåtgärder. Denna typ av löneavtal är vanliga inom staten och för flera tjänstemannagrupper inom främst tjänstebranscherna.

I de centrala avtal som innehåller siffror är lönepotter en vanlig konstruktion. En lönepott anger en procentuell löneökning för kollektivet men lämnar åt den lokala nivån att fördela löneökningarna mellan individerna. Det förekommer också att lönepotten kombineras med en individgaranti. Avtal med lönepotter är bland annat vanligt förekommande på LO-förbundens avtalsområden och för tjänstemän inom industrin.

Centrala avtal (även de sifferlösa) reglerar normalt vid vilken tidpunkt de lokala lönerevisionerna ska ske. I både 2007 och 2010 års avtalsrörelse slöts dock avtal som innehöll ”måltal” eller ”löneöversyn”. Dessa avtalskonstruktioner innebär att en del av det totala lönepåslaget har en flexibel revisionstidpunkt inom ett tidsintervall.

AVTALSSTATISTIKEN

Medlingsinstitutet sammanställer statistik över löneökningarna enligt centrala avtal. Statistiken bygger på ett urval av de största avtalen (baserat på antalet individer som omfattas) för arbetare respektive tjänstemän inom olika branscher. Totalt ingår 140 avtal vilket täcker in ca 2,9 miljoner arbetstagare. De centralt avtalade löneökningarna i varje avtal är omräknade till årlig procentuell förändring för respektive månad under avtalsperioden. Ökningstal för arbetare och tjänstemän vägs sedan samman på branschnivå till ett genomsnitt med antal arbetstagare på avtalsområdet som vikt. Sifferlösa avtal vägs in med ökningstakten 0 procent. Om andelen arbetstagare med sifferlösa avtal ändras påverkar detta de sammanvägda genomsnittliga avtalade löneökningarna. Medlingsinstitutet inkluderar inte löneökningar som formulerats som måltal eller liknande, där revisionstidpunkten är osäker, i denna statistik.

LÖNESTATISTIKEN

Sammanfattande lönestatistik för hela arbetsmarknaden publiceras av Statistiska centralbyrån (SCB). Konjunkturlönestatistiken

³⁴ Vissa avtalskonstruktioner som implicerar lokal lönebildning innehåller dock en så kallad stupstock som fastställer det totala löneutrymmet om de lokala parterna inte kommer överens.

publiceras varje månad. Statistiken är uppdelad på arbetare och tjänstemän samt på olika näringslivsbranscher och delar av offentlig sektor.³⁵

Utöver detta publicerar nationalräkenskaperna varje kvartal bland annat statistik över utbetald lönesumma och antalet arbetade timmar.³⁶ Genom att dividera lönesumman med arbetade timmar kan en genomsnittlig timlön beräknas.³⁷ Även lönestatistiken i nationalräkenskaperna kan delas upp i olika branscher, men det finns ingen uppdelning på arbetare och tjänstemän.

RESTPOSTEN MELLAN KONJUNKTURLÖNESTATISTIKEN OCH AVTALSSTATISTIKEN

Skillnaden mellan den definitiva löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken och statistiken över centralt avtalade löneökningar definieras som en restpost. Uppkomsten av en restpost hänger i första hand samman med att lönebildningen också sker lokalt. I svenska kollektivavtal förekommer inga så kallade öppningsklausuler som tillåter att löneökningarna på lokal nivå understiger löneökningarna i centrala avtal. Det centrala förhandlingsresultatet kan därför i många fall sägas utgöra ett golv för löneökningarna i den lokala förhandlingen. Det är vanligt att centrala avtal utformas så att lönefördelningen mellan individer blir mer sammanpressad, genom till exempel individgarantier uttryckta i kronor. Om arbetsgivaren önskar återställa eller utöka löneskillnaderna mellan individer kan det bidra till att de genomsnittliga löneökningarna i den lokala löneförhandlingen kommer att överstiga de centralt avtalade löneökningarna.

Under perioden 1997–2009 var den genomsnittliga löneökningstakten enligt Medlingsinstitutets statistik över centrala avtal 2,6 procent per år. De genomsnittliga löneökningarna enligt konjunkturlönestatistiken under samma period var 3,7 procent per år och restposten därmed 1,1 procent per år. Därmed kan ungefär två tredjedelar av löneökningarna hänföras till centrala avtal och en tredjedel till restposten.

³⁵ Konjunkturlönestatistiken revideras regelmässigt och det första preliminära månadsutfallet blir definitivt först efter 12 månader. Revideringarna sker i takt med att lokala lönerrevisioner blir klara och retroaktiv lön betalas ut. Retroaktiv lön periodiseras till de månader den tjänades in. Riktningen på revideringarna är därför alltid uppåt och de första utfallen underskattar systematiskt de definitiva utfallen. Störst revideringar sker normalt månaderna efter att många centrala och lokala lönerrevisioner görs. Eftersom lönerrevision i en övervägande del av avtalen under många år har genomförts i april har revideringarna av de preliminära utfallen varit störst för april, maj och juni.

³⁶ Dessutom publicerar SCB lönestrukturstatistiken en gång per år. Till skillnad från konjunkturlönestatistiken och nationalräkenskaperna innehåller lönestrukturstatistiken löneuppgifter på individnivå. Publiceringen sker ungefär ett halvår efter varje avslutat år.

³⁷ Eftersom lönesumman endast omfattar anställda bör en korrekt timlön beräknas med anställdas arbetade timmar.

RESTPOSTEN I OLIKA BRANSCHER

I tabell 6 görs en jämförelse av restposten för olika löntagargrupper i olika branscher för perioden 2000–2009. Restposten i procent av den slutliga löneökningen kan ses som ett mått på inslaget av lokal lönebildning för en viss löntagargrupp. En relativt låg procentsats indikerar att en liten del av den slutliga löneökningen kan hänföras till lokal lönebildning.

Av tabell 6 framgår att arbetare i näringslivet över lag har mindre inslag av lokal lönebildning än tjänstemän.³⁸ Undantag är dels arbetare i byggbranschen, där restposten utgör en relativt stor del av de slutliga löneökningarna, dels tjänstemän inom handeln, som har en relativt låg grad av lokal lönebildning. Inom primärkommuner och landsting är inslaget av lokal lönebildning jämförbar med merparten av tjänstemannagrupperna i näringslivet. Staten har dock större inslag av lokal lönebildning än någon annan grupp.

Tabell 6 Lönebildningen i olika branscher 2000–2009

Procent

	Vikt (andel av lönesumman i hela ekonomin)	Restpost i procent av slutliga löneökningar
<i>Arbetare</i>	25,4	10
Industri	10,2	14
Bygg	3,5	22
Handel	5,7	1
Övriga tjänstebranscher	6,0	-8
<i>Tjänstemän</i>	41,1	36
Industri	10,4	44
Bygg	1,5	32
Handel	6,9	18
Övriga tjänstebranscher	22,4	34
Näringsliv	66,6	26
Primärkommuner	19,0	30
Landsting	7,6	43
Stat	6,8	55
Totalt	100,0	31

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

³⁸ I gruppen övriga tjänstebranscher är restposten negativ. Det kan bero på flera faktorer. För det första har lönesumman i denna grupp vuxit som andel av näringslivet under 2000-talet. Om sysselsättningens sammansättning har ändrats mot mindre kvalificerade yrken med löner under genomsnittet kan detta ha pressat ner löneökningen under perioden. För det andra är det möjligt att det urval av avtal som utgör avtalsstatistiken på detta område överskattar de faktiska centralt avtalade löneökningarna.

RESTPOSTENS VARIATION ÖVER TIDEN

Faktorer som påverkar restpostens storlek och dess variation över tiden kan delas in i tre övergripande kategorier: resursutnyttjandet på arbetsmarknaden, förändringar i arbetskraftens struktur och förändringar i sammansättningen av avtalskonstruktioner.³⁹ Förändringar i resursutnyttjandet på arbetsmarknaden är en kortsiktig faktor i den mening att den endast förväntas påverka restpostens storlek under en konjunkturcykel. De sista två faktorerna är av mer strukturell karaktär och kan påverka restposten även på längre sikt.

Resursutnyttjandet på arbetsmarknaden

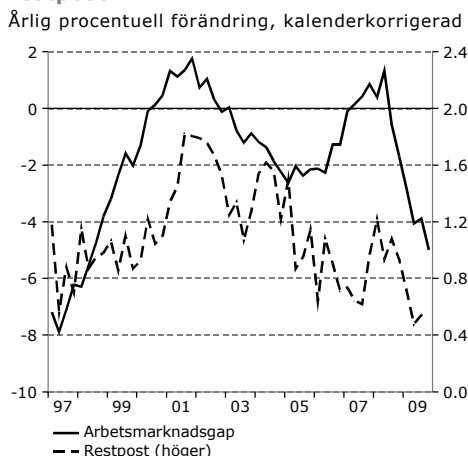
Som beskrivits ovan innehåller restposten i huvudsak löneökningar som avtalats på lokal och individuell nivå utöver centralt avtalade löneökningar. När arbetslösheten är låg och resursutnyttjandet på arbetsmarknaden är högt ökar arbetstagarnas förhandlingsstyrka. Detta höjer resultatet av centrala, lokala och individuella löneförhandlingar, liksom lönen vid jobbyten. Restposten samvarierar därför med arbetsmarknadsgapet, som beskriver resursutnyttjandet på arbetsmarknaden (se diagram 32). Restposten ökar i storlek när arbetsmarknaden är stram.

Resursutnyttjandet på arbetsmarknaden påverkar även utfallen i centrala förhandlingar. Men centrala avtal sluts normalt för längre perioder (flera år) medan lokala löneförhandlingar vanligen sker årligen. Löneförhandlingar vid nyanställningar sker i samband med att anställningen ska påbörjas. Eftersom lokala och individuella förhandlingar sker oftare än stora avtalsrörelser får konjunkturförändringar snabbare genomslag i restposten än i de centralt avtalade löneökningarna.

I konjunkturlönestatistikens lönebegrepp för näringslivet ingår rörliga lönedelar, till exempel övertidsersättning och provision. Konjunkturrell variation i dessa lönedelar bidrar också till att restposten och arbetsmarknadsgapet samvarierar.

En beräknad korrelationskoefficient för restposten och resursutnyttjandet på arbetsmarknaden för perioden 1997–2009 ger värdet 0,54, vilket indikerar en tydligt positiv samvariation.⁴⁰ Korrelationen mellan variablerna är dock långt ifrån perfekt. Av diagram 32 framgår att restposten var betydligt större under 2001–2002 än under 2007–2008 trots att resursutnyttjandet på arbetsmarknaden var nära nog det samma, enligt Konjunkturin-

Diagram 32 Arbetsmarknadsgap och restpost



Anm. Arbetsmarknaden är stram när arbetsmarknadsgapet överstiger noll.

Källor: Konjunkturinstitutet och Medlingsinstitutet.

³⁹ En faktor som också påverkar restposten är statistiska mätfel.

Konjunkturlönestatistiken för näringslivet är en urvalsundersökning och därmed förekommer mätfel. Även avtalsstatistiken är baserad på ett urval av avtal. När både konjunkturlönestatistiken och avtalsstatistiken beräknas på aggregerad nivå (bransch, näringsliv, ekonomin som helhet) vägs olika delgrupper samman med gruppens andel av den totala lönesumman (lönesummevikt). Dessa vikter kan även i sig innehålla mätfel.

⁴⁰ Korrelationskoefficienten är beräknad på kvartalsdata över arbetsmarknadsgapet och löneökningarna utöver centralt avtalade löneökningar, restposten, i ekonomin som helhet.

stitutets bedömning. En trolig orsak är att parternas förväntningar på konjunkturen i de avtal som slöts för perioden 2007–2009 var optimistiska, då man under våren 2007 knappast kunde förutse finanskrisen.⁴¹ Eftersom löneökningarna i centrala avtal förhandlas fram för en flerårig period med framåtblickande förväntningar, kan de centralt avtalade löneökningarna under en avtalsperiod visa sig vara mer eller mindre anpassade till den faktiska konjunkturutvecklingen. Missbedömningar av konjunkturutvecklingen korrigeras till viss del i den lokala lönebildningen.

Arbetskraftens struktur

Flöden in i och ut ur arbetskraften och i sysselsättningen pågår hela tiden. Förändringar i arbetskraftens sammansättning med avseende på individuella lönepåverkande faktorer som ålder, utbildning, erfarenhet och branschtillhörighet påverkar de uppmätta löneökningarna i ekonomin.

Förändrad sammansättning av arbetskraften påverkar konjunkturlönestatistiken och därmed också i restposten. Om till exempel andelen unga i sysselsättning ökar under en period kan det väntas hålla nere de uppmätta löneökningarna i ekonomin, givet att de unga tjänar mindre än genomsnittet. På samma sätt dämpas de uppmätta löneökningarna om sysselsättningen i en bransch med relativt hög genomsnittslön utvecklas svagare än andra branscher. I båda fallen håller den förändrade sammansättningen tillbaka genomsnittslönen i ekonomin som helhet, vilket håller nere löneökningarna. Dessa typer av sammansättningseffekter är relevanta att beakta ur ett makroekonomiskt perspektiv. Effekterna är dock i normalfallet små eftersom flödena är små i förhållande till stocken.

Sammansättning av avtalskonstruktioner

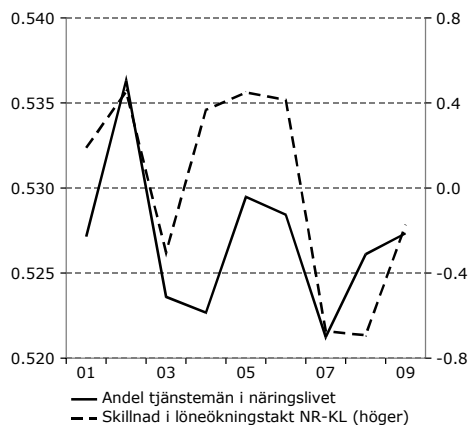
Förändringar i sammansättningen av avtalskonstruktioner kan påverka restpostens storlek permanent. Om andelen sifferlösa avtal ökar blir restposten större, eftersom hela löneökningen på avtalsområden med sifferlösa avtal definitionsmässigt hamnar i restposten.⁴² Under både 2007 och 2010 års avtalsrörelse har vissa avtal innehållit lönepåslag i form av ”måltal” eller ”löneöversyn”. Eftersom de inte räknas in i avtalsstatistiken innebär det att dessa typer av centralt avtalade löneökningar hamnar i restposten.

⁴¹ Lika väl kan man hävda att avtalen för perioden 2001–2004 var konjunktorellt låga.

⁴² En faktor som kan påverka restpostens storlek är skillnader mellan parternas bedömning/rapportering av löneavtalen och vad avtalen faktiskt ger. I vissa fall anger parterna olika typer av avräkningsposter i avtalet. En annan faktor är om det urval av avtal som ingår i Medlingsinstitutets avtalsstatistik inte är helt representativt för det faktiska avtalsutfallet inom en bransch.

Diagram 33 Skillnad i löneökningstakt (NR-KL) och andel tjänstemän i näringslivet

Andel i procent respektive årlig procentuell förändring, kalenderkorrigerade värden



Anm. NR avser nationalräkenskaperna, KL avser konjunkturlönestatistiken.

Källa: SCB.

KOLLEKTIVA AVGIFTER, LÖNESKATTER OCH ARBETSKOSTNAD

Arbetskostnaden, som den mäts i nationalräkenskaperna, är indelad i tre huvudsakliga delar: lön, kollektiva avgifter och löneskatter. Lönebegreppet i nationalräkenskaperna är vidare än i konjunkturlönestatistiken. Bland annat ingår utbetalningar till anställda av mer tillfällig karaktär, som exempelvis bonus och skattepliktiga förmåner.⁴³

Under perioden 1993–2009 har timlönen i näringslivet enligt nationalräkenskaperna ökat något snabbare än timlönen enligt konjunkturlönestatistiken. Detta kan sannolikt förklaras av en ökad andel tjänstemän bland de sysselsatta under inledningen av perioden. Då tjänstemän har högre genomsnittslön än arbetare bidrar den ändrade sammansättningen till högre löneökningar i näringslivet som helhet. I konjunkturlönestatistiken fångas detta inte fullt ut in i de uppmätta löneökningarna då *löneökningstakter* och inte *lönenivåer* för arbetare och tjänstemän vägs samman till ett genomsnitt för näringslivet.

I *Lönebildningsrapporten 2008* gjordes en analys av de båda lönemåtten uppdelad på två perioder 1995–2000 och 2001–2007.⁴⁴ Analysen visade att skillnaderna i löneökningstakt varit mindre under den senare perioden (0,2 procentenheter) än under den första (0,4 procentenheter). I maj 2010 genomförde Statistiska centralbyrån en generalrevidering av nationalräkenskaperna som ledde till en nedrevidering av arbetskostnadsutvecklingen 2007–2009. Efter revideringen är skillnaden mellan de två måtten ännu mindre under 2001–2007, 0,1 procentenheter.

En jämförelse av andelen tjänstemän i näringslivet och skillnaden i löneökningstakt mellan konjunkturlönestatistiken och nationalräkenskapernas timlön under 2001–2009 visar på ett tydligt samband (se diagram 33). Trenden under 2000-talet tycks svagt negativ, vilket skulle kunna tyda på att skillnaden mellan lönemåtten har minskat. Detta kan innebära att skillnaden mellan lönekällorna på längre sikt blir mindre och möjligtvis försvinner helt.

Slutligen påverkar förändringar av kollektiva avgifter och löneskatter också företagens arbetskostnader. Den del av de kollektiva avgifterna som bestäms i kollektivavtal påverkas delvis av parternas egna beslut och ambitioner. I dessa ingår avgifter för tjänstepension och olika typer av sjuk- och omställningsförsäkringar. Övriga delar, kollektiva avgifter enligt lag och löneskatter,

⁴³ En annan viktig skillnad jämfört med konjunkturlönestatistiken är att löneutbetalningarna i nationalräkenskaperna redovisas den period de betalades ut. Lön som tjänades in ett visst kvartal men betalades ut retroaktivt ett eller flera kvartal senare redovisas således vid olika tillfällen i de båda statistiska källorna. Detta bidrar till att timlönen enligt nationalräkenskaperna varierar mer från kvartal till kvartal än konjunkturlönestatistiken.

⁴⁴ Se fördjupningen "Löneökningar enligt olika statistiska källor", *Lönebildningsrapporten 2008*.

beslutar riksdagen om. Det handlar om avgifter för att finansiera bland annat socialförsäkrings- och pensionssystemet.

Under den största delen av perioden 1993–2009 motsvarade de lagstadgade kollektiva avgifterna och löneskatterna tillsammans ca 33 procent av timlönen (se diagram 34). Sedan 2006 har vissa sänkningar gjorts och 2009 motsvarade nivån 31 procent av timlönen. De avtalade kollektiva avgifterna har haft en ökande trend från ca 7 procent av timlönen i slutet av 1990-talet till 10 procent 2009. Detta har skett i takt med att tjänstepensioner och andra kollektiva försäkringar byggts ut, efter beslut av arbetsmarknadens parter. Under bland annat 2006 och 2008 har olika pensions- och försäkringsbolag lämnat premierabatter, dels för att det avsatta pensionskapitalet ökat mycket i värde i samband med börsuppgångar, dels för att utbetalningarna av olika försäkringar minskat. Arbetskostnaden per timme har därför kommit att variera mer än timlönen de senaste åren.

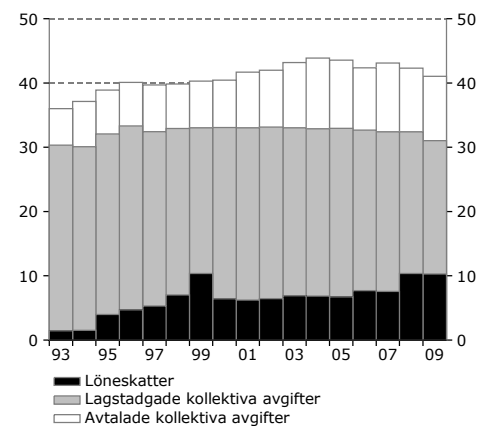
Under perioden 2001–2009 har arbetskostnaden per timme ökat ungefär lika snabbt som timlönen, med i genomsnitt 3,6 respektive 3,5 procent per år. Arbetskostnaden har dock ökat långsammare än timlönen 2006–2009, till följd av sänkta lagstadgade kollektiva avgifter och återkommande rabatter på avtalade kollektiva avgifter. Under 2006–2009 ökade arbetskostnaden per timme med i genomsnitt 2,8 procent och timlönen med i genomsnitt 3,3 procent.

SAMMANFATTNING

Den del av lönebildningen som följer efter de centrala förhandlingarna sammanfattas i mångt och mycket i restposten mellan konjunkturlönestatistiken och Medlingsinstitutets avtalsstatistik. Restposten är olika stor i olika branscher och inom olika löntagargrupper beroende på hur de centrala avtalen har utformats. Genom industrins löneledande roll och samordning inom arbetsgivar- och arbetstagarkollektivet är det ändå möjligt för de centrala parterna att ha en ambition om arbetskostnaden i ekonomin som helhet. Den lokala lönebildningen kan dock verka både förstärkande och försvagande på löneutvecklingen jämfört med centrala avtal. Det sker genom anpassning av lokala lönepåslag och olika konjunkturberoende lönedelar till konjunkturutvecklingen. Vidare påverkas arbetskostnaden, utöver utvecklingen av lönerna och parternas egna beslut, också av politiska och finansiella beslut. Den arbetskostnadsutveckling som genereras i denna process är således bara delvis en funktion av parternas ambitioner.

Diagram 34 Kollektiva avgifter och löneskatter i hela ekonomin

Procent av timlönen



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.