



Lönebildningsrapporten 2011

KONJUNKTURINSTITUTET gör analyser och prognoser över den svenska och den internationella ekonomin samt bedriver forskning i anslutning till detta. Konjunkturinstitutet är en statlig myndighet under Finansdepartementet och finansieras till största delen med statsanslag. I likhet med andra myndigheter har Konjunkturinstitutet en självständig ställning och svarar själv för de bedömningar som redovisas.

I **Lönebildningsrapporten** analyserar vi varje år de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen. Du kan ladda ner rapporten från vår webbplats, www.konj.se/lonebildning.

The Swedish Wage Formation är en engelsk översättning av Lönebildningsrapportens sammanfattning.

En ordlista över olika ekonomiska begrepp finns på Konjunkturinstitutets webbplats, www.konj.se/ordlista. Ordlistan förklarar facktermer och definierar hur Konjunkturinstitutet använder olika begrepp.

På webbplatsen finns också statistik i form av utfalls- och prognosdata för den svenska och internationella ekonomins utveckling, www.konj.se/statistik.

Förord

Regeringen har givit Konjunkturinstitutet uppdraget att årligen utarbeta en rapport om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen (prop 1999/2000:32, Lönebildning för full sysselsättning). Syftet med rapporten är att tillhandahålla ett kvalificerat faktaunderlag som ska underlätta för arbetsmarknadens parter och Medlingsinstitutet att uppnå samsyn kring de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildning och löneförhandlingar.

Kapitel 1 sammanfattar rapporten. I kapitel 2 presenteras en tankesammanfattning om sambandet mellan lönebildning och sysselsättning. Kapitel 3, "Avtalsrörelsen och jämviktsarbetslösheten" analyserar sambandet mellan löner och sysselsättning och visar hur lönebildningen kan bidra till en låg jämviktsarbetslöshet. Kapitel 4, "Arbetskostnadsutvecklingen 2015–2020", presenterar Konjunkturinstitutets siffreräknade analys om hur mycket och varför arbetskostnaden ökar när ekonomin är i balans. Kapitel 5 innefattar en analys om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildning under fast och rörlig växelkurs. Kapitel 6 beskriver fördelarna med en fortsatt lönenormering. Kapitel 7 fokuserar på jämställdheten på arbetsmarknaden genom att analysera hur andelen kvinnliga chefer har utvecklats och hur detta påverkar lönegapet mellan kvinnor och män. Kapitel 8 presenterar en tentativ analys av hur jobbskatteavdraget påverkar arbetsutbudet och löner för olika grupper på arbetsmarknaden.

Rapporten bygger på den konjunkturbild av svensk ekonomi som presenterades i Konjunkturläget mars 2011.

Arbetet med årets rapport har letts av forskningschef Juhana Vartiainen.

Stockholm i maj 2011

Mats Dillén
Generaldirektör

Innehåll

1 Sammanfattning.....	7
1.1 En låg jämviktsarbetslöshet är möjlig	7
1.2 Produktivitet, inflationsmål och arbetslöshet i Sverige – ankare för lönebildning vid rörlig växelkurs	10
1.3 Lönenormering spelar en viktig roll framöver.....	11
1.4 Jobbskatteavdraget verkar via initialt lägre löneökningar.....	12
1.5 En ökande andel kvinnliga chefer kan minska lönegapet mellan kvinnor och män	13
2 Vad bestämmer reallönen och sysselsättningen i jämvikt?	15
3 Avtalsrörelsen och jämviktsarbetslösheten	23
3.1 Makroekonomin och arbetsmarknaden under de kommande åren	24
3.2 Varaktigt lägre arbetslöshet förutsätter en återhållsam löneutveckling.....	32
3.3 Matchningen på den svenska arbetsmarknaden	35
4 Arbetskostnadsutvecklingen 2015–2020	41
4.1 Vad bestämmer arbetskostnadsutvecklingen?.....	41
4.2 Konjunkturinstitutets modell för den strukturella utvecklingen av arbetskostnaden	44
4.3 Den strukturella arbetskostnadsutvecklingen 2015–2020.....	49
5 Lönebildning vid fast och rörlig växelkurs.....	59
5.1 Historisk tillbakablick	59
5.2 Lönebildning vid rörlig växelkurs	64
5.3 Lönesättning och industrins ställning	69
6 Lönenormering, centrala och lokala avtal	79
6.1 Vem bör normera?	79
6.2 Nordisk lönebildning sker både kollektivt och lokalt	82
7 Chefsbefattning och lönegap mellan män och kvinnor	85
7.1 Inledning.....	85
7.2 Kvinnor i ledningsarbete	86
7.3 Cheflönegapet mellan män och kvinnor i privat sektor	91
7.4 Andelen kvinnliga chefer och lönegap mellan män och kvinnor i privat sektor.....	99
8 Jobbskatteavdrag och löner för olika grupper	109
8.1 Inledning.....	109
8.2 Utbud och efterfrågan på arbetskraft.....	110
8.3 Arbetsutbud med lönebildningseffekt	114
8.4 Modellanalys av jobbskatteavdragets effekter på arbetsutbud och lön.....	119
 FÖRDJUPNING	
Åldersstrukturen, växelkursen och exportandelen	73

1 Sammanfattning

Sveriges ekonomi har återhämtat det branta fallet i produktionen 2008–2009. Sysselsättningen ökade med ca 50 000 personer 2010 och väntas öka med ytterligare 160 000 personer till och med 2012. Trots detta uppgår arbetslösheten nästa år till ca 7 procent. Det är möjligt för Sverige att uppnå en låg arbetslöshet på 5 procent. En varaktig arbetslöshetsnivå på 5 procent förutsätter att timlönerna inte ökar mer än i genomsnitt 3,1 procent per år 2012–2014 och inte mer än 3,7 procent per år 2015–2020. Om parterna inom industrin åstadkommer ett samhällsekonomiskt gynnsamt förhandlingsresultat som sätter märket för övriga förhandlingssektorer läggs grunden för en fortsatt nedgång av arbetslösheten.

1.1 En låg jämviktsarbetslöshet är möjlig

SNABB ÅTERHÄMTNING I SVENSK EKONOMI

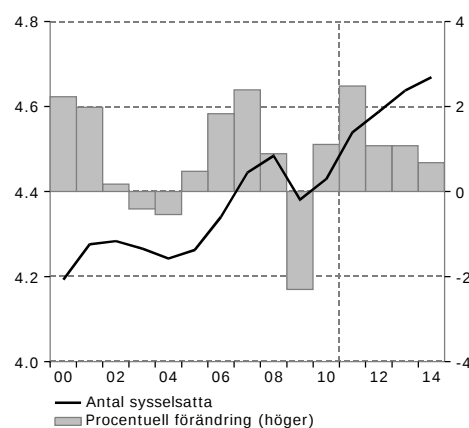
Den svenska ekonomin har återhämtat sig snabbt efter det branta produktionsfallet 2008–2009, men ekonomin förväntas nå konjunkturell balans först 2014. Lågkonjunktens effekter på arbetsmarknaden har blivit lindrigare än vad som initialt förväntades. Sysselsättningen minskade visserligen med 2,3 procent 2009, men förväntas i gengäld öka med sammanlagt 3,6 procent 2010 och 2011 (se diagram 1). Arbetslösheten uppgick till 8,4 procent 2010 och förväntas minska till 7,3 procent 2011.

PARTERNA HAR BIDRAGIT TILL GYNNSAM UTVECKLING

Att lågkonjunktens effekter på arbetsmarknaden blev mindre än förväntat berodde sannolikt på att många företag betraktade krisen som tillfällig och avstod från omfattande uppsägningar. Den förhållandevis positiva utvecklingen av arbetsmarknaden under krisen fick också draghjälp av att lönesättningen under 2009 och 2010 anpassades till konjunkturen. Timlönens ökningstakt bromsade in tydligt 2009 och blev 2010 den lägsta under 2000-talet (enligt konjunkturlönestatistikens definition, se diagram 2). Arbetskostnadens ökningstakt uppgick i hela ekonomin och i näringslivet i genomsnitt till 1,3 procent respektive 0,8 procent per år 2009–2010.¹

Uppbromsningen i tillväxttakten av timlöner bidrog, tillsammans med att produktiviteten, justerat för olika antal arbetsdagar, 2010 ökade med 3,9 procent i näringslivet, till att enhetsarbetskostnaden i näringslivet sjönk med drygt 4 procent 2010.

Diagram 1 Sysselsättning 16–64 år
Miljoner respektive årlig procentuell förändring

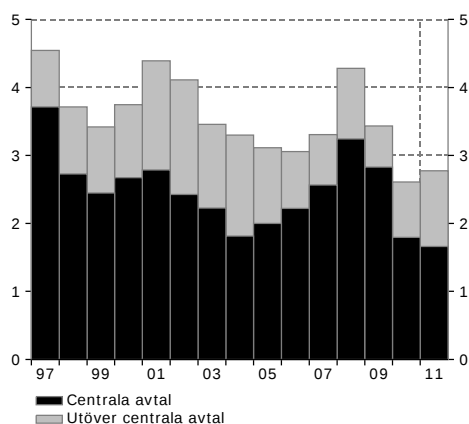


Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

¹ Se kapitel 3 för en analys av skillnaden mellan arbetskostnadens och timlönens ökningstakter.

Diagram 2 Timlön i hela ekonomin

Årlig procentuell förändring



Anm. Konjunkturlönestatistiken. Centrala avtal för 2011 är delvis en prognos.

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

Detta gav en förbättrad lönsamhet, vilket var välkommet i många företag som under finanskrisen hade mött en låg efterfrågan.

PARTERNA KAN PÅVERKA ARBETSLÖSHETENS VARAKTIGA NIVÅ

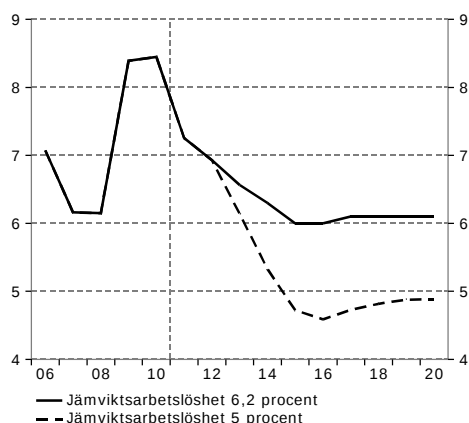
En nyckelfråga för svensk ekonomi är hur länge sysselsättningsgraden kan öka och hur lågt arbetslösheten kan sjunka utan att löner och priser ökar mer än vad som är förenligt med Riksbankens inflationsmål. Där spelar arbetsmarknadens parter centrala överenskommelser och de därpå följande lokala löneförhandlingar en avgörande roll (se kapitel 3 "Avtalsrörelsen och jämviktsarbetslösheten"). Det är fullt möjligt att uppnå en jämviktsarbetslöshet på 5 procent, i närheten av 1980-talets låga arbetslöshet.² Detta förutsätter dock att trycket för löne- och prisökningar förblir måttligt så länge arbetslösheten är över 5 procent. Då kan Riksbanken anpassa penningpolitiken så att 5 procents arbetslöshet kan uppnås och upprätthållas.

Enligt Konjunkturinstitutets bedömning förutsätter en varaktig sänkning av arbetslösheten till 5 procent att timlönen i näringslivet under perioden 2012–2014 inte ökar mer än i genomsnitt 3,1 procent per år (se avsnitt 3.2 för en analys)³. Från och med 2015, när den låga arbetslösheten på 5 procent har uppnåtts, kan timlönen öka med i genomsnitt 3,7 procent per år.⁴

En högre ökningstakt av timlöner och arbetskostnader 2012–2014 skulle däremot betyda att nedgången i arbetslösheten avbryts tidigare och att arbetslösheten fastnar på en högre nivå när ekonomin återigen är i balans. En timlöneökning 2012–2014 på 3,5 procent, i stället för 3,1 procent, skulle enligt Konjunkturinstitutets analys betyda att jämviktsarbetslösheten efter krisen i stället blir drygt 6 procent (se Diagram 3 och avsnitt 3.2). Anledningen är att företagen då tidigare bromsar upp sina anställningar, eftersom lönsamheten blir sämre samt att Riksbanken måste höja reporäntan mer och tidigare. I detta fall skulle de arbetslösa vara ca 60 000 personer fler 2014.⁵

Diagram 3 Arbetslöshet 16–64 år

Procent, årsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

HÖGRE REAL DISPONIBEL INKOMST TROTS LÄGRE NOMINELL LÖNEUTVECKLING

Jämfört med scenariot med en högre jämviktsarbetslöshet på drygt 6 procent, förutsätter den lägre jämviktsarbetslösheten att de nominella timlöneökningarna under perioden 2012–2014 blir

² I och med att det nya ILO-måttet på arbetslöshet innefattar heltidsstuderande som söker arbete, är den uppmätta arbetslösheten numera cirka 1,5 procent högre än det mått som användes fram till 2007.

³ Timlön enligt nationalräkenskaperna. En årlig timlöneökning på i genomsnitt 3,1 procent 2012–2014 motsvarar att arbetskostnaden ökar med 3,3 procent. Se avsnitt 3.2.

⁴ Arbetskostnaden och timlönen förväntas från och med 2015 öka i samma takt.

⁵ Siffrorna i bedömningen är förstas omgärdade med betydande osäkerhet. Se avsnitt 3.2.

i genomsnitt 0,4 procent lägre per år. Eftersom den lägre timlöneökningen också leder till en lägre prisökningstakt, är skillnaden i reallönetillväxten⁶ mellan de två alternativen mindre, i genomsnitt 0,3 procentenheter per år 2012–2014. Tillväxten i reallönen 2015–2020 blir till och med högre i alternativet med lägre timlöneökningar 2012–2014, eftersom företagens bättre lönsamhet uppmuntrar till större investeringar som främjar produktivitets-tillväxten (se tabell 1).

Den lägre jämviktsarbetslösheten på 5 procent skapar därutöver ett extra utrymme för skattesänkningar och/eller ökade transfereringar och offentlig konsumtion, i och med att skattebaserna expanderar och arbetslöshetsrelaterade utgifter minskar. Om förbättringen av de offentliga finanserna används till lägre skatter och/eller högre transfereringar blir hushållens reala disponibla inkomst sammantaget något högre i alternativet med en lägre jämviktsarbetslöshet redan under perioden 2012–2014 och även från och med 2015 (se tabell 1).⁷

Tabell 1 Makroekonomiska effekter av en återhållsam löneutveckling

Procentuell förändring respektive procent

	2012–2014		2015–2020	
	Jämviktsarbetslöshet (procent)			
	6,2	5	6,2	5
Lönebildning				
Nominell arbetskostnad	3,7	3,3	3,6	3,7
Real arbetskostnad ¹	2,3	2,0	2,1	2,3
Nominell timlön	3,5	3,1	3,6	3,7
Real timlön ²	2,4	2,1	1,8	1,9
Makroekonomi				
Arbetslöshet 16–64 år	6,6	6,2	6,1	4,8
Sysselsättningsgrad 16–64 år	77,0	77,4	78,3	79,4
Real disponibelinkomst	2,4	2,5	1,8	1,9
BNP, fasta priser	3,1	3,5	2,1	2,1
Reporänta	3,5	3,2	4,0	4,0

¹ Deflaterad med förädlingsvärdeprisindex.

² Deflaterad med implicitprisindex för hushållens konsumtionsutgifter.

Källor: Riksbanken, SCB och Konjunkturinstitutet.

En varaktigt lägre jämviktsarbetslöshet förutsätter inte att ökningstakten av timlöner permanent ska vara lägre. När den lägre jämviktsarbetslösheten har uppnåtts, kan timlönen 2015–2020 öka med 3,7 procent per år. Innan ekonomin är i balans, under återhämtningsperioden 2012–2014, är det viktigt att timlönens ökningstakt är lägre, eftersom det då uppstår ett utrymme för att skapa en varaktigt högre sysselsättning och en varaktigt lägre arbetslöshet.

⁶ Nominell timlön deflaterad med implicitprisindex för hushållens konsumtionsutgifter.

⁷ I kalkylen rapporterad i tabell 1 har det extra budgetutrymme schablonmässigt använts för att sänka momsen och inkomstskatten samt för att öka transfereringarna till hushållen (se avsnitt 3.2).

1.2 Produktivitet, inflationsmål och arbetslöshet i Sverige – ankare för lönebildning vid rörlig växelkurs

När den svenska ekonomin har nått konjunkturrell balans, förväntas näringslivets produktivitet och förädlingsvärdepriser öka med 2,3 respektive 1,3 procent per år. Detta innebär en strukturell (konjunkturrell balanserad) ökningstakt av timlönen och arbetskostnaden⁸ på 3,6 procent (se kapitel 4 "Arbetskostnadsökningen 2015–2020" för en analys).⁹

Som beskrivs i kapitel 5 "Lönebildning vid fast och rörlig växelkurs" så är det vid rörlig växelkurs produktiviteten och inflationsmålet i Sverige som avgör hur mycket löner och arbetskostnader kan öka när ekonomin är i balans.¹⁰ Löneutvecklingen i utlandet påverkar inte förutsättningarna för löneökningar och sysselsättning i Sverige. Löneutvecklingen i utlandet kan skilja sig från löneutvecklingen i Sverige av många skäl, bland annat på grund av en annorlunda produktivitets- och/eller prisutveckling.

Diagram 4 Bytesbalans

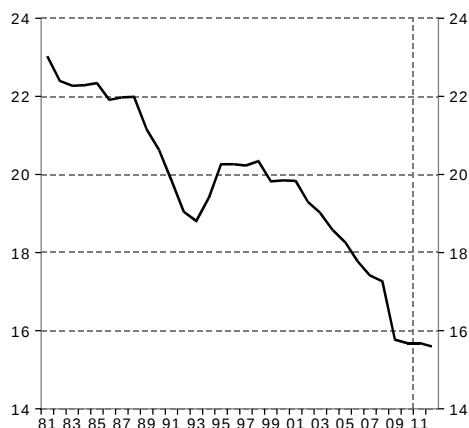
Procent av BNP



Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 5 Arbetade timmar i industrin

Procent av totalt antal arbetade timmar i hela ekonomin



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

ANTALET ARBETADE TIMMAR INOM INDUSTRIEN FORTSÄTTER ATT MINSKA

Sverige har sedan kronan släpptes fri 1992 haft stora överskott i bytesbalansen (se diagram 4) vilket var nödvändigt för att förbättra Sveriges tillgångsställning mot utlandet. Denna uppbyggnad har skett genom att såväl hushåll som offentlig sektor i Sverige, bland annat av demografi- och försiktighetsskäl, har sparat relativt mer än omvärlden under denna period (se fördjupningen "Åldersstrukturen, växelkursen och exportandelen"). Framöver bedöms det omvända förhållandet föreligga, det vill säga att Sverige gradvis kommer minska sitt sparande relativt omvärlden så att bytesbalansöverskotten minskar (se diagram 4). Detta accentueras av den finansiella krisen, bland annat eftersom såväl hushåll som offentlig sektor i många andra OECD-länder måste öka sitt sparande framöver.

Av dessa skäl förväntas kronans reala växelkurs förstärkas ytterligare vilket bidrar till att industrins arbetade timmar som andel av totala antalet arbetade timmar fortsätter att minska (se

⁸ I analysen om strukturell ökningstakt i kapitel 4 används genomgående arbetskostnaden, inte timlönen. Timlönen och arbetskostnaden förväntas dock 2015–2020 öka i lika takt.

⁹ I föregående avsnitt nämndes att timlönens ökningstakt 2015–2020 kan bli 3,7 procent om en jämviktsarbetslöshet på 5 procent har uppnåtts. Att ökningstakten i detta fall fortfarande under perioden 2015–2020 överstiger den strukturella takten (på 3,6) med en tiondels procent är ett resultat av att anpassningen till en låg jämviktsarbetslöshet på 5 procent innefattar en ökning av investeringar som skapar ett extra utrymme för löneökningar.

¹⁰ Konjunkturinstitutets tankesammanfattning baseras på teori som är allmänt vedertagen i nationalekonomisk forskningslitteratur och delas exempelvis av Nils Gottfries "Fungerar den svenska lönebildningen" i *Att skapa arbeten – Löner, anställningsskydd och konkurrens*, SOU 2010:93 (bilaga 5 till *Långtidsutredningen 2011*, SOU 2011:11).

diagram 5). Antalet jobb som förlorades inom exportindustrin under krisen kommer inte tillbaka. Tvärtom, än fler kommer sannolikt att försvinna det kommande decenniet. Trots detta fortsätter exportens andel av bruttonationalprodukten att öka, eftersom globaliseringen med snabbt stigande världshandel väntas fortsätta (se diagram 6).

STRUKTUROMVANDLING KRÄVER FLEXIBEL ARBETSMARKNAD

En starkare krona, en svagare nettoexport som andel av BNP och färre arbetade timmar inom industrin är dock inte skadliga för samhällsekonomin utan är en del av Sveriges strukturförändring och en anpassning av sparandet. I denna pågående strukturomvandling är det viktigt att arbetsmarknaden fungerar väl och bidrar till att individer kan röra sig mellan yrken, branscher och regioner. En väl fungerande arbetsmarknad är synnerligen viktig under de närmast kommande åren, eftersom världsekonomin tillväxutsikter nu efter finanskrisen fortfarande är osäkra. Den statsfinansiella oron i euroområdet skapar en osäkerhet om marknadstillväxten för Sveriges exportprodukter. Det kan också visa sig att stora länder som USA eller Storbritannien tvingas föra en mycket restriktiv finanspolitik för att få bukt med sina stora budgetunderskott.

Nedåtriskerna i den internationella konjunkturbilden utgör ytterligare ett motiv för en försiktighet vad gäller arbetskostnadsökningar 2012–2014. En försvagning av världsekonomin kan dämpa sysselsättningsuppgången i Sverige. Om arbetsmarknaden och lönebildningen i Sverige fungerar väl, går det dock trots internationella orosmoln att åstadkomma en låg jämviktsarbetslöshet. Sysselsättningen i Sverige bestäms av regler och institutioner i Sverige, och som framgår av kapitel 3 ”Avtalsrörelsen och jämviktsarbetslösheten” kan arbetsmarknadens parter i den kommande avtalsrörelsen verka för en varaktigt hög sysselsättning och låg arbetslöshet.

1.3 Lönenormering spelar en viktig roll framöver

Lönesättningen i Sverige har efter Industriavtalets tillkomst 1997 baserats på att parterna inom industrin inleder avtalsförhandlingarna och att deras förhandlingsresultat är vägledande för andra förhandlingsområden. Trots skiljaktigheter i lönejusteringarnas tidsprofil visade också resultaten av 2010 års förhandlingar en likformighet avseende storleken på centralt avtalade lönejusteringar över helåren 2010 och 2011.¹¹

Diagram 6 Exportens andel av BNP

Procent av BNP, löpande priser



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

¹¹ Se analysen i kapitel 2 av *Lönebildningsrapporten 2010*. Avtalsområden som omfattades av LO:s låglönesatsningar avvek dock uppåt från den annars ganska enhetliga löneökningstakten.

Det uppstod under 2010 års förhandlingar motsättningar om normeringens funktionssätt, och Teknikföretagen sade upp Industriavtalet från och med den 31 oktober 2010. Ett förnyat samarbetsavtal och ett förnyat förhandlingsavtal har dock förhandlats fram av industriparterna (se avsnitt 3.1). Tågordningen i den kommande avtalsrörelsen förväntas vara sådan att industrins avtalsförhandlingar är klara i november i år. De kan därmed sätta ett märke för övriga förhandlingar.

LÄMPLIGT ATT INDUSTRINS AVTAL BLIR VÄGLEDANDE

Industrin kan i den kommande avtalsrörelsen och även i fortsättningen väl axla ansvaret för att sätta märket för löneökningar, trots att dess andel av den totala sysselsättningen minskar. Konjunkturinstitutet anser att lönenormeringen spelar en konstruktiv och positiv roll i lönebildningen (se kapitel 6 ”Lönenormering, centrala och lokala avtal”). Om alla fackförbund skulle förhandla om sina löner utan samordning eller normering skulle jämviktsarbetslösheten sannolikt öka. Att en bransch förhandlar innan övriga branscher och att denna bransch accepteras som norm-sättare gör det däremot svårare för de efterföljande branscherna att agera utifrån ett kortsynt och snävt egenintresse. Om de efterföljande branscherna tydligt skulle avvika från normen skulle förhandlingsordningen spricka vilket alla förlorar på. Omvänt, parterna inom industrin vet att deras avtalade löneökningar kommer att vara vägledande för övriga branscher, och då försvagas deras incitament att kräva för höga lönepåslag i syfte att förbättra sitt relativa löneläge.

Industriparterna kommer med hög sannolikhet att även i den kommande avtalsförhandlingen ha detta normsättande ansvar. Industrins löneuppgörelse kommer då att starkt påverka sysselsättning och arbetslöshet i hela ekonomin. Det finns ingen motsättning mellan bästa sysselsättningsutveckling inom industrin och bästa sysselsättningsutveckling i ekonomin som helhet. Om industrins förhandlande parter medverkar till att arbetslösheten kan sjunka till en låg nivå innan ökningstakten av löner och arbetskostnader tar fart bidrar de också till att industrin får bästa möjliga utveckling av sysselsättning och produktion (se kapitel 5 ”Lönebildning vid fast och rörlig växelkurs”). Högsta möjliga sysselsättning i industrin uppnås genom högsta möjliga sysselsättning i Sverige.

1.4 Jobbskatteavdraget verkar via initialt lägre löneökningar

Jobbskatteavdraget infördes 2007 och har sedan dess förstärkts i flera steg. Avdraget ökar drivkrafterna för att arbeta och bidrar till att arbetsutbudet och sysselsättningen växer. Arbetade timmar ökar i olika utsträckning för olika grupper på arbetsmarknaden. Effekten tenderar att vara större för kvinnor än män, bland

annat eftersom kvinnor i utgångsläget arbetar färre timmar i genomsnitt. Konjunkturinstitutets analys med en strukturell arbetsutbudsmodell antyder att ökningen är störst bland kvinnor med låg utbildning (se kapitel 8 ”Jobbskatteavdrag och löner för olika grupper”).

Jobbskatteavdraget bidrar inledningsvis också till att löner och arbetskostnader ökar i långsammare takt. Det blir mer lockande för individen att tacka ja till jobberbjudanden när lönen efter skatt ökar och det finns ett större arbetsutbud för arbetsgivare att tillgå. Det är därför sannolikt att jobbskatteavdraget under några år har en bromsande effekt på löneökningar före skatt (se kapitel 8).

Det är omöjligt att exakt bedöma hur stora avdragets effekter på lönenivån och lönefördelningen är, eftersom efterfrågan på arbetskraft också skiljer sig åt mellan olika grupper. Dessutom anpassar sig matchningen av individer till olika arbetsuppgifter till att arbetsutbudet ökar i olika utsträckning för olika grupper.

Med en given efterfrågan på arbetskraft tenderar den lönebromsande effekten att vara större för de grupper som ökar sitt arbetsutbud mest, främst lågutbildade. Denna effekt motverkas dock av att arbetskraftsefterfrågan för dessa grupper sannolikt ger en mindre lönepåverkan, det vill säga en ökning av antalet arbetade timmar är förknippad med en mindre förändring av lönen. Avdragets positiva effekter på den disponibla inkomsten är däremot procentuellt störst för lågutbildade, eftersom den gruppen får störst procentuell nytta av jobbskatteavdraget och sannolikt också ökar sitt antal arbetade timmar mest.

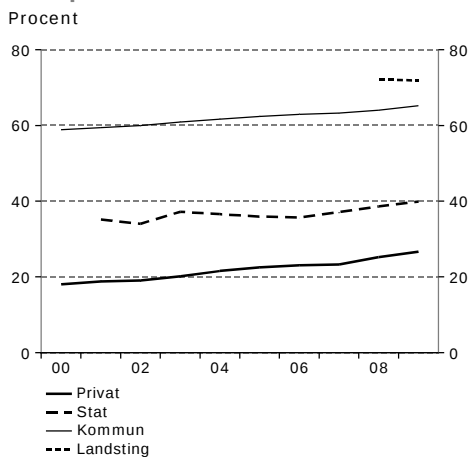
Jobbskatteavdragets lönebromsande effekt är inte varaktig. På lång sikt kommer ett ökat arbetsutbud att motsvaras av en högre efterfrågan i och med att företagen som möter en bättre tillgång på arbetskraft investerar mer. Då skapas potential för högre arbetsproduktivitet och därmed en starkare lönetillväxt längre fram i tiden.

1.5 En ökande andel kvinnliga chefer kan minska lönegapet mellan kvinnor och män

Lönegapet mellan kvinnor och män har visat sig vara seglivat. Exempelvis har låglönesatsningarna i centrala avtal enligt Konjunkturinstitutets analys endast haft en tillfällig effekt på den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män.¹²

En faktor som småningom kan bidra till ett minskat lönegap är att andelen kvinnliga chefer gradvis ökar i ekonomin (se kapitel 7 ”Chefsbefattning och lönegap mellan män och kvinnor”). Kvinnors och mäns olika andelar i chefsbefattningar är en faktor som bidrar till det totala lönegapet mellan könen. En jämförelse av olika näringsgrenar med avseende på andelen kvinnliga chefer

¹² Se avsnitt 6.2 i *Lönebildningsrapporten 2010*.

Diagram 7 Andel kvinnor i ledningsarbete per sektor

Anm. Variabeln för ledningsarbete ändrar definition för landsting 2008, varför endast 2008 och 2009 redovisas.

Källa: SCB, Lönestrukturstatistiken.

visar att kvinnorna generellt är underrepresenterade i chefsbefattningar, det vill säga andelen kvinnliga chefer är lägre än andelen sysselsatta kvinnor i en näringsgren. Kvinnliga chefer förefaller också få lägre löner än sina manliga chefskolleger. Detta chefslönegap går inte att förklara med kvinnliga och manliga chefers observerbara karaktäristika. Chefslönegapet mellan kvinnor och män minskar inte heller över tiden.

Andelen kvinnliga chefer ökar dock sakta inom alla sektorer av ekonomin (se diagram 7), vilket sannolikt bidrar till en långsam förbättring av kvinnornas relativa löneposition. En anledning kan vara att cheferna kan påverka även andra medarbetares löner och att kvinnliga chefer förefaller betes sig något olika från manliga chefer. Det finns således ett samband mellan andelen kvinnliga chefer i en näringsgren och lönegapet mellan kvinnor och män i näringsgrenen. Analysen antyder att en ökad andel kvinnliga chefer i en näringsgren gynnar kvinnors relativa löneläge. Denna mekanism är dock inte enhetlig i olika delar av ekonomin, utan gäller framför allt för näringsgrenar som domineras av män. I kvinnodominerade näringsgrenar verkar en ökad andel kvinnliga chefer däremot inte ha någon tydlig effekt på kvinnornas relativa löneläge.

2 Vad bestämmer reallönen och sysselsättningen i jämvikt?

I detta kapitel presenteras tankeramen om hur jämviktsarbetslösheten bestäms i en marknadsekonomi. Jämviktsarbetslösheten beror på sambandet mellan sysselsättning och trycket för högre löner. En låg jämviktsarbetslöshet kan åstadkommas om trycket för högre löner inte ökar innan arbetslösheten har fallit till en låg nivå. Arbetsmarknadens parter kan bidra till en låg jämviktsarbetslöshet genom att verka för låga löneökningar så länge arbetslösheten är för hög.

Ökningen av löner och arbetskostnader möjliggörs av att förädlingsvärdet per timme som produceras av dem som arbetar ökar. Den ökande arbetsproduktiviteten tillåter en gradvis förbättring av löntagarnas reallöner och konsumtionsmöjligheter.

Konjunkturinstitutet och den största delen av den tillämpande nationalekonomiska forskningslitteraturen utgår från antagandet att vinstandelen och därmed arbetskostnadsandelen är konstanta i ett längre perspektiv. Under dessa omständigheter kommer reallöneökningen att exakt följa produktivitetsutvecklingen. De nominella lönerna, alltså löner som mäts i kronor, ökar då med summan av arbetsproduktivitetsstillväxten och ökningen av näringslivets förädlingsvärdepriser, det vill säga enhetspriset på det mervärde som skapas i näringslivet.¹³

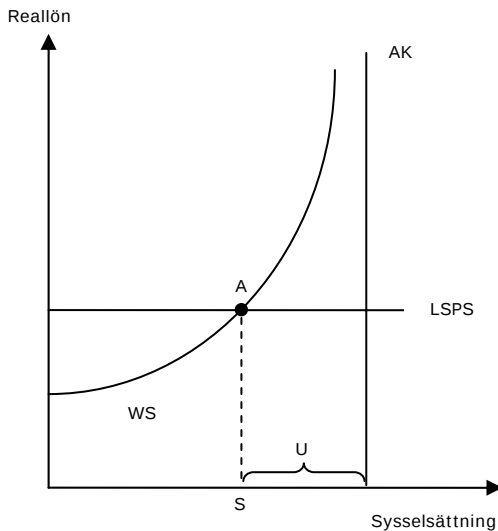
GRADEN AV LÖNETRYCK BESTÄMMER SYSSELSÄTTNINGSNIVÅN I JÄMVIKT

De lönekrav som löntagarna ställer i en marknadsekonomi beror på nivån av sysselsättningen. Nationalekonomer kallar sambandet mellan sysselsättning och löneökningstakten för *lönetryck* (wage pressure). Ju högre sysselsättningsgrad och ju lägre arbetslöshet, desto lättare är det för arbetstagarna att hitta nya jobb och desto högre löneavtal kan löntagarna åstadkomma i sina kollektiva och individuella förhandlingar. Ju lägre sysselsättning och ju högre arbetslöshet, desto lättare är det för arbetsgivaren att anställa medarbetare och desto anspråkslösare är löntagarnas lönekrav. Lönerna är därmed en funktion av arbetsmarknadsläget: ju högre sysselsättning, desto högre lönekrav och desto högre löner.

I en ekonomi med en dåligt fungerande arbetsmarknad blir lönekraven och löneökningar höga redan vid en låg nivå av sysselsättning och hög arbetslöshet.

Lönenivån måste också vara förenlig med ett lönsamt näringsliv. Sveriges ekonomi är en del av den globala kapitalmark-

¹³ Näringslivets förädlingsvärdepriser behöver dock inte öka i samma takt som konsumtionspriserna eftersom sammansättningen av svenska hushålls konsumtionskorg inte är den samma som sammansättningen av näringslivets produktionskorg (se vidare kapitel 4).

Figur 1 Tankeräm för reallönen och sysselsättningsnivån

Anm.
 WS = lönesättningskurva
 LSPS = långsiktig prissättningskurva
 AK = Arbetskraftens storlek
 U = jämviktsarbetslöshet
 S = sysselsättning i jämvikt

naden, och den avkastning på kapital som krävs av investeringar i Sverige måste motsvara den kapitalavkastning som råder i den globala ekonomin.

Dessa samband förtydligas i figur 1 där den horisontella axeln mäter nivån på sysselsättningen och den vertikala axeln nivån på reallönen. Enligt resonemanget ovan är ekonomins reallösnivå en ökande funktion av sysselsättningen. Detta samband fångas upp av lönesättningskurvan WS.

Med en given produktionsteknologi finns det endast en nivå av reallönen som är förenlig med det långfristigt gällande kapitalavkastningskravet. Denna reallösnivå har i figur 1 markerats med den horisontella linjen LSPS. LSPS står för långsiktig prissättningskurva, eftersom den fångar upp den kvot mellan nominella priser och nominella löner som är förenlig med näringslivets kapitalavkastningskrav.

Ekonomins långfristiga jämvikt är då i korsningspunkten A där lönesättningskravet och kapitalägarnas avkastningskrav möts. Den sysselsättning S som råder i denna punkt representerar en ekonomisk jämvikt. Den motsvarande arbetslösheten U kan definieras som *jämviktsarbetslöshet*, vilket är den arbetslöshet som på sikt är förenlig med stabil inflation.

VAD HÄNDER OM ARBETSMARKNADEN BEFINNER SIG UTANFÖR JÄMVIKT?¹⁴

Varför är punkt A (och endast punkt A) förenlig med stabil inflation? Anta att ekonomin befinner sig i en högkonjunktur, det vill säga till höger om punkt A, så att sysselsättningen överskrider S och arbetslösheten understiger U. Då kan löntagarnas löneönskemål och investerarnas krav på kapitalavkastning inte vara förenliga. För att upprätthålla den höga sysselsättningen är det nödvändigt att löntagarna får löner som överskrider den lön som tillfredställer investerarnas krav på kapitalavkastning. De höga lönerna innebär en för hög nivå på arbetskostnaderna för företagen.

Både hemmamarknadsföretag och exportföretag reagerar då på ett sätt som gör att ekonomin backar tillbaka till jämviktsläget A. Företag på hemmamarknaden försöker återställa sina vinster genom att höja sina priser. Prisökningen urholkar löntagarnas reala lön och motiverar därmed nya, ytterligare upptrappade lönekrav – som i sin tur tvingar företag till ytterligare prishöjningar. Förr eller senare måste Riksbanken höja sin reporänta för att få bukt med spiralen av ökande löner och priser och därmed tvinga ekonomin tillbaka till jämviktpunkten A.

Internationellt konkurren utsatta företag kan möjligen inte öka sina priser lika lätt. De kan däremot reagera mot höga arbetskostnader genom att minska sin produktion i Sverige. Där-

¹⁴ Tankemodellen som presenteras här utgår från en i dag allmänt accepterad nationalekonomisk syn om hur arbetsmarknaden och sambandet mellan inflation och arbetslöshet fungerar. För en utförlig presentation, se kapitel 1, 2 och 8 i Layard, R., S. Nickell och R. Jackman, *Unemployment*, Oxford University Press 2005, eller kapitel 8 i Björklund, A. m.fl., *Arbetsmarknaden*, SNS Förlag, 2006.

utöver påverkas exportföretagens lönsamhet av en starkare krona när Riksbankens bemöter trycket för högre priser genom att höja räntan. Riksbankens åtstramning och de internationellt utsatta företagens nedskärningar dämpar den ekonomiska aktiviteten och för därmed ekonomin tillbaka mot jämviktsnivån enligt punkt A.

Anta tvärtom att ekonomin befinner sig i en lågkonjunktur, till vänster av punkt A. Då är sysselsättningen låg och arbetslösheten hög. Företagen skulle då vara beredda att betala högre reallöner än vad arbetarna kräver. Då finns det inget kostnadstryck uppåt i ekonomin. Löntagarna påverkas av den höga arbetslösheten, deras lönekrav är anspråkslösa och företagen upplever därmed inget behov att höja sina priser. Inflationstakten tenderar då att falla, vilket motiverar en låg styrränta. Den låga räntan stimulerar konsumtion och investeringar och för ekonomin småningom mot jämviktspunkten A. Samtidigt observerar de internationellt utsatta företagen att det verkar gynnsamt att producera i Sverige, och, allt annat lika, snarast ökar sin produktion och sysselsättning här.

VIKTIGA SLUTSATSER FRÅN MODELLEN

Slutsatsen av dessa resonemang är att det finns starka ekonomiska krafter som på längre sikt för ekonomin mot jämviktspunkten A. I denna punkt uppstår ingen inflatorisk eller deflatorisk spiral, eftersom både företagen och löntagarna får sina krav uppfyllda.

Denna enkla tankemodell tillåter starka slutsatser om hur ekonomin och arbetsmarknaden fungerar. Jämviktsarbetslösheten bestäms endast av lönesättningskurvans position och det internationellt bestämda kapitalavkastningskravet. Arbetslösheten varierar naturligtvis konjunktorellt, men när ekonomin återgår till balans tenderar arbetslösheten också att utveckla sig mot sin jämviktsnivå.

Exempelvis påverkar satsningar på offentlig sysselsättning inte jämviktsarbetslösheten. Det gör inte heller strukturförändring i form av förflyttning av arbetsställen utomlands eller den teknologiska utvecklingen som höjer produktiviteten. Om exempelvis bilindustrins kris mynnar ut i färre arbetstillfällen inom industrin kommer sysselsättningen först att minska och arbetslösheten att öka. Enligt tankemodellen som fångas upp av figur 1, orsakar denna minskning av sysselsättningen en dämpning av lönekraven, så att det nu blir attraktivt att investera i nya arbetstillfällen för arbetsgivare i andra branscher. Gradvis leder dessa nyinvesteringar till en ökad sysselsättning, som i sin tur tar ekonomin tillbaka till jämviktsarbetslöshet och jämviktsysselsättning, dock med en förändrad branschammansättning i produktionen. En sådan strukturomvandling kan förstås ta många år, under vilka arbetslösheten kommer att överskrida sin jämviktsnivå.

En ytterligare iakttagelse kring modellen är att nivån på jämviktsarbetslösheten inte beror på nivån av inflationsmålet. Jäm-

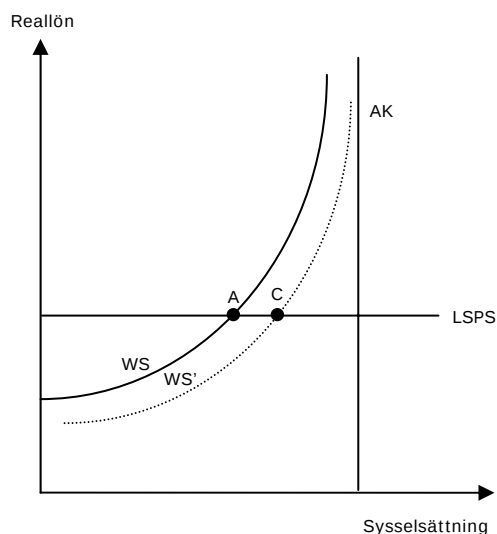
viktsarbetslösheten definieras som den arbetslöshet som är förenlig med stabil inflation, men inte nödvändigtvis just 2 procents inflation. Med en given lönesättningskurva skulle jämviktsarbetslösheten vara densamma även om Riksbanken bytte sitt inflationsmål till exempelvis noll procent eller 4 procent.¹⁵ I Sverige är 2-procentsmålet dock väl etablerat så att båda företag och löntagare förväntar sig en i genomsnitt 2 procents ökning per år av konsumentpriserna. Om Riksbanken skulle byta inflationsmål, skulle detta på kort sikt även påverka arbetslösheten, eftersom åtminstone en del av lönesättarna inte omedelbart skulle utgå från det nya inflationsmålet när löneavtal träffas. Den långfristiga jämviktsarbetslösheten skulle dock vara oförändrad.

Den viktigaste insikten från denna ekonomiska standardmodell är att arbetsmarknadsparternas beteende först och främst påverkar ekonomin genom att påverka lönetrycket, det vill säga den nivå av arbetslöshet och sysselsättning där inflationstrycket blir för högt. Däremot påverkas den långfristiga reallöneutvecklingen inte av hur arbetsmarknadens parter agerar.¹⁶

Alla reformer och strukturförändringar som flyttar lönesättningskurvan utåt bidrar till att varaktigt minska jämviktsarbetslösheten och förbättra sysselsättningen. Sådana förändringar innebär att ett större antal individer kan vara sysselsatta vid en given nivå av reallönen. Exempelvis bidrar en förbättrad samordning och ett större samhällsekonomiskt hänsynstagande hos arbetsmarknadens parter till att sysselsättning kan öka till en högre nivå innan lönekraven trappas upp till en nivå oförenlig med Riksbankens inflationsmål. En förbättrad jobbförmedling som bättre matchar de arbetslösa med vakanta jobb har en likadan inverkan. Alla reformer och strukturförändringar som minskar lönetrycket och därmed leder till en förflyttning utåt av lönekravkurvan – som, med andra ord, tillåter en högre sysselsättning vid en given nivå av reallöner – förbättrar sysselsättningen varaktigt.

Detta illustreras i figur 2 där lönesättningskurvan flyttat utåt från WS till WS', till följd av reformer och strukturförändringar. Den nya jämviktspunkten C innebär en lägre jämviktsarbetslöshet och därmed högre sysselsättning i jämvikt. En anmärkningsvärd aspekt av sådana reformer är att de ökar sysselsättningen

Figur 2 Lägre jämviktsarbetslöshet



Anm.

WS= lönesättningskurva

LSPS = långsiktig prissättningskurva

AK = Arbetskraftens storlek

¹⁵ Det finns forskningsansatser som antyder att ett för lågt inflationsmål kan vålla varaktiga sysselsättningsförluster. En väldigt låg inflation kan göra det svårare att justera relativlöner, om de nominella lönerna är trögrörliga nedåt. Denna mekanism har studerats av Akerlof, Dickens och Perry, i uppsatsen "Near-rational wage and price setting and the long run Phillips curve", *Brookings Papers on Economic Activity* 1:2000. En för låg inflationstakt kan också förbättra löntagarnas förhandlingsstyrka i löneförhandlingar, eftersom det under låg inflation oftare uppstår lägen där löner bör sänkas för att bevara sysselsättningen och det är alltid kostsamt för företagen att initiera lönesänkande åtgärder. Detta argument har framförts av Steinar Holden i uppsatsen "Wage bargaining and nominal rigidities", *European Economic Review* 38, 1994. De flesta makroekonomer utgår ändå från tumregeln att nivån på inflationsmålet på lång sikt inte har någon realekonomisk betydelse.

¹⁶ Dessa argument presenteras också i boken *Arbetsmarknaden*, av Anders Björklund, Per-Anders Edin, Bertil Holmlund och Eskil Wadensjö (SNS Förslag 2006): "Under vissa ganska rimliga förutsättningar kommer den långsiktiga prissättningsrelationen att vara horisontell, vilket i sin tur innebär att reallönen i långsiktig jämvikt blir oberoende av lönetrycket i ekonomin." (sid. 292).

utan att reallönerna behöver långfristigt bli lägre. Eftersom det internationellt bestämda kapitalavkastningskravet inte har förändrats, kommer reallönen ändå att långfristigt ligga på samma nivå som innan strukturförändringen.¹⁷

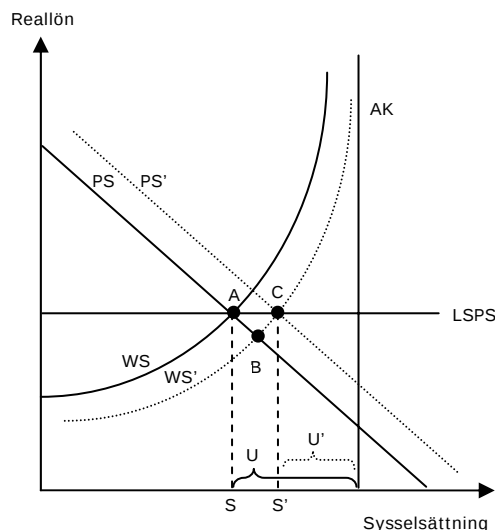
HUR KAN LÖNESÄTTARNA PÅVERKA SYSSELSÄTTNINGEN I JÄMVIKT?

Hur kan lönesättarna praktiskt åstadkomma en varaktig förbättring av arbetsmarknaden? Den avgörande mekanismen gäller sambandet mellan arbetslöshetsgrad och nivån av löntagarnas lönekrav. En jämviktsarbetslöshet på 6 procent¹⁸ innebär att löneökningstakten blir högre än vad som är förenligt med prisstabilitet när arbetslösheten sjunker under 6 procent. Om arbetsmarknadens parter vill sänka jämviktsarbetslösheten från 6 procent till 5 procent, måste de se till att löneökningstakten förblir förenlig med inflationsmålet även när arbetslösheten faller ner till 5 procent. Parterna måste då agera så att arbetskostnadsökningarna är lägre än summan av produktivitetstillväxten och ökningstakten i förädlingsvärdepriser så länge arbetslösheten överstiger 5 procent. Arbetslösheten kommer då successivt att anpassa sig till denna 5 procents jämviktsnivå. Orsaken är att det är lönsamt för företagen att anställa så länge tillväxten i den reala arbetskostnaden understiger produktivitetstillväxten. Den ökade produktionen och sysselsättningen hotar inte inflationsmålet eftersom den nominella arbetskostnadsökningen genererar ett inflationstryck under 2 procent. Därmed kan Riksbanken hålla en låg reporänta, vilket påskyndar investeringar och sysselsättningstillväxt, tills arbetslösheten når 5 procent.

En lägre jämviktsarbetslöshet kan alltså uppnås genom att bromsa upp löneökningstakten under ett tag, så länge arbetslösheten överskrider den nivå som parterna bedömer som lämplig. Detta kan vid första blick verka strida emot analysen kring Figur 1 och Figur 2 som mynnade ut i slutsatsen att en lägre jämviktsarbetslöshet kan åstadkommas *utan* att reallönen blir lägre. Här måste dock en distinktion mellan ekonomins kortfristiga och långfristiga beteende göras. När lönesättare vill åstadkomma en lägre jämviktsarbetslöshet genom att under ett tag pruta på sina lönekrav, påverkas löntagarnas reallönetillväxt på kort sikt negativt. På längre sikt leder detta förändrade beteende dock till en kompenserande, snabbare löneökning, i och med att näringslivets lönsamhet förbättras till följd av uppbromsningen i löneökningarna. Då ökar företagen sina investeringar, vilket efterhand

¹⁷ I Konjunkturinstitutets allmänjämviktsmodell uppkommer i detta fall dock en liten reallöneminskning, bland annat eftersom en högre jämviktsysselsättning kräver att mer resurser används för att matcha arbetslösa med vakanta jobb. Slutsatsen ovan förutsätter också att den varaktiga sysselsättningsökningen inte förändrar sammansättningen av de sysselsattas produktiva egenskaper. Se avsnitt 3.2 för en sifferfatt simuleringskalkyl om hur en lägre jämviktsarbetslöshet kan uppnås.

¹⁸ Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslöshet enligt *Konjunkturläget* mars 2011 var drygt 6 procent. Denna bedömning är förstås osäker.

Figur 3 Lägre jämviktsarbetslöshet, initialt lägre lön

Anm.
 WS = lönesättningskurva
 PS = prissättningskurva
 LSPS = långsiktig prissättningskurva
 AK = Arbetskraftens storlek
 U = jämviktsarbetslöshet
 S = sysselsättning i jämvikt.

ökar arbetsproduktiviteten och tillåter att reallönen gradvis når den nivå som skulle ha rått utan löneuppbromsningen.

Att ett lägre lönetryck kan åstadkomma en långfristig lägre jämviktsarbetslöshet utan att hota reallönen beror alltså på en ökning av investeringar och därmed av den produktiva kapitalstocken, så att mängden kapital ökar i samma utsträckning som sysselsättningen. Innan kapitalstocken har hunnit anpassa sig påverkas reallönen dock negativt.

Detta händelseförlopp kan analyseras med hjälp av Figur 3. Där finns kvar LSPS-kurvan som representerar den reallön som långfristig är förenlig med det internationellt bestämda kapitalavkastningskravet. Figur 3 innefattar dock även en kortfristig efterfrågekurva för arbete, PS. Den lutar ner eftersom företagens efterfrågan av arbetskraft vid given kapitalstock är lägre, ju högre reallönen är.

När lönesättarna ökar sin ambition om jämviktsarbetslöshet och visar att de är beredda att bromsa upp löneökningstakten tills en lägre arbetslöshet har uppnåtts, flyttas lönesättningskurvan utåt till WS'. Den kortfristiga jämvikten representeras av punkt B som motsvarar korsningen av den nya lönesättningskurvan WS' och den kortsiktiga efterfrågekurvan för arbete PS. Innan kapitalstocken har ökat framkallar lönesättarnas beteende därför en lägre reallön (punkt B).

Den nya reallönen är lägre än vad som behövs för att tillfredsställa kapitalägarnas avkastningskrav. Därför har företagen ett incitament att utvidga sin verksamhet och öka sina investeringar. Detta leder småningom till en högre kapitalstock. Detta ökar arbetsproduktiviteten och tillåter efter hand högre löner. På lång sikt, när nya investeringar har lett till en högre kapitalstock, så att mängden kapital per sysselsatt är tillbaka på ursprunglig nivå, kommer reallönen därför att vara återställd till sin ursprungliga nivå (punkt C). Under anpassningsperioden spelar penningpolitiken en viktig roll. Uppbromsningen av löneökningstakten dämpar kostnadstrycket, så att Riksbanken kan hålla styrräntan lägre än vad den annars skulle ha varit. Den låga räntan uppmuntrar i sin tur till investeringar, så att kapitalstocken anpassar sig snabbare.

Genom att utlösa sådana mekanismer kan samhällsekonomiskt ansvarsfulla lönesättare minska jämviktsarbetslösheten utan att långfristig behöva pruta på löntagarens reallöner.¹⁹

Resonemanget ovan gäller omvänt. Högre lönekrav som orsakar en förflyttning inåt av lönesättningskurvan kommer i det långa loppet att avspeglas i högre arbetslöshet, utan att förbättra löntagarnas reallön. Ett högt lönetryck – det vill säga lönekrav som är höga redan vid en hög nivå av arbetslöshet – kommer därför att främst öka arbetslösheten, utan att gagna löntagarnas reala köpkraft.

¹⁹ Se kapitel 3 för en siffersatt simuleringsanalys som belyser sambandet mellan löneökningar och jämviktsarbetslösheten 2012–2014.

DETTA KAPITEL I KORTHET

- Jämviktsarbetslösheten, det vill säga den arbetslöshetsnivå vid vilken arbetskostnadernas ökningstakt på sikt är förenlig med inflationsmålet, bestäms av sambandet mellan arbetslösheten och lönebildningen.
- När lönebildningen fungerar väl, ökar inte lönetrycket förrän arbetslösheten har fallit till en låg nivå.
- Arbetsmarknadens parter kan bidra till en låg jämviktsarbetslöshet genom att verka för att lönerna inte tar fart innan arbetslösheten har sjunkit till en låg nivå.
- På lång sikt leder en lägre jämviktsarbetslöshet endast till ett marginellt reallönetapp.

3 Avtalsrörelsen och jämviktsarbetslösheten

Svensk ekonomi befinner sig nu i en återhämtningsfas. Sysselsättningen stiger snabbt och arbetslösheten sjunker. En ny avtalsrörelse inleds under hösten. Arbetsmarknadens parter kan bidra till att arbetslösheten varaktigt faller tillbaka till 5 procent. Att arbetslösheten kan fortsätta att minska från dagens nivå stöds också av att matchningseffektiviteten inte tycks ha försämrats under lågkonjunkturen.

Kapitlet börjar med ett avsnitt som beskriver den kommande avtalsrörelsen. Läget i svensk ekonomi inför denna avtalsrörelse skiljer sig markant åt från den förra. De makroekonomiska utsikterna ser nu mycket ljusare ut. Timlönerna och arbetskostnaderna beräknades öka med i genomsnitt 3,5 respektive 3,7 procent per år 2012–2014 enligt Konjunkturläget i mars 2011, vilket är förenligt med en jämviktsarbetslöshet på strax över 6 procent.

Därefter följer ett avsnitt som beskriver vad som krävs av den kommande avtalsrörelsen samt i lönerörelserna därefter, i form av löne- och arbetskostnader för att det ska vara möjligt att nå en jämviktsarbetslöshet som är lägre. Enligt analysen är det fullt möjligt att nå en jämviktsarbetslöshet på 5 procent. En förutsättning för detta är att ökningarna i löner och priser inte överstiger vad som är förenligt med Riksbankens inflationsmål så länge arbetslösheten överstiger 5 procent och att Riksbanken under en längre period för en expansiv penningpolitik.

Analysen visar att timlönerna inte får öka med mer än 3,1 procent i genomsnitt per år under 2012–2014, samt att de inte får överstiga 3,7 procent 2015–2020, för att arbetslösheten varaktigt ska kunna sänkas till 5 procent. Skulle timlönerna öka snabbare avbryts nedgången i arbetslösheten tidigare och arbetslösheten fastnar på en högre nivå när ekonomin är i balans. Osäkerheten är naturligtvis betydande.

Sist i kapitlet diskuteras hur matchningen och obalanserna har förändrats på arbetsmarknaden till följd av krisen. För att man ska kunna uppnå en jämviktsarbetslöshet på 5 procent krävs att det skapas jobb i alla delar av ekonomin och att arbetsmarknaden är tillräckligt flexibel för att arbetslösa och vakanser möts i anställningar. Slutsatsen är att matchningen inte förefaller ha försämrats under lågkonjunkturen samt att dagens bristtal för arbetskraft är normala givet den snabba uppgången i sysselsättningen.

3.1 Makroekonomin och arbetsmarknaden under de kommande åren

I detta avsnitt görs en tillbakablick på 2010 års avtalsrörelse samt en beskrivning av några av förutsättningarna inför den avtalsrörelse som inleds under hösten 2011. Konjunkturinstitutets prognos för utvecklingen i svensk ekonomi som presenterades i Konjunkturläget mars 2011 återges också översiktligt med fokus på löner, arbetskostnader, sysselsättning och arbetslöshet.

2010 ÅRS AVTALSRORELSE – EN TILLBAKABLICK

Avtalsrörelsen år 2010 omfattade 3,3 miljoner löntagare vilket motsvarar 75 procent av samtliga löntagare. De flesta avtalen omförhandlades under våren 2010 och avtalsrörelsen kom att präglas av att det då rådde en djup lågkonjunktur och att utvecklingen av konjunkturen var osäker. Arbetslösheten hade stigit snabbt och förväntades fortsätta vara hög under de närmast följande åren.

De första avtalen träffades inom industrin. Teknikarbetsgivarerna och Industri- och Kemigruppen tecknade avtal med tjänstemannaförbunden Unionen och Sveriges ingenjörer i mars 2010. Avtalet löper över 18 månader och innebär en genomsnittlig årlig löneökningstakt på 1,7 procent. Detta avtal följdes av att IF Metall och Teknikarbetsgivarerna tecknade avtal som löper över 22 månader och i genomsnitt ger ungefär samma årliga löneökningstakt. Den genomsnittliga löneökningen i industrins avtal fick en tydlig inverkan på nivån på löneökningarna i de efterföljande avtalen.²⁰ Låglönepotter inom LO:s avtalsområden innebar dock att den årliga löneökningen blev högre i exempelvis detaljhandelsavtalet och i avtalet mellan Sveriges kommuner och landsting och Kommunalarbetsareförbundet jämfört med avtalen inom industrin.

De centrala avtal som förhandlades fram för näringslivet i 2010 års avtalsrörelse resulterade i lägre löneökningar 2010 och 2011 än under tidigare perioder på 2000-talet (se tabell 2).

²⁰ För en fördjupad analys av avtalsrörelsen 2010, se *Lönebildningsrapporten 2010*.

Tabell 2 Löneökningar enligt centrala avtal

Årlig procentuell förändring

	2001–03	2004–06	2007–09	2010–11
Industri	2,4	2,0	2,7	1,3
Byggbranschen	2,6	2,3	2,8	1,6
Tjänstebanscher	2,7	2,1	3,1	1,7
Näringsliv	2,6	2,1	3,0	1,6
Kommuner	2,3	1,9	2,9	1,9
Stat	1,8	1,6	1,6	2,0
Totalt	2,5	2,0	2,9	1,7

Anm. I beräkningen av de centralt avtalade löneökningarna är sifferlösa avtal invägda med ökningstakten noll procent. Löneökningar som formulerats som måltal eller liknande med osäker revisionstidpunkt inkluderas inte heller. Beräkningarna har gjorts avseende de centralt avtalade löneökningarna specifika år vilket skiljer sig något från avtalsperioderna. Till exempel baseras löneökningarna 2010–2011 inte bara på de avtal som slöts i 2010 års avtalsrörelse utan avtal från 2007 som sträcker sig in i 2010 påverkar också detta genomsnitt. Löneökningen enligt centrala avtal 2011 är dessutom delvis en prognos.

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

OMFATTANDE AVTALSRÖRELSE 2011/2012

Den genomsnittliga avtalsperioden i de avtal som tecknades under 2010 blev kortare än i de tidigare avtalsrörelserna under 2000-talet. De flesta av avtalen kom att löpa på mellan 18 och 24 månader. Tidpunkterna då avtalen löper ut är därför mer spridda inför avtalsrörelsen 2011/2012 än de var inför 2010 års avtalsrörelse (se tabell 3).

Tabell 3 Förutsättningar inför 2011/2012 års avtalsrörelse

Tidpunkt då avtalen löper ut, antal avtal och antal anställda (tusental)

Tidpunkt	Avtal	Anställda	Berörda större avtal
2011			
30 september ¹	9	174	Tjänstemannaavtal i industrin
31 december	4	14	Avtal för revisions- och konsultföretag
2012			
31 januari ¹	36	350	Främst avtal för industriarbetare
28 februari	43	82	Avtal för motorbranschen
31 mars	169	454	Detaljhandel, IT och telekom
30 april	71	1 180	Kommunala avtal och bemanningsbranschen
31 maj	34	138	Hotell- och restaurangavtal
30 september	9	160	Statliga avtal

¹ I industrin samordnas förhandlingarna under hösten 2011.

Källa: Medlingsinstitutet.

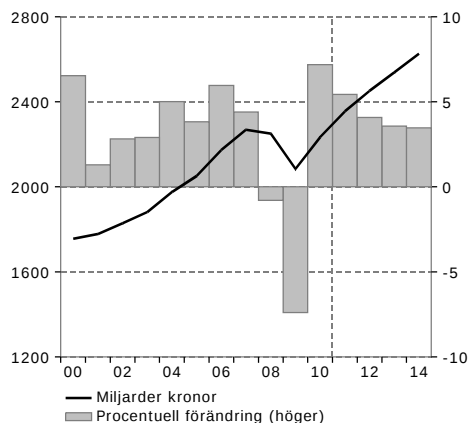
Inom industrin löper de centrala avtalen för tjänstemännen ut i september 2011 medan de flesta andra avtal inom industrin löper fram till sista januari 2012. Parterna inom industrin har dock

kommit överens om att samordna förhandlingarna om nya avtal för arbetare och tjänstemän under hösten. Enligt tidplanen ska fackförbundens yrkanden överlämnas till motparten senast den 30 september och avsikten är att de nya avtalen ska vara klara senast den 30 november 2011. Den 31 oktober 2010 lämnade Teknikföretagen Industriavtalet, i vilket förhandlingsordningen i industrin regleras.²¹ Under våren 2011 har företrädare för fackförbund och arbetsgivarorganisationer inom industrin (inklusive Teknikföretagen) utarbetat ett förslag till ett nytt Industriavtal. Detta skickades till parterna inom industrin den 9 maj 2011 för formellt ställningstagande och det nya avtalet avses ersätta det gamla från den 1 juli 2011. I det nya förhandlingsavtalet tydliggörs att parterna ska verka för att kostnadsmärket inom industrin ska vara en norm även för övriga parter på arbetsmarknaden. Det nya avtalet syftar också uttryckligen till att löneförhandlingarna inom industrin ska samordnas tidsmässigt och innehåller fler och tydligare regler för att förhandlingarna ska komma igång tidigt innan de gällande avtalen löper ut.

Industrins avtalsförhandlingar inleder avtalsrörelsen som fortsätter under våren 2012. Totalt kommer avtal för runt 2,7 miljoner anställda omförhandlas mellan september 2011 och september 2012. Industrins centrala avtal förväntas få en normerande inverkan på de följande avtalsförhandlingarna liksom i de tidigare avtalsrörelserna under 2000-talet.

Diagram 8 Näringslivets produktion

Miljarder kronor, fasta priser respektive årlig procentuell förändring, kalenderkorrigerade värden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

BÄTTRE UTGÅNGSLÄGE I SVENSK EKONOMI INFÖR DENNA AVTALSRORELSE²²

Konjunkturinstitutets prognos som presenterades i *Konjunkturläget* mars 2011 visar ett betydligt bättre utgångsläge i svensk ekonomi inför avtalsrörelsen 2011/2012 jämfört med inför 2010 års avtalsrörelse. Utvecklingen de kommande åren påverkas dock av resultatet av avtalsrörelsen.

BNP-tillväxten 2010 var en av de högsta sedan andra världskriget i Sverige och näringslivets produktion var vid årsskiftet 2010/2011 tillbaka på den nivå som rådde innan konjunkturedgången. Enligt Konjunkturinstitutets prognos kommer produktionen fortsätta att växa snabbt under 2011 men i en mer dämpad takt i förhållande till 2010 (se diagram 8). Utvecklingen drivs främst av stark tillväxt i konsumtion och investeringar, men även exporten bidrar. Både penning- och finanspolitiken i Sverige fortsätter dessutom att vara expansiva 2011.

Även på arbetsmarknaden har återhämtningen skett snabbt. Antalet sysselsatta ökade, enligt arbetskraftsundersökningarna (AKU), med ca 50 000 personer 2010 och var vid inledningen av

²¹ Industriavtalet tecknades mellan fack och arbetsgivare inom industrin 1997. Efter industriavtalets inrättande har flera andra branscher anpassat sig genom att lägga sina kollektivavtalsförhandlingar efter industrins förhandlingar. Löneökningarna i industrins kollektivavtal har därigenom kommit att bli ett riktmärke för övriga branschers avtal.

²² Prognoserna som återges i avsnittet publicerades i *Konjunkturläget*, mars 2011.

2011 på samma nivå som före konjunkturedgången. Sysselsättningen har främst ökat inom byggsektorn och de privata tjänstebansherna. Eftersom befolkningen i arbetsför ålder också har ökat var dock inte sysselsättningsgraden i inledningen av 2011 lika hög som innan konjunkturedgången.

Enligt Konjunkturläget mars 2011 väntas arbetsmarknaden fortsätta att utvecklas starkt 2011. I *Konjunkturbarometern* i april 2011 var andelen företag som planerar att anställa personal fortsatt hög liksom antalet nyanmällda lediga platser till Arbetsförmedlingen.

Arbetskraften har ökat snabbt de senaste fem åren. Arbetskraften väntas också fortsätta att öka (se diagram 9). Bidragande orsaker till arbetskraftsökningen är att befolkningen i arbetsför ålder ökar, att den förbättrade konjunkturen gör att fler personer söker sig till arbetsmarknaden samt att regeringen har genomfört reformer som ökar drivkrafterna att delta i arbetskraften.

Arbetslösheten föll snabbt under loppet av 2010 och fortsätter att sjunka under 2011. År 2011 väntas arbetslösheten uppgå till i genomsnitt 7,3 procent.

Utvecklingen i produktion och sysselsättning innebär att resursutnyttjandet stigit förhållandevis snabbt under 2010 och fortsätter att stiga under 2011. Det svaga utgångsläget medför dock att både BNP-gapet och arbetsmarknadsgapet fortfarande är negativa 2011 (se diagram 10).²³

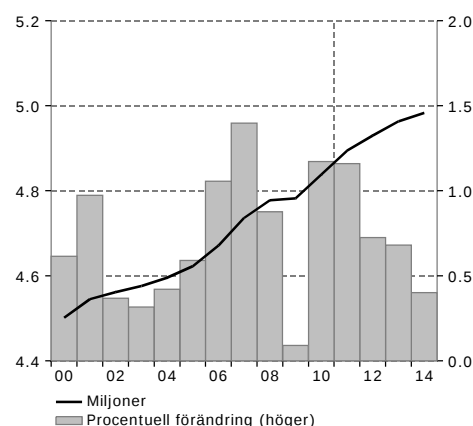
DE CENTRALA AVTALEN DÄMPAR ÖKNINGSTAKTEN I LÖNER OCH ARBETSKOSTNADER 2010–2011

Resursutnyttjandet på arbetsmarknaden var 2009 på sin lägsta nivå under 2000-talet (se diagram 10). Avtalsrörelsen 2010 resulterade i låga centralt avtalade löneökningar och de slutliga löneökningarna kunde därmed anpassas till det mycket svaga arbetsmarknadsläget. År 2010 ökade timlönerna i ekonomin som helhet, enligt konjunkturlönestatistikens definition, med 2,6 procent, vilket är den lägsta löneökningstakten under 2000-talet (se diagram 11).²⁴ De låga centralt avtalade löneökningarna för 2011 bedöms också hålla ner den slutliga löneökningstakten under detta år. Enligt Konjunkturinstitutets prognos ökar timlönerna i ekonomin som helhet med 2,8 procent 2011.

Trots att de nominella timlöneökningarna blir måttliga 2010–2011 innebär de en positiv reallöneutveckling. I prognosen ökar

Diagram 9 Arbetskraften 16–64 år

Miljoner respektive årlig procentuell förändring



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 10 BNP-gap och arbetsmarknadsgap

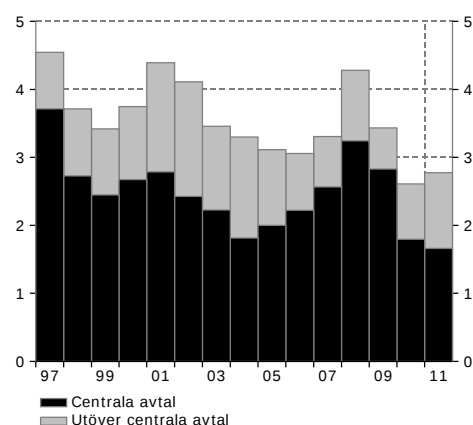
Procent av potentiell BNP respektive potentiellt arbetade timmar



Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 11 Timlön i hela ekonomin

Årlig procentuell förändring



Anm. Konjunkturlönestatistiken. Centrala avtal för 2011 är delvis en prognos.

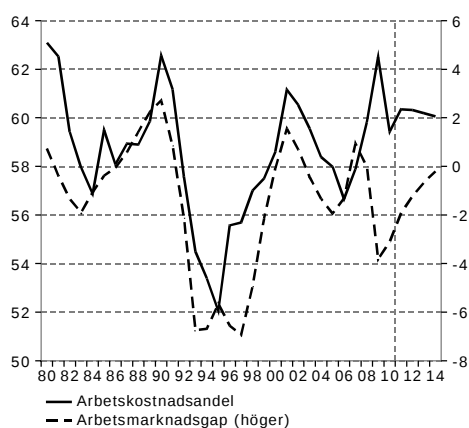
Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

²³ BNP-gapet definieras som skillnaden mellan faktisk och potentiell BNP uttryckt som andel av potentiell BNP. Potentiell BNP definieras som den nivå på produktionen som skulle uppnås om vi hade normalt utnyttjande av de idag tillgängliga produktionsfaktorerna arbete och kapital. Arbetsmarknadsgapet definieras som de faktiskt arbetade timmarnas procentuella avvikelser från potentiellt arbetade timmar. Potentiellt arbetade timmar bestäms i sin tur i första hand av jämviktsarbetslösheten och potentiell arbetskraft.

²⁴ Löneökningstakten fastställs först efter 12 månader i konjunkturlönestatistiken, löneökningarna under 2010 var därför fortfarande en prognos i *Konjunkturläget*, mars 2011.

Diagram 12 Arbetskostnadsandel och arbetsmarknadsgap

Procentenheter



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

reallönen i hela ekonomin med i genomsnitt drygt 1 procent per år 2010–2011.²⁵

Arbetskostnaden i näringslivet beräknas med hjälp av lönesumma, löneskatter och kollektiva avgifter i förhållande till arbetade timmar enligt nationalräkenskaperna. Under 2010 utvecklades den beräknade timlönen i näringslivet enligt nationalräkenskaperna mycket svagt i förhållande till utvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken (se tabell 4).²⁶ De faktorer som hållit ner löneökningstakten i nationalräkenskaperna 2010 bedöms dock vara tillfälliga och det sker därför en viss återställning av timlönennivån under 2011. Under 2011 förväntas därför timlönen enligt nationalräkenskaperna öka mer än timlönen enligt konjunkturlönestatistiken. Arbetskostnaderna ökar dock inte lika mycket som timlönen enligt nationalräkenskaperna år 2011. Detta beror på att vissa av de avtalade kollektiva avgifterna reduceras 2011. Sammantaget under perioden 2010–2011 ökar arbetskostnaden med i genomsnitt 1,7 procent per år.

Arbetskostnadsandelen, det vill säga arbetskostnadernas andel av förädlingsvärdet i näringslivet, föll år 2010 kraftigt på grund av fallande reala arbetskostnader och en kraftig produktivitetstillväxt. Trots detta var arbetskostnadsandelen i inledningen av 2011 på en hög nivå i förhållande till det låga resursutnyttjandet på arbetsmarknaden (se diagram 12). En hög arbetskostnadsandel innebär att vinstandelen är låg och är en indikation på en svag kapitalavkastning i näringslivet. Detta kontrasteras dock av att tillverkningsindustrin, liksom flertalet av de andra branscherna, ger förhållandevis höga bedömningar av lönsamheten i Konjunkturinstitutets företagsbarometer.²⁷ Företagens bedömning av lönsamheten kan dock inkludera verksamhet som bedrivs utanför Sverige och som därför inte redovisas i de svenska nationalräkenskaperna. Stor variation i bedömningarna av lönsamheten kan också förekomma mellan företagen inom branscherna.

²⁵ Reallönen är här definierad som nominell timlön enligt nationalräkenskaperna deflaterad med implicitprisindex för hushållens konsumtion.

²⁶ Timlönen enligt nationalräkenskaperna beräknas som lönesumman dividerad med antalet arbetade timmar. I lönesumman i nationalräkenskaperna ingår vissa typer av ersättningar som bonusutbetalningar och sjuklön, vilka inte ingår i lönebegreppet enligt konjunkturlönestatistiken. Konjunkturlönestatistiken utgår dessutom från ökningstakten i tim- och månadslöner för överenskommen arbetstid. Skillnader i timlöneutveckling mellan de båda källorna är därför vanligt förekommande enskilda år. Under perioden 2001–2008 ökade timlönen i näringslivet i genomsnitt ungefär lika mycket enligt båda källorna. Att differensen var så stor som 2,7 procentenheter mellan källorna år 2010 beror sannolikt på faktorer kopplade till den kraftiga konjunkturedgången 2008–2009. Faktorer som kan ge differens mellan källorna är bland annat neddragningar av bonusutbetalningar, arbetstidsförskjutningar mellan åren och olika periodisering av retroaktiva löneutbetalningar. För en mer detaljerad genomgång av sannolika förklaringar till skillnaden i timlöneutveckling mellan nationalräkenskaperna och konjunkturlönestatistiken, se *Sveriges ekonomi – Statistiskt perspektiv*, 2010:4, SCB.

²⁷ Se *Konjunkturbarometern*, april 2011, Konjunkturinstitutet.

Tabell 4 Timlön och arbetskostnad per timme i näringslivet, enligt Konjunkturläget mars 2011

Årlig procentuell förändring, kalenderkorrigerade värden

	2010	2011	2012	2013	2014
Timlön (KL) ¹	2,5	2,9	3,3	3,5	3,6
Timlön (NR) ²	-0,2	4,4	3,4	3,5	3,6
Arbetskostnad (NR)	-0,6	4,0	3,9	3,5	3,6

¹ KL avser konjunkturlönestatistiken.² NR avser nationalräkenskaperna.

Källor: Medlingsinstitutet, SCB och Konjunkturinstitutet.

HÖGRE LÖNE- OCH ARBETSKOSTNADSÖKNINGAR 2012–2014 ENLIGT KONJUNKTURLÄGET MARS 2011

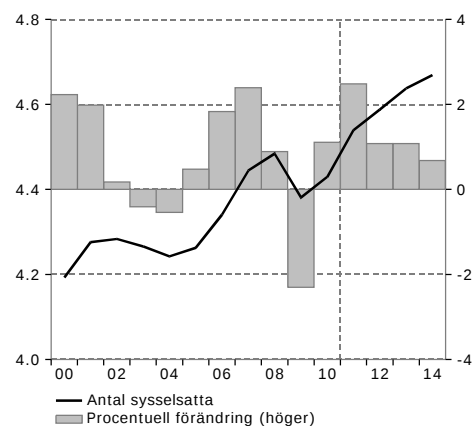
Läget i den svenska ekonomin ser betydligt ljusare ut inför den kommande avtalsrörelsen än inför 2010 års avtalsrörelse. Resursutnyttjandet på arbetsmarknaden har stigit snabbt sedan 2009 och väntas fortsätta att öka. Konjunkturförbättringen bedöms leda till högre centralt avtalade löneökningar och högre slutliga löneökningar 2012–2014. I Konjunkturläget mars 2011 väntas timlönen i näringslivet enligt konjunkturlönestatistiken öka med 3,3 procent 2012 och med 3,5 respektive 3,6 procent 2013 och 2014 (se tabell 4).

Under perioden 2012 till 2014 förväntas arbetskostnaden i näringslivet öka med i genomsnitt 3,7 procent per år enligt Konjunkturläget mars 2011. År 2012 återställs delvis de kollektivt avtalade premierna som var reducerade 2011 och arbetskostnaden ökar därmed något snabbare än timlönen enligt nationalräkenskaperna detta år (se tabell 4).

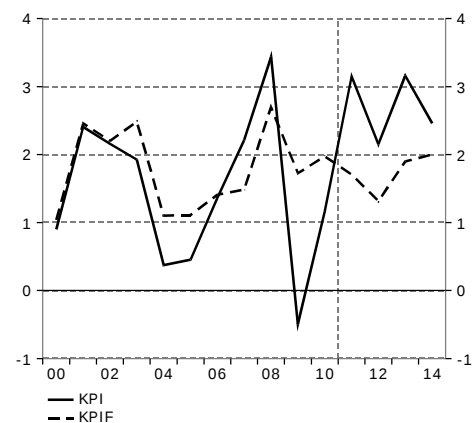
MÄTTLIGT KOSTNADSTRYCK OCH POSITIV REALLÖNEUTVECKLING 2012–2014

Produktiviteten i näringslivet förväntas öka med i genomsnitt 2,4 procent per år under perioden 2012–2014, det vill säga något mer än Konjunkturinstitutets långsiktiga bedömning på 2,3 procent (se kapitel 2). En arbetskostnadsökning på i genomsnitt 3,7 procent per år skulle därmed innebära att arbetskostnaden per producerad enhet ökar med i genomsnitt 1,3 procent per år under denna period. Näringslivets förädlingsvärdepriser bedöms öka med i genomsnitt 1,4 procent per år 2012–2014. Detta är något mer än de 1,3 procent som på sikt bedöms vara förenliga med inflationsmålet (se kapitel 2). Sammantaget skulle dessa antaganden innebära att vinstandelen endast ökar marginellt under avtalsperioden.

En ökning av enhetsarbetskostnaden på ca 1,3 procent per år samt fallande importpriser innebär att inflationen, mätt med KPIF, understiger 2 procent fram till 2014 (se diagram 14). De stigande boräntorna under perioden innebär dock att KPI-inflationen ligger betydligt över Riksbankens inflationsmål. Penningpolitiken bedömdes i Konjunkturläget mars 2011 bli något

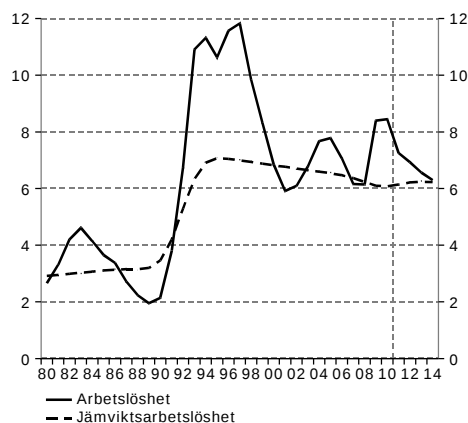
Diagram 13 Sysselsättning 16–64 år
Miljoner respektive årlig procentuell förändring

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 14 Konsumentpriser
Årlig procentuell förändring

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 15 Arbetslöshet 16–64 år
Procent av arbetskraften



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

expansiv i inledningen av 2012–2014 men går mot att i slutet av perioden vara något åtstramande.

I ekonomin som helhet ökar de nominella lönerna enligt Konjunkturläget mars 2011 med i genomsnitt 3,5 procent per år 2012–2014. Att den underliggande inflationen är förhållandevis måttlig innebär därmed en positiv reallöneutveckling under perioden. Reallönen beräknad med implicitprisindex för hushållens konsumtion ökar i genomsnitt med 2 procent per år i prognosen, beräknad med KPI ökar reallönen med knappt 1 procent per år.²⁸

Tabell 5 Nominell timlön i hela ekonomin och reallön, enligt Konjunkturläget mars 2011

Genomsnittlig årlig procentuell förändring, kalenderkorrigerade värden

	2001–2009	2010–2011	2012–2014
Nominell timlön (KL) ¹	3,6	2,7	3,5
Nominell timlön (NR) ²	3,6	2,4	3,5
Real timlön (IPI) ³	2,0	1,2	2,0
Real timlön (KPI) ⁴	2,1	0,3	0,9

¹ KL avser konjunkturlönestatistiken.

² NR avser nationalräkenskaperna.

³ Nominell timlön enligt NR deflaterad med implicitprisindex för hushållens konsumtion.

⁴ Nominell timlön enligt NR deflaterad med konsumentprisindex.

Källor: Medlingsinstitutet, SCB och Konjunkturinstitutet.

LEDIGA RESURSER PÅ ARBETSMARKNADEN FRAM TILL 2014 TROTS FORTSATT ÖKAD SYSSELSÄTTNING

I Konjunkturläget mars 2011 väntas sysselsättningen fortsätta att öka 2012–2014. Sysselsättningsökningen är dock mer dämpad dessa år i förhållande till den starka ökningen 2011 (se diagram 13). Också arbetskraften väntas fortsätta att öka 2012–2014. Utvecklingen i sysselsättning och arbetskraft innebär att arbetslösheten fortsätter att sjunka men i en långsammare takt 2012–2014 jämfört med 2010–2011. Ökade arbetskostnader på i genomsnitt 3,7 procent per år 2012–2014 bedömdes i Konjunkturläget mars 2011 vara förenliga med en arbetslöshet på drygt 6 procent 2014 (se diagram 15). Detta är också arbetslöshetens jämviktsnivå, det vill säga den nivå vid vilken arbetskostnadernas ökningstakt på sikt är förenlig med inflationsmålet (se avsnittet ”3.2 Varaktigt lägre arbetslöshet förutsätter en mer återhållsam löneutveckling”). Det finns således fortfarande lediga resurser på arbetsmarknaden fram till 2014 trots den ökade sysselsättningen. Konjunkturrell balans nås först 2014 då både arbetsmarknads- och BNP-gapet sluts (se diagram 10).

²⁸Skillnaden i reallöneutveckling med de olika måtten på prisutvecklingen beror bland annat på att prognostiserade räntehöjningar påverkar KPI men inte implicitprisindex för hushållens konsumtion.

JÄMVIKTSARBETSLÖSHETEN BEDÖMS VARA DRYGT 6 PROCENT INFÖR AVTALSRÖRELSEN

Uppskattningen av jämviktsarbetslösheten till strax över 6 procent i Konjunkturläget mars 2011 grundar sig i bedömningen att resursutnyttjandet på arbetsmarknaden var ungefär balanserat i slutet på 2007 och under första halvåret 2008. Den faktiska arbetslösheten var då i genomsnitt knappt 6 procent och jämvikten bedömdes då vara strax över 6 procent. Därefter har det skett förändringar som påverkar nivån på jämviktsarbetslösheten.

Den djupa lågkonjunkturen bedöms få långvariga effekter på arbetsmarknaden genom så kallade persistenseffekter, vilket drar upp jämviktsarbetslösheten något 2011 till 2014.²⁹ Bland annat har antalet långtidsarbetslösa ökat (se diagram 16). Därtill bidrar den demografiska utvecklingen till att dra upp jämviktsarbetslösheten eftersom befolkningen ökar mest i grupper som har högre arbetslöshet än genomsnittet, exempelvis har andelen utrikes födda och ungdomar ökat (se diagram 17).

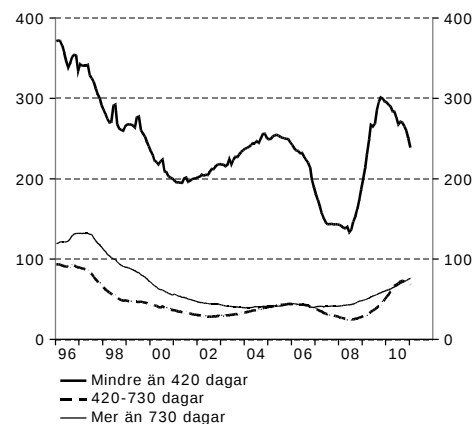
Reformeringen av sjukförsäkringen bidrar till en högre arbetslöshet eftersom arbetskraftsutbudet åtminstone övergångsvis ökar mer än sysselsättningen. Även jämviktsarbetslösheten kan öka något eftersom en del av individerna har nedsatt arbetsförmåga och svårare att hitta sysselsättning. Sammantaget bedöms regeringens reformer dock minska jämviktsarbetslösheten. Reformerna som till exempel jobbskatteavdragen samt förändringar i arbetslöshetsförsäkringen bidrar till att sänka nivån på jämviktsarbetslösheten.

Utöver vad som nämns ovan spelar lönebildningens funktionssätt en avgörande roll för nivån på jämviktsarbetslösheten. Konjunkturinstitutet bedömer att nuvarande struktur och regelverk på arbetsmarknaden samt den ambition avseende arbetslösheten som hittills funnits hos arbetsmarknadens parter medför att jämviktsarbetslösheten är strax över 6 procent. Om arbetslösheten blir lägre väntas lönerna öka fortare än vad som är förenligt med inflationsmålet.

Nivån på jämviktsarbetslösheten bestäms alltså av flera faktorer även om den mest centrala är hur löne- och prisbildningen fungerar vid olika nivåer på arbetslösheten. I nästa avsnitt beskrivs ett scenario där arbetsmarknadens parter genom sitt agerande kan bidra till en lägre jämviktsarbetslöshet. I ett avslutande avsnitt följer en diskussion om matchningen på den svenska

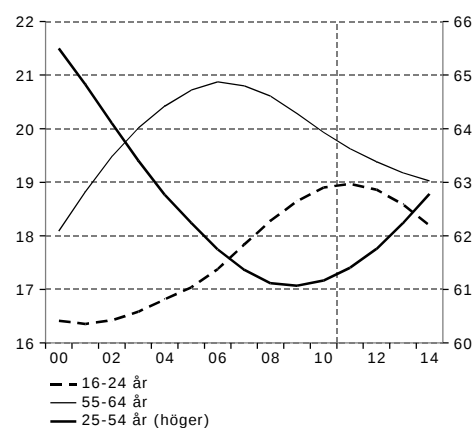
Diagram 16 Kvarstående arbetslösa och deltagare i program efter inskrivningstid hos arbetsförmedlingen

Tusental, säsongrensade månadsvärden



Källa: Arbetsförmedlingen.

Diagram 17 Befolkning 16-64 år
Procent av befolkningen



Källa: SCB.

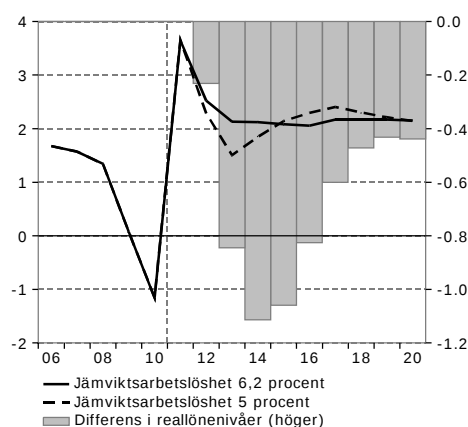
²⁹ Kraftiga konjunktursvängningar kan få långvariga effekter på arbetslösheten, sysselsättningen och arbetskraftsdeltagandet. En viktig orsak till detta är att en persons humankapital till viss del är bransch- eller företagsspecifikt. Eftersom en nedgång i konjunkturen ofta sammanfaller med ökad strukturomvandling innebär detta att matchningen mellan arbetskraftens kompetens och arbetsgivarnas efterfrågan försämras. En annan viktig orsak kan vara att långvarig arbetslöshet i sig innebär negativa effekter i form av bland annat förlorad kunskap och stigmatisering. Ytterligare en viktig orsak är att de sysselsatta inte fullt ut tar hänsyn till de arbetslösa i sina lönekrav, vilket medför att efterfrågan på arbetskraft hålls tillbaka. Se vidare Mossfeldt, M. och P. Österholm, "The persistent labour-market effects of the financial crisis", Working paper 117, Konjunkturinstitutet, 2010.

Diagram 18 Nominella arbetskostnader
Procentuell förändring, årsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

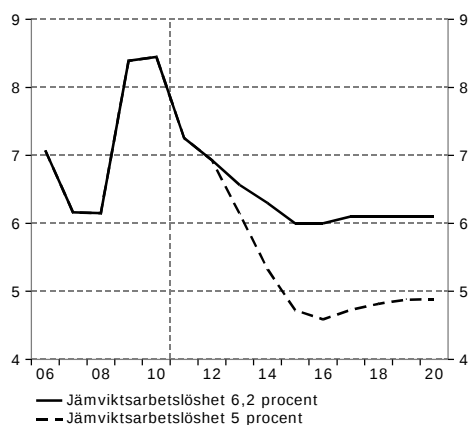
Diagram 19 Reallön
Procentuell förändring respektive procent, årsvärden



Anm. Tidlön enligt nationalräkenskaperna deflaterad med förädlingsvärdeprisindex.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 20 Arbetslöshet 16–64 år
Procent, årsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

arbetsmarknaden med fokus på eventuella förändringar som skett under den senaste lågkonjunkturen.

3.2 Varaktigt lägre arbetslöshet förutsätter en återhållsam löneutveckling

Arbetsmarknadens parter kan med sina centrala avtal och därpå följande lokala överenskommelser påverka timlönens och arbetskostnadens ökningstakt. Om parterna har en ambition att åstadkomma en lägre jämviktsarbetslöshet, kan de medverka till att timlönens ökningstakt blir återhållsam under den kommande avtalsperioden 2012–2014. Arbetslösheten kan då sjunka till en lägre nivå innan timlönens ökningstakt tar fart och penningpolitiken måste ges en neutral eller stram inriktning (se också kapitel 2). I detta avsnitt beskrivs Sveriges ekonomiska utveckling under antagandet att arbetsmarknadens parter strävar efter att nå en jämviktsarbetslöshet på 5 procent.³⁰ Utvecklingen jämförs med prognosen i Konjunkturläget mars 2011 där jämviktsarbetslösheten bedömdes uppgå till 6,2 procent.

ÅTERHÅLLEN LÖNEÖKNINGSTAKT GER LÄGRE ARBETSLÖSHET

I Konjunkturläget mars 2011 bedömdes en jämviktsarbetslöshet på 6,2 procent vara förenlig med en nominell ökning i timlönen i näringslivet på i genomsnitt 3,5 procent per år under perioden 2012–2014. Om arbetsmarknadens parter i stället vill medverka till en lägre jämviktsarbetslöshet på 5 procent, måste de verka för att ökningen i timlönen under denna treårsperiod blir lägre. Utöver att verka för lägre timlöneökningar 2012–2014 antas parterna i detta scenario åren därefter (2015–2020) agera så att timlöneökningarna inte överstiger 3,7 procent per år (vilket bedöms vara förenligt med Riksbankens inflationsmål) så länge arbetslösheten överstiger 5 procent.³¹ Denna ambition hos parterna antas vara bestående vilket är en central förutsättning för att de effekter som rapporteras nedan ska uppstå.

I diagram 18 visas dels utvecklingen för den nominella arbetskostnaden när den resulterar i en jämviktsarbetslöshet på 6,2 procent, dels utvecklingen under antagandet att arbetsmarknadens parter verkar för lägre timlöneökningar och därmed lägre arbetskostnadsökningar för att åstadkomma en jämviktsarbets-

³⁰ Siffrorna är naturligtvis osäkra. Kalkylen baseras på en simulering med Konjunkturinstitutets allmänjämviktsmodell KIMOD.

³¹ Vid en jämviktsarbetslöshet på 6,2 procent uppgår arbetskostnadens ökningstakt 2015–2020 till 3,6 procent, vilket är den strukturella takten i arbetskostnaden (se kapitel 4). Att arbetskostnadens ökningstakt vid en jämviktsarbetslöshet på 5 procent överstiger den strukturella takten 2015–2020 med en tiondel procent är ett resultat av att anpassningen till en låg jämviktsarbetslöshet på 5 procent innefattar en ökning av investeringar som skapar ett tillfälligt extra utrymme för timlöne- och arbetskostnadsökningar.

löshet på 5 procent.³² I scenariot med lägre jämviktsarbetslöshet ökar de nominella timlönerna och arbetskostnaderna i genomsnitt med 3,1 respektive 3,3 procent 2012–2014. Både timlön och arbetskostnad växer med 0,4 procentenheter mindre per år jämfört med den ökningstakt som är förenlig med en jämviktsarbetslöshet på 6,2 procent.

Den lägre ökningstakten på 3,1 procent i den nominella timlönen bidrar till att reallönen också ökar i en lägre takt 2012–2014 (se diagram 19). Eftersom reallönen åren efter avtalsperioden sedan ökar i en något högre takt i scenariot med lägre jämviktsarbetslöshet, är reallönenivån långfristigt endast marginellt lägre i alternativet med 5 procent i jämviktsarbetslöshet (se diagram 19).

När tillväxten i timlönen är 3,1 procent per år blir det mer lönsamt för företagen att anställa, vilket leder till en högre sysselsättning och en lägre arbetslöshet jämfört med när timlönen ökar med 3,5 procent (se diagram 20). I slutet av avtalsperioden är ungefär 60 000 färre personer arbetslösa med lägre timlöneökningar, jämfört med högre. Detta motsvarar en sysselsättningsgrad på 79 procent jämfört med 78 procent (se diagram 21).

HÖGRE INVESTERINGAR LEDER TILL HÖGRE BNP

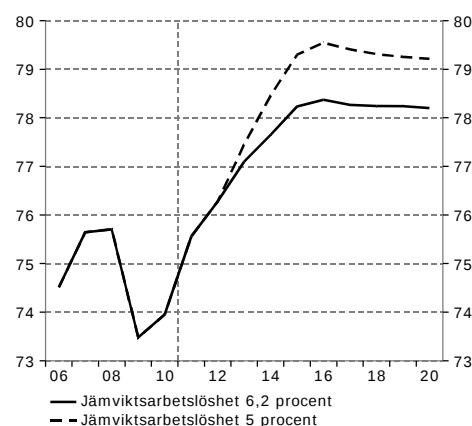
Fler sysselsatta och därmed ett ökat antal arbetade timmar i ekonomin innebär att kapitalintensiteten, det vill säga realkapital per sysselsatt, inledningsvis blir lägre. Detta medför att det blir mer lönsamt att investera. Investeringarna växer därmed inledningsvis i en högre takt (se diagram 22) i scenariot med lägre löneökningar 2012–2014.

De lägre timlöneökningarna dämpar kostnadstrycket och ger en lägre inflation 2013–2016 (se diagram 23). Detta öppnar upp för en mer expansiv penningpolitik jämfört med den som Riksbanken bedöms bedriva om timlönerna ökar med 3,5 procent. Riksbanken kan därmed höja reporäntan i en långsammare takt (se diagram 24) och stimulerar på så sätt ytterligare investeringstillväxten. En lägre inflation leder dessutom till att skillnaden i ökningstakt i den reala timlönen 2012–2014, mellan de olika scenarierna för jämviktsarbetslösheten, blir mindre än skillnaden i den nominella timlönens ökningstakt (se tabell 6).

Större kapitalstock och ett högre antal arbetade timmar i ekonomin bidrar till en högre BNP-tillväxt. I slutet av avtalsperioden är BNP, mätt i 2009 års priser, 40 miljarder kronor högre om timlöneökningen begränsas till 3,1 procent i stället för 3,5 procent.

Diagram 21 Sysselsättningsgrad 16–64 år

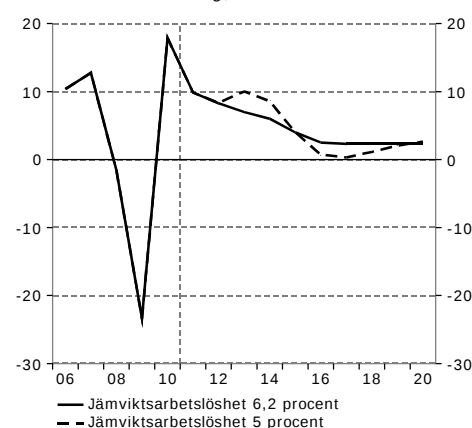
Procent av befolkningen, årsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 22 Investeringar

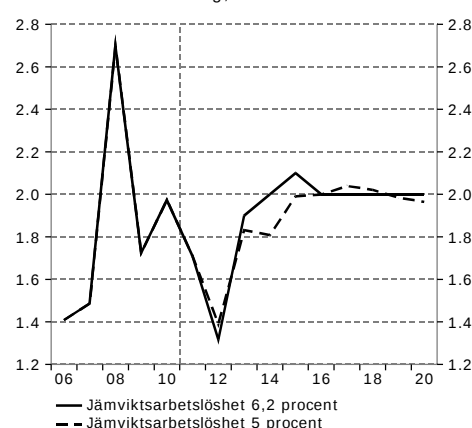
Procentuell förändring, årsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 23 KPIF

Procentuell förändring, årsvärden

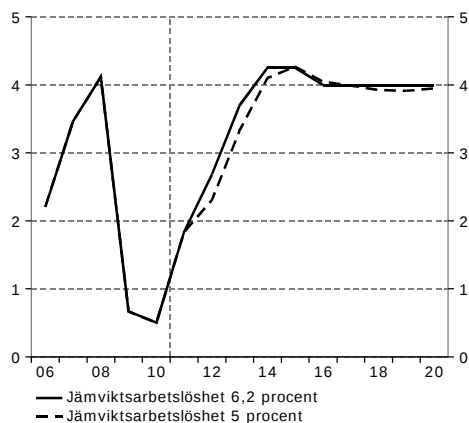


Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

³² I KIMOD finns arbetskostnaden med som variabel och inte timlön. Ökningen i arbetskostnaden beräknas motsvara ökningstakten i timlönen plus 0,2 procentenheter under 2012–2014, åren därefter beräknas de ha samma ökningstakt, se tabell 5. Se fotnot 26 i avsnitt 3.1 ovan för en diskussion kring skillnaderna mellan timlöner och arbetskostnader 2012–2014.

Diagram 24 Reporänta

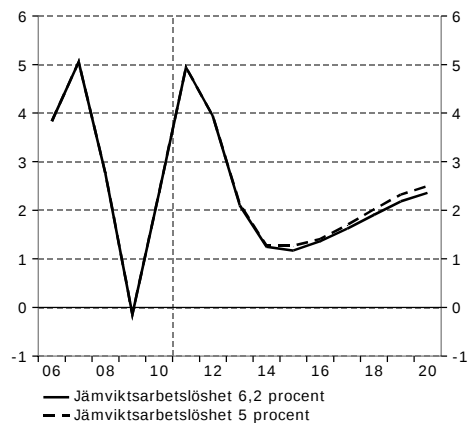
Procent, årsvärden



Källor: Riksbanken och Konjunkturinstitutet.

Diagram 25 Real disponibel inkomst

Procentuell förändring, årsvärden



Anm. Deflaterad med implicitprisindex för hushållens konsumtionsutgifter.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

LÄGRE ARBETSLÖSHET MÖJLIGGÖR SKATTESÄNKNINGAR OCH ÖKADE TRANSFERERINGAR TILL HUSHÅLLEN

En lägre jämviktsarbetslöshet medför att den offentliga sektorns utgifter för arbetslöshetsförsäkringen blir lägre. Att både bruttonationalprodukten och sysselsättningen är högre medför även en högre tillväxt av skatteintäkterna. Detta leder till att det är möjligt att genomföra reformer som sänker skatterna, ökar transfereringarna eller ökar den offentliga sektorns utgifter, jämfört med då jämviktsarbetslösheten uppgår till 6,2 procent.³³ Sänkta skatter och ökade transfereringar till hushållen bidrar till att hushållens reala disponibla inkomst till och med utvecklas aningen bättre i alternativet med lägre jämviktsarbetslöshet (se diagram 25 och tabell 6). En framtidsbana med högre timlönstillväxt och högre jämviktsarbetslöshet ger visserligen en något högre reallön, men detta motverkas av att färre är sysselsatta och därigenom att utrymmet för finanspolitiska åtgärder som stärker hushållens ekonomi är mindre.

Tabell 6 Makroekonomiska effekter av en återhållsam löneutveckling

Procentuell förändring respektive procent

	2012–2014		2015–2020	
	Jämviktsarbetslöshet (procent)			
	6,2	5	6,2	5
Lönebildning				
Nominell arbetskostnad	3,7	3,3	3,6	3,7
Real arbetskostnad ¹	2,3	2,0	2,1	2,3
Nominell timlön	3,5	3,1	3,6	3,7
Real timlön ²	2,4	2,1	1,8	1,9
Makroekonomi				
Arbetslöshet 16–64 år	6,6	6,2	6,1	4,8
Sysselsättningsgrad 16–64 år	77,0	77,4	78,3	79,4
Real disponibelinkomst	2,4	2,5	1,8	1,9
BNP, fasta priser	3,1	3,5	2,1	2,1
Reporänta	3,5	3,2	4,0	4,0

¹ Deflaterad med förädlingsvärdeprisindex.² Deflaterad med implicitprisindex för hushållens konsumtionsutgifter.

Källor: Riksbanken, SCB och Konjunkturinstitutet.

SAMMANFATTNING

Konjunkturinstitutet bedömer att arbetslösheten på sikt kan falla till 5 procent, men att ett villkor för detta är att timlöneökningen inte överstiger 3,1 procent per år 2012–2014 (se tabell 6). Åren 2015–2020 får inte ökningen i timlön sedan inte överstiga 3,7 procent per år om arbetslösheten varaktigt ska vara kvar på 5 procent. Arbetsmarknadens parter har i kommande

³³ Konjunkturinstitutets simuleringskalkyl utgår från antagandet att det ökade budgetutrymmet används för att sänka momsen och inkomstskatten samt för att öka transfereringarna till hushållen.

avtalsförhandlingar alltså goda möjligheter att medverka till lägre arbetslöshet.

Om man jämför med en utveckling där timlönerna ökar med 3,5 procent 2012–2014 och där arbetslösheten på sikt blir 6,2 procent, så leder en mer återhållsam timlöneökning till en högre sysselsättning och högre BNP i svensk ekonomi. Till följd av att ekonomin utvecklas på ett mer gynnsamt sätt öppnas ett större offentligt budgetutrymme upp i de offentliga finanserna. Om detta används för att sänka skatter och/eller öka transferreringarna till hushållen, så leder lägre timlöneökningar också till en högre real disponibel inkomst (se tabell 6).

3.3 Matchningen på den svenska arbetsmarknaden

Som betonats i kapitel 2 och i föregående avsnitt, påverkas arbetslösheten starkt av hur lönebildningen fungerar. Den påverkas också av matchningseffektiviteten på arbetsmarknaden, något som behandlas i detta avsnitt.

Matchningseffektiviteten mäter i vilken utsträckning antalet vakanser och antalet arbetslösa kan paras ihop till anställningar. Ju fler arbetslösa som söker bland tillgängliga vakanser och ju fler vakanser som finns tillgängliga för de arbetslösa att söka, desto fler anställningar kan uppkomma i varje tidsperiod. Men givet antalet arbetslösa och antalet vakanser, kan matchningen fungera bra eller dåligt. Det beror bland annat på om arbetslösa och vakanser finns på samma ställe eller om de arbetssökande har den utbildning eller de färdigheter som efterfrågas.

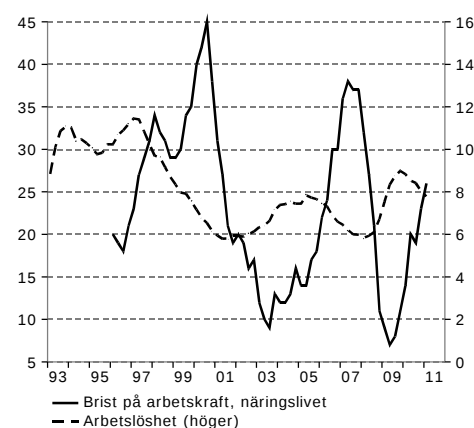
Sedan hösten 2009 har antalet sysselsatta ökat snabbt. Samtidigt rapporterar allt fler företag att de upplever brist på arbetskraft. Det väcker frågan om hur väl matchningen fungerar. Den samlade bilden från de indikatorer som presenteras här tyder inte på att det råder större brist på arbetskraft nu än under tidigare konjunkturåterhämtningar. Det är också svårt att hitta tydliga tecken på att matchningseffektiviteten på arbetsmarknaden har försämrats under senare år.

INDIKATORER VISAR INTE PÅ STÖRRE BRIST NU ÄN UNDER TIDIGARE KONJUNKTURÅTERHÄMTNINGAR

Andelen företag som upplever brist på arbetskraft har enligt Konjunkturbarometern ökat snabbt sedan hösten 2009. I relation till nivån på arbetslösheten är bristtalen förhållandevis höga (se diagram 26). Diagram 27 visar dock att det är normalt att bristtalen ökar när sysselsättningen stiger. I förhållande till ökningen i sysselsättningen är inte uppgången i bristtalen anmärkningsvärd sett ur ett historiskt perspektiv. Under perioden 1999–2000 och 2006–2007 ökade sysselsättningen snabbt trots att företagen rapporterade om brist på arbetskraft. Uppgången i

Diagram 26 Brist på arbetskraft och arbetslöshet 16–64 år

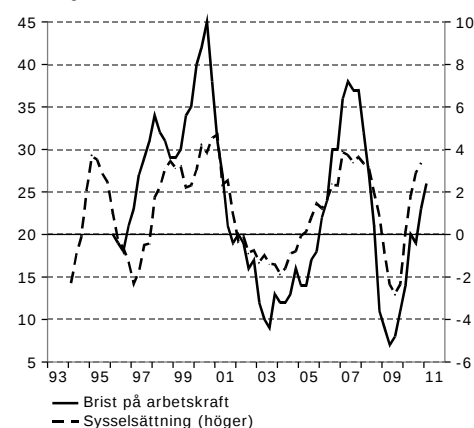
Nettotal respektive procent, säsongsrensade kvartalsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 27 Brist på arbetskraft och sysselsättning 16–64 år, totala näringslivet

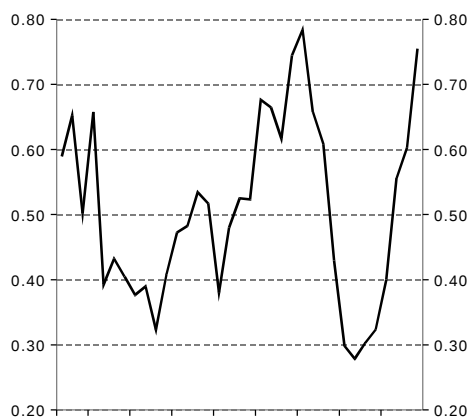
Nettotal respektive årlig procentuell förändring, säsongsrensade kvartalsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 28 Vakansgrad

Säsongrensade kvartalsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 29 Genomsnittlig rekryteringstid i privat sektor

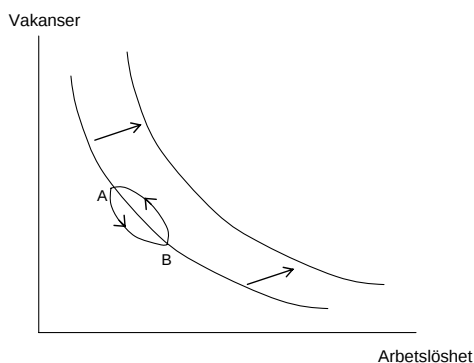
Månader, säsongrensade kvartalsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 30 Beveridgekurva

Som andel av arbetskraften



bristtalen kan snarare tolkas som ett uttryck för hög efterfrågan än att det inte går att hitta arbetskraft.

Vakansgraden är en annan indikator över bristen på arbetskraft i näringslivet. Den beräknas som antalet vakanser, enligt SCB:s vakansstatistik, dividerat med antalet anställda.³⁴ Ju större vakansgraden är, desto större är bristen på arbetskraft. Vakansgraden har stigit sedan hösten 2009 och är nu nästan uppe i samma nivå som i slutet av 2007 (se diagram 28). Det skulle indikera att bristen på arbetskraft idag ungefär är lika omfattande som under den förra konjunkturtoppen.

Ett annat mått på arbetsmarknadens funktionssätt är den genomsnittliga rekryteringstiden.³⁵ Givet en konstant nivå på arbetslösheten kan en ökande genomsnittlig rekryteringstid tyda på att matchningen för nyanställda försämrats.³⁶ Den genomsnittliga rekryteringstiden i näringslivet har ökat sedan hösten 2009 och ligger nu på 0,6 månader (se diagram 29). Men samtidigt har arbetslösheten successivt minskat (se diagram 26). Dagens något längre genomsnittliga rekryteringstid tyder därför snarare på att efterfrågan på arbetskraft ökat snabbt än på att matchningen på arbetsmarknaden fungerar sämre.

Även sammansättningen av de arbetslösa spelar roll för hur arbetsmarknaden fungerar. En hög andel långtidsarbetslösa kan vara en indikation på matchningsproblem. Sedan mitten av 2009 har andelen långtidsarbetslösa ökat och utgör drygt 16 procent av samtliga arbetslösa första kvartalet 2011.³⁷ Om denna utveckling fortsätter kan det vara en indikation på sämre matchningseffektivitet.

Den samlade bilden från de indikatorer som presenterats här tyder på att bristen på arbetskraft inte är anmärkningsvärt hög med tanke på den senaste tidens kraftiga tillväxt i sysselsättningen.

HAR DEN SVENSKA BEVERIDGEKURVAN SKIFTAT UTÅT?

Matchningsprocessen på arbetsmarknaden kan illustreras med en Beveridgekurva (se diagram 30). Den visar sambandet mellan vakanser och arbetslöshet, båda som andel av arbetskraften. Beveridgekurvan kan användas för att tolka förändringar i arbetslösheten. En rörelse *utmed* kurvan kan tolkas som en konjunkturmässig förändring i efterfrågan på arbetskraft. I en lågkonjunktur minskar vakanserna samtidigt som arbetslösheten ökar. I diagram 30 motsvaras detta av en rörelse från punkt A till punkt B. När konjunkturläget förbättras är det vanligt att vakan-

³⁴ Med vakanser avses här antalet lediga jobb utan bemanning som kan tillträdas omedelbart enligt SCB:s vakansstatistik.

³⁵ Genomsnittlig rekryteringstid kan mätas som antalet lediga jobb en viss mådag i månaden dividerat med antalet personer som anställts under hela månaden.

³⁶ Den genomsnittliga rekryteringstiden kan även påverkas av andra faktorer som till exempel andelen tidsbegränsade nyanställningar. För mer information se Farm, A., "Den nya vakansstatistiken", *Ekonomisk Debatt* 31, 2006, sid. 46–54.

³⁷ Antalet långtidsarbetslösa avser de som varit arbetslösa 53 veckor eller längre enligt arbetskraftsundersökningarna.

serna ökar först medan uppgången i sysselsättningen dröjer. Det ger en "loop" motsats i sambandet. Ett *skift* i Beveridgekurvan kan däremot tolkas som att effektiviteten i matchningsprocessen har förändrats. Ju längre från origo som kurvan befinner sig desto sämre fungerar matchningen mellan arbetslösa och vakanser.

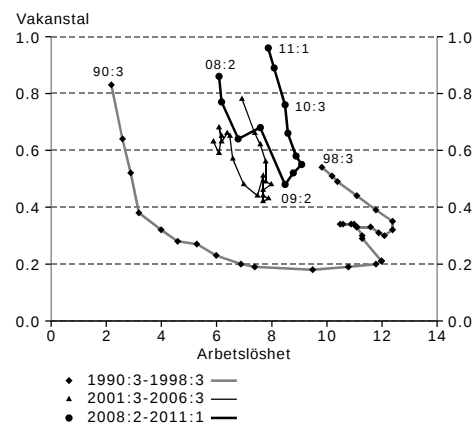
I diagram 31 illustreras sambandet mellan antalet kvarstående lediga platser hos arbetsförmedlingen (som andel av arbetskraften) och arbetslöshet för tre olika tidsperioder.³⁸ I samband med den djupa krisen i början av 1990-talet tycks Beveridgekurvan ha skiftat utåt.³⁹ Under inledningen av den senaste konjunkturedgången minskade de kvarstående lediga platserna samtidigt som arbetslösheten ökade. Det kan betraktas som en rörelse utmed kurvan. Sedan mitten av 2009 har däremot antalet kvarstående lediga platser ökat utan att arbetslösheten har minskat i motsvarande omfattning. Det kan vara en indikation på att kurvan åter har skiftat utåt, det vill säga att matchningen mellan arbetslösa och vakanser fungerar sämre än tidigare.

Det är dock otillräckligt att analysera matchningseffektiviteten på arbetsmarknaden på basis av antalet kvarstående lediga platser hos arbetsförmedlingen. Dessa täcker inte hela arbetsmarknaden och andelen platser som anmäls till arbetsförmedlingen varierar dessutom med konjunkturen. I högkonjunkturer ökar andelen platser som anmäls till förmedlingen.⁴⁰ Diagram 32 visar en Beveridgekurva baserad på antalet lediga jobb enligt SCB:s vakansstatistik.⁴¹ Även denna Beveridgekurva har rört sig utåt i samband med den senaste konjunkturedgången men tycks nu "loopa" tillbaka mot den ursprungliga kurvan.

Sammantaget är det ännu för tidigt att avgöra om den senaste tidens utveckling utgör ett skift utåt av Beveridgekurvan, det vill säga om matchningen mellan arbetslösa och vakanser har förändrats. Den senaste tidens rörelse utåt kan ses som en normal "loop" i en konjunkturåterhämtning. Men det kan också vara ett resultat av regeringens reformer som tillfälligt har ökat arbetskraften mer än sysselsättningen. Vidare kan rörelsen förklaras av att den senaste konjunkturedgången främst drabbade industrin. Alla industrijobb förväntas inte komma tillbaka och därmed måste en strukturförändring ske. Detta kan ta tid, vilket också

Diagram 31 Beveridgekurvan med vakanser från Arbetsförmedlingen vid olika konjunkturedgångar

Procent av arbetskraften, säsongsrensade kvartalsvärden

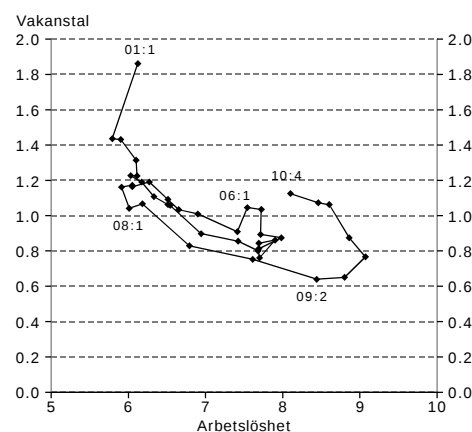


Anm. Data i diagrammet visar utvecklingen från det kvartal då arbetslösheten började stiga till fem kvartal efter det att arbetslösheten nådde sin högsta nivå. Vakanser avser kvarstående lediga platser.

Källor: Arbetsförmedlingen, SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 32 Beveridgekurvan med lediga jobb från SCB, 2001-2010

Procent av arbetskraften, säsongsrensade kvartalsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

³⁸ För en jämförelse med utvecklingen i USA se fördjupningen "Finanskrisens effekter på arbetsmarknaden – en jämförelse av Sverige, euroområdet och USA" i *Penningpolitisk Rapport*, februari 2011, Riksbanken.

³⁹ För en utförligare analys om 1990-talet se Lundborg P., J. Vartiainen och G. Zettergren, "Den svenska jämviktsarbetslösheten: En översikt av kunskapsläget", Specialstudie nr 11, Konjunkturinstitutet, 2007.

⁴⁰ För en översikt av utvecklingen av Arbetsförmedlingens marknadsandel se *Arbetsmarknadsrapport 2010*, Arbetsförmedlingen.

⁴¹ Det hade varit mer korrekt att använda antalet vakanser (antalet lediga jobb utan bemanning som kan tillträdas omedelbart). Men då det saknas vakansdata för hela ekonomin används i stället antalet lediga jobb (antalet medarbetare som arbetsgivarna börjat rekrytera men ännu inte anställt den dagen). Tyvärr finns denna statistik bara tillgänglig från och med 2001, vilket begränsar dess användbarhet.

kan ligga bakom den observerade rörelsen utåt av Beveridgekurvan.

SKATTADE MATCHNINGSFUNKTIONER TYDER PÅ OFÖRÄNDRAD MATCHNINGSEFFEKTIVITET

Rörelser i Beveridgekurvan kan vara svåra att tolka då kurvan kan skifta av andra orsaker än ändrad matchningseffektivitet. Om rörligheten på arbetsmarknaden ökar så att fler personer byter jobb kan Beveridgekurvan skifta utåt utan att det är ett tecken på försämrad matchningseffektivitet. Ett mer systematiskt sätt att analysera matchningseffektiviteten på arbetsmarknaden är att studera skattningar av den så kallade matchningsfunktionen. Den beskriver hur antalet anställningar (det vill säga matchningar, M) påverkas av antalet arbetslösa (U) och antalet vakanser (V).

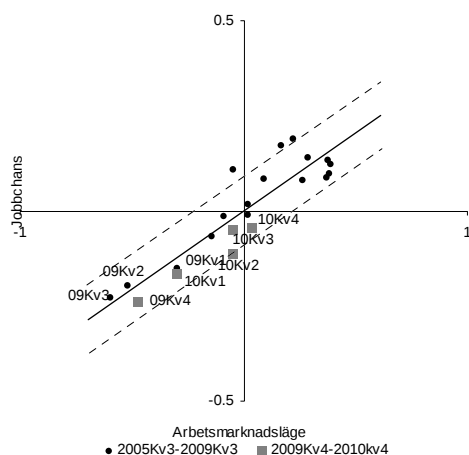
$$M = f(U, V).$$

I forskningslitteraturen finns ett stort antal studier som analyserar matchningsfunktioner.⁴² Däremot finns det enbart ett fåtal studier baserade på svenska data.⁴³

Arbetsförmedlingen skattar kontinuerligt en matchningsfunktion för den delen av den svenska arbetsmarknaden som förmedlingen kan påverka.⁴⁴ I Arbetsmarknadsrapport 2010 redovisas beräkningar för perioden 2001–2009. Under den studerade perioden har matchningseffektiviteten varit förhållandevis konstant, med undantag för 2009 då den försämrades.⁴⁵ Nya skattningar där även 2010 inkluderas kommer att presenteras inom kort.

Finanspolitiska rådet har nyligen skattat en enkel matchningsfunktion för perioden 2005–2010.⁴⁶ I denna studeras sambandet mellan sannolikheten för arbetslösa att få jobb (jobbchansen) och arbetsmarknadsläget. Arbetsmarknadsläget definieras som kvoten mellan vakanser och arbetslösa. Ett positivt värde indikerar att jobbchansen respektive arbetsmarknadsläge överstiger genomsnittet (för de logaritmerade värdena) under perioden och

Diagram 33 Jobbchans och arbetsmarknadsläge, 2005–2011



Anm. Se fotnot 47.

Källor: SCB och Finanspolitiska rådet.

⁴² För en översikt se Petrongolo B., och C. A. Pissarides, "Looking into the black box: A survey of the matching function", *Journal of Economic Literature*, nr 39, 2005.

⁴³ Se Edin, P.-A. och B. Holmlund, "Unemployment, vacancies and labour market programmes: Swedish evidence", i Padoa, F. (red.), *Mismatch and Labour Mobility*, Cambridge University Press, Cambridge, 1991, Hallgren, A., "Job matching and labour market programmes in Sweden", licentiatavhandling, nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet, 1996, Forslund, A., och K. Johansson, "Random and stock-flow models of labour market matching – Swedish evidence", Working paper 2007:11, IFAU, Uppsala, samt Aranki, T. och M. Löf, "Matchningsprocessen på den svenska arbetsmarknaden: En regional analys", *Penning- och valutapolitik*, nr 1, Sveriges Riksbank, 2008.

⁴⁴ För en översikt av metod och data se Fransson, K., "Matchningsfunktionen – en indikator för matchningsprocessen", Working Paper 2009:1, Arbetsförmedlingen.

⁴⁵ Det finns ytterligare undantag. Under perioden november–december 2006 förbättrades matchningseffektiviteten temporärt.

⁴⁶ För en utförligare beskrivning se *Svensk finanspolitik 2011*, Finanspolitiska rådet.

vice versa för ett negativt värde. Diagram 33 visar att sambandet mellan jobbchansen och arbetsmarknadsläget är förhållandevis stabilt.⁴⁷ Enligt denna analys förefaller det inte ha skett någon försämring av matchningseffektiviteten under 2009 och 2010.

ÖKADE OBALANSER MELLAN OLIKA UTBILDNINGSNIVÅER

En faktor som påverkar matchningseffektiviteten på arbetsmarknaden är förekomsten av obalanser mellan utbud och efterfrågan. Sådana kan uppstå när arbetslösa och vakanser inte finns på samma ställe eller om de arbetslösa inte har den utbildning eller de färdigheter som efterfrågas.⁴⁸

Variansen i den relativa arbetslöshetsnivån (se förklaring i marginalen) är ett mått på spridningen i arbetslöshet över bransch respektive län. Om spridningen i arbetslöshet över län ökar kan det vara en indikation på att de arbetslösa inte bor i de län där vakanserna uppkommer.

Diagram 34 visar att variansen i den relativa arbetslöshetsnivån över bransch liksom över län inte har påverkats märkbart av den senaste konjunktturnedgången. Sedan 2000 har trenden snarare varit minskad spridning i den relativa arbetslöshetsnivån.

Däremot har skillnaderna i arbetslöshet under krisen ökat mellan olika utbildningsnivåer. Diagram 35 visar att arbetslösheten ökade bland samtliga utbildningsgrupper i samband med den senaste konjunktturnedgången. Men ökningen var särskilt stor för de med enbart förgymnasial utbildning. Under inledningen av 2010 började arbetslösheten minska bland personer med gymnasial och eftergymnasial utbildning. För de med endast förgymnasial utbildning började arbetslösheten minska först under första kvartalet 2011.

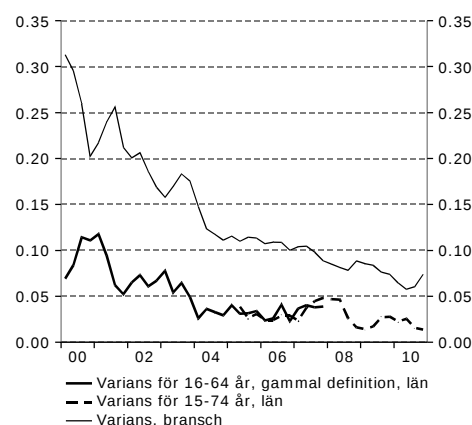
Sammantaget tycks inte de branschvisa eller regionala obalanserna ha ökat till följd av konjunktturnedgången. Däremot ser det ut som att krisen har medfört ökade obalanser vad gäller utbud och efterfrågan på arbetskraftens utbildning. Samtidigt visade *Lönebildningsrapporten 2010* att skillnaden i medianlön mellan de som inte har någon utbildning utöver grundskola och de som gått ut gymnasiet är förhållandevis liten. Detta kan vara en ytterligare indikation på att minimilöner är ett hinder för anställning.

SAMMANFATTNING

Den samlade bilden från de indikatorer som presenteras här tyder inte på att det råder större brist på arbetskraft nu än under

Variansen i den relativa arbetslöshetsnivån beräknas som $m = \text{Var}(u(i)/u)$, där $u(i)$ är arbetslösheten för grupp i och u är den totala arbetslösheten. Ju högre värde på m desto större är skillnaderna i de grupp-specifika arbetslöshetstalen.

Diagram 34 Varians i relativ arbetslöshetsnivå över bransch och län
Procent, säsongsrensade kvartalsvärden



Anm. Se beskrivning i marginalen ovan.

Källor: Arbetsförmedlingen, SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 35 Arbetslöshet 15-74 år efter utbildningsnivå
Procent av arbetskraften, säsongsrensade kvartalsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

⁴⁷ Perioden avser tredje kvartalet 2005 till fjärde kvartalet 2010. Jobbchansen mäts som andelen arbetslösa som övergår till sysselsättning under ett kvartal. Arbetsmarknadsläget mäts som antalet lediga jobb i förhållande till antalet arbetslösa. Båda variablerna är säsongsrensade och logaritmerade och mäts som avvikelser från genomsnittet under perioden. De streckade linjerna markerar ett 95-procentigt konfidensintervall.

⁴⁸ Detta avsnitt är en sammanfattning av fördjupningen, "Har obalanserna på arbetsmarknaden ökat i samband med konjunkturbedgången", *Konjunkturläget*, mars 2011.

tidigare konjunkturåterhämtningar. Det är också svårt att hitta tydliga tecken på att matchningseffektiviteten på arbetsmarknaden har förändrats under senare år. Dessutom tycks inte obalanserna med avseende på region och bransch ha ökat under den senaste konjunkturedgången.

DETTA KAPITEL I KORTHET

- Utgångsläget i svensk ekonomi ser betydligt ljusare ut inför den avtalsrörelse som inleds under hösten 2011 jämfört med inför avtalsrörelsen 2010. Dock finns det fortfarande gott om lediga resurser på arbetsmarknaden hösten 2011. Avtalsrörelsen inleds av industrins avtalsförhandlingar vilka därmed väntas få en normerande inverkan på efterföljande avtalsförhandlingar. I Konjunkturläget mars 2011 bedöms de centralt avtalade löneökningarna bli högre 2012–2014 än de blev i den förra avtalsrörelsen. Inflationen väntas bli måttlig under perioden och reallöneutvecklingen positiv.
- Parterna kan genom sitt agerande påverka nivån på jämviktsarbetslösheten. För att uppnå en jämviktsarbetslöshet på kring 5 procent krävs att timlönen och arbetskostnaden i näringslivet ökar med i genomsnitt 3,1 respektive 3,3 procent per år 2012–2014, samt att ökningen i både timlöner och arbetskostnader för åren 2015–2020 därefter inte överstiger 3,7 procent. Detta leder till en högre sysselsättning och högre BNP förutsatt att Riksbanken fortsätter att bedriva en expansiv penningpolitik. De offentliga finanserna förbättras därmed och förändringar i skatter och transferringar kan då bidra till att real disponibel inkomst ökar något mer än om arbetskostnaden hade ökat med 3,7 procent 2012–2014.
- Om lönerna och arbetskostnaderna ökar med 3,5 respektive 3,7 procent 2012–2014, avbryts nedgången i arbetslösheten vid en nivå på drygt 6 procent.
- För att arbetslösheten ska kunna sjunka till 5 procent måste jobb skapas i alla delar av ekonomin och matchningen på arbetsmarknaden fungera väl. Bristtalen stiger men det beror snarare som på en snabbt stigande sysselsättning än på en försämrad matchning.

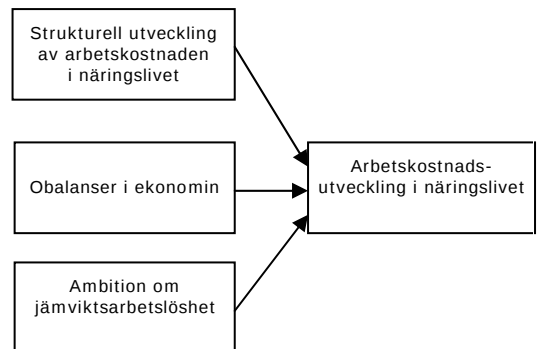
4. Arbetskostnadsutvecklingen 2015–2020

Utvecklingen av arbetskostnaden är central för sysselsättnings- och arbetslöshetsutvecklingen. I detta kapitel presenteras först Konjunkturinstitutets tankeram för hur arbetskostnaden utvecklas i näringslivet och hur arbetskostnadsutvecklingen kan påverka jämviktsarbetslösheten. Om arbetskostnaden stiger för snabbt kan det bidra till varaktigt högre arbetslöshet och lägre sysselsättning. Därefter presenteras Konjunkturinstitutets modell för beräkningar av den strukturella arbetskostnadsutvecklingen tillsammans med numeriska resultat. Den strukturella arbetskostnadsökningen avser utvecklingen i frånvaro av konjunkturella obalanser och andra kortsiktiga variationer. Resultaten indikerar att arbetskostnaden strukturellt ökar med ca 3,6 procent per år 2015–2020. Detta är 0,2 procentenheter lägre än den bedömning Konjunkturinstitutet gjorde för perioden 2010–2020 i Lönebildningsrapporten 2008.

4.1 Vad bestämmer arbetskostnadsutvecklingen?

Konjunkturinstitutets tankeram för arbetskostnadsutvecklingen i näringslivet innebär att arbetskostnadens faktiska utveckling bestäms av den strukturella arbetskostnadsutvecklingen, eventuella obalanser i ekonomin samt av arbetsmarknadens parter ambition om jämviktsarbetslösheten, se figur 4. I detta avsnitt ges en övergripande beskrivning av dessa tre bestämningsfaktors betydelse för arbetskostnadsutvecklingen. I avsnitt 4.2 ges en beskrivning av Konjunkturinstitutets modell för beräkning av den strukturella utvecklingen av arbetskostnaden i näringslivet. Numeriska resultat för perioden 2015–2020 presenteras i avsnitt 4.3. Vilken roll obalanser i ekonomin och arbetsmarknadens parter ambition om jämviktsarbetslösheten spelar för arbetskostnadsutvecklingen de närmaste åren avhandlade i kapitel 3.

Figur 4 Tankeram för arbetskostnadsutvecklingen i näringslivet



STRUKTURELL ARBETSKOSTNADSUTVECKLING

Den strukturella utvecklingen är förenlig med att ekonomin är konjunkturellt balanserad. Kortsiktiga variationer i andra faktorer som kan påverka utrymmet för stigande arbetskostnader bortses också ifrån, till exempel fluktuationer i råvarupriser. Den strukturella utvecklingen avser alltså ett läge där arbetslösheten är i linje med jämviktsarbetslösheten, efterfrågeläget är normalt, inflationen enligt konsumentprisindex (KPI) är 2 procent, ränteläget är normalt, produktiviteten i näringslivet är på sin potentiella nivå, vinsterna i näringslivet är normala och arbetskostnadsandelen är balanserad.

Den strukturella arbetskostnadsutvecklingen bestäms av den strukturella utvecklingen av arbetsproduktiviteten och förädlingsvärdespriset i näringslivet. Förädlingsvärdet är ett mått på det mervärde som skapas i produktionen och förädlingsvärdepriset speglar hur förädlingsvärdet per enhet utvecklas i löpande pris. Förädlingsvärdepriset beräknas som produktpriset korregerat för priset på insatsförbrukning.⁴⁹ Under antagandet att arbetskostnaden utgör en konstant andel av förädlingsvärdet i löpande pris, summerar den strukturella produktivitetsutvecklingen och den strukturella utvecklingen av förädlingsvärdespriset till den strukturella utvecklingen av arbetskostnaden.

OBALANSER I EKONOMIN

Den strukturella utvecklingen av arbetskostnaden begränsar hur mycket arbetskostnaderna kan öka i ett längre perspektiv. Men den utgör ingen norm för den faktiska utvecklingen av arbetskostnaden på kort sikt. Det är möjligt, och ibland önskvärt, att den faktiska utvecklingen av arbetskostnaden avviker från den strukturella utvecklingen, bland annat till följd av konjunkturella variationer.

Det rådande konjunkturläget är en viktig bestämningsfaktor för hur den faktiska arbetskostnaden utvecklas och därmed även för utvecklingen av arbetslösheten och sysselsättningen. I en högkonjunktur växer normalt löner och arbetskostnader snabbare än i en lågkonjunktur. När konjunkturläget är gynnsamt och arbetslösheten är låg kan arbetstagarna kräva höga löneökningar, eftersom risken för arbetslöshet är liten samtidigt som det finns många erbjudanden om jobb. Omvänt tenderar löneökningarna att vara lägre i lågkonjunkturer, eftersom risken för arbetslöshet då är stor och erbjudandena om jobb få.

Arbetsmarknadens parter har möjligheter att minska variationerna i arbetslöshet och sysselsättning genom att sluta avtal som tar hänsyn till det rådande konjunkturläget och den framtida konjunkturutvecklingen. Om Sverige är i en lågkonjunktur vid ingången av en avtalsperiod och arbetsmarknadens parter ser framför sig att arbetslösheten blir hög under avtalsperioden, kan parterna bidra till att stimulera arbetskraftsefterfrågan genom att sluta avtal som bidrar till relativt låga löneökningar. Detta medför att arbetslösheten minskar snabbare än vid avtal som ger en högre löneutveckling och det bidrar därmed till att förkorta lågkonjunkturen på arbetsmarknaden (se kapitel 3 för en analys av perioden 2012–2014).

⁴⁹ Förädlingsvärdet i löpande pris beräknas genom att värdet av insatsförbrukningen räknas av från produktionsvärdet, båda i löpande pris. Kvoten mellan förädlingsvärdet i löpande pris och förädlingsvärdet i fast pris (volym) är det implicitprisindex som benämns förädlingsvärdepris. För en utförligare beskrivning, se fördjupningen "Förädlingsvärdepris i nationalräkenskaperna" i *Lönebildningen – Samhällsekonomiska förutsättningar i Sverige 2004*, Konjunkturinstitutet, oktober 2004.

AMBITION OM JÄMVIKTSARBETSLÖSHET

I en marknadsekonomi pågår en ständig omvandling som innebär att arbetstagare byter arbete och att vissa företag slås ut. Samtidigt kommer nya företag och personer kontinuerligt in på arbetsmarknaden. Det tar tid för företag och arbetstagare att få anställningar till stånd. Arbetstagarna måste hitta ett lämpligt arbete samtidigt som arbetsgivarna måste hitta rätt person genom annonsering, anställningsintervjuer etcetera. Detta medför att det alltid kommer att finnas arbetstagare som är på väg från en anställning till en annan. Således kommer det alltid att finnas en viss så kallad friktionsarbetslöshet.

Jämviktsarbetslösheten är den nivå på arbetslösheten som på längre sikt är förenlig med att ekonomin är i konjunkturell balans och att inflationen är stabil i nivå med Riksbankens inflationsmål. Jämviktsarbetslösheten kan delas upp i friktionsarbetslöshet och strukturell arbetslöshet. Storleken på den strukturella arbetslösheten bestäms av regler, institutionella förhållanden, hur väl matchningen på arbetsmarknaden fungerar samt av parternas ambitionsnivå. Dessa faktorer påverkar också storleken på friktionsarbetslösheten.

Arbetsmarknadens parter kan genom sitt agerande påverka både den faktiska arbetslösheten och jämviktsarbetslösheten. Exempelvis kan parterna i en lågkonjunktur bidra till att stimulera arbetskraftefterfrågan genom att sluta avtal som ger relativt låga löneökningar. Låga arbetskostnadsökningar kan dessutom bidra till att sänka jämviktsarbetslösheten. Om ekonomin exempelvis befinner sig i eller nära jämvikt och parterna har ambitionen att sänka jämviktsarbetslösheten, kan de sluta löneavtal som innebär att arbetskostnaden växer långsammare än den strukturella arbetskostnadsutvecklingen under ett antal år. Om parterna agerar så att arbetskostnadsutvecklingen bidrar till att inflationen blir lägre än inflationsmålet, kan Riksbanken sänka räntan. Därigenom stimuleras efterfrågan på arbetskraft och arbetslösheten kan hållas lägre, samtidigt som arbetskostnadsökningen är förenlig med inflationsmålet.

Dessutom bör det påpekas att arbetsmarknadens parter även kan sluta avtal som bidrar till att minska jämviktsarbetslösheten i den mån skillnader i arbetskostnader mellan olika grupper och individer inte återspeglar skillnader i produktivitetsnivå. Exempelvis kan höga minimilöner bidra till en högre jämviktarbetslöshet genom att personer vars produktivitet är lägre än minimilönen inte blir sysselsatta.⁵⁰

⁵⁰ Se kapitel 5 i *Lönebildningsrapporten 2010*, Konjunkturinstitutet oktober 2010.

4.2 Konjunkturinstitutets modell för den strukturella utvecklingen av arbetskostnaden

Detta avsnitt beskriver schematiskt Konjunkturinstitutets modell för den strukturella utvecklingen av arbetskostnaden i näringslivet. För en grundlig beskrivning av modellen och dess resultat, se Markowski, A., K. Nilsson och M. Widén, ”Strukturell utveckling av arbetskostnad och priser i den svenska ekonomin”, Konjunkturinstitutet, Working paper nr 106, 2011.

Modellen bygger på sambanden mellan produktivitets- och prisutveckling i näringslivet. Arbetskostnaden antas öka lika snabbt i ekonomins alla delar. Detta är en naturlig utgångspunkt eftersom arbetskraft kan röra sig fritt från en bransch till en annan. Det motsvarar också i stora drag hur lönerna utvecklas i den svenska ekonomin.

Förutsättningarna kan förstås variera mellan olika branscher, företag och individer, framför allt i ett kortare perspektiv. Det är bland annat möjligt att arbetskostnaden ökar jämförelsevis långsamt i företag som möter en tilltagande internationell konkurrens med hård prispress. Arbetskostnadens utveckling kan också under en period skilja sig åt mellan olika grupper i arbetskraften till följd av strukturförändringar i den globala ekonomin och skillnader i utbildningsnivåer. Exempelvis kan en snabb ökning av det globala utbudet av mindre kvalificerad arbetskraft medföra att arbetskostnaden för mindre kvalificerad arbetskraft under ett antal år stiger långsammare än arbetskostnaden för mer kvalificerad arbetskraft.

Det finns dock starka krafter på arbetsmarknaden som gör att arbetskostnaden i ett längre perspektiv tenderar att öka i samma takt i alla delar i ekonomin. Om arbetskostnaden i någon bransch under en längre period ökar långsammare än i andra branscher på grund av svag produktivitetsutveckling, kommer denna bransch på sikt inte att kunna attrahera arbetskraft.

Modellen förutsätter att lagen om ett pris gäller för internationellt handlade produkter. Detta innebär att växelkursen anpassar sig så att den internationellt konkurrensutsatta sektorns konkurrenskraft hålls oförändrad, det vill säga så att lagen om ett pris upprätthålls. Växelkursen är alltså inte en faktor som i sig bestämmer den strukturella utvecklingen av arbetskostnaden i modellen.⁵¹

I modellen antas implicit att kapitalägarna får en avkastning på produktivt kapital i enlighet med det internationellt bestämda avkastningskravet. Avkastningskravet antas vara konstant över tiden, liksom arbetskostnadsandelarna i näringslivets olika branscher. Ett undantag är de branscher vars produktpriser inte primärt är kostnadsbestämda (branschindelningen redovisas i

⁵¹ Den strukturella arbetskostnadsutvecklingen kan dock påverkas av korrigeringar av långsiktiga obalanser i den reala växelkursen, till exempel i samband med trendmässiga förändringar i bytesbalansen till följd av ett ändrat sparbeteende. Sådana effekter måste bedömas utanför modellen. Se avsnitt 4.3 för en sådan analys. Se även fördjupningen ”Åldersstrukturen, växelkursen och exportandelen”.

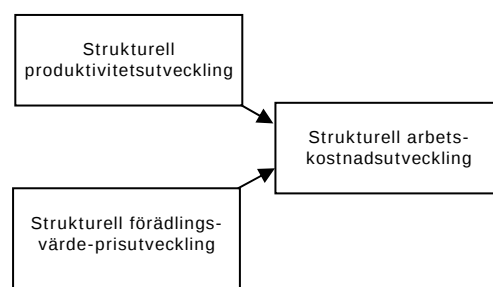
Appendix 4A, tabell 8). Ett exempel är råvaruproducerande branscher, där produktpriser ofta bestäms på internationella marknader och inte nödvändigtvis styrs av kostnadsutvecklingen på lång sikt. Utvecklingen av produktivitet och priser i dessa branscher antas inte påverka den strukturella arbetskostnadsutvecklingen. Till exempel kan snabbt stigande världsmarknadspriser på järnmalm väntas ge snabbt stigande vinster i gruvbranschen, utan att det påverkar utvecklingen av arbetskostnaden i branschen i någon större omfattning. Vinstandelen ökar då och arbetskostnadsandelen faller. Arbetskostnadsandelen tillåts därför variera över tiden i dessa branscher.⁵²

Figur 5 ger en översiktlig bild av vad som i huvudsak bestämmer den strukturella utvecklingen av arbetskostnaden; strukturell utveckling av arbetsproduktivitet och förädlingsvärdepris i näringslivet, med undantag för branscher där produktpriserna inte primärt är kostnadsbestämda. Produktiviteten mäts som förädlingsvärde, det vill säga produktion korrigerat för insatsförbrukning, per arbetad timme. Förädlingsvärdepriset mäter hur förädlingsvärdet i löpande pris per enhet utvecklas. I branscher med kostnadsbestämda priser, det vill säga branscher där arbetskostnadens andel av förädlingsvärdet i löpande pris är konstant, summerar den strukturella utvecklingen av produktiviteten och förädlingsvärdepriset till den strukturella arbetskostnadsutvecklingen.

Hur snabbt förädlingsvärdepriset i näringslivet som helhet kan stiga bestäms ytterst av Riksbankens mål att inflationen i konsumentprisindex (KPI) ska vara 2 procent. Inflationsmålet är alltså det nominella ankaret i ekonomin. Men det finns flera skäl till varför förädlingsvärdepriset inte måste öka i samma takt som KPI, ens på lång sikt.

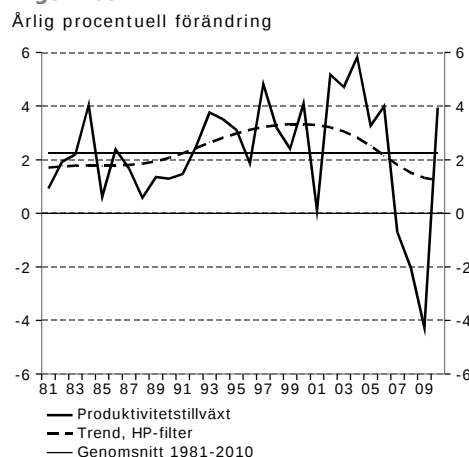
Ett skäl är att det finns en rad poster i KPI som inte beror på utvecklingen i näringslivet, till exempel räntekostnader för egna hem och priser på tjänster som tillhandahålls av den offentliga sektorn. Ett annat skäl är att det finns skillnader mellan samsättningen i vad som konsumeras av hushållen (konsumtionskorgen) och vad som produceras i näringslivet (produktionskorgen). Om konsumtionskorgen innehåller en större andel produkter som ökar snabbt i pris än produktionskorgen, kommer konsumentpriserna att öka snabbare än produktpriserna och därmed också snabbare än förädlingsvärdepriset.⁵³

Figur 5 Modell för den strukturella arbetskostnadsutvecklingen i näringslivet



Anm: I Konjunkturinstitutets modell beräknas den strukturella arbetskostnadsutvecklingen som summan av produktivitetsutvecklingen och utvecklingen av förädlingsvärdepriset i de delar av näringslivet där produktpriserna är kostnadsbestämda. Utvecklingen i branscher med exogen bestämda produktpriser, som till exempel olika råvarubranscher, förutsätts inte påverka den strukturella arbetskostnadsutvecklingen.

Diagram 36 Produktivitetstillväxt i näringslivet



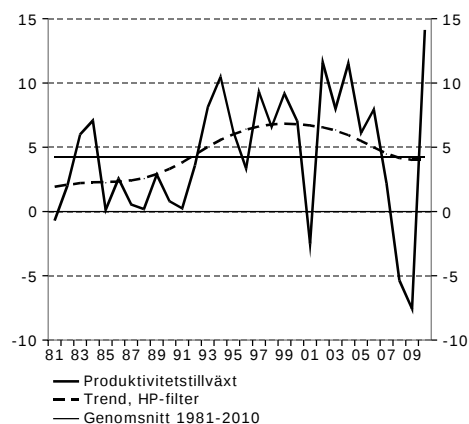
Källa: Konjunkturinstitutet.

⁵² Om arbetskostnadsandelen förändras trendmässigt i till exempel råvaruproducerande branscher kan detta tolkas som att avkastningen på produktionsfaktorn land, den så kallade jordräntan, förändras. Om till exempel priserna på världsmarknaden för järnmalm stiger snabbt kan detta tolkas som att avkastningen på ägandet av malmgruvor stiger.

⁵³ Förädlingsvärdeprisets utveckling påverkas även av hur priset på insatsförbrukning utvecklas.

Diagram 37 Produktivitetstillväxt i industrin

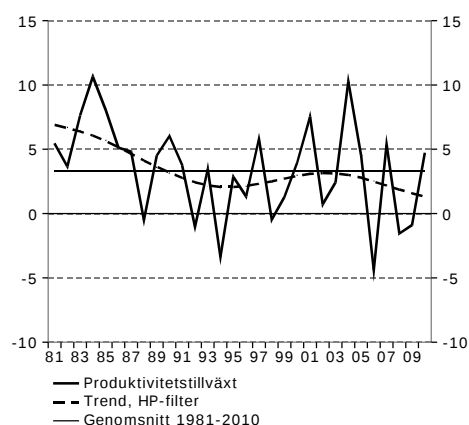
Årlig procentuell förändring



Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 38 Produktivitetstillväxt i övriga varubranscher

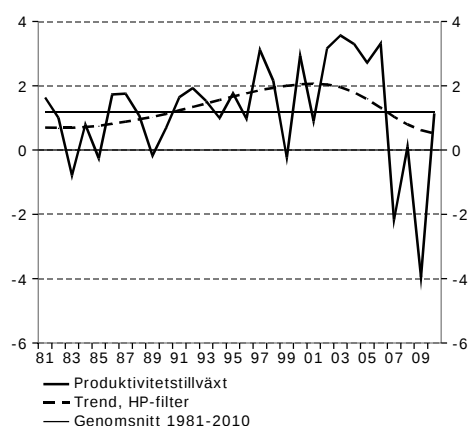
Årlig procentuell förändring



Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 39 Produktivitetstillväxt i tjänstebranscherna

Årlig procentuell förändring



Källa: Konjunkturinstitutet

STRUKTURELL PRODUKTIVITETSUTVECKLING – DEN FÖRSTA HÖRNSTENEN

Bedömningar av hur snabbt produktiviteten kan öka i ett strukturellt perspektiv är till sin natur väldigt osäkra eftersom de i mångt och mycket beror på den framtida teknologiska utvecklingen. Den senaste 30-årsperioden har den trendmässiga produktivitetens utvecklingen i näringslivet varierat rejält (se diagram 36). Under 1980-talet utvecklades produktiviteten trendmässigt svagt. Därpå följde en mycket stark period fram till mitten av det första decenniet på 2000-talet. De här åren ökade produktiviteten mycket snabbt inom IKT-branscherna (Informations- och Kommunikationsteknologi), vilket gav spridningseffekter till andra delar av näringslivet. Uppgången var mest accentuerad inom industrin, men också inom tjänstebranscherna växade produktivitetstillväxten upp påtagligt under denna period (se diagram 37 och diagram 38). I byggbranschen har utvecklingen varit annorlunda och här har produktivitetstillväxten trendmässigt försvagats sedan början av 1990-talet (se diagram 40).

Från mitten av det första decenniet på 2000-talet har den faktiska produktivitetstillväxten varit svag i alla delar av näringslivet, och under 2007–2009 föll produktivetsnivån i näringslivet som helhet. Nedgången kan till stor del förklaras av konjunkturella faktorer, men också den trendmässiga utvecklingen har fallit tillbaka (se *Lönebildningsrapporten 2010* för en mera ingående analys av produktivitetens utvecklingen under denna period).

Konjunkturinstitutets bedömning av hur produktiviteten utvecklas i ett strukturellt perspektiv tar sin utgångspunkt i den historiska utvecklingen. För näringslivet som helhet bedöms den strukturella produktivitetstillväxten bli 2,3 procent per år, med undantag för de allra närmaste åren.⁵⁴ Detta är samma tillväxttakt som den genomsnittliga utvecklingen 1980–2010. Också på branschnivå antas den strukturella utvecklingen ges av den genomsnittliga utvecklingen 1980–2010 (se tabell 8 i appendix 4A).⁵⁵ Också för branscherna med kostnadsbestämda produktpriser ökar den strukturella produktiviteten sammantaget med 2,3 procent per år, bortsett från de allra närmaste åren.

Antagandet att den strukturella produktivitetens utvecklingen är i paritet med den historiska utvecklingen 1980–2010 kan vara intressant att relatera till andra bedömares syn på utvecklingen i andra länder. För till exempel USA gör *Congressional Budget Office* bedömningen att produktiviteten i näringslivet i USA i ett långsiktigt perspektiv stiger med 2,0 procent per år. Detta är nära den genomsnittliga utvecklingen för perioden 1980–2010 som

⁵⁴ Åren 2012–2014 bedöms den strukturella (eller potentiella) utvecklingen av produktiviteten i näringslivet som helhet vara i genomsnitt 2,1 procent per år, se *Konjunkturläget*, mars 2011.

⁵⁵ Konjunkturinstitutets modell för beräkning av den strukturella arbetskostnadsutvecklingen beaktar utvecklingen i näringslivet uppdelat på 19 olika branscher. Den sammanvägda produktivitetens utvecklingen i näringslivet baseras på branschvisa tillväxttakter med förädlingsvärdeandelar i löpande pris som vikter. Sammanvägningen baseras på antagandet att det inte sker någon strukturomvandling i näringslivet i termer av arbetad tid mellan olika branscher.

var 2,2 procent. Det ska här beaktas att en del branscher med låg produktivitetstillväxt som i Sverige till stor del ingår i den offentliga sektorn, till exempel vård och utbildning, i större omfattning ingår i näringslivet i USA. Sammantaget ger detta ett visst stöd åt Konjunkturinstitutets bedömning att den strukturella produktivitetens utvecklingen i näringslivet i Sverige på sikt är i paritet med den genomsnittliga produktivitetens utvecklingen om 2,3 procent under perioden 1980–2010.

Konjunkturinstitutets bedömning ligger dessutom mycket väl i linje med OECD:s bedömning av den potentiella produktivitetens utvecklingen i Sverige under perioden 2016–2026. För ekonomin som helhet (det vill säga inklusive den offentliga sektorn) gör OECD bedömningen att den potentiella produktiviteten stiger med i genomsnitt 1,9 procent per år. Översatt till ekonomin som helhet innebär Konjunkturinstitutets bedömning att produktiviteten stiger strukturellt med 1,9 procent per år.

FÖRÄDLINGSVÄRDEPRISETS STRUKTURELLA UTVECKLING – DEN ANDRA HÖRNSTENEN

Den strukturella utvecklingen av arbetskostnaden beror också på den strukturella utvecklingen av förädlingsvärdepriset i näringslivet.

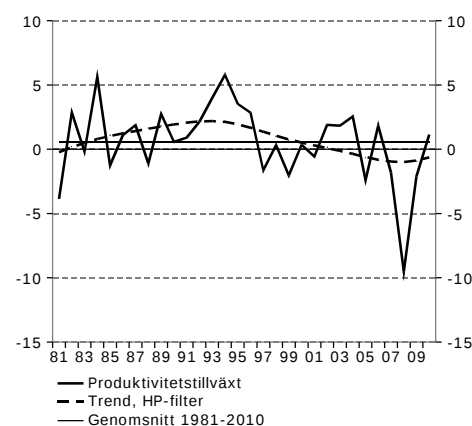
Förädlingsvärdepriset mäter hur förädlingsvärdet i löpande pris per producerad enhet utvecklas.⁵⁶ Förädlingsvärdet i löpande pris kan delas upp i två delar: förädlingsvärde i volym, det vill säga ”hur många enheter produceras”, och förädlingsvärdepris, det vill säga ”vad kostar en enhet”. Eftersom den strukturella arbetskostnadsutvecklingen bestäms av utvecklingen i branscher med kostnadsbestämda produktpriser, är det förädlingsvärdepriset i dessa branscher som är relevant. Utvecklingen i branscher med exogent bestämda produktpriser, som till exempel olika råvarubranscher, förutsätts inte påverka den strukturella arbetskostnadsutvecklingen.

Förädlingsvärdeprisets strukturella utveckling påverkas av flera olika faktorer, se figur 6. Riksbankens mål att konsumentpriset i termer av KPI ska öka med 2 procent per år är styrande för den allmänna prisutvecklingen i ekonomin som helhet. Inflationmålet är därmed också styrande för förädlingsvärdeprisets utveckling. Ju högre inflationsmål, desto snabbare stiger förädlingsvärdepriset och arbetskostnaden strukturellt, allt annat lika.⁵⁷

Det finns dock flera orsaker till varför förädlingsvärdeprisets utveckling vanligen avviker från konsumentprisutvecklingen, också i ett strukturellt perspektiv.

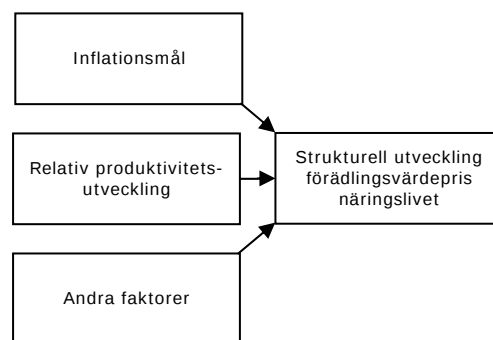
Diagram 40 Produktivitetstillväxt i byggindustrin

Årlig procentuell förändring



Källa: Konjunkturinstitutet.

Figur 6 Faktorer som bestämmer den strukturella utvecklingen av förädlingsvärdepriset i näringslivet



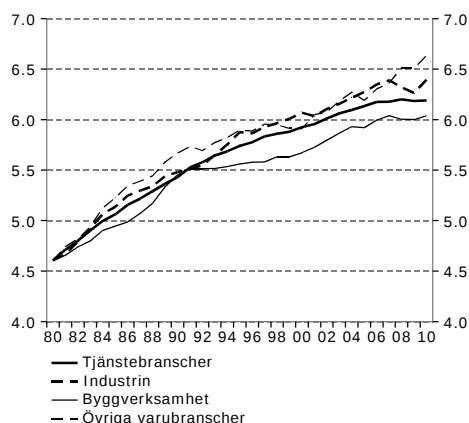
Anm: I Konjunkturinstitutets modell beräknas den strukturella arbetskostnadsutvecklingen som summan av produktivitetens utvecklingen och utvecklingen av förädlingsvärdepriset i de delar av näringslivet där produktpriserna är kostnadsbestämda. Utvecklingen i branscher med exogent bestämda produktpriser, som till exempel olika råvarubranscher, förutsätts inte påverka arbetskostnadsutvecklingen.

⁵⁶ Se fotnot 49.

⁵⁷ Den strukturella utvecklingen av den reala arbetskostnaden påverkas dock inte av nivån på Riksbankens inflationsmål.

Diagram 41 Förädlingsvärde per arbetad timme

Löpande priser, logaritm av index 1980=100



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

En orsak är de skillnader som finns i sammansättningen mellan vad som konsumeras av hushållen och vad som produceras i näringslivet.

Olika produktpriser ökar olika snabbt, liksom förädlingsvärdepriserna i olika branscher. Det beror bland annat på att produktiviteten utvecklas olika snabbt i olika branscher, det vill säga förädlingsvärdet i *volym* per arbetad timme ökar olika snabbt i olika branscher. I branscher med relativt hög produktivitetstillväxt stiger förädlingsvärdet per arbetad timme i *volym* relativt snabbt. Utrymmet för stigande arbetskostnader ges dock av hur snabbt förädlingsvärdet per arbetad timme i *löpande pris* stiger. I Konjunkturinstitutets modell antas att arbetskostnaderna ökar lika snabbt i alla branscher. Eftersom det också antas att arbetskostnadsandelen är konstant i branscher med kostnadsbestämda priser ökar förädlingsvärdet per arbetad timme i *löpande pris* lika snabbt i dessa branscher. I branscher med relativt hög produktivitetstillväxt, och därmed hög tillväxt i förädlingsvärdet i *volym*, utvecklas därför förädlingsvärdepriset relativt svagt. I branscher med jämförelsevis svag produktivitetstillväxt gäller det omvända.

I diagram 41 visas hur förädlingsvärdet per arbetad timme i löpande pris har utvecklats de senaste 30 åren för breda branschaggregat i näringslivet. Som framgår av diagrammet har utvecklingen varit snarlik för de olika branschaggregaten. Utvecklingen i aggregatet övriga varubranscher utmärker sig något med en jämförelsevis stor uppgång. I detta branschaggregat ingår dock exempelvis jordbruk och energibranscher, det vill säga branscher som inte nödvändigtvis primärt har kostnadsbestämda priser. Data för perioden 1980–2010 har alltså i breda drag utvecklats i linje med modellens implikationer att förädlingsvärdet per arbetad timme i löpande pris ökar lika snabbt i branscher med kostnadsbestämda priser.

Produktprisernas utveckling bestäms inte bara av hur förädlingsvärdepriset utvecklas utan även av hur priset på förbrukningsvaror förändras.⁵⁸ I branscherna med kostnadsbestämda priser vältras stigande priser på insatsprodukter över fullt ut på produktpriserna. I de branscher där priset på insatsförbrukning stiger relativt snabbt, ökar därför produktpriset snabbare än förädlingsvärdepriset.

Utvecklingen av de relativa produktpriserna i näringslivet påverkas alltså både av skillnader i produktivitetstillväxt mellan branscherna och om priset på insatsförbrukningen utvecklas olika i olika branscher. Branscher med en stark produktivitetstillväxt har en svag utveckling av förädlingsvärdepriset och de tenderar att se sitt relativa produktpris falla. Det omvända gäller i branscher med svag produktivitetstillväxt.

Hushållens konsumtion består i relativt hög grad av produkter som ökar jämförelsevis snabbt i pris, till exempel boende, energi och tjänster. Det svenska näringslivet är i högre grad in-

⁵⁸ Kostnaderna för insatsförbrukning bestäms i modellen inom ramen för en input/output-modell.

riktat mot produktion av varor, som i hög grad exporteras eller används för investeringar. Produktiviteten ökar relativt snabbt i de varuproducerande branscherna och produktpriserna i dessa branscher ökar därför relativt långsamt. Den sammantagna prisutvecklingen för det som produceras i näringslivet är därför lägre än konsumentprisinflationen. Detta bidrar till att förädlingsvärdepriset i näringslivet strukturellt tenderar att utvecklas svagare än konsumentpriserna.

Utöver dessa sammansättningseffekter finns det andra, exogena faktorer som bidrar till att förädlingsvärdepriset strukturellt kan utvecklas annorlunda än konsumentpriserna. Inflationen i KPI påverkas till exempel av räntekostnader för egna hem och priser på tjänster som tillhandahålls av den offentliga sektorn. Om dessa poster ökar snabbare än 2 procent (det vill säga den strukturella KPI-inflationen), håller det tillbaka utrymmet för stigande produktpriser i näringslivet och därmed också förädlingsvärdepriset.

MODELLENS HUVUDSAKLIGA IMPLIKATIONER

- Den strukturella arbetskostnadsutvecklingen bestäms som summan av den strukturella produktivitetsutvecklingen och förädlingsvärdeprisutvecklingen i branscher med kostnadsbestämda produktpriser. Branscher där utvecklingen av produktpriserna inte primärt är kostnadsbestämda, till exempel råvaruproducerande branscher med priser som bestäms på världsmarknaden, antas inte påverka den strukturella arbetskostnadsutvecklingen.
- Hög produktivitetstillväxt i en bransch är förenat med en relativt svag utveckling av produktpris och förädlingsvärdepris.
- Förädlingsvärdet per arbetad timme *i löpande pris* ökar lika snabbt i alla branscher med kostnadsbestämda produktpriser. Förmågan att bära stigande arbetskostnader ökar därmed lika snabbt i dessa branscher.
- Skillnader i sammansättningen mellan vad hushållen konsumerar och vad näringslivet producerar bidrar till att förädlingsvärdepriset i näringslivet tenderar att öka långsammare än konsumentpriserna.

4.3 Den strukturella arbetskostnadsutvecklingen 2015–2020

I detta avsnitt presenteras Konjunkturinstitutets bedömning av den strukturella arbetskostnadsutvecklingen åren 2015–2020.

Bedömningen baseras på beräkningar med hjälp av modellen som beskrivits ovan. Men det finns en faktor i Konjunkturinstitutets bedömning av utvecklingen 2015–2020 som inte fångas upp av modellen. Konjunkturinstitutet bedömer att det svenska

nettosparandet mot omvärlden minskar trendmässigt fram till och med 2020, bland annat av demografiska skäl. Bytesbalans-överskotten minskar därmed successivt. Detta implicerar en gradvis förstärkning av den reala växelkursen, vilket successivt försvagar exportsektorns konkurrenskraft.⁵⁹ Modellen för beräkning av den strukturella arbetskostnadsutvecklingen beaktar inte strukturella förändringar i växelkursen. Hur mycket sådana förändringar betyder för utrymmet för strukturellt stigande arbetskostnader måste därför bedömas utanför modellen.⁶⁰

Bedömningarna präglas generellt av ett betydande mått av osäkerhet, bland annat till följd av de antaganden som görs för variabler som är exogena i modellen. För att åskådliggöra detta presenteras ett antal alternativscenarier, där olika exogena antaganden om bland annat produktivitetsutvecklingen varierar.

Tabell 7 Strukturell utveckling 2015–2020, huvudscenario samt alternativa scenarier

Årlig procentuell förändring

	Huvudscenario	Högre (lägre) produktivitets-tillväxt, hela näringslivet ^{3,4}	Högre (lägre) produktivitets-tillväxt, industrin ³	Energipriser ökar snabbare ¹
1. KPI	2,0	2,0	2,0	2,0
2. Pris för näringslivets konsumtionskorg	1,7	1,7 (1,8)	1,7 (1,7)	1,7
3. Pris för näringslivets förädlingsvärde, branscher med kostnadsbestämda produktpriser ²	1,3	1,2 (1,5)	1,2 (1,4)	1,0
4. Produktivitetstillväxt i näringslivet, branscher med kostnadsbestämda produktpriser	2,3	3,3 (1,3)	2,6 (2,0)	2,3
5. Arbetskostnadsökning (=3+4)	3,6	4,4 (2,8)	3,8 (3,4)	3,3

¹ Avser produktpriser för branschen energimineraler samt branschen el, gas, värme och vatten. Dessa priser antas här öka 2 procentenheter snabbare än i huvudscenariot.

² I beräkningarna antas att exportsektorn kompenserar för en kronförstärkning om 0,4 procent per år genom att höja exportpriserna i utländsk valuta. Vinstandelen hålls härigenom oförändrad och utvecklingen i förädlingsvärdepriset (rad 3) och produktiviteten (rad 4) summerar till den strukturella arbetskostnadsutvecklingen (rad 5).

³ Produktiviteten ökar en procentenhet snabbare än i huvudscenariot.

⁴ Assymmetrin i effekter på förädlingsvärdepris och produktivitet jämfört med huvudscenariot beror på avrundningar.

I tabell 7 presenteras den enligt Konjunkturinstitutet mest sannolika utvecklingen för perioden 2015–2020, tillsammans med alternativscenarierna.

På den första raden redovisas den strukturella prisutvecklingen i KPI som per definition är 2 procent, det vill säga i linje med Riksbankens inflationsmål.

På den andra raden redovisas den strukturella utvecklingen av priset för näringslivets konsumtionskorg, det vill säga näringslivets produktpriser sammanvägda med konsumtionsvikterna

⁵⁹ Den reala växelkursen mäter ett sammanvägt index för utländska konsumentpriser i förhållande till svenskt konsumentprisindex, uttryckt i gemensam valuta.

⁶⁰ Se även kapitel 5 och fördjupningen "Åldersstrukturen, växelkursen och exportandelen".

enligt KPI-systemet. Detta pris ökar långsammare än KPI om de priser i KPI som inte bestäms i det svenska näringslivet ökar jämförelsevis snabbt, till exempel priset på tjänster som tillhandahålls av den offentliga sektorn och räntekostnaderna på egna hem.

På den tredje raden redovisas den sammanvägda strukturella utvecklingen av förädlingsvärdepriset för branscher med kostnadsbestämda produktpriser.

På den fjärde raden redovisas den sammanvägda strukturella produktivitetsutvecklingen i branscher med kostnadsbestämda produktpriser. Som diskuterats ovan (se avsnitt 2.2) antas den strukturella utvecklingen av produktiviteten på branschnivå vara densamma som den genomsnittliga produktivitetsutvecklingen under perioden 1980–2010 (se tabell 8 i appendix 4A).

På den femte raden redovisas slutligen den strukturella arbetskostnadsutvecklingen, som är summan av raderna 3 och 4.

HUVUDSCENARIO 2015–2020

Åren 2015–2020 bedöms den svenska ekonomin i allt väsentligt vara konjunktorellt balanserad och produktivitetsutvecklingen på branschnivå antas följa den strukturella tillväxttakten, se Appendix 2A, tabell A1. Sammantaget ökar produktiviteten strukturellt med 2,3 procent per år i näringslivets branscher med kostnadsbestämda produktpriser (se tabell 7, rad 4).⁶¹

Den strukturella inflationen i konsumentpriserna är per definition 2 procent (se tabell 7, rad 1). Prisutvecklingen för näringslivets konsumtionskorg är lägre än så. Anledningen är att vissa poster i KPI som inte bestäms i näringslivet ökar relativt snabbt. I KPI ingår posten räntekostnader för egna hem med en vikt på 6,2 procent.⁶² Beräkningsmetodiken i KPI innebär att de senaste årens kraftiga uppgång i bostadspriserna slår igenom gradvis i huspriskomponenten i denna post. Huspriskomponenten kommer därför att stiga med ca 5,4 procent per år 2015–2020, trots att de faktiska huspriserna bedöms öka med 3,5 procent per år. Den strukturella ökningstakten för posten räntekostnader för egna hem, det vill säga när räntesatsen är konstant, bedöms därför också uppgå till i genomsnitt 5,4 procent per år 2015–2020. Detta är hela 3,4 procentenheter mer än inflationen i KPI. Med en vikt på 6,2 procent i KPI innebär detta att posten räntekostnaderna för egna hem minskar utrymmet för andra prisökningar med ca 0,2 procentenheter.⁶³ Detta är det viktigaste skälet till att den strukturella prisutvecklingen för näringslivets konsumtionskorg begränsas till 1,7 procent (se tabell 7, rad 2).

Relativt snabbt stigande priser på offentliga tjänster (vilka antas följa den strukturella arbetskostnadsutvecklingen) bidrar

⁶¹ Också för näringslivet som helhet ökar produktiviteten strukturellt med 2,3 procent per år 2015–2020.

⁶² Vikt från 2010 års KPI-beräkningar.

⁶³ $(3,4 \times 0,062) / (1 - 0,062) = 0,2$

också något till att hålla tillbaka utrymmet för stigande pris för näringslivets konsumtionskorg.

Skillnader i sammansättningen mellan näringslivets konsumtionskorg och det som produceras i näringslivet (näringslivets produktionskorg) innebär att produktpriserna i näringslivet sammantaget ökar långsammare än priset på näringslivets konsumtionskorg (se tabell 7, rad 2 och 3). Den sammantagna produktionen i näringslivet är i jämförelsevis hög grad inriktad mot varuproduktion. Varubranscherna har relativt hög produktivitetstillväxt och produktpriserna för varor tenderar därför att öka relativt långsamt. Den produktion i näringslivet som förbrukas som konsumtion, det vill säga näringslivets konsumtionskorg, utgörs i jämförelsevis hög grad av olika tjänster, energi och boende. Priset på dessa produkter stiger jämförelsevis snabbt, bland annat till följd av en relativt svag produktivitetstillväxt i tjänstebansherna.

I branscher där produktpriserna inte primärt är kostnadsbestämda sätts produktpriserna exogent i modellen.⁶⁴ Priset på jordbruksprodukter antas stiga strukturellt med 2 procent per år; priset på energimineraler (råolja) antas stiga strukturellt med 3 procent per år och priset på el, gas, värme och vatten antas stiga strukturellt med 2,5 procent per år. Eftersom samtliga dessa priser stiger lika snabbt som eller snabbare än KPI, bidrar de till att begränsa utrymmet för stigande produktpriser i övriga näringslivet. Detta innebär att utrymmet för strukturellt stigande förädlingsvärdepriser i branscherna med kostnadsbestämda produktpriser sammantaget begränsas till 1,3 procent per år (se tabell 7, rad 3).

Strukturella förändringar i bytesbalansen och den reala växelkursen

Bedömningen av den strukturella utvecklingen av förädlingsvärdepriset ovan inkluderar effekterna av en strukturell nedgång i bytesbalansöverskotten under perioden 2015–2020. Nedgången åtföljs av en strukturell förstärkning av den reala växelkursen. Hur detta påverkar den strukturella utvecklingen av förädlingsvärdepriser och arbetskostnader måste bedömas utanför modellen. Orsaken är att en strukturell förändring i den reala växelkursen inte samtidigt är förenlig med modellens alla antaganden.

Sverige har sedan mitten av 1990-talet haft ett stort finansiellt sparande gentemot omvärlden och bytesbalansöverskotten har varit stora (se diagram 42). Det höga sparandet kan delvis förklaras av demografiska faktorer och ett högt pensionssparande (se fördjupningen "Åldersstrukturen, växelkursen och exportandelen"). Konjunkturinstitutets bedömning är att den svenska kronan (i reala termer) samtidigt har varit svag i förhållande till sitt långsiktiga jämviktsvärde (se diagram 43). Detta indikerar att de

Diagram 42 Bytesbalans

Procent av BNP



Källa: Konjunkturinstitutet.

⁶⁴ För en mer utförlig beskrivning av dessa antaganden, se Markowski, A., K. Nilsson och M. Widén, "Strukturell utveckling av arbetskostnad och priser i den svenska ekonomin", Konjunkturinstitutet, Working Paper nr 106, 2011.

branscher som konkurrerar på internationella marknader sammantaget har haft ett gynnsamt konkurrensläge.

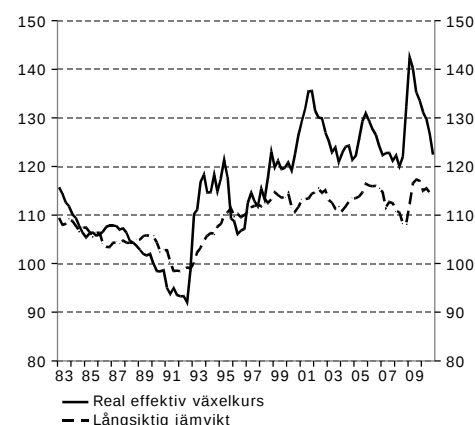
Konjunkturinstitutets bedömning är att bytesbalansöverskotten gradvis faller fram till 2020 och att överskotten åren 2015–2020 minskar med knappt 1 procentenhet som andel av BNP. Bakom denna utveckling ligger en nedgång i hushållens och den offentliga sektorns sparandeöverskott, delvis som en följd av den demografiska utvecklingen. Ett ökat sparbehov på många håll i omvärlden, bland annat till följd av svaga offentliga finanser, bidrar ytterligare till att dämpa de stora svenska sparandeöverskotten. Effekten på bytesbalansen går via förändringar i växelkursen.

Den reala växelkursen var 2010 betydligt svagare än det av Konjunkturinstitutet bedömda långsiktiga jämviktsvärdet. Växelkursen förstärks trendmässigt fram till 2020 och den reala växelkursen närmar sig därmed det långsiktiga jämviktsvärdet. Under 2015–2020 förstärks växelkursen trendmässigt med 0,4 procent per år, i såväl reala som nominella termer.⁶⁵ Förstärkningen bedöms fullt ut vara betingad av de minskande bytesbalansöverskotten.

Förstärkningen av växelkursen dämpar utvecklingen av importpriserna i förhållande de inhemska priserna. De inhemska priserna måste därför öka snabbare för att konsumentpriserna sammantaget ska öka med 2 procent per år. I vilken grad förädlingsvärdepriset i näringslivet påverkas beror bland annat på hur den trendmässiga kronförstärkningen påverkar prissättningen på exporten. I de redovisade beräkningarna antas att exportpriserna höjs i utländsk valuta för att kompensera för förstärkningen av kronan. Modellens antagande om lagen om ett pris för internationellt handlade produkter sätts därmed ur spel. Bytesförhållandet, det vill säga exportpriserna i förhållande till importpriserna uttryckt i gemensam valuta, förstärks, eftersom växelkursförändringen antas slå igenom fullt ut på importpriserna. Lägre importpriser i kronor innebär samtidigt att importerade insatsprodukter blir billigare. Lägre importpriser tenderar alltså att hålla tillbaka inflationen i konsumentpriserna, både direkt och indirekt via insatsförbrukning. Detta skapar utrymme för arbetskostnaderna att stiga snabbare. De inhemska produktpriserna, och förädlingsvärdepriserna, ökar då snabbare och inflationen i konsumentpriserna kan behållas på 2 procent.⁶⁶

I kalkylen som redovisas i tabell 7 antas att arbetskostnadsandelen är oförändrad då exportföretagen kompenserar sig för den starkare växelkursen genom att höja priset i utländsk valuta. Den strukturella utvecklingen av förädlingsvärdepriset och produktiviteten summerar därmed till den strukturella arbetskost-

Diagram 43 Real effektiv växelkurs (16 länder) och långsiktigt jämviktsvärde
Index 1992–11–18=100, kvartalsvärden.



Källa: Konjunkturinstitutet.

⁶⁵ Förstärkningen blir lika stor i nominella och reala termer eftersom centralbankerna antas se till att inflation uppgår till 2 procent under denna period i såväl Sverige som sammantaget i våra viktigaste konkurrentländer.

⁶⁶ Eftersom insatsförbrukningen skiljer sig åt mellan branscher, kan de relativa produktpriserna påverkas av de lägre importpriserna. Beräkningarna beaktar inte sådana effekter.

nadsutvecklingen. Exportvärdet blir dock mindre eftersom exportvolymerna blir mindre när priset höjs i utländsk valuta. Detta bidrar till att nettosparandet mot omvärlden minskar, det vill säga bytesbalansen försvagas.⁶⁷

Konjunkturinstitutets input/output-modell kan användas för att göra en mycket approximativ bedömning hur mycket den bedömda kronförstärkningen påverkar den strukturella arbetskostnadsutvecklingen. En förstärkning av växelkursen med 0,4 procent per år som slår igenom fullt ut på importpriserna innebär att konsumentpriserna ökar drygt 0,1 procentenheter långsammare, allt annat lika.⁶⁸ Förutsatt att exportpriserna höjs i utländsk valuta för att kompensera för den starkare kronan ökar den strukturella utvecklingen av förädlingsvärdepriset och arbetskostnaden då med ca 0,2 procentenheter.⁶⁹ Anledningen är att den inhemska produktionen bara utgör en del av konsumtionskorgen. Detta bidrag till den strukturella utvecklingen i förädlingsvärdepriset är alltså inräknat i resultaten (för alla scenarier) som redovisas i tabell 2.1 på rad 3. Kronförstärkningen bidrar alltså med 0,2 procentenheter till den strukturella arbetskostnadsutvecklingen per år. Utan kronförstärkningen skulle med andra ord den strukturella utvecklingen i förädlingsvärdepriset bli 1,1 procent per år.

Strukturell arbetskostnadsutveckling

Sammantaget bedöms arbetskostnaden öka strukturellt med 3,6 procent per år 2015–2020. Detta motsvarar summan av den strukturella utvecklingen för produktiviteten och förädlingsvärdepriset i näringslivets samtliga branscher med kostnadsbestämda priser.

ALTERNATIVSCENARIO MED HÖGRE ELLER LÄGRE PRODUKTIVITETSTILLVÄXT I NÄRINGSLIVET

Den trendmässiga produktivitetsutvecklingen i näringslivet har varierat påtagligt (se diagram 44) och bedömningen av den strukturella produktivitetsutvecklingen är osäker. Sannolikheten för

⁶⁷ Om exportpriserna inte höjs i utländsk valuta för att kompensera för förstärkningen av kronan, håller den i så fall svagare utvecklingen av exportpriserna i kronor tillbaka utvecklingen av förädlingsvärdepriset i näringslivet. Exportföretagens prissättningsbeslut förutsätts inte påverka den strukturella arbetskostnadsutvecklingen. Om företagen i exportsektorn föredrar att värna sina marknadsandelar och därför inte höjer exportpriset i utländsk valuta, kommer arbetskostnadsandelen att stiga i exportsektorn. Detta innebär att den strukturella utvecklingen av förädlingsvärdepriset och produktivitetstillväxten inte summerar till den strukturella arbetskostnadsutvecklingen. Exportvärdet blir även i detta fall mindre eftersom exportpriserna i kronor blir lägre. Detta bidrar till att bytesbalansöverskotten minskar.

⁶⁸ Importinnehållet i konsumtionskorgen (direkt och indirekt via insatsförbrukning) i input/output-modellen IOR uppgick 2007 till 35 procent. Konsumentprisernas utveckling antas därför dämpas med 0,13 procentenheter till följd av kronförstärkningen på 0,37 procent per år ($0,37 \times 0,35 = 0,13$).

⁶⁹ Det inhemska innehållet i konsumtionskorgen är 65 procent, det vill säga ($1 - \text{importinnehållet}$), se fotnot 31. Om arbetskostnaderna stiger 0,20 procentenheter snabbare, och arbetskostnadsandelen hålls konstant, bidrar detta i sig till att inflationen i konsumentpriserna blir 0,13 procentenheter högre ($0,20 \times 0,65 = 0,13$), det vill säga lika mycket som lägre importpriser håller tillbaka inflationen.

en starkare utveckling bedöms som lika stor som sannolikheten för en svagare utveckling. I det första alternativscenariot antas att den strukturella produktivitetstillväxten i näringslivets alla branscher blir 1 procentenhet högre respektive lägre än i huvudscenariot för 2015–2020. Den svagare utvecklingen redovisas inom parantes i tabell 7.

Produktivitetsutvecklingen är helt avgörande för hur snabbt arbetskostnaderna kan öka strukturellt. Intuitivt kan tyckas att en förändring i produktivitetsutvecklingen skulle slå igenom fullt ut på den strukturella arbetskostnadsutvecklingen. Så skulle också vara fallet om inga andra bestämningsfaktorer skulle påverkas. Men exempelvis högre produktivitetsutveckling kommer att åtföljas av snabbare tillväxt i arbetskostnaderna. Därmed bedöms även priset på offentliga tjänster och räntekostnader för egna hem (huspriser) stiga snabbare, vilket håller tillbaka utrymmet för stigande priser i näringslivet. Detta innebär att den strukturella utvecklingen av förädlingspriset hålls tillbaka från 1,3 procent i huvudscenariot till 1,2 procent i fallet med 1 procentenhet högre produktivitetstillväxt i näringslivet. I fallet med 1 procentenhet lägre produktivitetstillväxt gäller det omvända och den strukturella utvecklingen av förädlingspriset blir då 1,5 procent (asymmetrin beror på avrundningar).

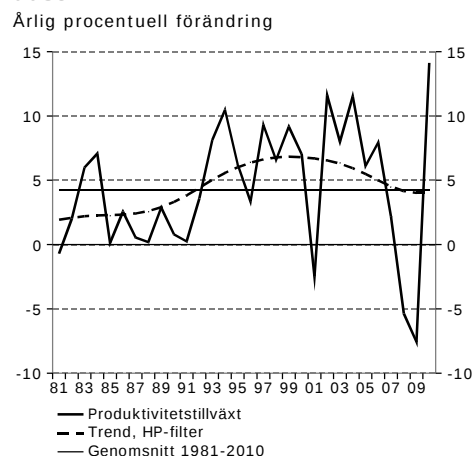
Sammantaget innebär en strukturell produktivitetstillväxt i näringslivet som är 1 procentenhet högre än i huvudscenariot att den strukturella arbetskostnadsökningen blir 0,8 procentenheter högre 2015–2020, det vill säga 4,4 procent per år.

Med en strukturell produktivitetstillväxt i näringslivet som är 1 procentenhet lägre än i huvudscenariot blir den strukturella arbetskostnadsökningen 0,8 procentenheter lägre 2015–2020, det vill säga 2,8 procent per år.

ALTERNATIVSCENARIO MED HÖGRE ELLER LÄGRE PRODUKTIVITETSTILLVÄXT I INDUSTRIEN

Produktivitetstillväxten inom industrin har i ett historiskt perspektiv varierat särskilt mycket (se diagram 45). I detta alternativscenario varieras därför produktivitetstillväxten inom enbart industrin med 1 procentenhet jämfört med i huvudscenariot.⁷⁰ Produktivitetstillväxten i näringslivet som helhet blir här 0,3 procentenheter högre respektive lägre jämfört med i huvudscenariot. Eftersom den relativa produktivitetstillväxten mellan branscher ändras, påverkas också den relativa produktprisutvecklingen påtagligt. Dessutom påverkas utvecklingen av bland annat priset på offentliga tjänster och räntekostnaderna för egna hem (huspriser). Sammantaget innebär detta att förädlingsvärdepriset utvecklas något annorlunda jämfört med i huvudscenariot.

Diagram 44 Produktivitetstillväxt i industrin



Källa: Konjunkturinstitutet.

⁷⁰ Implicit antas att motsvarande variation i produktivitetstillväxten i industrin sker i omvärlden. Produktivitetsschocken är alltså branschspecifik och inte landspecifik. Därmed antas utvecklingen av de relativa produktpriserna påverkas på samma sätt i Sverige och i omvärlden. Lagen om ett pris upprätthålls därmed.

Den strukturella arbetskostnadsutvecklingen blir 0,2 procentenheter högre än i huvudscenariot när den strukturella produktivitetstillväxten höjs med 1 procentenhet i industrin. Om den strukturella produktivitetstillväxten i industrin i stället sänks med 1 procentenhet jämfört med i huvudscenariot, stiger den strukturella arbetskostnaden 0,2 procentenheter långsammare.

ALTERNATIVSCENARIO MED ENERGIPRISER SOM ÖKAR SNABBARE

Prisutvecklingen för råolja och andra energislag har varierat kraftigt de senaste decennierna. Bedömningen av den strukturella utvecklingen omges av en betydande osäkerhet. I huvudscenariot förutsätts att oljepriset stiger strukturellt med 3 procent per år 2015–2020, vilket i reala termer motsvarar 1 procent, medan priset på el, gas, värme (och vatten) antas stiga med 2,5 procent per år. Under den senaste 40-årsperioden har det internationella priset på råolja i reala termer stigit med i genomsnitt ca 3 procent per år (se diagram 45), det vill säga betydligt snabbare än den utveckling som förutses i huvudscenariot.

I det här alternativscenariot antas att råoljepriset stiger 2 procentenheter snabbare än i huvudscenariot, det vill säga med 5 procent per år. I reala termer motsvarar det 3 procent per år, vilket är i paritet med utvecklingen av det internationella reala oljepriset den senaste 40-årsperioden. Även priset på el, gas, värme (och vatten) antas stiga 2 procentenheter snabbare än i huvudscenariot.

Energipriserna som de mäts i KPI stiger därmed sammantaget 1,7 procentenheter snabbare än i huvudscenariot. Detta bidrar i sig till att KPI stiger knappt 0,2 procentenheter snabbare, allt annat lika.⁷¹ Utrymmet för stigande produktpriser i näringslivet begränsas därmed i motsvarande grad.

Energi är dessutom en betydelsefull insatsvara i produktionen. När energipriserna stiger snabbare innebär detta att kostnaderna för förbrukning i produktionen stiger snabbare. Eftersom utrymmet för stigande produktpriser är givet, måste detta ta sig uttryck i form av en svagare utveckling av förädlingsvärdepriser. I förlängningen innebär detta att arbetskostnaderna måste öka långsammare.

Sammantaget innebär den högre strukturella ökningstakten i energipriserna att den strukturella arbetskostnadsökningen hålls tillbaka med 0,3 procentenheter jämfört med i huvudscenariot, det vill säga till 3,3 procent.

Diagram 45 Realt oljepris

Index 2009-07-01=64, månadsvärden



Anm. Pris på WTI-olja deflaterad med konsumtionsvägd KPI för 14 OECD-länder i gemensam valuta.

Källor: Reuters EcoWin, International Petroleum Exchange, OECD, nationella källor och Konjunkturinstitutet.

⁷¹ Posten energi har en vikt om 8,9 procent i KPI.

DETTA KAPITEL I KORTHET

- Arbetskostnadens utveckling bestäms av den strukturella arbetskostnadsutvecklingen, eventuella obalanser i ekonomin samt av arbetsmarknadens parter ambition om jämviktsarbetslösheten.
- Den strukturella arbetskostnadsutvecklingen är förenlig med att ekonomin är konjunktorellt balanserad. Den strukturella utvecklingen avser alltså ett läge där arbetslösheten är i linje med jämviktsarbetslösheten, efterfrågeläget är normalt, inflationen enligt konsumentprisindex (KPI) är 2 procent, ränteläget är normalt, produktiviteten i näringslivet är på sin potentiella nivå, vinsterna i näringslivet är normala och arbetskostnadsandelen är balanserad.
- Den strukturella arbetskostnadsutvecklingen kan beräknas som summan av produktivitetstillväxten och utvecklingen av förädlingsvärdepriset i de delar av näringslivet som har kostnadsbestämda produktpriser, givet att arbetskostnadsandelen är konstant.
- Förädlingsvärdepriset i näringslivet tenderar att öka betydligt långsammare än konsumentprisindex, eftersom näringslivets produktion till relativt stor del består av produkter som ökar jämförelsevis långsamt i pris.
- Under perioden 2015–2020 uppgår den strukturella arbetskostnadsutvecklingen enligt Konjunkturinstitutets bedömning till 3,6 procent per år.

Appendix 4A

Tabell 8 Strukturella tillväxttakter för produktivitet i näringslivet i huvudscenariot

Årlig procentuell förändring

Bransch	SNI2002-kod	Produktivitet
1. Jordbruk och fiske	1, 5	4,3 ¹
2. Skogsbruk	2	1,2
3. Energimineraler	11	14,0 ^{1,2}
4. Petroleumindustrivaror	10, 12, 23	14,0
5. Skogsindustrivaror	20.1, 21.11, 21.12	2,5
6. Metallvaror	13.1, 13.2, 27.1–27.3, 27.4, 27.5	1,2
7. Övriga insatsvaror	17, 21.2, 24.1–24.3, 24.6, 24.7, 14, 20.2–20.5, 26, 28.4, 28.5, 28.7, 31.2–31.6, 32.1, 34.3, 37	2,2
8. Investeringsvaror	28.1–28.3, 28.6, 29.1–29.6, 30, 31.1, 32.2, 32.3, 33.1–33.3, 34.1, 34.2, 35	7,0
9. Livsmedel	15, 16	2,5
10. Övriga konsumtionsvaror	18, 19, 22, 24.4, 24.5, 29.7, 33.4, 33.5, 36	3,7
11. El, gas, värme och vatten	40, 41, 90.010	1,0 ¹
12. Byggverksamhet	45	0,5
13. Handel	50, 51, 52	3,0
14. Finansiella tjänster	65–67	2,4
15. Företagstjänster	71–74	0,6
16. Småhus och fritidshus	70.201	Beräknas inte ¹
17. Fastighetsverksamhet	70 (exkl. 70.201)	1,0
18. Hushållstjänster	80, 85, 90–93 (exkl. 90.010), 95	–0,7
19. Övriga tjänster	55, 60–64	2,6

¹ Bransch med exogent (icke kostnadsbestämt) produktpris i modellen. Produktivitetssiffran ligger inte till grund för beräkningarna av strukturell arbetskostnadsutveckling.

² Gemensam bedömning med branschen Petroleumindustrivaror.

Anm. Produktivitetssiffrorna motsvarar den genomsnittliga årliga tillväxten för perioden 1980–2010. För vissa branscher där data saknas för åren till och med 1992, har värden imputerats med hjälp av utvecklingen för större branschaggregat.

5 Lönebildning vid fast och rörlig växelkurs

Kapitlet beskriver sambandet mellan penningpolitisk regim och lönesättning. Under fast växelkurs var det motiverat för lönesättare att beakta Sveriges konkurrenskraft, det vill säga den internationellt konkurrensutsatta sektorns relativa kostnadsläge gentemot utlandet. Under rörlig växelkurs behöver löne- och prisutvecklingen i Sverige inte anpassas till löne- och prisutvecklingen i omvärlden. I stället måste sysselsättningsläget i Sverige och Riksbankens inflationsmål tas som utgångspunkt. Kronan stärks sannolikt framöver, men detta hotar inte sysselsättningen i Sverige. Exportproduktionen kommer även framöver att växa starkt. Det finns ingen motsättning mellan sysselsättning inom industrin och sysselsättning i övriga ekonomin. En hög sysselsättning inom industrin uppnås genom att åstadkomma en hög sysselsättning i ekonomin som helhet.

5.1 Historisk tillbakablick

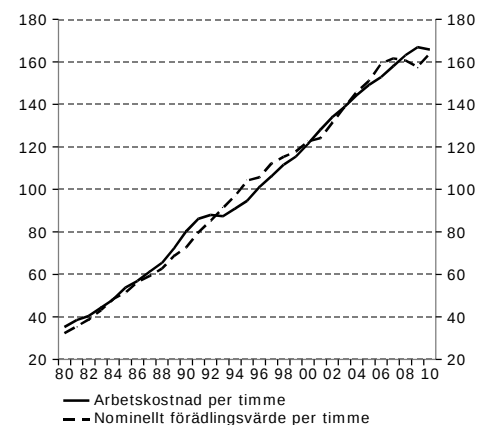
I kapitel 2 presenterades en förenklad tankeram för att förstå sambandet mellan lönebildning och jämviktsarbetslöshet. Resonemanget i kapitel 2 var mycket förenklat och handlade om den reala lönen, det vill säga lönens köpkraft i form av de producerade varorna (som i denna förenklade tankemodell är samma varor som konsumeras av löntagarna). Modellen innefattade inte någon analys av hur löner och arbetskostnader sätts i kronor. Löntagarnas löneavtal är dock nästan alltid nominella, det vill säga fastställda i kronor, och inte explicit indexerade till konsumentprisindexen. Lönesättarna måste i sina överläggningar därför ta hänsyn till prisutvecklingen, eftersom den avgör konsumtionsmöjligheterna för löntagaren.

Den långfristigt möjliga ökningstakten av nominella löner och arbetskostnader bestäms därför som en summa av två ökningstakter: ökningen av arbetsproduktiviteten och ökningen av näringslivets förädlingsvärdepris.⁷² Båda ökningstakterna varierar naturligtvis mycket. På längre sikt ser marknadskrafterna till att ökningen av nominella arbetskostnader motsvarar summan av dessa två ökningstakter – som per definition motsvarar ökningstakten av nominellt förädlingsvärde per timme (se diagram 46).

För att lönesättningen ska motsvara arbetsmarknadens parter strävanden måste parterna kunna bedöma den framtida prisutvecklingen. Lönesättarna måste bedöma hur priserna utvecklas och vilken penningpolitisk regel som styr penningpolitiken. Detta är ett viktigt skäl till att Riksbanken liksom de flesta

Diagram 46 Arbetskostnad och nominellt förädlingsvärde per arbetad timme

Index, genomsnitt 1980–2010 = 100



Anm. Nominellt förädlingsvärde per arbetad timme motsvaras av arbetsproduktiviteten multiplicerad med förädlingsvärdeindexet.
Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

⁷² Detta förutsätter att arbetskostnadsandelen är konstant, se kapitel 4 "Arbetskostnadsutvecklingen 2015–2020".

andra centralbanker har anammat ett inflationsmål och utförligt informerar allmänheten om hur penningpolitiken bedrivs.

I dag är Riksbankens inflationsmål gränssättande för de nominella löneökningarna. Det har dock inte alltid varit så, och innan det nuvarande penningpolitiska upplägget har lönesättningen och den ekonomiska politiken opererat under andra förutsättningar. Nationalekonomer använder termen ”regim” för den makroekonomiska uppsättning regler som styr penningpolitiken.

Efter andra världskriget har Sverige varit med i tre penning- och valutapolitiska regimer. Efter andra världskriget inrättades Bretton Woodsregimen med *fasta växelkurser* och *guldmyntfot* via dollarns konvertibilitet till guld. Guldsambandet bröts 1971, och perioden därefter kännetecknades för Sveriges del av ett *européiskt valutasamarbete*, i syfte att upprätthålla ungefär oförändrade valutakurser mellan de europeiska länderna. Det europeiska valutasamarbetet kunde dock inte skapa förutsättningar för en stabil makroekonomisk utveckling, och de flesta europeiska länderna har från och med 1990-talet antingen anslutit sig till den europeiska valutaunionen eller, som Sverige, valt en penningpolitisk regimen med *rörlig växelkurs och inflationsmål*.

Den fasta växelkursens regimen inom Bretton Woods-systemet och det europeiska valutasamarbetet hör till historieböckerna, men attityder och tankegångar från dessa tider dyker ofta upp i diskussionen kring lönesättningen. Därför är det nyttigt att analysera hur lönebildningen fungerade då, innan den nuvarande regimen med inflationsmål och flytande växelkurs hade etablerats.

BILDANDET AV BRETTON WOODS

I slutfasen av andra världskriget träffades vinnarmakternas beslutsfattare 1944 i Bretton Woods i New Hampshire, USA, och kom överens om ett nytt internationellt administrerat valutasystem med fasta växelkurser. För att understödja detta inrättades två nya internationella organ, Internationella valutafonden IMF samt den Internationella banken för återuppbyggnad och utveckling (IBRD). Sverige anslöt sig till Bretton Woods-avtalet 1951.

Enligt Bretton Woods-avtalet skulle växelkurserna mellan olika länders valutor vara oförändrade. Det blev vart lands ansvar att föra en ekonomisk politik som var konsistent med detta krav. IMF:s roll var att finansiera medlemsländernas temporära bytesbalansunderskott. Tillfälliga underskott i bytesbalansen var inte förbjudna, men deras finansiering skulle ske via IMF och de skulle föranleda beteendeförändringar – hos såväl underskotts- som överskottsländer – som säkerställde att de fastställda växelkurserna inte kom under tryck. Motivet för detta upplägg var att undvika en allmänt deflatorisk ekonomisk politik där underskottsländerna ensidigt vill strama åt sin ekonomiska politik, samtidigt som överskottsländerna försöker att bevara sitt över-

skott i utrikeshandeln. Bretton Woods-reglerna representerade en modifierad guldmyntfot, eftersom dollarn var understödd med guld (priset på guld var fastställt i dollar och det var teoretiskt möjligt att byta dollar mot guld) och andra valutor var principiellt konvertibla gentemot dollarn.

BRETTON WOODS INNEBAR RESTRIKTIONER FÖR DEN EKONOMISKA POLITIKEN

Den fasta växelkursregimen förutsatte en ekonomisk politik som var förenlig med den fastställda växelkursen. Detta operationaliserades till ett intermediärt mål om en balanserad utrikeshandel, så att importen kunde finansieras med export (handelsbalanssaldo och bytesbalanssaldo vid noll). Idealt skulle detta uppnås samtidigt som det rådde full sysselsättning. Om ett land inom Bretton Woods-systemet hade sin utrikeshandel i balans, var efterfrågan och utbudet av landets valuta också i balans. Då kunde man upprätthålla den avtalade växelkursen på den internationella valutamarknaden, och om det samtidigt rådde full sysselsättning, uppstod det inget tryck för valutakursändringar.

En lyckosam kombination av extern balans och intern balans med full sysselsättning var dock inte möjlig vid vilken som helst nivå av inhemska priser och arbetskostnader. En balans i utrikeshandeln förutsatte att det inhemska näringslivets *konkurrenskraft* var tillräckligt bra. Konkurrenskraft är ett viktigt begrepp i en regim med fast växelkurs eller gemensam valuta. Konkurrenskraften definieras oftast som kvoten mellan det egna landets och konkurrentländernas enhetsarbetskostnader i de branscher som konkurrerar internationellt.

Om den inhemska kostnadsnivån var för hög, uppstod ett underskott i bytesbalansen, vilket i sin tur småningom ledde till ett tryck nedåt på den egna valutans värde. Detta var i strid med Bretton Woods-systemets principer och förutsatte att läget åtgärdades med en ekonomisk politik som bromsade kostnadsökningarna. I undantagsfall tilläts ett land devalvera sin valuta, om en fundamental obalans hade uppstått.

FRÅN BRETTON WOODS-REGIM TILL ETT EUROPEISKT SAMARBETE

Bretton Woods-systemet fungerade någorlunda enligt planerna på 1950- och 1960-talet. Trovärdigheten för Bretton Woods-reglerna urholkades dock av att USA till följd av Vietnamkrigets ökade utgifter drog på sig ett betydande bytesbalansunderskott. Detta underminerade förtroendet för ett fast guldpris i dollar och dollarns konvertibilitet till guld upphörde 1971.

Från och med 1973 försökte de flesta centralbankerna ändå upprätthålla en någorlunda stabil växelkurs mot andra länders valutor. I Europa uppstod ett valutasamarbete där växelkurserna tilläts flyta inom ett band, den så kallade valutaormen. Detta arrangemang ersattes 1979 med det europeiska valutasystemet

EMS, enligt vilken de europeiska valutorna skulle flyta mot varandra inom ett intervall på $\pm 2,25$ procentenheter. USA och Japan lät däremot sina valutor flyta redan på 1970-talet.

De europeiska strävandena för fastställda valutakurser försvårades dock av att det utan guldmyntfot inte fanns något långsiktigt trovärdigt nominellt ankare för lönesättare och prissättare. Problemet förvärrades av 1970-talets oljeprisschocker som ökade den internationella inflationen. Inflationen gick på 1970- och 1980-talet upp i de flesta OECD-länderna.

EFO-MODELLEN VÄXER FRAM

Sverige var efter 1973 i olika former med i det europeiska valuta-samarbetet. Först knöts kronan till en valutakorg som dominerades av den tyska D-marken. Korgen ersatts 1977 med en valutakorg där dollarn hade en fördubblad vikt i förhållande till handelsutbytet. År 1991 knöts kronan i stället till den europeiska valutaenheten ecu.

Under Bretton Woods-tiden och den därpå följande valuta-samarbetsperioden blev det en viktig gränssättande faktor för lönesättningen att de inhemska arbetskostnaderna skulle öka i takt med den internationella inflationen, plus produktivitetstillväxten i den svenska internationellt konkurrensutsatta sektorn. Detta resonemang låg bakom den *nordiska inflationsmodellen* (EFO-modellen), som blev en viktig tankemodell för nordiska lönesättare under den fasta växelkursens regim och valutasamarbets-tiden.⁷³ Enligt EFO-modellen borde den trendmässiga ökningstakten av löner och arbetskostnader vara lika med summan av den internationella prisutvecklingen för internationellt handlade varor och den inhemska produktivitetstillväxten i den konkurrensutsatta sektorn. Detta skulle per definition garantera lönsamheten i den internationellt konkurrensutsatta sektorn, förutsatt att prisökningen av den svenska exportsektorns produkter motsvarade den internationella prisökningen.

Målsättningen kunde också uttryckas som *en bibehållen konkurrenskraft*. Om de nominella lönerna i Sverige ökade med summan av produktivitetstillväxten och den internationella inflationen för internationellt handlade varor, skulle arbetskostnaden av en producerad enhet öka i takt med konkurrensländernas, förutsatt att nominallönerna i konkurrentländerna också ökade i takt med internationell inflation och nationell produktivitetstillväxt. I EFO-modellen tjänade alltså de utländska prisökningarna som det nominella ankaret. I motsats till idag fanns alltså inget inhemskt nominellt ankare för den allmänna prisutvecklingen.

Utgångspunkten för lönebildningen i Sverige var att lönetillväxten i den del av näringslivet som inte var internationellt konkurrensutsatt skulle följa den norm som sattes av den internationellt konkurrensutsatta exportindustrin. En insikt som låg till

⁷³ EFO-modellen presenterades utförligt i Edgren, G., K.-O. Faxén och C.-E. Odhner, *Lönebildning och samhällsekonomi*, Rabén & Sjögren, 1970.

grund för skapandet av EFO-modellen var att de branscher som inte var internationellt konkurrensutsatta lätt skulle vältra över höga arbetskostnadsökningar till konsumenter i form av högre priser. Detta skulle i sin tur uppmuntra till nya högre lönekrav även inom den konkurrensutsatta industrin. Därför ansågs det med fog viktigt att de löneökningar som skulle bevara exportindustrins konkurrenskraft också skulle bilda normen för löneökningar i hela ekonomin.

I Sverige liksom i de andra nordiska länderna utgick man under den fasta växelkursens tid mestadels från att detta lättast skulle åstadkommas i en centraliserad förhandling, så att konkurrens mellan olika fackförbund och i synnerhet mellan exportsektorn och andra sektorer skulle undvikas och konkurrenskraften bibehållas.

LÖNEBILDNINGEN FÖLJDE EFO-MODELLEN BRISTFÄLLIGT

I praktiken fungerade denna norm för lönesättning och prissättning i Sverige eller övriga Norden inte fullt ut enligt den teoretiska tankeramen, och problemen med prisstabilitet blev särskilt tydliga efter 1973. Den fasta växelkursregimen innefattade inget långsiktigt trovärdigt nominell ankare för lönesättare och prissättare.

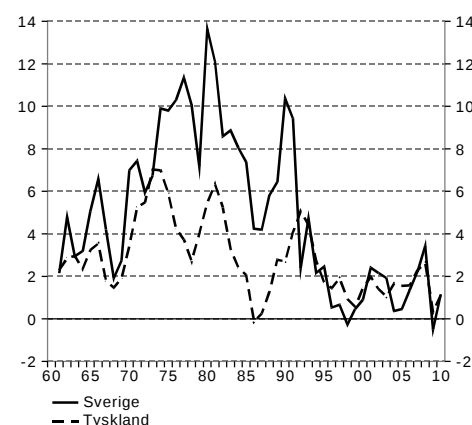
Det var trots centraliserad lönesättning svårt att åstadkomma löneökningar som motsvarade EFO-modellens teoretiska norm. Motsvarande problem uppstod också i många andra europeiska länder.

Under perioden 1977–1982 försvagades kronan genom en rad devalveringar, genomförda i syfte att återställa konkurrenskraften mot övriga Europa. Därmed försvagades kronan med 30–35 procent jämfört med läget 1973 då Bretton Woods-systemet upplöstes. Devalveringarna gav upphov till förväntningar om ytterligare devalveringar, vilket påverkade lönesättarnas och prissättarnas beteende. Problemet förvärrades av 1970-talets oljeprischocker som ökade den internationella inflationen, utan att skapa något utrymme för löne- och arbetskostnadsökningar. Penningpolitiken kunde inte heller med någon större effektivitet användas som stabiliseringspolitiskt instrument, eftersom den var bunden till att upprätthålla den fasta växelkursen.⁷⁴

I Sverige liksom i många andra europeiska länder ökade inflationen på 1970- och 1980-talet jämfört med Bretton Woods-perioden. Den årliga prisökningstakten i Sverige varierade på 1970- och 1980-talet mellan 4 och 14 procent (se diagram 47). Det blev ytterligare svårare att stabilisera de europeiska växelkur-

Diagram 47 Konsumentprisindex

Årlig procentuell förändring



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

⁷⁴ Detta är en sanning med viss modifikation. Under fasta växelkurser och en annars avreglerad finansmarknad kan penningpolitiken inte påverka ekonomins resursutnyttjande. Fram till 1980-talet var dock penningmarknaden reglerad, så att Riksbanken kontrollerade kapital- och valutaflöden mellan Sverige och andra länder, samt räntorna som bankerna kunde använda i sin in- och utlåning. Styrningen av dessa ransoneringsparametrar gav penningpolitiken ett visst inflytande över konjunkturutvecklingen och även kapitalbildning och tillväxt.

serna efter att finans- och penningmarknaden hade avreglerats med en rad beslut under 1980-talet.

Ett sista försök att upprätthålla en fast växelkurs mot de europeiska valutorna havererade 1992 och Sverige övergick till en rörlig växelkurs. Därefter har Sverige framgångsrikt anammat en ny penningpolitisk regim där prisökningstakten binds av ett inflationsmål och en oberoende Riksbank som har som uppdrag att se till att inflationsmålet uppnås. Många andra OECD-länder har också valt en liknande regim, till exempel Kanada, Norge, Nya Zeeland, Storbritannien och Australien.

5.2 Lönebildning vid rörlig växelkurs

Det nuvarande penningpolitiska upplägget utgår från ett inflationsmål, så att inflationstakten enligt konsumentprisindex i genomsnitt uppnår 2 procent. Samtidigt flyter kronans värde gentemot andra valutor fritt på valutamarknaden.

Det nuvarande penningpolitiska upplägget implicerar, relativt EFO-modellen, en annorlunda logik i vad lönesättarna måste ta hänsyn till när en samhällsekonomisk lämplig genomsnittlig löneökningstakt bedöms. Växelkursen rör sig fritt och den ekonomiska politiken strävar inte mot en balans i utrikeshandeln. Eftersom växelkursen rör sig fritt, kan Sveriges relativa kostnadsläge inte effektivt styras med lönebildningen. Sysselsättningen i Sverige beror inte heller på landets relativa kostnadsläge på samma sätt som under Bretton Woods-perioden. I stället måste lönesättarna direkt betrakta sambandet mellan sina lönebeslut och arbetslösheten, förutsatt att Riksbankens inflationsmål har hög trovärdighet (se kapitel 2).

Under perioden med fast växelkurs var det viktigt att lönebildningen bidrog till att upprätthålla den nationella konkurrenskraften. Därför var den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönsamhet vägledande för lönebildning i hela ekonomin. Lönesättarna lärde sig under den perioden att betinga löneökningarna på konkurrenskraften hos den internationellt konkurrensutsatta delen av näringslivet. Perioden har starkt präglat tankegångarna i Sverige.

Den nuvarande regimen med en flytande växelkurs och ett inflationsmål är ett nytt fenomen, och det dröjde flera år på 1990-talet innan regimen hade fullt förtroende bland pris- och lönesättare. Inflationsmålet och en flytande växelkurs var även internationellt sett en ny policylösning på 1990-talet. Riksbanken var en av de första centralbanker som anammade ett formellt inflationsmål. Även för nationalekonomer kom den flytande växelkursregimen på 1990-talet som en tämligen ny lösning. Industriavtalet och Medlingsinstitutet, två centrala institutioner i den nuvarande lönesättningsregimen, tillkom under en period då

den nuvarande rörliga växelkursens regim fortfarande var ny och lönesättarna höll på att orientera sig i den nya omgivningen.⁷⁵

Erfarenheterna av en penningpolitisk regim med flytande växelkurs plus ett inflationsmål har dock sedermera även internationellt varit goda, och många centralbanker utgår i dag från en liknande policyformulering.

ALLA FÖRETAG KAN INTE ÖVERLEVA

Svenska exportföretag konkurrerar direkt med företag i andra länder. När ett exportföretags konkurrensläge försämras på grund av att svenska kronan förstärks, verkar det förstås orimligt ur ett företagsperspektiv att lönebildningen inte mer direkt kan betingas på löneökningarna i konkurrentländer och valutakursrörelser. Det är dock viktigt att inse att varken EFO-modellen eller den nuvarande modellen med rörlig växelkurs tar hänsyn till enskilda företag. Om lönebildningen alltid tog hänsyn till varje företags individuella lönsamhet, skulle incitamenten för kapitalägarna till strukturomvandling upphöra. På en väl fungerande arbetsmarknad lockas arbetskraften till de företag som har god konkurrenskraft. När EFO-modellen och centraliserade löneavtal styrde lönebildningen, slogs de företag ut som inte klarade den löneökningstakt som EFO-modellen implicerade. Vid rörlig växelkurs sker det en likadan utslagning av icke konkurrenskraftiga företag. Den rörliga växelkursutvecklingen drivs på lång sikt av bland annat Sveriges och andra länders produktivitsutveckling och sparbeslut. Arbetsmarknadens mekanismer, som verkar både via centrala avtal och via företagens konkurrens om medarbetare, etablerar på sikt en gemensam löneökningstakt i hela ekonomin. En del av företagen kan inte konkurrera givet växelkursutvecklingen och den gemensamma löneökningstakten. På så sätt sker det en strukturomvandling som så småningom bidrar till en ökad levnadsstandard.

Vid en rörlig växelkurs är det avgörande kriteriet för samhällsekoniskt lyckad lönesättning hur mycket sysselsättningen kan öka och hur lågt arbetslösheten kan sjunka innan ökningstakten av löner och priser trappas upp så mycket att Riksbanken med en hög styrränta måste börja bromsa ekonomin. Arbetsmarknadens parter kan i denna regim främst påverka sysselsättningen genom att påverka lönetrycket, enligt den analys som presenterades i kapitel 2.

Landets relativa kostnadsläge kan i den rådande växelkurspolitiska regimen inte direkt styras av lönesättarnas lönebeslut, och

⁷⁵ Den fasta växelkursens fokus på internationella pris- och lönejämförelser finns därför också kvar i propositionen om etableringen av Medlingsinstitutet 2000. I regeringens proposition *Lönebildning för full sysselsättning* (prop. 1999/2000:32), betonas att arbetskostnaden i Sverige bör växa i takt med konkurrentländernas (se sid. 18–19 och 20–21). Dock konstateras också, att "vid flytande växelkurs och med en penningpolitik som styrs av ett inflationsmål, är det i stället inflationsmålet som sätter en gräns för hur snabbt de nominella produktionskostnaderna kan öka, utan att negativa effekter på sysselsättningen uppkommer". Denna vacklande propositionstext kan också ha påverkats av möjligheten att Sverige skulle komma in i EMU (euroomröstningen ägde rum tre år senare, 2003), vilket återigen skulle ha ökat relevansen av internationella jämförelser av arbetskostnaden.

det finns inte heller något behov att betinga lönesättningen på landets så uppmätta konkurrenskraft. Lönesättarnas beslut och lönetrycket, det vill säga lönekravkurvans position, se kapitel 2, kan påverka växelkursen, men växelkursen påverkas också av en rad andra faktorer som ligger utanför arbetsmarknadens parterers räckhåll. I stället är Riksbankens uppgift att anpassa penningpolitiken så att inflationsmålet klaras och resursutnyttjandet blir balanserat. Riksbanken har då att beakta alla faktorer som påverkar växelkursen som till exempel svenska hushålls och företags spar- och konsumtionsbenägenhet samt de internationella investeringarnas portföljbeslut.⁷⁶

Växelkursen, och därmed konkurrenskraften, är därmed beroende av bland annat den relativa sparbenägenheten i Sverige jämfört med omvärlden. Om sparbenägenheten är hög, implicerar detta bytesbalansöverskott, i likhet med vad som varit fallet de senaste 15 åren i Sverige. Kronan blir då jämförelsevis svag, vilket leder till en stark konkurrenskraft för exportsektorn (se kapitel 4 ”Arbetskostnadsökning 2015–2020” samt fördjupningen ”Åldersstrukturen, växelkursen och exportandelen”).

Konkurrenskraften är dock i sig inte avgörande för hur lönebildningen påverkar sysselsättningen. Höga löneökningar kan vara en följd av ett högt lönetryck så att lönesättningskurvan skiftar uppåt (se kapitel 2). Därmed blir sysselsättningen lägre. Men den internationella konkurrenskraften och bytesbalanssaldo upprätthålls ändå via en svag krona.

Om arbetsmarknadens parter vill uppnå en hög sysselsättning i ekonomin som helhet, måste de agera så att arbetslösheten kan sjunka till en låg nivå innan löneökningstakten blir så hög att Riksbanken måste bromsa sysselsättningsstillväxten. Men det är i sig inte nödvändigt att detta går hand i hand med låga enhetsarbetskostnader i Sverige jämfört med utlandet, eller ett positivt saldo i bytesbalansen.

Det var däremot mer naturligt under den tidigare växelkursregimen att likställa Sveriges konkurrenskraft och bytesbalanssaldo med ekonomins förmåga att upprätthålla hög sysselsättning. Om Sveriges relativa kostnadsläge då var lågt och bytesbalansen visade överskott, kunde ekonomin stimuleras för att uppnå högre sysselsättning utan att detta skulle föranleda ett bytesbalansunderskott.

I den nuvarande penningpolitiska regimen finns det däremot ingen långsiktig koppling mellan bytesbalansen och sysselsättning. Att nivån på bytesbalansen varierar behöver inte orsaka förändringar i jämviktsarbetslöshet eller jämviktssysselsättning. Det finns inga skäl att generellt förmoda att till exempel ett minskat sparande i Sverige, och därmed en svagare bytesbalans,

⁷⁶ Växelkursernas rörelser är i allmänhet en svår fråga för nationalekonomer och det finns inte någon helt täckande eller empiriskt övertygande modell som kan förklara dem.

en starkare krona och en sämre konkurrenskraft, varaktigt skulle öka arbetslösheten i Sverige.⁷⁷

”EUROPANORMEN” LEDER FEL

Den långfristiga arbetskostnadsökningen behöver inte motsvara arbetskostnadsökningen i Sveriges konkurrentländer eller övriga Europa. Den strukturella, konjunkturrellt balanserade arbetskostnadsökningen i Sverige bestäms under rimliga antaganden av summan av produktivitetstillväxten och förädlingsvärdeprisökningen i svenskt näringsliv (se kapitel 4). Endast om summan av produktivitetstillväxten och förädlingsvärdeprisökningen i Europa eller konkurrentländerna av en slump precis skulle motsvara den svenska utvecklingen, skulle den trendmässiga arbetskostnadsökningen motsvara Europas eller konkurrentländernas. Därför är det viktigt för arbetsmarknadens parter att främst bedöma produktivitets- och prisutvecklingen i Sverige.⁷⁸

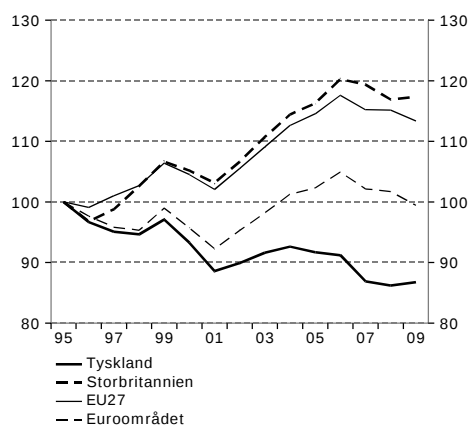
Konkurrenskraften mäts ofta med enhetsarbetskostnaden i gemensam valuta, det vill säga arbetskostnadsökningen justerad med produktivitetsökningen och valutakursförändringar. Konkurrenskraften mätt med relativa enhetsarbetskostnader tar dock inte hänsyn till att bytesförhållandet mellan Sverige och konkurrentländer förändras. Det har varit ett typiskt mönster i världsekonomin att ett lands bytesförhållande förändras till följd av förändringar av produktivitetstillväxten. Om produktiviteten ökar starkt i någon industribransch, blir industrins prisutveckling svag, bland annat eftersom konkurrensen mellan företag pressar priserna. Sverige hade en relativt hög produktivitetstillväxt under perioden 1995 – 2006, bland annat tack vare den starka produktivetsökningen inom IKT-sektorn. Detta gick hand i hand med ett fallande bytesförhållande, eftersom priset på IKT-produkterna utvecklades svagt. Därför är den relativa enhetsar-

⁷⁷ I själva verket utgår många makroekonomiska läroböcker från en grundmodell där en sämre konkurrenskraft, det vill säga höga inhemska enhetsarbetskostnader, möjliggör en *högre* sysselsättning (se exempelvis kapitel 10 i Carlin, W. och Soskice, D., *Macroeconomics*, Oxford University Press, 2006). Mekanismen som antas möjliggöra detta är att en sämre konkurrenskraft i form av starkare krona (och därmed högre inhemsk kostnadsnivå mätt i gemensam valuta) är förenlig med en bättre köpkraft hos löntagaren eftersom importpriserna då är lägre. Därmed kan löntagarna pruta på sina löneökningskrav eftersom en given levnadsstandard för löntagaren uppnås med en lägre arbetskostnad för företagen. Om detta antagande skulle stämma för Sverige skulle den gradvisa förstärkningen av kronan under de närmast kommande 10 åren (enligt Konjunkturinstitutets medelfristprognos, se *Konjunkturläget* mars 2011) alltså gagna sysselsättningen, eftersom löntagar-kollektivet skulle se en förbättring av sin köpkraft i form av en starkare krona och därmed, för varje given nivå av sysselsättning, justera ner sina lönekrav (se nästa avsnitt). Samma mekanism skulle även ha ökat jämviktsarbetslösheten i Sverige under de senaste 15 åren. Det är dock tvivelaktigt om denna mekanism är relevant för Sverige. De fackliga organisationernas lönekrav bestäms i förhållande till den inkomstnivå som genereras av A-kassa och andra former av inkomststöd, och även köpkraften av dessa transfereringar går upp om importpriserna utvecklas svagt.

⁷⁸ Detta konstateras också i LO-skriften *Norm för lönebildning* (Rapport till LOs avtalssekreterarkonferens, april 2006, tillgänglig på LO:s hemsida <http://www.lo.se>). Enligt rapporten utgör produktivitetstillväxten tillsammans med prisökningsstakten i Sverige den teoretiskt korrekta normen för löneökningar i Sverige. Eftersom produktivitetstillväxten är svår att prognostisera, rekommenderar rapporten dock som huvudregel en Europeanorm som räknas som en konkurrenssvagt lönekostnadsutveckling i EU. När den svenska ekonomins utveckling avviker från omvärldens och Europeanormen inte är tillämplig, rekommenderas dock en biregel som parterna får välja.

Diagram 48 Relativ enhetsarbetskostnad i näringslivet exkl. jordbruk och fiske

I förhållande till Sverige, index 1995=100



Källa: OECD.

betskostnaden inte särskilt informativ om förutsättningarna för löneökningar.

Konkurrenskraften mätt med enhetsarbetskostnad i gemensam valuta kan därför ge en vilseledande bild om samhällsekonomiska förutsättningar för arbetskostnadsökningar i Sverige. Kronans relativa svaghet från och med början på 1990-talet (se kapitel 4 och fördjupningen ”Åldersstrukturen, växelkursen och exportandelen”) har bidragit till att enhetsarbetskostnaderna i många av Sveriges exportbranscher har utvecklats svagt jämfört med konkurrentländerna, mätt i gemensam valuta. Arbetskraftskostnaden per producerad enhet i näringslivet i förhållande till EU27-ländernas motsvarande kostnad, uppmätt i gemensam valuta, uppvisar en nästan kontinuerlig förbättring av den så uppmätta konkurrenskraften under perioden 1996–2009 (se diagram 48). Förbättringen av Sveriges relativa kostnadsläge gentemot EU27, uppmätt med relativ enhetsarbetskostnad i gemensam valuta, var nästan 14 procent under perioden 1995–2009. Detta innebär förstås inte att det skulle 2009 ha funnits något outnyttjat löneutrymme på 14 procent i svenskt näringsliv. Bytesförhållandet mellan Sverige och konkurrentländerna har förändrats till Sveriges nackdel, och det är typiskt att prisutvecklingen är svag just i de branscher där produktivitetstillväxten är hög. Därför är relativa enhetsarbetskostnader ett vilseledande mått på den svenska industrins villkor. Dessutom var arbetslösheten i Sverige 2009 fortfarande så hög som 8,4 procent. En 14 procents höjning av enhetsarbetskostnaden 2009 skulle visserligen ha återställt tillverkningsindustrins relativa arbetskostnad gentemot EU-länderna till 1995 års nivå, men samtidigt varit förödande för sysselsättning och produktion i Sverige.

En jämförelse med tyska arbetskostnader under samma period skulle däremot leda tanken till att svenska arbetskostnader bör *sänkas* med ca 13 procent (se diagram 48). Detta skulle i sin tur sannolikt orsaka en farlig nedgång i priser och det skulle ta lång tid innan Riksbanken skulle ta ekonomin till inflationsmålet.

Det kan vara ett rimligt antagande att produktivitetstillväxten för arbetskraft med givna färdigheter på mycket lång sikt kommer att vara ungefär lika i Sverige och övriga Europa. Det är dock inte sannolikt att förädlingsvärdeprisutvecklingen skulle vara densamma. Och även om Europeanormen av en slump skulle råka motsvara arbetskostnadsökningen i Sverige, tenderar uppmärksamheten på Europeanormen att dölja det viktigaste sambandet i svensk lönebildning: att sysselsättningen i Sverige avgörs av hur stort lönetrycket är i förhållande till sysselsättningen, det vill säga hur lågt arbetslösheten kan sjunka innan löneökningarna blir oförenliga med inflationsmålet. Det är den kopplingen som arbetsmarknadens parter kan påverka och som avgör hur hög sysselsättning som kan upprätthållas i Sverige (se kapitel 2).⁷⁹

⁷⁹ En liknande kritik mot Europeanormen presenteras i bilaga 5 till Långtidsutredningen 2011.

5.3 Lönesättning och industrins ställning

Efter Industriavtalets tillkomst 1997 har arbetsmarknadsparterna inom industrin satt normen för löneökningarna i näringslivet och därmed i ekonomin som helhet. Industriparternas avsikt är enligt Industriavtalet att se till att industrin även i fortsättningen har goda förutsättningar i Sverige.

Som förklarats ovan kan arbetsmarknadsparterna inom industrin i den nuvarande penningpolitiska regimen inte direkt bestämma Sveriges relativa kostnadsläge gentemot andra länder. De kan dock tack vare sin normgivande roll starkt påverka ekonomins totala sysselsättning, enligt den modell som framfördes i kapitel 2. Om parterna utanför industrin betraktar industrins löneuppgörelser som ett riktmärke, kan parterna inom industrin därför påverka var lönesättningskurvan i figur 1 i kapitel 2 ligger. Lönesättnarna inom industrin måste i stället för utländska arbetskostnader beakta arbetslösheten och sysselsättningen i Sverige. Så länge arbetslösheten bedöms vara för hög, kan den sänkas genom att anpassa löneavtalen så att arbetskostnadsökningen i näringslivet underskrider summan av produktivitetstillväxten och ökningstakten av näringslivets förädlingsvärdepriser.⁸⁰

Arbetsmarknadsparterna inom industrin försöker naturligtvis främst se till att den svenska industrin utvecklas bra. Det kan förefalla motsägelsefullt att industriparterna starkt kan påverka arbetslöshet och sysselsättning i ekonomin som helhet, samtidigt som deras främsta uppdrag är att se till att den svenska industrin fortsätter att ha goda villkor. Det finns dock ingen motsättning mellan dessa två målsättningar, eftersom det bästa sättet att främja produktion och sysselsättning inom industrin är att se till att produktion och sysselsättning i ekonomin som helhet blir hög. Eftersom arbetskostnaderna ändå på lång sikt tenderar att växa lika snabbt inom industrin och i resten av näringslivet, kan arbetsmarknadsparterna inom industrin inte påverka den långfristiga sammansättningen av sysselsättning och produktion i Sverige. Det bästa sättet att åstadkomma en hög sysselsättning inom industrin är därför att åstadkomma en hög sysselsättning i ekonomin som helhet.

Slutsatsen av analysen är att arbetsmarknadens parter inom industrin kan, genom sin normerande roll och därmed förmåga att påverka lönetrycket, påverka ekonomins totala sysselsättning och arbetslöshet, även på lång sikt. Om arbetsmarknadens parter utanför industrin tar industrins löneuppgörelser som normgivande, kan industriparterna inte undvika att åläggas detta samhällsekonomiska ansvar.

Antag att arbetsmarknadens parter får till stånd ett bättre fungerande samarbete och att lönekravkurvan flyttas utåt, så att jämviktsarbetslösheten sjunker enligt analysen som framfördes i samband med figur 2 i kapitel 2.⁸¹ Då uppstår det ett utrymme

⁸⁰ Under förutsättning av en konstant arbetskostnadsandel i jämvikt.

⁸¹ Detta motsvarar alternativet med lägre jämviktsarbetslöshet i kapitel 3.

för Riksbanken för att under en period hålla en lägre reporänta, så att produktionen och sysselsättningen expanderar till en högre nivå. Den lägre reporäntan försvagar kronans värde temporärt, vilket kortsiktigt förbättrar den svenska exportindustrins relativa kostnadsläge gentemot andra länder. Därmed kan också exportindustrin växa. I och med att produktionen ökar både inom och utanför exportindustrin, blir resursutnyttjandet mer ansträngt. Riksbanken måste efter hand höja styrräntan, vilket åter förstärker kronan. Övergången till en permanent högre sysselsättning och lägre jämviktsarbetslöshet innebär på så vis att produktionen ökar både inom och utanför industrin. Industrins andel av produktion och sysselsättning påverkas däremot sannolikt inte avsevärt.⁸²

På så sätt går effekterna av ett större samhällsekonomiskt ansvarstagande delvis genom ett lägre relativt kostnadsläge i den svenska exportindustrin, allt annat lika. Den relativa enhetsarbetskostnaden, mätt i gemensam valuta, påverkas dock också av många andra faktorer. Den så uppmätta konkurrenskraften kan försämrats eller förbättras av många andra skäl utan att detta skulle hänföras till arbetsmarknadens parter beteende.

Det kan till och med vara samhällsekonomiskt skadligt om arbetsmarknadens parter inom industrin betraktar industrins konkurrenskraft och hög lönsamhet som det främsta kriteriet för sina lönebeslut. Om produktiviteten i den svenska industrin skulle öka överraskande starkt, skulle detta i första skedet påverka lönsamheten i exportindustrin. Om denna eskalerande produktivitetsökning i industrin blev vägledande för industrins löneuppgörelse och därmed riktmärket för hela näringslivet, skulle ökningstakten av arbetskostnaden i näringslivet som helhet med hög sannolikhet överskrida summan av produktivitetstillväxten och förädlingsvärdeprisökningen i näringslivet som helhet (se kapitel 4). Detta skulle i sin tur tvinga fram en mycket stram penningpolitik, och en temporärt starkare växelkurs, vilket sammanlagt skulle försämra sysselsättningen i såväl ekonomin som helhet som i industrin.

Det går inte heller att med löneuppgörelser inom industrin att se till att industrin håller någon specifik produktionsandel eller sysselsättningsandel. Om parterna inom industrin anser att industrins lönsamhet är för dålig och önskar förbättra industrins villkor genom att visa återhållsamhet i löneökningar, kommer detta förstås att gagna sysselsättningen i hela ekonomin och därmed även inom industrin. Som förklarats ovan, kommer även konkurrenskraften, det vill säga enhetsarbetskostnaden i gemensam valuta, då att förbättras något, allt annat lika.

Parterna kan med sina lönebeslut emellertid inte förhindra en eventuell försämring av industrins konkurrenskraft, mätt med enhetsarbetskostnad i gemensam valuta, som orsakas av andra

⁸² En permanent högre sysselsättning sätter dock i gång andra beteendeförändringar, främst på grund av att Sveriges totala förmögenhet ökar. Därför kan det hända att den procentuella produktionsökningen i exportindustrin inte exakt motsvarar den procentuella produktionsökningen i hela ekonomin.

faktorer. Det finns ingen automatik i valutakursen som garanterar en exportindustri av någon viss storlek. Industrins förutsättningar i Sverige beror långfristigt på en rad realekonomiska förutsättningar som inte direkt kan påverkas av löneavtalen: inhemsk och utländsk efterfrågan för svensk industris produkter, industrins förmåga att främja produktivitet, valutakursens utveckling, förmågan att attrahera lämplig utbildad arbetskraft, tillgång till marknader, förmågan att förbättra marknadsandelar, innovationsförmågan i industriföretagen, personal- och lönepolitikens kvalitet i svenska industriföretag, industrijobbens attraktivitet, de viktiga exportländernas konsumenters preferenser samt många andra element av real konkurrenskraft.

DETTA AVSNITT I KORTHET

- Sverige har under efterkrigstiden haft olika penningpolitiska regimer; först en fast växelkurs, sedan ett valutasamarbete och från och med 1990-talet flytande växelkurs med inflationsmål.
- Under fast växelkurs måste den samhällsekonomiskt lämpliga löneökningstakten i Sverige anpassas till löne- och prisutvecklingen i utlandet, samt produktivitetsutvecklingen i den svenska konkurrensutsatta sektorn. Därför var det motiverat att beakta utländska löner och priser som ett underlag för lönenormering i Sverige.
- Under rörlig växelkurs är det i stället viktigt att den genomsnittliga löneökningstakten är förenlig med Riksbankens inflationsmål, det vill säga den svenska löneökningstakten ska inte anpassas till löne- och prisutvecklingen i omvärlden.
- Det finns ingen motsättning mellan sysselsättning inom industrin och sysselsättning i övriga ekonomin. En hög sysselsättning inom industrin uppnås genom att åstadkomma en hög sysselsättning i ekonomin som helhet.

FÖRDJUPNING

Åldersstrukturen, växelkursen och exportandelen

Den svenska kronan har efter 1990-talskrisen varit undervärderat i ett långsiktigt perspektiv. Svagheten har avspeglats ett högt sparande, bland annat i form av pensionssparande. Det höga sparandet har gett upphov till stora bytesbalansöverskott från och med början på 1990-talet. Under de senaste åren har kronan stärkts och kommer sannolikt att förstärkas ytterligare framöver. Denna marknadsanpassning följer av att bytesbalansöverskottet och nettoexporten kommer att minska som andel av BNP.

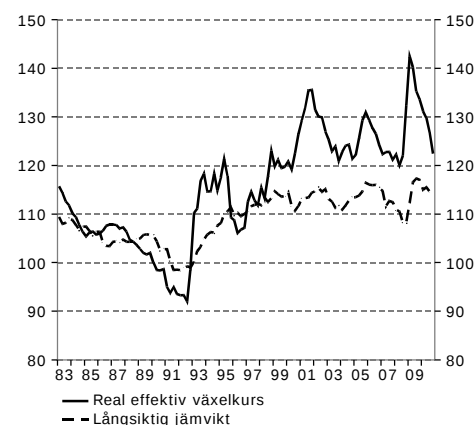
Den svenska kronan har från och med 1990-talets kris varit svag i ett långsiktigt perspektiv (se diagram 49).⁸³ Kronan försvagades kraftigt efter att den släpptes fri 1992. Innan detta, på 1980-talet, hade bland annat avregleringen av finansmarknaden bidragit till att skapa ett bytesbalansunderskott som motsvarades av en ökad skuldsättning hos hushållen. För att få bukt med detta problem var en försvagning av kronan nödvändig, trots att den ekonomiska politiken fram till 1992 hade strävat mot att upprätthålla en fast växelkurs.

Kronförsvagningen 1992 drevs av en snabb uppgång i det finansiella sparandet mot omvärlden och att bytesbalanssaldot förbättrades raskt på 1990-talet (se diagram 50). Kronan förblev dock långsiktigt svag även under 2000-talet då bytesbalansöverskottet fortsatte att växa (se diagram 50). Dessa stora externa överskott har sannolikt att göra med att 1990-talskrisen medförde ett ökat försiktighetssparande samt att förändringarna i Sveriges åldersstruktur har påverkat den aggregerade sparbenägenheten. På 1990-talet och under 2000-talet har stora årskullar födda på 1940- och 1950-talet varit verksamma i arbetslivet och i sin mest produktiva ålder.⁸⁴ De har bidragit till en hög volym av pensionssparande som i sin tur avspeglats i det stora bytesbalansöverskottet. Därmed har Sverige – främst genom pensionsystemet – använt världsekonomin som sin ”spargris” och med sina varaktigt positiva bytesbalansöverskott ackumulerat fordringar på andra länder.

SPARANDET PÅVERKAR KRONANS UTVECKLING

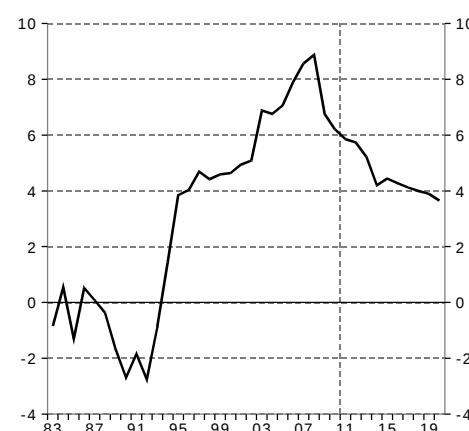
Hur uppstår kronans svaghet som en följd effekt av en hög sparbenägenhet? Antag, lite förenklat, att ekonomin i initialläget är i balans, så att utrikeshandeln är i balans, inflationsmålet är upp-

Diagram 49 Real effektiv växelkurs (16 länder) och långsiktigt jämviktsvärde
Index 1992–11–18=100, kvartalsvärden.



Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 50 Bytesbalans
Procent av BNP



Källa: Konjunkturinstitutet.

⁸³ Konjunkturinstitutets syn på kronkursens långsiktiga jämvikt bygger på analysen i Nilsson, K., "Do Fundamentals Explain the Behaviour of the Swedish Real Effective Exchange Rate?", *Scandinavian Journal of Economics* 16:4, 2004.

⁸⁴ Mikroekonomisk analys om löner visar tydligt att åldern mellan 40 och 55 år för de flesta individer den ekonomiskt mest produktiva perioden i livet.

fyllt, sysselsättningen är på sin jämviktsnivå och realräntan motsvarar den internationella realräntan. Antag också att det inträffar en strukturförändring som leder till att de svenska ekonomiska aktörernas totala sparbenägenhet ökar. Exempelvis kan det handla om att de största befolkningskohorterna kommer till den ålder där man brukar spara mest för sin pension, att det introduceras en pensionsreform som ökar pensionssparandet, eller att finanspolitiken läggs om så att den offentliga sektorns finansiella sparande ökar.⁸⁵ Eftersom sparandet ökar, minskar efterfrågan på inhemskt producerade varor och tjänster, vilket minskar resursutnyttjandet i ekonomin och minskar på inflationstrycket. Centralbanken kan då välja en lägre ränta. På en internationell och oreglerad finansmarknad orsakar en lägre ränta ett utflöde av kapital vilket i sin tur leder till en försvagning av kronan. Med andra ord, när räntan är lägre än i utlandet, vill svenska och internationella investerare sälja svenska aktier och obligationer och köpa utländska aktier och obligationer. Detta skapar ett utbud av svenska kronor, vilket driver ner kronans värde uttryckt i andra valutor.

Det blir då, allt annat lika, relativt sett mer lönsamt att producera för export och mindre lönsamt att importera. Exportökningen bidrar till ett ökat resursutnyttjande, vilket småningom tar ekonomin tillbaka till jämvikt med full sysselsättning. Så länge den höga sparbenägenheten kvarstår, tenderar dock kronans svaghet att bestå. Ekonomins nya jämvikt, relativt utgångsläget, är nu förenlig med en större exportindustri, ett bestående bytesbalansöverskott, en svagare krona och en realränta som återigen är i linje med den internationella realräntan.

En uppgång av sparbenägenheten i Sverige kan på så sätt leda till att exportindustrin expanderar.⁸⁶ Valutakursen är det marknadspris som tillåter detta, både realekonomiskt (genom en svagare krona som tillåter en större exportindustri och utrikeshandelsöverskott och därmed en ökning av svenskarnas tillgångar utomlands) och finansiellt (genom att en lägre ränta i Sverige uppmuntrar till uppköp av utländska värdepapper, vilket försvagar kronan).⁸⁷ I enlighet med detta har exportens andel av brut-

⁸⁵ Dessa förändringar liknar (grovt sett) det som hände i Sverige på 1990-talet. Budgetsaneringen som genomfördes på 1990-talet bidrog också till ett högre bytesbalansöverskott, eftersom bytesbalansöverskottet uppstår som en summa av hushållens, företagens och den offentliga sektorns sparande. Se även nästa fotnot.

⁸⁶ Detta läroboksexempel motsvarar förstås inte exakt händelseförloppet i Sverige på 1990-talet. Reporäntan var efter att kronan hade släppts fri ganska hög, eftersom förtroendet för prisstabilitet fram till cirka 1997 var svagt. Den ökade sparbenägenheten bidrog dock till att Riksbanken kunde tillåta en svag krona och inte behövde aktivt motverka inflationsimpulserna som svagheten gav upphov till. På detta sätt tillät den ökade sparbenägenheten möjligen en lättare penningpolitik och en svag krona, relativt utvecklingen där sparbenägenheten inte hade ökat.

⁸⁷ Dessa är standardmekanismer i den så kallade Mundell-Fleming-modellen om den öppna ekonomin. För en läroboksbeskrivning av hur olika ekonomiska störningar påverkar en liten öppen ekonomi under flytande växelkurser, se Carlin, W. och D. Soskice, *Macroeconomics*, Oxford University Press 2006, kapitel 9, eller Heijdra, B. J. och F. van der Ploeg, *Foundations of Modern Macroeconomics*, Oxford University Press 2002, kapitel 11.

tonationalprodukten vuxit starkt från och med början på 1990-talet (se diagram 51). De senaste 18 åren har därmed varit en period av en stark utveckling för den svenska industrin och exportindustrin.

SANNOLIKT STÄRKS KRONAN FRAMÖVER

Samma fundamentala mekanismer som har bidragit till kronans svaghet kommer emellertid under de närmaste 10–15 åren sannolikt att börja verka i motsatt riktning. I och med att de stora årskullarna födda på 1940- och 1950-talet går i pension kommer den makroekonomiska sparbenägenheten att minska. Personerna födda på 1940-talet har haft ett högt utbud av arbetskraft men de kommer mestadels att ha lämnat arbetskraften under andra hälften av 2010-talet. Den generationen har också haft ett högt pensionssparande, vilket motsvarar relativt höga pensioner vid senare skede.

Ökningen av pensionärernas andel av befolkningen i Sverige kommer att ha makroekonomiska effekter. En del av de ackumulerade externa tillgångarna kommer att konsumeras. Detta kommer att avspeglas i en gradvis minskning av den i dagsläget höga nettoexporten. Eftersom sparbenägenheten i den svenska ekonomin går ner och konsumtionsbenägenheten upp, kommer det sannolikt att uppstå ett tryck för en förstärkning av kronan. Förstärkningen bidrar till att exporten växer långsammare. Samtidigt skapar en starkare krona utrymme för högre import. En starkare krona kommer således att medföra att en större andel av ekonomins resurser, jämfört med en reellt oförändrad kronkurs, går till produktion av varor och tjänster för den inhemska marknaden.

Konjunkturinstitutets medelfristprognos för åren fram till 2020 innefattar därför en minskning av nettoexporten som andel av BNP från ca 7 procent 2010–2012 till ca 2 procent 2020 (se diagram 52). Denna utveckling motsvaras enligt Konjunkturinstitutets syn av en gradvis förstärkning av kronan. De ekonomiska mekanismerna som tar hand om detta är en spegelbild av vad som hände under perioden 1990–2010. När den inhemska konsumtionen ökar, ansträngs de inhemska resurserna mer och Riksbanken måste motverka detta inflationstryck genom att välja en högre styrränta. Högre räntor i Sverige tenderar att driva upp kronans externa värde, eftersom investerare i Sverige och utomlands köper svenska obligationer och andra värdepapper denominerade i kronor, för att ta del av den högre avkastningen för finansiella investeringar.

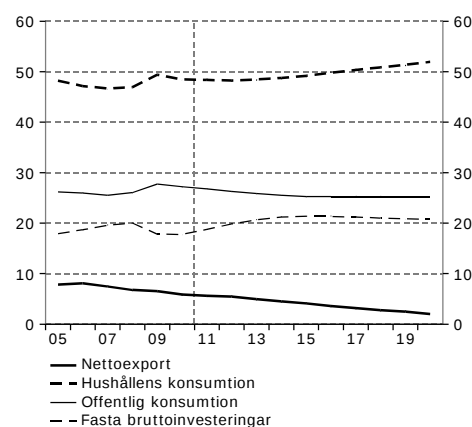
Valutakursen varierar mycket på kort sikt och påverkas av många faktorer. Det är omöjligt att exakt förklara växelkursens förändringar. En liknande demografisk förändring är i gång i många andra länder, och nettoeffekten på kronkursen kommer att bero på hur mycket Sveriges demografiska utveckling avviker

Diagram 51 Exportens andel av BNP
Procent av BNP, löpande priser



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 52 BNP-andelar
Procent av BNP, löpande priser



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

från övriga länder. Den underliggande demografiska utvecklingen i Sverige är ändå en plausibel förklaring för de stora bytesbalansöverskott som hittills observerats. Valutakursen är den marknadspris som tillåter att de svenska ekonomiska agenternas önskat sparande förverkligas – först en ökning av det samlade sparandet via högre nettoexport fram till ca 2007 och sedan en gradvis och delvis uppbromsning av denna snabba ackumulering.

Konjunkturinstitutets prognos om en gradvis och långsamt krympande nettoexport framöver innebär *inte* någon absolut minskning av exportindustrin och inte heller någon minskning av exportens andel av BNP (se diagram 51). Utvecklingen mot en lägre nettoexport sker sannolikt till viss del via en snabbare tillväxt av importen, samtidigt som även exporten fortsätter att växa snabbare än BNP. Enligt Konjunkturinstitutets föreliggande medelfristprognos kommer exportvolymen att växa med i genomsnitt ca 4,5 procent per år 2015–2020. Importen växer dock ännu mer, med ca 5,5 procent i genomsnitt per år under samma period. Bytesbalansöverskottet bedöms bli ca 4,5 procent av BNP 2015 och uppgår till 3,7 procent 2020. Dessa siffror är förenliga med att Sverige även i framtiden kommer att vara en framgångsrik öppen ekonomi som dessutom ökar sina fordringar gentemot resten av världen, visserligen i något lägre tempo.

Analysen som presenteras här utgår från en standard teoretisk modell om den internationella ekonomin. Det finns även empiriskt belägg för sambandet mellan ett lands demografiska struktur och växelkursens förändringar. Studier som utnyttjar information om flera länders växelkurs och åldersstruktur över en längre period tenderar att bekräfta att förändringarna av åldersstrukturen påverkar valutakursen.⁸⁸

⁸⁸ Pär Österholm och Andreas Andersson visar i sin uppsats "Population age structure and real exchange rate in the OECD" (*International Economic Journal* 20:1, 2006) som utnyttjar information från 20 OECD-länder över en längre period att en ökning av de den sysselsättningsmässigt aktiva åldergruppens 25–64 befolkningsandel tenderar att försvaga den inhemska växelkursen, medan andelen unga (15–24 år) och gamla (över 65 år) har en motsatt effekt. Detta resultat är i linje med resonemanget ovan: de aktiva åldersgrupperna har en större sparbenägenhet, vilket deprecierar den egna valutan. Samma författare får likadana resultat i en studie med svenska data (Andersson, A. och Österholm, P., "Forecasting real exchange rate trends using age structure data – the case of Sweden", *Applied Economics Letters* 12 (5), 2005, sid. 267–272).".

DENNA FÖRDJUPNING I KORTHET

- Kronan har efter 1990-talskrisen varit svag i ett långsiktigt perspektiv, vilket sannolikt avspeglar ett högt pensions- och försiktighetssparande i Sverige.
- Kronan förstärks sannolikt framöver, vilket bidrar till att överskottet i utrikeshandeln minskar.
- Exportens andel av BNP kommer att fortsätta öka, trots att arbetade timmar inom industrin minskar som andel av arbetade timmar i näringslivet.

6. Lönenormering, centrala och lokala avtal

Detta kapitel handlar om lönenormering och väl fungerande centrala och lokala avtal. Att en förhandlingssektors avtalsresultat sätter märket för övriga förhandlare bidrar till samhällsekonomiskt ansvarsfulla löneavtal och hög sysselsättning. Parterna inom industrin har goda förutsättningar för att axla detta ansvar som normsättare.

6.1 Vem bör normera?

NATURLIGT ATT EXPORTINDUSTRIN SATTE MÄRKET UNDER FAST VÄXELKURS

På en väl fungerande arbetsmarknad tenderar löner och arbetskostnader att på längre sikt öka lika snabbt i alla produktionssektorer. Strukturella förskjutningar innebär dock att lönerna tillfälligt ökar i olika takt i olika branscher.

För arbetskraft av en given kvalifikationsnivå och arbetsuppslag som är lika ansträngande ökar lönerna långfristigt i samma takt i olika branscher och därmed bland annat inom och utanför industrin. Om löneökningstakten varaktigt avvek mellan olika branscher, skulle all arbetskraft gradvis söka sig till de branscher där lönerna ökar mest. De branscher där produktiviteten och arbetskostnaderna långfristigt halkar efter den genomsnittliga ökningstakten tenderar därför att krympa eftersom de har svårt att attrahera arbetskraft (se även kapitel 4 ”Arbetskostnadsökning 2015–2020”).

Trots denna långfristigt jämna löneutveckling över branscher är det inte likgiltigt i vilken tågordning lönerna förhandlas om. När stora arbetsmarknadsorganisationer förhandlar om centrala avtal, blir de först träffade avtalen ofta vägledande för andra. Dessutom har företag i olika branscher olika möjligheter att övervältra löneökningar på priserna.

Dessa faktorer bidrog till en motiverad uppfattning under den fasta växelkursregimen i Sverige om att den internationellt konkurrensutsatta exportindustrin skulle agera som normsättare i lönebildningen. Om hemmamarknadssektorerna agerade som normsättare, skulle incitamenten för återhållsam lönebildning vara svagare, eftersom möjligheterna att övervältra löneökningar på priserna var större där. Ett viktigt skäl till detta är att om ett stort fackförbund verksamt inom en hemmamarknad avtalar om höga löneökningar, kan alla företag i branschen höja sina priser utan att något enskilt företag tappar sin marknadsandel. Exportföretagen verksamma i den globala ekonomin måste däremot anpassa sig till internationellt rådande priser. Därför var det en

naturlig utgångspunkt att exportindustrin skulle vara märkessättare.

Även under den nuvarande penningpolitiska regimen har industrins villkor varit en viktig utgångspunkt för lönesättningen, eftersom Industriavtalets undertecknare har velat värna om just industrins lönsamhet och utvecklingsförmåga.

Som beskrivits i de föregående avsnitten, kan arbetsmarknadens parter med sina lönebeslut inte direkt styra industrins konkurrenskraft, eftersom vinstläget påverkas av anpassningen i valutakursen vid förändrade makroekonomiska förutsättningar. Och eftersom även den inhemska tjänstesektorn och den del av industrin som producerar för den svenska marknaden påverkas av Riksbankens räntehöjningar när löneökningstakten blir för hög, finns det inga starka teoretiska skäl för att just industrin måste sätta märket för löneökningstakten.

SKILLNADEN MELLAN KONKURRENSUTSATT OCH SKYDDAD SEKTOR HAR BLIVIT OTYDLIG

Om fackförbund inom hemmamarknaden skulle träffa så höga avtal att de inte var förenliga med prisstabiliteten, skulle Riksbanken höja sin styrränta, vilket skulle drabba efterfrågan och därmed sysselsättningen även inom hemmamarknaden. Fackförbund verksamma i branscher inom hemmamarknaden måste därför i den nuvarande regimen också beakta effekterna av för höga lönekrav. I detta avseende avviker exportindustrin och hemmamarknadsindustrin inte från varandra på samma sätt som under den fasta växelkursen.^{89,90} Dessutom har tudelningen i en internationellt konkurrensutsatt sektor och en inhemsk ”skyddad” sektor blivit allt tydligare. En växande andel av tjänster handlade i Sverige har också blivit föremål för internationell konkurrens och outsourcing. Tidigare ”inhemska” marknader för transporter och teletjänster har blivit mer konkurrensutsatta genom avregleringar, och tillkomsten av nätverkshandel i internet har introducerat nya element av konkurrens i detaljhandeln.⁹¹

⁸⁹ Lars Calmfors tar i sin uppsats ”Kris i det svenska avtalssystemet?” (*Ekonomisk Debatt* 1/2008) även upp möjligheten att lönesättningarna i hemmamarknadsföretagen till och med kan uppleva strängare villkor i sin lönesättning än exportindustrin. Enligt Calmfors kan Riksbankens räntereaktion på höga löneökningar skapa ett tydligare hot för hemmamarknaden än för exportmarknaden, eftersom exportföretagens lönsamhet beror på växelkursen som på kort sikt kan uppvisa väldigt mycket slumpmässig variation.

⁹⁰ Med rörlig växelkurs finns det ytterligare ett skäl till att just exportindustrin bör vara normsättande för löneökningar: löntagarna inom exportindustrin är mindre påverkade av den inhemska finanspolitiken. En regering som vill föra en aktivt stimulerande finanspolitik under en lågkonjunktur kan låta bli att göra så på grund av att en del av den önskade positiva sysselsättningseffekten av politiken kommer att driva upp löntagarnas lönekrav. En uppsats av Anna Larsson (”Fiscal activism under inflation targeting and non-atomistic wage setting”, mimeo, national-ekonomiska institutionen, Stockholms universitet, 9 juni 2010) bekräftar att en aktivt kontryckisk finanspolitik kan driva upp reallöner. Om exportindustrin sätter en löneökningsnorm som påverkar även övriga fackförbund, finns det sannolikt mindre skäl för en regering att oroa sig om externaliteten mellan lönesättning och finanspolitik.

⁹¹ Dessa faktorer betonas av Ulf Jakobsson och Jan Herin i en rapport om lönebildningen (”Nya villkor för lönebildningen”, Rapport för Almega och Teknikföretagen, juni 2009).

Det finns i en värld av internationellt avreglerade kapitalrörelser inte heller något behov att upprätthålla någon viss nivå på bytesbalanssaldot eller utrikeshandelöverskott. Tvärtom, Sverige kan som en liten ekonomi använda världsekonomin för att överföra resurser från en tidpunkt till en annan, i form av variationer i bytesbalansen.

LÖNENORMERING FRÄMJAR HÖG SYSSELSÄTTNING

Även om det i den nuvarande penningpolitiska regimen är mindre självklart att det är just exportindustrin som bör sätta märket för löner, finns det fortfarande starka skäl för att någon stor förhandlingsorganisation åtar sig rollen som normsättare. Om alla fackförbund skulle förhandla om sina löner oberoende av varandra, skulle jämviktsarbetslösheten sannolikt öka. Lönenormering kan tolkas som ett indirekt sätt att uppnå samordning av lönebildningen. Att en bransch förhandlar innan övriga branscher gör det svårare för de efterföljande branscherna att agera utifrån ett kortfristigt och snävt egenintresse.

Omvänt kan normeringen underlätta för normsättaren att sluta avtal som innebär en ur sysselsättningssynpunkt önskvärd nivå av på löneökningarna. Om parterna inom industrin, som inleder avtalsrörelsen, inser att deras avtalade löneökningar kommer att vara vägledande för övriga branscher försvagas deras incitament att kräva höga lönepåslag. Under sådana förutsättningar leder nämligen höga löneökningar i industrin till motsvarande höga löneökningar i andra branscher, vilket kan innebära att inflationen blir för hög och att Riksbanken därmed tvingas höja reporäntan. Den bransch som normerar har således starka skäl att ta ett stort samhällsekonomiskt ansvar eftersom höga löneökningar i normsättarens bransch inte medför en ökning av branschens relativa löner men framkallar en stramare penningpolitik under en övergångsperiod och en varaktigt lägre sysselsättning.⁹²

INDUSTRIN HAR BÄST FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT TA NORMANSVAR

Som betonades ovan, finns det i en penningpolitisk regim med rörlig växelkurs och inflationsmål inte några lika starka teoretiska skäl som i en fast växelkursregim för att just den internationellt konkurrensutsatta exportindustrin bör normera. Det finns dock enligt Konjunkturinstitutets syn andra starka skäl för att industrin i Sverige även framgent bör axla detta ansvar. Industrins förhandlingsorganisationer är stora och medvetna om sin normsättande roll. Industrins organisationer har efter Industriavtalets tillkomst byggt upp ett förtroendekapital, så att även andra bran-

⁹² Denna mekanism har teoretiskt analyserats i Vartiainen, J., "Interpreting Wage Bargaining Norms", Working paper no. 116, Konjunkturinstitutet, 2010. Där visas att normering kan leda till högre sysselsättning även om normen inte är formellt bindande för de branscher som följer efter.

schers lönesättare utgår från att industrin tar detta ansvar. I vissa branschens interna samarbetsavtal mellan parterna har industrins löneledande roll till och med explicit beaktats.⁹³ Samma utgångspunkt finns i propositionen om inrättandet av Medlingsinstitutet.

Dessa faktorer motiverar slutsatsen att det vore riskabelt och osäkert att fullt ut byta förhandlingsordning i Sverige. Samma faktorer innebär dock att industrins förhandlingsorganisationer knappast kan undgå att i sina löneöverläggningar kontinuerligt ta hänsyn till hela samhällsekonomin. Genom att bidra till bra sysselsättning och låg arbetslöshet i Sverige bidrar industrins parter även till bra villkor för den svenska industrin.

6.2 Nordisk lönebildning sker både kollektivt och lokalt

CENTRAL OCH LOKAL LÖNEBILDNING KOMPLETTERAR VARANDRA I NORDEN

Centrala löneavtal och individuell lönebildning betraktas ofta som två alternativa sätt att avtala om lönerna. Lönebildningen har dock i de nordiska länderna länge påverkats av både centrala avtal och lokala och individuella överenskommelser. Kollektivavtalets centrala innebörd i de nordiska länderna har varit ett utbyte där arbetsgivarförbunden försäkrar vissa minimalt bindande löneförbättringar åt arbetstagarna mot att fackförbunden garanterar fredsplikt under avtalsperioden. Kollektivavtalen förhindrar i de flesta fall inte att arbetsgivaren och en eller flera av dess medarbetare avtalar om ytterligare bättre villkor, antingen under lönerevisionen eller vid någon annan tidpunkt. Nordisk lönebildning sker alltså mestadels i en växelverkan av centrala avtal och lokala överenskommelser.

Kollektiva avtal har historiskt spelat en stor roll i små och öppna ekonomier i Europa och Norden. En sannolik orsak till detta har varit behovet att snabbt justera lönekostnader i industrier som drabbas av konjunkturella störningar. De nordiska ekonomierna är öppna, det vill säga starkt beroende av exportsektorn. Världsmarknadens konjunkturella förändringar har därför haft en stor ekonomisk inverkan på ekonomierna. Centralt avtalade lönejusteringar har då varit ett smidigt sätt att justera löner enligt branschens och samhällsekonomin läge. Vid en exportboom eller en nedgång i hela exportsektorn eller en viss bransch har det varit lätt att anpassa lönekostnader genom att träffa ett kollektivavtal som stipulerar en viss lönejustering i alla de företag som täcks av kollektivavtalet, i stället för att alla individuella avtal i alla företag rivs upp och lokala förhandlingar och

⁹³ Det kommunala förslaget till förhandlingsordningsavtal.

möjliga lokala stridsgärder initieras i alla av dem.⁹⁴ På detta sätt har det gått smidigt att anpassa hela branschen eller hela ekonomin till förändrade förutsättningar och samtidigt undvika potentiellt destruktiva lokala konflikter.

Därför kan man förvänta sig att kollektiva löneförhandlingar är synnerligen vanliga i ekonomier som är högt beroende av exportindustrier. Detta motsvarar också vad som har observerats empiriskt: centrala (kollektiva) avtal spelar en större roll i ekonomier som är mer beroende av utrikeshandeln.⁹⁵

Det är dock möjligt att centrala avtal i framtiden kommer att spela en mindre roll i näringslivet, eftersom behovet att anpassa löner i någon hel bransch eller industri eventuellt minskar. I stället möter olika företag och även individuella funktioner inom ett företag ganska olika utmaningar och olika villkor. I en globaliserad ekonomi där företagen säljer mer specialiserade produkter och där även individuella funktioner kan outsourcas, är en generell justering av löner i en hel bransch sannolikt ett mindre effektivt sätt att stabilisera sysselsättning, jämfört med 1950-talet då industrin i de nordiska länderna var mer beroende av prisutvecklingen för standardprodukter som pappersmassa. Dock kommer det även i framtiden att på den svenska arbetsmarknaden finnas stora grupperingar av löntagare vars löner ändå ganska smidigt kan justeras med centrala avtal.

Samhällsekonomiskt ansvarsfulla löneavtal och lokal flexibilitet behöver inte stå i konflikt, förutsatt att avtalskonstruktionerna utformas så att den makroekonomiska normeringen inte motverkar relativlönejusteringar mellan individer. Avtalskonstruktionerna har i Sverige under de senare åren på många avtalsområden tillåtit differentiering av löneökningar mellan individer. Avtal som endast specificerar en pott vars fördelning bestäms i lokala förhandlingar är ett exempel på detta. Även sifferlösa avtal som låter löneförhandlingen ske lokalt under en arbetsfredsförpliktelse låter enskilda företag i hög grad förverkliga sin egen löne- och personalpolitik och skapar ett utrymme för relativlönejusteringar inom den nuvarande förhandlingsordningen.

⁹⁴ En ekonomisk teori av kollektivavtalen enligt dessa riktlinjer har presenterats av de nederländska ekonomerna Coen Teulings och Joop Hartog, i sin bok *Corporatism or Competition*, Cambridge University Press 1998. Enligt Teulings och Hartog kan lokala löneförhandlingar minska företagets investeringsvilja, eftersom företagen förutspår att den ökade produktivitet som möjliggörs av investeringar delvis kan utmätas av facket i lokala löneförhandlingar. Därför kan det vara ändamålsenligt att delegera besluten om genomsnittliga lönejusteringar till organisationer som fackförbund och arbetsgivarförbund. Dessa centrala aktörer kan ta hänsyn till tillståndet i branschen eller i samhällsekonomin och på grund av den analysen träffa avtal som i genomsnitt är väl anpassade till det ekonomiska läget, och som därutöver påtvingar en arbetsfredsförpliktelse på de lokala parterna (som de nordiska kollektivavtalen alltid gör). Då kan företaget bedöma sitt behov för nya investeringar utifrån antagandet att lönerna bestäms i centrala avtal, så att företagets produktivetsförbättringar inte utmätas av det lokala facket i form av högre löner.

⁹⁵ I bland annat Jonas Agells uppsats "On the benefits from rigid labour markets: norms, market failures and social insurances" (*Economic Journal* 109, 1999) rapporteras en positiv korrelation mellan utrikeshandelberoende och omfattningen av kollektiva löneförhandlingar.

DETTA AVSNITT I KORTHET

- Lönenormering, det vill säga att en förhandlingssektors avtalsresultat sätter märket för övriga förhandlare, bidrar till hög sysselsättning.
- Parterna inom industrin har bästa förutsättningar för att sätta märket.
- En väl fungerande lönebildning kan kombinera samhälls-ekonomiskt ansvarsfull lönenormering med centrala avtal som tillåter lokal löneflexibilitet.

7. Chefsbefattning och lönegap mellan män och kvinnor

Andelen kvinnliga chefer har ökat relativt mycket under de senaste tio åren. Manliga chefer är dock fortfarande överrepresenterade inom i stort sett samtliga näringsgrenar. Dessutom skiljer sig den genomsnittliga lönen mellan manliga och kvinnliga chefer relativt mycket. Variationen är dock stor mellan olika sektorer. I privat sektor uppgår löneskillnaden mellan manliga och kvinnliga chefer till drygt 18 procent. Vid en närmare analys framkommer dessutom att denna skillnad inte till någon del går att förklara med observerbara faktorer. I ett andra steg analyseras även i vilken omfattning andelen kvinnliga chefer har någon inverkan på lönegapet mellan män och kvinnor i privat sektor. Resultaten antyder att en ökning av andelen kvinnliga chefer påverkar mäns och kvinnors genomsnittliga löner olika. Effekten på mäns genomsnittliga löner är negativ medan effekten på kvinnors genomsnittliga löner är noll. Denna asymmetri leder till att lönegapet mellan män och kvinnor minskar när andelen kvinnliga chefer ökar.

7.1 Inledning

Lönegapet mellan kvinnor och män har i privat sektor under de senaste åren varit cirka 20 procent för tjänstemän och knappt 15 procent för arbetare. Knappt hälften av gapet bland tjänstemän och en dryg fjärdedel av det bland arbetare går att förklara med skillnader i mäns och kvinnors observerbara egenskaper samt med kvinnors och mäns allokering till olika yrken.⁹⁶ Det oförklarade lönegapet på cirka 3 procent för arbetare och cirka 9 procent för tjänstemän har visat sig vara seglivat. Exempelvis så har låglönesatsningarna i centrala avtal enligt Konjunkturinstitutets analys endast haft en tillfällig effekt på den oförklarade löneskillnaden mellan könen.⁹⁷

Löneskillnaden mellan kvinnor och män är ett mångfacetterat fenomen som enligt forskningsresultaten kan bero på diskriminering men som också kan härledas till segregeringen av män och kvinnor i olika yrken. I *Lönebildningsrapporten 2009* presenterades resultat som visade att både män och kvinnor erhåller lägre löner i de yrkesgrupper som domineras av kvinnor, till skillnad från mansdominerade eller integrerade yrkesgrupper.

Även skillnader i karriärmöjligheter och frånvaro från arbetsmarknaden – som ofta påverkas av arbetsfördelningen i hemmet – bidrar till att kvinnor i genomsnitt hamnar i ett sämre löneläge än män. I jämställdhetsforskningen har det under de

⁹⁶ Se analysen i kapitel 6 av *Lönebildningsrapporten 2010*.

⁹⁷ Se analysen i avsnitt 6.2 i *Lönebildningsrapporten 2010*.

senaste tio åren också skett en ökad fokusering på skillnader i mäns och kvinnors preferenser och psykologiska attribut. Syftet är att bättre förstå varför kvinnor och män fördelas till olika yrkesgrupper och näringsgrenar och varför kvinnor i många sektorer inte verkar avancera till mer kvalificerade arbetsuppgifter lika ofta som män.⁹⁸

I det här kapitlet utvidgas Konjunkturinstitutets analys av jämställdhet på arbetsmarknaden till ytterligare en aspekt av lönegapet och jämställdhet, nämligen kvinnor och män i ledande befattningar. Det följande avsnittet beskriver i generella termer hur andelen kvinnliga chefer har utvecklats under senare tid, i ljuset av vad forskningen säger om mäns och kvinnors möjlighet och benägenhet att bli chef. I anslutning till detta beskrivs också hur stort lönegapet mellan män och kvinnor i chefspositioner är och i vilken mån det kan förklaras med observerbara produktivtetsrelaterade faktorer.

Ett lönegap mellan kvinnliga och manliga chefer bidrar förstås i sig till det totala lönegapet mellan könen. Förekomsten av kvinnor och män med chefsbefattning kan dock potentiellt påverka lönegapet mer generellt, eftersom chefer kan påverka andras löner och det är inte uteslutet att kvinnliga och manliga chefer i detta avseende beter sig olika. Därför tar avsnitt 7.4 upp frågan om hur andelen kvinnliga chefer påverkar lönegapet totalt sett mellan män och kvinnor.

7.2 Kvinnor i ledningsarbete

Som beskrevs i inledningen utgör den ojämna representationen av män och kvinnor i olika yrken en viktig förklaring till att deras genomsnittliga löner skiljer sig åt. Könsuppdelningen över olika yrken på arbetsmarknaden brukar ibland kallas för horisontell könssegregering och leder till skillnader i genomsnittlig lön på grund av att kvinnor i större omfattning arbetar i yrken med lägre genomsnittliga löner.⁹⁹

En annan form av könsuppdelning som uppmärksammas i forskningslitteraturen under senare tid kallas för vertikal könssegregering. Den här formen av uppdelning handlar om att kvinnor och män på ett systematiskt sätt inte når lika långt i sina karriärer, vilket leder till att män förblir överrepresenterade på ledande befattningar. I det här sammanhanget talas det i forskningslitteraturen om ett glastak. Glastakseffekten definieras som den "barriär" som motverkar kvinnor från att klättra på karriär-

⁹⁸ För en genomgång av denna forskningslitteratur, se till exempel: Bertrand, M. "New Perspectives on Gender", *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4b. Elsevier Ltd. 2010.

⁹⁹ Diskrimineringslitteraturen menar att en viktig orsak till att den genomsnittliga lönen är lägre i yrken med hög koncentration av kvinnor kommer av så kallad värdediskriminering. Det innebär att yrken med hög andel kvinnor värderas lägre vilket i sin tur leder till lägre löner. Den här formen av diskriminering drabbar både män och kvinnor men eftersom kvinnor är överrepresenterade i dessa yrken drabbas de mer som grupp. Se *Lönebildningsrapporten 2009*, för en analys.

stegen trots tillräckliga kvalifikationer.¹⁰⁰ Effekten är relaterad till kön (eller minoritetsgrupper) och kan inte fullt ut förklaras av sammansättningsskillnader i produktivitetsrelaterade faktorer som utbildningsnivå, färdigheter och yrkeserfarenhet. Glastakseffekten är därför en typ av arbetsmarknadsdiskriminering som i första hand avser gruppen chefer och möjligheten för kvinnor att befordras till högre chefer.¹⁰¹

Ett stort antal empiriska studier har försökt att skatta betydelsen av denna effekt på möjligheterna till befordran, makt eller inflytande på arbetsplatsen, yrkesstatus eller löner.¹⁰² Det är dock inte självklart hur en empirisk ansats ska formuleras för att skatta en sådan effekt, eftersom effekten måste separeras från diskriminering på arbetsmarknaden i allmänhet.

Flertalet studier fokuserar på hur totalt och oförklarat lönegap mellan män och kvinnor varierar i lönefördelningen. Utgångspunkten är att kvinnor klarar sig relativt bra på arbetsmarknaden upp till en viss punkt där de möter en ”barriär” som hindrar eller försvårar ytterligare steg i karriären. Ansatsen bygger på observationen att kvinnor faller efter mer i den övre delen av lönefördelningen jämfört med den övriga delen. Albrecht med flera använder den här ansatsen på svenska förhållanden.¹⁰³ Deras resultat visar att lönegapet mellan män och kvinnor är större i den övre delen av lönefördelningen. Det tolkas som en indikation på ett glastak. Deras resultat antyder också att glastakseffekten inte är avtagande över tiden. Fram till slutet av 1990-talet har snarare effekten tilltagit, vilket var så långt deras studie sträckte sig.

I en senare studie använder Wahlberg en motsvarande ansats baserad på data från 2006.¹⁰⁴ Här delades analysen upp på män och kvinnor som arbetar i privat och offentlig sektor. Resultaten antyder att lönegapet mellan män och kvinnor ökar avsevärt efter den 75:e percentilen, det vill säga bland den fjärdedel löntagare som har högsta lönen. Skillnaderna tenderar dessutom att

¹⁰⁰ Detta är den definition som U.S. Glass Ceiling Commission antog. The Glass Ceiling Commission skapades av George Bush 1991 med speciellt syfte att studera omfattningen och förekomsten av ett glastak för kvinnor i allmänhet och för män i minoritetsgrupper samt lägga fram förslag på hur denna diskriminerande struktur skulle kunna reduceras.

¹⁰¹ Ibland används också begreppet glastak för möjligheten till inträdet till chefskap generellt. Ett relaterat begrepp som också förekommer i forskningslitteraturen benämns ”klibbiga-golv-effekten” (the sticky floor effect). Den här effekten avser inflödet eller möjligheten för kvinnor att befordras till arbetsledande befattning. Båda effekterna är relevanta för lönegapets storlek mellan män och kvinnor och leder till att könsuppdelningen på arbetsmarknaden blir seglivad. Klibbiga-golv-effekten handlar i första hand om att kvinnor blir kvar på arbeten där löner och möjligheterna till befordran är låga.

¹⁰² Ett antal studier jämför också länder i detta avseende. Se till exempel Baxter, J. och E. O. Wright, ”The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia”, *Gender & Society*, Vol. 14(2), 2000 och Arulampalam, W., A. L. Booth och M. L. Bryan, ”Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution”, Discussion Paper No. 1373, IZA, Bonn, 2004.

¹⁰³ Albrecht, J., A. Björklund och S. Vroman, ”Is there a glass ceiling in Sweden?”, *Journal of Labor Economics*, 21, 2003.

¹⁰⁴ Wahlberg, R., ”The gender wage gap across the wage distribution in the private and public sectors in Sweden”, *Applied Economic Letters*, Vol. 17(15), 2010.

vara större i den offentliga sektorn jämfört med i den privata. När observerbara lönepåverkande faktorer inkluderas i modellen blir dock skillnaden förhållandevis liten mellan sektorerna. För gruppen över den 75:e percentilen hamnar det oförklarade lönegapet på omkring 13 procent, medan motsvarande lönegap för gruppen över 90:e percentilen uppgår till omkring 20 procent i den privata och offentliga sektorn.¹⁰⁵

Syftet med det här avsnittet är att ge en uppdaterad och beskrivande bild av fördelningen mellan män och kvinnor med ledningsarbete 2009. Dessutom beskrivs hur andelar har förändrats under det första decenniet av 2000-talet för att på så sätt få en uppfattning om huruvida en möjlig glastakseffekt har minskat eller ökat i betydelse över tiden.¹⁰⁶

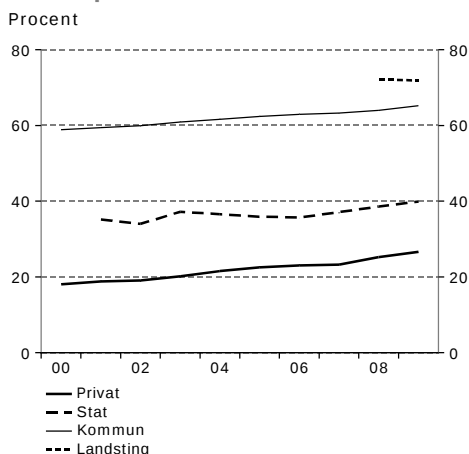
ANDELEN KVINNliga CHEFER ÖKAR I SAMTLIGA SEKTORER

Andelen kvinnor som arbetar med ledningsarbete har ökat under de senaste 10 åren. Det framgår av diagram 53 som ger en bild av hur andelen kvinnliga chefer har utvecklats i olika sektorer mellan 2000 och 2009. Andelen kvinnliga chefer skiljer sig dock relativt mycket mellan olika sektorer i ekonomin. En viktig orsak till det kommer av att kvinnor och män fördelar sig ojämnt över sektorerna. Inom landstingen och i kommunerna är andelen kvinnor högst, vilket också innebär att andelen kvinnliga chefer är hög. Andelen kvinnliga chefer i kommunerna ökade från 58 procent 2000 till 65 procent 2009, vilket är en relativt stor höjning. Inom landstingen ligger motsvarande andel över 70 procent 2009.

I statlig och privat sektor är andelen kvinnor lägre och så även andelen kvinnliga chefer. I den privata sektorn har andelen kvinnliga chefer ökat från drygt 18 procent 2000 till omkring 27 procent 2009, vilket också är en relativt stor förändring. Utvecklingen i den statliga sektorn är i linje med den privata sektorn fast på en högre andelsnivå. I statlig sektor är också andelen män och kvinnor ungefär lika stora, vilket inte är fallet i den privata sektorn där män är överrepresenterade.

En mer detaljerad bild av hur män och kvinnor kommer in i chefsbefattningar i olika sektorer redovisas i tabell 9 som visar hur andelen kvinnliga chefer ser ut i stora och små myndigheter

Diagram 53 Andel kvinnor i ledningsarbete per sektor



Anm. Variabeln för ledningsarbete ändrar definition för landsting 2008, varför endast 2008 och 2009 redovisas.

Källa: SCB, Lönestrukturstatistiken.

¹⁰⁵ En brist med tidigare glastaksstudier är att de inte skiljer mellan intern och extern rekrytering samt att de inte tar hänsyn till hur fördelningen av män och kvinnor ser ut bland de sökande. Detta sker i Fernandez, R. M och M. B. Abraham, "Glass Ceilings and Glass Doors? Internal and External Hiring in an Organization Hierarchy", Working paper, MIT Sloan School of Management, 2011. Deras resultat antyder att kvinnor har en högre sannolikhet än män att bli anställda på lägre positioner, men att denna fördel sjunker ju högre upp i hierarkin anställningen avser. Resultaten antyder därmed att tidigare studier möjligtvis överskattar en möjlig glastakseffekt. Enligt Ledarnas chefsbarometer ("Chefen i siffror 2009", se www.ledarna.se) är dessutom kvinnliga chefer mindre benägna att söka högre chefsjobb. Bland kvinnliga cheferna är det 28 procent som vill ha en högre tjänst, medan motsvarande siffra för männen uppgår till 36 procent. Av de som inte vill avancera är de främsta orsakerna familj, privatliv och att lönen inte står i proportion till den extra arbetsinsatsen.

¹⁰⁶ Cheflöner analyseras även i Medlingsinstitutets senaste årsrapport, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010*.

och företag. En viktig skillnad mellan stora och små organisationer är att den genomsnittliga lönen är något högre i större organisationer. Det gäller av allt att döma även chefslöner. Som framgår av tabell 9 är kvinnliga chefer relativt jämnt representerade i små och stora organisationer inom respektive sektor. Det vill säga, andelen kvinnliga chefer är ungefär lika hög i stora eller medelstora företag som i mindre företag.

Att andelen kvinnliga chefer är större i företag eller myndigheter där många kvinnor arbetar är inte förvånande. Det är dock mer intressant att se i vilken grad kvinnor är över- eller underrepresenterade som chefer i olika sektorer. Från ett jämställdhetsperspektiv är det rimligt att andelen kvinnliga chefer i en sektor eller en näringsgren ligger i linje med andelen kvinnor som arbetar där. Den nedersta raden i tabell 9 anger andelen kvinnor totalt som arbetar i respektive sektor. Raden ovanför avser andelen kvinnliga chefer. Det framgår att män är överrepresenterade som chefer inom samtliga sektorer med en skillnad på omkring tio procentenheter. Att döma av diagram 53 så är detta dock en siffra som har minskat under de senaste tio åren.

Tabell 9 Andel kvinnliga chefer efter sektor och chefskategori 2009

Procent och antal

Chefskategorier (SSYK)	Privat	Stat	Kommun	Landsting
Politiskt arbete, intresseorganisationer	37,5 (871)	36,4 (272)	37,8 (2 027)	40,4 (324)
Ledningsarbete i stora eller medelstora företag/myndighet m.m.	26,0 (117 243)	40,1 (6 057)	67,9 (23 695)	72,9 (7 446)
Ledningsarbete i mindre företag/myndighet m.m.	28,0 (41 956)	–	63,8 (4 580)	74,4 (981)
Totalt (antal)	26,6 (160 070)	39,9 (6 333)	65,3 (30 302)	71,9 (8 751)
Andel kvinnor i sektorn	38,5	52,3	79,4	79,9

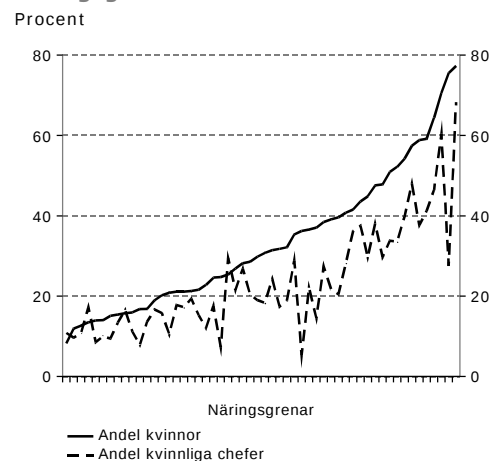
Anm. Uppgifter inom parentes avser antal chefer totalt i respektive sektor. Antal individer i statlig sektor med ledningsarbete i mindre företag uppgår till 4 observationer. Denna kategori betraktas därför som irrelevant för statlig sektor. Individer verksamma inom yrkesområdet "militärt arbete" ingår inte i materialet för statlig sektor. SSYK står för Standard för svensk yrkesklassificering.

Källa: SCB, Lönestrukturstatistiken.

MÄN ÄR ÖVERREPRESENTERADE BLAND CHEFER I KVINNODOMINERADE NÄRINGSGRENNAR

I diagram 54 presenteras två kurvor över hur representationen av kvinnliga chefer ser ut i privat sektor. Kurvan löper efter 55 näringsgrenar som är sorterade efter andelen kvinnor, så att andelen ökar från vänster till höger.¹⁰⁷ Andel kvinnor inom en viss näringsgren representeras av den heldragna kurvan i diagrammet. Under den heldragna kurvan följer kurvan som illu-

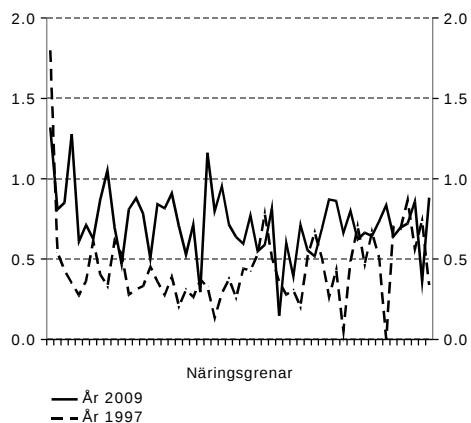
Diagram 54 Andel kvinnliga chefer sorterade efter andelen kvinnor i respektive näringsgren



Källa: SCB, Lönestrukturstatistiken.

¹⁰⁷ Näringsgrenarna är definierade enligt de två första siffrorna i SNI2002. Grupper med färre än 100 individer är borttagna. Det resulterar i totalt 55 grupper.

Diagram 55 Andel kvinnliga chefer som andel av andelen kvinnor efter näringsgren



Källa: SCB, Lönestrukturstatistiken.

strerar hur stor motsvarande andel kvinnliga chefer är inom respektive näringsgren. Diagrammet antyder att i näringsgrenar där andelen kvinnor är under 20 procent så är den genomsnittliga representationen bland kvinnliga chefer relativt jämställd i det avseendet att andelen kvinnliga chefer motsvarar den totala andelen kvinnor inom näringsgrenen. För näringsgrenar med högre andel kvinnor ökar dock avståndet mellan de två kurvorna. Det antyder att mäns överrepresentation ökar med andelen kvinnor i näringsgrenen. Det skulle kunna vara ett utslag av att glastakseffekten är större när andelen kvinnor är större i näringsgrenen. Det skulle också kunna handla om att det relativt sett är lättare för män att bli befordrade i yrken med hög andel kvinnor. Den effekten brukar benämnas glashisseffekten (glass escalator/elevator effect) och finns väl beskriven i den internationella forskningslitteraturen.¹⁰⁸

I diagram 55 presenteras två kurvor som var för sig representerar andelen kvinnliga chefer som andel av andelen kvinnor totalt i respektive näringsgren. Näringsgrenarna i diagrammet är sorterade efter andel kvinnor på samma sätt som i diagram 54. Ett värde runt 1 innebär således att kvinnor är jämlikt representerade som chefer i näringsgrenen. Kurvan som avser representationen för 2009 ligger klart över kurvan som avser 1997, men fortfarande klart under 1 i de flesta näringsgrenar. Det innebär att underrepresentationen består men att den kvinnliga representationen i det avseendet tydligt har förbättrats mellan 1997 och 2009. Diagrammet antyder också att den manliga överrepresentationen bland chefer tycks ha minskat mer i näringsgrenar med låg andel kvinnor. Andelen kvinnliga chefer för 2009 tycks ligga något närmare den totala andelen kvinnor i näringsgrenar med förhållandevis låg andel kvinnor jämfört med näringsgrenar med hög andel kvinnor.

SKILLNADEN MELLAN MANLIGA OCH KVINNLIKA CHEFSLÖNER ÄR MINST I STATLIG SEKTOR

För att få en bild av hur andelen kvinnliga chefer i olika sektorer är relaterad till lönegapet mellan manliga och kvinnliga chefer kan tabell 9 jämföras med tabell 10 som redovisar chefslönegapet mellan män och kvinnor för olika sektorer och efter myndighetens eller företagets storlek.¹⁰⁹ I tabell 10 framgår bland annat att de genomsnittliga chefslönerna är något högre i större än i mindre företag. I den offentliga sektorn tenderar chefslönegapet att vara större i sektorer där andelen kvinnliga chefer är större. Andelen kvinnliga chefer i den offentliga sektorn är minst i statlig sektor och uppgår till omkring 40 procent samtidigt som andelen kvinnor i sektorn uppgår till drygt 52 procent (se tabell

¹⁰⁸ Se till exempel Williams, C. L., "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions", *Social problems* 39(3), 1992.

¹⁰⁹ Chefslönegapet avser skillnaden i genomsnittlig lön mellan manliga och kvinnliga chefer. Ett positivt värde innebär att männens genomsnittliga lön överstiger kvinnornas genomsnittliga lön.

9). Det totala chefslönegapet i statlig sektor uppgår till 2,5 procent som framgår av nedersta raden i tabell 10. Inom landstingen uppgår andelen kvinnliga chefer till drygt 70 procent, samtidigt som det totala chefslönegapet uppgår till drygt 28 procent.

I den privata sektorn är andelen kvinnor och andelen kvinnliga chefer betydligt lägre än i den offentliga sektorn. Chefslönegapet uppgår här till drygt 18 procent, vilket är högt jämfört med den totala offentliga sektorn.

Tabell 10 Skillnad i genomsnittlig grundlön mellan manliga och kvinnliga chefer efter sektor och chefskategori 2009

Procent och kronor

Chefskategorier (SSYK)	Privat	Stat	Kommun	Landsting
Politiskt arbete, intresseorganisationer (11)				
Månadslön (kvinnor)	46 084	83 202	51 989	71 122
Månadslön (män)	52 597	82 466	52 874	72 254
Totalt chefslönegap	14,1	-0,9	1,7	1,6
Ledningsarbete i stora eller medelstora företag/myndigheter (12)				
Månadslön (kvinnor)	44 582	50 830	34 220	40 250
Månadslön (män)	52 759	52 043	37 492	50 574
Totalt chefslönegap	18,3	2,4	9,6	25,6
Ledningsarbete i mindre företag/myndigheter (13)				
Månadslön (kvinnor)	31 858	-	31 212	35 866
Månadslön (män)	36 696	-	32 261	47 775
Totalt chefslönegap	15,2	-	3,4	33,2
Totalt				
Månadslön (kvinnor)	41 082	52 098	34 465	40 384
Månadslön (män)	48 629	53 418	38 509	51 989
Totalt chefslönegap	18,4	2,5	11,7	28,7

Anm. Värden inom parentes avser yrkeskoden enligt standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). Kategorin politiskt arbete (11) innehåller dels yrkesgruppen högre ämbetsmän och politiker, dels chefstjänstemän i intresseorganisationer. Yrkesområdet militärt arbete ingår inte i materialet för statlig sektor. Antal individer i statlig sektor med ledningsarbete i mindre företag uppgår till 4 observationer. Denna kategori betraktas därför som irrelevant för statlig sektor.

Källa: SCB, Lönestrukturstatistiken.

7.3 Chefslönegapet mellan män och kvinnor i privat sektor

I det här avsnittet görs en mer detaljerad analys av chefslönegapet i den privata sektorn. Syftet är att undersöka vilka faktorer som påverkar storleken på chefslönegapet och i någon mån beskriva hur det varierar med den kvinnliga representationen i olika näringsgrenar.

FAKTA**Metod för att analysera lönegap mellan manliga och kvinnliga chefer**

För att analysera chefslönegapet mellan män och kvinnor utnyttjas en modell som Konjunkturinstitutet använder för analys av skillnader i genomsnittlig lön mellan grupper. Kvinnors och mäns löner kan delas upp på följande sätt:

$$Y_m = X_m \beta_m + U_m \quad (1)$$

$$Y_k = X_k \beta_k + U_k. \quad (2)$$

Y_m och Y_k avser (logaritmerade) löner för män respektive kvinnor som förklaras av ett antal observerbara faktorer och som ingår i matriserna X_m och X_k . Dessa matriser innehåller dels faktorer som är relaterade till individens produktivitet, såsom utbildning och yrkeserfarenhet, dels faktorer som är relaterade till arbetsplatsen såsom arbetsplatsens storlek och region. Koefficienterna β_m och β_k representerar de observerbara faktorernas marginaleffekt på lönen och ger ett mått på hur de observerbara lönepåverkande faktorerna prissätts på arbetsmarknaden.

Eftersom vissa individer har olika lön trots identiska observerbara karaktäristika behöver ekvationerna kompletteras med var sin felterm (U_m och U_k). Feltermerna ska betraktas som det samlade bidraget till lönen som kommer av de icke observerbara faktorerna. Ur ett statistiskt perspektiv betraktas dessa termer som slumpmässiga, vilket de till största delen inte är för individen.¹¹⁰ Dessutom antas de vara oberoende av de förklarande variablerna som finns med i modellen. Det är ett restriktivt antagande som potentiellt har en inverkan på skattningarna av koefficienterna i modellen.

Med hjälp av de skattade parametrarna kan lönegapet mellan män och kvinnor delas upp i en förklarad del och en oförklarad del på följande sätt:

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_k = \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_k) \beta_m}_{\text{Förklarad del}} + \underbrace{\bar{X}_k (\beta_m - \beta_k)}_{\text{Oförklarad del}}. \quad (3)$$

Strecket över respektive variabel indikerar att det handlar om medelvärden, vilket innebär att vänsterledet representerar skillnaden i genomsnittlig lön mellan män och kvinnor.

I högerledet delas det totala lönegapet upp i två delar. Den förklarade delen av lönegapet beskriver hur stort lönegapet mellan män och kvinnor skulle vara om de observerbara fakto-

¹¹⁰ Ett problem med den här ansatsen är att individer endast skiljer i karaktäristika med avseende på observerbara faktorer. I löneekvationer är faktorer som ingår i residualen är av allt att döma korrelerade med faktorer som ingår som förklarande variabler. Att anta att denna korrelation är lika med noll ger inkonsistenta parameterskattningar, vilket också är något som bortses från här. Det är fullt möjligt att detta är speciellt problematiskt när det gäller chefslöner.

rerna prissattes på samma sätt för män och kvinnor. I den här versionen av modellen innebär det att kvinnors observerbara faktorer multipliceras med männens marginaleffekter för motsvarande faktorer. Lönegapet i den här delen av modellen beror därför enbart på sammansättningsskillnader mellan grupperna.

Den oförklarade delen av lönegapet representerar skillnader i prissättning av observerbara faktorer. De skattade skillnaderna i prissättningen av observerbara faktorer hos män och kvinnor kan bero på diskriminering, men också på att inte alla lönepåverkande faktorer har beaktats i modellen. Om till exempel en mer detaljerad specifikation av yrkeskategorier användes är det troligt att den oförklarade delen skulle minska som en följd av det.

Det finns också olika typer av diskriminering som uttrycks på olika sätt. Direkt lönediskriminering torde dock spela en relativt begränsad roll som förklaring till strukturella skillnader i genomsnittlig lön mellan män och kvinnor. I forskningslitteraturen som diskuterar diskriminering på arbetsmarknaden framförs i stället fördelningsdiskriminering och värdediskriminering som två betydligt viktigare former. Fördelningsdiskriminering är relaterad till hur män och kvinnor fördelar sig på arbetsmarknaden över olika yrken och på olika positioner inom samma yrkesområde. Värdediskriminering angränsar till den föregående diskrimineringsformen och är relaterad till hur yrken med hög andel kvinnor värderas lägre än yrken där andelen män är hög. Den här typen av diskriminering är i första hand riktad mot ett specifikt yrke snarare än individer, men eftersom fler kvinnor arbetar i yrket påverkas kvinnors genomsnittliga löner mer.

Den oförklarade delen i den här typen av modell ska därför tolkas med viss försiktighet. En mer komplett statistisk analys skulle även innefatta en modell som tar hänsyn till att män och kvinnor med olika egenskaper sällas till chefspositioner.

SAMMANSÄTTNINGSSKILLNADER MELLAN MANLIGA OCH KVINNLIKA CHEFER I PRIVAT SEKTOR

För att beskriva hur stort lönegapet är mellan män och kvinnor i ledande befattningar används SCB:s lönestrukturstatistik dels för 2009, dels för perioden 2001–2009. Det senare för att beskriva hur chefslönegapet har utvecklats under de senaste tio åren.¹¹¹ För att definiera chefskap används variabeln yrke som följer

¹¹¹ Den empiriska analysen i det här kapitlet är baserad på Lönestrukturstatistiken (SCB) för den privata sektorn. Lönestrukturstatistiken är en årlig urvalsundersökning som utgör ett stratifierat obundet slumpmässigt urval av företag, efter näringsgren och storleksklass. Från respektive företag dras i ett andra steg individer som dessutom kopplas till socioekonomiska och demografiska uppgifter. Statistiken innehåller enbart uppgifter om individer som har ett arbete, vilket medför ett selekterat urval ur arbetskraften. Antalet observationer per år uppgår till omkring 1 100 000 individer vilket representerar ca 50 procent av antalet anställda i den privata sektorn. För mer information se www.scb.se.

svensk yrkesklassificering och som identifierar individer i ledande befattningar.

Tabell 11 Män och kvinnor med ledningsarbete i privat sektor 2009

Procent, kronor respektive antal

Variabler	Män	Kvinnor
18–25 år	0,4	1,2
26–49 år	60,4	72,5
50–64 år	39,0	26,3
Grundskola	8,6	4,2
Gymnasium	39,7	37,3
Högskola	49,3	56,6
Forskarutbildning	2,2	1,8
<i>Utbildningsinriktning</i>		
Pedagogik och utbildning	1,5	5,6
Samhällsvetenskap, juridik	26,5	43,9
Teknik och tillverkning	44,5	10,5
Hälso- och sjukvård	1,8	10,1
Övrigt	25,7	29,9
<i>Näringsgrenar</i>		
Tillverkningsindustrin	27,4	14,0
Byggindustrin	6,5	2,2
Hotell och restaurang	2,7	6,9
Hälso- och sjukvård	1,0	6,0
Övrigt	62,4	70,9
Deltidsarbete	2,5	11,7
Stockholm	31,9	42,9
Född i Sverige	94,7	92,0
Månadslön, kr (nomiellt)	48 629	41 082
Lönegap (%)		18,4
Antal individer (urval)	52 871	21 034

Källor: SCB, Lönestrukturstatistiken.

I tabell 11 presenteras beskrivande statistik för män och kvinnor i ledande befattning. Som framgår skiljer sig grupperna åt i sammansättning, bland annat genom att manliga chefer är något äldre än kvinnliga chefer. Det kan vara ett utslag av att yngre kohorter av kvinnliga chefer har kommit in på arbetsmarknaden. Eftersom mäns överrepresentation bland chefer på arbetsmarknaden successivt har minskat är det ingen överraskning att manliga chefer är mest överrepresenterade bland personer i åldern 50 till 64 år.

Det finns även en annan aspekt kopplad till ålder och som är relaterad till hur åldersdiskriminering påverkar män och kvinnor olika.¹¹² Sannolikheten för att bli utnämnd till en chefsposition

¹¹² Forskning som belyser åldersdiskriminering är relativt liten. För en analys som beskriver skillnader mellan män och kvinnor, se till exempel Duncan, C. och W. Loretto, "Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment", *Gender work and organization* 11, 2004. För svenska förhållanden se till exempel Ahmed, A., L. Andersson och M. Hammarstedt, "Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labor market", *Applied Economics Letters*, 2011.

sjunker tydligt för både kvinnor och män efter att en viss ålder har uppnåtts. Det finns analyser som dessutom antyder att denna "åldersgräns" kan vara lägre för kvinnor än för män. Om detta är en bestående struktur kommer män att fortsätta att vara överrepresenterade bland äldre chefer på grund av att män har ett inflöde till chefsbefattningar högre upp i åldrarna.

En annan viktig produktivitetsrelaterad faktor är mäns och kvinnors utbildningsnivå. Kvinnors utbildningsnivå har ökat i ekonomin totalt. Som framgår av tabell 11 är andelen med högskoleutbildning högre för kvinnor än för män i ledande befattning. Andelen män med forskarutbildning är dock fortfarande högre än motsvarande andel för kvinnor.

Yrkesuppdelningen på arbetsmarknaden är också ett resultat av att mäns och kvinnors utbildningar har olika inriktning. Andelen män med en utbildning inom teknik och tillverkning är fyra gånger så stor som motsvarande andel för kvinnor. Det visar sig också i andelsfördelningen inom olika näringsgrenar där män är överrepresenterade inom tillverknings- och byggindustrin. På motsvarande sätt har kvinnor en överrepresentation bland samhällsvetenskapliga, juridiska och hälsorelaterade inriktningar.

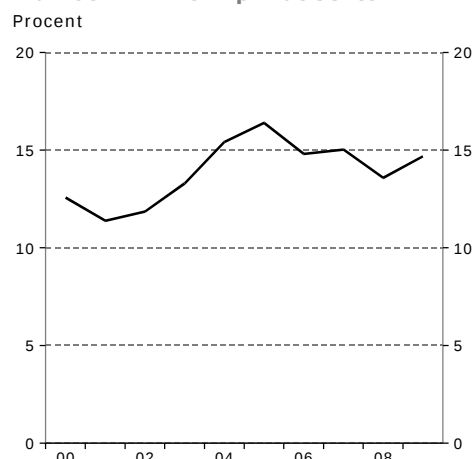
Deltidsarbete är vanligt bland kvinnor i arbetskraften totalt. Det visar sig att det även gäller kvinnor i ledande befattningar. 11,7 procent av kvinnliga chefer arbetar deltid i privat sektor, medan motsvarande andel för män uppgår till 2,5 procent. En klar majoritet av kvinnorna med chefsbefattning befinner sig i ålderintervallet 26–49 år och en betydande andel av dessa kvinnor kan därför antas ha yngre barn. Yngre barn i hushållet är en faktor som generellt sett påverkar kvinnors arbetsutbud mer än mäns.¹¹³ Den beskrivande statistiken antyder att detta också gäller kvinnor i ledande befattningar.

CHEFSLÖNEGAPET MINSKAR INTE ÖVER TIDEN

Trots att andelen kvinnliga chefer har ökat över tiden har inte skillnaden i genomsnittlig lön mellan manliga och kvinnliga chefer minskat under de senaste tio åren. Som framgår av diagram 56 har chefslönegapets nivå varierat i ett intervall mellan 12 och 16 procent under tidsperioden 2000 till 2009. Utvecklingen ger ingen antydning om att gapet har minskat, utan snarare tvärtom.

För att få en uppfattning om vad det är som driver skillnaden i lön mellan manliga och kvinnliga chefer är det intressant att dela upp skillnaden i genomsnittlig lön i en förklarad och en oförklarad del (se faktaruta "Metod för att analysera lönegap mellan manliga och kvinnliga chefer"). Den beskrivande statistiken antyder att det finns sammansättningsskillnader som skulle kunna förklara delar av chefslönegapet. Tabell 12 presenterar en detaljerad uppdelning av chefslönegapet mellan män och kvin-

Diagram 56 Totalt chefslönegap mellan män och kvinnor i privat sektor



Källa: SCB, Lönestrukturstatistiken.

¹¹³ Se till exempel Andrén, T., "Kvinnors och mäns arbetsutbudsprefereenser: analys med en strukturell diskret arbetsutbudsmodell", Specialstudie nr 24, Konjunkturinstitutet, 2011.

nor, där varje enskild faktors bidrag till det totala chefslönegapet redovisas.

Tabell 12 Dekomponering av chefslönegapet mellan män och kvinnor i privat sektor, 2009

Procent

Faktor	Totalt	Förklarad	Oförklarad
Konstant	-8,5	0,0	-8,5
Region	-2,9	-1,8	-1,1
Ålder	8,2	1,9	6,3
Näringsgren	2,6	0,6	2,0
Födelseland	0,08	0,09	-0,01
Utbildningsnivå	-0,4	-3,2	2,8
Utbildningsinriktning	2,7	0,4	2,3
Arbetsplatsstorlek	1,9	-1,0	2,9
Deltidsanställd	1,5	-0,8	2,3
Chefskategorier	9,3	2,8	6,5
Totalt lönegap	14,5	-1,0	15,5

Anm. Faktorn *chefs-kategorier* innehåller 27 olika chefskategorier enligt svensk yrkesklassificering (SSYK). Det totala chefslönegapet som redovisas i den här tabellen avviker från den som redovisas i tabell 10. Värdet som redovisas här är en approximation av det som redovisas i tabell 10. Skillnaden uppkommer på grund av att analysen är baserad på logaritmerade löner, vilket är standard vid regressionsanalys av löner.

Källa: SCB, Lönestrukturstatistiken.

Det totala chefslönegapet uppgår till 14,5 procent i den privata sektorn. Enligt den modell som används här kan detta gap delas upp i en del som förklaras av sammansättningsskillnader i löne-påverkande faktorer, och en del som förklaras av att dessa faktorer värderas olika för män och kvinnor på arbetsmarknaden (se ekvation 3 i faktarutan). Den del av totalt chefslönegap som kan förklaras av sammansättningsskillnader är negativ och uppgår till -1 procent. Det värdet representerar storleken på chefslönegapet om mäns och kvinnors observerbara faktorer skulle prissättas på samma sätt. Resultaten antyder därmed att den genomsnittliga lönen till och med skulle vara något högre för kvinnor än för män om mäns och kvinnors observerbara karaktäristika prissattes på samma sätt. Med andra ord, kvinnliga chefers genomsnittliga karaktäristika skulle i sig ge upphov till att kvinnliga chefer borde få högre löner än sina manliga kollegor. Det går därför inte att utesluta att chefslönegapet åtminstone till en del är ett uttryck för någon typ av diskriminering. Det finns dock sannolikt viktiga faktorer som påverkar chefslöner men som inte finns med i modellen. Icke observerbara egenskaper och karaktäristika kan exempelvis vara viktigare för bestämningen av chefslöner än för personer utan chefsbefattning där vanligtvis ålder, utbildningsnivå och yrke förklarar en betydande del av lönegapet.

En mer detaljerad bild erhålls om enskilda faktorer bidrag till lönegapet studeras. Här visar det sig att den förklarade delen av lönegapet består av både positiva och negativa delar. Ålder, näringsgren, födelseland, utbildningsinriktning och chefskatego-

rier är de faktorer som bidrar positivt till det förklarade lönegapet. Med andra ord, mäns genomsnittliga egenskaper med avseende på dessa variabler förklarar i sig högre genomsnittliga chefslöner för män. Utbildningsnivå och chefskategori är de faktorer som var för sig har de enskilt största effekterna på lönegapet, följt av region och ålder.

Kvinnors utbildningsnivå är högre än mäns. Det innebär att den förklarade delen relaterad till utbildningsnivå är negativ. Det vill säga, skillnaden i utbildningsnivå mellan kvinnor och män bidrar till att minska lönegapet mellan män och kvinnor. Eftersom mäns avkastning på utbildning förefaller vara högre än kvinnors är dock den oförklarade delen relaterad till utbildning positiv och relativt stor. Totaleffekten av utbildningsnivå är därför mycket liten, men svagt negativ. Kvinnors bättre utbildning bland chefer premieras inte. En del av denna skillnad i avkastning av utbildning går dock att förklara med att kvinnor och män arbetar inom olika yrken med olika lönenivå. Det går dock inte att utesluta att en betydande del också är relaterad till värde-diskriminering.

Att kvinnor och män arbetar inom olika yrken framgår också av faktorn chefskategori som förklarar en del av lönegapet. Att män och kvinnor innehar olika typer av chefspositioner förklarar 2,8 procentenheter av lönegapet. En betydligt större del är dock oförklarad, vilket innebär att kvinnor och män värderas olika även inom samma chefskategorier.

Ålder är ytterligare en variabel som förklarar en del av lönegapet, men som innefattar en betydligt större del som är oförklarad. Manliga chefer är som grupp något äldre än de kvinnliga och har dessutom en högre representation i näringsgrenar med högre löneläge. Sammantaget antyder resultaten dock att mäns ålder (erfarenhet) dessutom värdesätts betydligt högre än kvinnors.

I den beskrivande statistiken framkommer också att kvinnor arbetar deltid i betydligt större omfattning än männen. Det är också väl känt att skillnaden i genomsnittlig lön är relativt stor mellan individer som arbetar heltid och deltid. Dessutom visar tidigare forskning att ”frånvarostraffet” på lönen vid deltidsarbete är större för män än för kvinnor.¹¹⁴ Det betyder att mäns genomsnittliga lön påverkas mer negativt av att de reducerar sin arbetstid, än för kvinnor.

¹¹⁴ Frånvarostraffet för deltidsarbete avser den skillnad i genomsnittlig lön mellan heltids- och deltidsarbetande som finns kvar efter att observerbara och icke observerbara faktorer har beaktats. Det vill säga, det ”straff” på lönen som individen får på grund av att denne inte är närvarande på heltid. En viktig förklaring som framförts i forskningslitteraturen till att deltidsarbete innebär lägre löneutveckling är relaterad till att humankapitalackumuleringen hos individen sker långsammare vid deltidsarbete. Dessutom antyder forskningen att det skulle kunna finnas en signal kopplat till deltidsarbete om att dessa individer skulle ha en lägre produktivitet, vilket påverkar löneutvecklingen negativt. Studier antyder dock att frånvarostraffet vid deltidsarbete generellt är större för män än för kvinnor.

För individer med ledande befattningar förefaller situationen se något annorlunda ut.¹¹⁵ Den förklarade delen av faktorn ”deltidsarbete” är negativ, vilket innebär att förekomsten av deltidarbete för män och kvinnor tenderar att reducera chefslönegapet. Det vill säga, om marginaleffekten av deltidarbete på den genomsnittliga lönen för män och kvinnor vore lika stor så skulle det ha en reducerande effekt på chefslönegapet.

Den oförklarade delen för deltidarbete är dessutom positiv. Det innebär att mäns genomsnittliga lön påverkas mindre negativt än kvinnors genomsnittliga lön av att arbeta deltid. Resultaten antyder därmed att manliga och kvinnliga chefers deltidarbete värdesätts på olika sätt på arbetsmarknaden. Orsakerna till denna skillnad framkommer dock inte av den här analysen och får därför lämnas obesvarade. Effekten av deltidarbete ska därför tolkas med viss försiktighet.

Sammantaget implicerar resultaten från dekomponeringsanalysen att kvinnligt och manligt ledarskap värdesätts på mycket olika sätt och att en del av detta kan vara relaterat till en diskriminerande struktur. Det vill säga, en struktur som till exempel bygger på att män och kvinnors egenskaper värderas olika och att män och kvinnor inte har samma möjlighet till befordran. För att få en mer exakt bild av hur denna struktur ser ut och verkar behövs dock en mer utförlig statistisk analys av hur chefers löner sätts, och mer detaljerad data med variabler som beskriver chefers lönedrivande faktorer.

I tabell 13 presenteras en disaggregerad bild av hur chefslönegapet skiljer sig mellan olika näringsgrenar. Det skulle kunna ge en vägledning om varför den oförklarade delen är så stor. Ett par observationer sticker ut.

Chefslönegapet har en tendens att öka med andelen kvinnor i näringsgrenen. Sambandet är emellertid svagt och lönegapets variation i förhållande till andelen kvinnor i olika näringsgrenar är stor. Näringsgrenen för jordbruk, jakt med mera har ett negativt lönegap, vilket innebär att kvinnliga chefer inom denna näringsgren har en genomsnittlig lön som överstiger männens. Det är också den näringsgren som innehåller minst antal individer, vilket innebär att dess inverkan på det totala lönegapet är mycket litet.

¹¹⁵ Lönestrukturstatistiken visar att skillnaden i genomsnittlig lön mellan hel- och deltidarbetande chef uppgår till omkring 25 procent för kvinnliga chefer 2009. Det vill säga, heltidsarbetande kvinnliga chefer har en genomsnittlig grundlön som är 25 procent högre än lönen för en deltidarbetande chef. Motsvarande skillnad i genomsnittlig lön för män uppgår till 4 procent. Efter kontroll för ett antal lönepåverkande faktorer visar regressionsanalys att effekten för kvinnor halveras och för män blir effekten positiv. De exakta orsakerna till detta framgår inte av analysen. Skattningen för deltidarbete bör därför tolkas med viss försiktighet.

Tabell 13 Chefslönegap mellan män och kvinnor och andel kvinnliga chefer efter näringsgren 2009

Procent

Näringsgren	Lönegap	Andel kvinnor	Andel
Jordbruk, jakt, skogsbruk, fiske	-11,1	8,8	1,1
Byggindustrin	6,1	10,9	5,4
Tillverkningsindustrin	3,7	15,7	23,8
El, gas, värme, vattenverk	7	21,7	1,9
Transport och magasinering	12,6	26,2	6,1
Parti-, detaljhandel, verkstäder	21,1	26,7	22,3
Fastighetsbolag etc.	10,6	27,6	21,4
Samhälleliga personliga tjänster	13,8	36,6	5
Kreditinstitut, försäkringsbolag	37,4	37,4	3,9
Hotell och restaurang	2,9	48,0	3,9
Civila myndigheter, utbildning	14,4	55,9	2,9
Hälsa och sjukvård	11,0	68,2	2,3
Total	14,5	26,6	100,0

Anm. *Andel* representerar respektive näringsgrens storleksrelation i privat sektor. *Andel kvinnor* representerar andel kvinnor som arbetar inom respektive näringsgren.

Källa: SCB, Lönestrukturstatistiken.

7.4 Andelen kvinnliga chefer och lönegap mellan män och kvinnor i privat sektor

I avsnitt 7.2 beskrevs hur andelen kvinnliga chefer har ökat under de senaste åren (se diagram 53). Män är dock fortfarande överrepresenterade som chefer inom i stort sett samtliga näringsgrenar. Av allt att döma kommer sannolikt andelen kvinnliga chefer att fortsätta öka. En relevant fråga i sammanhanget är om en förändrad könssammansättning hos chefer har någon inverkan på hur lönegapet mellan män och kvinnor i ekonomin utvecklas. Syftet med detta avsnitt är att belysa hur mäns och kvinnors genomsnittliga löner påverkas av andelen kvinnliga chefer, och i vilken omfattning det har någon inverkan på lönegapet mellan män och kvinnor i näringslivet.

FÖRVÄNTNINGAR OCH VÄRDERINGAR KAN PÅVERKA MÄNS OCH KVINNORS LÖNER

En mängd studier beskriver hur kvinnor och män verkar under olika sociala normer i samhället, och att detta kan ha en betydande inverkan på hur män och kvinnor bemöts och värderas på arbetsmarknaden. Inom den socialpsykologiska forskningen finns det visst stöd för att både kvinnor och män värderar kvinnors prestationer lägre än mäns.¹¹⁶ Om detta är ett generellt fe-

¹¹⁶ Se till exempel Heilman, M. E. och M. C. Haynes, "No credit where credit is due: Attributional rationalization of women's success in male-female teams", *Journal of Applied Psychology*, 90, 2005. Här genomför författarna tre experiment i laboratoriemiljö.

nomen på arbetsmarknaden torde det ha en inverkan på hur mäns och kvinnors genomsnittliga löner utvecklas över tiden.

Den andra sidan av den här företeelsen är relaterad till hur människor beter sig beroende på hur förväntningarna på deras beteende ser ut. Flertalet studier antyder att kvinnor är sämre på att förhandla om sin lön än män, i den mening att kvinnors löneanspråk är lägre.¹¹⁷ När individuella lönesamtal och individuell löneförhandling utgör en viktig faktor för hur individens lön utvecklas skulle det kunna vara en viktig orsak till varför tjänstemän i privat sektor har ett relativt stort oförklarat lönegap mellan män och kvinnor.¹¹⁸ Forskning antyder dock att en viktig förklaring till skillnaden i förhandlingsförmåga mellan könen kommer av den förväntningsbild som ligger på män och kvinnor och att människor har en tendens att anpassa sig till de förväntningar som ligger på dem.¹¹⁹ På individnivå finns det givetvis en stor heterogenitet i hur människor reagerar på förväntningar. Forskningen på området antyder dock att förväntningar om att kvinnor bland annat inte ska framhäva sig själva, leder till att kvinnor på gruppnivå begär lägre löner i en löneförhandlingssituation än vad män med motsvarande kvalifikationer gör. I de fall kvinnor framhäver sig själva uppfattas beteendet ofta mer negativt än när män beter sig på motsvarande sätt, eftersom det bryter mot förväntningsbilden av hur kvinnor ska bete sig.

Enligt befintlig beteendeforskning i psykologi skulle alltså två effekter bidra till att kvinnors löner utvecklas långsammare än män på gruppnivå. Dels värderar manliga och kvinnliga chefer kvinnors egenskaper på ett annat sätt än mäns, dels följer och anpassar sig kvinnor efter de förväntningar som finns på dem och som kan leda till lägre löneanspråk. En intressant fråga i det här sammanhanget är i vilken omfattning en ökad andel kvinnliga chefer reducerar dessa negativa effekter.

Ett möjligt scenario skulle kunna vara att kvinnliga chefer följer den potentiellt negativa förväntningsbild som existerar och sätter löner precis som manliga chefer. En ökad andel kvinnliga chefer skulle i så fall inte ha någon reell positiv inverkan på kvinnors genomsnittliga lön relativt männens. Lönegapet mellan män och kvinnor skulle därför inte påverkas av att fler kvinnor blir chefer.

Ett annat möjligt scenario är att manliga chefer följer förväntningsbilden i högre omfattning än kvinnliga chefer. Det vill säga, kvinnliga chefer skulle ge kvinnor en mer "rättvisande" lön i förhållande till deras prestation, så att kvinnliga chefers beteende delvis skulle komma att kompensera kvinnors mer återhåll-

¹¹⁷ Se till exempel Sæve-Söderbergh, J., "Are Women Asking for Low Wages? Gender Differences in Competitive Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success", Working Paper nr. 7, SOFI, Stockholms universitet, 2007.

¹¹⁸ Se till exempel *Lönebildningsrapporten 2010*.

¹¹⁹ Una Gustafsson (nu Tellhed), forskare vid psykologiska institutionen vid Lunds universitet, beskriver i sin doktorsavhandling (Gustafsson, U., "Why women ask for less salary than men: Mediation of stereotype threat in salary negotiations", doktorsavhandling, Lunds universitet, 2008) resultat som antyder hur förväntningar styr mäns och kvinnors lönekrav vid en löneförhandling.

samma löneanspråk. Det skulle i så fall gynna kvinnors genomsnittliga löner i högre omfattning än mäns genomsnittliga löner. Förväntningsbildens negativa inverkan på kvinnors löner skulle alltså minska med andelen kvinnliga chefer. Ökad andel kvinnliga chefer skulle därför vara en faktor som reducerar lönegapet mellan män och kvinnor.

I takt med att andelen kvinnliga chefer ökar (även på högre befattningar), antalet arbetade timmar ökar hos kvinnor, utbildningsnivån hos kvinnor ökar och om jämställdheten på arbetsmarknaden generellt sett ökar torde dock förväntningsbilden av kvinnors prestationer förändras till kvinnors fördel. Potentiella negativa förväntningseffekter på kvinnors genomsnittliga löner i den form som beskrevs ovan kommer förmodligen att få en allt mindre betydelse i framtiden.

EMPIRISK ANALYSEMETOD

För att analysera huruvida andelen chefer inom en viss näringsgren har någon inverkan på lönegapet mellan män och kvinnor i privat sektor används SCB:s lönestrukturstatistik för den privata sektorn.¹²⁰ Denna statistik utgör ett årligt urval av individer stratifierade efter företag och företagens storlek. Det medför bland annat att individer som är sysselsatta i stora och medelstora företag med hög sannolikhet finns med i urvalet från år till år, medan individer som arbetar i mindre företag har en lägre sannolikhet att befinna sig i urvalet över tiden. Det innebär att det är svårt att följa individer över längre tidsperioder. Upprepade observationer av individer över tiden är viktiga på grund av att det gör det möjligt att kontrollera för icke observerbara skillnader. Det vill säga systematiska skillnader mellan individer i faktorer som påverkar lönen men som inte är observerbara. Det är därför centralt att på något sätt försöka beakta detta problem.

Ett sätt att kringgå problemet med att individer ej kan följas över tiden och samtidigt anpassa data till den frågeställning som ska besvaras här är att aggregera data och på så sätt skapa en pseudopanel av grupper av individer i stället för att följa enskilda individer. Det medför också att inferens sker med avseende på det som aggregeringen sker emot snarare än enskilda individer.

Aggregeringen sker här med avseende på näringsgren. Det är relevant eftersom män och kvinnor själva väljer yrken efter intresse, utbildningsval, tradition eller andra skäl som gör att män och kvinnor fördelar sig ojämnt över arbetsmarknaden. Ur ett datahänseende innebär det att genomsnittliga löner och andelar med avseende på olika lönepåverkande faktorer kommer att beräknas för samtliga grupper och över tiden för män respektive kvinnor, vilket därmed resulterar i en panel av grupper. I SCB:s lönestrukturstatistik finns ett stort antal näringsgrenar representerade som används för detta syfte. Panelen av grupper skapas

¹²⁰ Statistiken över chefer inom landstingen ändrar klassificering över tiden (mellan 2007 och 2008). Det gör det problematiskt att bestämma hur stor andelen kvinnliga chefer är över tiden.

för perioden 1997 till och med 2009 och tabell 14 redovisar de variabler som ingår i modellanalysen.

Tabell 14 Beskrivande statistik för variabler som ingår i regressionsmodellen, privat sektor 1997–2009

Procent

Variabler	Män	Kvinnor
18–25 år	11,9	15,5
26–49 år	60,7	58,8
50–64 år	27,5	25,7
Grundskola	19,6	17,7
Gymnasium	48,8	47,1
Högskola	31,6	35,2
Deltidsarbete	7,7	34,0
Timanställd	24,5	28,7
Arbetare	53,0	39,5
Andel kvinnor	34,1	34,1
Kvinnliga chefer	19,9	19,9
Grundlön ¹ (kronor)	29 900	25 000
Antal grupper	55	55
Antal per grupp ²	26 462	15 637

Anm. Nio breda yrkeskategorier ingår även som kontrollvariabler i regressionsanalysen. Här ingår ledande befattning som en yrkeskategori. Grupsmedelvärden är viktade efter antal individer i gruppen.

¹ Grundlön avser viktad medellön 2009 avrundat till 100-tal kronor. Medelvärdet är beräknat på grupsmedelvärden och viktningen avser antal individer i respektive grupp.

² Medelvärdet avser genomsnittligt antal individer per år över tidsperioden.

Källor: Konjunkturinstitutet och SCB.

Med den här typen av aggregering kan ett antal olika effekter på kvinnors och mäns genomsnittliga löner analyseras. Fokus ligger dock på i vilken omfattning andelen kvinnliga chefer inom en näringsgren har någon inverkan på lönegapet mellan män och kvinnor. Dessutom kan skattningarna belysa vilken effekt andelen kvinnor totalt som arbetar i näringsgrenen har på lönegapet.¹²¹ Eftersom andelen kvinnor som arbetar i en viss näringsgren är positivt korrelerad med andelen kvinnliga chefer i näringsgrenen måste dock båda faktorer ingå i analysen för att skattningen av andelen kvinnliga chefers påverkan på mäns och kvinnors genomsnittliga löner inte ska påverkas av denna korrelation. Dessutom blir det möjligt att undersöka i vilken omfattning det finns en korseffekt mellan andelen kvinnor och andelen kvinnliga chefer som arbetar i en viss näringsgren. Det vill säga om den potentiella effekten av andelen kvinnliga chefer på mäns och kvinnors genomsnittliga löner varierar med andelen kvinnor i näringsgrenen.

¹²¹ Ett alternativ som ofta används i forskningslitteraturen skulle vara att aggregera efter ålder för att på så sätt erhålla åldersgrupper. Här är det dock relationen mellan andelen kvinnliga chefer och den genomsnittliga lönen i en viss grupp som är central. En grupp individer med samma ålder som arbetar inom olika näringsgrenar har inte samma koppling till andelen kvinnliga chefer inom en viss näringsgren vilket gör tolkningen vid en sådan aggregering problematisk.

FAKTA

Modell för skattning av sambandet mellan andel kvinnliga chefer och genomsnittlig lön för män och kvinnor i privat sektor

Följande statistiska lönomodell används för män respektive kvinnor:

$$\ln(w_{i,t}) = B_0 + B_1K_{i,t} + B_2KC_{i,t} + B_3X_{i,t} + U_{i,t} \quad (1)$$

$$U_{i,t} = \theta_i + \lambda_t + v_{i,t}, i=1, \dots, I, t=1997, \dots, 2009, \quad (2)$$

där index i avser näringsgren, w är lön och t avser tid. Lönomodellen enligt (1) används för att skatta effekten av andel kvinnor i den näringsgren individen arbetar i ($K_{i,t}$) och andel kvinnliga chefer som arbetar i samma näringsgren ($KC_{i,t}$) med konstanthållande av ett antal lönepåverkande faktorer som finns representerade i variabelmatrisen X . Variabelmatrisen X innehåller övriga lönepåverkande faktorer som är inkluderade i modellen och som presenterades i tabell 14. Den beroende variabeln representerar logaritmerad genomsnittlig heltidsekvivalent grundlön i näringsgren i år t . Parametrarna i modellen (B_0, B_1, B_2, B_3) tolkas som marginaleffekter. Det vill säga, när en förklarande variabel förändras med en enhet, påverkas den genomsnittliga lönen med motsvarande effekt i procent (uttryckt på decimalform). Eftersom de förklarande variabelerna är uttryckta i termer av andelar representerar en enhets förändring en procentenhet.

Eftersom data är organiserad på panelformat förekommer samma objekt (grupp individer i en näringsgren) upprepade gånger över en tidsperiod. Det gör det möjligt att kontrollera för icke observerbar heterogenitet. Det är speciellt viktigt om det finns anledning att tro att det finns faktorer som inte observeras och som är relaterade till de faktorer som observeras. Icke observerbar heterogenitet kommer i två varianter här, dels en faktor som är gruppsspecifik, dels en faktor som är tidsspecifik. Båda dessa effekter finns representerade i ekvation 2. Modellen är av så kallad "fixed effekt" typ.

ANDELEN KVINNLIKA CHEFER HAR EN NEGATIV INVERKAN PÅ MÄNS GENOMSNITTLIGA LÖN

Skattningarna från den statistiska paneldatamodellen presenteras i tabell 15. Skattningarna är gjorda med hänsyn tagen till icke observerbar heterogenitet. Dessutom är skattningarna viktade.

Viktningen avser kontroll av hur många individer som ingår i respektive näringsgrensgrupp. En sådan viktning gör också att de skattade koefficienterna kommer att vara relaterade till individnivå snarare än gruppnivå.¹²² Det vill säga, när data viktas med antalet observationer som ingår i respektive grupp per tidsenhet kommer de skattade koefficienterna att sammanfalla med dem som skulle ha erhållits om modellen varit baserad på individdata snarare än gruppdata.

Tabell 15 Marginaleffekter av andel kvinnliga chefer och andel kvinnor på lön över näringsgrenar för kvinnor och män, panel 1997–2009

Marginaleffekter och antal

Variabler	Män	Kvinnor
Andel kvinnliga chefer (%)	-0,053	-0,006
Andel kvinnor (%)	-0,122	-0,258
Antal grupper/antal år	55/13	55/13
Antal individer (urval)	696 088	459 394

Anm. Regressionsanalysen kontrollerar även för ålder, utbildning, deltid, timanställd, arbetare, yrke (9 kategorier varav en kategori avser ledande befattning). Lönen är deflaterad med KPI och avser 2010 års penningvärde.

Källor: Konjunkturinstitutet och SCB.

Resultaten antyder att andelen kvinnliga chefer i en näringsgren är negativt relaterad till den genomsnittliga lönen för män och för kvinnor. Resultaten antyder också att andelen kvinnliga chefer påverkar mäns och kvinnors genomsnittliga lön olika mycket. Den negativa effekten på kvinnors löner är försumbar. Det innebär att kvinnor relativt sett gynnas av att andelen kvinnliga chefer ökar, eftersom den negativa effekten är större för män än för kvinnor i absoluta tal. Den skattade effekten för män uppgår till -0,05. Det innebär att om andelen kvinnliga chefer ökar med en procentenhet kommer den genomsnittliga lönen för gruppen män att minska med 0,05 procent. Motsvarande siffra för kvinnor är 0,006, vilket är försumbart. Det vill säga, effekten på kvinnors genomsnittliga lön är så liten att den kan betraktas som lika med noll.

Resultaten indikerar också att andelen kvinnor i en näringsgren är relaterad till mäns och kvinnors genomsnittliga löner på olika sätt. Det negativa sambandet är mer än dubbelt så stort för kvinnor än för män i absoluta termer. För varje procentenhet andelen kvinnor totalt ökar i en viss näringsgren minskar den genomsnittliga lönen för män med 0,12 procent. Motsvarande siffra uppgår till 0,26 procent för kvinnor. Sammantaget innebär det att kvinnors genomsnittliga löner gynnas av högre andel

¹²² För en beskrivning av detta se till exempel Angrist, J. D. och J.-S. Pischke, *Mostly harmless econometrics, an empiricist's companion*, Princeton University Press, 2009. På sidan 41 redovisas ett exempel som illustrerar hur gruppering av data tillsammans med viktning resulterar i identiska skattningar av koefficienter jämfört med fallet när individdata används. Den viktiga skillnaden ligger i hur standardfelen hanteras eftersom skattningarna inte är effektiva när data har grupperats. Eftersom urvalen är mycket stora här har dock val av metod för beräkningen av standardfel liten praktisk betydelse för tolkningen av resultaten.

kvinnliga chefer, men eftersom andelen kvinnliga chefer är positivt associerad med andelen kvinnor totalt i näringsgrenen tillkommer en motverkande effekt som dessutom är betydligt starkare.

HÖGRE ANDEL KVNNLIGA CHEFER GYNNAR KVINNORS LÖNER MER OM ANDELEN KVINNOR ÄR LÅG

De skattade marginaleffekterna på mäns och kvinnors genomsnittliga lön antyder att det skulle kunna finnas en korseffekt mellan andel kvinnliga chefer och andel kvinnor totalt i en viss näringsgren. Från ett tidigare avsnitt framgår också att den relativa kvinnliga chefsrepresentationen minskar när andelen kvinnor totalt i näringsgrenen ökar (se diagram 54). Det innebär att det skulle kunna finnas en intressant relation mellan de två faktorerna. För att undersöka det närmare skattas korseffekter för män och kvinnor. Det vill säga, effekten på den genomsnittliga lönen som kommer av att dessa två faktorer samvarierar.

Tabell 16 Skattningar av marginaleffekt med korseffekt, med hänsyn tagen till icke observerbar heterogenitet, panel 1997–2009

Procent

	Män	Kvinnor
Andel kvinnliga chefer	-0,090	0,158
Andel kvinnor	-0,136	-0,209
Korseffekt	0,076	-0,250

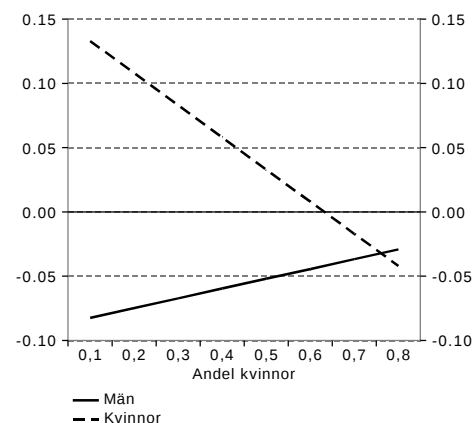
Anm. Marginaleffekten av andel kvinnliga chefer på den genomsnittliga lönen i en viss näringsgren med korseffekt bestäms genom att ta den skattade koefficienten för andel kvinnliga chefer i tabellen och sedan addera produkten mellan andelen kvinnor totalt med korseffekten. Antag till exempel att andelen kvinnor uppgår till 0,2 i en viss näringsgren. Marginaleffekten på den genomsnittliga lönen för män uppgår då till $-0,09 + 0,076 \times 0,2 = -0,075$.

Källa: Konjunkturinstitutet och SCB.

Skattningarna i tabell 16 antyder att korseffekten är positiv för män och negativ för kvinnor. För män betyder det att den negativa marginaleffekten på genomsnittlig lön som är associerad med andel kvinnliga chefer minskar med andelen kvinnor totalt i näringsgrenen (se diagram 57). För kvinnor innebär den negativa korseffekten att marginaleffekten på lönen sjunker och närmar sig den som män har när andelen kvinnor i näringsgrenen totalt ökar.¹²³ Resultaten implicerar att en ökning av andelen kvinnliga chefer leder till att lönegapet mellan män och kvinnor blir mindre, men att effekten är svagare ju mer kvinnodominerad näringsgrenen är (se diagram 57).

¹²³ Det är viktigt att vara medveten om att när den genomsnittliga marginaleffekten är noll så kommer marginaleffekten med korseffekt att korsa den horisontella axeln, det vill säga passera nollan vid någon andel kvinnor. Parameterskattningar brukar vara ganska skakiga när en sådan situation föreligger. Det vill säga de är mycket osäkra. Den relativt stora positiva effekten för kvinnor med låg andel kvinnor i näringsgrenen ska därför tolkas med viss försiktighet. Huvudresultatet om att kvinnors genomsnittliga marginaleffekt är lika med noll är dock ett stabilt resultat. Skattningarna för männen medför inte att marginaleffekten korsar nollan, vilket innebär en betydligt robustare skattning.

Diagram 57 Marginaleffekt av andel kvinnliga chefer på genomsnittlig lön



Källa: SCB, Lönestrukturstatistiken.

ANDELEN KVINNLIGA CHEFER MINSKAR LÖNEGAPET MELLAN MÄN OCH KVINNOR

Tabell 17 presenterar slutligen en skattning av hur stor effekt andelen kvinnliga chefer har på lönegapet mellan män och kvinnor i privat sektor. Här framgår att lönegapet mellan män och kvinnor hade varit 1,5 procentenheter större om andelen kvinnliga chefers marginaleffekter på mäns och kvinnors genomsnittliga lön hade varit lika stora.¹²⁴ Med andra ord, lönegapet mellan kvinnor och män är 1,5 procentenheter mindre till följd av att kvinnliga chefer i ljuset av den statistiska modellen påverkar mäns och kvinnors löner på olika sätt.¹²⁵

Tabell 17 Genomsnittlig effekt på oförklarat lönegap mellan män och kvinnor, panel 1997–2009

Procent

Totalt lönegap ¹	15,8
Andel kvinnliga chefer ²	-1,5
Andel kvinnor ²	6,5

¹ Beräknat över samtliga andelar och tidsperioder. Lönevariabeln är deflaterad med KPI och avser 2010 års penningvärde.

² Andelen avser den näringsgren individen arbetar i. Analysen innehåller 55 olika näringsgrenar per år klassificerad efter svenskt näringsgrensindex (SNI2002).

Källa: Konjunkturinstitutet.

Tabell 17 innehåller även en skattning av effekten på lönegapet av andelen kvinnor totalt i en näringsgren. Här framgår att 6,5 procentenheter av lönegapet mellan män och kvinnor är relaterat till andelen kvinnor totalt som arbetar i näringsgrenen. Denna effekt uppkommer på grund av att män och kvinnor är uppdelade på arbetsmarknaden och att kvinnor i högre grad arbetar i yrken eller näringsgrenar med lägre genomsnittlig lön. Den här effekten är också relaterad till den oförklarade delen av lönegapet. Det vill säga, den uppkommer på grund av att marginaleffekten på den genomsnittliga lönen av att arbeta i en näringsgren med en viss andel kvinnor skiljer sig för män och kvinnor. Denna skillnad skulle kunna vara ett utslag av diskriminering.

¹²⁴ Resultaten i det här avsnittet ligger i linje med tidigare studier. För en studie av svenska förhållanden: Hultin, M. och R. Szulkin, "Mechanisms of inequality. Unequal access to organizational power and the gender wage gap", *European Sociological Review* 19(2), 2003.

¹²⁵ Eftersom effekten på lönegapet kommer av skillnader i marginaleffekter på mäns och kvinnors genomsnittliga lön är detta en så kallad oförklarad del av lönegapet (se ekvation 3 i faktarutan "Metod för att analysera lönegap mellan manliga och kvinnliga chefer"). Eftersom andelen kvinnliga chefer i en viss näringsgren är lika stor för män som för kvinnor finns det ingen del som kan betraktas som förklarad för den här faktorn. Det vill säga, en del som bygger på att andelen kvinnliga chefer är olika stor för män och kvinnor i en viss näringsgren.

DETTA KAPITEL I KORTHET

- Andelen kvinnliga chefer har ökat inom samtliga sektorer i ekonomin under de senaste tio åren. Män är dock fortfarande överrepresenterade inom samtliga sektorer.
- Chefslönegapet mellan män och kvinnor uppgår till 18,4 procent i privat sektor; 2,5 procent i statlig sektor; 11,7 procent i kommunal sektor och till 28,7 procent inom landstingen. I den privata sektorn har chefslönegapet inte minskat under de senaste tio åren.
- För privat sektor kan endast en mycket liten del av chefslönegapet förklaras med observerbara faktorer så som ålder, utbildning och yrke. Om manliga och kvinnliga chefers observerbara faktorer skulle prissättas på samma sätt på arbetsmarknaden skulle kvinnliga chefers genomsnittliga löner vara 1 procent högre än manliga chefers.
- Andelen kvinnliga chefer i en viss näringsgren i privat sektor har en negativ inverkan på mäns genomsnittliga lön, medan effekten på kvinnors genomsnittliga lön är noll eller svagt negativ. Om andelen kvinnliga chefer ökar med en procentenhet i en viss näringsgren minskar mäns genomsnittliga lön med 0,05 procent. Motsvarande skattning för kvinnor uppgår till -0,006 procent, det vill säga nära noll.
- Eftersom marginaleffekterna på den genomsnittliga lönen av andelen kvinnliga chefer inom en viss näringsgren är olika stora för män och kvinnor påverkas lönegapet mellan män och kvinnor negativt. Skattningarna antyder att lönegapet mellan män och kvinnor i privat sektor är 1,5 procentenheter lägre jämfört med om marginaleffekterna för män och kvinnor hade varit lika stora.
- En ökning av andelen kvinnliga chefer minskar löneskillnaden mest i mansdominerade branscher

8 Jobbskatteavdrag och löner för olika grupper

Sedan 2007 har jobbskatteavdraget införts och förstärkts i ett antal steg för att öka de ekonomiska drivkrafterna att arbeta. I det här kapitlet används en mikrosimuleringsmodell för att skatta arbetsutbudseffekterna av jobbskatteavdraget och bedöma i vilken omfattning avdraget har en dämpande effekt på bruttolönerna. Analysen sker uppdelat på hög- och lågutbildade samt för ekonomin som helhet. Resultaten antyder att arbetsutbudet ökar mer för lågutbildade än för högutbildade. Storleken på utbudseffekten är i viss mån relaterad till hur stor effekten är på bruttolönen. Resultaten antyder att jobbskatteavdraget har en lönedämpande effekt på kort sikt men det går inte att fastslå om bruttolöneeffekten är störst för hög- eller lågutbildade.

8.1 Inledning

Sedan regeringen tillträdde 2006 har ett jobbskatteavdrag införts och förstärkts i ett antal steg. Förslag ligger nu på remiss om att förstärka avdraget ytterligare, från den första januari 2012. Anledningen till att jobbskatteavdraget infördes var att stärka de ekonomiska incitamenten för arbete. Effekten på utbudet av arbetskraft kan antas vara särskilt stor i samhällen som det svenska med generösa välfärdssystem, då relativt höga ersättningsnivåer i sig försvagar de ekonomiska incitamenten till att arbeta.

För att analysera skatters effekter på individers ekonomiska drivkrafter att arbeta används ofta modeller för individers arbetsutbud.¹²⁶ Det sker genom att skatta individers preferenser för arbete. Med hjälp av de skattade preferenserna kan beteendeffekter av skatteförändringar simuleras för att undersöka hur till exempel arbetade timmar och sysselsättning påverkas.

Ett förenklande antagande som ofta görs i det här sammanhanget är att bruttolönerna är givna och inte påverkas när en skattereform genomförs. Ett ökat arbetsutbud kan dock ha en dämpande effekt på löneutvecklingen för grupper inom vissa näringsgrenar eller för individer i ekonomin generellt, särskilt på kort sikt. På lång sikt, när kapitalstocken har anpassats till den högre sysselsättningen, är det dock rimligt att anta att bruttolöner inte påverkas, under förutsättning att företagens lönebikostnader inte påverkas av skattereformen.¹²⁷

¹²⁶ Se till exempel Sacklén, H., "Arbetsutbudseffekter av reformer på inkomstskatteområdet 2007–2009", Rapport från ekonomiska avdelningen, nr 1, Finansdepartementet, 2009.

¹²⁷ Antagandet om oförändrad real bruttolön är en rimlig approximation på lång sikt. Se kapitel 2 för en diskussion.

Antagandet om givna bruttolöner medför att de beräknade effekterna av jobbskatteavdraget på arbetsutbudet på kort sikt tenderar att överskattas eftersom en lägre bruttolöneutveckling i någon mån reducerar de ekonomiska incitamenten att arbeta.

Syftet med det här kapitlet är att analysera hur jobbskatteavdragets fyra steg påverkar utbudet av arbetskraft för olika utbildningsgrupper och totalt sett, och i vilken utsträckning förändringar i bruttolönen påverkar utvecklingen. Beräkningarna baseras på en modell för individers arbetsutbud och olika antaganden om hur företagens efterfrågan på arbetskraft bestäms.

I avsnitt 8.2 ges en kort genomgång av den teoretiska tanke-ram som ligger som grund för modellen för individers arbetsutbud. Avsnitt 8.3 presenterar Konjunkturinstitutets strukturella arbetsutbudsmodell. Dessutom diskuteras de antaganden som görs för företagets efterfrågan på arbetskraft. I avsnitt 8.4 redovisas resultat från simuleringar av jobbskatteavdragets effekt på arbetsutbudet och i vilken omfattning effekter på bruttolönen påverkar utvecklingen.

8.2 Utbud och efterfrågan på arbetskraft

Jobbskatteavdraget berör alla som arbetar. Detta gör det svårt att empiriskt utvärdera dess exakta effekt på arbetskraftsdeltagandet, sysselsättningen och arbetade timmar eftersom det inte finns någon naturlig grupp att jämföra med.¹²⁸ Det innebär att andra metoder måste användas för att få en uppfattning om hur effekterna kan se ut.¹²⁹ En relevant metod i det här sammanhanget utgörs av mikrosimulering med hjälp av strukturella arbetsutbudsmodeller som bygger på nationalekonomisk mikroteori.¹³⁰ I den här typen av modeller skattas preferenser för valet av konsumtion och fritid med hjälp av mikrodata för ett slumpmässigt urval av hushåll i ekonomin. Det sker ofta för olika typer av

¹²⁸ Storleken på jobbskatteavdraget är bland annat en funktion av kommunalskattens storlek. Eftersom kommunalskatten varierar mellan olika kommuner kommer också storleken på jobbskatteavdraget att variera i storlek mellan olika kommuner. Det har därför gjorts försök att använda denna variation för att empiriskt utvärdera hur stor effekt jobbskatteavdraget har på sysselsättningen i Sverige. Eftersom beloppsskillnaden mellan kommuner är relativt liten och det dessutom är komplicerat för individen att i förhand exakt bestämma hur stort jobbskatteavdraget blir är det dock osannolikt att en sådan ansats skulle ge några meningsfulla skattningar av effekten på arbetsutbudet i ekonomin eller olika grupper. Att empiriskt och exakt fastställa jobbskatteavdragets isolerade effekt på sysselsättning och arbetade timmar är därför mycket svårt.

¹²⁹ I Storbritannien och i USA har ett motsvarande jobbskatteavdrag använts under lång tid. Avdraget har dock varit riktat mot speciellt utsatta grupper som till exempel ensamstående mödrar. Här har det därför varit enklare att empiriskt utvärdera utbudseffekterna för dessa grupper. Se till exempel Meyer, B. D., "The US earned income tax credit, its effects and possible reforms", Working paper 2008:14, IFAU.

¹³⁰ Att modellen är strukturell innebär något förenklat att modellen är direkt kopplad till ekonomisk teori som beskriver hur individens beslut att välja mellan arbetade timmar och fritid ser ut. Det vill säga hur strukturen för individens beteende ser ut. Ett centralt antagande inom ekonomisk teori handlar om att individers beteende är rationellt och konsistent, vilket innebär att det kan representeras som ett resultat av nyttomaximering. En strukturell arbetsutbudsmodell skattar därför en ekvation för hushållets nytta med parametrar som beskriver hur preferenserna för arbete och konsumtion ser ut.

hushåll eller grupper för att tydliggöra skillnader dem emellan. I det här avsnittet beskrivs kort den teoretiska grunden för arbetsutbudsmodellen och hur den kan användas för att analysera utbudseffekter av förändringar i skatter och transfereringar med hjälp av mikrosimulering.

INDIVIDERS ARBETSUTBUD

Generellt sett kan det antas att individers materiella välfärd, här betecknat nytta, ökar när den reala disponibla inkomsten ökar, och att den minskar när arbetad tid ökar.¹³¹ För en given lön måste arbetsutbudet öka om den disponibla inkomsten ska öka. För en nyttomaximerande individ gäller det därför att finna den kombination av arbetstid (eller fritid) och konsumtion som maximerar nyttan.¹³² När individen maximerar sin nytta givet den disponibla inkomsten leder det till en arbetstid som är optimal för individen. I praktiken antas det ofta vara det antal arbetade timmar som observeras i data vid en given tidpunkt, vilket därmed också avgör de skattade preferenserna. Med andra ord, det antas att arbetsmarknaden tillåter individen att fritt välja den arbetstid som han eller hon vill ha.¹³³

När preferenserna är skattade för valda individer eller grupper kan den ekonomiska beteendemodellen användas för att simulera hur arbetsutbudet påverkas av förändringar i skatter och transfereringar.¹³⁴ Det sker med hjälp av komparativ statisk analys vilket innebär att två tillstånd jämförs. Vägen från det ena tillståndet till det andra beaktas inte i den här typen av analys, och analysen säger heller inget om hur lång tid det tar innan alla individer har anpassat sitt beteende fullt ut. Var det nya arbetsutbudet hamnar avgörs huvudsakligen av individens skattade preferenser för arbete och konsumtion och hur dessa ser ut i relation till förändringarna i den disponibla inkomsten.

Inkomst- och substitutionseffekten

Effekten på arbetsutbudet av att en löneskatt sänks kan delas upp i två ofta motverkande komponenter. Den ena komponenten kallas för *substitutionseffekten* och visar effekten av att en individ får mer ut av att arbeta. Eftersom marginalskatten sänks blir avkastningen per arbetad timme högre.¹³⁵ Det leder till att indi-

¹³¹ Det är viktigt att poängtera att preferenserna i den här modellen endast är kopplade till materiell välfärd. Alla övriga aspekter av välfärd beaktas ej explicit i modellen, så som till exempel hälsa och upplevelse av lycka.

¹³² Arbetstid brukar i det här sammanhanget definieras som total tid minus fritid.

¹³³ Detta antagande tillämpas ofta i den här typen av modeller och bör hållas i åtanke när resultaten tolkas eftersom det är sannolikt att relativt många har en arbetstid som de gärna skulle vilja ändra om så vore möjligt. Det gäller till exempel deltidssamarbete som vill arbeta fler timmar men där möjlighet till det ej ges.

¹³⁴ Se Andrén, T., "Kvinnors och mäns arbetsutbudsprefereenser: analys med en strukturell diskret arbetsutbudsmodell", Specialstudie nr 24, Konjunkturinstitutet, 2011, för en detaljerad beskrivning av modellen som används i detta kapitel.

¹³⁵ Marginalskatten sänks enbart för individer med låga och medelhöga arbetsinkomster. År 2010 gick gränsen vid en årsinkomst på 334 000 kronor.

videns benägenhet att ersätta fritid med arbete ökar, det vill säga individens ekonomiska incitament att arbeta ökar.

Den andra komponenten kallas för *inkomsteffekten*. Den visar effekten av att realinkomsten ökar.¹³⁶ Eftersom den disponibla inkomsten ökar när löneskatten sänks kan arbetsutbudet minska i motsvarande omfattning för att behålla samma standard eller nytta jämfört med tillståndet innan skatten sänktes. Den här effekten kan dock vara antingen positiv eller negativ. Om fritid är en *normal vara*, det vill säga om höjda inkomster leder till en förhöjd efterfrågan på varan, så är inkomsteffekten på antalet arbetade timmar av en höjd disponibel inkomst negativ.¹³⁷ Individen väljer då att minska sitt arbetsutbud på grund av den höjda inkomsten.

Eftersom substitutionseffekten är positiv och inkomsteffekten normalt är negativ är det oklart huruvida effekten totalt sett är positiv eller negativ för en given individ. Vilket tecken totaleffekten har är därför en empirisk fråga. I regel är dock totaleffekten av en inkomstskattesänkning på antalet arbetade timmar positivt när elasticiteten avser hela ekonomin. Men skillnaden mellan olika individer och grupper kan vara stor.

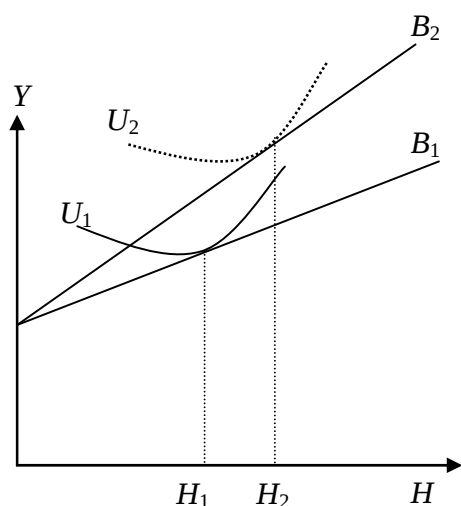
Utbudseffekt på den intensiva marginalen

I arbetsutbudssammanhang är det två typer av ekonomiska beslut för individer som är av speciellt intresse. Dels den *intensiva marginalen* som avser förändringar i arbetstid för individer som arbetar, dels den *extensiva marginalen* som avser individer som inte arbetar och som handlar om benägenheten att ta steget från icke arbete till arbete.

I figur 7 illustreras hur en förändring av individens disponibla inkomst leder till ökat arbetsutbud. Figuren mäter antalet arbetade timmar (H) på den horisontella axeln och individens disponibla inkomst (Y) på den vertikala axeln. Hur den disponibla inkomsten förändras när antalet arbetade timmar förändras representeras av budgetlinjerna B_1 och B_2 , som här är funktioner av timlön, arbetade timmar och andra inkomster som inte är relaterade till antal arbetade timmar. I den här starkt förenklade modellen antas skatten vara proportionell mot timlönen vilket gör att budgetlinjen kan representeras med en rät linje.¹³⁸

Preferenskurvans (U_1) tangering med budgetlinjen (B_1) representerar i utgångsläget ett optimalt val för en given individ, det vill säga det val av arbetstid som maximerar nyttan givet den disponibla inkomsten. Lutningen på budgetlinjen i det här exemplet representerar nettotimlönen för individen, och den disponibla inkomsten Y varierar beroende på hur många timmar

Figur 7 Arbetsutbudseffekt för en individ som arbetar



Anm. H representerar antal arbetade timmar och Y avser disponibel inkomst.

¹³⁶ Det kan vara värt att poängtera att inkomsten i modellen är av real natur, det vill säga korrigerade för inflationstakten i ekonomin.

¹³⁷ Det finns tämligen starka empiriska belägg för att både fritid och aggregerad konsumtion är normala varor.

¹³⁸ I praktiken kommer dock budgetlinjen att ha ett betydligt mer komplicerat utseende. Utöver det progressiva skattesystemet bidrar även inkomstrelaterade bidrag till hur den disponibla inkomsten utvecklas när inkomsten ökar.

individen väljer att arbeta. Punkter längs budgetlinjen representerar därför olika möjliga kombinationer av arbetstid och disponibel inkomst givet en viss timlön. H_1 representerar därför det antal arbetade timmar som är optimalt för individen givet dennes preferenser för arbete och konsumtion.

Anta nu att skatten på inkomster från arbete sjunker. Det leder till att lutningen på budgetlinjen förändras. Eftersom nettolönen per arbetad timme ökar kommer lutningen på budgetlinjen att öka, vilket representeras av den nya budgetlinjen (B_2). När budgetlinjen fått en ny lutning tangerar preferenskurvan inte budgetlinjen om individen arbetar H_1 timmar, se preferenskurvan U_1 . Individen har därför möjlighet att ytterligare öka sin nytta genom att förändra sin arbetstid. Frågan är bara hur arbetsutbudet kommer att påverkas.

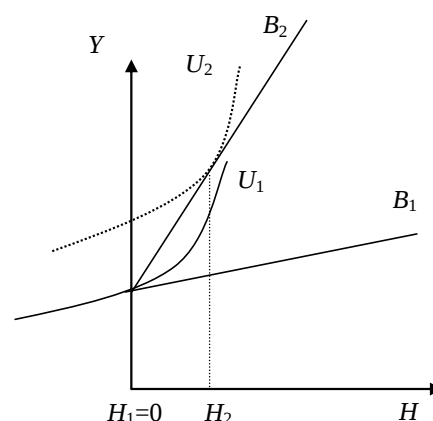
Det nya valet av arbetstid och disponibel inkomst styrs av var den nya tangeringspunkten på budgetlinjen hamnar. Var det blir beror på preferenskurvan och på vilket sätt den förskjuts. Ekonomisk teori ger ingen exakt vägledning eftersom inkomst- och substitutionseffekterna verkar mot varandra, men om det finns information om hur preferenserna ser ut kan ett nytt optimalt arbetsutbud bestämmas. I figuren representeras det nya optimala arbetsutbudet av H_2 . I exemplet ökar arbetsutbudet när skatten sänks. Det skulle också kunna minska. Sannolikheten att så sker ökar när lönen och antalet arbetade timmar redan i utgångsläget är högt. Det vill säga, sannolikheten att inkomsteffekten är större än substitutionseffekten för en given individ ökar med storleken på bruttolönen och antalet arbetade timmar.

Utbudseffekt på den extensiva marginalen

Den extensiva marginalen avser individer som inte arbetar. Figur 8 beskriver hur en sådan situation skulle kunna se ut. Här ligger preferenskurvans (U_1) tangering med budgetlinjen i kanten på diagrammet vilket representeras av att optimal arbetstid i utgångsläget är lika med noll. Tangeringspunkten skulle också kunna ligga utanför diagrammet. Om dessa individer har preferenser som reagerar på ekonomiska incitament kommer en skattesänkning att leda till en förhöjd benägenhet att börja arbeta. Det vill säga, tangeringen med budgetlinjen kommer att förflyttas till höger om den tidigare punkten, vilket innebär att antalet arbetade timmar blir positivt. De ekonomiska incitamenten att arbeta har då blivit tillräckligt starka för att stimulera individen att arbeta ett visst antal timmar.

För den extensiva marginalen verkar endast substitutionseffekten, eftersom man här bara analyserar det diskreta valet arbete/icke-arbete. Det innebär att en skattesänkning otvetydigt leder till ökade incitament att arbeta och effekten på arbetsutbudet kan därför inte vara negativt.¹³⁹ Steget från icke-arbete till arbete sker dock först då marknadslönen överstiger individens

Figur 8 Arbetsutbudseffekt för en individ utanför arbetskraften



Anm. Den horisontella axeln anger antalet arbetade timmar medan den vertikala axeln anger disponibel inkomst.

¹³⁹ Här förutsätts att skattesänkningen endast berör arbetsinkomsten och ej eventuella bidrag.

reservationslön. Det vill säga, att individen blir erbjuden en sådan nettolön att det blir ekonomiskt motiverat att arbeta. I praktiken innebär det att skillnaden i disponibel inkomst mellan icke-arbete och arbete ska vara tillräckligt stor för att täcka fasta kostnader av arbete och eventuellt minskad nytta till följd av arbete, till exempel i form av mindre fritid.¹⁴⁰

8.3 Arbetsutbud med lönebildningseffekt

STRUKTURELL ARBETSUTBUDSMODELL

En strukturell arbetsutbudsmodell består av en nyttofunktion som beskriver hushållets preferenser med avseende på arbete och konsumtion, och en budgetrestriktion som representerar hushållets disponibla inkomst och som anger de ekonomiska ramarna för hushållets val av arbetad tid och konsumtion. Sparande finns inte eftersom den här typen av modeller saknar tidsdimension. Disponibel inkomst är därför lika med hushållets konsumtion vid den tidpunkt som analyseras. Dessutom är modellen formulerad i reala termer, med till exempel real bruttolön.

Den disponibla inkomsten varierar beroende på det arbetstidsval individen gör och den timlön individen har vid arbete. Under antagandet att preferenserna för arbetade timmar och inkomst kan fångas upp av en kvadratisk funktion handlar individens arbetsutbudsval om att maximera följande problem:

(Preferenser)

$$\text{Max } U(H, Y) = B_H H + B_Y Y + B_{HH} H^2 + B_{YY} Y^2 + B_{HY} HY$$

under bivillkor (disponibel inkomst)

$$Y = wH + N - T$$

där H representerar arbetade timmar, Y disponibel inkomst, w bruttotimlön, N inkomster som inte är beroende av arbetad tid (till exempel barnbidrag och inkomst av kapital), och T individens inkomstskatt. I funktionen som representerar individens preferenser finns det fem parametrar ($B_H, B_Y, B_{HH}, B_{YY}, B_{HY}$) vars storlek och tecken bestämmer utseendet på funktionen. Genom att maximera nyttofunktionen med hänsyn taget till budgetrestriktionen kan arbetsutbudsfunktionen för individen bestämmas:

$$H^* = H(w, T).$$

¹⁴⁰ Fasta kostnader av arbete avser de kostnader som uppkommer på grund av att individen väljer att arbeta så som till exempel transportkostnader till och från jobbet eller barnomsorgskostnader.

Det optimala värdet av arbetade timmar antas i den empiriska ansatsen överensstämja med det som observeras i data. Det sker genom att nyttofunktionens parametrar anpassas på ett sådant sätt att observerat arbetsutbud blir lika med predikterat utbud enligt modellen. När det är klart kan modellen användas för att se hur det optimala antalet arbetade timmar förändras när skatter eller transfereringar förändras. Det sker med hjälp av mikrosimulering, det vill säga genom att för varje individ på mikronivå genomföra en förändring i den disponibla inkomsten och observera hur H^* förändras för respektive individ. Därefter kan ett nytt genomsnittligt arbetsutbud beräknas för ekonomin som helhet eller för olika grupper.

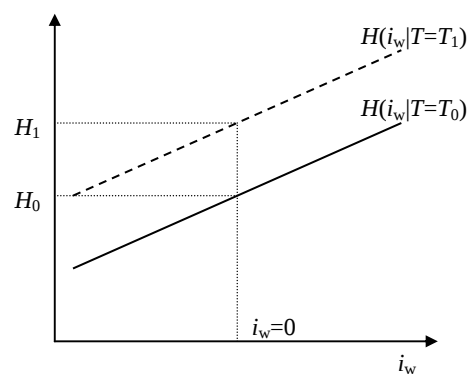
AGGREGERAD ARBETSUTBUDSREAKTIONSKURVA

Arbetsutbudsmodellen som beskrevs ovan avser en enskild individ, vilket innebär att analysen sker på individnivå. Om samma typ av analys ska göras på makronivå, behöver arbetsutbud och konsumtionsutgifter på individnivå aggregeras. För att detta ska vara konsistent med enskilda individers nyttomaximerande beteende krävs restriktiva antaganden. En vanlig ansats i makrosammanhang är att anta att de individer vars beteende har modellerats statistiskt också är representativa för arbetskraften. Detta innebär ofta att den extensiva marginalen utesluts, det vill säga alla individer i analysen antas redan i utgångsläget tillhöra arbetskraften. I mikrosimuleringssammanhang är dock den extensiva marginalen av fundamental betydelse.

Den här studien använder en ansats som föreslagits av Creedy och Duncan.¹⁴¹ I stället för att formulera en aggregerad utbudsreaktionskurva används en strukturell arbetsutbudsmodell för att skapa en *utbudsreaktionskurva*. Den är formulerad på så sätt att den mäter hur genomsnittligt arbetsutbud reagerar på förändringar/förskjutningar av fördelningen av bruttolöner. Eftersom den strukturella arbetsutbudsmodellen är baserad på mikrodata beaktas naturligt den individuella heterogeniteten när utbudsreaktionerna simuleras.

Figur 9 illustrerar hur en utbudsreaktionskurva kan se ut. $H(i_w | T=T_0)$ representerar utbudsreaktionskurvan vid ett givet skattesystem T_0 . Med detta skattesystem har gruppen av individer som analyseras ett genomsnittligt arbetsutbud lika med H_0 . Genomsnittligt arbetsutbud predikteras av modellen och skapar en punkt på kurvan som är relaterad till den genomsnittliga bruttolönen i gruppen. Den horisontella axeln anger procentuell avvikelse från den genomsnittliga lönen i urvalet, vilket betyder att $i_w=0$ ska tolkas som den punkt på axeln som avviker noll procent från genomsnittlig lön i urvalet. Därefter genomförs nya prediktioner av genomsnittligt arbetsutbud när individers löner höjs respektive sänks i varierande omfattning. Detta görs uppre-

Figur 9 Aggregerad arbetsutbudsreaktionskurva



Anm. Horisontell axel anger procentuell avvikelse från genomsnittlig bruttolön i utgångsläget. Det innebär att $i_w=0$ representerar den punkt på axeln där den genomsnittliga bruttolönen avviker 0 procent från bruttolönen i utgångsläget. Den vertikala axeln anger antalet arbetade timmar.

¹⁴¹ Creedy, J. och A. Duncan, "Aggregating labour supply and feedback effects in microsimulation", *Australian Journal of Labour Economics* 8(3), 2005.

pade gånger tills en kurva framträder. $H(i_w | T=T_0)$ representerar därför hur genomsnittligt arbetsutbud för en grupp individer reagerar när lönefördelningen förskjuts, givet ett visst skattesystem.

För att bestämma hur mycket arbetsutbudet påverkas av en skattesänkning måste en ny kurva skapas med den nya skatten. När skatten sänks innebär det att arbetsutbudsreaktionskurvan förskjuts uppåt till $H(i_w | T=T_1)$ och det nya genomsnittliga arbetsutbudet H_1 kan utläsas. Det nya arbetsutbudet utläses med antagandet om att den genomsnittliga bruttolönen är oförändrad. Anledningen till att utbudsreaktionskurvan förskjuts uppåt beror på att individers vilja att arbeta ökar, det vill säga drivkrafterna för arbete ökar, när avkastningen på arbete ökar, vilket sker via den disponibla inkomsten. Vid den given bruttolönefördelning innebär skatteförändringen att individers genomsnittliga önskade arbetsutbud ökar från H_0 till H_1 . Det är värt att poängtera att detta arbetsutbud avser medelvärdet över den intensiva och extensiva marginalen. Arbetsutbudets storlek påverkas således av att individer går från icke-arbete till arbete och av att individer som arbetar förändrar sitt antal arbetade timmar.

BRUTTOLÖNEEFFEKTER VID MIKROSIMULERING AV ARBETSUTBUDSEFFEKTER

Den utbudseffekt som illustreras i figur 9 tar inte hänsyn till potentiella effekter på bruttolönen av en skattesänkning. Det vill säga, analysen bortser från efterfrågesidan på arbetsmarknaden. Förändringar som leder till att skatter sänks och den disponibla inkomsten ökar lär under en anpassningsperiod ha en uppbyggande effekt på bruttolöneutvecklingen. Det är speciellt plausibelt att det högre arbetsutbudet skulle kunna verka hämmande på bruttolöneutvecklingen om till exempel arbetslösheten samtidigt ökar.

För att ta hänsyn till bruttolöneeffekter i den här modellvärlden behöver en funktion för företagets efterfrågan på arbetskraft kopplas till analysen, vilket därmed ger en partiell jämviktsmodell för arbetsmarknaden. Efterfrågefunktionen ska spegla företagets reaktion som kommer av att inkomstskatt och arbetsutbud förändras. Creedy och Duncan föreslår en aggregerad efterfrågekurva på följande form:

$$L_d(i_w) = Ld_0(1 + i_w)^{\varepsilon_d} \quad (1)$$

Ekvation (1) representerar en aggregerad efterfrågefunktion med konstant efterfrågeelasticitet. Ld_0 representerar arbetskraftsefterfrågan i utgångsläget. Ett centralt antagande är att arbetsmarknaden befinner sig i jämvikt i utgångsläget.

Beteendeparametern i ekvation 1 utgörs av efterfrågeelasticiteten (ε_d). Den beskriver hur företagets efterfrågan på arbetskraft påverkas när lönen förändras. Den här elasticiteten tas från forskningslitteraturen. Det är dock troligt att parametern varierar

mellan olika grupper beroende på bland annat ålder och utbildning. Ju större värde parametern har i absoluta termer, desto brantare blir efterfrågekurvan. En analys utan efterfrågefunktion implicerar en vertikal efterfrågefunktion, ett antagande som av allt att döma är mindre realistiskt, åtminstone på kort sikt innan företagen har hunnit anpassa kapitalbildningen till de nya förutsättningarna.

Figur 10 och figur 11 illustrerar hur efterfrågesidan påverkar storleken på utbudseffekten av skattereformer i den här modellen. Från den tidigare beskrivningen om hur arbetsutbudet förändras från H_0 till H_1 framgår att utbudsökningen överskattas om inte efterfrågesidan beaktas. Efterfrågekurvans lutning är därmed av central betydelse i det här sammanhanget och den är direkt relaterad till storleken på efterfrågeelasticiteten. Figur 10 illustrerar hur efterfrågesidan påverkar arbetsutbudet när efterfrågeelasticiteten är relativt låg, vilket gestaltar sig genom en relativt flack efterfrågekurva. När efterfrågesidan beaktas hamnar den nya skärningen med utbudsreaktionskurvan längre till vänster jämfört med utgångsläget, vilket medför ett lägre arbetsutbud (H_2 jämfört med H_1). Det lägre arbetsutbudet kommer av att efterfrågesidan i modellen, det vill säga företagen vill ha del av de vinster som kommer av den lägre skatten, vilket utmynnar i en lägre bruttolöneutveckling och därmed en lägre lönekostnadsutveckling för företagen. Hur stor denna lönepåverkan blir framgår av den horisontella axeln som beskriver bruttolönernas procentuella avvikelser från de löner som förelåg i utgångsläget. En flack efterfrågekurva är i figur 10 förenlig med en relativt stor effekt av skattereformen på lönen och på arbetade timmar.

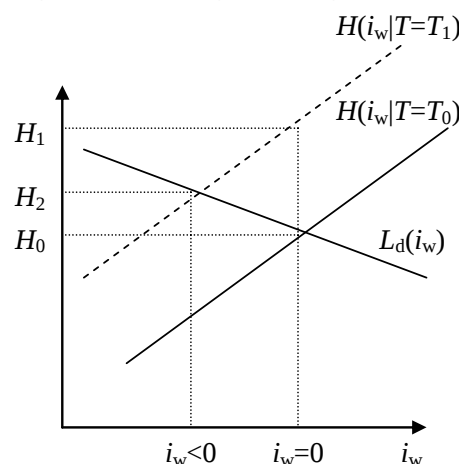
I figur 11 illustreras motsvarande situation fast med en efterfrågekurva som är brantare, det vill säga en situation där efterfrågeelasticitet är högre jämfört med det tidigare fallet. Den brantare efterfrågekurva gör att effekten på bruttolönen blir mindre, vilket också innebär att påverkan på arbetsutbudet blir mindre, jämfört med fallet med en lägre efterfrågeelasticitet.

Det faktum att arbetsutbudet totalt sett ökar innebär dock att bruttolöneminskningen bara delvis motverkar ökningen i den disponibla inkomsten för individen. Det vill säga, individen får fortfarande en höjd disponibel inkomst och ökade drivkrafter för arbete.

EFTERFRÅGEELASTICITETER

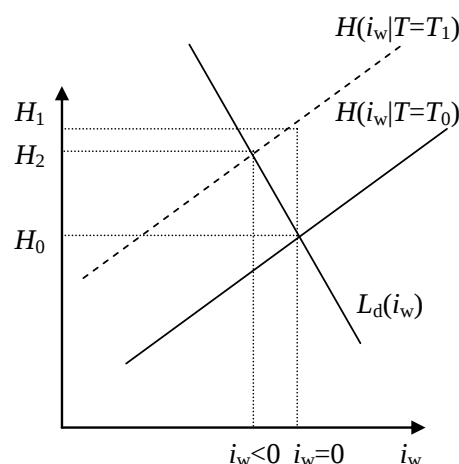
Efterfrågeelasticiteter beskriver hur företagens efterfrågan på arbetskraft förändras när kostnaden för arbetskraften förändras. Elasticiteten definieras som den procentuella förändringen i sysselsättning när löner ökar med 1 procent. Elasticiteten kan avse olika näringsgrenar eller ekonomin som helhet. Efterfrågeelasticiteten är större på lång sikt än på kort sikt. Det beror på att elasticitetens storlek drivs av två effekter: skaleffekten och substitutionseffekten.

Figur 10 Partiell jämvikt med lönebildningseffekt och låg efterfrågeelasticitet



Anm. Horisontell axel anger procentuell avvikelse från genomsnittlig bruttolön i utgångsläget och vertikal axel anger antalet arbetade timmar.

Figur 11 Partiell jämvikt med lönebildningseffekt och hög efterfrågeelasticitet



Anm. Horisontell axel anger procentuell avvikelse från genomsnittlig bruttolön i utgångsläget och vertikal axel anger antalet arbetade timmar.

Skaleffekten avser förändringen i sysselsättning under antagandet om konstant kapital, vilket gäller på kort sikt eftersom det tar tid för företag att anpassa kapitalstocken. När exempelvis arbetskostnaden ökar reduceras alltså de ökade kostnaderna genom att företags personalstyrka minskar.

Substitutionseffekten av en lönekostnadsförändring avser den sysselsättningsanpassning som uppstår när företaget väljer att anpassa sammansättningen av arbete och kapital i företaget till det förändrade relativpriset mellan produktionsfaktorerna. Om arbetskostnaden ökar, ökar de ekonomiska incitamenten för företagen att minska andelen arbetare och öka kapitalstocken för en given produktionsnivå.

På kort sikt är det skaleffekten som är styrande eftersom förändringar i företagets kapitalstock tar tid, medan elasticiteten på lång sikt innehåller båda effekter. Eftersom effekterna har samma tecken blir den långsiktiga effekten alltid större än den korta.

Analysen i det här kapitlet avser hög- och lågutbildade samt ekonomin totalt. Det är sannolikt att efterfrågan för arbetskraft ser olika ut för grupper med olika utbildningsnivåer. Till exempel inom tillverkningsindustrin och inom hotell- och restaurangbranschen skulle det under vissa förutsättningar vara så att arbetskostnaden har en större påverkan på sysselsättningen än i till exempel kunskapsintensiva branscher med hög andel högutbildade.

Den internationella forskningslitteraturen innehåller ett stort antal skattningar av efterfrågeelasticiteter och det finns en relativt bred konsensus om att de kortsiktiga elasticiteterna har värden i intervallet $-0,5$ och $-0,4$. Det innebär att om lönen ökar med 10 procent så sjunker sysselsättningen med mellan 4 och 5 procent.¹⁴² De flesta av dessa skattningar är dock gjorda på amerikanska förhållanden och det är troligt att elasticiteterna ser annorlunda ut i Europa och i Sverige.

Peichl och Siegloch¹⁴³ analyserar i ett flertal studier lönebildningens effekter på arbetsutbudet i Tyskland, vilket sker med en modell som påminner om den som används i det här kapitlet. De gör dessutom en uppdelning efter utbildningsnivå. Elasticiteten för lågutbildade ligger i deras studie på mellan $-1,0$ och $-0,89$ medan högutbildade har elasticiteter mellan $-0,62$ och $-0,56$. Deras analys antyder därmed att sysselsättningen av lågutbildad arbetskraft påverkas mer än sysselsättningen av högutbildad arbetskraft vid förändringar i löner. Att lågutbildade är associerade med en relativt hög efterfrågeelasticitet förklaras ofta i forskningslitteraturen av globalisering och internationell konkurrens med låglöneländer.

Pencavel och Holmlund genomför skattningar av efterfrågeelasticiteter på svenska förhållanden med data för perioden 1950

¹⁴² Borjas, G. J., *Labor economics* (fjärde upplagan), McGraw-Hill, 2008 samt Hamermesh, E., *Labor demand*, Princeton University Press, 1993.

¹⁴³ Peichl, A. och S. Siegloch, "Accounting for labor demand effects in structural labor supply models", Discussion paper No. 5 350, IZA, 2010.

till och med 1983.¹⁴⁴ De fokuserar på arbetare inom tillverkningsindustrin. Deras skattningar av efterfrågeelasticiteten ligger på mellan $-0,5$ och $-0,3$, vilket är betydligt lägre än de resultat som presenterades i den tidigare studien för Tyskland som också är ett land med starka fackföreningar. Arbetsmarknaden i Sverige präglades dock av en relativt låg arbetslöshet under den här tidsperioden. Det är därför möjligt att förutsättningarna för företagen att till exempel förändra sysselsättningen har förändrats sedan dess och att elasticiteterna idag är något högre.

8.4 Modellanalys av jobbskatteavdragets effekter på arbetsutbud och lön

JOBBSKATTEAVDRAGETS EFFEKT PÅ ARBETSUTBUDET FÖR OLIKA GRUPPER

Konjunkturinstitutets strukturella arbetsutbudsmodell kan användas för att analysera jobbskatteavdragets effekter på arbetsutbudet. Från tabell 18 framgår den skattade procentuella effekten på arbetade timmar från jobbskatteavdragets fyra första steg, tillsammans med antalet arbetade timmar i utgångsläget. Analysen och resultaten är uppdelade efter olika grupper, eftersom dessa gruppers preferenser avseende arbete och fritid kan antas skilja sig åt. Dessutom skiljer sig grupperna åt i genomsnittlig lön och i arbetsutbud. Effekterna på arbetsutbudet i tabell 18 är framtagna under antagandet att bruttolönen inte påverkas av skatteförändringen, och att individerna fritt kan välja att öka antalet arbetade timmar vid bibehållen lön.¹⁴⁵ Detta innebär att den kortsiktiga effekten på antalet arbetade timmar sannolikt överskattas något i tabell 18 (se avsnitt 8.2).

Resultaten indikerar att effekten på arbetsutbudet är större för kvinnor än för män (se tabell 18). Detta är i linje med resultaten i många andra studier för Sverige och för andra länder. Kvinnor arbetade färre timmar innan jobbskatteavdraget introducerades och disponerade därför över mer tid som potentiellt kan användas för lönearbete. Kvinnor har också lägre genomsnittlig lön än män och tenderar därför att få relativt större nytta av jobbskatteavdraget. Det bidrar sannolikt också till att just lågutbildade kvinnor uppvisar större ökningar av det önskade antalet arbetade timmar. Dessutom antyder enkätstudier att

¹⁴⁴ Pencavel, J. och B. Holmlund, "The determination of wages, employment, and work hours in an economy with centralised wage-setting: Sweden, 1950–83", *The Economic Journal*, 98, 1988.

¹⁴⁵ Notera att kalkylerna som redovisas i tabell 18 också omfattar individer som arbetar noll timmar i utgångsläget. Effektkolumnens siffra avspeglar då även att vissa individer tar steget från icke-arbete till arbete. Att effekten inte rapporteras separat för låg- och högutbildade ensamstående män är ett resultat av att modellen för dessa grupper inte bedömdes vara statistiskt tillräckligt tillförlitlig.

många lågutbildade kvinnor, bland annat i sjukvården och detaljhandeln, gärna skulle gå upp i sin arbetstid.¹⁴⁶

Ensamstående personer uppvisar generellt högre arbetsutbudselasticiteter än sammanboende, vilket innebär att de reagerar mer när ekonomiska drivkrafter att arbeta förändras. Det gäller både för män och för kvinnor. Ett undantag är sammanboende kvinnor med låg utbildning, som enligt resultaten ökar sitt arbetsutbud mer än ensamstående kvinnor. Ensamstående kvinnor har oftare än män barn i sitt hushåll, vilket sannolikt innebär att de i utgångsläget arbetar färre timmar än ensamstående män. Resultaten i tabell 18 visar dock att ensamstående kvinnor reagerar relativt starkt på jobbskatteavdraget.

Sammanboende uppvisar överlag lägre beteendeförändringar än ensamstående, dock något högre för kvinnor och män. Dessa resultat är i linje med vad många andra studier av arbetsutbud har visat.

Tabell 18 Genomsnittligt arbetsutbud och effekten av jobbskatteavdragets fyra första steg på arbetsutbud utan bruttolöneeffekt för olika grupper

Timmar och procent

Grupp	Arbetsutbud 2007 (timmar/vecka)	Effekt på arbetsutbudet (%)
<i>Män</i>		
Sambo med barn	37,3	0,5
Sambo utan barn	36,4	0,7
Sambo med hög utbildning	37,5	0,3
Sambo med låg utbildning	36,0	0,2
Ensamstående	29,1	1,3
<i>Kvinnor</i>		
Sambo med barn	28,4	0,9
Sambo utan barn	32,3	0,9
Sambo med hög utbildning	31,2	1,3
Sambo med låg utbildning	24,0	3,7
Ensamstående	26,7	2,2
Ensamstående med hög utbildning	31,3	2,2
Ensamstående med låg utbildning	16,2	2,4

Anm. Hög utbildning avser på högskole- eller universitetsnivå i någon omfattning. Låg utbildning avser grundskola som högsta avklarade utbildningsnivå. Sambo avser sammanboende eller gifta individer. I åldern 20–64 var år 2009 var omkring 70 procent.

Källa: SCB (HEK) och Konjunkturinstitutet.

¹⁴⁶ Se till exempel Larsson, M., "Heltids- och deltidsarbete, vanligen arbetad tid och arbetstidens förläggning efter klass och kön år 1990–2009", *Arbetstider år 2009*, Rapport från LO, (www.lo.se). I studien framgår att 34 procent av deltidsarbetande LO-medlemmar kan och vill arbeta mer, vilket motsvarar drygt 100 000 individer.

POTENTIELLA LÖNEBILDNINGSEFFEKTER AV JOBBSKATTEAVDRAGET

Resultaten som redovisas i tabell 18 tar inte hänsyn till effekter på bruttolönen, utan visar hur individen skulle vilja öka sitt arbetsutbud vid bibehållen lön. Resultaten överskattar därför den kortsiktiga ökningen av arbetsutbudet, eftersom bruttolönerna sannolikt utvecklas något svagare på grund av jobbskatteavdraget. Med andra ord, om bruttolönerna påverkas negativt som ett resultat av jobbskatteavdraget kommer också de ekonomiska incitamenten att arbeta att vara något lägre jämfört med om bruttolönerna hade varit oförändrade.

Konjunkturinstitutet bedömer att bruttolönerna åtminstone under en övergångsperiod påverkas negativt av jobbskatteavdraget. När en skatt på arbete sänks och den disponibla inkomsten ökar, kommer utbudet av arbetskraft också att öka, vilket allt annat lika skapar ett utbudsöverskott av arbete på kort sikt. Det kan leda till en prissänkning på arbete, det vill säga, lönerna sjunker relativt utvecklingen utan skattesänkningen. Utbudsöverskottet av arbete leder också till att arbetslösheten inledningsvis ökar, vilket sker på grund av att individer utanför arbetskraften vill ansluta sig till arbetskraften. Den ökade arbetslösheten leder i sin tur till att representanterna för arbetstagarna kommer att vara mer benägna att acceptera en lägre löneutveckling. Vid individuella lönesamtal kommer även individen att vara mer återhållsam i sina löneanspråk på grund av den högre arbetslösheten.

LÖNEEFFEKTERNA ÄR INTE VARAKTIGA

Jobbskatteavdragets uppbromsande effekter på bruttolöner är sannolikt inte varaktiga. I och med att företagets tillgång till arbetskraft förbättras och bruttolönerna utvecklas svagare, ökar företagets drivkrafter för nyinvesteringar. En given individs produktivitet minskar ju inte på grund av att jobbskatteavdraget har introducerats, så att den inledningsvis svagare löneutvecklingen förbättrar företagets lönsamhet. Det blir mer lockande för företagen att utvidga sin verksamhet genom nyinvesteringar. Den gradvis ökande kapitalintensiteten skapar då utrymme för högre löneökningar längre fram. Konjunkturinstitutets bedömning är att det på lång sikt inte uppkommer några effekter av jobbskatteavdraget på bruttolöner.¹⁴⁷

LÖNEEFFEKTER FÖR HÖGUTBILDADE OCH LÅGUTBILDADE

Konjunkturinstitutet har gjort kalkyler för löneeffekten för olika utbildningsgrupper, baserade på efterfrågeelasticiteter som är plausibla i ljuset av tillgänglig forskning. I tabell 19 redovisas

¹⁴⁷ Detta gäller för arbetskraften med en given sammansättning av produktiva egenskaper. I och med att jobbskatteavdraget ökar arbetskraftsdeltagandet, kan genomsnittslönerna förstås påverkas, i och med att arbetskraftens genomsnittliga produktivitet förändras. Se också kapitel 2.

resultat över hur arbetsutbud och bruttolön påverkas för låg- och högutbildade under olika förhållanden.

Tabell 19 Effekter på bruttolön av jobbskatteavdragets fyra första steg

Procentuell förändring

Grupper	Individjämvikt	Partiell jämvikt		
	$E_d = -\infty$	$E_d = -0,3$	$E_d = -0,5$	$E_d = -0,7$
Alla				
Arbetsutbud	1,02	0,76	0,84	0,87
Bruttolön	0	-2,5	-1,72	-1,29
Lågutbildade				
Arbetsutbud	1,72	0,91	1,19	1,44
Bruttolön	0	-2,92	-2,31	-1,99
Högutbildade				
Arbetsutbud	0,81	0,66	0,71	0,72
Bruttolön	0	-2,23	-1,43	-1,04

Anm. E_d avser efterfrågeelasticiteten. Låg utbildning avser utbildning upp till och med grundskolenivå. Hög utbildning avser utbildningsnivå från och med grundläggande högskoleutbildning. Effekter skattade för personer med hög respektive låg utbildning är baserade på individer som är sammanboende eller gifta. Den samlade effekten för samtliga grupper utgör ett vägt medelvärde för personer i åldern 18–64 år.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Individjämvikt i tabell 19 avser den situation som gäller om bruttolönen antas vara oförändrad under beteendeanpassningen till den nya disponibla inkomsten och det nya jämviktsläget för individen. Dessa värden utgör en utgångspunkt för analysen och är av allt att döma en överskattning av arbetsutbudsökningen. I den högra delen av tabellen illustreras hur arbetsutbud och bruttolön påverkas när efterfrågesidan av arbetsmarknaden beaktas i modellen. Implikationerna av tre empiriskt plausibla efterfrågeelasticiteter, $-0,3$, $-0,5$ och $-0,7$ har analyserats. Kalkylen har utförts för hög- respektive lågutbildade samt totalt över alla utbildningsgrupper.

De tre kolumnerna under partiell jämvikt illustrerar hur känsliga resultaten om löneeffekter är med avseende på val av efterfrågeelasticitet. En högre elasticitet leder till en mildare effekt på bruttolönen medan en lägre elasticitet verkar i motsatt riktning. För lågutbildade är ofta en högre elasticitet observerad i forskningslitteraturen. Om en högre elasticitet används antyder resultaten att löneeffekten för lågutbildade skulle kunna hamna runt 2 procent. Det vill säga, reallönen kommer att vara ca 2 procent lägre till följd av jobbskatteavdraget.

För högutbildade är sannolikt efterfrågeelasticiteten lägre. Det innebär i sig att effekten på bruttolönen blir något högre, allt annat lika. Det medför att effekten på bruttolönen för högutbildade närmar sig den för lågutbildade. Om elasticiteten sätts tillräckligt lågt kommer löneeffekten att vara högre för den högutbildade gruppen än för den lågutbildade. Eftersom exakt information saknas om hur efterfrågeelasticiteterna ser ut för de

två grupperna blir det därför svårt att avgöra huruvida lönebildningseffekten blir störst för hög- respektive lågutbildade.

För ekonomin som helhet finns det dock en relativt stor enighet om att efterfrågeelasticiteten ligger någonstans mellan $-0,5$ och $-0,4$. Det skulle i så fall innebära att jobbskatteavdragets kortsiktiga effekt på bruttolönerna totalt sett hamnar omkring -2 procent.

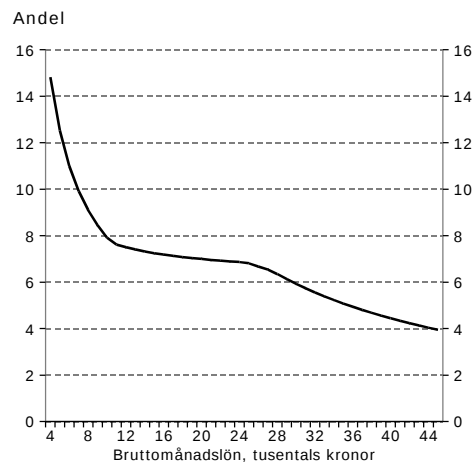
EFFEKTEN PÅ DEN DISPONIBLA INKOMSTEN DOMINERAR LÖNEBILDNINGSEFFEKTER

Effekten på bruttolönen bör ställas mot hur stor effekten på den disponibla inkomsten är. Jobbskatteavdragets konstruktion innebär att individer med lägre löner tjänar procentuellt mest på reformen. Det vill säga, avdragets storlek i relation till bruttolönen är större när lönen är lägre (se diagram 58). Räknet i kronor ökar avdraget dock med bruttolönen, upp till en lön på omkring 30 000 kronor per månad där avdraget ligger på ungefär 1 750 kr (se diagram 59).¹⁴⁸

Tabell 20 presenterar hur mycket den disponibla inkomsten påverkas för en given arbetande individ med olika lön och sysselsättningsgrad, vid bibehållen lön och bibehållet antal arbetade timmar. Den disponibla inkomsten för individer som inte arbetar påverkas inte av jobbskatteavdraget, men det ökar det ekonomiska utbytet av att arbeta för denna grupp.

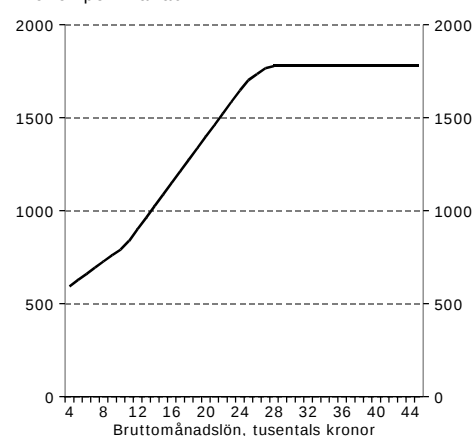
Från tabell 20 framgår att en individ som har en heltidsekvivalent grundlön om 20 000 kronor som arbetar deltid motsvarande 25 procent av heltid ökar sin disponibla inkomst med 14,8 procent på grund av jobbskatteavdraget. Den procentuella förändringen av den disponibla inkomsten sjunker sedan med ökad sysselsättning och höjd lön. Dessa förändringar i den disponibla inkomsten ska jämföras med de simulerade effekterna på bruttolönen, vilka är betydligt lägre. Det innebär att förändringen i bruttolön endast kommer att ha en marginell betydelse för individen samtidigt som den ekonomiska betydelsen för låg- och medelinkomsttagare blir förhållandevis hög.

Diagram 58 Jobbskatteavdraget som andel av bruttomånadslön



Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 59 Jobbskatteavdraget i kronor per månad efter bruttomånadslön



Anm. Beräkningen är baserad på en kommunalskatt på 32 procent.

Källa: Konjunkturinstitutet.

¹⁴⁸ Eftersom jobbskatteavdragets storlek är baserat på kommunalskattens nivå kommer avdragets storlek att variera mellan olika kommuner. Det innebär att avdraget är något större i kommuner med högre kommunalskatt än i kommuner med lägre kommunalskatt. 2010 var den genomsnittliga kommunalskatten 32,48 procent.

Tabell 20 Procentuell förändring av disponibel inkomst på grund av jobbskatteavdragets fjärde steg.

Procentuell förändring

Arbets tid, procent av heltid	Heltidsekvivalent grundlön (brutto) per månad			
	20 000	25 000	30 000	40 000
25	14,8	13,4	11,9	10,1
50	10,1	9,6	9,6	9,5
75	9,6	9,6	9,5	8,4
100	9,5	9,5	8,4	6,7

Anm. Beräkningar är gjorda med 2010 års skattesystem. Beräkningarna utgår från att den disponibla inkomsten enbart är baserad på arbetsinkomster och förändringen innehåller inga beteendeeffekter, det vill säga oförändrat arbetsutbud och oförändrad bruttolön antas.

Källa: Konjunkturinstitutet.

DETTA KAPITEL I KORTHET

- Jobbskatteavdragets arbetsutbudshöjande effekt kan på kort sikt ha en hämmande effekt på bruttolöneutvecklingen. Storleken på denna effekt kan variera mellan olika grupper.
- Jobbskatteavdraget leder till att kvinnor ökar sitt arbetsutbud mer än män.
- Resultat från simuleringar antyder att effekten på bruttolönen är starkare för lågutbildade än för högutbildade vid en given efterfrågeelasticitet. Eftersom högre efterfrågeelasticiteter tenderar att reducera bruttolöneeffekten och den sannolikt skiljer sig mellan hög- och lågutbildade går det inte att fastställa vilken grupps bruttolöner som påverkas mest. För det krävs exakt information om hur elasticiteterna ser ut för grupperna.
- De kortsiktiga effekterna på bruttolöneutvecklingen ska ställas i relation till förändringen i den disponibla inkomsten. För lågavlönade är den procentuella effekten av jobbskatteavdraget på den disponibla inkomsten betydligt starkare än för högavlönade.