

Lönebildningsrapporten 2007

KONJUNKTURINSTITUTET (KI) 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 bedömningar som redovisas.

Konjunkturläget innehåller analyser och prognoser över svensk och internationell ekonomi. **The Swedish Economy** sammanfattar rapporten på engelska. **Analysunderlag** består av ett omfattande sifferunderlag i tabellform och publiceras i anslutning till Konjunkturläget.

Lönebildningsrapporten är en analys av de samhällsekonomiska förutsättningarna för svensk lönebildning.

Konjunkturbarometern är samlingsnamnet för två rapporter: **Företagsbarometern** och **Hushållsbarometern** som visar företagets respektive hushållens syn på ekonomin.

I serien **Specialstudier** publiceras rapporter som härrör från utredningar eller andra uppdrag. Forskningsresultat publiceras i serien **Working Paper**. Våra publikationer kan laddas ner från Konjunkturinstitutets hemsida, www.konj.se.

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.

Lönebildningsrapporten har vanligen publicerats i september eller oktober, men årets rapport kommer ut i november för att möjliggöra en preliminär bedömning av 2007 års avtalsrörelse och dess effekt på arbetsmarknaden och samhällsekonomin.

Kapitel 1 är en sammanfattning av rapportens innehåll. Kapitel 2, ”Avtalsrörelsen 2007: Avtal och förhandlingsgång” är en genomgång av konjunkturläget, avtalsutfallet och den förväntade arbetskostnadsökningen 2007–2009. I kapitel 3, ”Avtalsrörelsen 2007: Bedömning av ansvarstagande och jämviktsarbetslöshet” görs utifrån konjunkturläget och den prognostiserade arbetskostnadsökningen en bedömning av hur avtalsrörelsen påverkar jämviktsarbetslösheten i den svenska ekonomin. Kapitel 4 ”Lönestrukturen och kollektivavtalen” analyserar hur avtalskonstruktioner och minimilöner har påverkat lönespridningen och arbetsmarknadens funktionssätt.

Arbetet med årets rapport har letts av forskningschef Juhana Vartiainen.

Stockholm, den 16 november 2007

Mats Dillén
Generaldirektör

Innehåll

1 Sammanfattning.....	7
2 Avtalsrörelsen 2007: Avtal och förhandlingsgång	17
2.1 Tidigare avtalsrörelser	17
2.2 Förhandlingsordningen 2007	21
2.3 Avtal och timlöneökningar	22
3 Avtalsrörelsen 2007: Bedömning av ansvarstagande och jämviktsarbetslöshet	33
3.1 Konjunkturinstitutets tankram för arbetskostnadsutvecklingen i näringslivet.....	34
3.2 Arbetskostnadstillväxtens konjunkturella utveckling.....	37
3.3 Ansvarstagande och jämviktsarbetslöshet	45
4 Lönestrukturen och kollektivavtalen	57
4.1 Lönestrukturen och arbetsmarknadens funktionssätt.....	59
4.2 Löneförhandlingar och kollektivavtal.....	64
4.3 Statistisk analys av löner och lönespridning	72
4.4 Avtalskonstruktioner och lönestrukturen	80
4.5 Minimilöner	88

FAKTA OCH FÖRDJUPNING

Några vanliga lönebildningsbegrepp	19
Jämställdhet i avtal och faktiska löneökningar.....	29
En utvärdering av 2003 års lönebildningsrapport.....	43
Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslöshetens utveckling 1980–2007	49
Lönestrukturstatistiken.....	70
Avtalsområden.....	81

1 Sammanfattning

Avtalsrörelsen 2007 omfattar ca 3 miljoner löntagare, och de allra flesta har nu fått sina kollektivavtal omförhandlade. De centralt avtalade löneökningarna blev väsentligt högre än under den föregående avtalsperioden 2004–2006. Tillsammans med en stark arbetsmarknad innebär detta att lönerna ökar snabbt med ett årsgenomsnitt på 4,6 procent under avtalsperioden 2007–2009. Konjunkturinstitutets analys visar att parterna tagit ungefär samma grad av samhällsekonomiskt ansvar som under tidigare avtalsrörelser. Den höga löneökningstakten är på sikt inte förenlig med Riksbankens inflationsmål. Avtalsrörelsen 2007 har inte bidragit till en lägre jämviktsarbetslöshet. Detta innebär att den pågående arbetslöshetsnedgången sannolikt inte blir varaktig.

Avtalsrörelsen 2007 har genomförts i en konjunkturfas där resursutnyttjandet på arbetsmarknaden övergick från ett balanserat till ett något ansträngt läge (se diagram 1). Ju stramare arbetsmarknaden är, desto starkare är löntagarnas och löntagargenerationernas förhandlingsposition, eftersom det finns många lediga jobb i förhållande till antalet arbetslösa. En stram arbetsmarknad är därför normalt förknippad med höga löneökningar.

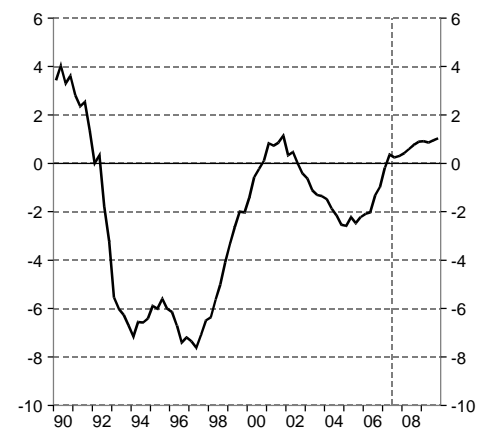
Utfallet av avtalsrörelsen och en stram arbetsmarknad 2007–2009 innebär sammantaget en tydlig uppväxling av lönerna och arbetskostnadernas ökningstakt. Timplönerna i näringslivet förväntas öka med 4,3 procent 2007, 4,7 procent 2008 och 4,8 procent 2009, vilket är betydligt högre än under föregående avtalsperiod 2004–2006 då lönerna ökade med i genomsnitt 3,1 procent.

Den snabba timplöneökningen bidrar till ett tilltagande inflationstryck och Riksbanken måste fortsätta att höja reporäntan under 2008. Avtalsrörelsens utfall innebär att den pågående arbetslöshetsnedgången sannolikt inte är varaktig. När högkonjunkturen klingar av kommer arbetslösheten, i frånvaro av nya ekonomiska störningar eller stora ekonomisk-politiska åtgärder återigen öka till drygt 6 procent (enligt den nya ILO-definitionen), vilket är Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslösheten. Det finns till och med en uppåtrisk för jämviktsarbetslöshetens nivå.

Under den senaste 10-årsperioden har det skett en förskjutning mot mer lokalt inflytande i lönebildningsprocessen. Detta underlättar förändringar i lönestrukturen. Flertalet arbetaravtal har dock fortfarande avtalskonstruktioner med generella höjningar eller individgarantier, vilket innebär att utrymmet för lönedifferentiering är mer begränsat. Dessutom har vissa avtal inkluderat kraftiga höjningar av minimilönen, i synnerhet i denna avtalsrörelse. Detta pressar samman lönespridningen, vilket ris-

Diagram 1 Arbetsmarknadsgap

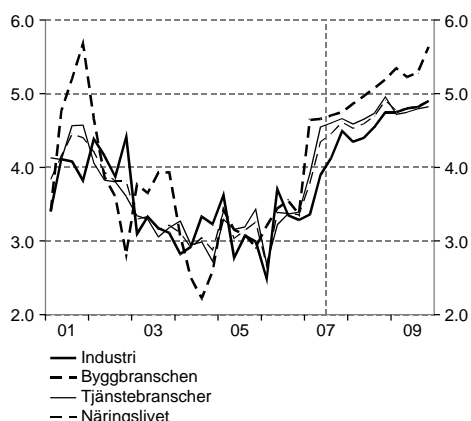
Procent av potentiellt arbetade timmar, säsongrensade kvartalsvärden



Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 2 Timlön

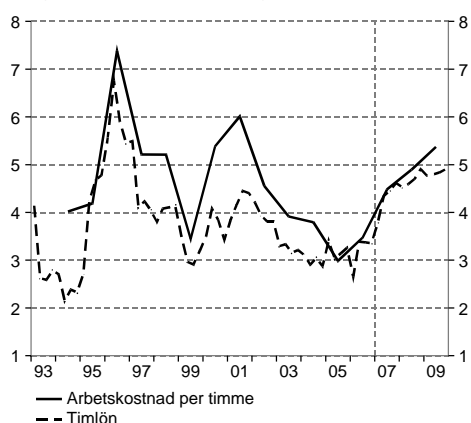
Årlig procentuell förändring, kvartalsvärden



Källor: Medlingsinstitutet och Konjunktur-institutet.

Diagram 3 Timlön och arbetskostnad per timme i näringslivet

Årlig procentuell förändring, kvartalsvärden



Anm. Arbetskostnaden i näringslivet är rensad för den tillfälliga pensionspremierabatten för 2006, kalenderkorrigerad.

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunktur-institutet.

kerar att höja jämviktsarbetslösheten. Den negativa sysselsättningseffekten måste vägas mot minimilönernas positiva effekt på löntagarnas möjlighet att skaffa sig en acceptabel försörjning i låglönebranscher.

TIMLÖNERNA OCH ARBETSKOSTNADERNA PER TIMME VÄXER SNABBARE 2007–2009

Näringslivets centralt avtalade löneökningar beräknas i genomsnitt uppgå till 3,4 procent per år under åren 2007–2009. Den slutgiltiga timlöneökningen överstiger den avtalsmässiga ökningen, eftersom kollektivt avtalade ökningar normalt bildar ett golv för individuella löneökningar. Timlönerna i näringslivet väntas i genomsnitt öka med 4,6 procent under åren 2007–2009 (se diagram 2).

Den föregående avtalsrörelsen ägde rum i ett läge där det fanns gott om lediga resurser på arbetsmarknaden. Den högre arbetslösheten 2004 samt mera dämpade konjunkturförväntningar medförde att de centralt avtalade timlöneökningarna var lägre, med ett årligt genomsnitt på 2,1 procent för 2004–2006. Den slutliga årliga timlöneökningen 2004–2006 var 3,1 procent.

Den årliga arbetskostnadsökningen i näringslivet brukar vara något högre än timlöneökningen. Arbetskostnaden beräknas öka med 4,5 procent år 2007 och 4,9 respektive 5,4 procent under åren 2008 och 2009 (se Diagram 3). Den genomsnittliga årliga arbetskostnadsökningen uppgår till 4,9 procent under avtalsperioden 2007–2009, vilket kan jämföras med 3,4 procent i genomsnitt under 2004–2006.¹

AVTALSRORELSEN 2007 BIDRAR INTE TILL ATT MINSKA JÄMVIKTSARBETSLÖSHETEN

När arbetslösheten understiger jämviktsarbetslösheten leder detta förr eller senare till att löneökningstakten blir ohållbart hög och oförenlig med inflationsmålet. Arbetslösheten kan inte varaktigt understiga jämviktsarbetslösheten, eftersom lönerna och därigenom priserna då skulle accelerera så mycket att Riksbanken måste ingripa.

Arbetsmarknadens parter kan med sina centralt avtalade lönejusteringar och avtalskonstruktioner och därpå följande lokala förhandlingar påverka ökningen av näringslivets arbetskostnad. Genom att påverka sambandet mellan arbetslöshet och löneökningstakt kan parterna också påverka hur låg den svenska arbetslösheten varaktigt kan bli. Konjunkturinstitutet bedömer parternas samhällsekonomiska ansvarstagande utifrån hur deras agerande påverkar jämviktsarbetslösheten.

Arbetskostnadens ökningstakt kan förklaras av tre komponenter:

¹ I siffrorna för arbetskostnadsökningar har effekten av den tillfälliga pensionspremierabatten rensats bort.

1. Den **strukturella**, konjunktorellt balanserade arbetskostnadsökningstakten som utgörs av summan av tillväxten av arbetsproduktiviteten i näringslivet plus ökningstakten av näringslivets priser. Den strukturella ökningstakten av arbetskostnaden förväntas i enlighet med analysen i *Lönbildningsrapporten 2006* vara i genomsnitt 4,4 procent per år under perioden 2007–2015. En strukturell arbetskostnadsökningstakt på 4,4 procent i näringslivet innebär att arbetskostnaden förväntas öka med 4,4 procent om ekonomin är i konjunktorell balans och att arbetskostnadsandelen (och därmed vinstandelen) i näringslivet är förenlig med det internationellt bestämda avkastningskravet på svenska investeringar.

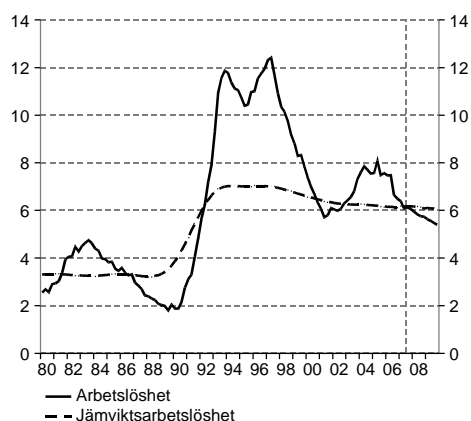
2. Eventuella **konjunktorella obalanser** innebär att arbetskostnadens ökningstakt tillfälligt kan avvika från den strukturella takten på 4,4 procent, utan att denna uppgång behöver föranleda en varaktigt högre arbetslöshet. Det hör till ekonomins normala beteendemönster att arbetskostnaden accelererar i en högkonjunktur när arbetslösheten understiger sin jämviktsnivå eller när sysselsättningen ökar kraftigt. Perioden 2007–2009 kommer att kännetecknas av ett ansträngt resursutnyttjande då arbetslösheten understiger sin jämviktsnivå och antalet vakanser är högt i förhållande till antalet arbetslösa som söker jobb. Den förväntade strama arbetsmarknaden 2007–2009 (se diagram 1) innebär att arbetskostnadens ökningstakt av konjunktorella skäl kan överstiga sin strukturella takt med 0,4 procentenheter men fortfarande vara förenlig med en oförändrad jämviktsarbetslöshet (se analysen i avsnitt 3.2)

3. Enligt analysen ovan är en arbetskostnadstillväxt på 4,8 procent (summan av den strukturella 4,4 procent och den konjunktorella 0,4 procent) i genomsnitt per år 2007–2009 förenlig med oförändrad jämviktsarbetslöshet. Parternas **ambition avseende jämviktsarbetslöshet** avspeglas i huruvida arbetskostnaden ökar snabbare eller långsammare än denna takt. Med hänsyn till utfallet av de centrala avtalen i avtalsrörelsen 2007 är Konjunkturinstitutets prognos för den årliga arbetskostnadsökningen 4,9 procent under perioden 2007–2009, vilket överstiger 4,8 procent med 0,1 procentenheter. Arbetskostnadens prognostiserade ökningstakt är således något högre än den takt som är förenlig med oförändrad jämviktsarbetslöshet. Skillnaden mellan dem (0,1 procentenheter) är dock för liten för att motivera en revidering av Konjunkturinstitutets tidigare bedömning av jämviktsarbetslösheten på drygt 6 procent (6,2 procent enligt ILO:s definition). En uppåtrisk föreligger dock i bedömningen av jämviktsarbetslöshetens nivå.

Den prognostiserade årliga arbetskostnadsökningen på 4,9 procent 2007–2009 överskrider med 0,5 procentenheter den takt som på längre sikt är förenlig med Riksbankens inflationsmål, givet Konjunkturinstitutets bedömning av den framtida produktivitetsökningen. Arbetskostnaderna accelererar kraftigt mellan avtalsperioderna 2004–2006 och 2007–2009 (se diagram 3). Den snabba arbetskostnadsökningen innebär att det är mind-

Diagram 4 Arbetslöshet enl. ILO

Procent av arbetskraften



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

re sannolikt med en nivå på arbetslösheten som varaktigt och väsentligt understiger 6 procent. Avtalsrörelsen 2007 och parternas ställningstaganden i den präglades inte av någon stark strävan mot att varaktigt minska jämviktsarbetslösheten. Arbetslösheten väntas därför efter högkonjunkturen 2007–2009 återgå till en nivå på i genomsnitt något över 6 procent (se diagram 4).

Bedömningarna av den förväntade timlöne- och arbetskostnadsökningen, jämviktsarbetslöshetens nivå samt löneökningarnas effekt på jämviktsarbetslösheten är naturligtvis preliminära och osäkra.² Därtill kan jämviktsarbetslösheten komma att påverkas av idag okända ekonomiska störningar eller större ekonomisk-politiska åtgärder.

SLUTGILTIG LÖNEÖKNING ÄR HÖGRE ÄN CENTRALT AVTALAD LÖNEÖKNING

De lokala löneförhandlingarna pågår ännu i mitten av november på många arbetsplatser. En viktig källa för osäkerhet i bedömningen av avtalsrörelsen är prognosen för den slutgiltiga arbetskostnadsökningen som i sin tur beror på ökningen av timlönerna utöver de löneökningar som är siffrsatta i de centrala avtalen.

Centralt förhandlade kollektivavtal styr inte löneutvecklingen helt och hållet. Individuella löner justeras också oberoende av avtalsrörelsen, bl.a. när företagen vill belöna goda individuella prestationer eller konkurrera om arbetskraft. När strävan efter en nationell lönesamordning var stark, kallades denna mer marknadsmässiga löneanpassning för **löneglidning** och betraktades som ett tecken på lönesystemets brister. Då var löneglidningen ofta ganska hög, eftersom inflationen och inflationsförväntningarna var höga. De enhetliga och generella löneökningarna tillät inte heller några stora revideringar av relativlöner under själva avtalsrörelsen.

I dag är individuell lönebildning inbyggd i många kollektivavtal och avsikten med kollektivavtalen är inte att med någon större exakthet styra löneutfallet för varje individ. Många kollektivavtal förespråkar eller förutsätter individuell lönesättning, så att arbetsgivare och medarbetare inom ramen för själva avtalsrörelsen kan justera relativlöner och se till att individuella prestationer belönas.

Medlingsinstitutet kallar skillnaden mellan den löneökning som styrs av kollektivavtalen och det slutgiltiga löneökning utfallet för **restposten**. Restposten är normalt positivt beroende av konjunkturläget, eftersom en stram arbetsmarknad gör det lättare för de anställda eller en potentiellt ny medarbetare att ställa höga lönekrav. Den genomsnittliga timlöneökningen, utöver den centralt avtalade ökningen, bedöms i näringslivet uppgå till i genomsnitt 1,2 procent per år under perioden 2007–2009 (se tabell 1), dvs. differensen mellan timlöneökning prognosen på

² Medlingsinstitutet kommer att publicera sin årsrapport "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007" i februari 2008 och denna rapport kommer att innehålla en fylligare bedömning av avtalsrörelsens inverkan på timlönerna.

4,6 procent och den centralt avtalade ökningen på 3,4 procent. Under åren 2004–2006 var arbetsmarknaden mindre stram och restposten blev då i genomsnitt 1,0 procent per år i näringslivet.

Det stramare resursutnyttjandet under åren 2007–2009 förväntas således leda till en något större skillnad mellan avtalsenliga löneökningar och slutgiltiga löneökningar än vad som var fallet 2004–2006. Uppgången av denna restpost jämfört med den föregående avtalsperioden bedöms dock vara måttlig, endast 0,2 procentenheter. Hur stor restposten blir beror på både konjunkturläget och avtalskonstruktionerna. Utvecklingen mot mera individualiserade avtalskonstruktioner inleddes under senare hälften av 1990-talet, och det finns än så länge inte mycket statistiskt material om sambandet mellan restposten, avtalskonstruktionerna och konjunkturläget. Prognosen om restposten är därför osäker.

Tabell 1 Centralt avtalade och slutgiltiga timlöneökningar enligt Konjunkturlönestatistiken

Procent

	Avtal 01–03	Utfall 01–03	Avtal 04–06	Utfall 04–06	Avtal 07–09	Prognos 07–09
Industri	2,4	3,7	2,0	3,1	3,2	4,4
Bygg	2,6	4,1	2,3	3,0	3,2	5,0
Tjänster	2,7	3,8	2,1	3,1	3,8	4,6
Näringsliv	2,6	3,8	2,1	3,1	3,4	4,6
Kommun	2,3	4,4	1,9	3,4	4,2	4,5
Stat	1,8	4,2	1,6	3,2	*	4,1
Totalt	2,5	4,0	2,0	3,2	3,3	4,6

Anm. Medelvärde över tre kalenderår. I enlighet med Medlingsinstitutets statistik har den avtalsenliga löneökning som impliceras av sifferlösa avtal satts till noll. Åren 2001–2003 är statistik från Medlingsinstitutet. Åren 2007–2009 är Konjunkturinstitutets egna beräkningar av avtal.

*Alla statliga avtal är ännu ej slutna varför ingen beräkning på den avtalsenliga löneökningen redovisas.

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

RISKER: SNABBARE KONJUNKTURNEDGÅNG, SVAGARE PRODUKTIVITETSTILLVÄXT

Det höga avtalsutfallet bygger på förväntningar om en god konjunktur och en hygglig produktivitetstillväxt. Avviker utvecklingen mera påtagligt från dessa förutsättningar kommer den höga avtalsnivån att påverka sysselsättningen negativt. En internationell ekonomisk nedgång kan orsaka en konjunkturförsvagning som minskar näringslivets arbetskraftsefterfrågan, vilket kan leda till dämpad sysselsättning och högre arbetslöshet. Vid en sådan konjunkturutveckling kan de nyss avtalade nominella löneökningarna visa sig vara alltför höga och ytterligare minska företagens vilja att anställa. Ett annat riskscenario är om 2007 års svaga produktivitetstillväxt består under avtalsperioden.

INDUSTRIAVTALET SPELAR EN VIKTIG ROLL FÖR AVTALSÖRELSEN

Det svenska löneförhandlingssystemet har efter industriavtalets tillkomst 1997 präglats av en informell samordning. Medlingsinstitutet har arbetat för att skapa en gemensam bild av lönebildningens förutsättningar. På många avtalsområden har det träffats överenskommelser om förhandlingsordningen, i syfte att förebygga konflikter och bädda för att förhandlingarna inleds så pass tidigt att nya avtal hinner bli färdiga innan de gamla avtalen har löpt ut. Det har också funnits ett informellt samförstånd om att den internationellt konkurrensutsatta industrin ska sluta avtal först och vara vägledande för andra sektors löneöverenskommelser.

Även 2007 års avtalsrörelse genomfördes i hög grad enligt denna tågordning. De första avtalen tecknades i mars 2007 mellan parterna inom industrin. Det s.k. Teknikavtalet berör drygt 300 000 arbetare och tjänstemän inom den teknikintensiva tillverkningsindustrin. Den procentuella ökningstakten i Teknikavtalet blev sedan vägledande för den resterande delen av avtalsrörelsen.

STARK LO-SAMORDNING OCH HÖGA TJÄNSTEMANNAAVTAL

I årets avtalsrörelse kom dock industrins lönenormerande roll att tillämpas på ett något annorlunda sätt än tidigare. Landsorganisationen (LO) lyckades inför avtalsrörelsen 2007 åstadkomma en intern samordning som innebar en gemensam formel för löneyrkanden för alla LO-förbund. LO:s tillämpning av industrins lönenormerande roll innebar bl.a. att de löneökningar i kronor som implicerades av Teknikavtalet i mycket hög grad kom att bestämma avtalsutfallet inom alla andra LO-områden. I praktiken innebar detta att lågavlönade grupper inom LO fick procentuellt högre avtalade löneökningar.

LO-förbunden fick därtill i hög grad igenom sina avtalskrav om en jämställdhetspott med inriktning mot branscher med låga lönenivåer och många kvinnor. Det har också varit kännetecknande för den nyss avslutade lönerörelsen att minimilöner har höjts kraftigt på många avtalsområden. Även individgarantier var i avtalsrörelsen 2007 vanligare än under den föregående avtalsrörelsen 2004. Större och mera omfattande individgarantier samt höjda minimilöner kommer sannolikt att ha en sammanpressande effekt på lönespridningen under de kommande åren, vilket riskerar leda till negativa sysselsättningseffekter.

Tjänstemännen inom näringslivet tecknade avtal som gav ungefär samma avtalade arbetskostnadsökningar i procent som för arbetare inom industrin. I de senaste avtalsrörelserna har tjänstemännens centralt avtalade ökningslegat mellan 0,6 och 0,7 procentenheter lägre än arbetarnas.

AVTALSKONSTRUKTIONERNA PÅVERKAR RELATIVLÖNERNA

Avtalskonstruktionerna som arbetsmarknadens parter kommer överens om påverkar inte enbart genomsnittslöner utan också relativlöner och lönespridning. Ett väl fungerande lönebildningssystem tillåter att lönerna förmedlar information om hur värdefulla olika färdigheter och arbetsinsatser är i produktionen. Detta förutsätter att det finns löneskillnader och att lönerna är i konstant rörelse. Samtidigt finns det många skäl till att lönerna är relativt trögörliga. Löneavtalen gäller ofta för flera år, och det hör till marknadsekonomins rollfördelning att löntagaren skyddas från ekonomiska störningar och risker på bekostnad av företag och aktieägare som ofta på ett bättre sätt kan hantera ekonomisk osäkerhet. Lönefördelningen är också en viktig bestämningsfaktor för den slutgiltiga inkomstfördelningen, och många länder har stiftat regler om minimilöner för att se till att en löntagare kan skaffa sig en acceptabel försörjning även i låglönebranscher.

Lönespridningen i Sverige och övriga Norden är lägre än i andra marknadsekonomier. Delvis beror detta på en förhållandevis jämn fördelning av individernas produktiva egenskaper såsom utbildning och hälsa. Relativlönerna påverkas dock också av kollektiva avtalskonstruktioner och löneförhandlingssystem. Spridningen är vanligen lägre i länder där centralt avtalade kollektivavtal spelar en stor roll i lönebildningen. Detta avspeglar fackföröreningsrörelsens strävan efter lika lön för lika produktivt arbete men det är också möjligt att löneskillnaderna i länder med centraliserad lönebildning inte fullt ut avspeglar individuella skillnader i produktivitet.

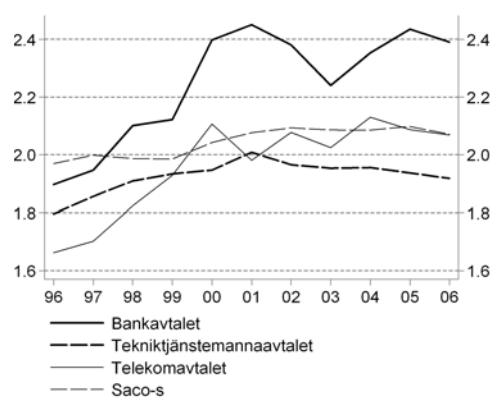
LOKAL LÖNEBILDNING GER UTRYMME FÖR ÖKAD LÖNESPRIDNING

En indikation på att avtalskonstruktionerna påverkar lönestrukturen är att ökningen av lönespridningen 1996–2006 först och främst har ägt rum inom avtalsområden och inte mellan dem. Lönebildningen har utvecklats på olika sätt inom olika avtalsområden. Det är tydligt att ökningen av lönespridningen har varit störst bland tjänstemän, och det är också hos tjänstemannagrupper som en hög grad av individuell lönesättning är vanligast.

För vissa avtalsområden har lönespridningen ökat när lönebildningen har decentraliserats. Bankavtalet är ett tydligt exempel på detta. En lönetabell ersattes 1998 med lokal lönebildning och lönespridningen ökade (se diagram 5).³ Ett annat avtalsområde med lokal lönebildning och kraftigt ökande lönespridning är Telekomavtalet. Tekniktjänstemannaavtalet är ett exempel på ett avtalsområde med en mindre grad av lokal lönebildning och

³ Delar man löntagarna inom ett avtalsområde i hundra lika stora grupper efter stigande lön skapas hundra percentiler. Den första percentilen P1 innehåller den procent av individerna som har lägst lön, och percentil hundra (P100) består av den procent av individerna som har högst lön. P90/P10 är kvoten mellan genomsnittslönerna i percentil 90 och percentil 10.

Diagram 5 Lönespridning inom tjänstemannaavtal, P90/P10
Percentilkvoter, 1996–2006



Anm. Lönespridningen beräknas på en justerad lönevariabel som tar hänsyn till förändringar i individsammansättning, se sidan 82.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

större individgarantier, och förändringarna i lönespridningen är avsevärt mindre.

En närmare analys av lönespridningens utveckling över tiden visar att förändringen i lönespridningen påverkas av konjunkturläget. Lönespridningen i avtalsområden med lokal lönebildning ökade tydligt under högkonjunkturen 1996–2000, men ökningen upphörde då konjunkturen försämrades efter millennieskiftet.

Slutsatsen är att lokal lönebildning tycks vara förknippad med en ökande lönespridning. Förekomsten av lokal lönebildning är dock ett medvetet val av arbetsmarknadens parter, och kan vara resultatet av marknadskrafters underliggande tryck mot ökad lönespridning. Att lönespridningen ökar under högkonjunkturer och kan minska under lågkonjunkturer kan ses som ytterligare stöd för att det är marknadskrafterna som är den underliggande drivkraften som styr lönestrukturens förändring. Därmed ska man inte tolka resultaten som att lokal lönebildning orsakar ökad lönespridning, snarare att lokal lönebildning, i högre grad än centralt reglerade löneökningar, tillåter marknadskrafterna att påverka lönestrukturen.

Förändringen i lönespridning har varit mindre bland kommunalt anställda och bland arbetargrupper. Lönespridningen inom flera LO-avtalsområden har minskat mellan 1996 och 2006. En sannolik orsak till detta är att många LO-förbund avtalar om allmänna lönehöjningar eller lönepotter med höga individgarantier. Höga individgarantier och generella lönehöjningar tycks begränsa utrymmet för differentierade och individuella löneökningar.

TJÄNSTEMÄNNENS ARBETSPLATS ALLT VIKTIGARE FÖR LÖNEN

Bland privatanställda tjänstemän förklaras en ökad andel av lönespridningen av ökade löneskillnader mellan arbetsställen, först och främst under åren 1996–2001. Löner för privatanställda tjänstemän avspeglar i en allt högre grad andra faktorer än individernas direkt observerbara egenskaper som t.ex. utbildning och ålder. Det kan handla om att löneskillnaderna påverkas av arbetsställets egenskaper som lönsamhet, arbetsförhållanden, personalpolitik, och företagets egen lönepolicy. Det kan också innebära att lönerna i högre grad avspeglar individuella arbetsresultat.

Ökad individualisering av löneförhandlingarna har således varit förenad med ökad spridning av löner mellan individer och mellan företag. Den kan genom starkare individuella incitament ha bidragit till den höga produktivitetstillväxten i svenskt näringsliv under åren 1995–2006.

HÖGRE MINIMILÖNER MINSKAR LÖNESKILLNADERNA MEN KAN HA NEGATIVA SYSSELSÄTTNINGSEFFEKTER

Avtalsrörelsen 2007 kännetecknades också av att individgarantier om en minsta löneökning samt höjningar av minimilöner fick större genomslag i löneöverenskommelser än under tidigare avtalsperioder 2001–2003 och 2004–2006. Svenska minimilöner är internationellt sett höga i förhållande till median- och genomsnittslöner. Det är sannolikt att de påtagliga höjningarna av minimilönerna kommer att försämra låglönebranschernas sysselsättningsförmåga. De svenska studier som hittills har undersökt effekten av höjda minimilöner tyder på negativa sysselsättnings-effekter.

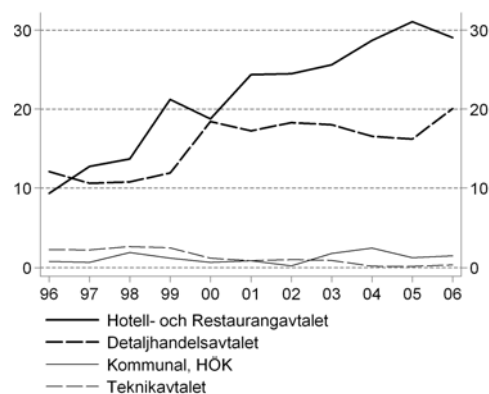
Andelen individer som har minimilöner varierar kraftigt mellan olika avtalsområden. Inom till exempel Hotell- och Restaurangavtalet och Detaljhandelsavtalet har andelen löntagare med minimilön ökat kraftigt mellan 1996 och 2006 (se diagram 6). Inom Hotell- och Restaurangavtalet hade ca 30 procent av löntagarna 2006 minimilön, inom Detaljhandelsavtalet är motsvarande siffra 20 procent.

Höjda minimilöner kan förväntas minska lönespridningen men kan även påverka den genomsnittliga ökningstakten av löner och arbetskostnader. Om höjningar av avtalade minimilöner endast påverkar den grupp av löntagare som direkt berörs av minimilönebestämmelserna, blir höjningens främsta effekt att pressa ihop lönestrukturen nedifrån. Om företagen däremot av incitamentskäl vill behålla den rådande relativlönestrukturen, kan höjda minimilöner leda till allmänt högre löneinflation, eftersom höjda minimilöner då trycker hela löneskalan uppåt. En närmare analys av tidigare höjningar av minimilöner på några avtalsområden – Hotell- och Restaurangavtalet, Detaljhandelsavtalet och HÖK (avtalet för allmän kommunal verksamhet) – indikerar att höjda minimilöner först och främst påverkar lönestrukturen men inte har någon avsevärd effekt på den genomsnittliga löneökningstakten.

Om denna slutsats skulle gälla mer generellt, är det möjligt att genomsnittliga löneökningar utöver de kollektivt avtalade ökningarna under avtalsperioden 2007–2009 inte avsevärt påverkas av höjda minimilöner.

Diagram 6 Individer med minimilön

Andelar i procent



Anm. En individ definieras som löntagare med minimilön då lönen är lika med eller högre än minimilönen men inte överstiger den med mer än 1 procent.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

2 Avtalsrörelsen 2007: Avtal och förhandlingsgång

Avtalsrörelsen 2007 har omfattat ca 3 miljoner personer dvs. drygt 75 procent av alla arbetstagare. Sammanlagt omförhandlas ca 500 avtal varav ca 300 avtal berör tjänstemän och ca 200 är arbetaravtal. Förhandlingarna under avtalsrörelsen har gällt centrala avtal som reglerar anställningsvillkor och löneökningar på förbunds nivå. När alla avtal som ingår i 2007 års avtalsrörelse är undertecknade har den storleksmässigt varit något mer omfattande än avtalsrörelserna 2001 och 2004. Alla avtal är inte slutna per den 16 november 2007.⁴

Avtalsrörelsen har genomförts i ett konjunkturläge som kännetecknats av stark tillväxt, stigande sysselsättning och ett antal år av stigande vinster i näringslivet. En stark inhemsk efterfrågan och en snabb exporttillväxt har bidragit till att öka såväl resursutnyttjandet som inflationstrycket. Konjunkturinstitutet bedömer att efterfrågan på arbetskraft fortsätter att öka snabbt under de kommande två åren vilket medför att resursutnyttjandet på arbetsmarknaden fortsätter att stiga (se diagram 7).⁵ Detta innebär att det blir svårare för företagen att fylla sina vakanser.

Denna konjunkturbild kan ha bidragit till att de centrala löneavtal som slutits hamnat på en påtagligt högre nivå än i den föregående avtalsperioden. De avtalsmässiga löneökningarna beräknas i genomsnitt uppgå till 3,4 procent per år (se diagram 8).⁶ De totala löneökningarna, som påverkas av såväl centrala avtal som löneökningar utöver centrala avtal, de kommande tre åren bedöms också vara högre än vad som i ett långsiktigt perspektiv är förenligt med Riksbankens inflationsmål.

2.1 Tidigare avtalsrörelser

Lönebildningsprocessen i Sverige har från 1970-talet och framåt haft olika grader av samordning. Perioden från 1970 till 1982 kännetecknades av nationella avtal mellan SAF och LO, med omfattande låglönesatsningar. Målet om full sysselsättning prioriterades högt och den offentliga sektorn expanderade. Samtidigt blev de nominella löneökningarna höga liksom inflationen. För att upprätthålla den konkurrensutsatta sektorns internationella

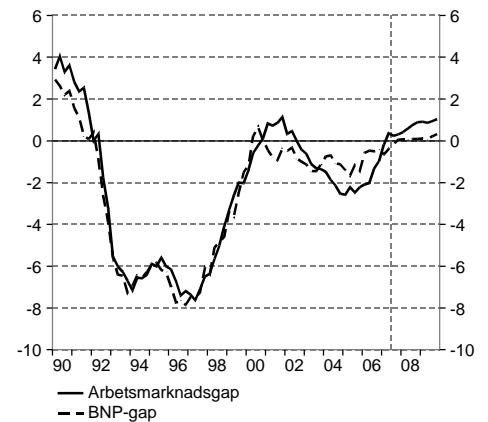
⁴ I mitten av november är det ett fåtal avtal som ännu inte har slutits. Tillsammans berör de ca 500 000 anställda. Det innebär att den största delen av alla anställda har fått sina avtal omförhandlade och en sjättedel är kvar. Kvarvarande avtal för statlig sektor är OFR, S, P, O samt SEKO med motparten Arbetsgivarverket. För kommunal sektor återstår Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Sveriges Skollärförbund och Sveriges läkarförbund med motpart Sveriges Kommuner och Landsting. Kommunikationsavtalet som gäller ST, Sveriges Ingenjörer, Jusek, SRAT, Civilekonomerna, Ledarna samt SEKO med motpart Almega Tjänsteföretagen är också kvar att slutas. Dessutom finns en del avtal med ett mindre antal anställda inom flyget och tjänstesektorn kvar.

⁵ Diagrammet anger resursutnyttjandet (arbetsmarknadsgapet) enligt den bedömning som gjordes i *Konjunkturläget* augusti 2007. Utvecklingen under hösten 2007 indikerar att resursutnyttjandet 2007 och i början av 2008 kan bli något högre än vad som förutsågs i augusti 2007.

⁶ Utöver dessa 3,4 procent kommer i LO-avtalen pensionsavgiftsökningar.

Diagram 7 Arbetsmarknadsgap och BNP-gap

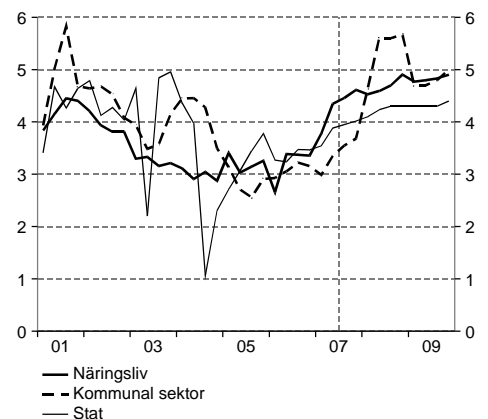
Procent av potentiellt arbetade timmar respektive potentiell BNP, säsongrensade kvartalsvärden



Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 8 Timlön i näringsliv, kommunal sektor och stat

Årlig procentuell förändring, kvartalsvärden



Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

konkurrenskraft devalverades kronan därför sammanlagt fem gånger mellan 1976 och 1982.

Metallindustriarbetareförbundet ingick 1983 ett eget avtal med Verkstadsföreningen, något som ofta betecknas som slutet på den centraliserade lönebildningen. Mellan 1983 och början av 1990-talet skedde förhandlingarna på förbunds nivå. Under denna period avreglerades kreditmarknaden, och den ekonomiska politiken gavs under senare delen av 1980-talet en expansiv inriktning. I slutet av perioden var pris- och löneökningarna omfattande vilket slutligen ledde till en kostnadskris i början av 1990-talet. Mellan 1991 och 1994 ökade den öppna arbetslösheten som andel av arbetskraften från 3,8 procent till 11,3 procent.

Den första stora avtalsrörelsen efter 1990-talskrisen, 1995, resulterade i nominellt höga avtalade löneökningar trots det svaga läget på arbetsmarknaden.⁷ Det var en turbulent avtalsrörelse med många konflikter. Till en följd av bl.a. de höga avtalade löneökningarna efterlyste regeringen att arbetsmarknadens parter behövde hitta gemensamma former för förhandling och lönebildning. Det var en bidragande orsak till att Industriavtalet tillkom 1997 genom ett samarbete mellan fackförbund och arbetsgivare inom industrin.

Syftet med Industriavtalet är att främja industriell utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft för att få en grund för god reallöneutveckling och goda arbetsvillkor. Industriavtalet är ett förhandlingsavtal, dvs. det reglerar hur förhandlingarna om kollektivavtalen ska gå till mellan de olika parterna som har undertecknat avtalet. Tanken är att minimera risken för konflikter genom att skapa förutsättningar för att nya avtal ska kunna träffas innan de gamla avtalen har upphört att gälla. För att se till att avtal sluts i rätt tid är det i avtalen stipulerat att opartiska ordföranden (OPO) ska användas för att lösa tvister. Det innebär att om ett nytt avtal inte har träffats när en månad återstår av avtalstiden träder OPO, som parterna själva i förhand har utsett, in och leder förhandlingarna.

Industriavtalet täcker ett 60-tal avtalsområden och har fått stor betydelse. Efter industriavtalets tillkomst har det rått ett informellt samförstånd bland arbetsmarknadens parter om att exportindustrin ska inleda löneförhandlingarna och att industrins avtal sedan ska utgöra normen för resten av arbetsmarknaden. Utöver dessa finns det ett femtontal avtal om förhandlingsordning inom näringslivet som har Industriavtalet som förebild. Totalt täcks ungefär en fjärdedel av arbetskraften av näringslivets förhandlingsordningsavtal. Även arbetstagarna i den offentliga sektorn omfattas av någon form av förhandlingsavtal. Drygt 100 av de totalt ca 500 förbundsavtalen har någon form av förhandlingsavtal och undertecknas under 2007.

⁷ Arbetskostnadsandelen var dock låg 1995. Se diskussion om detta i kapitel 3.

FAKTA

Några vanliga lönebildningsbegrepp

Kollektivavtal – Centralt avtal

Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan en arbetstagarorganisation och en arbetsgivarorganisation eller en enskild arbetsgivare som reglerar löner och övriga anställningsvillkor för arbetstagare. En arbetsgivare som är medlem i en arbetsgivarorganisation som tecknat kollektivavtal omfattas automatiskt av avtalet och är skyldig att tillämpa dess regler för samtliga anställda inom avtalsområdet oavsett om dessa är medlemmar i arbetstagarorganisationen eller inte. Det centrala kollektivavtalet innehåller regler för hur de avtalade löneökningarna ska fördelas. Exempel på frågor som regleras genom centrala avtal kan vara bl.a. löneökningstrymme (bl.a. lönepotter, stupstockar, individgarantier), principer för lönebildning och löneöversyn, ersättning för övertids- och mertidsarbete, arbete under obekvämt arbetstid, jour och beredskap, tjänstepension, försäkringar vid arbetsskada, sjukdom och dödsfall, uppsägningstider eller åtgärder inför och efter uppsägningar på grund av arbetsbrist. I många fall kan frågor som regleras i de centrala avtalen hanteras i lokala avtal.

Kollektivavtal – Lokalt avtal

Kollektivavtal upprättas också mellan parterna på lokal nivå (mellan enskilda företag och fackliga avdelningar) i överensstämmelse med de allmänna regler och anvisningar som ges i de centrala avtalen. Lokala avtal kan både handla om att modifiera reglerna i det centrala avtalet och att reglera frågor som inte har hanterats i centrala avtal eller lagstiftning. Exempel på frågor som kan regleras genom lokala avtal är lönenivåer, lokala förhandlingsordningar och löneöversyn, samverkansavtal, kompetensutveckling eller ersättning kopplade till arbetstidens förläggning.

Löneförhandling

En diskussion mellan arbetsgivare och arbetstagare om lönen och löneökningen. En löneförhandling kan vara central eller lokal. Central löneförhandling är en förhandling om löner mellan ett fackförbund och ett arbetsgivarförbund. En lokal löneförhandling är en förhandling om lönerna för medlemmarna i ett fackförbund vid ett visst företag eller en viss arbetsplats. Parter i den lokala förhandlingen är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller individen.

Lönerevision

Den översyn av lönerna som varje kollektivavtalsbunden arbetsgivare är skyldig att genomföra. Tidpunkten för lönerevisionen finns angiven i det centrala löneavtalet och den föregås vanligtvis av en lokal löneförhandling.

Löneöversyn

Löneöversyn är inte ett entydigt definierat begrepp och kan ha olika innebörd i olika avtal. I bl.a. Teknikavtalet innebär löneöversynen att fackförbunden har möjlighet att begära kompensation om löneutfallet är mindre än löneökningar enligt lönepott plus ett visst löneöversynsbelopp.

Lönepott

Den summa pengar, som är fastslagen i ett centralt avtal och som de lokala parterna vid löneredivisionstillfället ska fördela mellan de löntagare som omfattas av avtalet. Pottens storlek brukar anges i procent av lönesumman. Beräkningen av pottens storlek bestämmer inte hur stora de individuella löneökningarna ska vara. Alla centrala löneavtal, i vilka potter förekommer, medger också att potten kan vara större än vad som anges i avtalet, dock inte mindre.

Stupstock

En centralt bestämd regel för lönepottens eller individgarantins storlek som ska tillämpas om de lokala parterna inte kan komma överens.

Individgaranti

Den minsta löneökning som varje enskild anställd är garanterad enligt det centrala löneavtalet.

Generell utläggning

Ett avtalat lönepåslag som vid en given tidpunkt ger alla berörda lika stor (procentuell eller kronmässig) löneökning.

Minimilön

Den lägsta lön som någon i avtalsområdet kan få. Minimilönerna är ofta differentierade med hänsyn till ålder och utbildning. Ibland kallas minimilöner också för lägstalöner.

Löneökning utöver de centrala avtalen (restpost)

Löneökning utöver de centrala avtalen består av löneökningar som man har kommit överens om i lokala avtal och som inte har siffersatts i centrala avtal, samt strukturella löneförändringar (se nedan) och individuella lönetillägg.

Strukturella löneförändringar

En genomsnittlig löneökning som uppkommer genom förändringar i sammansättning av arbetskraften, exempelvis en ökad andel tjänstemän eller äldre, och inte genom att enskilda individer får högre löneökning.

Arbetsfred

Den som är bunden av centrala avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för avgörande av en tvist om avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd, för ändring av det gällande avtalet eller för åstadkommande av nytt avtal.

Lönediskriminering

Drabbar den som får lägre lön på osakliga grunder, till exempel på grund av kön, etnisk bakgrund, religiös tro, sexuell läggning eller liknande.

2.2 Förhandlingsordningen 2007

De första avtalen som tecknades i mars 2007 var de s.k. Teknikavtalen, vilka berör arbetare och tjänstemän i den teknikintensiva tillverkningsindustrin. Löneökningarna i Teknikavtalet blev som i tidigare avtalsrörelser vägledande för övriga avtalsområden.

LO-förbunden hade kommit överens om att löneökningsskraven i kronor skulle vara likartade mellan förbunden, med industrins avtalsnivåer som utgångspunkt. En beräkningsformel utarbetades som baserades på fasta kronpåslag och jämställdhetspottar i kvinnodominerade branscher. I allt väsentligt lyckades LO-förbunden få gehör för dessa yrkanden i avtalen med arbetsgivarsidan. Låglönegrupper inom exempelvis Kommunal och Handels fick därmed högre procentuella löneökningar än exempelvis arbetarna inom industrin.

YRKANDEN INFÖR AVTALSRORELSEN 2007

Inför avtalsrörelsen var yrkanden från både LO och Facken inom industrin⁸ högre än inför de senaste två avtalsrörelserna. Facken inom industrin yrkade på löneökningar med minst 840 kronor per månad och heltidsanställd, dock lägst med 3,9 procent, samt att avtalens minimilöner skulle höjas med minst 1400 kronor.

LO yrkade på årliga löneökningar med 3,9 procent, räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst dock lägst med 825 kronor per månad och heltidsanställd, samt att avtalens minimilöner skulle höjas med minst 910 kronor. Utöver detta innehöll LO:s avtalsyrkanden en särskild jämställdhetspott på 205 kronor per månad som skulle tillfalla de olika avtalsområdena i proportion till andelen kvinnor inom avtalsområdet som tjänar mindre än 20 000 kronor per månad.

Avtalskraven inom olika tjänstemannaområden utöver de inom Facken inom industrin var inte samordnade.

Svenskt Näringsliv (SN) yrkade att avtalen skulle leda till förstärkt konkurrenskraft och att lönesättningen skulle decentraliseras. SN motsatte sig höjningar av minimilöner eller arbetstidsförkortningar. SN yrkade också på s.k. öppningsklausuler, dvs. att det i lokala avtal kan avtalas om lägre löneökningar än i det centrala avtalet om företaget har dålig lönsamhet.

⁸ "Facken inom industrin" är ett samarbete mellan de arbetar- och tjänstemannaorganisationer som omfattas av Industriavtalet. De sex förbunden är: Sveriges Ingenjörer, IF Metall, Sif, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet och Skogs- och Träfacket. Dessutom deltar Grafiska förbundet Mediafacket i det fackliga samarbetet.

LANDSORGANISATIONENS SATSNING PÅ LÅGLÖNEOMRÅDEN

LO har i 2007 års avtalsrörelse i högre grad än tidigare varit framgångsrik med att prioritera avtalsområden med låga löner och en hög andel kvinnor. Industrin, som är mansdominerad med en jämförelsevis hög lönenivå, skulle därför enligt LO:s krav få lägre procentuella löneökningar än LO-genomsnittet. Redan före avtalsrörelsen tog sin början förankrades detta synsätt i de olika LO-förbunden. För att åstadkomma en sådan utveckling utgick LO ifrån att alla avtalsområden skulle få igenom LO:s krav i kronor per månad i lika hög grad som i industrins avtal enligt nedanstående formel:

$$\text{Avtalsyrkande} = a[\max(825; 3,9\%*x) + b*205] + \text{pension}$$

där a är grad av måluppfyllelse inom industrins lönenormerande avtal, x är genomsnittslönen för avtalsområdet och b är andelen kvinnor med en lägre lön än 20 000 kronor/månad inom avtalsområdet. LO:s avtalsyrkande var alltså det värde som gav det högsta utfallet av 825 kronor eller en höjning som motsvarar 3,9 procent av områdets genomsnittslön. Därtill ingick också en jämställdhetspott som beror på andelen löntagare med lön under 20 000 kronor. Teknikavtalet gav ca 85 procent av de ursprungliga yrkanden och andelen av yrkandet jämfört med de ursprungliga kraven, a , blev således 85 procent.

2.3 Avtal och timlöneökningar

AVTALENS INNEHÅLL 2007

De flesta centrala avtal hade slutits innan den 15 november 2007. De avtalade löneökningarna blir högre i 2007 års avtalsrörelse än i avtalsrörelserna 2001 och 2004. En viktig förklaring till detta är att det under förhandlingarnas gång varit ett resursutnyttjande på arbetsmarknaden, en högre lönsamhet i näringslivet och förväntningar om ett fortsatt stark konjunktur 2007–2009.

I mars månad slöts de första normgivande avtalen mellan Facken inom industrin och motsvarande arbetsgivarorganisationer. De träffade avtalen löper från 1 april 2007 till den sista mars 2010 och kostnaden av avtalen uppgår till i genomsnitt 3,4 procent per år. Lönerna till följd av avtal ökar med i genomsnitt 3,2 procent per år och därtill kommer andra förbättringar i form av bättre avtalspension⁹, kortare arbetstid eller andra för-

⁹ Pensionsavgiften, som har varit 3,5 procent för arbetare, kommer stegvis att höjas från och med 2008. År 2012 ska den stegvisa höjningen vara klar och pensionsavgiften kommer då att vara 4,5 procent på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på lönedelar därutöver. Startåldern för avgiftsinbetalning höjs från 21 år till 25 år. I Teknikavtalet är den beräknade kostnaden för detta 0,2 procent per år och sammanlagt 0,6 procent över tre år.

bättringar¹⁰ motsvarande 0,2 procent per år.¹¹ Inom industrins avtal och flertalet av avtalen inom LO-området höjs minimilönerna mer än genomsnittslönerna. Avtalens konstruktion varierar mellan olika avtalsområden och mellan arbetare och tjänstemän.

Nivån på de avtalsmässiga procentuella löneökningarna för de kvinnodominerade låglöneområdena inom LO-förbunden blir högre än för industrin. Sammantaget varierar löneökningarna i de avtal som slutits inom LO mellan 3,2 och 4,5 procent i genomsnitt per år.

NIVÅER OCH KONSTRUKTIONER I UTVALDA AVTAL

I tabell 2 redovisas hur några avtal som berör arbetare och några avtal som berör tjänstemän är konstruerade med avseende på lönepotter, avsättningar till förbättrad avtalspension, generell löneöversyn, särskilda lönepotter till avtalsområden med en hög andel lågavlönade kvinnor och höjda minimilöner. Avtalen är valda för att vara representativa för branschen samt representera både arbetar- och tjänstemannaavtal. Många av avtalen innehåller komponenter som är svåra att siffersätta. Av den anledningen är de avtalsbestämda arbetskostnadsökningarna en uppskattning av värdet av avtalen.

¹⁰ Tjänstemän har redan ett med arbetarna likartat avtalspensionssystem. En del av de nya tjänstemannaavtalen innehåller istället kortare arbetstid eller andra förbättringar motsvarande 0,2 procents årlig löneökning.

¹¹ I vissa avtal beräknas den sammanlagda löneökningen över tre år som summan av de procentuella löneökningarna varje år. Den totala kostnaden för avtalen beräknas då till 10,2 procent. Det innebär att den egentliga årliga genomsnittliga löneökningstakten är något lägre än 3,4 procent. I andra fall inkluderas de tidigare årens påslag i beräkningarna och med en genomsnittlig årlig ökningstakt om 3,4 procent blir den sammanlagda ökningstakten 10,5 procent.

Tabell 2 Lönepotter och avtalskonstruktioner i utvalda avtal

Antal och procent

Parter Avtal	Anmärkning	Anställda 1 000-tal	Avsättning till pension totalt 2007–2009***	År		
				07	08	09
Arbetsavtal						
				Löneökningar		
Teknikarbetsgivarna och IF Metall <i>Teknikavtalet</i>	2 och 4	153	0,6	2,8	3,2	3,6
Byggnads och Svensk Byggindustri <i>Bygg- och anläggningsavtalet</i>	2	44	0,7	3,3	2,7	2,8
Handels och Svensk Handel <i>Detaljhandel</i>	1 och 2	80	<0,6	4,1	4,1	4,4
Handels och Svensk Handel <i>Partihandel</i>	2	20	<0,6	3,6	3,6	3,8
Hotell- och Restaurangfacket och SHR <i>Hotell- och Restaurangsvtalet</i>	1 och 2	37	<0,6	4,9	4,5	4,2
Kommunal och SKL <i>HÖK*</i>	1 och 2	415		3,3	6,0	3,9
Tjänstemannaavtal						
			Annan förmån	Löneökningar		
Sif/Sveriges Ingenjörer/Ledarna <i>Teknikavtalet**</i>	2, 3, och 4	146	0,6	2,8	3,2	3,6
Sif, Sveriges Ingenjörer/ Sveriges byggindustrier <i>Tjänstemän byggindustrin</i>	2 och 4	22	0,6	3,4	3,1	3,1
HTF (rese-, nöjes-, aktivitetsföretag, spedition, turism)/ Almega <i>Tjänsteavtalet</i>	2	45		3,7	3,5	3,0
HTF / Svensk Handel <i>Tjänstemannaavtalet</i>	2	70		3,8	3,3	3,1
Sif, Sveriges Ingenjörer, Jusek, civilekonomerna/Almega ITA <i>IT-avtalet</i>	2	40		3,7	3,5	3,0

Anm. De olika avtalen består av olika komponenter. Här nämns några övergripande sådana: 1) Har jämställdhetspott större än noll, 2) har höjning av minimilöner, 3) annan förmån, t.ex. arbetstidsförkortning, 4) löneöversyn om ca 1,5 procent under tre år ingår i löneökningen.

* Lönepotten i HÖK-avtalet är inklusive engångsbelopp för 2007.

** Sif har sifersatt löneöversyn och minimilöner medan Sveriges Ingenjörer inte har det. Det innebär att Sveriges Ingenjörers centrala avtal höjer lönenivån med 1,5 procent mindre över hela perioden.

*** Pensionsavgiften, som har varit 3,5 procent för arbetare, kommer stegvis att höjas från och med 2008 och denna kolumn visar den resulterande sammantagna procentuella ökningen av arbetskostnaden över de tre åren 2007–2009.

Källor: Arbetsmarknadens parter och Medlingsinstitutet.

Som framgår av tabell 2 omfattar de flesta arbetsavtalen en pott för förbättrad avtalspension. HÖK har ett eget pensionsavtal och omfattas inte av LO:s och Svenskt Näringslivs pensionsavtal. Ett flertal av avtalsområdena för arbetare har också fått extra tilldelning genom LO:s jämställdhetspott. De flesta avtalen innehåller någon form av individgaranti. Tjänstemännen inom industrin har i stället för förbättrad avtalspension fått arbetstidsförkortning eller någon annan förmån.

Utmärkande för 2007 års avtalsrörelse är höjningar av minimilönerna, vilka i flera fall har höjts mer än genomsnittslönen. Exempelvis innebär avtalen för arbetare inom handeln och Ho-

tell- och Restaurangbranschen att minimilönenivån höjs med totalt ca 16 respektive 17 procent under perioden.

I 2007 års avtalsrörelse har tjänstemännen slutit relativt höga avtal. Tjänstemännen har traditionellt fått högre löneökningar utöver avtal än arbetare och i tidigare avtalsrörelser har tjänstemännen slutit avtal på en lägre central siffersatt nivå än arbetarna. Flertalet avtal för tjänstemän har dock i årets avtalsrörelse hamnat på samma nivå av centralt sifferstatta ökningarna som arbetaravtalen.

AVTAL OCH SLUTLIGA LÖNEÖKNINGAR

Den löneökning som anges i de centrala avtalen är erfarenhetsmässigt väsentligt lägre än det slutliga löneutfallet. Vid beräkning av de totala löneökningarna används Medlingsinstitutets (MI:s) Konjunkturlönestatistik.¹² De centralt avtalade löneökningarna enligt Konjunkturlönestatistiken utgör den lägsta nivån för de slutliga löneökningarna i de olika sektorerna.

Utöver de centralt avtalade löneökningarna tillkommer löneökningar utöver avtal. Storleken på löneökningarna utöver det centrala avtalet beror på två faktorer: de lokala avtalens utformning samt individuella lönetillägg (se figur 1). Tidigare kallades löneökningar utöver centrala avtal för löneglidning. Termen ”löneglidning” speglar dock inte att den också innefattar lokala kollektiva avtal. Medlingsinstitutet betecknar alla löneökningar utöver centrala avtal som restpost.

Lokala avtal avser sådana timlöneökningar som är utöver de sifferstatta centralt avtalade, samt hela den lokala avtalsmässiga nivån i de fall förbundsavtalet är sifferlöst. Centralt sifferstatta löneökningar kan vara lönepotter, höjningar av minimilöner, stupstockar, generella höjningar och andra individgarantier mm. Slutligen finns de individuella lönetilläggen, dvs. de resultat- och efterfrågebaserade lönetilläggen som är beroende av konjunkturläget. I allmänhet blir denna individuella del desto större ju högre efterfrågan är på arbetskraft.¹³

I diagram 9 visas timlöneökningarna i näringslivet som helhet sedan 1993. Den totala ökningen delas upp i avtalsenliga löneökningar och löneökningar utöver de centrala avtalen. Lönerna för näringslivet som helhet ökade med 3,7 procent i genomsnitt per år under perioden 1993–2006. Löneökningarna varierar över åren, bl.a. resulterade 1995 års avtalsrörelse i höga löneökningar. Efter det att industriavtalet introducerats har löneökningarna varit relativt stabila. Mellan 1993 och 2006 utgjorde löneökningar utöver de centrala avtalen cirka en tredjedel av totala löneökningarna.

Figur 1 Komponenter i den totala timlöneökningen enligt Konjunkturlönestatistiken

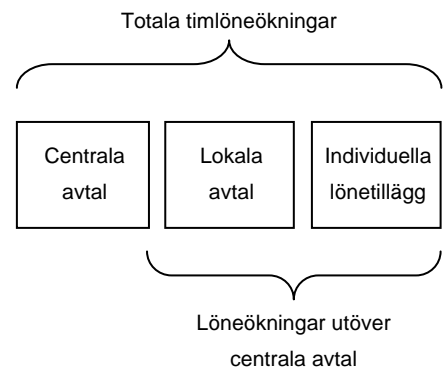
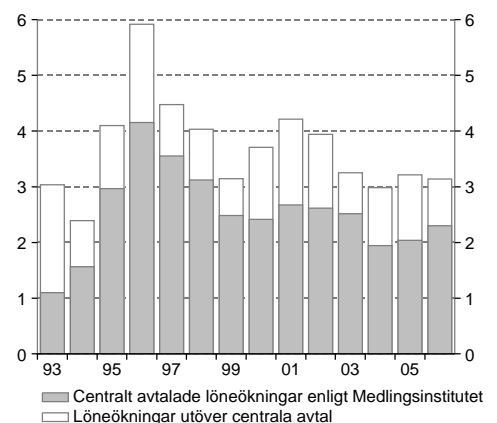


Diagram 9 Timlöneökning i näringslivet
Procent

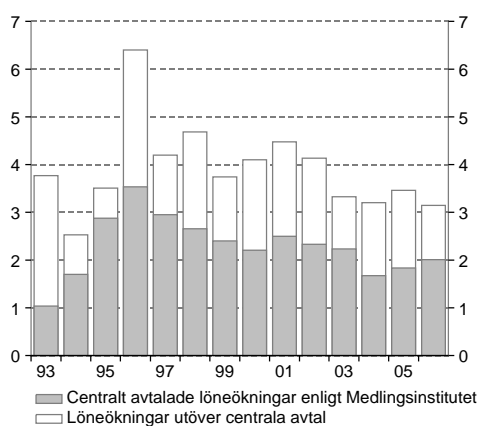


Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

¹² Dessa beräkningar är inte fullt jämförbara med dem som redovisas i tabell 1. Exempelvis ingår inte avtalspensioner i Konjunkturlönestatistiken medan arbetstidsförkortningar ingår.

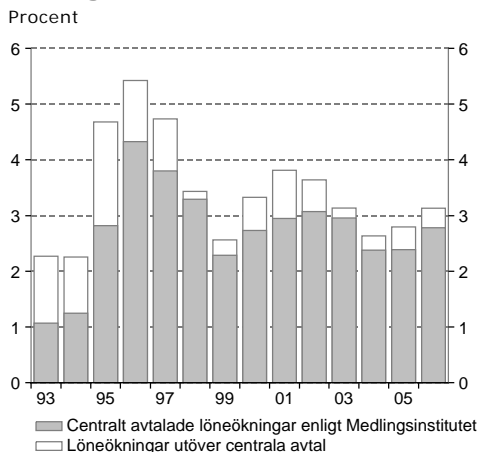
¹³ Strukturella förändringar i sammansättningen av arbetskraften, exempelvis en ökad andel tjänstemän eller äldre, kan påverka den genomsnittliga löneökningen. Timlöneökningen i Konjunkturlönestatistiken beräknas som ett genomsnitt av löneökningarna för arbetare och tjänstemän och denna förskjutning i andelen arbetare respektive tjänstemän påverkar inte den uppmätta löneökningstakten.

Diagram 10 Timplöneökning för tjänstemännen i näringslivet
Procent



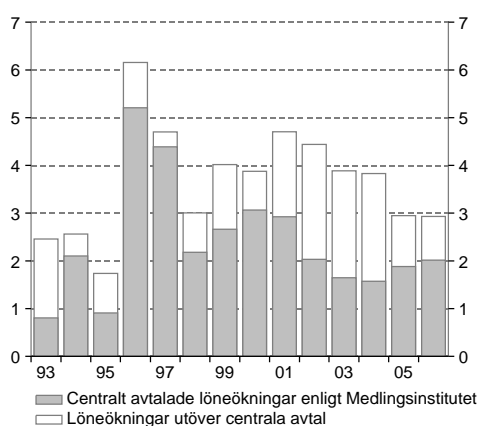
Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

Diagram 11 Timplöneökning för arbetare i näringslivet
Procent



Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

Diagram 12 Timplöneökning i offentlig sektor
Procent



Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

I diagram 10 visas timplöneökningarna i näringslivet för personer som omfattas av tjänstemannaavtal. Lönerna ökade med i genomsnitt 3,9 procent per år för tjänstemännen och löneökningar utöver de centrala avtalen utgjorde cirka två femtedelar i genomsnitt över perioden 1993–2006.

I diagram 11 redovisas timplöneökningarna i näringslivet för personer som omfattas av arbetaravtal. Lönerna ökade med i genomsnitt 3,4 procent per år för arbetarna 1993–2006. Löneökningarna utöver de centrala avtalen utgjorde cirka en femtedel vilket är en lägre andel än för tjänstemännen.

En förklaring till att tjänstemännen avtalat fram en högre andel löneökningar utöver de centrala avtalen är att inslaget av lokal lönebildning är större bland tjänstemän. Arbetare omfattas av avtal där det slutliga löneutfallet är starkare styrt med lönepotter eller individgarantier eller generella utläggningar vilket leder till att det inte finns lika mycket utrymme för lokala påslag.

Om resursutnyttjandet på arbetsmarknaden fortsätter att stiga så kan löneökningar utöver avtal komma att stiga mer än vad som prognostiseras i denna rapport.

Det råder stor osäkerhet om hur tjänstemännens löner kommer att utvecklas under avtalsåren. Förhandlingarna i årets avtalsrörelse har lett till att flera tjänstemannaförbund avtalat om att komponenter som tidigare inte ingick i det centrala avtalet, t.ex. löneöversyn, numera ingår i det. En möjlighet är då att tjänstemännen redan har in-tecknat en högre del av det totala löneutrymmet i de centrala avtalen.

Det finns i de nyss slutna avtalen andra faktorer som kan leda till högre löneökningar utöver de centralt avtalade än vid tidigare avtalsrörelser. Särskilt kan de höjda minimilönerna, jämställdhetspotten som går till avtalsområden som domineras av lågavlönade kvinnor samt individgarantier ge denna effekt om arbetsgivarna vill bibehålla löneskillnader mellan individer. Orsaken till att detta kan leda till högre löneutfall är att löneskillnader kan behövas för att motivera arbetstagare. En annan effekt av höga minimilöner kan vara att efterfrågan på lågt kvalificerad arbetskraft minskar.¹⁴

I diagram 12 redovisas timplöneökningarna i offentlig sektor enligt Konjunkturlönestatistiken. Lönerna ökade med i genomsnitt 3,6 procent per år för över perioden 1993–2006. Löneökningarna utöver de centrala avtalen utgjorde cirka en tredjedel av den totala ökningen. Den offentliga sektorn har under senare år haft en högre andel löntagare med sifferlösa avtal än näringslivet.

¹⁴ I kapitel 4 beskrivs teorier om bl.a. minimilöner samt minimilöner i olika tidigare avtal.

LÖNEÖKNINGEN TILLTAR FRAMÖVER

I tabell 3 redovisas centralt avtalade timlöneökningar och det slutliga timlöneutfallet. Mellan 2001 och 2003 uppgick de avtalade lönehöjningarna för näringslivet som helhet till 2,6 procent per år och det slutliga löneutfallet blev 1,2 procentenheter högre. Avtalsrörelsen 2004 resulterade i lägre avtalade löneökningar på drygt 2 procent 2004–2006 och timlönerna ökade med 3,1 procent per år under motsvarande period. Den främsta orsaken till att löneökningarna 2004–2006 blev lägre än 2001–2003 var att resursutnyttjandet på arbetsmarknaden var lägre under perioden 2004–2006, vilket dämpade nivån såväl i de ingångna centrala avtalen som i de lokala löneökningarna utöver centrala avtalen.

Tabell 3 Centralt avtalade och slutgiltiga timlöneökningar enligt Konjunkturlönestatistiken

Procent

	Avtal 01–03	Utfall 01–03	Avtal 04–06	Utfall 04–06	Avtal 07–09	Prognos 07–09
Industri	2,4	3,7	2,0	3,1	3,2	4,4
Bygg	2,6	4,1	2,3	3,0	3,2	5,0
Tjänster	2,7	3,8	2,1	3,1	3,8	4,6
Näringsliv	2,6	3,8	2,1	3,1	3,4	4,6
Kommun	2,3	4,4	1,9	3,4	4,2	4,5
Stat	1,8	4,2	1,6	3,2	*	4,1
Totalt	2,5	4,0	2,0	3,2	3,3	4,6

Anm. Medelvärde över tre kalenderår. I enlighet med Medlingsinstitutets statistik har den avtalsenliga löneökning som impliceras av sifferlösa avtal satts till noll. Åren 2001–2003 är statistik från Medlingsinstitutet. Åren 2007–2009 är Konjunkturinstitutets egna beräkningar av avtal.

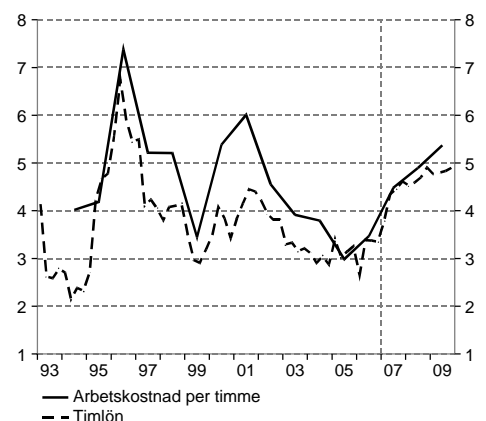
* Alla statliga avtal är ännu ej slutna varför ingen beräkning på den avtalsenliga löneökningen redovisas.

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

Konjunkturinstitutets beräkningar av avtalen¹⁵ visar att de centralt avtalade löneökningarna i näringslivet är ca 1,3 procentenheter högre per år 2007–2009 jämfört med 2004–2006. Resursutnyttjandet på arbetsmarknaden och vinsterna i näringslivet är högre denna avtalsperiod än i den föregående, vilket bidrar till att också de lokala löneökningarna utöver avtal nu bedöms bli något högre. Sammantaget medför detta att lönerna i näringslivet bedöms öka med i genomsnitt 4,6 procent per år 2007–2009, att jämföra med 3,1 procent 2004–2006.

Även arbetskostnadsökningen, som förutom löneökningarna innehåller effekter av kollektiva avgifter och löneskatter, tilltar snabbt under prognosåren 2007–2009. I diagram 13 visas hur timlönen i näringslivet enligt Konjunkturlönestatistiken och arbetskostnaden per timme utvecklas för näringslivet som helhet. Timlönerna ökar med i genomsnitt 4,6 procent och arbetskostnaderna med i genomsnitt 4,9 procent 2007–2009.

Diagram 13 Timlön och arbetskostnad per timme i näringslivet



Anm. Arbetskostnaden i näringslivet är rensad för den tillfälliga pensionspremierabatten för 2006, kalenderkorrigerad.

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

¹⁵ Medlingsinstitutet (MI) publicerar fullständig avtalstatistik. Beräkningen är en uppskattning av avtalen och en prognos på MI:s beräkningar.

DETTA KAPITEL I KORTHET

- Under 2007 fick drygt 75 procent av alla arbetstagare, cirka 3 miljoner personer, sina kollektivavtal omförhandlade.
- LO har i denna avtalsrörelse i högre grad än tidigare drivit kraven på att prioritera avtalsområden med låga löner och en hög andel kvinnor.
- Resursutnyttjandet på arbetsmarknaden har varit högre inför 2007 års avtalsrörelse än inför 2004 års avtalsrörelse.
- De löneavtal som slutits har hamnat på en påtagligt högre nivå i denna avtalsrörelse jämfört med den föregående avtalsperioden.
- Årets avtalsrörelse har inneburit högre minimilöner och, jämfört med tidigare avtalsrörelser, högre avtal för tjänstemän i förhållande till arbetaravtalen.

FÖRDJUPNING

Jämställdhet i avtal och faktiska löneökningar

Löneskillnader mellan kvinnor och män har varit en av de frågor som stått i fokus såväl i 2007 års som tidigare avtalsrörelser.

Inför avtalsrörelsen yrkade LO-förbunden framgångsrikt på jämställdhetspotter med inriktning mot branscher med låga lönenivåer och många kvinnor.¹⁶ Av den anledningen är det intressant att undersöka hur löneskillnaderna mellan män och kvinnor ser ut i olika sektorer, och vilka tidigare erfarenheter det finns av jämställdhetspotter.

Det finns en omfattande forskning om löneskillnader mellan män och kvinnor som tar hänsyn till olika lönepåverkande individrelaterade faktorer som t.ex. ålder, hel- eller deltidsarbete, civilstånd, antal barn och utbildning.¹⁷ Lönegapet mellan män och kvinnor varierar betydligt mellan olika sektorer och branscher. En slutsats från forskningen är att löneskillnaden mellan män och kvinnor kan uppgå till 20 procent när ingen hänsyn tas till skillnader i individegenskaper och yrkesval. När skillnader i observerade individrelaterade faktorer beaktats återstår en löneskillnad på 1–10 procent.

I fördjupningen analyseras tidigare erfarenheter av att använda jämställdhetspott. När en jämställdhetspott infördes i kommunal sektor 1996 minskade löneskillnaderna mellan män och kvinnor tillfälligt.

LÖNESKILLNADER MELLAN KVINNOR OCH MÄN

I tabell 4 redovisas löneskillnaderna mellan män och kvinnor i arbetsmarknadens olika sektorer, samt hur stor del av dessa löneskillnader som består när man beaktar individernas ålder, ut-

¹⁶ Jämställdhetspotten är dock inte bunden till den enskilda arbetstagaren utan innebär generellt högre avtalade löneökningar för alla som arbetar inom avtalsområden med en hög andel lågavlönade kvinnor.

¹⁷ Några exempel på studier som behandlar löneskillnader mellan män och kvinnor är Thoursie, A. (2004): "Varför tjänar kvinnor mindre? *Handbok i lönediskriminering*", LO; Granqvist, L. och H. Regnér (2003): "Löneskillnader mellan män och kvinnor – Vad kan vi lära oss av ekonomisk forskning?", SACO; Johansson, M., K. Katz och H. Nyman (2001): "Wage differentials and Gender Discrimination – Changes in Sweden 1981–1998" Working paper 2001:15, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms Universitet och Wadensjö, E. (1997): "Arbetsinkomster för kvinnor med högre utbildning", SOU 1997:36.

bildning, yrke och arbetsplats. Resultaten erhålls med hjälp av regressionsanalys.¹⁸

Tabell 4 Regressionsanalys över löneskillnader mellan kvinnor och män

I tabellen redovisas koefficienten för kvinna

Inkluderade förklarande variabler	Stat	Kom mun	Lands ting	Näringsliv	
				Arb	Tjm
Relativ skillnad i genomsnittslön mellan kvinnor och män	-0,13	-0,05	-0,27	-0,11	-0,23
Relativ skillnad i genomsnittslön mellan kvinnor och män med samma ålder, utbildning, yrke och arbetsställe	-0,06	-0,01	-0,07	-0,04	-0,11

Anm. Lönen mäts med heltidsekvivalenter.

Källa: Lönestrukturstatistiken 2006, SCB.

Den första raden i tabell 4 visar löneskillnaden mellan män och kvinnor i olika sektorer på arbetsmarknaden. Kvinnor tjänar mellan 27 och 5 procent mindre än vad män gör. Störst är skillnaden för landstingsanställda och minst för anställda inom kommunerna. Det återspeglar till stor del att de mans- respektive kvinnodominerade yrkesgruppernas lönenivåer skiljer sig mest åt inom landstinget och minst inom kommunerna. Det finns sannolikt också andra förklaringar som att individsammansättningar skiljer sig åt mellan sektorer.

I nästa steg (se andra raden i tabell 4) där löneskillnaderna mellan kvinnor och män med samma ålder, utbildning, yrke och arbetsställe jämförs, har löneskillnaderna mellan män och kvinnor mer än halverats inom många sektorer jämfört med genomsnittet i den första raden.

Den resterande löneskillnaden tolkas ofta som ett mått på diskriminering. Måttet är av många skäl grovt. För det första, de observerade variablerna, ålder, utbildning, yrke och arbetsställe

¹⁸ Regressionsmodellen inkluderar kön, ålder, utbildning, yrke och arbetsställe som förklarande variabler. Den skattade modellen kan beskrivas enligt följande:

$$\ln(\text{lön})_i = b_0 + b_1 \text{Kvinna}_i + b_2 \text{Ålder}_i + b_3 \text{Ålder}_i^2 + b_4 \text{Gymnasium}_i + b_5 \text{Universitet}_i + b_6 \text{Forskning}_i + d \text{Yrke}_i + e \text{Arbetsställe}_i + u_i$$

Den beroende lönevariabeln, $\ln(\text{lön})_i$, är logaritmerad. Det går därmed att tolka b -koefficienten som den procentuella effekten på lön av en ökning i den förklarande variabeln. *Kvinna* indikerar individers kön och *Ålder* inkluderas både i nivå och i kvadrat. Detta för att arbetsproduktiviteten kan växa med åldern men i en avtagande takt. Högre *utbildning* ger högre lön och individerna har delats in i fyra olika kategorier efter deras högsta uppnådda utbildningsnivå. De fyra nivåerna är grundskola, gymnasium, högskola samt forskningsutbildning. Män är oftare representerade i vissa yrken och kvinnor i andra och män har oftare yrken med högre lön. Andelen kvinnor varierar kraftigt mellan arbetsplatser med olika genomsnittslöner. Därför är *yrke* och *arbetsställe* inkluderade. u fångar modellens residual, och subscript i indikerar individen.

fångar inte upp alla skillnader i individernas produktivitet. För det andra är det principiellt möjligt att det finns diskriminering även i mäns och kvinnors olika valmöjligheter avseende utbildning, yrke och arbetsplats.

ERFARENHETER AV JÄMSTÄLLDHETSPOTTER

Årets avtalsrörelse har kännetecknats av strävan efter att avtalsområden med låga lönenivåer och hög andel lågavlönade kvinnor ska få högre avtalsökningar. För att åstadkomma detta har LO krävt jämställdhetspotter i avtalen. På så sätt ska kvinnors löner generellt höjas mer än mäns löner.

Strävan efter att minska löneskillnader mellan män och kvinnor har även funnits tidigare. I avtalen 2004 framhölls likalöneprincipen och i många fall infördes olika bestämmelser i syfte att motverka löneskillnader mellan män och kvinnor. För att kontrollera att det inte fanns löneskillnader som stred mot avtalets löneprinciper skulle en kontinuerlig kartläggning av löneförhållandena ske.

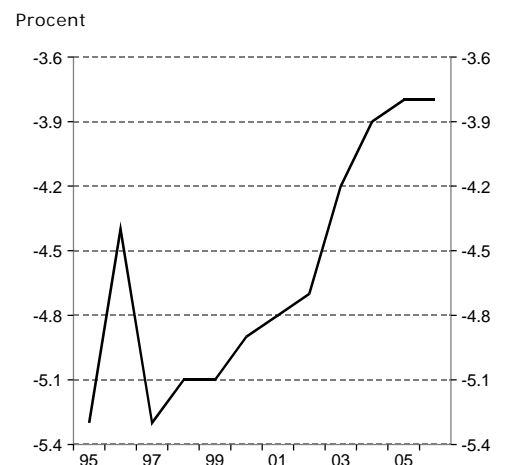
Härvidlag kan det vara av intresse att studera hur denna metod har fungerat inom det kommunala avtalsområdet. Här undersöks hur de jämställdhetspotter för kvinnodominerade befattningsgrupper som infördes 1996 och 1997 i kommunerna påverkade skillnaderna i slutlig lön mellan män och kvinnor. Den kommunala sektorn är den med minst skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Det kommunala avtalet 1995 prioriterade de kvinnodominerade yrkesgrupperna. En särskild kvinnopotter infördes 1996 och utgjorde 1,1 procentenheter av utrymmet på 4,1 procent. 1997 var den 0,8 procentenheter av utrymmet på 4,4 procent. Totalt utgjorde kvinnopotter 1,9 procentenheter på två år.¹⁹

För vart och ett av åren 1996 till 2006 är löneskillnaden mellan kvinnor och män med samma ålder och utbildning estimerad med hjälp av regressionsanalys för det kommunala avtalsområdet

Diagram 14 visar hur många procent lägre lön kvinnor i genomsnitt har relativt män med samma ålder och utbildning mellan åren 1995 och 2006 inom det s.k. HÖK.²⁰ Kvinnors relativt lägre lön än mäns benämns könslönegapet. När kvinnors löner stiger relativt sett mäns löner, dvs. när kurvan i figuren stiger, minskar könslönegapet. Den estimerade löneskillnaden mellan kvinnor och män minskade tydligt mellan 1995 och 1996

Diagram 14 Könslönegap i kommunala sektorn



Anm. Lönen mäts med grundlön.

Källa: Lönestrukturstatistiken 1995-2005, SCB.

¹⁹ Löneskillnader mellan kvinnor och män, Kommunal (Kommunals press- och informationsenhet), Januari 2004.

²⁰ Avtalet som gällde är Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. (HÖK) mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet och Kommunförbundet.

vilket tyder på att kvinnopotten fick önskad verkan, dvs. könslönegapet minskade. Dock ökade löneskillnaderna igen året efter, trots att det fanns en jämställdhetspott även 1997. Därefter har löneskillnaderna mellan kvinnor och män gradvis minskat fram till och med 2006.

Det går inte att dra någon entydig slutsats om den avtalade potten har givit några varaktiga positiva effekter på kvinnors löner, eller om det är andra drivkrafter i samhället som minskat könslönegapet inom det kommunala avtalsområdet. Här analyseras dessutom enbart ett avtalsområde. För att kunna dra slutsatser om varaktiga effekter av jämställdhetspottar skulle fler områden behöva undersökas. Det är därmed osäkert om de jämställdhetspottar som förhandlats för perioden 2007–2009 kommer att ha en bestående effekt.

3 Avtalsrörelsen 2007: Bedömning av ansvarstagande och jämviktsarbetslöshet

Arbetsmarknadens parter spelar en central roll för den ekonomiska utvecklingen. Det är därför en viktig uppgift för Konjunkturinstitutet att kontinuerligt analysera hur parterna agerar och hur detta i sin tur påverkar produktion och arbetsmarknad. I detta kapitel presenteras Konjunkturinstitutets bedömning av hur jämviktsarbetslösheten påverkas av avtalsrörelsen 2007 och därmed vilken grad av samhällsekonomiskt ansvar som parterna bedöms ha tagit.

Baserat på avtalsrörelsen 2007 och den prognostiserade ekonomiska utvecklingen i övrigt prognostiserar Konjunkturinstitutet att arbetskostnadstillväxten i genomsnitt uppgår till 4,9 procent per år 2007–2009.^{21,22} Även om den överstiger den ökningstakt som på sikt är förenlig med Riksbankens inflationsmål med ca 0,5 procentenheter per år, bedöms denna ökningstakt i stort sett vara normal i det starka arbetsmarknadsläge som prognostiseras för perioden. Konjunkturinstitutet anser därför att parternas agerande i avtalsrörelsen 2007 sannolikt inte nämnvärt påverkat jämviktsarbetslösheten. Parterna bedöms därmed ha tagit ungefär samma grad av samhällsekonomiskt ansvar som vid de tidigare avtalsrörelserna under 2000-talet.

Det är viktigt att betona att analysen av effekterna av avtalsrörelsen 2007 är preliminär. Den bygger på Konjunkturinstitutets nuvarande prognos av arbetskostnadstillväxten för perioden 2007–2009, där arbetskostnadstillväxten utöver vad som styrs direkt av centrala avtal inte är känd. Dessutom baseras analysen på Konjunkturinstitutets prognos av ekonomins övriga variabler, som BNP-tillväxt, arbetslöshet och resursutnyttjande. Skulle dessa variabler utvecklas på ett annat sätt än vad som prognostiseras kan uppskattningen av jämviktsarbetslösheten komma att revideras.²³ Om exempelvis arbetskostnadstillväxten blir högre än vad som prognostiseras samtidigt som konjunkturbilden i

²¹ Arbetskostnaden består inte bara av timlön utan av alla arbetsgivarnas kostnader för arbetskraft såsom arbetsgivaravgifter och löneskatter. Därför överstiger arbetskostnadsnivån timlönenivån. Dessutom bedöms i allmänhet arbetskostnadstillväxten överstiga den timlönetillväxt som diskuterades i kapitel 2, bland annat på grund av strukturella förändringar inom arbetskraften. För perioden 2007–2009 bedömer Konjunkturinstitutet att denna skillnad i genomsnitt uppgår till 0,3 procentenheter per år. Se fördjupningen "Löner och statistik" i *Lönebildningen – Samhällsekonomiska förutsättningar för Sverige 2003* för en analys av skillnaderna mellan arbetskostnader och timlön.

²² Den genomsnittliga arbetskostnadstillväxten på 4,9 procent per år 2007–2009 är exklusive effekterna av den pensionspremierabatt som infördes 2006 och som till största del togs bort 2007.

²³ Föreliggande rapport baseras på prognosen i *Konjunkturläget* augusti 2007. Sedan dess har arbetsmarknaden stärkts något ytterligare men dess eventuella följd effekter på lönebildningen beaktas inte i föreliggande rapport.

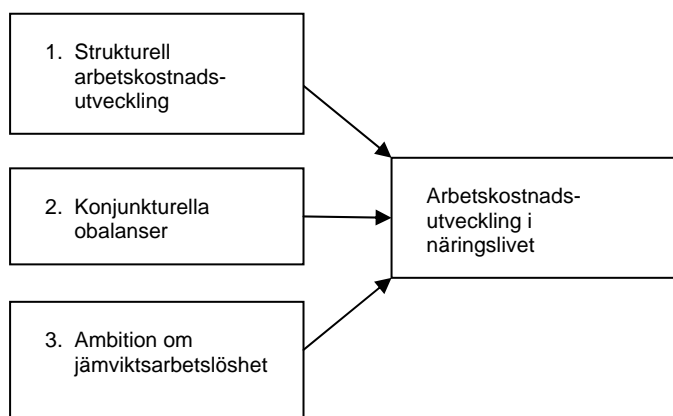
övrigt är oförändrad tyder det på en högre jämviktsarbetslöshet, och vice versa.²⁴

Det är dessutom viktigt att påpeka att Konjunkturinstitutets definition av parternas grad av ansvarstagande endast baseras på hur de avtal som slöts under avtalsrörelsen bedöms påverka jämviktsarbetslösheten. I denna analys används Konjunkturinstitutets prognoser av ekonomin, vilket inte med nödvändighet sammanfaller med parternas. En annan möjlig definition av ansvarstagande vore att analysera den makrobild parterna implicit tog hänsyn till när avtalen förhandlades fram, dvs. vilken bedömning de gjorde av bland annat arbetskostnadstillväxt och arbetslöshet 2007–2009. Detta är dock svårt att fastställa i praktiken. Därför används Konjunkturinstitutets makrobild i analysen av avtalsutfall, ansvarstagande och jämviktsarbetslöshet.

3.1 Konjunkturinstitutets tankeram för arbetskostnadsutvecklingen i näringslivet

För att bedöma om parternas agerande i avtalsrörelsen 2007 leder till en högre eller lägre jämviktsarbetslöshet används Konjunkturinstitutets tankeram för arbetskostnadsutvecklingen i näringslivet. Denna tankeram, som beskrevs utförligt i *Lönebildningsrapporten 2006*, förklarar och motiverar arbetskostnadsutvecklingen med tre faktorer, se figur 2.²⁵

Figur 2 Tankeram för arbetskostnadsutvecklingen i näringslivet som helhet



²⁴ Att vänta till 2010 med utvärderingen av avtalsrörelsen 2007, dvs. då utfall finns för arbetskostnadstillväxten under avtalsperioden 2007–2009, är inte ett realistiskt alternativ. Konjunkturinstitutet behöver kontinuerligt göra bedömningar av parternas agerande i syfte att på bästa sätt prognostisera den ekonomiska utvecklingen, bland annat för att bistå parterna och Medlingsinstitutet i deras analyser av lönebildningens samhällsekonomiska förutsättningar och effekter.

²⁵ Se kapitel 1 i *Lönebildningsrapporten 2006* för en utförligare beskrivning av tankeramen.

1. STRUKTURELL ARBETSKOSTNADSUTVECKLING

I NÄRINGSLIVET

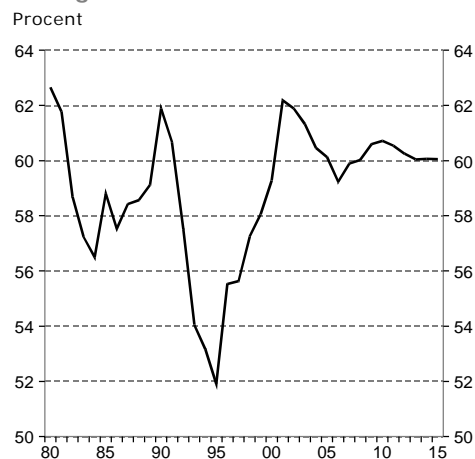
För att kunna analysera faktisk arbetskostnadstillväxt krävs en bedömning av den strukturella, konjunkturellt balanserade, arbetskostnadstillväxten. När det gäller den strukturella arbetskostnadstillväxten bedömer Konjunkturinstitutet i likhet med *Lönebildningsrapporten 2006* att den uppgår till 4,4 procent per år i genomsnitt i näringslivet fram till 2015. Den strukturella ökningen avser arbetskostnadsutvecklingen när ekonomin är i konjunkturell balans. Det innebär även att denna arbetskostnadstillväxt på sikt är förenlig med Riksbankens inflationsmål.²⁶

Denna ökningstakt baseras på bedömningen att den strukturella, konjunkturellt balanserade, arbetskostnadsandelen inte förändras under perioden 2007–2015. Som framgår av diagram 15 uppgår den faktiska arbetskostnadsandelen till 60 procent både 2007 och 2015.²⁷ Det innebär att den strukturella arbetskostnadstillväxten uppgår till summan av strukturell produktivitetstillväxt i näringslivet (2,7 procent) och den inflationstakt i näringslivets förädlingsvärdepriser²⁸ som är förenlig med Riksbankens inflationsmål (1,7 procent), dvs. 4,4 procent per år fram till 2015.

Bedömningen om en konstant strukturell arbetskostnadsandel framöver baseras på antagandena om att det internationella avkastningskravet på kapital är oförändrat samt att den teknologiska utvecklingens karaktär inte förändrar den s.k. kapitaltjänstknoten.²⁹

Det finns argument både för högre och lägre avkastningskrav på kapital det kommande decenniet. Argumenten för högre avkastningskrav går bland annat ut på att den ökade globaliseringen innebär en så kraftig ökning av arbetskraftsutbudet att bristen på kapital driver upp avkastningskravet.³⁰ Mot detta finns studier som indikerar att realräntan i världen kommer att falla framöver på grund av den demografiska utvecklingen i allmänhet och den

Diagram 15 Arbetskostnadsandel i näringslivet



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

²⁶ Se kapitel 3 i *Lönebildningsrapporten 2006* för en utförlig analys av den strukturella arbetskostnadstillväxten. Det pågår för närvarande ett projekt vid Konjunkturinstitutet som analyserar den strukturella arbetskostnadstillväxten fram till 2015. Bedömningarna som används i denna rapport kan därför komma att revideras.

²⁷ Den tillfälligt högre arbetskostnadsandelen mellan åren 2007 och 2015 beror på konjunkturell anpassning. Arbetskostnadsandelen 2006 är exklusive den premiepensionsrabatt som infördes 2006 och togs bort 2007.

²⁸ Inflationstakten mätt i näringslivets förädlingsvärdepriser skiljer sig från Riksbankens inflationsmål som gäller konsumentpriserna. Det beror på skillnader i prisförändringen av hushållens konsumtionskorg och prisförändringen av företagets produktionskorg. Se avsnitt 3.4 i *Lönebildningsrapporten 2006* för en detaljerad analys.

²⁹ Kapitaltjänstknoten består av kapitaltjänster, dvs. flödet av tjänster som kommer från den reala kapitalstocken, dividerat med arbetade timmar. Om den teknologiska utvecklingen är av sådan karaktär att kvoten mellan kapitaltjänster och förädlingsvärde ändras strukturellt under t.ex. 5 år kommer även den strukturella utvecklingen av arbetskostnadsandelen att ändras under denna period. Den strukturella arbetskostnadstillväxten kommer därmed under perioden inte uppgå till summan av strukturell produktivitetstillväxt och inflationstakten, mätt i näringslivets förädlingsvärdepris.

³⁰ Se Persson, M. och M. Radetzki, "Kina, Sverige och globaliseringen", *Ekonomisk Debatt*, nr 1, 2006.

längre förväntade livslängden i synnerhet. Dessa demografiska trender leder till ett ökat sparande vilket pressar ner realräntan, även om storleken på nedgången varierar mellan olika studier.³¹ Kunskapsläget är dock bristfälligt inom detta område och det finns ingen konsensus bland forskare och ekonomiska bedömare. Konjunkturinstitutet antar därför att avkastningskravet är konstant fram till 2015.

2. KONJUNKTURELLA OBALANSER

Faktisk arbetskostnadstillväxt kan skilja sig från den strukturella arbetskostnadstillväxten på grund av obalanser i ekonomin. Arbetskostnadstillväxten samvarierar med stramheten på arbetsmarknaden och uppvisar därmed ett konjunktorellt mönster. Arbetskostnadstillväxten är exempelvis i allmänhet lägre i en lågkonjunktur då arbetslösheten är hög. Ekonomin återgår sedan mot ett balanserat resursutnyttjande bland annat eftersom den lägre arbetskostnadstillväxten dämpar inflationstrycket och leder till en expansiv penningpolitik, vilket stimulerar efterfrågan.

På motsvarande sätt kan en avvikelse mellan den faktiska arbetskostnadsandelen och dess jämviktsnivå ge upphov till konjunktorella förändringar i arbetskostnadens utveckling. En bedömning av konjunktorella obalanser, speciellt på arbetsmarknaden, är därför viktig när avtalsrörelsen och arbetskostnadstillväxten analyseras.

Konjunkturinstitutet har i och med årets rapport fördjupat analysen när det gäller effekter av konjunktorella obalanser på arbetskostnadstillväxten. Den konjunktorella utvecklingen motiverar att arbetskostnadstillväxten överstiger den strukturella ökningstakten med 0,4 procentenheter per år 2007–2009 (se avsnitt 3.2 för en detaljerad analys). En arbetskostnadstillväxt på 4,8 (4,4+0,4) procent är därmed förenlig med ett antagande om en konstant jämviktsarbetslösheten.

3. AMBITION OM JÄMVIKTSARBETSLÖSHET

När den strukturella och konjunktorella arbetskostnadstillväxten kvantifierats kan parternas agerande och jämviktsarbetslösheten analyseras. Om arbetskostnadstillväxten exempelvis överstiger vad som är motiverat av strukturella och konjunktorella skäl indikerar parternas agerande att jämviktsarbetslösheten är högre än vad som tidigare antagits.³²

³¹ För globala modeller, se t.ex. Domei, D. och M. Flodén, "Population aging and international capital flows", *International Economic Review*, 2006, och Saarenheimo, T., "Ageing, interest rates, and financial flows", Working paper nr 2 2005, Bank of Finland.

³² Jämviktsarbetslöshet är den arbetslöshet som ger den arbetskostnadstillväxt som på sikt är förenlig med Riksbankens inflationsmål. Även om jämviktsarbetslösheten påverkas av flera faktorer utanför parternas kontroll, spelar dock deras avtal och samarbetsformer på central och lokal nivå en viktig roll för jämviktsarbetslöshetens nivå. Se fördjupnings "Jämviktsarbetslöshet" i *Lönebildning: Samhällsekonomiska förutsättningar för Sverige 2003* för en diskussion. Se även Lundborg m.fl. "Den svenska jämviktsarbetslösheten. En översikt av kunskapsläget", *Specialstudie* nr. 11, Konjunkturinstitutet, 2007.

Ett enkelt exempel visar hur parterna kan påverka jämviktsarbetslösheten. Antag att ekonomin är i konjunkturrell balans och arbetslösheten är lika med den jämviktsarbetslöshet som hittills varit möjlig att uppnå. Parterna kan i detta läge minska jämviktsarbetslösheten genom att teckna avtal på central och lokal nivå som gör att arbetskostnadstillväxten understiger den strukturella nivån på 4,4 procent under ett antal år för att sedan återgå till 4,4 procent igen vid den nya, lägre arbetslöshetsnivån.³³

Denna relation mellan arbetskostnadstillväxt och jämviktsarbetslöshet kvantifierades i *Lönebildningsrapporten 2006* i syfte att beskriva ett antal valmöjligheter parterna stod inför i avtalsrörelsen 2007. Då liksom nu bedömer Konjunkturinstitutet att en lägre arbetskostnadstillväxt på 0,6 procentenheter per år under en treårsperiod (dvs. ca 1,8 procentenheter sammanlagt) skulle indikera att parterna verkade för att minska jämviktsarbetslösheten med en procentenhet. I avsnitt 3.3 presenteras Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslösheten, mot bakgrund av de avtal som tecknades i avtalsrörelsen 2007.

DETTA AVSNITT I KORTHET

- Konjunkturinstitutet bedömer att den strukturella, konjunkturrellt balanserade, arbetskostnadsandelen är konstant fram till 2015, vilket bland annat baseras på bedömningen om ett konstant internationellt kapitalavkastningskrav.
- Den strukturella, konjunkturrellt balanserade, arbetskostnadstillväxten kan därmed uppgå till summan av näringslivets produktivitetstillväxt (2,7 procent) och inflation mätt i näringslivets förädlingsvärdepris (1,7 procent), dvs. i genomsnitt 4,4 procent per år.

3.2 Arbetskostnadstillväxtens konjunkturrella utveckling

Som diskuterades i avsnitt 3.1 bedömer Konjunkturinstitutet att en arbetskostnadstillväxt på 4,4 procent på sikt är förenlig med Riksbankens inflationsmål. Det är den arbetskostnadstillväxt som råder då ekonomin är i konjunkturrell balans, vilket bland annat innebär att arbetslösheten är lika med jämviktsarbetslösheten.

Även om det är rimligt att anta att arbetskostnadstillväxten varierar över konjunkturcykeln är orsakerna till dess konjunkturrella

³³ Den lägre arbetskostnadstillväxten stimulerar utöver sysselsättning även investeringar vilket innebär att produktivitetstillväxten når samma nivå som tidigare. Därmed möjliggörs en arbetskostnadstillväxt på 4,4 procent igen efter anpassningsperioden.

rella mönster komplicerade. I detta avsnitt analyseras hur mycket det är rimligt att arbetskostnadstillväxten avviker från 4,4 procent i den konjunkturfas som bedöms råda 2006–2009, givet den bedömning av jämviktsarbetslösheten som gjordes före avtalsrörelsen 2007.

ARBETSKOSTNADSTILLVÄXTENS KONJUNKTURELLA BESTÄMNINGSFAKTORER

Arbetskostnadstillväxten kan konjunktorellt avvika från sin strukturella tillväxttakt på grund av främst två faktorer:³⁴

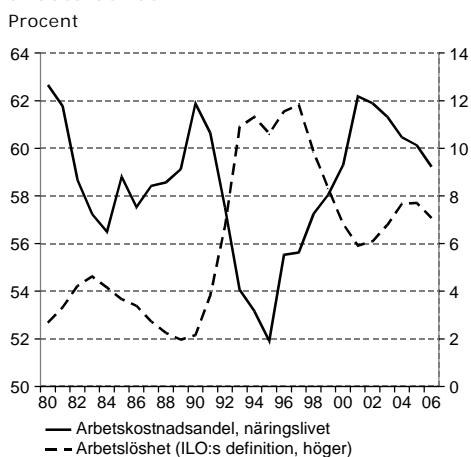
(i) *Faktisk arbetslöshet i relation till jämviktsarbetslösheten*

När faktisk arbetslöshet understiger jämviktsarbetslösheten är efterfrågan på arbetskraft hög. Det stärker arbetstagarnas förhandlingsposition både på central och på lokal nivå vilket medför att arbetskostnadstillväxten kommer att överstiga den strukturella tillväxttakten. Det omvända gäller då faktisk arbetslöshet överstiger jämviktsarbetslösheten, dvs. vid låg efterfrågan på arbetskraft.

(ii) *Faktisk arbetskostnadsandel i relation till jämviktsvärdet*

Arbetskostnadsandelen är den andel av förädlingsvärdet som företagen betalar för sin arbetskraft; den resterande delen av förädlingsvärdet kallas driftöverskott och tillfaller kapitalägarna. Om arbetskostnadsandelen understiger den nivå som parterna bedömer vara en jämviktsnivå medför det att arbetskostnadstillväxten kortsiktigt överstiger sin strukturella tillväxttakt. Denna högre arbetskostnadstillväxt påskyndar arbetskostnadsandelens anpassning mot jämvikt. Det omvända gäller då faktisk arbetskostnadsandel överstiger sin jämviktsnivå.

Diagram 16 Arbetskostnadsandel och arbetslöshet



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Var för sig ger alltså dessa två faktorer intuitiva förutsägelser kring arbetskostnadstillväxtens konjunktorella utveckling. I praktiken är dock faktorernas bidrag till den konjunktorella arbetskostnadstillväxten svåra att separera eftersom arbetslösheten samvarierar i relativt hög grad med arbetskostnadsandelen (se diagram 16).^{35,36} Arbetskostnadsandelen stiger i allmänhet då arbetslösheten faller och vice versa.

I syfte att belysa att man behöver ta hänsyn till båda faktorerna i en analys av arbetskostnadstillväxtens konjunktorella

³⁴ Se t.ex. *OECD Employment Outlook*, 1997, och Blanchard, O.J. och L. Katz, "Wage dynamics: reconciling theory and evidence", NBER Working paper 6724, 1999.

³⁵ Arbetskostnadsandelen 2006 är exklusive den pensionspremierabatt som infördes 2006 och delvis togs bort 2007.

³⁶ Att de två faktorerna samvarierar innebär att man måste inkludera båda i en ekonometrisk modell för att uppskatta dess separata effekter på den konjunktorella arbetskostnadstillväxten.

utveckling tas åren 1995–1996 som exempel. Diagram 17 visar arbetskostnadstillväxt, arbetslöshet och arbetskostnadsandel sedan 1992, dvs. då den nya penningpolitiska regimen inleddes. Arbetslösheten mätt enligt ILO:s definition uppgick i genomsnitt till ca 11 procent 1995–1996 (se streckad linje) samtidigt som alla rimliga uppskattningar av jämviktsarbetslösheten understeg denna nivå. Detta talar för att arbetskostnadstillväxten 1996 skulle understiga den strukturella tillväxttakten. Det blev knappast fallet eftersom utfallet blev 7,4 procent 1996 (se tjock, heldragen linje).

En sannolikt viktig förklaring till denna relativt höga arbetskostnadstillväxt går i stället att finna i att arbetskostnadsandelen låg på sin lägsta nivå i modern tid 1995, ca 52 procent (se tunn, heldragen linje). Denna nivå var med all sannolikhet under den nivå som såväl arbetsgivare som arbetstagare bedömde som en jämvikt. Den relativt höga arbetskostnadstillväxten 1996 kan därmed delvis förklaras av den låga arbetskostnadsandelen åren dessförinnan.

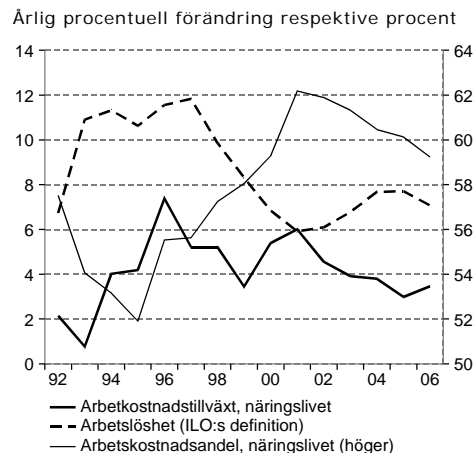
Denna analys antyder betydelsen av att fastställa arbetskostnadsandelens avvikelse från jämvikt 2006, dvs. det år som föregicks av avtalsrörelsen 2007.³⁷ Om exempelvis arbetskostnadsandelen 2006 skulle bedömas ligga under sin jämviktsnivå 2006 skulle en del av den prognostiserade arbetskostnadstillväxten 2007–2009 kunna tolkas som en korrigering av denna ojämvt från parternas sida. Nedan följer en sådan uppskattning av jämviktsvärdet för 2006. Därefter bedöms hur faktorerna (i) och (ii) ovan påverkar arbetskostnadstillväxtens konjunkturella utveckling för åren 2007–2009.

UPPSKATTNING AV ARBETSKOSTNADSANDELENS JÄMVIKTSNIVÅ 2006

Som framgick av diagram 16 ovan uppvisar arbetskostnadsandelen, liksom många andra ekonomiska variabler, ett betydande konjunkturellt mönster. Den förefaller vara hög då arbetslösheten är låg och vice versa. I diagrammet framgår dock också att sambandet mellan arbetskostnadsandelen och arbetslösheten varierar över tiden. Åren 2005–2006 har till och med sambandet varit det omvända; både arbetskostnadsandelen och arbetslösheten har fallit. Sammantaget indikerar detta att jämviktsnivån för arbetskostnadsandelen, liksom för jämviktsarbetslösheten, varierar över tiden.

Att bedöma en jämviktsnivå för arbetskostnadsandelen är komplicerat. I *Lönebildningsrapporten 2006* (kapitel 2) användes därför ett antal indikatorer som hjälp för att bedöma eventuella obalanser i arbetskostnadsandelen:

Diagram 17 Arbetskostnad, arbetslöshet och arbetskostnadsandel



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

³⁷ Därmed beaktas i vilken utsträckning de centrala avtalen under 2007 tog hänsyn till en eventuell initial ojämvt i arbetskostnadsandelen 2006. Tillämpningen av dessa avtal på lokal nivå under perioden 2007–2009, inklusive lokala arbetskostnadsökningar utöver vad som styrs av de centrala avtalen, antas inte beakta eventuella ojämvt i näringslivets arbetskostnadsandel. Detta eftersom dessa förhandlingar sker på lokal nivå.

- Lönsamhetsomdöme inom industrin.
- Kapitalavkastning enligt Nationalräkenskaperna.
- Börsutveckling relativt konkurrentländer.
- Investeringsnivå.

Då liksom nu visar dessa indikatorer inte på någon uppenbar obalans för arbetskostnadsandelen 2006. I och med årets rapport introduceras en ny indikator för att uppskatta konjunkturella obalanser i arbetskostnadsandelen. Med hjälp av en s.k. strukturell VAR-modell har en genomsnittlig samvariation över konjunkturcykeln mellan arbetslöshet och arbetskostnadsandel beräknats. Resultaten visar att om arbetslösheten är en procentenhet över sin jämviktsnivå så är arbetskostnadsandelen i genomsnitt 0,8 procentenheter under sin jämviktsnivå.³⁸ Används den relationen för 2006 då faktisk arbetskostnadsandel uppgick till 59,2 procent fås ett konjunkturjusterat värde på ca 60 procent.³⁹

KONJUNKTURELL ARBETSKOSTNADSTILLVÄXT 2007–2009

Uppskattningen av jämviktsvärdet för arbetskostnadsandelen 2006 samt av jämviktsarbetslösheten innan avtalsrörelsen 2007, möjliggör en kvantifiering av arbetskostnadstillväxtens konjunkturella utveckling 2007–2009. De två faktorerna som beskrivs ovan används i analysen:

(i) *Faktisk arbetslöshet understiger en oförändrad bedömning av jämviktsarbetslösheten 2007–2009.*

Faktisk arbetslöshet prognostiseras till i genomsnitt 5,8 procent 2007–2009 (mätt enligt ILO:s definition). Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslösheten före avtalsrörelsen 2007 uppgick till 6,2 procent. Arbetskostnadstillväxten kan därför överstiga den strukturella tillväxttakten utan att det med nödvändighet är ett tecken på att jämviktsarbetslösheten behöver revideras upp; hur mycket kvantifieras nedan.

³⁸ Se Fabiani, S. m.fl., "The sources of unemployment fluctuations: an empirical application to the Italian case", Working paper nr. 29, ECB, 2000, för en beskrivning av modellen. Svenska data för perioden 1976:1–2007:2 har använts. Elasticiteten $-0,8$ har beräknats som ett genomsnitt av relationen mellan det arbetslöshetsgapet och arbetskostnadsandelsgapet som uppstår vid en oväntad ökning i efterfrågan (en s.k. positiv efterfrågestörning), vilket medför en högkonjunktur. Man skulle alternativt kunna använda ett BNP-gap för att konjunkturjustera arbetskostnadsandelen men Konjunkturinstitutet fokuserar främst på arbetsmarknaden i sin analys av resursutnyttjandet.

³⁹ Konjunkturjusteringen uppgår till ca 0,7 procentenheter och fås genom att multiplicera elasticiteten 0,8 (se fotnot 38) med arbetslöshetsgapet på 0,9 procentenheter för 2006: $0,8 \cdot 0,9 = 0,7$. Den konjunkturjusterade arbetskostnadsandelen utgörs sedan av summan av den faktiska arbetskostnadsandelen 2006 (59,2) och konjunkturjusteringen (0,7), dvs. 59,9 procent. Givetvis är denna beräkning behäftad med stor osäkerhet men är ändå en indikation på att arbetskostnadsandelen sannolikt låg under sitt jämviktsvärde 2006. Beräkningen gäller också endast under antagandet att Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslösheten 2006 är rimlig.

(ii) Faktisk arbetskostnadsandel 2006 understeg jämviktsvärdet.

Faktisk arbetskostnadsandel uppgick till 59,2 procent 2006 medan jämviktsvärdet bedöms uppgå till ca 60 procent. Nedan kvantifieras hur mycket det kan ha påverkat avtalsrörelsen 2007 och därmed arbetskostnadstillväxten 2007–2009.⁴⁰

Som framhållits ovan är det viktigt att särskilja effekterna från ovanstående två faktorer. Eftersom faktorerna samvarierar är det viktigt att båda ingår i samma empiriska analysmodell. Hur mycket arbetskostnadstillväxten i genomsnitt påverkas av faktorerna är en empirisk fråga och resultaten varierar mellan olika länder och tidsperioder.

När det gäller effekten av arbetslöshetens avvikelse från jämviktsarbetslösheten (dvs. faktor (i) ovan), brukar vanligtvis en elasticitet mellan $-0,5$ och $-1,0$ hittas i empiriska studier. Det innebär att arbetskostnadstillväxten är mellan en halv och en procentenhet högre om faktisk arbetslöshet är en procentenhet lägre än jämviktsarbetslösheten. Med hjälp av empiriska skattningar med svenska data för perioden 1980–2006 bedömer Konjunkturinstitutet att en elasticitet på $-0,75$ är rimlig för Sverige. Eftersom faktisk arbetslöshet i genomsnitt är 0,4 procentenheter lägre än en oförändrad bedömning av jämviktsarbetslösheten 2007–2009, så innebär det att arbetskostnadstillväxten av konjunkturella skäl kan överstiga sin strukturella tillväxttakt med $0,4 \cdot 0,75 = 0,3$ procentenheter per år 2007–2009.⁴¹

När det gäller arbetskostnadsandelens avvikelse från sin jämvikt (dvs. faktor (ii) ovan), brukar arbetskostnadstillväxten i empiriska studier bli ca 0,3 procentenheter högre innevarande år om arbetskostnadsandelen föregående år låg en procentenhet under jämvikt.⁴² Arbetskostnadsandelen understeg det bedömda jämviktsvärdet 2006 med 0,8 procentenheter. Mot denna bakgrund är det rimligt att arbetskostnadstillväxten påverkas med ca $0,8 \cdot 0,3 = 0,24$ procentenheter 2007, vilket utslaget på de tre avtalsåren 2007–2009 blir knappt 0,1 procentenheter per år.⁴³

⁴⁰ Som beskrevs i fotnot 37 är det rimligt att anta att endast arbetskostnadsandelen 2006 påverkar arbetskostnadstillväxtens utveckling 2007–2009, ej parternas eventuella förväntningar av arbetskostnadsandelens utveckling 2007–2009.

⁴¹ Det går dock inte att ha någon säker uppfattning vilken arbetslöshet som parterna implicit tog hänsyn till i avtalsförhandlingarna; den som rådde under själva förhandlingstiden (dvs. under delar av 2006–2007) eller den som förväntades råda under avtalsperioden 2007–2009. När Konjunkturinstitutet bedömer jämviktsarbetslösheten antas att parterna lade relativ stor vikt på den förväntade ekonomiska utvecklingen 2007–2009.

⁴² Det stöds också i de empiriska skattningar som Konjunkturinstitutet gjort med svenska data i samma modell som uppskattade effekten från faktor (i). Se även Blanchard, O.J. och L. Katz, "Wage dynamics: reconciling theory and evidence", NBER Working paper 6724, 1999.

⁴³ Arbetskostnadstillväxten bidrar därmed till att arbetskostnadsandelen rör sig mot jämvikt. Arbetskostnadsandelens övriga beståndsdelar (förädlingsvärdepris och produktivitet) påverkar också dess konjunkturella utveckling och anpassning mot jämvikt.

Effekterna från de två faktorerna innebär därmed att det är rimligt att arbetskostnadstillväxten överstiger den strukturella tillväxttakten med $0,3+0,1=0,4$ procentenheter per år i genomsnitt 2007–2009 vid oförändrat antagande om jämviktsarbetslösheten. Dessa beräkningar är förstås behäftade med stor osäkerhet men visar ändå att det är rimligt att arbetskostnadstillväxten de kommande åren är något högre än den strukturella arbetskostnadstillväxten, givet den starka konjunkturutvecklingen 2006–2009.

I avsnitt 3.3 används ovanstående kvantifiering i analysen av hur avtalsrörelsen 2007 påverkar Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslösheten. I fördjupningen ”En utvärdering av 2003 års lönebildningsrapport” nedan analyseras hur den konjunkturrella utvecklingen 2004–2006 påverkade arbetskostnadstillväxt och arbetslöshet samt Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslösheten.

DETTA AVSNITT I KORTHET

- Den konjunkturrella utvecklingen motiverar att arbetskostnadstillväxten överstiger sin strukturella tillväxttakt med i genomsnitt 0,4 procentenheter per år 2007–2009 vid en oförändrad bedömning av jämviktsarbetslösheten. Det beror dels på att arbetskostnadsandelen 2006 låg under sin jämviktsnivå och dels att arbetslösheten bedöms understiga en oförändrad bedömning av jämviktsarbetslösheten 2007–2009.
- Summan av den strukturellt och konjunkturrellt motiverade arbetskostnadstillväxten uppgår därmed till 4,8 ($4,4+0,4$) procent i genomsnitt per år 2007–2009. Denna bedömning är naturligtvis osäker men avviker sannolikt inte markant från den arbetskostnadstillväxt som är förenlig med ett oförändrat antagande om jämviktsarbetslösheten.

FÖRDJUPNING

En utvärdering av 2003 års lönebildningsrapport

Inför 2004 års avtalsrörelse publicerade Konjunkturinstitutet rapporten "Lönebildningen – Samhällsekonomiska förutsättningar 2003". I rapporten gjordes en bedömning av den strukturella ökningen av arbetskostnaden, dvs. den arbetskostnadsökning som på längre sikt är förenlig med Konjunkturinstitutets bedömning av produktivitet utvecklingen och Riksbankens inflationsmål. Lönebildningsrapporten innehöll också en prognos på arbetskostnadsutvecklingen 2004–2006 samt en rekommendation om en något mer återhållsam utveckling. Syftet med denna fördjupning är att utvärdera 2004 års avtalsrörelse och relatera det slutliga löneutfallet till Konjunkturinstitutets prognos och rekommendation samt bedömning av jämviktsarbetslösheten.

Den strukturella arbetskostnadsökningen bestäms av den strukturella produktivitetstillväxten i näringslivet och Riksbankens inflationsmål, korrigerat för skillnaden mellan prisökningen av hushållens konsumtionskorg och prisökningen av näringslivets produktionskorg. Den strukturella arbetskostnadsökningen uppskattades i 2003 års Lönebildningsrapport till ca 4,0 procent årligen men bedömdes i 2006 års motsvarande rapport uppgå till 4,4 procent.

Resursutnyttjandet på den svenska arbetsmarknaden bedömdes vara relativt lågt i utgångsläget 2003 och prognostiserades att fortsätta att försämrats nästföljande år. Först 2005 skulle sysselsättningen börja stiga igen och återhämtningen på arbetsmarknaden inledas. Arbetskostnaden prognostiserades därför öka något långsammare än 4,0 procent; i genomsnitt med 3,7 procent årligen 2004–2006 (se tabell 5). Konjunkturinstitutet rekommenderade dock arbetsmarknadens parter att visa återhållsamhet i avtalsrörelsen. En samhällsekonomiskt lämplig arbetskostnadsökning angavs till 3,2 procent årligen, dvs. ca 0,5 procentenheter mindre än det mest troliga utfallet.

Detta motiverades av fyra skäl. En långsammare löneökningstakt skulle bidra till en snabbare återhämtning av konjunkturen och sysselsättningen. Detta skulle vara särskilt viktigt om den ekonomiska politiken skulle vara framgångsrik i att stimulera arbetsutbudet. En långsammare löneökningstakt skulle också kunna bidra till att arbetslösheten varaktigt skulle kunna sänkas. Dessutom bedömdes det finnas en betydande osäkerhet i konjunkturutvecklingen, vilken kunde tänkas bli än svagare än i Konjunkturinstitutets huvudscenario.

Tabell 5 Arbetskostnad och timlön enligt 2003 års Lönebildningsrapport samt utfall

Genomsnittlig årlig procentuell förändring 2004–2006

	Lång sikt	Trolig	Lämplig	Utfall
Timlön (KL)	3,7	3,4	2,9	3,1
Arbetskostnad (NR)	4,0	3,7	3,2	3,4

Källor: Statistiska centralbyrån och Konjunkturinstitutet.

Arbetskostnaden i näringslivet ökade inte med mer än 3,4 procent i genomsnitt per år 2004–2006, vilket således var närmare den rekommenderade arbetskostnadsökningen än den prognostiserade. Bedömningen av den strukturella arbetskostnadsutvecklingen har dessutom reviderats upp ca 0,4 procentenheter sedan 2003 års Lönebildningsrapport. Detta sett isolerat skulle kunna tolkas som att arbetsmarknadens parter tog större samhällsekonomiskt ansvar än tidigare och att detta därmed borde påverka Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslösheten.

Den makroekonomiska utvecklingen blev dock något annorlunda än vad som förutsågs i 2003 års Lönebildningsrapport. Sysselsättningen blev betydligt lägre 2004 än vad som antagits men steg sedan avsevärt snabbare 2005–2006. Arbetskraften ökade också sammantaget betydligt snabbare än väntat. Arbetskraftsdeltagandet var ca 60 000 personer högre 2006 än prognostiserat. Delvis berodde detta på en konjunkturellt starkare efterfrågan på arbetskraft men delvis också på en starkare strukturell utveckling.

Tabell 6 Nyckeltal 2004–2006

Årlig procentuell förändring samt procentenheter

	Lönebild- ningsrap- port 2003	Utfall	Differens
BNP	2,4	3,6	1,2
Arbetade timmar	0,5	1,0	0,5
Medelarbetstid	0,2	0,4	0,2
Sysselsättning	0,2	0,6	0,4
Arbetskraft	0,1	0,5	0,5
Arbetslöshet ¹	5,2	5,9	0,7

Anm. Relativ arbetslöshet enligt tidigare definition, korrigerad för omläggningen av AKU-statistiken 2005.

Källor: Statistiska centralbyrån och Konjunkturinstitutet.

Sammantaget blev således arbetslösheten i genomsnitt 0,7 procentenheter högre än förväntat 2004–2006 (se tabell 6). Den svaga arbetskostnadsökningen under denna period kan i allt väsentligt förklaras av det lägre resursutnyttjandet på arbetsmarknaden. Löneutfallet under avtalsrörelsen 2004–2006 bedöms därför inte vara så lågt att det föranleder någon revidering av Konjunkturinstitutets syn på jämviktsarbetslösheten.

3.3 Ansvarstagande och jämviktsarbetslöshet

I detta avsnitt presenteras Konjunkturinstitutets bedömning av 2007 års avtalsrörelse och dess betydelse för jämviktsarbetslösheten, dvs. den arbetslöshet som på sikt är förenlig med Riksbankens inflationsmål. Att bedöma jämviktsarbetslösheten är en svår uppgift och olika metoder att mäta den ger olika resultat. Konjunkturinstitutet använder därför flera olika angreppssätt och gör en sammanvägd bedömning:

- Eftersom jämviktsarbetslösheten varierar över tiden lägger Konjunkturinstitutet störst vikt vid årets avtalsrörelse och dess implikationer för bedömningen av jämviktsarbetslösheten. I denna analys används den tankeram som presenterades i avsnitt 3.1.
- En viss vikt läggs också vid utfallet från den förra avtalsrörelsen, vars avtalsperiod 2004–2006 nu är avslutad. Utvecklingen av arbetskostnader och arbetslöshet under denna period beaktas i bedömningen av jämviktsarbetslösheten; se fördjupningen ”En utvärdering av 2003 års lönebildningsrapport” ovan.
- Till sist analyseras jämviktsarbetslöshetens utveckling de senaste 25 åren inklusive effekter av demografiska trender, arbetskraftsdeltagande och ekonometriska angreppssätt; se fördjupningen ”KI:s bedömning av jämviktsarbetslöshetens utveckling 1980–2007” sist i detta kapitel.

Som diskuterades i inledningen till detta kapitel är det viktigt att betona att analysen av ansvarstagande och jämviktsarbetslöshet vilar på Konjunkturinstitutets konjunkturbild samt bedömning av den strukturella arbetskostnadstillväxten.

AVTALSRORELSEN 2007 BIDRAR INTE TILL ATT MINSKA JÄMVIKTSARBETSLÖSHETEN

De första två faktorerna i tankeramen (se figur 2 på sidan 34) har analyserats och siffrerats ovan.

- Den strukturella arbetskostnadstillväxten bedöms uppgå till i genomsnitt 4,4 procent per år 2007–2015, vilket är den nivå som på sikt bedöms vara förenlig med Riksbankens inflationsmål (se avsnitt 3.1).
- Den konjunkturella utvecklingen 2007–2009 motiverar en arbetskostnadstillväxt som överstiger den strukturella tillväxttakten med 0,4 procentenheter per år vid oförändrat antagande om jämviktsarbetslöshet (se avsnitt 3.2).

Baserat på denna kvantifiering följer att en arbetskostnadstillväxt på $4,4+0,4=4,8$ procent per år i genomsnitt 2007–2009 är förenlig med ett oförändrat antagande om jämviktsarbetslösheten.

I *Lönebildningsrapporten 2006* presenterades tre scenarier som relaterade arbetskostnadstillväxten till jämviktsarbetslöshetens utveckling och parternas ansvarstagande. Tabell 7 redovisar Konjunkturinstitutets uppdaterade bedömning av sambandet mellan variablerna.⁴⁴

Tabell 7 Bedömning av relationen mellan arbetskostnadstillväxt, jämviktsarbetslöshet och parternas ansvarstagande

Genomsnitt per år 2007–2009.

	Högt ansvars- tagande	Oförändrat ansvars- tagande	Lågt ansvars- tagande
Arbetskostnads- tillväxt	4,2	4,8	5,4
<i>Bidrag till arbetskostnadstillväxten</i>			
Strukturell arbets- kostnadsutveckling	4,4	4,4	4,4
Konjunkturrell obalans	0,4	0,4	0,4
Ambition om jäm- viktsarbetslöshet	-0,6	0,0	0,6
Jämvikts- arbetslöshet¹	5,2	6,2	7,2

1) Avser arbetslösheten definierad enligt ILO.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Tabell 7 kan förstås genom att t.ex. studera kolumnen ”oförändrat ansvarstagande”. Arbetskostnadstillväxten i detta alternativ uppgår till 4,8 procent där 4,4 procent förklaras av den strukturella ökningstakten och 0,4 procent av den konjunkturrella obalansen. Skulle Konjunkturinstitutet mot bakgrund av de avtal som slutits prognostisera en arbetskostnadstillväxt på 4,8 procent i genomsnitt per år 2007–2009, indikerar det en oförändrad jämviktsarbetslöshet och därmed ett oförändrat ansvarstagande från parternas sida. Skulle parterna i stället sluta avtal på en nivå som föranlett Konjunkturinstitutet att prognostisera arbetskostnadstillväxten till 4,2 procent per år 2007–2009 hade det indikerat att parterna verkade för en jämviktsarbetslöshet som är 1 procentenhet lägre (se kolumnen ”Högt ansvarstagande” i tabell 7).⁴⁵

En liknande tabell redovisades i kapitel 2 i *Lönebildningsrapporten 2006*. Siffersättningen när det gäller ”konjunkturrella obalan-

⁴⁴ I *Lönebildningsrapporten 2006* fokuserades på två scenarier för arbetskostnadstillväxten, lågalternativet med högt ansvarstagande och högalternativet med lågt ansvarstagande. Konjunkturinstitutets då rådande arbetskostnadsprognos från *Konjunkturläget* augusti 2006 låg i mitten av dessa två alternativ och utgjorde därmed en uppskattning av oförändrat ansvarstagande.

⁴⁵ Som diskuterades i avsnitt 3.1 bedömer Konjunkturinstitutet, liksom i *Lönebildningsrapporten 2006*, att en 0,6 procentenhet lägre arbetskostnadstillväxt under tre år (dvs. sammanlagt ca 1,8 procent) kan minska jämviktsarbetslösheten med en procentenhet. Då antas att arbetskostnadstillväxten återgår till 4,4 procent efter att den nya lägre arbetslösheten har uppnåtts.

ser” har reviderats i och med årets rapport och därmed relationen mellan arbetskostnadstillväxt, jämviktsarbetslöshet och ansvarstagande 2007–2009. Det beror dels på att Konjunkturinstitutet har fördjupat analysen av arbetskostnadstillväxtens konjunkturella beteendemönster och dels på att konjunkturutvecklingen 2007–2009 nu bedöms vara starkare.

UPPÅTRISK FÖR JÄMVIKTSARBETSLÖSHETEN

Baserat på de avtal som slutits under avtalsrörelsen 2007 prognostiserar Konjunkturinstitutet att arbetskostnadstillväxten i genomsnitt uppgår till 4,9 procent per år 2007–2009, vilket endast avviker med 0,1 procentenheter från ”oförändrat ansvarstagande” i tabell 7.⁴⁶ Det är en viktig orsak till att Konjunkturinstitutet bedömer att avtalsrörelsen 2007 sannolikt inte påverkat jämviktsarbetslösheten. Konjunkturinstitutets bedömning på 6,2 procent (mätt enligt ILO:s definition) kvarstår därmed. Det innebär att parterna bedöms ha tagit ungefär samma grad av samhällsekonomiskt ansvar som vid de tidigare avtalsrörelserna på 2000-talet.

Som betonades i inledningen till detta kapitel är denna bedömning behäftad med stor osäkerhet. För det första finns ingen utfallsinformation eller statistik kring hur arbetskostnadsökningarna utöver vad som styrs av de centrala avtalen utvecklas. Konjunkturinstitutets prognos av denna del av arbetskostnadsökningen är därför extra osäker. För det andra råder, som alltid, osäkerhet kring den prognostiserade ekonomiska utvecklingen i allmänhet.

Följande faktorer gör att det, enligt Konjunkturinstitutet, råder en viss uppåtrisk i bedömningen av jämviktsarbetslösheten.

- Avtalen förhandlades fram under 2006–2007 och då var arbetslösheten högre än vad som nu prognostiseras för 2007–2009. Även om parterna på goda grunder kan anses vara framåtblickande när de skriver treåriga avtal, spelar sannolikt det aktuella ekonomiska läget in, vilket innebär en uppåtrisk för bedömningen av jämviktsarbetslösheten. Med andra ord, parterna var beredda att teckna avtal med förhållandevis höga löneökningar, även om arbetslösheten var så hög som 6,4 procent i början av 2007 då förhandlingarna inleddes.
- Även om Konjunkturinstitutets tankeram och siffersättning i tabell 7 är viktig för bedömningen av jämviktsarbetslösheten så används även andra indikatorer. I fördjupningen ”KI:s bedömning av jämviktsarbetslöshetens utveckling 1980–2007” nedan visas resultat från två statistiska modeller som innebär att jämviktsarbetslösheten 2006–2007 uppgår till

⁴⁶ Se *Konjunkturläget*, augusti 2007 för en detaljerad beskrivning av prognosen. Som noterades ovan exkluderas effekterna av den pensionspremierabatt som infördes 2006 och som till större del togs bort 2007 i den genomsnittliga arbetskostnadstillväxten på 4,9 procent per år 2007–2009.

ca 7 procent, vilket indikerar en uppåtrisk för bedömningen 6,2.⁴⁷

- Konjunkturinstitutets prognos av arbetskostnadstillväxten överstiger den arbetskostnadstillväxt som enligt tankeramén implicerar oförändrad jämviktsarbetslöshet med 0,1 procentenheter (4,9 jämfört med 4,8; se tabell 7). Även om det är en liten skillnad innebär det en uppåtrisk för jämviktsarbetslösheten.

Om den snabba arbetskostnadstillväxten 2007–2009 inte bara skulle förklaras av *nivån* på sysselsättningen och arbetslösheten utan även av den *hastighet* som sysselsättningen stigit och arbetslösheten fallit med 2006–2007, utgör denna faktor en nedåtrisk för jämviktsarbetslösheten. Med andra ord, det är möjligt att arbetskostnadstillväxten blir tillfälligt hög även vid måttliga nivåer på arbetslösheten på grund av att sysselsättningen ökar så snabbt. Om en sådan ”hastighetseffekt”⁴⁸ är viktig, skulle arbetskostnadstillväxten sedan avta när sysselsättningsstillväxten avtar trots att sysselsättningsnivån är högre och arbetslösheten lägre. Detta resonemang hänger ihop med att Konjunkturinstitutet använder ett långsiktigt jämviktsbegrepp för arbetslösheten; se fördjupningen ”KI:s bedömning av jämviktsarbetslöshetens utveckling 1980–2007” nedan för en diskussion. Den statistik som finns tillgänglig för arbetskostnadstillväxten 2006 förefaller dock inte tyda på någon stor effekt från den snabba sysselsättningsstillväxten.

DETTA AVSNITT I KORTHET

- Arbetsmarknadens parter bedöms ha tagit ungefär samma grad av samhällsekonomiskt ansvar i avtalsrörelsen 2007 som vid de tidigare avtalsrörelserna på 2000-talet. Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslösheten på 6,2 procent (mätt enligt ILO:s definition) består därmed. Det bör dock betonas att bedömningen är osäker samt att uppåtrisk för jämviktsarbetslösheten sannolikt föreligger.

⁴⁷ De empiriska modellerna uppskattar dock ett mer kortsiktigt jämviktsbegrepp för arbetslösheten medan Konjunkturinstitutet använder sig av ett mer långsiktigt begrepp.

⁴⁸ Den engelska termen är ”speed-limit effect”.

FÖRDJUPNING

Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslöshetens utveckling 1980–2007

Det finns en bred samsyn att det, ur såväl samhällsekonomisk som social synpunkt, vore önskvärt med så låg arbetslöshet som möjligt. Det är dock knappast möjligt att arbetslösheten varaktigt skulle kunna vara noll. På arbetsmarknaden sker kontinuerligt stora flöden in i och ut ur arbetskraften och från och till anställningar. Studenter avslutar sin utbildning och anställda som säger upp sig eller avskedas börjar söka nytt jobb. Företag har samtidigt vakanser efter anställda som slutat eller till följd av utökad verksamhet. Eftersom det tar tid för ett företag att hitta en lämplig anställd och för en arbetslös att hitta ett passande arbete kommer det alltid finnas en viss arbetslöshet, s.k. friktionsarbetslöshet.

Mycket tyder på att det dessutom finns en betydande strukturell arbetslöshet beroende på att de arbetslösa inte har den utbildning och yrkeserfarenhet som arbetsgivarna efterfrågar eller att de bor på orter där efterfrågan på arbetskraft är låg.

Jämviktsarbetslösheten påverkas också i hög grad av lönebildningen. Om arbetsmarknadens parter tar en hög grad av samhällsekonomiskt ansvar kan löneökningstakten vid sysselsättningsuppgångar och arbetslöshetsnedgångar begränsas, vilket dämpar inflationstrycket och möjliggör en mindre stram penningpolitik. Arbetslösheten kan därmed hållas på en lägre nivå än annars hade varit fallet.⁴⁹

Begreppet jämviktsarbetslöshet är av central betydelse för konjunkturanalysen och definieras ofta med utgångspunkt från inflationstakten. Jämviktarbetslösheten är den nivå på arbetslösheten som är förenlig med stabil inflationstakt i linje med inflationsmålet. Om arbetslösheten är högre än jämviktsarbetslösheten tenderar löneökningstakten att vara jämförelsevis låg och inflationen därmed under inflationsmålet. På motsvarande vis tenderar priser och löner att öka snabbare när arbetslösheten är lägre än sin jämviktsnivå. Jämviktsarbetslösheten är därmed den nivå som den faktiska arbetslösheten kommer att variera runt över en konjunkturcykel.

Bedömningen av jämviktsarbetslösheten är också viktig för utformningen av den ekonomiska politiken. Om arbetslösheten är hög av konjunkturrella skäl kan den minskas genom en mer expansiv stabiliseringspolitik. Om den däremot är hög av strukturella skäl kommer exempelvis en räntesänkning från Riksban-

⁴⁹ Se kapitel 5 i "Lönebildningsrapporten 2006" samt avsnitt 3.1 i denna rapport.

kens sida bara tillfälligt att kunna pressa ner arbetslösheten och detta till priset av en överhettning och ett ökat inflationstryck.

JÄMVIKTSARBETSLÖSHETEN ÄR SVÅR ATT UPPSKATTA

I praktiken kan det vara mycket svårt att uppskatta hur hög jämviktsarbetslösheten är. Ett skäl är att den inte tycks vara konstant över tiden. Inte heller är den nödvändigtvis oberoende av störningar i ekonomin eller av ekonomisk politik.

En annan svårighet med att uppskatta nivån på jämviktsarbetslösheten är att den faktiska arbetslösheten, vid stora makroekonomiska störningar, kan avvika från sin långsiktiga jämviktsnivå under relativt lång tid. Detta förefaller exempelvis ha varit fallet i Sverige under huvuddelen av 1990-talet.

Om den faktiska arbetslösheten är betydligt högre än den långsiktiga jämviktsnivån kan det vara svårt att alltför snabbt sänka denna genom en expansiv penningpolitik. Orsaken är att det lätt uppstår flaskhalsar på arbetsmarknaden när sysselsättningen stiger alltför snabbt. Detta brukar benämnas ”hastighetsbegränsningar” i nationalekonomisk litteratur. Om arbetslösheten faller i långsammare takt får företag och individer mer tid att anpassa sig till uppkomna bristsituationer. Det kan därför vara värdefullt i vissa sammanhang att skilja på ett kortsiktigt och ett långsiktigt jämviktsbegrepp. Det kortsiktiga jämviktsbegreppet brukar ibland kallas NAIRU.⁵⁰ När Konjunkturinstitutet talar om jämviktsarbetslösheten avses ett mer långsiktigt begrepp. Detta innebär dock inte att KI:s bedömning av jämviktsarbetslösheten är konstant över tiden utan att den endast påverkas av strukturella faktorer. Konjunkturrella faktorer, såsom ovan nämnda ”hastighetsbegränsningar”, kan dock ha betydelse för inflationsutvecklingen.

KONJUNKTURINSTITUTETS BEDÖMNING AV JÄMVIKTSARBETSLÖSHETEN

Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslösheten är en sammanvägning av statistiska skattningar och ett antal andra indikatorer, främst löne- och prisdata, samt arbetsmarknadsstatistik.

Om jämviktsarbetslösheten vore stabil över tiden skulle ett historiskt genomsnitt av den faktiska arbetslösheten vara en bra indikator på jämviktsnivån. Mycket tyder dock på att så inte har varit fallet i Sverige.

⁵⁰ Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment.

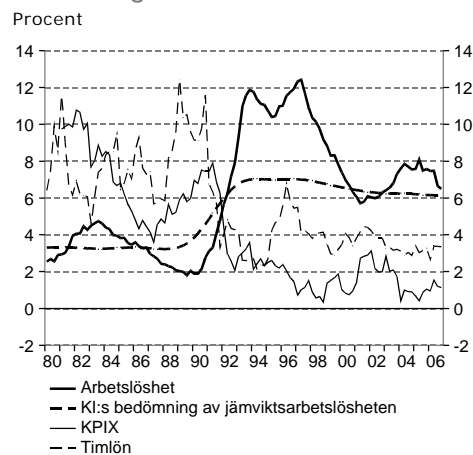
Arbetslöshetsutvecklingen i Sverige de senaste 30 åren visar att ett betydande skift ägde rum i början av 1990-talet.⁵¹ Före 1992 var arbetslösheten aldrig ens tillfälligtvis över 5 procent (enligt ILO:s definition). Efter 1993 har den aldrig varit under 5 procent. I genomsnitt var arbetslösheten 1976–1991 3,1 procent medan den var 8,6 procent 1992–2006, dvs. omkring 5,5 procentenheter högre. Enligt Konjunkturinstitutets mening är detta en stark indikator på att jämviktsarbetslösheten ökade i början av 1990-talet. Den genomsnittliga skillnaden mellan de bägge perioderna kan dock överskatta uppgången i jämviktsarbetslösheten. Detta därför att mycket tyder på att arbetsmarknaden i genomsnitt under 1990-talet inte var i balans.

Under perioden 1980–1991 var variationen i arbetslösheten relativt låg. Arbetslösheten varierade mellan 4,8 procent som högst och 1,8 procent som lägst. Löner och priser steg normalt snabbare när arbetslösheten var lägre än periodens genomsnitt och långsammare när arbetslösheten var högre (se diagram 18). Det finns inga tecken som tyder på något strukturellt brott eller trend i arbetslösheten under denna period. Variationen i arbetslöshet kan i allt väsentligt ses som normala konjunkturvariationer runt en förhållandevis stabil jämviktsnivå.

I början av 1990-talet drabbades svensk arbetsmarknad av den största nedgången sedan 1930-talet. På tre år föll sysselsättningen med sammanlagt över 12 procent. Var åttonde svensk förlorade sitt arbete. Denna kraftiga nedgång fick betydande konsekvenser för svensk ekonomi både på kort och på lång sikt. Arbetslösheten ökade från ca 2 procent 1991 till 11 procent 1994. Till stor del var detta en rent konjunkturrell uppgång, om än osedvanligt kraftig. Mycket pekar dock på att 1990-talskrisen även fick betydande bestående effekter. Dels förefaller arbetslösheten permanent ha bitit sig fast på en betydligt högre nivå. Dels föll arbetskraftsdeltagandet successivt under 1990-talet vilket troligtvis hänger samman med krisen. Det är ett välkänt mönster att hög arbetslöshet verkar avskräckande på arbetskraftsdeltagandet. Många potentiellt arbetssökande uppfattade det som utsiktslöst att finna ett arbete och upphörde därför att söka arbete. Den stigande ohälsan och den kraftiga ökningen av förtidspensionärer hänger troligtvis också samman med 1990-talskrisen. Utbyggnaden av gymnasieskolan och högskolan medförde också att en växande del av den arbetsföra befolkningen befann sig utanför arbetskraften.

Bortfallet i skatteunderlag till följd av nedgången i sysselsättningen tvingade fram kraftiga nedskärningar och besparingar i de offentliga finanserna. Samtidigt försökte Riksbanken bringa

Diagram 18 Arbetslöshet, inflation och löneökningstakt



Anm. KPIX avser det underliggande inflationsmättet som tidigare kallades UND1X. Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

⁵¹ I detta avsnitt används genomgående ILO:s definition av arbetslösheten, vilken infördes 2007.

trovärdighet till det nyligen introducerade inflationsmålet och höll styrräntan på en relativt hög nivå. Detta var i allt väsentligt nödvändigt men den sammantaget förhållandevis strama ekonomiska politiken bidrog till att arbetsmarknaden inte började återhämta sig förrän 1997.

Under de nästföljande fyra åren steg sysselsättningen med över 8 procent, vilket är den snabbaste sysselsättningsuppgång som svensk ekonomi upplevt åtminstone på 50 år. Denna kraftiga uppgång ägde rum utan att den svenska ekonomin uppvisade några allvarigare tecken på överhettning eller inflationstendenser. Tvärtom ökade konsumentpriserna betydligt långsammare än Riksbankens inflationsmål på 2 procent åren 1996–2000. Först runt 2001 började löner och priser stiga i en alltför hög takt i förhållande till inflationsmålet.

Sysselsättningsuppgången 1998–2001 förefaller således i allt väsentligt ha varit en konjunkturell återhämtning. Mot slutet av perioden fanns dock tydliga tecken på att resursutnyttjandet var något ansträngt. Konjunkturinstitutet gör därför bedömningen att svensk arbetsmarknad i stort sett var i balans 2001 och att arbetslösheten då var nära sin jämviktsnivå. Detta är naturligtvis inte någon invändningsfri bedömning. Det är tänkbart att de överhettningstendenser som kunde iakttas under denna period inte berodde enbart på nivån på arbetslösheten utan även på hastigheten med vilken den minskade. Om dessa s.k. hastighetsbegränsningar skulle vara av stor betydelse innebär detta att jämviktsarbetslösheten överskattas.

Huvudförklaringen till att arbetslösheten kunde halveras under åren 1998–2002 var naturligtvis att det i utgångsläget 1997 fanns en mycket hög konjunkturell arbetslöshet. Men det kan också finnas andra faktorer.

Sverige hade väsentliga problem med lönebildningen under 1970- och 1980-talet. Under denna period ökade lönerna betydligt snabbare än vad som var samhällsekonomiskt lämpligt, vilket ledde till högre inflation än i våra konkurrentländer. Sverige tvingades därför till upprepade devalveringar för att återställa konkurrenskraften.

Under den andra halvan av 1990-talet skedde en viss reformering av lönebildningen. Industriavtalet och liknande avtal på andra områden lade grunden för ett större samhällsekonomiskt hänsynstagande i lönebildningen. En bred samsyn utvecklades också bland arbetsmarknadens parter över tanken att den konkurrensutsatta exportindustrin skulle vara lönenormerande för den övriga arbetsmarknaden. Konjunkturinstitutet gör bedömningen att dessa förändringar har bidragit till en något lägre jämviktsarbetslöshet.

Den ökade ohälsan och de ökande förtidspensioneringarna under den senaste 10 åren har också bidragit till en varaktigt

lägre arbetslöshet än vad som annars skulle ha varit fallet. Personer med hög risk att bli strukturellt arbetslösa är antagligen överrepresenterade bland de förtidspensionerade. Det bör dock påpekas att denna effekt bara reducerar arbetslösheten genom att arbetskraftsdeltagandet minskar och att effekten på sysselsättningen snarast är negativ.

Sammantaget bedöms förbättrad lönebildning och förtidspensioneringarna ha reducerat jämviktsarbetslösheten med närmare en procentenhet 1997–2004.

Efter 2002 ökade arbetslösheten åter och uppgick som mest till 7,7 procent 2005, varefter den successivt har fallit tillbaka till 2002 års nivå runt 6 procent. Under lågkonjunkturen var löneökningarna generellt låga och inflationstrycket svagt, vilket medförde att Riksbankens inflationsmål underskreds med närmare en procentenhet alla åren 2004–2007. Den tillfälliga uppgången i arbetslösheten bedöms ha varit en normal konjunkturedgång och jämviktsarbetslösheten bedöms därför inte ha förändrats dessa år.

Sammantaget bedömer Konjunkturinstitutets att jämviktsarbetslösheten uppgick till ca 3,3 procent under 1980-talet, att den därefter steg till ca 7 procent i början av 1990-talet och sedan föll tillbaka till ca 6,2 procent i slutet av 1990-talet och början av 2000-talet.

Denna bedömning är naturligtvis mycket osäker. I synnerhet är osäkerheten stor under de perioder då arbetslöshetens avvikelse från dess jämviktsvärde varit särskilt stor.

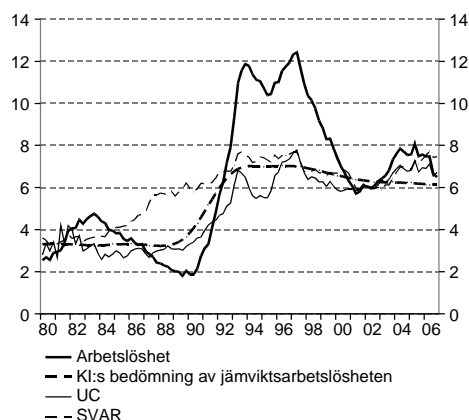
MODELLBEDÖMNINGAR AV JÄMVIKTSARBETSLÖSHETEN

Konjunkturinstitutet använder sig även av statistiska modeller för att bilda sig en uppfattning av nivån på jämviktsarbetslösheten. Eftersom jämviktsarbetslösheten, som ovan konstaterats, är en icke-observerbar storhet kan den inte skattas med vanliga statistiska metoder. En statistisk metod som går att använda i sådana sammanhang är den s.k. Unobserved Components-modellen (UC).⁵² Metoden går ut på att dela upp den faktiska arbetslösheten i två delar; en konjunkturrell del som samvarierar med inflationstakten och en strukturell del som är oberoende av denna. Den senare strukturella delen definieras som jämviktsarbetslösheten. Ett problem med UC-modeller är att de är mycket känsliga för val av variabler, skattningsperiod och startvärden.

⁵² Modellen utvecklades ursprungligen på Riksbanken. Konjunkturinstitutet har behållit grundstrukturen men har bland annat bytt ut arbetslöshetsmättet till ILO-definitionen. Se Mikael Apel och Per Jansson, "System Estimates of Potential Output and the NAIRU", Working Paper Series no. 41, Sveriges Riksbank (1997), för en beskrivning av modellen.

Diagram 19 Arbetslöshet

Procent



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

En annan modell som Konjunkturinstitutet använder sig av är en strukturell vektorautoregressiv modell (SVAR). Det är en statistisk metod som använder ekonomisk teori för att dela upp utvecklingen i en variabel i en strukturell och en konjunkturell del.⁵³

De statistiska beräkningar av jämviktsarbetslösheten som Konjunkturinstitutet har gjort med hjälp av ekonometriska modeller bekräftar i hög grad den bild av jämviktsarbetslöshetens utveckling som beskrivits ovan. Framför allt indikerar dessa modeller att jämviktsarbetslösheten steg i samband med krisen i början av 1990-talet och sedan gick ner något i slutet av decenniet. Modellerna indikerar också av jämviktsarbetslösheten var ca 6 procent runt 2001 och att arbetslöshetsgapet då var nära noll.

SVAR-modellen indikerar dock att jämviktsarbetslösheten inte ökade abrupt från början av 1990-talet som den faktiska arbetslösheten förefaller indikera (se diagram 19). Modellen indikerar att jämviktsarbetslösheten snarare ökade successivt redan från mitten av 1980-talet. Denna typ av modell är dock inte lämpad att hantera stora trendbrott i tidsserier.

På en punkt skiljer sig såväl SVAR-modellen som UC-modellen från Konjunkturinstitutets bedömning i det att de indikerar att jämviktsarbetslösheten steg under 2000-talet. Det finns dock en tendens att statistiska uppskattningar av jämviktsarbetslöshet influeras av den faktiska arbetslöshetsutvecklingen. En förklaring till detta är att statistiska modeller tenderar att mäta ett relativt kortsiktigt jämviktsbegrepp. En annan faktor är att lönestelheten kan vara större neråt än uppåt. Det är dock svårt att finna något stöd för en högre jämviktsarbetslöshet i löne- och inflationsutvecklingen under denna period.

JÄMVIKTSARBETSLÖSHETENS FRAMTIDA UTVECKLING

Konjunkturinstitutet gör också bedömningar av jämviktsarbetslöshetens framtida utveckling. Grunden för denna bedömning är befolkningsutvecklingen och de demografiska förändringar i befolkningssammansättningen som kan identifieras. Dessa demografiska trender indikerar att jämviktsarbetslösheten kommer att stiga ca 0,3 procentenheter under de kommande fyra åren, främst på grund av stigande andelar av yngre och utrikes födda i arbetskraften. Bägge dessa grupper har i genomsnitt högre arbetslöshet än andra grupper. Detta synsätt har naturligtvis sina begränsningar i så måtto att de baseras på ett oförändrat beteende på individnivå. Historiskt har strukturella förändringar i hög grad påverkat jämviktsarbetslöshetens utveckling. Exempelvis

⁵³ Se Fabiani, S. m.fl., "The sources of unemployment fluctuations: an empirical application to the Italian case", Working paper nr. 29, ECB, 2000, för en beskrivning av modellen.

har uppgången i förtidspensioneringar i slutet av 1990-talet och början av 2000-talet sannolikt bidragit till en minskad arbetslöshet.

Även ekonomisk politik kan påverka jämviktsarbetslösheten. Konjunkturinstitutet gör bedömningen att regeringens politik, framför allt jobbskatteavdraget och sänkningen i ersättningsnivåerna vid arbetslöshet, kommer att medföra att jämviktsarbetslösheten successivt pressas tillbaka de kommande fyra åren med ca 0,4 procentenheter.

Sammantaget bedöms jämviktsarbetslösheten uppgå till 6,2 procent de närmaste åren. Osäkerheten i denna bedömning är dock betydande.

4 Lönestrukturen och kollektivavtalen

I det här kapitlet studeras hur svensk lönestruktur har förändrats 1996–2006. Analysen bygger vidare på Lönebildningsrapporten 2006 som diskuterade lönestrukturens förändring utifrån i huvudsak förändringar i utbud och efterfrågan på arbetskraft.⁵⁴ I detta kapitel ligger fokus på att studera kollektivavtalens påverkan på lönestrukturen.

På svensk arbetsmarknad finns närmare 600 kollektivavtal som är olika till struktur och innehåll. Detta innebär att det finns stora olikheter i hur lönerna bestäms för olika individer på arbetsmarknaden. Två frågeställningar kopplade till kollektivavtalen studeras närmare i detta kapitel:

- Har lönespridningen ökat mer inom avtalsområden där den lokala lönebildningen har stor påverkan på lönerna, jämfört med avtalsområden där löneökningarna är mer centralt reglerade?
- Påverkar minimilönerna lönestrukturen, och i så fall hur?

Löneskillnader behövs på arbetsmarknaden. De skapar incitament för individer att anstränga sig mer, ta svårare jobb, flytta till en annan ort eller att utbilda sig. Men löneskillnader påverkar också inkomstfördelningen och det kan även finnas osakliga löneskillnader som uppstår genom diskriminering. Kapitlets första avsnitt beskriver lönebildning utifrån ett teoretiskt perspektiv. Kapitlets andra avsnitt beskriver de centrala aktörerna på arbetsmarknaden och kollektivavtalens utformning.

Analysen i det tredje avsnittet visar att lönestrukturen skiljer sig åt mellan arbetsmarknadens sektorer.⁵⁵ En förklaring till detta är att sektorernas individsammansättning är olika. Till exempel är det små skillnader i utbildningsnivå mellan privatanställda arbetare, medan det är större spridning i utbildningsnivå mellan privatanställda tjänstemän. Denna skillnad är en förklaring till att löneskillnaderna är större bland privatanställda tjänstemän än bland privatanställda arbetare. En viktig slutsats är således att en jämn fördelning av individegenskaper, t.ex. utbildning, bidrar till en jämn fördelning av löner.

Resultaten i det tredje avsnittet visar att det även finns stora löneskillnader mellan yrken med likartad utbildningsnivå. Det visar sig t.ex. att mansdominerade yrkesgrupper i genomsnitt tjänar bättre än kvinnodominerade yrkesgrupper med likartad utbildningsnivå. Är avsikten att minska löneskillnaderna mellan

⁵⁴ Se kapitel 5 "Strukturomvandling och lönespridning" i *Lönebildningsrapporten 2006*.

⁵⁵ I det här kapitlet delas arbetsmarknaden in i fem sektorer: stat, landsting, kommun, privatanställda arbetare och privatanställda tjänstemän.

kvinnor och män kan det vara nödvändigt att åstadkomma en jämnare fördelning av yrkes- och karriärsväl mellan män och kvinnor. Detta är ingen lätt fråga, och för att uppnå en jämnare fördelning av yrkes- och karriärsväl krävs förmodligen också en jämnare fördelning av arbetsuppgifterna utanför arbetsplatsen, först och främst i hemmet.

Genom att jämföra avtalsområden med olika avtalskonstruktioner visar resultaten i kapitlets fjärde avsnitt att avtalskonstruktionen bidrar till att forma lönestrukturen. För det första är en högre grad av lokal lönebildning associerad med en större lönespridning. Vid en jämförelse mellan avtalsområden spelar dock processen som leder fram till valet av avtalskonstruktion roll. Att vissa grupper på arbetsmarknaden har valt lokal lönebildning kan återspegla att det för denna grupp finns ett av marknadskrafterna underliggande tryck på en större lönespridning. För det andra tycks lönespridningen i större utsträckning öka över tiden inom avtal med hög grad av lokal lönebildning. Ökningen i lönespridning sammanfaller i stor utsträckning med god konjunktur. I en högkonjunktur tenderar löneökningarna att bli större och därmed ökar möjligheterna till lönedifferentiering. Slutsatsen är således att lokal lönebildning, till skillnad från centralt reglerade löneökningar, ger större utrymme för marknadskrafterna att forma lönestrukturen. För det tredje är höga individgarantier förknippade med en sammanpressad lönestruktur. Många arbetaravtal har i princip gått mot mer lokal lönebildning. Med detta menas att generella höjningar i stor utsträckning har ersatts av lönepotter med individgaranti, vilket skulle kunna ge större möjligheter till lönedifferentiering på lokal nivå. Denna förändring i avtalskonstruktion har dock inte påverkat lönestrukturen nämnvärt. Orsaken tycks vara att individgarantierna är så pass stora att det inte ges något väsentligt utrymme för differentiering.

Analysen i kapitlets sista avsnitt visar, i en fallstudie av ett antal avtalsområden, att minimilönerna har en stark påverkan på lönestrukturen i avtalsområden med relativt sett låga genomsnittslöner. En stor och växande andel av medlemmarna inom Detaljhandels- och Hotell- och Restaurangavtalet har minimilön. Resultaten visar också att höjningar av minimilönerna har minskat lönespridningen. Således verkar höjda minimilöner pressa samman lönestrukturen snarare än att generera löneinflation. Analysen i detta avseende begränsas dock till ett fåtal avtalsområden under en kortare tidsperiod varför generella slutsatser ska göras med stor försiktighet. Avslutningsvis är svenska minimilöner höga i ett internationellt perspektiv, och det finns anledning att tro att minimilönerna har negativa sysselsättningseffekter.

4.1 Lönestrukturen och arbetsmarknadens funktionssätt

Lönebildningen är en nyckel till en väl fungerande arbetsmarknad med låg arbetslöshet och hög sysselsättning. Om det råder perfekt konkurrens på en arbetsmarknad finns enligt national-ekonomisk teori ingen arbetslöshet när marknaden är i jämvikt. Efterfrågan på arbetskraft är då definitionsmässigt lika stor som utbudet av arbetskraft vid den av marknaden bestämda lönen. Att det finns arbetslöshet kan förklaras med avvikelser från perfekt konkurrens. Dessa avvikelser kan komma från friktioner i sök- och matchningsprocessen och stelheter i priser och löner.

Friktioner i matchningsprocessen, dvs. svårigheter för arbetslösa att hitta lediga jobb, ger upphov till s.k. friktionsarbetslöshet. Fiktionsarbetslösheten är aldrig noll då det alltid krävs en viss tid för att arbetslösa ska hitta lediga jobb. Ur samhällsekonomisk synvinkel är det i själva verket nödvändigt med en viss friktionsarbetslöshet för att de arbetssökande ska hitta rätt typ av arbete. Matchningsprocessen förbättras genom att förkorta den tid det tar för arbetslösa att hitta ett arbete som passar deras respektive färdigheter och kunskaper.

Stelheter i priser och löner förekommer naturligt i det kortare tidsperspektivet. För ett företag är det förknippat med stora kostnader att kontinuerligt ändra priset på sin produkt, och det är även svårt för ett företag att avgöra om den ökade åtgången på produkten är varaktig eller bara tillfällig. Lönerna är också trögrörliga eftersom de förhandlas för ett eller flera år i taget och då nominallönerna sällan justeras neråt. Dessa pris- och löne-stelheter gör att arbetslöshet uppstår när en negativ efterfrågestörning inträffar i ekonomin.

LÖNESKILLNADER BEHÖVS PÅ ARBETSMARKNADEN

På den perfekta konkurrensmarknaden sätts lönen lika med värdet på arbetstagarens marginalprodukt. Med detta menas att lönen (företagets produktionskostnad⁵⁶) är lika med tillskottet till produktionsvärdet (värdet av marginalprodukten) som skapas av motsvarande arbetsinsats. Detta villkor innebär att företagets vinst maximeras. Att det finns löneskillnader på en sådan arbetsmarknad beror på att jobben och/eller individerna är olika.

Att lönen varierar mellan arbeten med olika innehåll beskrivs enligt teorin om kompenserande löneskillnader. Varje jobb kan mycket förenklat beskrivas med en uppsättning arbetsuppgifter, en arbetsmiljö och en lön. För att ett företag ska kunna attrahera arbetstagare till ett yrke med krävande arbetsmiljö, t.ex. gruvarbete, kan en kompensation komma att krävas för detta. Högre lön kan också krävas för att locka arbetssökande till jobb som ligger på geografiskt avlägsna orter, eller för att locka folk till jobb med stort ansvar och mycket stress.

⁵⁶ Lön inklusive alla löneberoende tillägg, dvs. arbetskostnaden.

Individer kan på ett förenklat och stiliserat sätt beskrivas med deras olika uppsättningar förmågor och egenskaper, s.k. human kapital. Vissa typer av egenskaper är produktiva och värdesätts på arbetsmarknaden. Utbildning, erfarenhet, yrkesvana, social kompetens och initiativförmåga är exempel på sådana produktiva egenskaper som genererar löneskillnader.

De ovan diskuterade orsakerna till löneskillnader utgår ifrån att lönen bestäms av arbetstagarnas produktivitet. Om detta antagande inte längre är uppfyllt, utan det är någon annan egenskap som är lönebestämmande, t.ex. kön eller etnicitet, föreligger diskriminering. Löneskillnader kan uppstå som resultat av olika former av diskriminering. För det första kan osakliga löneskillnader skapas genom arbetsgivares, arbetstagares eller konsumenters värderingar om t.ex. hudfärg eller kön. För det andra kan s.k. statistisk diskriminering uppstå om arbetsgivaren baserar sina beslut på uppfattningar om individers gruppegenskaper. Till exempel, antag att (1) frånvaro leder till kostsamma produktionsstörningar och (2) kvinnor i större utsträckning än män är frånvarande från jobbet på grund av föräldraledighet eller vård av barn. Om en arbetsgivare ger män generellt högre löner än kvinnor för att kvinnor i genomsnitt förväntas vara frånvarande i större utsträckning råder statistisk diskriminering. Har inte arbetsgivaren tillräckligt med information om medarbetarnas framtidsplaner kan uppfattningar om gruppegenskaper komma att användas. Ett problem med statistisk diskriminering är således att det kan vara resultatet av ett rationellt beslut av arbetsgivaren baserat på en korrekt uppfattning om individers gruppegenskaper. Men den man som avser att ta ut föräldraledighet kommer att gynnas och den kvinna som inte kommer att vara frånvarande på grund av föräldraledighet eller vård av barn kommer att diskrimineras.

Lön är priset på arbete och löneskillnader har beskrivits som nödvändiga incitament för att på ett effektivt sätt kunna matcha utbud och efterfrågan på arbetskraft. Men löneskillnader får även stora konsekvenser för de enskilda individerna. Individers inkomster bestäms i stor utsträckning av deras löner, och även om skatter och transfereringar kan ha en utjämnande effekt på lönefördelningen leder löneskillnader till att vissa individer har större möjligheter till konsumtion och sparande än andra.

LÖNESTRUKTUREN ÄR I STÄNDIG FÖRÄNDRING

På senare år har antalet studier av lönestrukturen ökat kraftigt i takt med att stora registerbaserade lönedatamaterial med individuppgifter har blivit tillgängliga för forskarna. Studier visar att lönespridningen har ökat i de flesta länder under de senaste decennierna, och drivkrafterna till lönestrukturens förändring kan delas in i tre interagerande delar: faktorer som påverkar efterfrå-

gan på arbetskraft, faktorer som påverkar utbudet av arbetskraft och institutionella faktorer.⁵⁷

Globaliseringen och den ökade internationella handeln har förändrat efterfrågan på inhemskt producerade varor och tjänster. I de industrialiserade länderna har det skett en utflyttning av enklare produktion till låglöneländer, vilket har lett till en minskad efterfrågan på varor producerade av mindre kvalificerad arbetskraft i de industrialiserade länderna. Även teknologisk utveckling har bidragit till förändrad efterfrågan på arbetskraft då den alltmer komplicerade produktionen i industriländerna ökar efterfrågan på kvalificerad arbetskraft. Faktorer av dessa slag – handel och teknologisk utveckling – är exempel på efterfrågefaktorer som påverkar lönestrukturen på arbetsmarknaden och som kan ha bidragit till de ökade löneskillnaderna mellan kvalificerad och mindre kvalificerad arbetskraft som har observerats under de senaste decennierna.

Utbudsfaktorer handlar i första hand om arbetskraftens utbildningsnivå. Om avkastningen på universitetsutbildning är hög kommer många individer att lockas till universiteten. Då ökar utbudet av högt utbildade successivt, vilket på en konkurrensmarknad leder till att löneskillnaderna mellan de olika utbildningsgrupperna minskar. Förändringar i utbudet av olika grupper av arbetskraft påverkar alltså relativlönerna.

I varje land finns det också lagar, normer och myndigheter som påverkar arbetsmarknaden. Dessa institutioner kan vara av en mängd olika slag, t.ex. skatt på arbete (som kan minska incitamenten till att arbeta för vissa individer), arbetslöshetsersättning (som minskar kostnaden av att vara arbetslös), arbetsmarknadspolitik (som underlättar matchningsprocessen på arbetsmarknaden) och lagar om anställningsskydd (som påverkar företagets flexibilitet i anställningar och uppsägningar). En annan institution som påverkar lönebildningen är fackföreningarna, och i Sverige sker detta i huvudsak via kollektivavtalen.

LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGAR ÖKAR LÖNESPRIDNINGEN

När olika typer av löneförhandlingssystem diskuteras avses oftast skillnader i om lönen förhandlas lokalt (på arbetsplatsen) eller centralt (samordnat för hela ekonomin eller delar av ekonomin). Studier visar att centraliserade förhandlingar och starka fackföreningar pressar samman lönestrukturen.⁵⁸ Det tydligaste beviset på att centraliserade förhandlingar är associerade med en mindre lönespridning är att länder som samordnar löneförhandlingarna mellan branscher (t.ex. Sverige) har mindre branschlöneskillnader än länder med hög grad av lokala förhandlingar (t.ex. USA).

⁵⁷ Se till exempel Katz, L. och D. Autor, "Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality", *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3A, North-Holland, Amsterdam, 1999.

⁵⁸ Se till exempel Blau, F. och L. Kahn, "Institutions and Laws in the Labor Market", *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3A, North-Holland, Amsterdam, 1999.

Ytterligare en indikation på att centraliserade förhandlingar är förknippade med en mer sammanpressad lönestruktur fås genom att studera olika delar av lönefördelningen och jämföra mellan branscher. Det visar sig att branschlöneskillnaderna för lågavlönade är avsevärt mindre för länder med centraliserade förhandlingar. Lönespridningen mellan branscher för medel- och höginkomsttagare skiljer sig inte lika mycket åt mellan länder med olika förhandlingssystem. Då fackföreningar och centraliserade förhandlingar ofta på ett framgångsrikt sätt bidrar till låglönesatsningar är detta vad som förväntas av centraliserade förhandlingar, dvs. att de framför allt påverkar lönespridningen i den nedre delen av lönefördelningen.

Det finns studier på svenska data som visar att individualiserade löneförhandlingar och ökad lönespridning har en positiv inverkan på företags vinster och produktivitet.⁵⁹ Detta är en indikation på att lokala löneförhandlingar kan bidra till att skapa produktiva löneskillnader och incitament på arbetsmarknaden som gynnar produktivitet och tillväxt.

HÖGA MINIMILÖNER MINSKAR LÖNESKILLNADERNA

En höjning av minimilönen kan få två olika effekter. För det första kan lönestrukturen tryckas ihop då individer som annars skulle ha haft en lön under miniminivån lyfts upp till minimilönen eller blir utan arbete. För det andra kan individerna ovanför minimilönenivån kräva extra kompensation för att behålla relativlöneskillnaderna, vilket på svensk arbetsmarknad skulle kunna ge upphov till generell löneinflation.⁶⁰ I den empiriska internationella litteraturen är resultaten av minimilöneförändringar tydliga: höjda minimilöner minskar lönespridningen.⁶¹

Minimilönerna påverkar även sysselsättningen och arbetslösheten. Teoretiskt visar det sig att sysselsättningseffekterna beror på marknadsformen. Om arbetsmarknaden kännetecknas av monopsoni (dvs. det finns bara en arbetsgivare på marknaden som själv kan bestämma nivån på lönerna) kan sysselsättningseffekterna av minimilöner vara positiva.⁶² På en perfekt konkurrensmarknad, däremot, kommer minimilöner som ligger över

⁵⁹ Se Heyman, F., "Pay Inequality and Firm Performance: Evidence from matched Employer-Employee Data", Working Paper 186, *FIEF*, 2002 och Lundborg, P., "Individual Wage Setting, Efficiency Wages and Productivity in Sweden", Working Paper 205, *FIEF*, 2005.

⁶⁰ För att behålla incitamentstrukturen på företaget kan det även ligga i arbetsgivarens intresse att behålla relativlöneskillnaderna.

⁶¹ Se Brown, C., "Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income", *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3B, North-Holland, Amsterdam, 1999 och Lee, D., "Wage Inequality in the United States During the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?", *Quarterly Journal of Economics*, nr 3, 1999.

⁶² Utbudet av arbetskraft är en stigande funktion av lönen, dvs. ju högre lön ett företag betalar desto fler vill arbeta. Om monopsonisten (dvs. den enda arbetsgivaren på arbetsmarknaden) ska anställa fler måste den betala en högre lön till de nyanställda, men även betala en högre lön till de redan anställda. Därmed skapas incitament för monopsonisten att hålla tillbaka löner och sysselsättning. Minimilöner kan i detta fall öka sysselsättningen. Se Manning, A., "Monopsony in Motion. Imperfect Competition in Labor Markets", Princeton University Press, Princeton, 2003.

den av marknaden bestämda lönen att leda till arbetslöshet, då utbudet av arbetskraft kommer att vara större än efterfrågan. Då en marknad aldrig kännetecknas av vare sig monopsoni eller perfekt konkurrens, utan är ett mellanting, är sysselsättningseffekterna av minimilöner inte teoretiskt entydiga, även om perfekt konkurrens i de flesta fall är en bättre beskrivning av verkligheten än monopsoni.

De empiriska studier av olika länder som finns tyder på negativa sysselsättningseffekter av minimilöner.⁶³ Resultaten kan sammanfattas enligt följande: (1) sysselsättningseffekterna är sällan positiva, (2) sysselsättningseffekterna är oftast negativa, (3) de negativa effekterna är normalt inte särskilt stora men är högre om minimilönerna är höga i förhållande till genomsnittslönen, i synnerhet i kombination med höga löneberoende skatter och avgifter⁶⁴ och (4) för ungdomar tycks de negativa effekterna vara mer påtagliga.

Vid en jämförelse mellan länder är det viktigt att notera att minimilönerna är utformade på olika sätt i olika länder. I många länder, däribland USA, är minimilönen enhetlig och reglerad i lag. I Sverige, däremot, bestäms minimilönerna i kollektivavtal och differentieras ofta efter ålder, utbildning och yrke. Högre genomsnittliga minimilöner i ett land med differentierade minimilöner behöver inte per automatik leda till större negativa sysselsättningseffekter än i ett land med lägre minimilöner, om miniminivån är låg för grupper med lägre produktivitet.

Detta kapitel:s sista avsnitt visar att minimilönerna är höga i Sverige. Även de lägsta minimilönerna är i ett internationellt perspektiv höga. Således finns det anledning att befara att minimilönerna i Sverige gör att vissa individer har svårt att få jobb. Det finns två svenska studier som analyserar effekterna av minimilönerna, och båda visar på negativa sysselsättningseffekter.⁶⁵

⁶³ Se Brown, C., "Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income", *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3B, North-Holland, Amsterdam, 1999 och Neumark, D. och W. Wascher, "Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research", Working Paper 12663, NBER, 2007.

⁶⁴ Se Employment Outlook (2006), Boosting Jobs and Incomes, OECD 2006, sid. 80-87.

⁶⁵ Edin, P-A. och B. Holmlund, "Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt, *LU Bilaga 8*, 1994, och Skedinger, P., "Minimum Wages and Employment in Swedish Hotels and Restaurants", Working Paper 18, IFAU, 2002.

DETTA AVSNITT I KORTHET

- Löneskillnader behövs på arbetsmarknaden. De skapar incitament för individer att utbilda sig, att anstränga sig extra på jobbet eller för att ta mera krävande och därmed mer produktiva jobb.
- Lönestrukturen förändras i takt med att utbudet och efterfrågan på arbetskraft förändras. Även institutioner och institutionella förändringar påverkar lönestrukturen.
- Lokal lönebildning skapar större utrymme för lönespridning än centralt reglerade löneökningar.
- Minimilöner bidrar till en minskad lönespridning och de har ofta negativa sysselsättningseffekter.

4.2 Löneförhandlingar och kollektivavtal

Det här avsnittet beskriver arbetsmarknadens parter i ett historiskt perspektiv med fokus på löneförhandlingarna. Syftet är att ge en inblick i hur dagens institutioner på arbetsmarknaden vuxit fram, och vilka olika målsättningar som styr löneförhandlingarna i olika tider.

Landsorganisationen (LO), som idag består av närmare två miljoner arbetare organiserade i 15 medlemsförbund, grundades 1898. Sedan mellankrigstiden har förbunden inom LO organiserats efter industriförbundsprincipen.⁶⁶ De nuvarande fackföreningarna för tjänstemän bildades vid andra världskrigets slut; Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) grundades 1944 och Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) 1947. Under andra halvan av 1900-talet har antalet tjänstemän ökat kraftigt i Sverige. TCO organiserar idag ca 1,3 miljoner medlemmar i 17 förbund efter industriförbundsprincipen. Saco organiserar huvudsakligen offentliganställda akademiker efter yrkesförbundsprincipen och har ca 600 000 medlemmar i 24 förbund. Förbund inom TCO och Saco slöt sig 1973 samman i Privattjänstemannakartellen, PTK.

1902 bildades Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF, Svenskt Näringsliv sedan 2001). Huvuddelen av företagen i den privata sektorn är organiserade inom de branschförbund som utgör Svenskt Näringsliv. Inom den offentliga sektorn är arbetsgivar sidan organiserad inom Sveriges Kommuner och Landsting (SKL, en sammanslagning av Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet) och Arbetsgivarverket.⁶⁷

⁶⁶ Industriförbundsprincipen innebär att alla yrkeskategorier inom en bransch (industri) tillhör samma förbund. Yrkesförbundsprincipen, å andra sidan, organiserar arbetstagare efter yrkestillhörighet.

⁶⁷ En annan arbetsgivarorganisation är Pacta som organiserar privat och offentligt ägda företag som vill ha kommunala avtal.

LÖNESPRIDNINGEN MINSKADE UNDER LO/SAF-SAMORDNINGEN

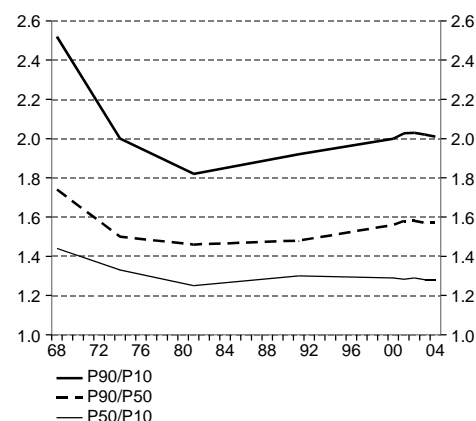
Under 1900-talets första decennier drabbades arbetsmarknaden av många och stora konflikter, men i och med Saltsjöbadsavtalet 1938 påbörjades en period med relativt få konflikter på svensk arbetsmarknad. Saltsjöbadsavtalet syftade till att genom centraliserade överenskommelser minska antalet konflikter på arbetsmarknaden och att i lönebildningen ta hänsyn till statens finanser och landets makroekonomiska situation.

Mellan 1956 och 1983 var lönebildningen centraliserad och det slöts avtal på nationell nivå mellan LO och SAF. Under 1970- och 1980-talen slöts det även avtal mellan PTK och SAF. Lönerna förhandlades på tre nivåer: centraliserat, branschvist och lokalt. Grundtanken som fördes fram av LO-ekonomerna Rehn och Meidner var att främja full sysselsättning och prisstabilitet genom enhetliga löneökningar. Arbetare i framgångsrika företag skulle inte kunna förhandla till sig höga löner, och företag som gick dåligt skulle inte kunna överleva genom lönedumpning. I stället skulle strukturomvandlingen komma till stånd genom att sämre företag ersattes med bättre, och en god arbetskraftsrörlighet skulle se till att arbetskraft alltid fanns tillgänglig. Under 1970-talet kom dock utjämningsambitionerna att bli mer framträdande, och denna mer ambitiösa fas av den s.k. solidariska lönepolitiken syftade till att minska löneskillnader mellan yrkes- och utbildningsgrupper.⁶⁸

Från 1960-talets slut och knappa två decennier framåt minskade lönespridning kraftigt i Sverige (se diagram 20).⁶⁹ De fackliga utjämningsambitionerna bidrog sannolikt till att minska löneskillnaderna under 1960- och 1970-talen även om förändringar i utbud och efterfrågan på arbetskraft troligen var viktiga förklaringsfaktorer.⁷⁰ Till exempel ökade utbudet av högutbildad arbetskraft kraftigt i Sverige under denna period i takt med att universiteten byggdes ut. Detta utjämnade skillnaderna mellan individernas produktiva egenskaper och bidrog till minskade löneskillnader.

Mot slutet av 1970-talet fick LO allt svårare att driva igenom sina ambitioner att minska löneskillnaderna i förhandlingarna med SAF. Det fanns ett flertal spänningar på arbetsmarknaden. För det första började SAF kräva en mer decentraliserad löne-

Diagram 20 Lönespridning i Sverige
Percentilkvoter, 1968-2005



Anm. T.o.m. 2000 är lönespridningen beräknad på timlöner rapporterade från LNU, från 2001 på månadslöner rapporterade från SCB.
Källor: SCB och Levnadsnivåundersökningen (LNU).

⁶⁸ Se Vartiainen, J. och L. Nekby, "Wage Setting Institutions in Sweden – a Timeline and an Economic Interpretation", *mimeo*, Konjunkturinstitutet. Minskade branschlöneskillnader under LO/SAF-samordningen tycks ha bidragit positivt till produktivitetstillväxten, se Hibbs, D. och H. Locking, "Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence for Sweden", *Journal of Labor Economics*, nr 4, 2000.

⁶⁹ Delas en lönefördelning in i hundra lika stora grupper efter stigande lön skapas hundra percentiler. Den första percentilen innehåller den procent av individerna som har lägst lön, och percentil 100 består av den procent av individerna som har högst lön. Mittan av fördelningen, dvs. den 50:e percentilen, kallas medianlön. P10 är ett mått på hur stor lönen är för en individ i den tionde percentilen, dvs. i den nedre delen av lönefördelningen. På motsvarande sätt är P50 och P90 ett mått på hur stor lönen är i den 50:e och 90:e percentilen. En P90/P10-kvot på 2 innebär att en individ i den 90:e percentilen tjänar dubbelt så mycket som en individ i den 10:e percentilen.

⁷⁰ Björklund, A. m.fl., *Arbetsmarknaden*, SNS Förlag, Stockholm, 2006.

bildning för att kunna anpassa lönesättningen till lokala förhållanden. För det andra var LO inte längre lika dominerande på arbetsmarknaden. Tjänstemännen växte i antal och tjänstemannaorganisationerna drev en något annorlunda lönepolitik än LO. Förbunden inom TCO eftersträvade mer differentiering avseende arbetets svårighetsgrad, och Saco är, och har alltid varit, den fackförening som tydligast förespråkade individuell lönesättning.⁷¹

LÖNESPRIDNINGEN ÖKADE EFTER SAMORDNINGENS FALL

1983 bröt sig Metallindustriarbetareförbundet ut ur LO:s samordning, och därefter följde ett flertal andra fackförbund efter. Löneförhandlingarna kom att skötas på två nivåer, branschvis och lokalt, mot de tidigare tre nivåerna. Branschavtalen satte minimilöner och nivåer för minsta löneökningar, men de slutliga lönerna förhandlades lokalt. När de lokala parterna inte längre var begränsade av centrala utjämningsambitioner kom lönesättningsprinciperna att skifta mot att belöna individuella prestationer, och lönerna kunde också i större utsträckning återspegla företagets betalningsförmåga.⁷² Detta torde ha medverkat till den ökning i lönespridning som har skett i Sverige sedan början av 1980-talet (diagram 20).⁷³

Systemet med branschvisa förhandlingar och en minskad nationell samordning klarade dock inte av att generera återhållsamma löneökningar. Under slutet av 1980-talet gick svensk ekonomi mot en överhettning med en årlig löneökningstakt på tio procent, vilket bidrog till den djupa kris som drabbade svensk ekonomi under början av 1990-talet. Det s.k. Rehnbergavtalet syftade till att stabilisera löneökningstakten under krisen (1991–1993) och innebar bl.a. ett förbud mot lokala löneförhandlingar för att undvika löneglidning. Efter krisen i början av 1990-talet uppstod dock i 1995 års avtalsrörelse åter kraftiga löneökningar av branschvisa avtal, vilket föranledde arbetsmarknadens parter att gemensamt se över lönebildningen.

Industriavtalet undertecknades i mars 1997 av Facken inom industrin och företrädare för arbetsgivarna och beskrev en gemensam syn på lönebildningen (se även kapitel 2.1). Ett nytt inslag var att Industriavtalet omfattade fackförbund både för arbetare och för tjänstemän. Det övergripande målet var hög sysselsättning, låg arbetslöshet, hållbara löneökningar och förbättrade arbetsvillkor. Utgångspunkten var att industrins konkurrenskraft skulle vara normgivande för löneutvecklingen inom

⁷¹ Varken TCO eller Saco har själva deltagit i förhandlingarna (undantaget TCO 1955) utan förhandlingarna har skötts av deras medlemsförbund, enskilt eller i sammanslutningar av förbund.

⁷² Det finns studier på svenska data som visar att lönerna är positivt korrelerade med företagets betalningsförmåga, se t.ex. Arai, M., "Wages, Profits, and Capital Intensity: Evidence from Matched Worker-Firm Data", *Journal of Labor Economics*, nr 3, 2003.

⁷³ För en studie av hur den svenska lönestrukturen förändrades efter samordningens fall, se Edin, P.-A. och B. Holmlund, "The Swedish Wage Structure: The Rise and Fall of Solidarity Wage Policy?", i *Differences and Changes in the Wage Structure*, University of Chicago Press, Chicago, 1995.

industrin så att löneökningstakten stod i paritet med omvärlden. Medlingsinstitutet (MI) bildades 2000 med uppgift att ansvara för medlingen vid tvister mellan arbetsmarknadens parter och för att verka för en väl fungerande lönebildning. MI:s arbete bygger på att den konkurrensutsatta sektorn ska ha en normerande roll vid lönebildningen.

Industriavtalet innebar en återgång mot mer koordinering mellan fackförbunden i lönebildningsprocessen. De centrala löneförhandlingarna sköts nu av enskilda förbund eller sammanslutningar av förbund. Dagens centrala avtal ska således inte förväxlas med de nationellt samordnade avtal som slöts mellan LO och SAF under 1960- och 1970-talen. De centrala organisationernas viktigaste uppgift idag är att verka för en gemensam lönepolicy samt diskutera övriga arbetsmarknadsfrågor som pensioner och arbetsrätt.

STORA SKILLNADER MELLAN DAGENS KOLLEKTIVAVTAL

Dagens centrala kollektivavtal specificerar löneökningstrymmet och minimilönenivåer, men här finns även regler för t.ex. semesterlön, sjuklön, helglön, föräldralön, arbetstider, semestertider, avtalsförsäkringar, kompetensutveckling, arbetsmiljö och företagshälsovård. Nedan följer MI:s klassificering av hur avtalen ser ut i termer av förhandlingskonstruktion, i fallande ordning efter graden av lokalt inflytande i förhandlingsprocessen.⁷⁴

FAKTA

Medlingsinstitutets klassificering av avtalskonstruktioner

Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme. Löneutrymmet bestäms helt av de lokala parterna och det centrala avtalet föreskriver endast att fredsplikt råder i förhandlingarna, dvs. strejker och lockouter är förbjudna. Den enskilde arbetstagaren är inte garanterad någon löneökning. Dessa avtal har kommit att betecknas sifferlösa avtal.

Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek. De centrala parterna låter de lokala företrädarna förhandla om löneutrymmet, men det centrala avtalet reglerar utrymmets storlek om de lokala parterna inte kan komma överens. Enskilda arbetstagare är inte heller här garanterade någon löneökning.

Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti. Samma som ovan med skillnaden att här stipuleras en individgaranti.

Lönepott utan individgaranti. Hela löneutrymmet består av en centralt reglerad lönepott som ska fördelas lokalt.

Lönepott med individgaranti (alternativt stupstock om individgaranti). Samma som ovan, fast här finns en centralt reglerad individgaranti. Till exempel regleras i avtalet att den

⁷⁴ Se *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2006*, Medlingsinstitutet.

genomsnittliga löneökningen ska bli 3,5 procent, och att varje individ är garanterad en löneökning på minst 1,5 procent. Individgarantin kan utbetalas vid en i de centrala avtalen reglerad tidpunkt eller utgå vid respektive individs lönerrevision.

Generell höjning och lönepott. Den generella höjningen innebär att alla individer får ett lönepåslag vid en i de centrala avtalet reglerad tidpunkt. Kombineras här med en lönepott som fördelas vid de lokala förhandlingarna.

Generell höjning. Denna typ av avtalskonstruktion är vad som traditionellt förknippas med centraliserade förhandlingar och de nordiska länderna. Hela löneutrymmet fördelas som ett påslag på respektive arbetstagares lön. Påslaget kan vara antingen i form av en procentsats eller som ett kronpåslag.

LOKAL LÖNEBILDNING VANLIGARE BLAND TJÄNSTEMÄN

Tabell 8 visar hur stor andel av arbetstagarna som 2006 berördes av respektive avtalskonstruktion. Inom den statliga sektorn är den lokala lönebildningen dominerande medan avtalskonstruktioner med lönepott är dominerande inom kommuner och landsting. Inom den privata sektorn finns samtliga avtalskonstruktioner representerade. Medlingsinstitutet presenterar ingen uppdelning av den privata sektorn i arbetare och tjänstemän, men generellt sett är arbetaravtalen koncentrerade till avtalskonstruktioner med en mindre grad av lokalt inflytande än tjänstemannaavtalen. För privat sektor finns i själva verket inga arbetaravtal med avtalskonstruktionerna 1 och 2, och ytterst få tjänstemannaavtal har konstruktionerna 6 och 7 (tabell 8).

Tabell 8 Avtalskonstruktioner 2006

Andel anställda i procent

	Privat sektor	Statlig sektor	Kommun & Landsting
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	10	38	5
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	7		
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	16	62	
4. Lönepott utan individgaranti	14		48
5. Lönepott med individgaranti (alt stupstock om individgaranti)	25		47
6. Generell höjning och lönepott	16		
7. Generell höjning	12		

Anm. Stupstock är ett avtalat löneökningstrymme som gäller om parterna inte kan enas.

Källa: *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2006*, Medlingsinstitutet.

Mellan 1996 och 2006 har det skett en förskjutning mot mer decentraliserade förhandlingar. I ett historiskt perspektiv tycks

övergången mot lokala förhandlingar har gått relativt fort. Till skillnad från de anglosaxiska länderna sköts dock de lokala förhandlingarna i Sverige inom ramen för centrala avtal, och därmed bedrivs de under fredsplikt. Således kan de centrala avtalen ses som en förhandling där fackförbunden byter bort konflikt-hotet (strejker) mot generella löneökningar och individgarantier. Centralt stipulerade miniminivåer och utrymmen för lokala förhandlingar tycks ha tillmötesgått fackens krav på allmänna löneökningar och arbetsgivarnas önskan om att kunna differentiera lönerna efter prestation och bärkraft.⁷⁵

En preliminär bedömning av 2007 års avtalsrörelse tyder på att de flesta avtal har kvar samma avtalskonstruktion, men att individgarantierna har blivit högre. I avtalen från 2001 och 2004 utgjorde individgarantierna ca 50 procent av förhandlingsutrymmet, i årets avtalsrörelse är motsvarande siffra ca 60 procent.

DETTA AVSNITT I KORTHET

- Lönebildningen var starkt centraliserad under 1960- och 1970-talen med avtal mellan LO och SAF. 1983 bröts denna samordning och avtalen slöts på branschnivå. Kraftiga löneökningar resulterade i en diskussion om lönebildningssystemets funktionssätt, vilket bidrog till Industriavtalets tillkomst 1997.
- Lönespridningen minskade under perioden med LO/SAF-samordning. Sedan lönebildningen har blivit mer decentraliserad har lönespridningen ökat.
- Idag bedrivs lönebildningen på två nivåer; centrala kollektivavtal på förbunds nivå och lokala förhandlingar på arbetsplatsen. Det är stora skillnader i hur styrande de centrala avtalen är för individernas löner.

⁷⁵ För avtal utan individgarantier håller uppenbarligen inte detta argument, men dessa avtal gäller nästan enbart akademiker och för denna grupp kan hotet om att återgå till mer centralt reglerade löneökningar i sig garanterar löneökningstakten. För vidare diskussion, se Vartiainen, J. och L. Nekby, "Wage Setting Institutions in Sweden – a Timeline and an Economic Interpretation", *mimeo*, Konjunkturinstitutet.

FÖRDJUPNING

Lönestrukturstatistiken

I den kommande analysen används Lönestrukturstatistiken. Den här fördjupningen beskriver hur detta individdatamaterial är konstruerat, vilken information som finns tillgänglig och hur kollektivavtalsstillhörighet har skapats. Därefter presenteras individualsammansättningen separat för arbetsmarknadens sektorer.

Lönestrukturstatistiken produceras av SCB på uppdrag av Medlingsinstitutet och är ett för offentlig sektor heltäckande lönestatistiskt material. För privat sektor består datamaterialet av ett efter näringsgren och företagsstorlek stratifierat urval om ca 50 procent. En indikator anger i vilken utsträckning det finns ett svarsbortfall inom respektive stratum, vilket möjliggör slutsatser för hela den privata sektorn under antagandet att svarsbortfallets individer är likadana som de individer som observeras i data.

Datamaterialet innehåller en mycket rik uppsättning information om individernas löner, men innehåller även information om näringsgren, yrke, arbetsplats, samt individernas ålder, kön och utbildning. Däremot saknas, med vissa undantag, information om vilket kollektivavtal individerna berörs av.

MATCHNING AV INDIVIDER TILL KOLLEKTIVAVTAL

Kollektivavtalsstillhörigheten inom den privata sektorn är i mångt och mycket en funktion av i vilken bransch individerna är sysselsatta eller vilket yrke individerna har. Således går det med relativt god precision att fördela individer till kollektivavtal med hjälp av information om näringsgren och yrke, eftersom datamaterialet identifierar arbetare (tillhörande LO) och tjänstemän. Till exempel tillhör en arbetare sysselsatt inom gruvindustrin med största säkerhet Gruvavtalet, en servitris tillhör antagligen Hotell- och Restaurangavtalet och en tjänsteman som jobbar på bank berörs troligen av Bankavtalet. För vissa branscher och yrkeskategorier finns det så många avtal att det inte går att särskilja dessa med den information som finns tillgänglig. Ett exempel på detta är de många olika avtal som finns inom transportsektorn.

Sammantaget har ca 80 procent av de privatanställda individerna i datamaterialet kunnat matchas till ett kollektivavtal. Detta motsvarar 46 avtal för arbetare och 42 avtal för tjänstemän. Det bör noteras att träffsäkerheten inte är hundra procentig, och det finns en risk för att vissa individer matchas till fel kollektivavtal.

Inom den kommunala sektorn finns avtalskoder för de stora avtalsområdena och inom landstingssektorn går det att fördela individerna till avtal efter yrke (läkarna tillhör Läkaravtalet, sjuksköterskor tillhör Vårdavtalet osv.). För den statliga sektorn, där det är svårt att särskilja de olika avtalen, har Konjunkturinstitutet fått ta del av Saco-s partsega lönestatistik.

INDIVIDSAMMANSÄTTNINGEN ÄR OLIKA I SEKTORERNA

Tabell 9 beskriver individsammansättningen för respektive sektor 1996, 2001 och 2006. Tabellen visar snittåldern, andelen kvinnor och andelen individer i fyra utbildningsgrupper efter högsta fullgjorda nivå (grundskola, gymnasium, universitet och forskning).

Tabell 9 Individsammansättning per sektor och år

Genomsnitt (ålder) respektive procent (kön och utbildning)

	Ålder	Kvinna	Grundskola	Gymnasium	Universitet	Forskning
Stat						
1996	44,0	44	12	36	47	5
2001	44,9	48	9	32	52	7
2006	45,3	50	6	27	58	9
Landsting						
1996	43,8	81	6	40	52	2
2001	44,9	81	4	38	56	2
2006	46,0	80	3	34	61	2
Kommun						
1996	42,6	81	14	47	39	0
2001	43,0	79	13	47	40	0
2006	44,0	79	9	46	45	0
Arbetare (privat)						
1996	37,7	30	36	58	6	0
2001	38,4	30	32	62	6	0
2006	38,8	30	24	66	10	0
Tjänstemän (privat)						
1996	42,1	44	13	51	35	1
2001	41,6	43	11	49	39	1
2006	42,6	43	9	46	44	1

Anm. De fyra utbildningskategorierna summerar till 100 procent.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Individsammansättningen är väldigt olika mellan sektorerna (se tabell 9). Stats- och landstingsanställda är i genomsnitt äldst och privatanställda arbetare är yngst. Inom kommuner och landsting är andelen kvinnor ca 80 procent, medan andelen kvinnor bland privatanställda arbetare är ca 30 procent. Andelen kvinnor har mellan 1996 och 2006 ökat med sex procentenheter inom den statliga sektorn. Privatanställda arbetare har lägst genomsnittlig utbildningsnivå, medan den högsta genomsnittliga utbildningsnivån finns inom stat och landsting. Utbildningsnivån ökar över tiden inom samtliga sektorer, t.ex. ökar andelen statsanställda med universitetsexamen med 15 procentenheter 1996–2006.

4.3 Statistisk analys av löner och lönespridning

I det här avsnittet beskrivs lönernas och lönespridningens utveckling 1996-2006. Det görs även en analys över vilka individegenskaper som förklarar löneskillnaderna i respektive sektor.⁷⁶

LÖNERNA HAR ÖKAT MEST INOM LANDSTINGET

Tabell 10 visar medianlönen för respektive sektor 1996, 2001 och 2006. Privatanställda tjänstemän har de högsta lönerna och de lägsta lönerna finns inom kommunerna och bland arbetare i privat sektor. 1996 och 2001 var medianlönen lägst inom kommunerna, men då deras genomsnittliga löneutveckling var bättre än de privatanställda arbetarnas mellan 2001 och 2006 var de privatanställda arbetarnas medianlön lägst 2006.

Tabell 10 Nominella löner per sektor och år

Medianlön och procentuell förändring

	1996	2001	2006	Förändring 1996–2006
Stat	17 000	20 616	24 700	45,3 %
Landsting	15 622	19 500	22 951	46,9 %
Kommun	14 489	17 318	20 600	42,2 %
Arbetare (privat)	14 871	17 762	20 534	38,1 %
Tjänstemän (privat)	17 886	22 000	26 020	45,5 %

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Mellan 1996 och 2006 har ökningstakten för medianlönen varierat mellan sektorerna. Till exempel har löneskillnaden mellan arbetare och tjänstemän i den privata sektorn ökat. Arbetarnas medianlön var 83 procent av tjänstemännens 1996 och 79 procent 2006. Sammansättningseffekter kan dock påverka denna typ av jämförelse. Om t.ex. andelen höglönade civilingenjörer ökat bland tjänstemännen driver detta upp medianlönen. Tabell 9 visade också att andelen högutbildade privatanställda tjänstemän har ökat kraftigt. Det finns även en viss förskjutning mellan sektorerna då välavlönade arbetare över tiden har kommit att klassificeras som tjänstemän.

LÖNESPRIDNINGEN HAR ÖKAT

Diagram 21, diagram 22 och diagram 23 visar hur lönespridningen har utvecklats inom respektive sektor 1996–2006, mätt med tre olika percentilkvoter: P90/P10, P50/P10 och P90/P50.

Den totala spridningen (P90/P10) är störst bland privatanställda tjänstemän, klart mindre inom stat och landsting, och

⁷⁶ Genomgående exkluderas den högsta och den lägsta percentilen i respektive lönefördelning så att inga extremvärden eller extrema mätfel ska påverka resultaten.

minst inom kommuner och bland arbetare i privat sektor (se diagram 21). En högavlönad (P90) privatanställd tjänsteman tjänar 1996 drygt dubbelt så mycket som en lågavlönad (P10) privatanställd tjänsteman. En högavlönad kommunanställd tjänar 1996 ca 50 procent mer än en lågavlönad kommunanställd.

Den totala lönespridningen har ökat inom staten, landstinget och bland privatanställda tjänstemän (se diagram 21). För samtliga tre sektorer skedde merparten av ökningen 1996–2001. Mellan 1996 och 2001 ökade även lönespridningen inom kommunerna, för att sedan minska 2003–2004. Lönespridningen bland privatanställda arbetare är oförändrad 1996–2006. Mellan 2004 och 2006 är nivån på lönespridningen oförändrad i samtliga sektorer.

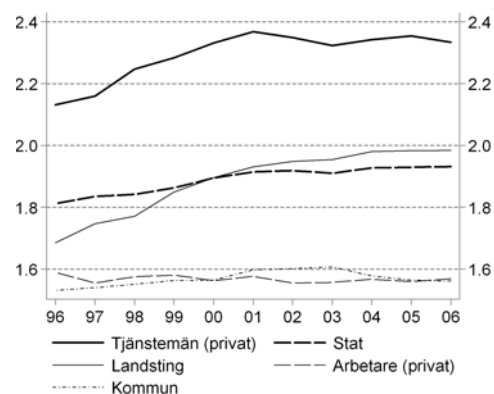
Spridningen har ökat i den undre delen av lönefördelningen (P50/P10) i alla sektorer utom för arbetare i privat sektor där den är oförändrad (se diagram 22). Detta betyder att löneskillnaderna mellan de som har en låg lön (P10) och de som har medianlön (P50) har ökat i fyra av fem sektorer. Trenderna över tiden är dock aningen olika, för t.ex. privatanställda tjänstemän ökar spridningen 1996–2004 medan för landstingsanställda sker ökningen under 1990-talet. Generellt sett är förändringarna mindre mot slutet av perioden. Nivån på lönespridningen i den undre delen av lönefördelningen är förhållandevis likartad mellan alla sektorer utom för tjänstemän i privat sektor.

Spridningen i den övre delen av lönefördelningen (P90/P50) ökar mycket inom landstinget, marginellt bland privatanställda tjänstemän och är oförändrad inom övriga sektorer (se diagram 23). Nivåerna skiljer sig dock mycket åt mellan sektorerna. De stora skillnaderna mellan sektorerna i den totala lönespridningen är således till största delen ett resultat av att löneskillnaderna mellan individer med hög lön (P90) och medianlön (P50) skiljer sig åt mellan sektorerna.

I en internationell jämförelse är lönespridningen låg i Sverige. OECD presenterar en jämförelse av P90/P10-kvoten mellan en rad olika länder och det visar sig att Sverige och de nordiska länderna har en betydligt lägre lönespridning än övriga länder.⁷⁷ Ur en samhällsekonomisk synvinkel är det inte lätt att avgöra vilken nivå på lönespridningen som är den bästa. Lönespridning kan ses som en avvägning mellan arbetsmarknadens effektivitet och de konsekvenser den får för inkomstfördelningen i samhället. Men ska lönespridningen jämföras mellan länder måste detta sättas i ett större perspektiv och ställas i relation till de normer och värderingar som finns i respektive land. Två saker kan dock noteras: (1) USA har en större lönespridning och också en lägre arbetslöshet än Sverige och (2) den större lönespridningen i USA kan till stor del förklaras av att spridningen i produktiva egen-

Diagram 21 Lönespridning inom olika sektorer, P90/P10

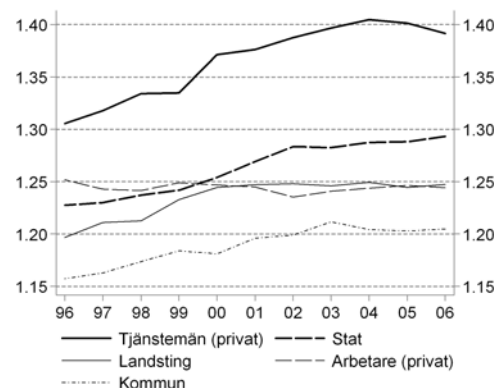
Percentilkvoter, 1996–2006



Anm. Högsta och lägsta percentilen i respektive lönefördelning är exkluderad.
Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Diagram 22 Lönespridning inom olika sektorer, P50/P10

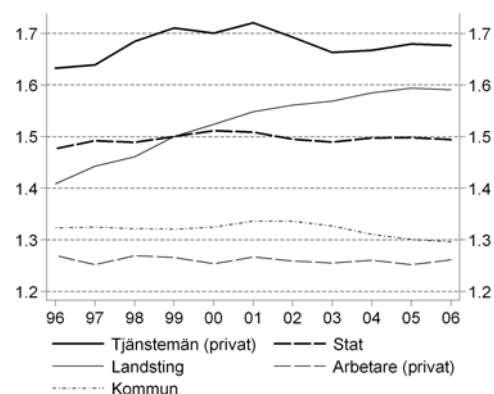
Percentilkvoter, 1996–2006



Anm. Högsta och lägsta percentilen i respektive lönefördelningen är exkluderad.
Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Diagram 23 Lönespridning inom olika sektorer, P90/P50

Percentilkvoter, 1996–2006



Anm. Högsta och lägsta percentilen i respektive lönefördelning är exkluderad.
Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

⁷⁷ För 2000 är P90/P10-kvoten 2,3 för Sverige och 4,6 för USA. Se *Employment Outlook*, OECD, 2004.

skaper (t.ex. utbildning) bland individerna i USA är mycket större än i Sverige.⁷⁸

LÖNESKILLNADER MELLAN OLIKA GRUPPER AV INDIVIDER

I den nationalekonomiska litteraturen är det vanligt att beskriva lönestrukturen med hjälp av olika statistiska modeller. Med hjälp av t.ex. regressionsanalys går det att undersöka vilka individegenskaper som förklarar löneskillnaderna. De variabler som inkluderas i sådana modeller syftar till att fånga produktiva egenskaper, men ofta finns det med variabler som fångar skillnader i lön som kanske inte är uppenbara från en teoretisk utgångspunkt, t.ex. vilket kön individerna har. Analysen i det här avsnittet syftar till att beskriva lönestrukturen med hjälp av information om individernas kön, ålder och utbildning. Följande modell skattas med hjälp av regressionsanalys 1996, 2001 och 2006 för respektive sektor:⁷⁹

$$\ln(\text{lön})_i = b_0 + b_1 \text{Kvinna}_i + b_2 \text{Ålder}_i + b_3 \text{Ålder}_i^2 + b_4 \text{Gymnasium}_i + b_5 \text{Universitet}_i + b_6 \text{Forskning}_i + u_i \quad (1)$$

Den beroende lönevariabeln, $\ln(\text{lön})$, är logaritmerad. Detta gör att de skattade koefficienterna (b_1 - b_6) tolkas i termer av procentuella löneskillnader. *Kvinna* indikerar individernas kön och ålder inkluderas som ett andragradspolynom (*ålder*, *ålder*²). Den kvadratiske åldersvariabeln motiveras med att produktiviteten, både teoretiskt och empiriskt, kan visas växa med åldern (erfarenheten) i en avtagande takt. Individerna har slutligen delats in i olika kategorier efter deras utbildningsnivå. De löneskillnader som inte förklaras av de inkluderade variablerna fångas av u , modellens residual. Residualen fångar således skillnader i t.ex. yrkesval, motivation, erfarenhet och arbetsplats. Subskript i anger att modellen skattas på individer. De skattade koefficienterna presenteras i tabell 11 där varje rad återger resultatet från en separat regression. Modellens förklaringsvärde diskuteras i nästa avsnitt.

Ekvation (1) är ett verktyg för att beskriva hur lönestrukturen ser ut i de olika sektorerna. Syftet är inte att försöka förklara alla löneskillnader på arbetsmarknaden, och syftet är heller inte att försöka avgöra om löneskillnaderna är skäligen eller inte. Resultaten i tabell 11 tolkas som hur stora dom relativa löneskillnaderna är i en viss variabel **givet** nivån på övriga variabler. Till exempel visar den första kolumnen hur stora löneskillnaderna är mellan män och kvinnor med samma ålder och utbildningsnivå. Detta könslönesgap återspeglar således till stor del att kvinnor och män har gjort olika yrkesval.

⁷⁸ Se Freeman, R., B. Swedenborg och R. Topel, *NBER Rapporten II – Att reformera välfärdsstaten. Ett amerikanskt perspektiv på den svenska modellen*, SNS Förlag, Stockholm, 2006.

⁷⁹ För en utförlig beskrivning av regressionsanalys hänvisas till Gujarati, D., *Basic Econometrics*, McGraw-Hill, Singapore, 1996. För tillämpningar på svenska lönedata, se Björklund, A. m.fl., *Arbetsmarknaden*, SNS Förlag, Stockholm, 2006.

I samtliga sektorer har kvinnor i genomsnitt lägre lön än jämnåriga män med samma utbildningsnivå. Åldersprofilen är växande i avtagande takt (vilket ses av att ålderskoefficienten är positiv och att koefficienten till andragradstermen är negativ) och för alla sektorer utom privatanställda arbetare är en högre utbildningsnivå förknippad med högre lön. Men mellan sektorerna finns det betydande skillnader i storleken på de skattade koefficienterna.

Tabell 11 Lönergressioner per sektor och år

De skattade koefficienterna tolkas som procentuella löneskillnader

	Kvinna	Ålder	Ålder ²	Gymnasium	Univer-sitet	Forskning
Stat						
1996	-0,115	0,027	-0,0002	0,059	0,249	0,467
2001	-0,115	0,029	-0,0003	0,053	0,254	0,462
2006	-0,091	0,033	-0,0003	0,041	0,237	0,446
Landsting						
1996	-0,185	0,020	-0,0002	0,073	0,306	0,746
2001	-0,194	0,021	-0,0002	0,021	0,314	0,769
2006	-0,187	0,023	-0,0002	0,040	0,328	0,774
Kommun						
1996	-0,074	0,011	-0,0001	0,068	0,204	0,353
2001	-0,057	0,009	-0,0001	0,056	0,234	0,327
2006	-0,049	0,010	-0,0001	0,060	0,221	0,292
Arbetare – privat						
1996	-0,108	0,023	-0,0002	0,019	0,012	
2001	-0,108	0,018	-0,0002	0,030	0,030	
2006	-0,100	0,018	-0,0002	0,025	0,016	
Tjänstemän – privat						
1996	-0,201	0,047	-0,0005	0,064	0,241	0,467
2001	-0,196	0,041	-0,0004	0,059	0,276	0,497
2006	-0,181	0,050	-0,0005	0,053	0,246	0,463

Anm. Den beroende variabeln är logaritmerad månadslön (heltidsekvivalent), som med hjälp av regressionsanalys förklaras med kön, ålder och utbildning. Den högsta och lägsta percentilen i respektive lönefördelning är exkluderad. Samtliga skattade koefficienter är signifikanta på 1%-nivån, vilket betyder att precisionen i estimaten är stor.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Bland tjänstemän i privat sektor 2006 tjänade kvinnor i genomsnitt 18,1 procent mindre än män med samma ålder och utbildning. Motsvarande skillnad är 9,1 procent i staten, 18,7 procent i landstingen, 4,9 procent i kommunerna och 10,0 procent för privatanställda arbetare. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män tycks ha minskat för kommunanställda och privatanställda tjänstemän, samt i övriga sektorer efter 2001.

Ålderskoefficienterna indikerar att det är bland privatanställda tjänstemän som lönen ökar snabbast med åldern i början av karriären. Bland privatanställda tjänstemän 2006 tjänar en individ i början av arbetslivet i genomsnitt ca 5 procent mer än en ett år yngre individ med samma kön och utbildning. Motsvarande siffra för kommunanställda är ca 1 procent. I mitten av arbetslivet börjar skillnaderna mellan åldersgrupperna bli mindre i alla

sektorer (vilket framgår av att koefficienten till andragradstermen är negativ). I slutet av arbetslivet är lönen i genomsnitt mindre för en ett år äldre individ med samma kön och utbildning. Den årliga minskningen i genomsnittlig löneutveckling för medelålders individer är störst bland privatanställda tjänstemän (vilket ses av att den skattade koefficienten till andragradstermen i absoluta termer är störst för privatanställda tjänstemän).

De tre utbildningspremierna tolkas som de procentuella löneskillnaderna relativt individer som inte fullgjort någon högre utbildningsnivå än grundskolan. Utbildningspremierna varierar också mellan sektorerna. För arbetare i privat sektor är avkastningen på utbildning låg, 1996 är universitetspremierna endast 1 procent.⁸⁰ Bland landstingsanställda är universitetspremierna 1996 drygt 30 procent, vilket alltså betyder att en universitetsutbildad i genomsnitt tjänar 30 procent mer än en individ med samma kön och ålder som endast har gått ut grundskolan. Inom alla sektorer stiger universitetspremierna mellan 1996 och 2001. För landstingsanställda fortsätter premierna att stiga mellan 2001 och 2006, medan den faller i övriga sektorer.

LÖNESKILLNADERNA ÖKAR MELLAN ARBETSPLATSER

Det förra avsnittet visade hur stora löneskillnaderna var mellan olika grupper av individer. I det här avsnittet analyseras regressionernas förklaringsgrad, dvs. hur stor andel av de totala löneskillnaderna som kan förklaras med olika individegenskaper. Kolumn 1 i tabell 12 visar förklaringsgraden av regressionerna i tabell 11. Kolumn två och tre analyserar hur förklaringsgraden stiger när först information om individernas yrke, och därefter deras arbetsställe läggs till regressionerna.

⁸⁰ Gymnasiepremierna är 2 procent. Således tjänar gymnasieutbildade i genomsnitt mer än universitetsutbildade med samma kön och ålder. Detta kan bero på att universitetsutbildade arbetare inte arbetar med vad de är utbildade till.

Tabell 12 Löneskillnadernas förklaringsfaktorer

Förklaringsgrad, procent

	Kön, ålder, utbildning	Kön, ålder, utbildning, yrke	Kön, ålder, utbildning, yrke, arbetsställe
Stat			
1996	44,6	59,9	63,7
2001	40,4	56,2	60,7
2006	36,9	53,4	58,2
Landsting			
1996	42,8	75,6	75,6
2001	44,9	79,0	79,2
2006	43,0	80,2	80,4
Kommun			
1996	37,4	55,0	56,7
2001	42,4	58,9	60,2
2006	39,6	59,0	60,4
Arbetare – privat			
1996	15,0	29,0	61,4
2001	15,8	31,1	62,0
2006	15,2	29,3	61,8
Tjänstemän – privat			
1996	33,9	53,2	66,7
2001	28,8	49,2	68,1
2006	27,0	47,4	66,8

Anm. Högsta och lägsta percentilen i respektive lönefördelning är exkluderad.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

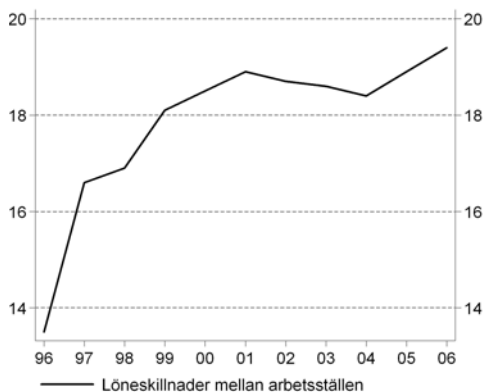
I stat, landsting och kommuner förklarar individernas kön, ålder och utbildning ca 40 procent av löneskillnaderna; för tjänstemän och arbetare i privat sektor är motsvarande siffra 30 respektive 15 procent. Att förklaringsgraden är så mycket lägre bland privatanställda arbetare kan bero på att löneskillnaderna mellan könen, mellan åldersgrupperna och mellan utbildningsgrupperna är små och/eller att skillnaderna mellan individerna avseende dessa egenskaper är små. Med det senare menas att om individerna inte skiljer sig så mycket åt i de egenskaper som används för att förklara löneskillnaderna, kan inte så stor del av löneskillnaderna förklaras. Båda dessa förklaringar stämmer troligen för privatanställda arbetare. En låg förklaringsgrad, betyder att det är andra, ej inkluderade, egenskaper som förklarar löneskillnaderna.

Förklaringsgraden stiger markant inom alla sektorer när yrkesinformation inkluderas, förklaringsvärdet stiger med mellan 15 (privatanställda arbetare) och 35 (landstinget) procentenheter. Detta betyder att en stor del av löneskillnaderna på arbetsmarknaden i allmänhet, och inom landstingen i synnerhet, beror av vilket yrke individerna har.

I nästa steg inkluderas en indikator för individernas arbetsplats. Inom den offentliga sektorn leder detta till att förklaringsgraden stiger marginellt, med som mest fem procentenheter för statligt anställda. Inom den privata sektorn, stiger förklaringsgraden med nästan 20 procentenheter för tjänstemän och ca

Diagram 24 Andelen av de totala löneskillnaderna som förklaras med individernas arbetsställe för privatanställda tjänstemän

Procent



Anm. Diagrammet visar hur mycket förklaringsvärdet i en regression stiger när man lägger till information om arbetsställe till en regression som redan kontrollerar för kön, ålder, utbildning och yrke. Lägsta och högsta percentilen i respektive lönefördelning är exkluderad.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

30 procentenheter för arbetare. Slutsatsen är att löneskillnaderna mellan arbetsställen är stora inom den privata sektorn och förhållandevis små inom den offentliga sektorn.

Studerars förändringar över tiden går det att urskilja ett intressant mönster. För privatanställda tjänstemän och statsanställda sjunker förklaringsgraden av kön, ålder och utbildning 1996–2006.⁸¹ Således är det andra faktorer som i allt större utsträckning förklarar löneskillnaderna, faktorer som skulle kunna vara motivation, inställning, förmåga eller social kompetens. Det är också inom dessa grupper som lokal lönebildning har blivit vanligare. Resultaten kan således ses som stöd för att lokala förhandlingar har gjort det möjligt för arbetsgivaren att ytterligare differentiera lönesättningen efter andra individuella egenskaper än de som observeras i Lönestrukturstatistiken.

Förklaringsvärdet av yrke, beräknad som differensen mellan kolumn (2) och kolumn (1) i tabell 12, har ökat över tiden i samtliga sektorer utom för privatanställda arbetare. Ökningen är kraftigast inom landstingen där modellens förklaringsvärde 1996 stiger med 32,8 procentenheter när yrkesinformation inkluderas; 2006 är motsvarande siffra 37,2 procentenheter. Då den totala lönespridningen ökar (se diagram 21) och förklaringsvärdet av yrkesinformation ökar, tyder detta på att löneskillnaderna mellan yrkeskategorier ökar.

Förklaringsvärdet av arbetsställen, beräknad som differensen mellan kolumn (3) och kolumn (2) i tabell 12, har inte förändrats över tiden i landsting, kommuner och bland privatanställda arbetare. För privatanställda tjänstemän ökar däremot förklaringsvärdet av arbetsställen kraftigt (se tabell 12 och diagram 24), och även för statsanställda ökar förklaringsvärdet av arbetsställen över tiden. Att information om individernas arbetsställe förklarar en allt större andel av den totala lönespridningen samtidigt som den totala lönespridningen ökar (se diagram 21), tyder på att löneskillnaderna mellan arbetsställen har ökat för dessa grupper.

Att löneskillnaderna i Sverige kan ha ökat mellan företag har också visats i en annan studie.⁸² Det har framförts två tänkbara förklaringar till denna trend: företagen kan ha fått ökade möjligheter att differentiera lönerna efter betalningsförmåga tack vare allt större grad av lokal lönebildning, eller så kan det bero på en ökad selektering av arbetstagare mellan företagen, dvs. att högt utbildade eller högpresterande arbetstagare i större utsträckning jobbar på samma företag. Den ökade lönespridningen mellan företag kan alltså vara ett resultat av ökad lokal lönebildning.

Avslutningsvis, om det är så att den ökade lönespridningen i Sverige är förknippad med sådana relativlöneskillnader som

⁸¹ Liknande resultat återfinns i LeGrand, C., R. Szulkin och M. Tämlin, "Lönestrukturens förändring i Sverige" i *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*, SOU 2001:53 och Gustavsson, M., "The evolution of the Swedish Wage Structure: New Evidence for 1992–2001", *Applied Economics Letters*, nr 5, 2006.

⁸² Nordström Skans, O., P-A. Edin och B. Homlund, "Wage Dispersion Between and within Plants: Sweden 1985–2000", Working Paper 9, IFAU, 2006.

skapar produktiva incitament på arbetsmarknaden kan detta på sikt förbättra produktivitet och tillväxt.

DETTA AVSNITT I KORTHET

- Mellan 1996 och 2006 har lönespridningen ökat för statsanställda, landstingsanställda och privatanställda tjänstemän. Merparten av ökningen skedde 1996–2001.
- Löneskillnaderna mellan könen och mellan ålders- och utbildningsgrupper varierar kraftigt mellan de fem sektorerna. Till exempel är löneskillnaderna mellan olika utbildningsgrupper små för privatanställda arbetare och stora för landstingsanställda.
- Individernas yrkesval förklarar en stor del av löneskillnaderna, framför allt inom landstingen. Inom den privata sektorn, till skillnad från den offentliga sektorn, förklarar skillnaderna mellan arbetsplatsernas snittlöner en stor del av löneskillnaderna.
- De ökande löneskillnaderna inom staten och för privatanställda tjänstemän tycks vara förknippade med större löneskillnader mellan yrkeskategorier och större löneskillnader mellan arbetsplatser. Inom landstingen är den ökade lönespridningen i huvudsak associerad med större löneskillnader mellan yrkesgrupper.
- Övergången mot mer decentraliserad lönebildning tycks ha bidragit till lönestrukturens förändring. För det första, lönespridningen är större och har ökat mer inom grupper med högre grad lokal lönebildning. För det andra, lönespridningen mellan företag har ökat, vilket kan reflektera att företag till följd av lokal lönebildning kan låta lönerna anpassa sig till företagets betalningsförmåga.

4.4 Avtalskonstruktioner och lönestrukturen

I detta avsnitt studeras sambandet mellan olika avtalskonstruktioner och lönestrukturen. Först studeras hur lönespridningen för arbetare och tjänstemän i privat sektor har utvecklats inom och mellan avtalsområden och därefter följer en fallstudie av elva avtalsområden. Avtalen i denna fallstudie har olika konstruktioner och vissa avtal har även ändrat avtalskonstruktion under den studerade tiden. Båda dessa aspekter används för att analysera avtalskonstruktionernas påverkan på lönestrukturen.

LÖNESPRIDNINGEN ÖKAR INOM TJÄNSTEMANNAAVTALEN

Tabell 13 visar hur lönespridningen har förändrats inom och mellan avtalsområden för arbetare och tjänstemän i den privata sektorn.⁸³ Notera att analysen enbart görs för de individer vars kollektivavtalsstillhörighet har kunnat identifieras, vilket motsvarar ca 80 procent av arbetsmarknaden (se fördjupning ”Lönestrukturstatistiken”).

Tabell 13 Lönespridning inom och mellan avtalsområden för arbetare och tjänstemän i privat sektor

Olika spridningsmått

	Arbetare			Tjänstemän		
	1996	2001	2006	1996	2001	2006
Total spridning	0,206	0,194	0,180	0,323	0,364	0,373
Spridning mellan avtalsområden	0,113	0,100	0,103	0,118	0,121	0,138
Spridning inom avtalsområden	0,165	0,157	0,160	0,269	0,305	0,310

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

För arbetare minskar den totala lönespridningen mellan 1996 och 2006 medan den ökar för tjänstemän. Lönespridningen för tjänstemän ökar mest 1996–2001.

Den minskade lönespridningen för arbetare är ett resultat av att lönespridningen minskar både inom och mellan avtalsområden. Mellan 1996 och 2006 minskar spridningen mellan avtalsområden från 0,113 till 0,103, och spridningen inom avtalsområden minskar från 0,165 till 0,160.

För tjänstemän beror den ökade lönespridningen 1996–2001 huvudsakligen på att spridning ökar inom avtalsområden, från 0,269 1996 till 0,305 2001. Detta tyder på att det inom åtminstone några avtalsområden händer något med lönebildningen. Den

⁸³ Den totala lönespridningen mäts med den logaritmerade lönens standardavvikelse. För att studera spridningen inom och mellan avtal beräknas först lönens medelvärde och standardavvikelse för respektive avtalsområde. Spridningen mellan avtal mäts sedan som spridningen (standardavvikelsen) av avtalens medelvärden, medan spridningen inom avtal är medelvärdet av avtalens standardavvikelser.

kommande analysen syftar till att se om denna ökning är förknippad med lokal lönebildning.

BESKRIVNING AV ELVA AVTALSOMRÅDEN

I den kommande analysen studeras lönespridningen inom elva olika avtalsområden 1996–2006. Dessa avtal har valts efter vissa kriterier: avtalen ska kunna identifieras i data (se fördjupningen ”Lönestrukturstatistiken”), de ska omfatta många individer, det ska finnas avtal från alla fem sektorer, avtalen ska representera olika avtalskonstruktioner och det ska finnas avtal från både höglöne- och låglönebranscher (se fakta ”Avtalsområden”).

FAKTA

Avtalsområden

För att i detalj kunna jämföra olika avtalskonstruktioner specialstuderas elva avtalsområden (se tabell 14).

Tabell 14 Avtal och avtalskonstruktioner

Klassificeringen efter avtalskonstruktion 2006

Sektor	Avtal	Avtalskonstruktion enligt MI
Stat	Saco-s	1
Landsting	Vårdavtalet	1
Kommun	Allmän kommunal verksamhet – HÖK	5
Arbetare (privat)	Detaljhandelsavtalet	6
	Hotell- och Restaurangavtalet	6
	Teknikavtalet	5
	Pappersavtalet	6
	Allokemiska avtalet	3
Tjänstemän (privat)	Bankavtalet	3
	Telekomavtalet	2 och 3
	Tekniktjänstemannaavtalet	4 och 5

Anm. Klassificeringen av avtalskonstruktioner görs utifrån Medlingsinstitutets skala, se tabell 8. Telekomavtalet och Tekniktjänstemannaavtalet innehåller skilda löneavtal för Civilingenjörskörbundet (CF) och Sif. Den första siffran anger CF:s avtal, och den andra Sif:s.

Källor: Konjunkturinstitutet och Medlingsinstitutet.

Saco-s avtalsområde är det enda avtal inom den statliga sektorn som kan identifieras i data.⁸⁴ Saco-s företräder ca 90 000 statligt anställda akademiker och har under en längre tid förespråkat individuell lönesättning.

Vårdavtalet berör ca 90 000 sjuksköterskor, barnmorskor och biomedicinska analytiker inom landstinget. Detta är också ett avtalsområde med en hög grad av lokalt inflytande i lönebildningen.

Ungefär hälften av de anställda inom kommunerna berörs av avtalet för allmän kommunal verksamhet, HÖK, ett avtal

mellan Kommunal och SKL. Detta avtal berör ca 415 000 individer, huvudsakligen undersköterskor, personliga assistenter, vårdbiträden och barnskötare. HÖK är ett kvinnodominerat avtalsområde som relativt övriga avtalsområden i denna studie har en låg genomsnittslön. Under nästan hela tidsperioden har avtalsområdet haft lönepott med individgaranti.

Åtta av de elva avtalen finns inom den privata sektorn, sammanlagt fem arbetaravtal och tre tjänstemannaavtal. Inom LO-kollektivet har de tre avtalen inom industrin relativt sett höga genomsnittslöner med skilda grader av lokalt inflytande i lönebildningen. Teknikavtalet berör drygt 150 000 verkstadsarbetare, montörer och verkstadsmekaniker. Det Allokemiska avtalet omfattar ca 30 000 arbetare inom gummi-, plast-, färg- och läkemedelsindustrin och Pappersavtalet berör ca 20 000 arbetare på pappers- och massabruken. Anställda inom detaljhandeln och hotell- och restaurangbranschen har relativt sett låga genomsnittslöner och har i mindre utsträckning lokalt inflytande i förhandlingsprocessen. Detaljhandelsavtalet omfattar ca 80 000 individer och Hotell- och Restaurangavtalet berör knappt 40 000 individer.

Tjänstemän har generellt sett en större grad av lokalt inflytande i förhandlingarna, men även här finns skillnader mellan avtalen. Bankavtalet har lokal lönebildning med små individgarantier, medan Tekniktjänstemannaavtalet har mer framträdande individgarantier. Bankavtalet berör ca 40 000, Tekniktjänstemannaavtalet knappt 150 000 och Telekomavtalet ca 30 000 individer. Inom Tekniktjänstemanna- och Telekomavtalet finns separata löneavtal för Civilingenjörsförbundet (CF) och Sif.⁸⁵ Dessa skiljer sig åt, CF:s avtal har i större utsträckning lokal lönebildning och i mindre utsträckning individgarantier.

METODBESKRIVNING

En förändrad sammansättning av individer inom ett avtalsområde kan påverka måttet på lönespridningen på ett sätt som försvårar möjligheten att identifiera effekterna av skillnader och förändringar i avtalskonstruktioner. För att jämförelsen ska bli så bra som möjligt över tiden kommer därför analysen att ta hänsyn till förändringar i individsammansättningen. Detta görs genom att spridningsmått baseras på en justerad lönevariabel som kontrollerar för förändringar i individernas ålder, kön och ut-

⁸⁴ Konjunkturinstitutet har fått ta del av Saco-s egen lönestatistik.

⁸⁵ För att vara medlem i CF krävs universitetsexamen, vilket inte krävs för medlemskap i Sif. CF hade ca 100 000 och Sif ca 350 000 medlemmar 2005. Sif tecknar ofta gemensamma avtal med Facket för service och kommunikation, SEKO. 2007 bildade CF Sveriges Ingenjörer tillsammans med Ingenjörsförbundet.

bildningsnivå.⁸⁶ Den justerade lönevariabeln baseras på den avtalade grundlönen för att på bästa sätt fånga effekterna av avtalskonstruktionerna. På den justerade lönevariabeln beräknas percentilkvoter: P90/P10, P90/P50 och P50/P10.

LÖNESPRIDNINGEN ÖKAR INOM VÅRDAVTALET OCH HÖK

Detta avsnitt visar lönespridningen för Vårdavtalet, HÖK, Hotell- och Restaurangavtalet och Detaljhandelsavtalet 1996–2006 (se diagram 25, diagram 26 och diagram 27).

Lönespridningen inom dessa avtal är låg, och typiskt för dessa avtalsområden är också att spridningen är förhållandevis jämnt fördelad i den övre och undre delen av lönefördelningen. Men även om nivåerna är likartade visar lönespridningen till viss del olika tidstrender. Hotell- och Restaurangavtalet visar tecken på minskad lönespridning, Detaljhandelsavtalet har sedan 1999 haft en förhållandevis oförändrad lönespridning, medan HÖK och Vårdavtalet uppvisar en svag ökning i lönespridning (se diagram 25).

Detaljhandelsavtalet och Hotell- och Restaurangavtalet har under hela tidsperioden använt sig av en avtalskonstruktion med en generell höjning kombinerat med en lönepott. För avtalen gäller, i grova drag, att lönepotten var ungefär hälften så stor som den generella höjningen i början och mitten av tidsperioden, för att i slutet vara lika stor. Inom dessa avtalsområden ökar inte lönespridningen, vilket skulle kunna bero på att lönepottens storlek aldrig uppgick till mer än hälften av det totala avtalade löneökningstrymmet. Utrymmet som finns för att kunna differentiera lönerna efter individuella förutsättningar skulle i så fall vara begränsat. Att lönespridningen i Hotell- och Restaurangavtalet och Detaljhandelsavtalet minskar i den undre delen av lönefördelningen under 2000-talet skulle kunna förklaras med kraftiga minimilöneökningar (se diagram 27). Diskussionen om minimilöner återkommer i nästa avsnitt.

Vårdavtalet har under hela tidsperioden haft en lokal lönebildning utan individgarantier. Lönespridningen har ökat kontinuerligt under den studerade perioden, så när som år 2000, om än i ganska blygsam utsträckning (se diagram 25). Den ökade lönespridningen drivs av förändringar i den undre delen av lönefördelningen (se diagram 27).

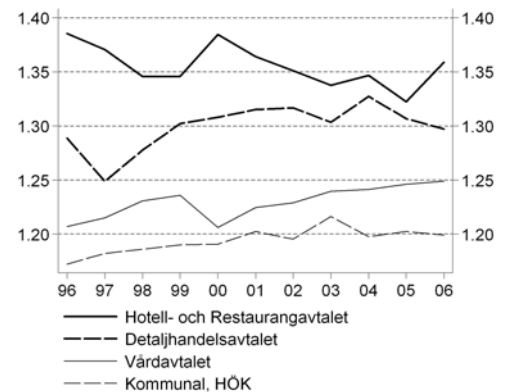
För sjuksköterskor finns även studier som visar att deras genomsnittliga löneutveckling har ökat efter införandet av lokal lönebildning.⁸⁷ Detta skulle kunna förklaras av ett effektivitets-

⁸⁶ Detta görs med hjälp av regressionsanalys. För respektive avtalsområde skattas en lönemodell för varje år, där de förklarande variablerna är ålder, kön och utbildning. De predikterade värdena från denna modell subtraheras från lönen, vilket ger residualerna från regressionen. Dessa residualer centreras därefter kring lönsens ordinarie medelvärde. På detta sätt skapas en justerad lönevariabel som beskriver spridningen i lön som återstår efter att man kontrollerat för individernas kön-, ålders- och utbildningssammansättning. För Saco-s avtalsområde görs detta enbart på basis av kön och ålder, då det saknas information om individernas utbildning.

⁸⁷ Calmfors, L. och K. Richardsson, "Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner", Rapport 9, IFAU, 2004.

Diagram 25 Lönespridning inom olika avtalsområden, P90/P10

Percentilkvoter, 1996–2006

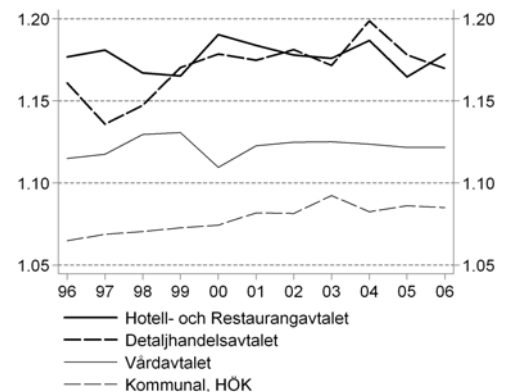


Anm. Lönespridningen beräknas på en justerad lönevariabel som tar hänsyn till förändringar i individsammansättning, se sidan 82.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Diagram 26 Lönespridning inom olika avtalsområden, P90/P50

Percentilkvoter, 1996–2006

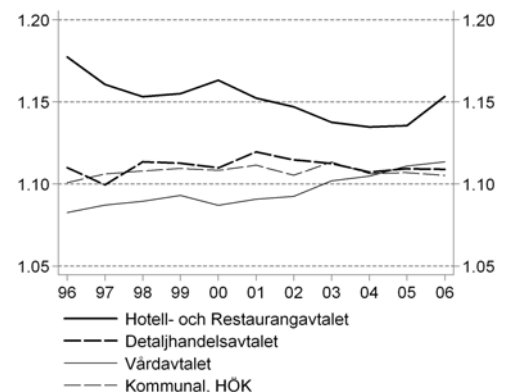


Anm. Lönespridningen beräknas på en justerad lönevariabel som tar hänsyn till förändringar i individsammansättning, se sidan 82.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Diagram 27 Lönespridning inom olika avtalsområden, P50/P10

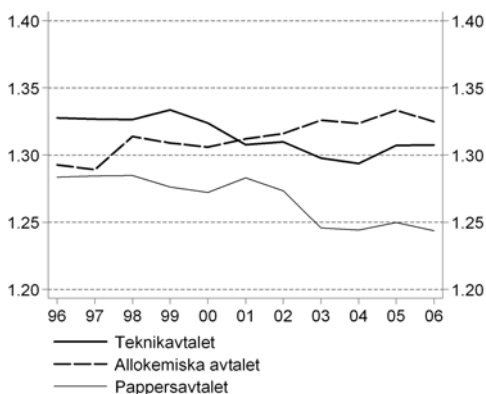
Percentilkvoter, 1996–2006



Anm. Lönespridningen beräknas på en justerad lönevariabel som tar hänsyn till förändringar i individsammansättning, se sidan 82.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

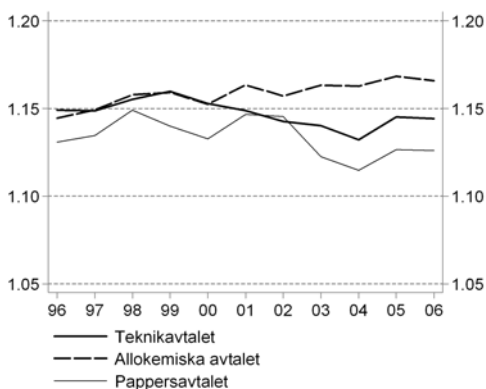
Diagram 28 Lönespridning inom olika avtalsområden, P90/P10
Percentilkvoter, 1996–2006



Anm. Lönespridningen beräknas på en justerad lönevariabel som tar hänsyn till förändringar i individsammansättning, se sidan 82.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

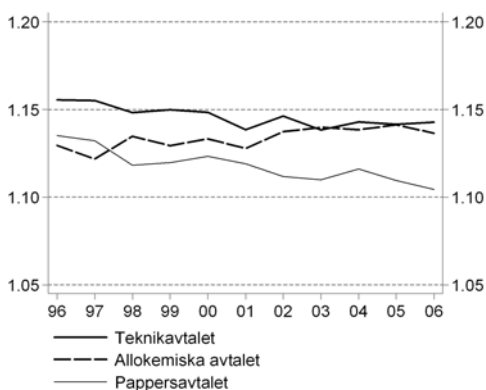
Diagram 29 Lönespridning inom olika avtalsområden, P90/P50
Percentilkvoter, 1996–2006



Anm. Lönespridningen beräknas på en justerad lönevariabel som tar hänsyn till förändringar i individsammansättning, se sidan 82.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Diagram 30 Lönespridning inom olika avtalsområden, P50/P10
Percentilkvoter, 1996–2006



Anm. Lönespridningen beräknas på en justerad lönevariabel som tar hänsyn till förändringar i individsammansättning, se sidan 82.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

löneargument (dvs. att sjuksköterskornas arbetsinsatser och produktivitet ökade med tydligare incitament) eller att decentraliserade förhandlingar bidrog till en ökad konkurrens om arbetskraften. Det bör dock noteras att det inte finns någon entydig teoretisk slutsats om avtalskonstruktionernas påverkan på den genomsnittliga löneutvecklingen. Lärarnas övergång till individuell lönesättning tycks till exempel inte ha haft någon positiv inverkan på den genomsnittliga löneutvecklingen.⁸⁸

HÖK hade en generell lönehöjning 1995. Sedan dess har avtalet haft en konstruktion med lönepotter, och för nästan alla år har det funnits individgarantier. Den totala lönespridningen har ökat marginellt (se diagram 25), och det är främst ett resultat av en ökad spridning i den övre delen av lönefördelningen (se diagram 26).

Sammanfattningsvis kan det konstateras att lönestrukturen har utvecklats på olika sätt med olika avtalskonstruktioner, även om skillnaderna är förhållandevis små. Vårdavtalet har individuell lönesättning och har sett en ökad lönespridning. HÖK har lönepotter med individgaranti och även här tycks lönespridningen ha ökat något. Detaljhandelsavtalet och Hotell- och Restaurangavtalet har en konstruktion med generell höjning och lönepott, och här har inte lönespridningen ökat alls. Inom Hotell- och Restaurangavtalet har spridningen i själva verket minskat. Även om skillnaderna är små mellan avtalen tycks det finnas stöd för påståendet att lokal lönebildning ger utrymme för ökad lönespridning.

LÖNESPRIDNINGEN INOM INDUSTRISEKTORN ARBETARAVTAL ÖKAR MED LOKAL LÖNEBILDNING

Detta avsnitt visar lönespridningen för Teknikavtalet, Allokemiska avtalet och Pappersavtalet 1996–2006 (se diagram 28, diagram 29 och diagram 30).

I Teknikavtalet bestod lönehöjningarna av generella lönehöjningar till 1997, men från och med 1998 används lönepotter med individgaranti.⁸⁹ Individgarantin var 1998 och 1999 bunden till den årliga lönerevisionen men är från och med avtalet 2001 utformad som en avstämning i efterhand. Med detta menas att om en individ under en tidsperiod inte haft en löneökning som motsvarar det garanterade utfallet sker en uppjustering av lönen. En avstämning i efterhand innebär således att individgarantin förskjuts i tiden. Inom avtalsområdet har det alltså över tid skett en, åtminstone på pappret, minskad direkt inverkan av centralt reglerade individgarantier. Lönespridningen har minskat något

⁸⁸ Övergången från lönetariffer till individuell löneförhandling påverkade dock lönestrukturen för grundskollärare, se Söderström, M., "On the impact of individual wage bargaining in the Swedish teachers' labor market", i *Evaluating Institutional Changes in Education and Wage Policy*, Economic Studies 95, Uppsala universitet, 2006.

⁸⁹ Under systemet med generella höjningar fanns dock s.k. "icke-nivåpåverkande lönehöjningar" (INT) som kunde delas ut till extra ordinära arbetsinsatser. Således fanns visst utrymme för att belöna individuella insatser även i det gamla systemet.

inom Teknikavtalet mellan 1996 och 2006 (se diagram 28), både i den övre och undre delen av lönefördelningen (se diagram 29 och diagram 30).

Pappersavtalet har under hela tidsperioden haft en avtalskonstruktion med generell höjning och lönepott, där den generella höjningen har utgjort mellan 50 och 60 procent av den totala löneökningen. Lönespridningen har minskat inom Pappersavtalet (se diagram 28), huvudsakligen i den undre delen av lönefördelningen (se diagram 30).

Det Allokemiska avtalet hade en generell höjning med lönepott 1995–1996, men har sedan 1997 inneburit en lönebildning med större lokalt inslag. De lokala parterna förhandlar först om lönepottens storlek, och därefter om storleken på individgarantin. Kan inte de lokala parterna enas finns stupstockar för dels lönepottens storlek och dels individgarantin. Systemet skiljer sig därmed från Teknikavtalet och Pappersavtalet i och med att de lokala parterna får mer inflytande. Spridningen ökar inom det Allokemiska avtalet (se diagram 28), och även om ökningen inte är särskilt stor skiljer den sig från de övriga två avtalen.

Jämförelsen stödjer argumentet att en hög grad av lokal lönebildning är associerad med en ökande lönespridning. Allokemiska avtalet har haft en ökad grad av lokal lönebildning och lönespridningen har ökat. Pappersavtalet har använt generella höjningar och lönepotter, och lönespridningen har minskat. Till skillnad från HÖK har dock Teknikavtalets konstruktion med lönepott och individgaranti inte resulterat i en ökad lönespridning.

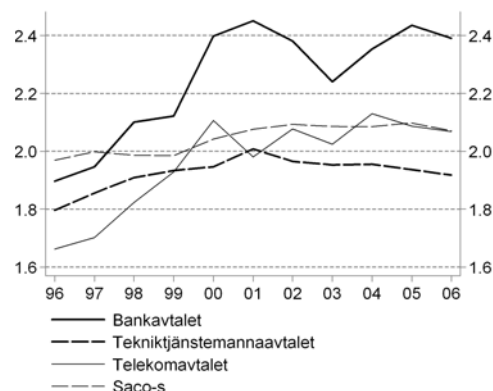
LÖNESPRIDNING INOM TJÄNSTEMANNAAVTAL

Detta avsnitt visar lönespridningen för Tekniktjänstemannaavtalet, Bankavtalet, Telekomavtalet och Saco-s avtalsområde 1996–2006 (se diagram 31, diagram 32 och diagram 33). Skillnaden mot tidigare undersökta arbetaravtal är stor. Lönespridningen är större för tjänstemän, och lönespridningen ökar.

Bankanställdas kollektivavtal innehöll t.o.m. 1998 en detaljerad lönetabell. Tabellen definierade minimilöner för en mängd olika grupper, men användes även som referens för övriga löner. Tabellens struktur innebar i praktiken en restriktion för möjligheterna till lönedifferentiering. I avtalet 1998 bestämdes att det skulle vara upp till de lokala parterna att behålla tabellen eller att övergå till individuell lönesättning. Detta innebar en övergångsfas där inte alla företag bytte förhandlingsmodell på en gång, men i slutet av 2006 hade flertalet företag frångått tabellen. Före 1998 fanns således en restriktion på möjligheterna till lönedifferentiering. 1998 togs denna restriktion bort och lönesättningen blev mer individuell.

Lönespridningen ökade kraftigt i Bankavtalet 1996–2001 i samband med att lönebildningen individualiserades (se diagram 31). Däremot minskade lönespridningen 2001–2003. Trenden i lönespridningen tycks således följa konjunkturen. I en högkon-

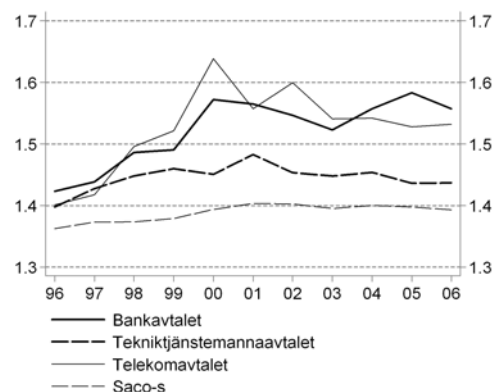
Diagram 31 Lönespridning inom tjänstemannaavtal, P90/P10
Percentilkvoter, 1996–2006



Anm. Lönespridningen beräknas på en justerad lönevariabel som tar hänsyn till förändringar i individsammansättning, se sidan 82.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

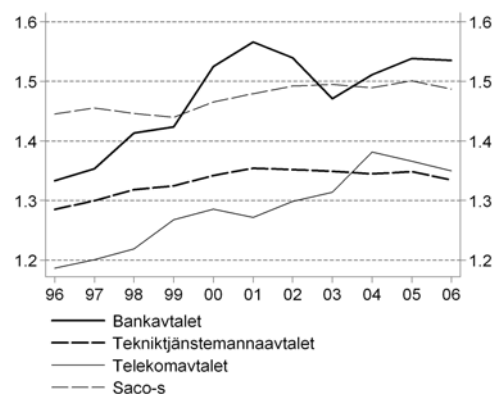
Diagram 32 Lönespridning inom tjänstemannaavtal, P90/P50
Percentilkvoter, 1996–2006



Anm. Lönespridningen beräknas på en justerad lönevariabel som tar hänsyn till förändringar i individsammansättning, se sidan 82.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Diagram 33 Lönespridning inom tjänstemannaavtal, P50/P10
Percentilkvoter, 1996–2006



Anm. Lönespridningen beräknas på en justerad lönevariabel som tar hänsyn till förändringar i individsammansättning, se sidan 82.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

junktur är löneökningarna generellt sett större vilket ger ett ökat utrymme för lönedifferentiering. I en konjunkturnedgång är löneökningarna mindre och möjligheterna att differentiera lönerna är mer begränsade. Detta mönster tycks slå igenom i de flesta avtalsområden med lokal lönebildning. Slutsatsen torde därför bli att det inte är de institutionella förutsättningarna i sig som driver lönestrukturens utveckling, utan att högre grad av lokal lönebildning ökar marknadskrafternas genomslag.

Telekom- och Tekniktjänstemannaavtalet omfattar, som många av tjänstemannaavtalen, ett löneavtal för Sif och ett avtal för Civilingenjörsförbundet (CF).⁹⁰ Generellt sett har CF större lokalt inslag i lönebildningen och i mindre utsträckning individgarantier.

Mellan 1995 och 1997 hade både CF:s och Sif:s Telekomavtal en avtalskonstruktion med lokal lönebildning utan centralt angivna nivåer.⁹¹ CF:s Telekomavtal har sedan 1998 haft lokal lönebildning med en stupstock om utrymmets storlek (förutom 2001–2002 då avtalet var sifferlöst). Sif:s Telekomavtal har också haft lokal lönebildning med en stupstock om utrymmets storlek sedan 1998, men med tillägget av en stupstock om individgaranti sedan 2003. Lönespridningen inom Telekomavtalet ökade kraftigt under slutet av 1990-talet, för att därefter plana ut under 2000-talet (se diagram 31). Till skillnad från Bankavtalet fortsätter dock lönespridningen i den undre delen av lönefördelningen att öka under 2000-talet (se diagram 33).

CF:s Tekniktjänstemannaavtal har under hela tidsperioden haft lönepotter utan individgarantier, medan Sif:s avtal hade generell höjning till 1997. Från och med 1998 hade Sif:s avtal också lönepott med individgaranti. Lönespridningens förändring inom Tekniktjänstemannaavtalet är betydligt mindre än inom Telekomavtalet och Bankavtalet, vilket delvis kan bero på att inslaget av lokal lönebildning är mindre inom Tekniktjänstemannaavtalet och att individgarantierna är mer framträdande (se diagram 31).

Saco-s hade en generell höjning av lönerna 1995 och en avtalskonstruktion med lönepott och stupstock om individgaranti 1996–1997. I avtalet 1998 var både lönepotten och individgarantin utformade som stupstockar, och sedan 2001 är avtalet sifferlöst. Över tiden har avtalsområdet alltså gått mot en alltmer decentraliserad lönebildning. Lönespridningen inom Saco-s avtalsområde ökade mellan 1999 och 2002, för att sedan vara oförändrad (se diagram 31).⁹² Spridningen har alltså legat på samma nivå sedan sifferlösa avtal infördes. En förklaring till att sprid-

⁹⁰ SEKO-medlemmars telekomavtal liknar SIF:s avtal. På senare år har Sif och SEKO tecknat gemensamma löneavtal inom telekom. CF tecknar sedan 2003 gemensamt telekomavtal med Jusek och Civilekonomerna.

⁹¹ För både CF och Sif specificerades lönepotter i löneöversynen 1995–1996, kombinerat med individgaranti (CF) och stupstock om individgaranti (Sif). För 1997 fanns i löneöversynen i både CF:s och Sif:s avtal stupstockar om löneutrymme och individgaranti.

⁹² Mättet på lönespridningen inom Saco-s avtalsområde är inte korrigerat för förändringar i utbildningssammansättning då denna information inte finns i data.

ningen inte har ökat kan vara att på de flesta statliga arbetsplatser finns både Saco-s och Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR/S,P,O) representerade. OFR/S,P,O har ett avtal med stupstock om lönepottens storlek och individgarantier, och det är möjligt att detta avtal på många arbetsplatser kan bli normerande även för Saco-medlemmar.

Avtalsområden med hög grad av lokal lönebildning tycks vara förknippade med en större lönespridning än avtalsområden med centralt reglerade löneökningar. Inom avtalen med hög grad av lokal lönebildning tycks även lönespridningen öka i större utsträckning. Valet av avtalskonstruktion är dock ett medvetet val av arbetsmarknadens parter, och valet av lokal lönebildning kan delvis vara resultatet av marknadskrafternas tryck på ökad lönespridning. Att lönespridningen ökar när ekonomin går bra är en tydlig indikation på att det är marknadskrafternas tryck på lönespridning som är den underliggande drivkraften. Således ska resultaten inte tolkas som att lokal lönebildning genererar lönespridning, snarare är det så att lokal lönebildning är förknippad med ökad lönespridning och tillåter lönespridningen att förändras.

DETTA AVSNITT I KORTHET

- Analysen visar att lönespridningen är större och ökar mer inom avtalsområden med hög grad av lokal lönebildning jämfört med avtalsområden med centralt fastställda löneökningar.
- Den ökande lönespridningen inom avtal med hög grad av lokal lönebildning sammanfaller med god konjunktur, vilket indikerar att det är marknadskrafterna som driver lönestrukturens förändring. Lokal lönebildning tillåter lönestrukturen att förändras, medan centralt reglerade löneökningar håller samman lönestrukturen.
- De flesta arbetaravtal har avtalskonstruktioner med generella höjningar eller individgarantier. Även om det över tid skett en viss förskjutning mot mer lokalt inflytande i lönebildningsprocessen tycks de individuella garantierna vara så pass stora att det i realiteten blir begränsat utrymme för lönedifferentiering. Inom många arbetaravtal har lönespridningen minskat mellan 1996 och 2006.

4.5 Minimilöner

I det här avsnittet studeras minimilönerna för ett urval av avtalsområden på den svenska arbetsmarknaden: Detaljhandelsavtalet, Allmän kommunal verksamhet (HÖK), Hotell- och Restaurangavtalet och Teknikavtalet. De tre första avtalsområdena har relativt låga genomsnittslöner i förhållande till övriga arbetaravtal, och minimilönerna kan i dessa avtal tänkas påverka många individer. Teknikavtalet har en relativt sett hög genomsnittslön och dess medlemmar kan tänkas vara mindre påverkade av minimilöner.

Avsnittet kommer att beskriva: (1) hur minimilönerna är konstruerade, dvs. i vilken utsträckning minimilönerna är differentierade inom respektive avtalsområde, (2) hur stort det s.k. minimilönebettet är, dvs. hur höga minimilönerna är relativt avtalsområdets medianlön, (3) hur många som har minimilön och (4) minimilönernas eventuella påverkan på lönestrukturen.

DIFFERENTIERING AV MINIMILÖNER

Detaljhandelsavtalet definierar minimilöner för fem grupper av arbetare som är minst 18 år. Minimilönerna är differentierade efter ålder och erfarenhet. Det finns en minimilön som gäller för dem som fyllt 18 år och en minimilön för dem som fyllt 19 år. För individer som är 19 år eller äldre finns minimilöner för dem med minst ett, två och tre års branschvana.

Hotell- och Restaurangavtalet har sex minimilönegrupper. Liksom i Detaljhandelsavtalet finns det två grupper för dem som fyllt 18 respektive 19 år. För individer äldre än 19 år finns två minimilönegrupper baserat på yrkets svårighetsgrad: yrkesarbete och kvalificerat yrkesarbete. För de två yrkesgrupperna finns även minimilönenivåer för de med minst sex års erfarenhet.⁹³

Det finns två minimilönegrupper inom HÖK. Före 2003 fanns en nivå för dem som fyllt 18 år och en för dem som fyllt 19 år. 2003 definierades grupperna om till okvalificerat yrke och yrke med förkunskapskrav. Förkunskapskrav innebär en yrkesförberedande gymnasieutbildning och minst ett års sammanhängande anställning i yrket.

Till och med 2003 fanns i Teknikavtalet fyra minimilönegrupper för arbetare som är 18 år eller äldre. Grupperna ordnades efter arbetsmiljö och förkunskapskrav. Grupp 1 hade den bästa arbetsmiljön och de lägsta förkunskapskraven och grupp 4 den sämsta arbetsmiljön och de högsta förkunskapskraven. Från och med 2004 infördes två grupper, där de med teknisk utbildning eller treårig gymnasieutbildning samt med minst tre års yrkeserfarenhet utgjorde en grupp och övriga den andra.⁹⁴

⁹³ Till och med 2000 fanns det avtalade minimilönenivåer för de två yrkeskategorierna med tre, fyra, fem respektive sex års erfarenhet.

⁹⁴ Under hela tidsperioden har det funnits ett tillägg för de i samma verkstad under två år (och i det gamla systemet även för fyra år). Dessa tillägg har i denna studie inte valts att klassificeras som egna minimilönegrupper.

MINIMILÖNERNA ÄR HÖGA I SVERIGE

Minimilönernas storlek brukar analyseras genom att relatera minimilönenivån till medianlönen. Kvoten mellan minimilönen och medianlönen kallas för minimilönebettet.

Minimilönerna är höga i Sverige. 2006 varierade minimilönebettet för de fyra avtalsområdena mellan 65 och 91 procent (se diagram 34). I samtliga avtal har den minimilönegrupp använts som skulle svara mot en okvalificerad arbetare utan erfarenhet som är äldre än 20 år. Bland OECD-länder ligger minimilönebettet i genomsnitt runt 50 procent, och i USA är minimilönebettet endast drygt 30 procent. Vid en internationell jämförelse bör det dock noteras att minimilönerna är konstruerade på ett annat sätt i Sverige än i de flesta andra länder (se sidan 63). Nivåerna i detta diagram är också högre än i andra undersökningar då medianlönen baseras på den avtalade grundlönen som inte inkluderar fasta och rörliga tillägg.⁹⁵

Minimilönebettet är över 85 procent inom Hotell- och Restaurangavtalet under hela tidsperioden. Åren 1998 och 1999 ökar medianlönen långsamt för att kraftigt öka 2000. Detta får till följd att minimilönebettet stiger 1998–1999 för att sedan falla 2000. Förändringarna i minimilönebettet dessa år är således ett resultat av förändringar i medianlönen snarare än förändringar i minimilönen.

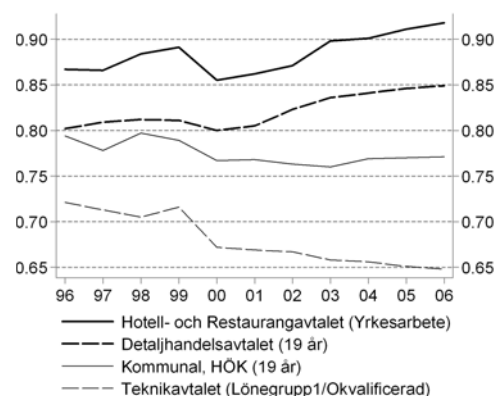
Minimilönen inom Hotell- och Restaurangavtalet ökade med 300–400 kronor per år till 2000. Från 2001 har minimilönerna ökat med ca 500 kronor per år. Före 2000 var höjningen lika med den generella lönehöjningen, men från och med 2001 är höjningen lika med summan av den generella lönehöjningen och den genomsnittliga lönepotten. Detta gör att i kronor stiger minimilönen lika mycket som snittlönen, vilket definitionsmässigt leder till att minimilönebettet stiger. 2006 var minimilönebettet över 91 procent. Liknande konstruktion återfinns i Detaljhandelsavtalet, dvs. från 2001 är höjningen i kronor lika med den genomsnittliga löneökningen och minimilönebettet ökar.

Inom HÖK justeras inte minimilönerna på samma regelbundna sätt. Till exempel skedde en relativt kraftig uppjustering av minimilönerna 1998 på närmare 5 procent, men därefter hölls minimilönerna mer eller mindre oförändrade fram till 2001 då nästa uppjustering skedde. Under de senaste avtalsrörelserna (2005 och 2007) har minimilönerna hållits oförändrade under de första avtalsåren för att kraftigt justeras upp under avtalsperiodens sista år. Anledningen till detta kan vara att skapa utrymme för arbetsgivaren att fördela löneökningarna på ett sätt som passar verksamheten bättre. Under tidsperioden finns en svagt nedåtgående trend i minimilönebettet inom HÖK.

Minimilönebettet inom Teknikavtalet har kontinuerligt fallit 1996–2006. Detta implicerar att den procentuella ökningstakten för minimilönerna inte har varit lika stor som den procentuella

Diagram 34 Minimilönebetti

Kvoter

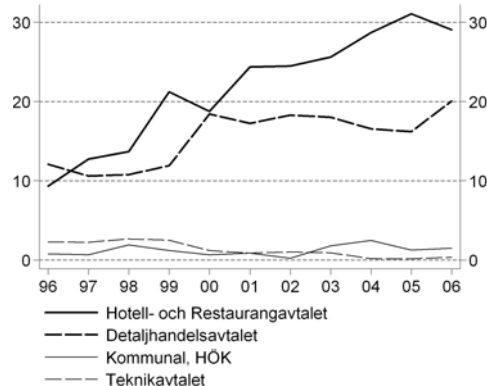


Anm. Minimilönebettet är definierat som kvoten mellan minimilönen och medianlönen, där medianlönen baseras på den avtalade grundlönen.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Diagram 35 Andelen individer med minimilön

Andelar, procent

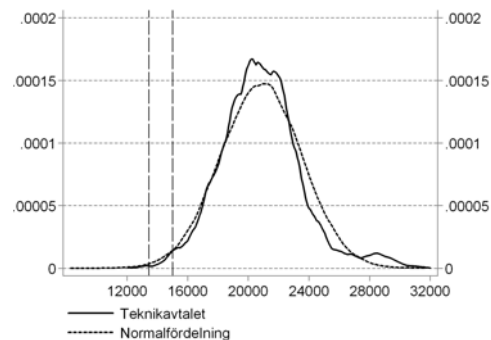


Anm. Anm. En individ definieras som löntagare med minimilön då lönen är lika med eller högre än minimilönen men inte överstiger den med mer än 1 procent.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Diagram 36 Teknikavtalet, 2006

Lönefördelning, grundlön



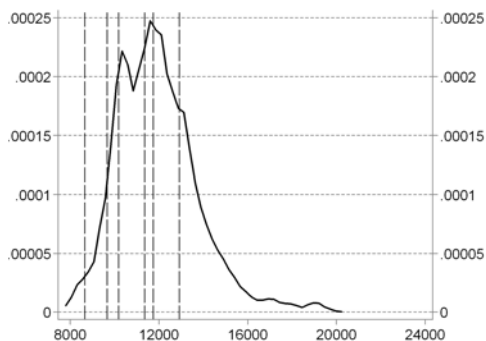
Anm. De streckade linjerna anger minimilönenivåerna.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

⁹⁵ Per Skedinger analyserar storleken på svenska minimilöner, se "Hur höga är minimilönerna?", Rapport 18, IFAU, 2005.

Diagram 37 Hotell- och Restaurang-avtalet 1996

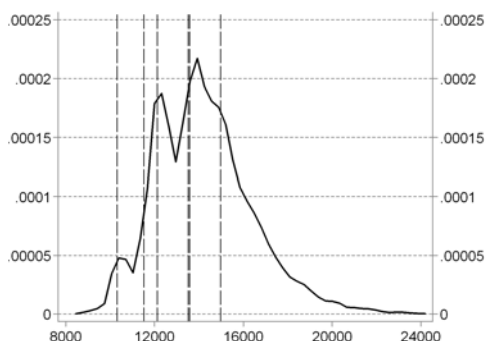
Lönefördelning, grundlön



Anm. De streckade linjerna anger minimilönenivåerna.
Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Diagram 38 Hotell- och Restaurang-avtalet 2001

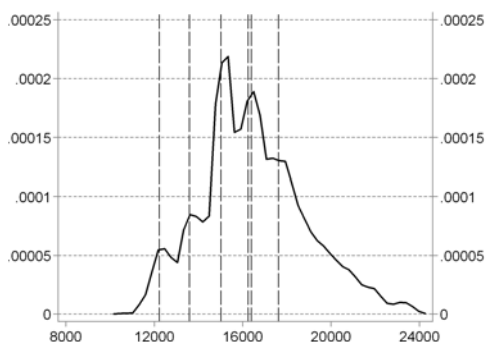
Lönefördelning, grundlön



Anm. De streckade linjerna anger minimilönenivåerna.
Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Diagram 39 Hotell- och Restaurang-avtalet 2006

Lönefördelning, grundlön



Anm. De streckade linjerna anger minimilönenivåerna.
Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

ökningstakten för medianlönen. 2006 är minimilönebettet ca 65 procent inom Teknikavtalet, och det ger möjligen en finger-visning om att det inte är så många individer som har minimilön i detta avtalsområde.

ANDELEN INDIVIDER MED MINIMILÖN ÖKAR

I datamaterialet finns ingen indikator för huruvida en individ har minimilön och det finns heller ingen indikator för vilken minimilönegrupp individerna tillhör. En individ klassificeras här som lönetagare med minimilön om den faktiska lönen ligger i intervallet [$\text{minimilön}, 1,01 \cdot \text{minimilön}$]. Denna beräkningsmetod innebär en risk för att den sanna andelen minimilönetagare överskattas, om en individ som tillhör en av de lägre minimilönenivåerna har en faktisk lön som av en slump ligger inom intervallet för en av de övre nivåerna.⁹⁶

Andelen individer med minimilön inom respektive avtalsområde skiljer sig åt, både i nivå och i förändring över tiden (se diagram 35). Inom Teknikavtalet och HÖK är det bara någon procent av medlemmarna som har minimilön. Dessa är dock stora avtalsområden och t.ex. två procent av 400 000 medlemmar (HÖK) motsvarar 8 000 personer. Inom Hotell- och Restaurangavtalet sker en närmast dramatisk ökning av andelen minimilönetagare under tidsperioden, från tio procent 1996 till nästan 30 procent 2006. Ökningen inom Detaljhandelsavtalet är också stor, med ett kraftigt skift i nivå runt millennieskiftet.

MINIMILÖNERNA PÅVERKAR LÖNEFÖRDELNINGARNA I HOTELL- OCH RESTAURANG- OCH DETALJHANDELSAVTALET

En lönefördelning brukar likna en normalfördelning. Med detta menas att individers löner fördelar sig symmetriskt runt sitt medelvärde och fördelningen kan liknas vid en puckel.⁹⁷ Teknikavtalets lönefördelning 2006 liknar en normalfördelning (se diagram 36). Den streckade fördelningen motsvarar en normalfördelning med samma medelvärde och standardavvikelse som den faktiska fördelningen. De streckade lodräta linjerna anger minimilönenivåerna. Lönefördelningen tycks inte vara påverkad av minimilönerna i någon större utsträckning. Detta påstående grundar sig på två iakttagelser. För det första ligger minimilönerna långt nere i fördelningen, och för det andra tycks det inte finnas någon tydlig ansamling av individer på eller nära minimilönenivåerna. Teknikavtalets lönefördelning ser ut på ungefär samma sätt mellan 1996 och 2006.

Att det finns individer som har en lön som understiger den lägsta minimilönenivå kan bero på två saker. Antingen har lönerevisionen släpat efter och nya avtal har inte hunnit verkställas,

⁹⁶ Även en felaktig klassificering av individer till avtalsområden kan påverka dessa andelar.

⁹⁷ Se Gujarati, D., *Basic Econometrics*, McGraw-Hill, Singapore, 1996, för en beskrivning av en normalfördelning.

eller så är det ett resultat av mätfel. I studier av minimilöner är det vanligt att det observeras löner under minimilönenivån.⁹⁸

Diagram 37, diagram 38 och diagram 39 visar hur lönefördelningen har utvecklats 1996–2006 inom Hotell- och Restaurangavtalet. Lönefördelningen inom avtalsområdet kan inte sägas likna en normalfördelning utan är, till skillnad från Teknikavtalet, kraftigt påverkad av minimilönerna. Denna påverkan har också blivit starkare över tiden. Ökningen av antalet individer med minimilön syns tydligt i och med att topparna vid respektive minimilön är kraftigare 2006 jämfört med 1996. Minimilönenivåerna tycks fånga upp fler och fler individer och verkar bidra till att hålla ihop lönestrukturen. Det är också värt att notera att minimilönerna befinner sig mycket högre upp i lönefördelningen än i Teknikavtalet. Den högsta minimilönen (kvalificerat arbete med sex års erfarenhet) är till och med högre än medellönen i avtalsområdet.

Diagram 40, diagram 41 och diagram 42 visar lönefördelningarna med tillhörande minimilönenivåer 1996, 2001 respektive 2006 för Detaljhandelsavtalet. Även här påverkar minimilönerna kraftigt lönestrukturen, framför allt är det en tydlig gruppering av individer kring den högsta minimilönen, dvs. för dem med minst tre års yrkeserfarenhet. Inte heller detta avtalsområdes lönefördelning uppvisar således några större likheter med en normalfördelning. På samma sätt som i Hotell- och Restaurangavtalet trycker minimilönerna fördelningen uppåt, och även om andelen individer med minimilöner inte har ökat på samma sätt som i Hotell- och Restaurangavtalet tycks minimilönerna bidra till att hålla ihop lönestrukturen.

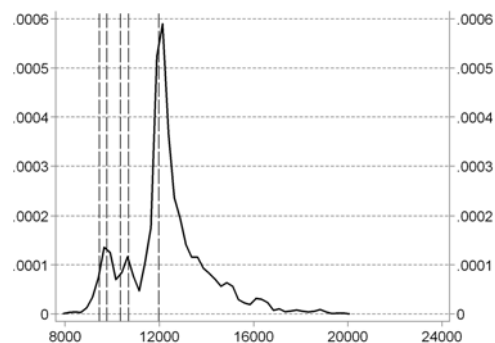
EFFEKTER AV FÖRÄNDRINGAR I MINIMILÖNEN

Hur påverkar minimilönerna resten av lönefördelningen? Leder höjningar av minimilönenivåerna till att lönestrukturen pressas samman eller leder de till kompenserande löneökningar för övriga löntagare så att relativlöneskillnaderna ska bestå?

För att kunna diskutera frågor av denna art jämförs olika typer av minimilöneförändringar. Inom HÖK:s avtalsområde justerades minimilönerna kraftigt upp mellan 2003 och 2004, för att mellan 2004 och 2005 inte förändras alls (se diagram 43). Minimilöneökningen från 13 000 till 14 000 kronor mellan 2003 och 2004 lyfter upp en del av fördelningen som annars skulle ha legat under 14 000 kronor. Mellan 2004 och 2005, när ingen höjning av minimilönen sker, minskar ansamlingen av individer vid minimilönenivån. Inom Hotell- och Restaurangavtalet har minimilönerna i kronor justerats upp i samma takt som genomsnittslönen både 2003–2004 och 2004–2005.

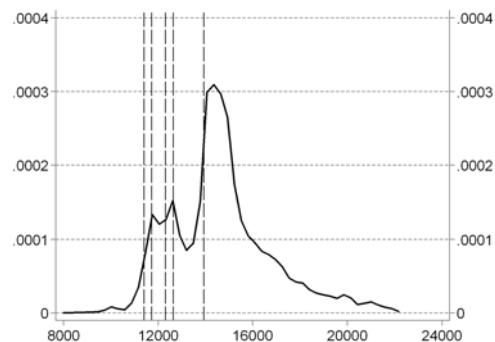
För att jämföra förändringar i minimilönenivåer har följande metod använts. Först identifieras de individer inom avtalsområ-

Diagram 40 Detaljhandelsavtalet 1996
Lönefördelning, grundlön



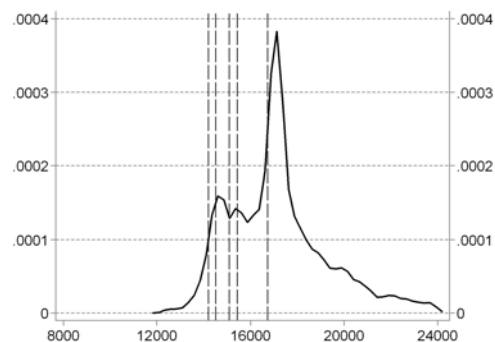
Anm. De streckade linjerna anger minimilönenivåerna.
Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Diagram 41 Detaljhandelsavtalet 2001
Lönefördelning, grundlön



Anm. De streckade linjerna anger minimilönenivåerna.
Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

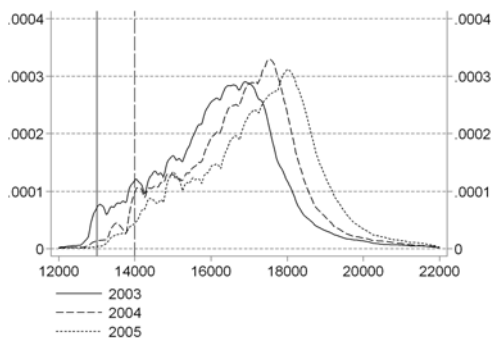
Diagram 42 Detaljhandelsavtalet 2006
Lönefördelning, grundlön



Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

⁹⁸ Se Skedinger, P., "Minimum wages and employment in Swedish hotels and restaurants", Working Paper 18, IFAU, 2002.

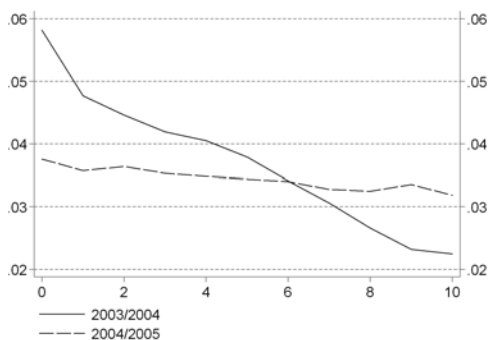
Diagram 43 HÖK 2003, 2004 och 2005
Lönefördelningar, grundlön



Anm. Den heldragna linjen anger minimilönenivån 2003 och den streckade linjen anger minimilönenivån 2004 och 2005.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Diagram 44 HÖK
Genomsnittlig löneökningstakt

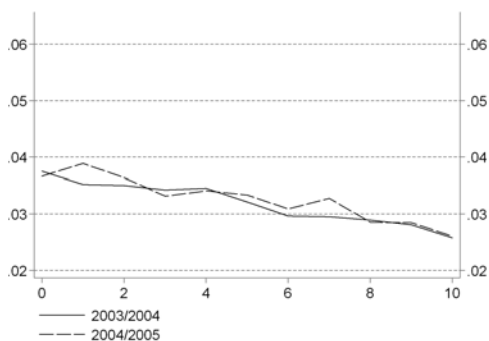


Anm. På den horisontella axeln återfinns elva olika lönegrupper. Grupp noll är minimilönetagare och övriga tio grupper svarar mot de tio deciler som finns i basårets lönefördelning över minimilönen.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

Diagram 45 Hotell- och Restaurangavtalet

Genomsnittlig löneökningstakt



Anm. På den horisontella axeln återfinns elva olika lönegrupper. Grupp noll är minimilönetagare och övriga tio grupper svarar mot de tio deciler som finns i basårets lönefördelning över minimilönen.

Källor: Lönestrukturstatistiken (SCB) och Konjunkturinstitutet.

det som har minimilön 2003. Övriga individer 2003 delas in i tio lika stora lönegrupper i stigande ordning över minimilönen. Således har elva grupper av löntagare skapats, grupp noll har minimilön och grupp tio har högst lön. För varje individ beräknas sedan en procentuell löneökningstakt genom att studera individernas löner 2004. Slutligen tas ett genomsnitt för varje grupp. En liknande analys görs för 2004–2005.

Mellan 2003 och 2004 hade löntagare med minimilön (grupp noll) inom HÖK ett kraftigt procentuellt lönepåslag på i genomsnitt ca sex procent (se diagram 44). Detta svarar mot minimilöneökningen från 13 000 till 14 000 kronor (diagram 43). Den kraftiga minimilönehöjningen innebar att grupperna strax ovanför minimilönen också fick stora lönehöjningar. Ju högre lön en individ hade 2003, desto lägre blev i genomsnitt den procentuella löneökningstakten och därmed minskar det relativa löneavståndet mellan grupperna. Det tycks som att en relativt sett större del av det totala löneökningstrycket 2004 kom att fördelas på låglönegrupper. Således verkar inte en kraftig höjning av minimilönen leda till att alla grupper får samma procentuella lönepåslag. Med andra ord, lönestrukturen pressas samman och det verkar inte som att minimilönehöjningen ger upphov till generell löneinflation.⁹⁹ Mellan 2004 och 2005 höjs inte minimilönen och skillnaderna i genomsnittlig löneökningstakt mellan grupperna är inte lika stora.

En liknande analys för Hotell- och Restaurangavtalet visar att den procentuella löneökningstakten är större båda åren för minimilönetagare (se diagram 45). Detta är vad som förväntades eftersom minimilönerna i kronor justerats upp lika mycket som genomsnittslönen.¹⁰⁰ Således visar den här analysen att förändringar i minimilönerna pressar samman lönestrukturen, snarare än att öka den genomsnittliga löneökningstakten och leda till löneinflation.

Avslutningsvis bör det noteras att denna analys har genomförts för ett fåtal avtalsområden och i en period av relativt måttliga löneökningar. Generella slutsatser torde därför göras med stor försiktighet.

⁹⁹ Notera att lönespridningen inom HÖK minskade mellan 2003 och 2004, se diagram 25-27.

¹⁰⁰ Resultaten är likartade även för Detaljhandelsavtalet.

DETTA AVSNITT I KORTHET

- Till skillnad från de flesta andra länder specificeras de svenska minimilönerna i kollektivavtal, samt differentieras efter exempelvis ålder, erfarenhet och yrke.
- I en internationell jämförelse är svenska minimilöner höga.
- Andelen individer med minimilöner varierar kraftigt mellan avtalen. Inom t.ex. Teknikavtalet och Allmän kommunal verksamhet, HÖK, är det endast några få procent av medlemmarna som har minimilön.
- Minimilönerna påverkar kraftigt lönefördelningarna i Detaljhandelsavtalet och Hotell- och Restaurangavtalet. Inom Detaljhandelsavtalet har ca 20 procent av individerna minimilöner 2006 och inom Hotell & Restaurangavtalet är motsvarande siffra ca 30 procent.
- Analysen visar att de kraftiga höjningarna av minimilönerna inom HÖK, Hotell- och Restaurangavtalet och Detaljhandelsavtalet under 2000-talet tycks ha pressat samman lönestrukturen snarare än att leda till omfattande kompensande löneökningar och därmed löneinflation.