

# Lönebildningsrapporten 2010

**KONJUNKTURINSTITUTET** gör prognoser som används som beslutsunderlag för den ekonomiska politiken i Sverige. Vi analyserar den ekonomiska utvecklingen, i Sverige och internationellt, och forskar inom områdena svensk ekonomi och miljöekonomi. Konjunkturinstitutet är en statlig myndighet under Finansdepartementet och vår verksamhet finansieras till största delen med statsanslag. I likhet med andra myndigheter har Konjunkturinstitutet en självständig ställning och svarar själv för de bedömningar som redovisas.

I **Lönebildningsrapporten** analyserar vi varje år de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen. Du kan ladda ner den från vår webbplats, [www.konj.se/lonebildning](http://www.konj.se/lonebildning). **The Swedish Wage Formation** är en sammanfattning av rapporten på engelska.

En ordlista över olika ekonomiska begrepp finns på Konjunkturinstitutets webbplats, [www.konj.se/ordlista](http://www.konj.se/ordlista). Ordlistan förklarar facktermer och definierar hur vi använder olika begrepp.

# Förord

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

Kapitel 1 sammanfattar rapporten. Kapitel 2, ”Avtalsrörelsen 2010 och arbetsmarknaden 2010–2012” bedömer hur lönebildningen har fungerat under lågkonjunkturen. Kapitel 3, ”Arbetsmarknaden för kvinnor och män under två ekonomiska kriser” jämför kvinnors och mäns sysselsättning, arbetslöshet och arbetskraftsdeltagande under 1990-talskrisen och finanskrisen. Kapitel 4, ”Produktivitetsutvecklingen i Sverige” analyserar orsakerna till produktivetsfallet under åren 2007, 2008 och 2009. Kapitel 5, ”Lönespridning och minimilöner”, presenterar en tentativ analys av sambandet mellan minimilöner och sysselsättning. Kapitel 6, ”Lönegapet mellan kvinnor och män i privat sektor”, rapporterar utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Rapporten bygger på den konjunkturbild av svensk ekonomi som presenterades i *Konjunkturläget* september 2010.

Arbetet med årets rapport har letts av forskningschef Juhana Vartiainen.

Stockholm i oktober 2010

Mats Dillén  
Generaldirektör



# Innehåll

1 Sammanfattning.....	7
1.1 Arbetsmarknad och lönebildning under lågkonjunkturen.....	7
1.2 Produktivitetstillväxten har fått en törn.....	10
1.3 Höga minimilöner kan bilda en tröskel för ökad sysselsättning.....	11
1.4 Kvinnors och mäns arbetsmarknad har påverkats olika av krisen – men bara små förändringar i lönegapet.....	12
2 Avtalsrörelsen 2010 och arbetsmarknaden 2010–2012.....	15
2.1 Den makroekonomiska utvecklingen och arbetskostnaden 2010–2012.....	16
2.2 Lönebildningens effekter i en djup lågkonjunktur – en uppföljning.....	23
2.3 En fördjupad beskrivning av avtalsrörelsen 2010.....	26
3 Arbetsmarknaden för kvinnor och män under två ekonomiska kriser.....	47
4 Produktivitetens utvecklingen i Sverige.....	51
4.1 Produktivitet och lönebildning.....	52
4.2 Orsaker till den svaga produktivitetens utvecklingen 2007–2009.....	52
4.3 Konjunkturinstitutets bedömning av framtida produktivitet och implikationer för lönebildningen.....	61
5 Lönespridning och minimilöner.....	63
5.1 Lönespridning och sysselsättning.....	63
5.2 Minimilöner.....	64
5.3 Minimilönernas effekter på sysselsättningen – vad säger forskningen?.....	67
5.4 Minimilöner och sysselsättning – en kalkyl.....	69
5.5 Slutsatser.....	76
6 Lönegapet mellan kvinnor och män i privat sektor.....	79
6.1 Lönegapet 2008 och 2009.....	79
6.2 Effekter av låglönesatsningen 2007.....	83

## **FÖRDJUPNING**

Från avtalsrörelse till arbetskostnad.....	37
--	----



# 1 Sammanfattning

**Efter avtalsrörelsen 2010 bromsar löneökningstakten in, särskilt i år. Arbetskostnadens genomsnittliga ökningstakt 2010–2012 stannar sannolikt inom intervallet 1 procent till 2,5 procent per år vilket enligt Konjunkturinstitutet främjar produktion och sysselsättning bäst. Lönebildningen bidrar därmed till att lindra lågkonjunkturen. Arbetsproduktiviteten har fallit 2007, 2008 och 2009, och en del av produktivetsfallet kommer att bli varaktigt.**

**Konjunkturinstitutets analys av olika grupper utanför sysselsättning antyder att höga minimilöner kan bilda en tröskel för sysselsättningsökningen framöver. Detta motiverar försiktighet i minimilönehöjningar och en politik som främjar individers kompetens och förmåga.**

## 1.1 Arbetsmarknad och lönebildning under lågkonjunkturen

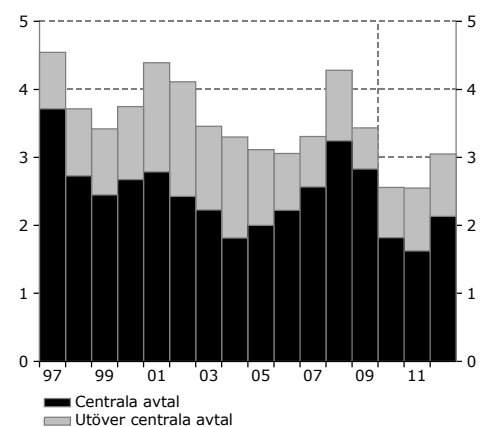
Den svenska ekonomin gick hösten 2008 in i en djup lågkonjunktur. Krisen framkallades av en dramatisk nedgång i den globala ekonomin, i sin tur utlöst av en internationell finanskris. Den globala produktionen föll snabbt 2009 och det uppstod i många länder en oro för en deflatorisk utveckling. Kännetecknande för lågkonjunkturen har, både globalt och i Sverige, varit att penningpolitiken fått en expansiv inriktning, med styrrentor nära noll tillsammans med olika typer av okonventionella penningpolitiska åtgärder. Eftersom inte ens maximalt expansiv penningpolitik ansågs kunna förhindra den dramatiska globala nedgången, har även kraftiga finanspolitiska stimulansåtgärder och insatser för att stödja det finansiella systemet genomförts runtom i världen.

Fallet i produktion och sysselsättning blev i Sverige mest markant inom industrin, där produktionen föll med 18 procent 2009. Tjänstebranscherna påverkades inte i samma utsträckning. Sysselsättningen och antalet arbetade timmar föll inte i takt med det dramatiska BNP-raset. Därmed har arbetslösheten också stannat på en lägre nivå än vad som förväntades inledningsvis under krisen. Från och med andra kvartalet 2009 har bruttonationalprodukten ökat igen, och nedgången i sysselsättningen stannade upp andra halvåret 2009.

### DILEMMAT I AVTALS RÖRELSEN 2010

Den dramatiska lågkonjunkturen ställde parterna i avtalsrörelsen 2010 inför en utmaning. 2007 års avtalsförhandlingar hade genomförts i ett läge där det rådde förväntningar om en fortsatt stark konjunkturutveckling, med höga centralt avtalade löneökningar som resultat (se diagram 1). Den svaga underliggande produktivetsutvecklingen 2007 och det dramatiska efterfråge-

**Diagram 1 Timlön i totala ekonomin**  
Årlig procentuell förändring



Anm. Centrala avtal för 2010–2012 är en prognos.

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 2 Arbetskostnadsandel i näringslivet och arbetsmarknadsgap**  
Procentenheter



Anm. Arbetsmarknaden är stram när arbetsmarknadsgapet överstiger noll.  
Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

bortfallet i spåret av finanskrisen innebar dock att lönsamheten i näringslivet försvagades tydligt 2007–2009. De centrala avtal som slöts 2007 var inte anpassade till de nya omständigheterna. Den försämrade lönsamheten i näringslivet avspeglades i att arbetskostnadens andel av förädlingsvärdet ökade markant, samtidigt som arbetsmarknaden vände från en högkonjunktur till en lågkonjunktur (se diagram 2).

I detta speciella läge var det viktigt att avtalsrörelsen 2010 skulle ta hänsyn till näringslivets försämrade lönsamhet och få till stånd en uppbromsning av löneökningstakten. Dessutom hade inflationen växlat ner från och med 2008 och den förväntades bli lägre än Riksbankens inflationsmål på 2 procent samtliga år 2010–2012. Med Riksbankens reporänta redan nära noll, och osäkra effekter av okonventionella penningpolitiska åtgärder, skulle en alltför låg ökningstakt av löner och arbetskostnader ytterligare kunna bromsa upp prisökningarna. Detta skulle orsaka en högre realränta som skulle fördröja den ekonomiska återhämtningen.

#### **LÖNEBILDNINGSRAPPORTEN 2009: LÅG MEN POSITIV ARBETSKOSTNADSÖKNING FRÄMJAR PRODUKTION OCH SYSSELSÄTTNING BÄST**

Utifrån dessa utgångspunkter presenterade Konjunkturinstitutet i *Lönebildningsrapporten 2009* en analys av vilken utveckling av arbetskostnaden som bäst skulle främja produktion och sysselsättning 2010–2012. Enligt Konjunkturinstitutets bedömning skulle en årlig ökningstakt av arbetskostnaden mellan 1 och 2,5 procent i genomsnitt under perioden 2010–2012 gagna produktion och sysselsättning bäst. En högre ökningstakt av arbetskostnaden skulle tvinga Riksbanken att tidigare lägga om penningpolitiken i mindre expansiv riktning, vilket skulle fördröja återhämtningen av ekonomin. Dessutom skulle en högre ökningstakt av arbetskostnaden förvärra lönsamhetsproblemen i många industriföretag, vilket skulle försämma sysselsättningsutvecklingen. En lägre ökningstakt av arbetskostnaden, det vill säga under intervallet 1 procent till 2,5 procent, skulle inte heller påskynda ekonomins återhämtning. Den skulle leda till en än lägre prisökningstakt, men denna skulle inte kunna bemötas med en mer expansiv penningpolitik, eftersom Riksbankens styrränta redan från och med juli 2009 låg nära noll. Därmed skulle en ökningstakt av arbetskostnaden under 1 procent ge upphov till en högre realränta, vilket skulle hämma produktion och sysselsättning.

#### **BEDÖMNINGEN STÅR SIG**

Konjunkturbilden för 2010–2012 har förändrats efter analysen i *Lönebildningsrapporten 2009*. Lågkonjunkturen bedöms nu inte bli fullt så djup som förutsågs hösten 2009. Arbetslösheten 2010 stannar på drygt 8 procent och överskrider inte 11 procent så-



som förväntades i föregående års rapport. De nya uppgifterna<sup>1</sup> föranleder dock ingen väsentlig förändring i Konjunkturinstitutets bedömning av det mest gynnsamma intervallet för arbetskostnadsökningar (se kapitel 2). Den ljusare konjunkturbilden till trots främjas företagens anställningsbeslut av en låg arbetskostnadsökning. Dessutom finns det i många företag, i synnerhet inom industrin, fortfarande ett behov av att öka lönsamheten. Därför gagnas produktion och sysselsättning av, relativt genomsnittet under 2000-talet, låga löneökningar, enligt bedömningen i *Lönebildningsrapporten 2009*.

Att konjunkturbilden nu är ljusare än bedömningen i *Lönebildningsrapporten 2009* innebär att risken för deflation nu är lägre. Inflationsprognosen har reviderats upp för 2010 och 2011, och Riksbanken har från och med juli 2010 börjat höja styrräntan. Låga löneökningar och därmed låg inflation kan då bidra till att hålla tillbaka Riksbankens räntehöjningar framöver och därmed stimulera sysselsättningen. Dessa faktorer talar för att nackdelarna av väldigt låga löneökningar eller stagnerande löner nu är något mindre än vad som bedömdes i föregående års rapport. Skillnaden gentemot analysen och slutsatserna i *Lönebildningsrapporten 2009* är dock små. En uppdaterad modellanalys visar att årliga ökningarna av arbetskostnaden mellan 0,75 procent och 2,25 procent under perioden 2010–2012 ger den starkaste utvecklingen av produktion och sysselsättning (se kapitel 2). Med hänsyn till osäkerheten i analysen kan detta ses som en oförändrad slutsats jämfört med den i *Lönebildningsrapporten 2009*.

#### ARBETSKOSTNADSÖKNINGEN STANNAR INOM INTERVALLET

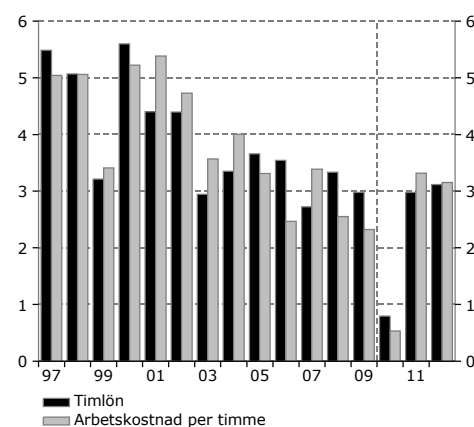
De första centrala avtal som träffades i avtalsrörelsen 2010 innehöll löneökningar på ca 1,7 procent per år. De centralt avtalade ökningarna i ekonomin som helhet beräknas till 1,8 procent 2010 och 1,6 procent 2011 (se kapitel 2). Detta avtalsutfall representerade en uppbromsning av den centralt avtalade löneökningstakten som i genomsnitt under åren 2007–2009 var 3,0 procent per år i näringslivet och 2,9 procent per år i ekonomin som helhet.

Baserat på de centrala avtalen och en bedömning av löneökningar utöver dessa väntas timlönen i näringslivet öka med i genomsnitt 2,3 procent per år under 2010–2012 (se diagram 3). Den årliga ökningstakten av arbetskostnaden 2010–2012 bedöms också bli 2,3 procent. Arbetskostnadsökningen hamnar då inom intervallet 1 till 2,5 procent som bäst gynnar produktion och sysselsättning.

Avtalsrörelsen gav upphov till en nedgång i centralt avtalade löneökningar. Den resulterande inbromsningen av arbetskost-

**Diagram 3 Timlön och arbetskostnad i näringslivet enligt nationalräkenskaperna**

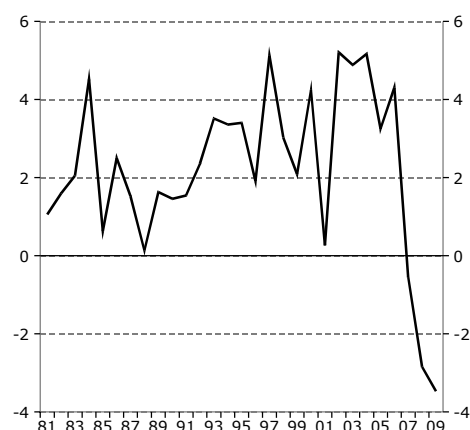
Årlig procentuell förändring, kalenderkorrigerade värden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

<sup>1</sup> Statistiska centralbyrån har efter publiceringen av *Lönebildningsrapporten 2009* även reviderat nationalräkenskapernas utfallsdata fram till 2009, vilket också påverkar analysen av arbetskostnader och makroekonomin.

**Diagram 4 Produktivitet i näringslivet**  
Årlig procentuell förändring



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

nadsökningen bedöms bidra till att lindra lågkonjunktorens negativa effekter på produktion och sysselsättning.

Arbetskostnadsprognosen är behäftad med ovanligt stor osäkerhet, eftersom de nyss träffade avtalen endast till en väldigt liten del täcker året 2012. Avtalsperioden för de centrala avtalen blev i 2010 års avtalsrörelse kortare än vid tidigare avtalsrörelser. De flesta nya avtalen löper på ca 24 månader, och de första märkessättande avtalen som träffades inom industrin under våren 2010 löper ut redan i början av hösten 2011. Den genomsnittliga arbetskostnadsökningen under perioden 2010–2012 kommer således även att påverkas av nästa avtalsrörelse.<sup>2</sup> En ytterligare osäkerhetsfaktor kring nästa avtalsrörelse är att Teknikföretagen har lämnat Industriavtalet samt att de centrala avtalen för arbetare och tjänstemän inom industrin löper ut vid olika tidpunkter.

## 1.2 Produktivitetstillväxten har fått en törn

Lågkonjunktoren 2008–2009 innebar en dramatisk nedgång i efterfrågan, sysselsättning och produktion. Denna dystra ekonomiska utveckling föregicks och åtföljdes av att även produktivitetstillväxten bromsade upp dramatiskt. Produktiviteten i svensk ekonomi föll såväl 2007, 2008 som 2009 (se diagram 4).

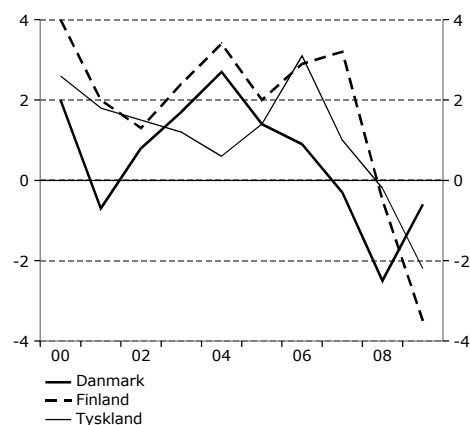
En del av produktivetsnedgången kan förklaras av efterfrågebortfallet under lågkonjunktoren. När företagen var tvungna att dra ner sin produktion exceptionellt snabbt från och med sista kvartalet 2008, var det varken möjligt eller önskvärt att dra ner antalet anställda i motsvarande utsträckning (se kapitel 4 för en närmare analys). Det snabba fallet i efterfrågan tillsammans med en trög anpassning av arbetsstyrkan förklarar därför både en del av produktivetsfallet och den, i förhållande till produktionsnedgången, måttliga uppgången i arbetslösheten under lågkonjunktoren. Det är också sannolikt att många företag betraktade finanskrisen som en tillfällig yttre störning som inte motiverade en permanent reducering av personalen.

Efterfrågebortfallet och finanskrisen kan dock förklara endast en del av produktivetsfallet. Nedgången av produktiviteten började redan 2007, väl innan det uppstod förväntningar om en internationell finanskris och en global lågkonjunktur. Produktivetsfallet är också ett internationellt fenomen som har uppkommit i flera länder (se diagram 5). Till exempel i Danmark föll också produktivitetstillväxten tydligt innan den internationella finanskrisen.

Det markanta produktivetsfallet i den svenska ekonomin 2007–2009 kan enligt Konjunkturinstitutets analys endast till en liten del hänföras till förändringar i sammansättningen av produktionen mellan näringslivets branscher eller sammansättning-

**Diagram 5 Produktivitet i Danmark, Finland och Tyskland**

BNP till marknadspris per arbetad timme, årlig procentuell förändring



Källor: Eurostat och Konjunkturinstitutet.

<sup>2</sup> De flesta centrala avtal löper ut i början av 2012. Industrins tjänstemannaavtal som blev märkessättande löper dock ut redan under hösten 2011, vilket förutsätter att nya avtalsförhandlingar initieras under 2011 (se kapitel 2).

en av arbetskraften. En liten del av fallet kan möjligen också förklaras med förändringar i statistikföringen av internationella företags interna transaktioner (så kallad merchanting, se kapitel 4). Det förefaller ändå sannolikt att en väsentlig del av produktivetsfallet beror på en negativ störning av tillväxten eller nivån av *total faktorproduktivitet*, det vill säga nivån av tekniskt och annat kunnande som bestämmer hur stort förädlingsvärde som skapas av produktionsfaktorerna arbete och kapital.

I och med att efterfrågan växer starkt, förutspås produktivitet att öka snabbt de närmaste åren, eftersom företagen då effektivare kan utnyttja sina resurser. Den del av produktivetsfallet som härrör från en svag utveckling av total faktorproduktivitet kommer dock sannolikt inte att hämtas igen, åtminstone inte fullt ut.

Kapitalstocken har vuxit långsamt i finanskrisens spår. Även detta motiverar Konjunkturinstitutets bedömning att endast en del av produktivetsfallet snabbt kommer att kompenseras av en högre produktivitetstillväxt under återhämtningen av ekonomin. *Lönebildningsrapporten 2011* återkommer till produktivetsprognosen och dess implikationer för arbetskostnadsökningen framöver.

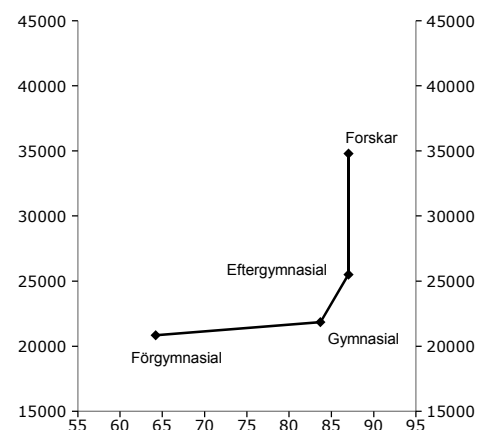
### 1.3 Höga minimilöner kan bilda en tröskel för ökad sysselsättning

De nordiska länderna har kombinerat internationellt låga löne- och inkomstskillnader med höga sysselsättningsgrader. I Sverige är sysselsättningsgraden mellan 85 och 90 procent bland de individer i åldersklassen 30–54 år som har gymnasial eller högre utbildning. För befolkningen i åldersklassen 30–54 år med endast förgymnasial utbildning är dock sysselsättningsgraden betydligt lägre, drygt 75 procent bland män och knappt 65 procent bland kvinnor. Samtidigt är medianlönenivån inom denna lägst utbildade grupp endast marginellt lägre än den för gymnasieutbildade (se diagram 6 och diagram 7). Detta antyder ett möjligt problem med den svenska arbetsmarknadens förmåga att generera jobb för grupper med låg utbildning eller som av andra skäl har låg produktivitet.

Det kan finnas flera orsaker till detta. Det kan bero på att drivkrafter för att arbeta inte är tillräckligt starka. En annan möjlighet är att minimilöner, som i Sverige är internationellt sett höga, kan försämra möjligheten för vissa individer att få ett arbete. I kapitel 5 presenteras en tentativ analys av hur många av dem som är arbetslösa eller annars står utan sysselsättning som potentiellt kan beröras av minimilöner. Genom att räkna ut en hypotetisk lön för olika individer och jämföra denna med den rådande lägsta minimilönen går det att bedöma hur stor andel av dessa personer som kan påverkas av minimilönen. Exempelvis visar resultaten att för ca 15 procent av de arbetslösa blir den

**Diagram 6 Sysselsättningsgrad och lönenivå för kvinnor med olika utbildningsnivå 2008**

Kronor respektive procent av befolkning i åldern 30–54 år

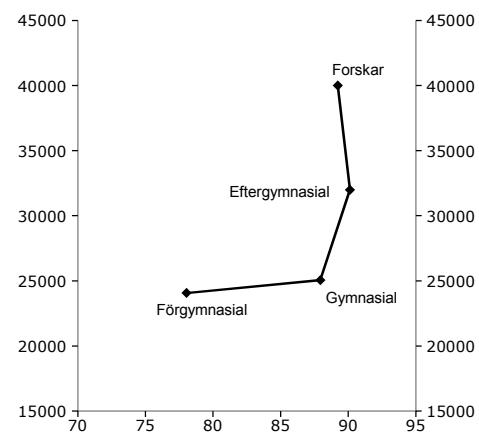


Anm.: Lönenivån avser medianlöner för heltidsekvivalenter.

Källa: SCB, RAMS.

**Diagram 7 Sysselsättningsgrad och lönenivå för män med olika utbildningsnivå 2008**

Kronor respektive procent av befolkning i åldern 30–54 år

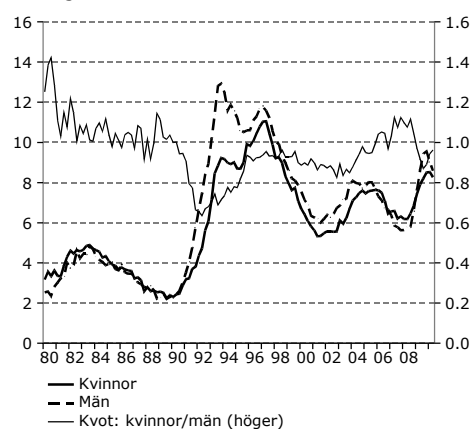


Anm.: Lönenivån avser medianlöner för heltidsekvivalenter.

Källa: SCB, RAMS.

**Diagram 8 Arbetslöshet för kvinnor och män**

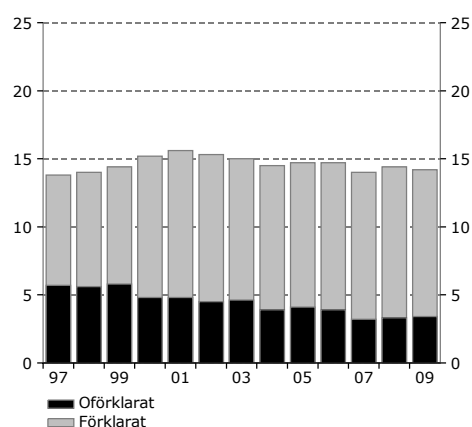
Procent av arbetskraften 16–64 år, säsongrensade kvartalsvärden



Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 9 Lönegapets utveckling, arbetare i privat sektor**

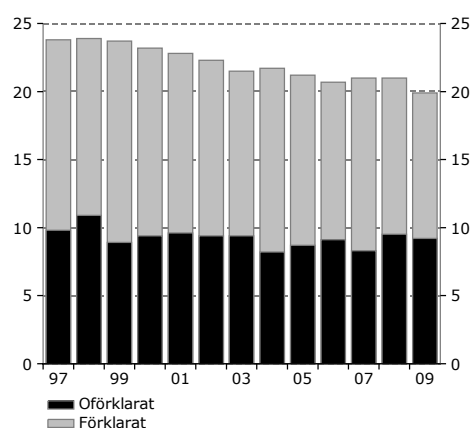
Procent



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 10 Lönegapets utveckling, tjänstemän i privat sektor**

Procent



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

uppskattade hypotetiska lönen lägre än eller i samma storleksordning som minimilönen. Detta indikerar att dessa personer kan ha jämförelsevis svårt att få ett nytt jobb eftersom minimilönen är hög relativt den lön en arbetsgivare är villig att betala.

Kalkylen är förstås osäker och resultaten är indikativa eftersom individers hypotetiska lön inte direkt kan mätas utan har uppskattats med hjälp av indirekta metoder. Dessutom kan det ibland uppstå jobb där lönen underskrider de rådande minimilönerna. Kalkylen antyder trots allt att minimilönen kan försvåra för en inte försumbar andel av de personer som står utan sysselsättning att få jobb. Om målet är att stimulera sysselsättning, motiverar detta en försiktighet i minimilönehöjningar. Men resultaten visar också hur viktigt det är att arbetsmarknadspolitiken och utbildningssystemet bidrar till att öka kompetensen och arbetsförmågan hos dem som står utanför arbetsmarknaden och är utan sysselsättning.

## 1.4 Kvinnors och mäns arbetsmarknad har påverkats olika av krisen – men bara små förändringar i lönegapet

Lågkonjunkturen 2008–2010 har påverkat mäns och kvinnors arbetsmarknadsläge på olika sätt. Sysselsättningsfallet har varit större för män än för kvinnor, först och främst eftersom industrin som är mansdominerad drabbades hårdare av den globala lågkonjunkturen. Kvinnors arbetskraftsdeltagande är dock känsligare för konjunktursvängningar än mäns, och kvinnors arbetskraftsdeltagande minskade därför mer trots att kvinnors sysselsättningsnedgång var mindre. Detta resulterade i att mäns arbetslöshet gick upp mer än kvinnors (se diagram 8). Ett likadant mönster kännetecknade 1990-talskrisen då mäns arbetslöshet ökade mer under de första krisåren. Kvinnors arbetslöshet fortsatte dock att öka efter 1995 i spåren av den budgetsanering som genomfördes då. Eftersom Sveriges statsfinansiella läge nu är starkt och ingen omfattande budgetsanering behövs, förväntas nu ingen motsvarande utveckling av kvinnors arbetslöshet (se kapitel 3 för en analys).

Löneskillnader mellan kvinnor och män har inte förändrats mycket under de senaste åren (se diagram 9 och diagram 10). Lönegapet mellan kvinnor och män, det vill säga skillnaden i mäns och kvinnors genomsnittliga lön per tidsenhet, har efter år 2001 krympt något bland både arbetare och tjänstemän inom näringslivet (se kapitel 6). Förändringarna i lönegapet från år till år är dock små. Enligt en analys som presenterades i *Lönebildningsrapporten 2009* är gapet mellan mäns och kvinnors löner statistiskt sammankopplad med en segregerad arbetsmarknad, där vissa yrkesgrupper domineras av män och andra av kvinnor.

I 2007 års avtalsrörelse fick LO igenom krav om jämställdhetspotter med speciellt syfte att höja lönen för låglönlade

kvinnor som arbetade i kvinnodominerade yrken. Enligt avtalet tillämpades en speciell lönejustering inom avtalsområden där andelen kvinnor med låg lön var hög, och storleken på potten stod i proportion till andelen kvinnor på avtalsområdet som hade en lön lägre än 20 000 kronor. En analys av hur lönegapet mellan kvinnor och män har utvecklats efter år 2007 antyder att låglönesatsningarna inledningsvis kan ha haft den önskade effekten på lönegapet. Utvecklingen går dock delvis i motsatt riktning 2008 och 2009. Även en ekonometrisk analys av låglönesatsningarnas effekt på lönegapet antyder att låglönesatsningens effekt inte blev varaktig (se kapitel 6). Enligt skattningarna har låglönesatsningen haft en initial reducerande effekt på lönegapet mellan kvinnor och män under åren 2007 och 2008. Effekten förefaller dock ha försvunnit 2009.<sup>3</sup> En möjlig slutsats är att effekten har motverkats av andra mekanismer i lönebildningen. Den ekonometriska analysens resultat är behäftade med osäkerhet, men ger ändå en indikation om att det kan vara svårt att endast avtalsvägen påverka skillnaden i mäns och kvinnors löner.

---

<sup>3</sup> Den ekonometriska metoden beskrivs närmare i *Lönebildningsrapporten 2009* och data sträckte sig då från år 2006 till åren 2007 och 2008 som redan påverkats av avtalsrörelsen 2007. I och med att löneuppgifterna för 2009 också är tillgängliga, går det att uppdatera denna analys fram till 2009.



## 2 Avtalsrörelsen 2010 och arbetsmarknaden 2010–2012

**Löneökningarna i de centrala löneavtalen för 2010 och 2011 blev lägre jämfört med tidigare avtalsrörelser under 2000-talet. Löneökningstakten bromsar därmed in i år och är fortsatt dämpad under 2011. Arbetskostnadens genomsnittliga ökningstakt i näringslivet under perioden 2010–2012 stannar sannolikt inom det intervall på 1 procent till 2,5 procent per år som enligt Konjunkturinstitutet främjar produktion och sysselsättning bäst. Lönebildningen bidrar därmed till att lindra lågkonjunktorens effekter på arbetsmarknaden. Industrins centrala avtal förefaller ha haft en tydlig inverkan på förhandlingsresultatet i efterföljande centrala avtal, sett till de genomsnittliga årliga löneökningarna under avtalsperioden. Skillnader i konjunktur mellan avtalsområden och branscher kom i stället att avspeglas i avtalens olika löptider samt i hur löneökningarna fördelas över tiden i de olika avtalen.**

De makroekonomiska förutsättningarna inför 2010 års avtalsrörelse skilde sig mycket från förutsättningarna som rådde 2007 då förra avtalsrörelsen ägde rum. Svensk ekonomi befann sig i inledningen av 2010 i en djup lågkonjunktur och osäkerheten om den framtida konjunkturutvecklingen var stor. Löneökningarna i de centrala löneavtalen för 2010 och 2011 blev också lägre jämfört med tidigare avtalsrörelser under 2000-talet. Osäkerheten avspeglades även i att den genomsnittliga avtalsperioden blev kortare än vid tidigare avtalsrörelser på 2000-talet.

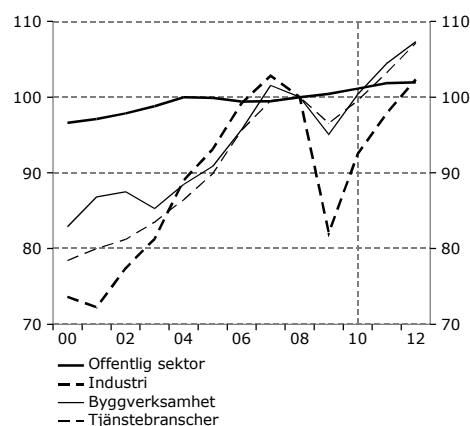
Den svenska exportindustrin drabbades betydligt hårdare av lågkonjunkturen än andra branscher. Trots stora branschskillnader fick industrins centrala avtal en tydlig inverkan på förhandlingsresultatet i efterföljande centrala avtal sett till de genomsnittliga årliga löneökningarna under avtalsperioden. Skillnader i konjunktur mellan avtalsområden och branscher kom i stället att avspeglas i hur löneökningarna fördelades över tiden i de olika avtalen.

De nya centrala avtalen innebär, tillsammans med det låga resursutnyttjandet på arbetsmarknaden, att de slutliga löneökningarna blir lägre 2010 och 2011 jämfört med perioden 2007–2009. Även löneökningarna 2012, som påverkas av nästa avtalsrörelse, bedöms bli måttliga som ett resultat av att lågkonjunkturen på arbetsmarknaden väntas bli utdragen.

Sammantaget för åren 2010–2012 bedöms tillväxten i nominell arbetskostnad bli i genomsnitt 2,3 procent per år. Det samma gäller nominell timlön enligt nationalräkenskaperna. Trots att tillväxten i den nominella timlönen blir historiskt svag ökar ändå reallönen med i genomsnitt 1,4 procent per år 2010–2012.

Den genomsnittliga ökningstakten i arbetskostnaden under perioden 2010–2012 beräknas hamna inom det intervall på mel-

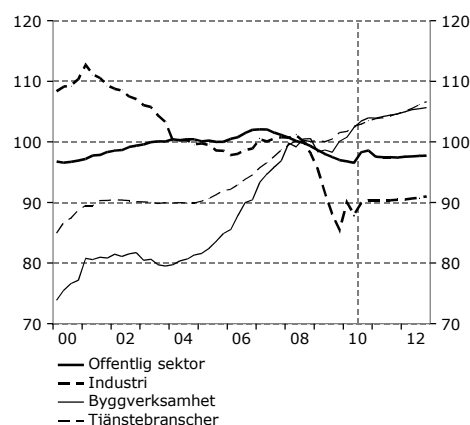
**Diagram 11 Produktion i olika sektorer**  
Index 2008=100, fasta priser



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 12 Sysselsättning i olika sektorer**

Index 2008=100



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

lan 1 och 2,5 procent som enligt Konjunkturinstitutets bedömning i *Lönebildningsrapporten 2009* gagnar produktion och sysselsättning mest.

## 2.1 Den makroekonomiska utvecklingen och arbetskostnaden 2010–2012

### LÅGKONJUNKTUREN SLOG HÅRT MOT INDUSTRIEN

Finanskrisen bröt ut hösten 2008 och den efterföljande globala lågkonjunkturen drabbade Sverige hårt 2008–2009. Den svenska exportindustrin, speciellt fordonsindustrin, upplevde det största fallet i efterfrågan. Inom industrin föll produktionen med 18 procent 2009 (se diagram 11). Tjänstebranscherna påverkades inte i samma utsträckning av den internationella konjunkturedgången och produktionen föll med 3 procent. Sammantaget föll BNP med 5 procent 2009.

Arbetsmarknaden försämrades snabbt när efterfrågan i ekonomin sjönk. Arbetslösheten steg från 6 procent i mitten av 2008 till 9 procent i slutet av 2009. Sammantaget under denna period minskade antalet sysselsatta med ca 150 000 personer.

Även utvecklingen på arbetsmarknaden var tudelad (se diagram 12). Nedgången var störst inom industrin. Mellan andra kvartalet 2008 och fjärde kvartalet 2009 minskade antalet sysselsatta där med 15 procent. I offentlig sektor minskade sysselsättningen med 3 procent under samma period, medan sysselsättningen inom tjänstebranscherna ökade svagt, med 1 procent, trots fallande produktion. Bakom utvecklingen i tjänstebranscherna låg delvis en strukturell förskjutning av sysselsättningen från offentlig till privat sektor. Men även med detta i beaktande var sysselsättningsutvecklingen inom tjänstebranscherna stark mot bakgrund av konjunkturutvecklingen i allmänhet.

### KRISAVTAL INOM INDUSTRIEN

Till följd av den djupa produktionsnedgången inom industrin blev trycket stort på många industriföretag att snabbt sänka sina kostnader och anpassa dem till de kraftigt reducerade produktionsvolymerna. Ett problem var att löneökningarna enligt de rådande centrala avtalen på många avtalsområden inte var anpassade för djup lågkonjunktur.<sup>4</sup>

I mars 2009 slöts ett ramavtal för permittering av arbetskraft inom industrin. Ramavtalet möjliggjorde för lokala parter att

<sup>4</sup> I många centrala avtal från 2007 års avtalsrörelse var det sista avtalsåret (1 april 2009–31 mars 2010) uppsägningsbart. I Teknikavtalet, liksom i många andra avtal, var 30 september 2008 var den sista dagen för att säga upp det tredje avtalsåret. Denna möjlighet användes inte av något arbetsgivarförbund. Byggnadsarbetareförbundet sade upp sista avtalsåret i byggavtalet, men av andra skäl än finanskrisen. Att inte fler avtal sades upp berodde sannolikt på att finanskrisens effekter på den reala ekonomin inte var överblickbara i början av hösten 2008.



avtala om en sänkning av månadsarbetstiden och månadslönen med maximalt 20 procent. Eftersom avtalet endast medgav att månadslönen sänktes proportionellt mot månadsarbetstiden innebar det inte någon sänkning av de anställdas timlöner.<sup>5</sup> Genom att sluta lokala krisavtal om permittering kunde många företag reducera kostnaderna och därigenom undvika en del uppsägningar. Krisavtalen minskade dessutom trycket på lokal nivå att sänka de anställdas timlöner. Som en ytterligare krisåtgärd senarelade också många industriföretag 2009 års lönerrevision. Revisionstidpunkten sköts i många fall fram till slutet av 2009 eller början av 2010.

### SVAG PRODUKTIVITET OCH HÖGT KOSTNADSLÄGE I NÄRINGSLIVET 2009

Nedgången i antalet arbetade timmar i näringslivet 2009 motsvarade inte det kraftiga fallet i produktion. Produktiviteten i näringslivet föll därmed för tredje året i rad (se diagram 13 och kapitel 4).

Nominell arbetskostnad i näringslivet ökade med 2,3 procent 2009. Real arbetskostnad steg endast med 0,6 procent, eftersom förädlingsvärdepriset också ökade (se diagram 13).<sup>6</sup> Arbetskostnadsandelen, som visar hur den reala arbetskostnadsnivån förhåller sig till produktivetsnivån, ökade snabbt 2009, trots att sysselsättningen föll brant. Nivån på arbetskostnadsandelen var påtagligt hög 2009 och kostnadsläget i näringslivet var därmed ansträngt.

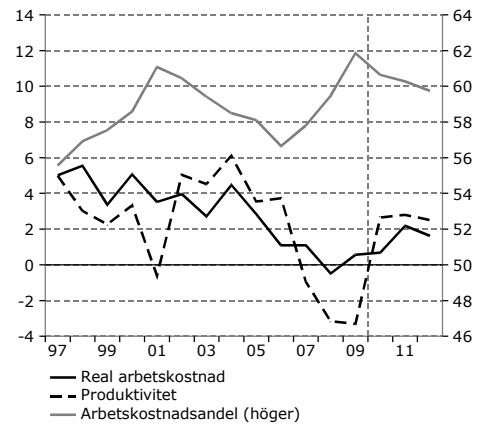
Arbetskostnadsandelen brukar normalt falla i tider när resursutnyttjandet på arbetsmarknaden försvagas, eftersom real arbetskostnad då brukar utvecklas svagare än arbetsproduktiviteten. Att så inte skedde 2009 berodde ytterst på den svaga utvecklingen av produktiviteten. Fallet i efterfrågan 2009 var så stort och kom så plötsligt att företagen inte hann anpassa personalstyrkan fullt ut. Samtidigt förefaller företagen behållit mer personal än vad som behövdes under 2009 i förhoppning om att krisen skulle bli kortvarig och efterfrågan skulle vända upp igen. Uppgången i arbetskostnadsandelen berodde till viss del också på att de centralt avtalade löneökningarna 2009 var bestämda i löneavtalen från avtalsrörelsen 2007, och därmed inte anpassade till lågkonjunkturen.

### FÖRHANDLINGSRISULTAT I 2010 ÅRS AVTALS RÖRELSE

De makroekonomiska förutsättningarna inför 2010 års avtalsrörelse skilde sig mycket från förutsättningarna som rådde 2007 då den förra avtalsrörelsen ägde rum. Den genomsnittliga avtalspe-

**Diagram 13 Arbetskostnadsandel i näringslivet**

Årlig procentuell förändring, kalenderkorrigerade värden respektive procentenheter



Anm. Real arbetskostnad är beräknad med näringslivets förädlingsvärdepris.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

<sup>5</sup> I många lokala avtal sänktes månadslönen mindre än månadsarbetstiden vilket i själva verket innebar en höjning av timlönen.

<sup>6</sup> Real arbetskostnad definieras som nominell arbetskostnad deflaterad med priset på näringslivets produktion, förädlingsvärdepriset (se *Konjunkturläget*, september 2010, sid. 92, Konjunkturinstitutet, för en definition av förädlingsvärdepriset).

rioden i årets avtalsrörelse blev också kortare än vid tidigare avtalsrörelser på 2000-talet; de flesta nya avtal löper på ca 24 månader i stället för som tidigare på 36 månader. Den kortare avtalsperioden återspeglar en ovanligt stor osäkerhet om konjunkturutvecklingen de närmaste åren.

Löneökningarna i de första märkessättande avtalen har beräknats till i genomsnitt 1,7 procent per år.<sup>7</sup> Det kan jämföras med en genomsnittlig årlig löneökning på 3,4 procent enligt de första centrala avtalen i 2007 års avtalsrörelse.<sup>8</sup>

Löneökningarna i de centrala avtal som träffades 2010 avspeglar dels det i utgångsläget ansträngda kostnadsläget i näringslivet, dels förväntningar om ett lågt resursutnyttjande på arbetsmarknaden under hela avtalsperioden. Industrins avtal hade en tydlig inverkan på förhandlingsresultatet i efterföljande avtal sett till de genomsnittliga löneökningarna under avtalsperioden (se avsnitt 2.3 för en analys av industrinormen i årets avtalsrörelse). Samtidigt är skillnaderna mellan olika avtalsområden vad gäller tidsprofil på löneökningarna och tidpunkter för lönerevision betydligt större jämfört med till exempel 2007 års avtalsrörelse. Avtalen inom framför allt industrin, som drabbades hårdast av konjunkturedgången, har en tydlig tidsprofil där det mesta av lönepåslagen kommer under det andra avtalsåret. Det samma gäller tidsprofilen inom byggbranschen. Fördelningen mellan åren är betydligt mer jämn på avtalsområden som inte påverkades lika hårt av konjunkturedgången. Det gäller bland annat avtal inom detaljhandeln och hotell- och restaurang, liksom i kommunal sektor.

Diversifieringen i avtalen visar på en flexibilitet mellan avtalsområden och branscher inom ramen för industrinormen. Genom så kallade måltal, som förekommer i vissa av industrins och byggbranschens avtal, kan dessutom lokala parter själva styra tidpunkten för en del av den totala löneökningen under hela avtalsperioden. Sådana måltal förekom även i 2007 års avtal under benämningen löneöversyn.

Medlingsinstitutet har gjort en preliminär beräkning av löneökningarna i de största avtal som slutits till och med september.<sup>9</sup> De centralt avtalade löneökningarna i ekonomin som helhet beräknas till 1,8 procent 2010 och 1,6 procent 2011 (se tabell 1). I siffran för 2010 ingår de gamla avtalen som fortfarande gällde

<sup>7</sup> Avtalet 2010 mellan Unionen och Teknikföretagen innehåller löneökningar på 2,6 procent på 18 månader. En genomsnittlig årstakt beräknas som  $(2,6/18) \times 12 = 1,7$  procent. Se avsnitt 2.3 för en kortare beskrivning av industrins löneledande roll i svensk lönebildning.

<sup>8</sup> Avtalen 2007 mellan IF Metall/Sif och Teknikföretagen innehöll höjda kostnader för löner och pensioner på sammantaget 10,2 procent på 36 månader. En genomsnittlig årstakt beräknas som  $(10,2/36) \times 12 = 3,4$  procent.

<sup>9</sup> Medlingsinstitutets statistik över centralt avtalade löneökningar baseras på ca 140 stora avtal på arbetsmarknaden, vilka täcker in 2,9 miljoner arbetstagare. I denna statistik tas endast lönepåslag med som har en fastställd revisionstidpunkt. Lönepåslag som kan hänföras till så kallade måltal eller löneöversyn räknas inte in utan kommer att ingå i den så kallade restposten, differensen mellan löneökningarna enligt centrala avtal och löneökningarna enligt konjunktur-lönestatistiken. Centrala avtal utan angiven löneökning, så kallade sifferlösa avtal, vägs in i Medlingsinstitutets statistik med ökningstakten 0 procent. All löneökning på sådana avtalsområden hamnar därmed definitionsmässigt i restposten.

det första kvartalet. Motsvarande siffror för näringslivet är 1,5 procent 2010 respektive 1,6 procent 2011. Detta kan jämföras med de centralt avtalade löneökningarna för åren 2007–2009 som, enligt Medlingsinstitutet, i genomsnitt per år var 3,0 procent i näringslivet och 2,9 procent i ekonomin som helhet.

**Tabell 1 Löneökningar enligt centrala avtal**

Årlig procentuell förändring i genomsnitt

	2007–2009	2010	2011
Industri	2,7	1,2	1,4
Byggbranschen	2,8	1,4	1,7
Tjänstebanscher	3,1	1,7	1,7
Näringsliv	3,0	1,5	1,6
Kommuner	2,9	2,2	1,6
Stat	1,6	2,7	1,2
<b>Totalt</b>	<b>2,9</b>	<b>1,8</b>	<b>1,6</b>

Anm. Preliminär beräkningar enligt Medlingsinstitutet.  
Källa: Medlingsinstitutet.

#### DEN MAKROEKONOMISKA UTVECKLINGEN 2010–2012<sup>10</sup>

Bilden för svensk ekonomi har ljusnat sedan våren 2010 då huvuddelen av avtalsförhandlingarna genomfördes. Men även om konjunkturedgången inte ser ut att bli lika djup som tidigare befarades dröjer det till 2014 innan ekonomin åter är i konjunkturrell balans. Arbetslösheten bedöms då uppgå till ca 6,5 procent, vilket motsvarar Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslösheten.

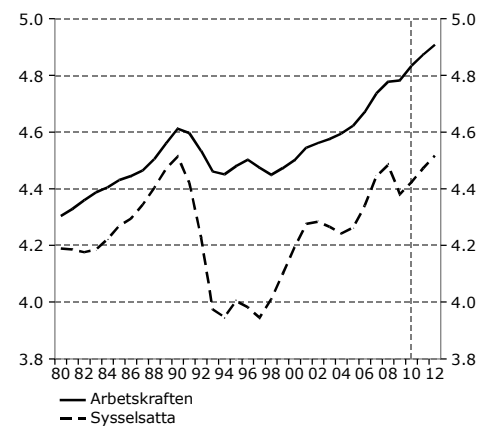
Den ekonomiska politiken har varit expansiv under krisen. Reporäntan sänktes snabbt hösten 2008 och har hållits på en låg nivå sedan dess. Även finanspolitiken har förts i en expansiv riktning. Detta bidrog till att den svenska ekonomin började återhämta sig under andra halvåret 2009. I år väntas BNP öka som starkast, med väl över 4 procent. Åren 2011 och 2012 dämpas tillväxten något och BNP växer med drygt 3 procent per år.

Nedgången i sysselsättningen stannade upp under fjärde kvartalet 2009 och antalet sysselsatta började öka igen. Återhämtningen på arbetsmarknaden har förstärkts första halvåret 2010 och den stigande optimismen i näringslivet har medfört att sysselsättningen har ökat snabbt hittills under året. Sysselsättningen väntas fortsätta öka och beräknas sammantaget stiga med 140 000 personer 2010–2012 (se diagram 14).

Samtidigt växer arbetskraften snabbt. Det är ett normalt mönster att arbetskraften ökar i konjunkturuppgångar, eftersom fler söker sig till arbetsmarknaden när chansen att få ett jobb ökar. Men ökningen förstärks denna gång av att det har genomförts en del reformer, som bland annat jobbskatteavdrag och

**Diagram 14 Arbetskraften och sysselsatta**

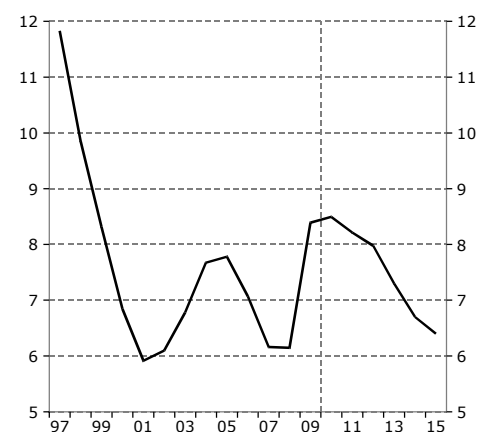
Miljoner



Anm. Tre kvartals glidande medelvärde.  
Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 15 Arbetslöshet**

Procent av arbetskraften



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

<sup>10</sup> De prognoser som här återges är de som publicerades i *Konjunkturläget*, september 2010, Konjunkturinstitutet.

**Diagram 16 Arbetsmarknadsgap**

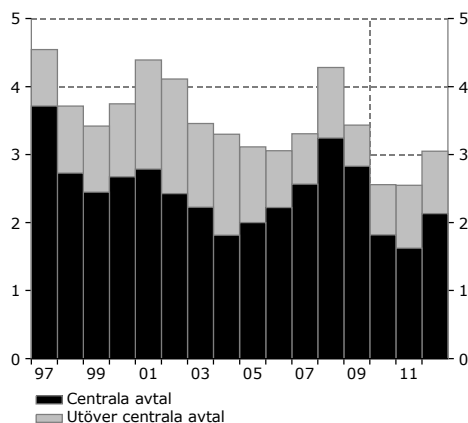
Procent av potentiellt arbetade timmar, kalenderkorrigerade värden



Källa: Konjunkturinstitutet.

**Diagram 17 Timlön i totala ekonomin**

Årlig procentuell förändring



Anm. Centrala avtal 2012 är en prognos.  
Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

förändringar i sjuk- och arbetslöshetsförsäkringen, som ökar drivkrafterna för arbete och därmed arbetskraften.<sup>11</sup>

Trots att sysselsättningen ökar i god takt faller därför arbetslösheten tillbaka långsamt och är fortfarande 8 procent 2012 (se diagram 15). Detta är högre än Konjunkturinstitutets bedömning av jämviktsarbetslösheten på ca 6,5 procent samma år. Resursutnyttjandet på arbetsmarknaden är därmed fortsatt lågt 2012 och det så kallade arbetsmarknadsgapet är negativt (se diagram 16). Först 2014 beräknas arbetsmarknaden vara i konjunkturrell balans. Den utdragna lågkonjunkturen på arbetsmarknaden motiverar att den ekonomiska politiken ges en expansiv inriktning också de närmaste åren.

### HISTORISKT LÅGA NOMINELLA LÖNEÖKNINGAR 2010 OCH 2011

När det är god tillgång på arbetskraft och arbetslösheten är hög brukar löner och arbetskostnader öka långsammare än när arbetsmarknaden är stram. Detta gäller i allmänhet både för löneökningarna enligt centrala avtal och för de slutliga löneökningarna. Löneökningarna i de centrala löneavtalen för 2010 och 2011 blev lägre jämfört med tidigare avtalsrörelser under 2000-talet (se diagram 17). De nya centrala avtalen innebär, tillsammans med det låga resursutnyttjandet på arbetsmarknaden, att de slutliga löneökningarna dämpas påtagligt 2010 jämfört med 2009. Under 2010 och 2011 bedöms timlönen i ekonomin som helhet öka med i genomsnitt 2,5 procent per år (se tabell 2).

De flesta av de centrala avtalen som omförhandlades i årets stora avtalsrörelse löper ut i början av 2012. Trots att konjunkturen gradvis förbättras kommer lönebildningen 2012 fortfarande att präglas av ett lågt resursutnyttjande på arbetsmarknaden. Timlönen i ekonomin som helhet bedöms öka med ungefär 3 procent 2012. Sammantaget under perioden 2010–2012 ökar timlönen med i genomsnitt 2,7 procent per år, enligt konjunkturlönestatistikens definition. Detta gäller både för näringslivet och för ekonomin som helhet.

**Tabell 2 Timlön enligt konjunkturlönestatistiken**

Årlig procentuell förändring

	2009	2010	2011	2012
Industri	3,0	2,4	2,2	3,1
Byggbranschen	3,5	2,0	2,8	3,2
Tjänstebranscher	3,2	2,4	2,7	3,1
Näringsliv	3,2	2,3	2,6	3,1
Kommuner	3,9	2,9	2,5	3,0
Stat	3,9	2,8	2,6	2,9
<b>Totalt</b>	<b>3,4</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>3,0</b>

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

<sup>11</sup> Se även fördjupningen "Reformer ökar drivkrafter för arbete", *Konjunkturläget* december 2006, Konjunkturinstitutet.

### NÅGOT LÄGRE LÖNEÖKNINGAR INOM INDUSTRIEN UNDER LÅGKONJUNKTUREN JÄMFÖRT MED ANDRA BRANSCHER

Till följd av den svaga industrikonjunkturen bedöms löneökningarna inom industrin i genomsnitt under perioden 2009–2012 bli lägre jämfört med näringslivet som helhet. År 2010 ser löneökningarna inom industrin emellertid ut att bli högre än i näringslivet som helhet (se tabell 2). Detta trots att lönepåslagen i industrins centrala avtal är lägre än i andra branscher detta år (se tabell 1). En förklaring är att många industriföretag senarelade 2009 års lönerrevision från april till slutet av 2009 eller början av 2010. Löneökningarna i industrin dämpades därmed 2009. Enligt de nya avtalen ska 2010 års lönerrevision genomföras i juni. Det innebär att två revisioner görs under kort tid och den årliga löneökningstakten i industrin blir därför relativt hög 2010.

### TILLVÄXT I ARBETSKOSTNADEN INOM KONJUNKTURINSTITUTETS INTERVALL

Timplönen i näringslivet enligt nationalräkenskapernas definition väntas öka med 0,8 procent 2010, vilket är betydligt lägre än timplönen enligt konjunkturlönestatistiken. En viktig förklaring till denna skillnad är bonusutbetalningar och olika typer av förmåner som tycks ha minskat mycket 2010. Dessa typer av ersättningar ingår i nationalräkenskapernas lönebegrepp men inte i konjunkturlönestatistiken.

Eftersom neddragningarna av bonusar och liknande bedöms vara kopplade till konjunkturen, och därmed är av tillfällig karaktär, väntas dessa typer av ersättningar stiga igen när konjunkturen förbättras. Under hela perioden 2010–2012 förväntas ändå dessa löneslag bidra mindre än normalt till löneökningarna varför timplönen enligt nationalräkenskaperna utvecklas långsammare än timplönen enligt konjunkturlönestatistiken.

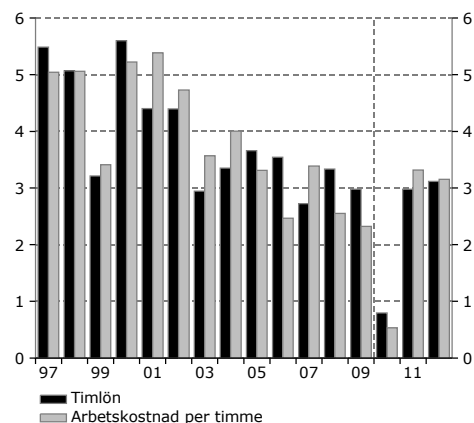
Sammantaget för åren 2010–2012 bedöms tillväxten i nominell arbetskostnad bli densamma som timplönen enligt nationalräkenskaperna, det vill säga i genomsnitt 2,3 procent per år (se diagram 18 och tabell 3). Endast mindre förändringar av premie-satserna väntas för kollektiva avgifter och löneskatter och nettoeffekten av dessa på arbetskostnaden under perioden blir noll. Arbetskostnadstillväxten ser således ut att hamna inom det intervall på 1–2,5 procent per år som Konjunkturinstitutet bedömde som mest gynnsamt för produktion och sysselsättning i *Lönebildningsrapporten 2009* (se vidare avsnitt 2.2 för en uppdaterad bedömning).

### ÖKAD REALLÖN TROTS LÅGKONJUNKTUREN

Arbetskostnaden per producerad enhet i näringslivet minskar i genomsnitt med 0,3 procent per år 2010–2012. Det följer av att produktiviteten i näringslivet stiger mer än arbetskostnaden under perioden (se diagram 19). Lägre enhetsarbetskostnad tillsammans med en fortsatt förstärkning av kronan, vilket sänker

**Diagram 18 Timplön och arbetskostnad i näringslivet enligt nationalräkenskaperna**

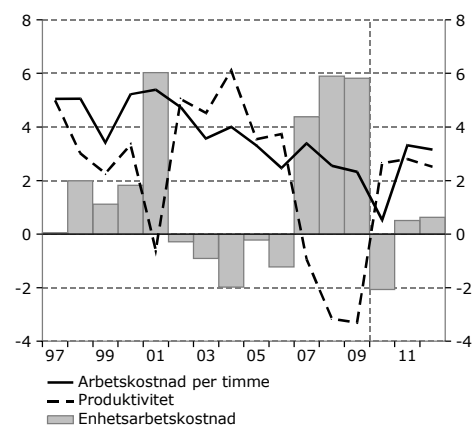
Årlig procentuell förändring, kalenderkorrigerade värden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 19 Enhetsarbetskostnad i näringslivet**

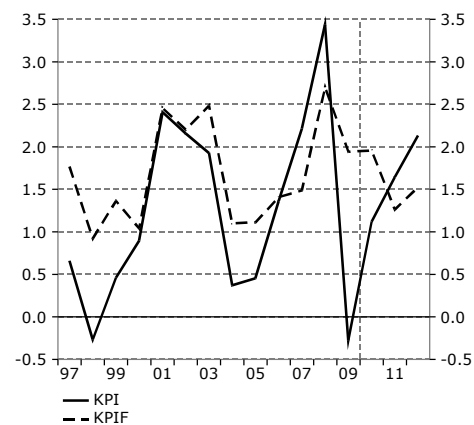
Årlig procentuell förändring, kalenderkorrigerade värden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 20 Konsumentpriser**

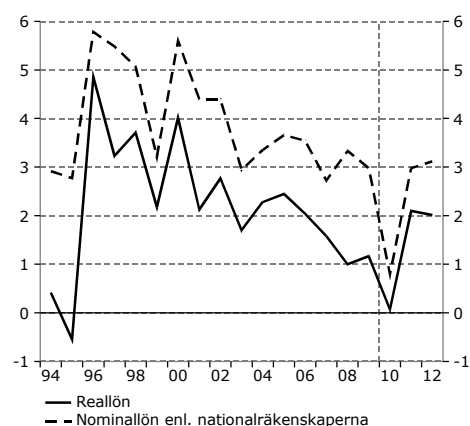
Årlig procentuell förändring



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 21 Reallön i hela ekonomin**

Årlig procentuell förändring



Anm. Reallön är deflaterad med implicitprisindex för hushållens konsumtionsutgifter.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

företagens kostnader för importerade insatsvaror, håller nere prisökningarna 2010–2012 (se diagram 20). Det gäller både förädlingsvärdepriset i näringslivet och konsumentpriserna. Inflationen, mätt som KPIF, väntas hamna på 1,3 respektive 1,5 procent 2011 och 2012, vilket är lägre än Riksbankens mål om 2 procent.

Trots att tillväxten i den nominella timlönen blir historiskt svag ökar ändå reallönen med i genomsnitt 1,4 procent per år perioden 2010–2012 (se diagram 21 och tabell 3).<sup>12</sup> Reallöneutvecklingen i år ser dock ut att bli nära noll.

**Tabell 3 Valda indikatorer**

Årlig procentuell förändring respektive procent

	2009	2010	2011	2012
BNP, kalenderkorrigerad	-5,0	4,0	3,4	3,4
Antal arbetade timmar <sup>1</sup>	-2,6	1,7	1,0	1,1
Sysselsättning	-2,3	1,0	1,1	1,0
Arbetslöshet <sup>2</sup>	8,4	8,5	8,2	8,0
Arbetsmarknadsgap	-3,9	-3,2	-2,7	-2,2
Timlön <sup>3</sup>	3,0	1,5	2,8	3,1
<b>Arbetskostnad i näringslivet<sup>1</sup></b>	<b>2,3</b>	<b>0,5</b>	<b>3,3</b>	<b>3,2</b>
Produktivitet i näringslivet <sup>4</sup>	-3,3	2,7	2,8	2,5
Enhetsarbetskostnad <sup>1</sup>	5,8	-2,1	0,5	0,6
KPI	-0,3	1,1	1,6	2,1
KPIF	1,9	2,0	1,3	1,5
Real timlön <sup>5</sup>	1,2	0,1	2,1	2,0
Real arbetskostnad i näringslivet <sup>6</sup>	0,6	0,7	2,2	1,6

<sup>1</sup> Kalenderkorrigerad. <sup>2</sup> I procent av arbetskraften. <sup>3</sup> Enligt nationalräkenskaperna. <sup>4</sup> Beräknad utifrån anställdas arbetade timmar, kalenderkorrigerad. <sup>5</sup> Nominell timlön i ekonomin som helhet deflaterad med implicitprisindex för hushållens konsumtion. <sup>6</sup> Nominell arbetskostnad i näringslivet deflaterad med förädlingsvärdepriset i näringslivet.

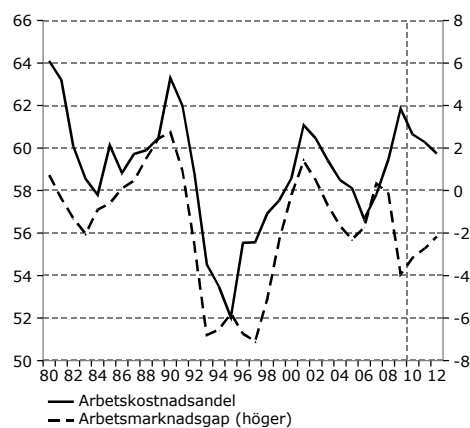
Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

## HÖG PRODUKTIVITETSTILLVÄXT SÄNKER ARBETSKOSTNANDSANDELEN

Tillväxten i produktivitet väntas överstiga uppgången i real arbetskostnad under perioden 2010–2012 och arbetskostnadsandelen faller därför från den höga nivån 2009 (se diagram 22). Att arbetskostnadsandelen faller samtidigt som resursutnyttjandet på arbetsmarknaden stiger 2010–2012 bryter mot historiska samband. Orsaken är att den höga arbetskostnadsandelen från 2009 normaliseras. Som framgår av diagram 22 steg arbetskostnadsandelen 2009 i samband med finanskrisen 2008–2009, trots att resursutnyttjandet på arbetsmarknaden föll brant. För åren 2010–2012 har därför företagen ett behov av att återställa arbetskostnadsandelen. Företagen förväntas göra detta via sina

**Diagram 22 Arbetskostnadsandel i näringslivet och arbetsmarknadsgap**

Procentenheter



Anm. Arbetsmarknaden är stram när arbetsmarknadsgapet överstiger noll.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

<sup>12</sup> Reallönen definieras här som nominell timlön enligt nationalräkenskaperna deflaterad med implicitprisindex för hushållens konsumtion. Reallönen beräknad med konsumentprisindex (KPI) ökar i genomsnitt under perioden med 0,8 procent per år. Att tillväxten i reallön beräknad på detta sätt blir mindre beror bland annat på prognostiserade höjningar av Riksbankens reporänta som påverkar KPI men inte implicitprisindex för hushållens konsumtion.

samlade anställnings-, löne- och prissättningsbeslut. Det sker både genom en stark utveckling av produktiviteten och genom en måttlig utveckling av den reala arbetskostnaden (se diagram 13).

## 2.2 Lönebildningens effekter i en djup lågkonjunktur – en uppföljning

Konjunkturinstitutet bedömde i *Lönebildningsrapporten 2009* att en låg, men positiv, tillväxt i arbetskostnaden för näringslivet som helhet skulle generera en bättre utveckling av produktion och sysselsättning jämfört med såväl lägre som högre tillväxt i arbetskostnaden. Det intervall för tillväxten i arbetskostnaden, inom vilket produktion och sysselsättning enligt Konjunkturinstitutets bedömning skulle utvecklas starkast, var 1–2,5 procent i genomsnitt per år 2010–2012. Slutsatsen i detta avsnitt är att intervallet i allt väsentligt står sig, även efter att ny information tillkommit.

### **BEDÖMNINGEN FRÅN LÖNEBILDNINGSRAPPORTEN 2009**

Sedan slutet av 2008 befinner sig svensk ekonomi i en djup lågkonjunktur. Enligt Konjunkturinstitutets prognos från september 2010 präglar effekterna av finanskrisen, och återhämtningen från denna, den ekonomiska utvecklingen också de kommande åren.<sup>13</sup> I *Lönebildningsrapporten 2009* analyserades hur arbetsmarknadens parter, genom sitt agerande i 2010 års avtalsrörelse, kunde påverka den makroekonomiska utvecklingen under perioden. En central utgångspunkt var att ekonomin fungerar annorlunda i den djupa lågkonjunktur som bedömdes råda under avtalsåren 2010–2012 jämfört med ett mer balanserat konjunkturläge.

De utgångspunkter som analysen i *Lönebildningsrapporten 2009* byggde på var:

- Att reporäntan i utgångsläget 2010 och även framöver kommer att vara mycket låg. Med en låg tillväxt i arbetskostnaden och konsumentpriser riskeras att Riksbanken inte kan svara med tillräckligt låg reporänta. Den förväntade realräntan kan då komma att bli alltför hög.<sup>14</sup>
- Att inflationstakten kommer att vara fortsatt låg de kommande åren. En alltför låg tillväxt i arbetskostnaden i detta läge ökar sannolikheten för deflation, vilket i sin tur kan ha negativa effekter på produktion och sysselsättning.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Se avsnitt 2.1 för en beskrivning av den ekonomiska utvecklingen 2010–2012.

<sup>14</sup> Realräntan definieras som den nominella räntan för en viss löptid minus den förväntade inflationen över samma period.

<sup>15</sup> Se fördjupningen "Kostnader för deflation" i *Lönebildningsrapporten 2009* för en analys.

- Att arbetskostnadsandelen för näringslivet i utgångsläget 2009/2010 var förhållandevis hög. Detta var bland annat en följd av att de centrala avtalen för perioden 2007–2009 förhandlades fram under förväntningar om en bättre utveckling av efterfrågan och produktivitet 2007–2009 än vad som blev fallet.

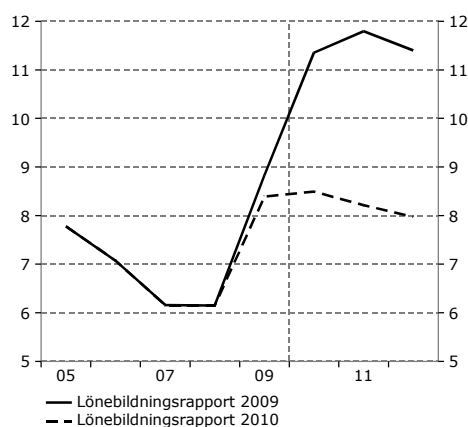
### SLUTSATSER I LÖNEBILDNINGSRAPPORTEN 2009

Arbetsmarknadens parter kan generellt inte agera så att de förhindrar en uppgång av arbetslösheten under en djup lågkonjunktur, men de kan till viss del bidra till att mildra lågkonjunktrens negativa effekter på produktion och sysselsättning. Som analyserades utförligt i föregående års rapport kan parterna i den nuvarande lågkonjunktren spela en viktig roll genom att bidra till att ekonomin undviker riskerna med, å ena sidan, ett för högt kostnadstryck och, å andra sidan, en för låg inflation. *Lönebildningsrapporten 2009* angav ett intervall för utveckling av den nominella arbetskostnaden som Konjunkturinstitutet bedömde som det som skulle komma att ge den bästa makroekonomiska utvecklingen i termer av produktion och sysselsättning. Konjunkturinstitutets samlade bedömning var att en genomsnittlig tillväxt i arbetskostnaden mellan 1 och 2,5 procent per år 2010–2012 skulle ge starkast utveckling av produktion och sysselsättning jämfört med både en högre och en lägre tillväxttakt i arbetskostnaden. Den makroekonomiska utvecklingen inom intervallet 1–2,5 procent bedömdes bli likartad.

Slutsatsen i *Lönebildningsrapporten 2009* var att både en högre och en lägre tillväxt av arbetskostnaden sannolikt skulle leda till en högre förväntad realränta, och att detta skulle hämma den ekonomiska utvecklingen. Med en alltför hög ökningstakt av arbetskostnaderna skulle Riksbanken snabbare behöva lägga om penningpolitiken i en stramare riktning och därmed höja realräntan. Med en alltför låg ökningstakt uppkommer risken att förväntningar om framtida inflation blir för låga, eller till och med leder till förväntningar om framtida deflation. I ett läge där Riksbanken redan nått sin lägsta möjliga nivå på reporäntan riskerar detta att höja den förväntade realräntan.

**Diagram 23 Arbetslöshet**

Procent av arbetskraften



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

### NY INFORMATION SEDAN LÖNEBILDNINGSRAPPORTEN 2009

*Lönebildningsrapporten 2009* var baserad på den syn på ekonomin som presenterades i *Konjunkturläget* augusti 2009. Då väntades BNP växa med blygsamma 1,5 procent i år och ca 3 procent 2011. Sysselsättningen skulle falla kraftigt även 2010 och arbetslösheten skulle fortsätta att öka under hela 2010 (se diagram 23). Först i början på 2011 skulle sysselsättningen börja öka igen och arbetslösheten skulle då ha stigit till knappt 12 procent.



Synen på den svenska ekonomin har nu blivit ljusare jämfört med bilden som fanns inför hösten 2009. Inkommande statistik visar att lågkonjunkturen inte blir fullt lika djup och utdragen som förutsågs hösten 2009. Arbetslösheten 2010 bedöms nu uppgå till 8,5 procent.

Den nya informationen är inte bara i form av utfallsdata för perioden efter analysen i augusti 2009, utan också i form av att Statistiska centralbyrån har reviderat historiska data för perioden upp till och med 2009. Det är framför allt utvecklingen för arbetskostnad som har reviderats (se diagram 24), medan arbetskostnadsandelen för 2009 har inte förändrats nämnvärt. Därmed består bilden av en utveckling av arbetskostnaden som är förhållandevis låg samtidigt som de reala kostnaderna i förhållande till produktiviteten är fortsatt höga.

### FÖRNYAD ANALYS I LÖNEBILDNINGSRAPPORTEN 2010

Den ljusare konjunkturbilden till trots är resursutnyttjandet på arbetsmarknaden lågt, och företagens anställningsbeslut främjas av en låg arbetskostnadsökning under perioden 2010–2012. Arbetskostnadsandelen är hög 2010 i förhållande till arbetsmarknadens låga resursutnyttjande, och det finns i många företag ett behov av att förbättra lönsamheten. Därför gynnas produktion och sysselsättning av en låg ökningstakt av arbetskostnaden, enligt den analys som presenterades i *Lönebildningsrapporten 2009*.

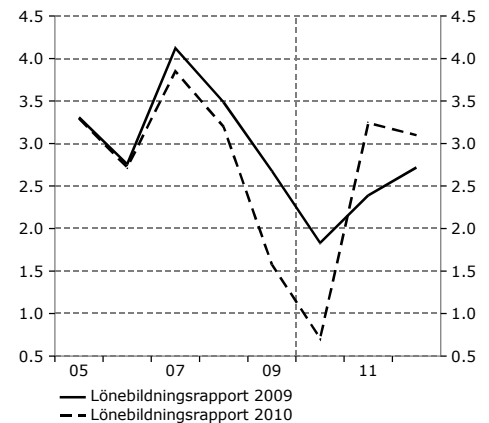
Denna slutsats kan förtydligas genom en uppdaterad modellanalys. Med hjälp av Konjunkturinstitutets makromodell KIMOD studeras ett antal alternativa scenarier. I de olika scenarierna varierar utvecklingen av arbetskostnaden under perioden 2010–2012. För ett stort antal olika tänkbara ökningstakter studeras sedan effekterna på svensk ekonomi, speciellt utifrån utvecklingen av produktion och sysselsättning. För att få ett enhetligt mått som gäller hela perioden hålls ökningstakten för arbetskostnaden konstant under dessa tre år.

Analysen omfattar i sin helhet ett stort antal variabler men i detta avsnitt redovisas enbart resultatet för utvecklingen av BNP (se diagram 25). För ett givet antagande om utvecklingen av arbetskostnaden kan man nu studera effekten på nivån för BNP. Hela perioden 2010–2012 får då representeras av BNP-nivån år 2012. En ökningstakt av arbetskostnaden på 1,5 procent per år under 2010–2012 ger en BNP-nivå 2012 på 3 480 miljarder kronor i fasta priser. Exempelvis är BNP 2012 ca 35 miljarder högre om tillväxten i arbetskostnad uppgår till 1,5 procent i genomsnitt per år 2010–2012 jämfört med 4,0 procent. Som framgick av analysen i föregående års rapport gav varken höga eller låga ökningstakter för arbetskostnaden starkast utveckling för BNP. Denna slutsats består även efter att ny information tillkommit.

Att konjunkturbilden nu är ljusare än bedömningen i *Lönebildningsrapporten 2009* innebär att risken för deflation nu är lägre. Låga löneökningar och därmed låg inflation kan därför bidra till att hålla tillbaka Riksbankens styrräntehöjningar framöver och

**Diagram 24 Arbetskostnad i näringslivet enligt Nationalräkenskaperna**

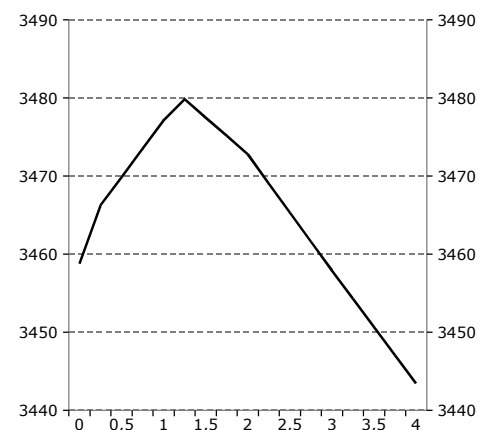
Årlig procentuell förändring, kalenderkorrigerade värden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 25 Effekter på BNP 2012 vid olika ökningstakter**

BNP till marknadspris, miljarder kronor, fasta priser



Källa: Konjunkturinstitutet.

på så vis stimulera sysselsättningen. Dessa faktorer talar för att nackdelarna av väldigt låga arbetskostnadsökningar eller stagnerande arbetskostnader nu är något mindre än vad som bedömdes i *Lönebildningsrapporten 2009*. Skillnaden gentemot slutsatserna av *Lönebildningsrapporten 2009* är dock små. Även i ljuset av den nya informationen är det Konjunkturinstitutets bedömning att en låg men positiv ökningstakt av arbetskostnaden ger ett bättre resultat för produktion och sysselsättning än helt stagnerande arbetskostnader. Mot bakgrund av den osäkerhet som omgärdar analysen finns inget skäl att ändra syn på det intervall 1–2,5 procent som redovisades i *Lönebildningsrapporten 2009*.

#### **TILLVÄXTEN I ARBETSKOSTNAD HAMNAR INOM KONJUNKTURINSTITUTETS INTERVALL**

Man kan nu ställa den arbetskostnadsprognos för 2010–2012 som redovisats i *Konjunkturläget* september 2010 samt i avsnitt 2.1 i relation till intervallet på 1–2,5 procent per år. Som framgår i avsnitt 2.1 bedöms den årliga ökningstakten för arbetskostnader 2010–2012 bli 2,3 procent i genomsnitt och ligger därmed inom intervallet för perioden som helhet (se diagram 24).

Det är påfallande hur mycket bättre arbetslösheten har utvecklats jämfört med Konjunkturlägets prognos 2009 (se diagram 23). För 2010 prognostiserades då en arbetslöshet på drygt 10 procent, att jämföra med nuvarande prognos om drygt 8 procent. Jämför man med 1990-talskrisen då arbetskraftsdeltagandet föll markant har det under denna lågkonjunktur varit påfallande stabilt. Trots detta har arbetslösheten utvecklats betydligt mer positivt än vad historiska samband förutspår. Detta beror på en överraskande stark utveckling för sysselsättning, något som har bidragit till den svaga utvecklingen av arbetsproduktiviteten.<sup>16</sup> Samtidigt är det också troligt att den historiskt låga utvecklingen av arbetskostnaden har bidragit till att ge ett bättre makroekonomiskt utfall, speciellt för arbetslöshet och sysselsättning.

## 2.3 En fördjupad beskrivning av avtalsrörelsen 2010

Avsnitt 2.1 fokuserade på makroekonomiska effekter av avtalsrörelsen 2010. I detta avsnitt ges en fördjupad beskrivning av avtalsrörelsen. Inledningsvis görs en översiktlig beskrivning av svensk lönebildning. Därefter jämförs och analyseras förhandlingsresultatet i några av de större centrala avtalen i årets avtalsrörelse. Fokus ligger på de centralt avtalade löneökningarna. Avsnittet belyser vidare betydelsen av det första avtalet inom industrin för resultatet i de efterföljande avtalen, genom dess

<sup>16</sup> Se kapitel 4 för en ingående diskussion.

normerande roll. Därefter åskådliggörs hur parterna, inom ramen för normeringen, använt lönepåslagets tidsprofil och tidpunkterna för lokal lönerrevision för att anpassa avtalen till skillnader mellan branscher i konjunktur och arbetsmarknad.

### ETT RAMVERK FÖR SVENSK LÖNEBILDNING

Sedan början av 1990-talet har kollektiva löneförhandlingar i Sverige i huvudsak bedrivits på bransch- eller förbunds nivå.<sup>17</sup> Principen på många avtalsområden är att utrymmet för löneökningarna slås fast i centrala förbundsavtalen. Löneökningarna fördelas sedan mellan individer i lokala avtal. Inom vissa avtalsområden har lönebildningen kommit att decentraliseras än mer och de centrala avtalen är sifferlösa.<sup>18</sup> Lokala parter sluter då avtal utan någon ram för löneökningarna.

I grova drag har lönebildning under 2000-talet präglats av tre institutionella arrangemang:

- Industrins samarbetsavtal och industrins löneledande roll.
- Samordning och samverkan inom arbetstagar- och arbetsgivarkollektivet.
- Medlingsinstitutets arbete för en väl fungerande lönebildning.

#### *Industrins samarbetsavtal och industrins löneledande roll*

Industrins samarbetsavtal (industriavtalet) slöts 1997 mellan de stora fack- och arbetsgivarförbunden inom industrin. Avtalet innehåller regler om förhandlingsordning. Liknande avtal om förhandlingsordning har sedan dess träffats inom flera områden på den svenska arbetsmarknaden.

Syftet med industriavtalet var att ”främja industriell utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft för att därigenom lägga en grund för god löneutveckling och goda villkor i övrigt för de anställda”.<sup>19</sup> Enligt avtalet ska industrins löneutveckling vara balanserad i relation till den ekonomiska utvecklingen. En central ambition är också att nya avtal ska finnas på plats innan de gamla avtalen löper ut, för att undvika konflikter. För att åstadkomma detta träder den opartiska ordföranden (OPO) in och leder förhandlingarna redan en månad innan de gamla avtalen löper ut, om parterna ännu inte kommit överens.

<sup>17</sup> Redan 1983 bröt sig Metallarbetareförbundet och Verkstadsföreningen ur de samordnade centrala förhandlingarna och slöt ett eget avtal. Under återstoden av 1980-talet fördes förhandlingar ibland på den samordnade centrala nivån och ibland på förbunds nivå. År 1990 beslutade Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) att aldrig mer ingå i centrala förhandlingar.

<sup>18</sup> Sifferlösa avtal förekommer bland annat hos akademikerförbunden inom SACO. Enligt Medlingsinstitutet omfattades ca 10 procent av de anställda av helt sifferlösa avtal 2009. Andra centrala avtal har ingen fastslagen löneökning, men innehåller en stupstock för löneutrymmet som tillämpas först om de lokala parterna inte kan komma överens. Avtalen betraktas då inte som sifferlösa. Cirka 20 procent av löntagarna omfattades av sådana avtal 2009.

<sup>19</sup> Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning, Industrikommittén, <http://www.industrikommitten.se>.

Genom industriavtalet tog industrins parter ett gemensamt ansvar för lönebildningen inom industrin. Industriavtalets tillkomst har förstärkt industrins löneledande roll i svensk lönebildning. Industrin har slutit de första avtalen i varje stor avtalsrörelse sedan dess och därigenom har förhandlingsresultatet fungerat som riktmärke för övriga förhandlingar.<sup>20</sup>

*Samordning och samverkan inom arbetstagar- och arbetsgivar-kollektivet*  
Landsorganisationens (LO) samordning av förbunds-förhandlingarna innebär först och främst att LO-förbunden kommer med gemensamma krav på löneökningar och andra förändringar i avtalen. Vidare ska de förbund som samordnat sina krav också stödja varandra i förhandlingarna med motparten.

De sex fackförbund som omfattas av industriavtalet samordnar sina avtalskrav inom samarbetsorganisationen Facken inom industrin (FII). I samarbetet ingår fyra LO-förbund, ett TCO-förbud och ett SACO-förbund.<sup>21</sup> Samarbetet innebär dock inga begränsningar för förbunden att uppträda enskilt.

Till skillnad från förbunden inom LO och FII fastställer medlemmarna i Svensk Näringsliv (SN) inte gemensamma yrkanden. Samordning inom SN innebär i stället att arbetsgivarförbunden ska informera och överlägga med övriga medlemmar om arbetsgivarfrågor av väsentligt allmänt intresse eller av särskild vikt som uppkommer i samband med förhandlingarna. Inom ramen för samverkan behandlas även lönefrågor.

Samordningen inom LO, FII och SN har sannolikt underlättat för industrinormen att få genomslag i efterföljande förhandlingar genom att det försvårat för enskilda förbund att sluta avtal med avvikande resultat.

*Medlingsinstitutets arbete för en väl fungerande lönebildning*

Medlingsinstitutet inrättades 2000 och ersatte Statens förlikningsmannarexpedition. I Medlingsinstitutet uppdrag ingår att verka för en väl fungerande lönebildning och medla i arbetstvisiter. Detta ska kombineras med att den konkurrensutsatta sektorn ska vara löneledande och fungera som norm för övriga branscher. Medling sker vid behov på avtalsområden som inte omfattas av en avtalad förhandlingsordning. Medlingsinstitutet har rätt att genom överläggningar informera sig om pågående avtalsförhandlingar, i syfte att kunna agera i tid för att försöka förhindra konflikt. Myndigheten har också rätt att vid behov utse externa medlare. Genom samordningen av medlare bidrar även Medlingsinstitutet till att underlätta för industrinormen så att den får genomslag i förhandlingarna.

<sup>20</sup> Se till exempel Vartiainen, J., "Interpreting wage bargaining norms", Working paper no 116, Konjunkturinstitutet, 2010, för en analys av lönenormeringens potentiella fördelar.

<sup>21</sup> De sex fackförbund som idag omfattas av industriavtalet är: Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (GS), Industrifacket Metall, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

## 2007 ÅRS AVTALS RÖRELSE

Avtalsrörelse 2007 präglades av ett högt resursutnyttjande på arbetsmarknaden, hög lönsamhet i näringslivet och förväntningar om en fortsatt stark konjunktur 2007–2009. Avtalsrörelsen 2007, som omfattade ca 3 miljoner arbetstagare, resulterade också i de högsta centralt avtalade löneökningarna under 2000-talet. De centralt avtalade löneökningarna i ekonomin som helhet blev 2,9 procent i genomsnitt per år under den treåriga avtalsperioden 2007–2009, enligt Medlingsinstitutets avtalsstatistik.

LO:s samordnade förbundsförhandlingar ledde till satsningar på lågavlönade kvinnor i form av speciella jämställdhetspotter. Pottens storlek för respektive avtalsområde beräknades med en formel utifrån lönenivån och andelen kvinnor inom olika avtalsområden. Avtalsområden med låga löner och stor andel kvinnor fick störst påslag enligt formeln utöver det riktmärke för förhandlingarna som det första färdiga avtalet satte (se kapitel 6 för en analys av hur påslaget påverkat relativlönerna). Dessutom genomfördes satsningar på förbättrade avtalspensioner för arbetarkollektivet och på höjda minimilöner inom många avtalsområden (se kapitel 5 för en analys av minimilönernas potentiella effekter på sysselsättningen).

## DE FLESTA AVTAL OMFÖRHANDLADES UNDER VÅREN 2010

2010 års avtalsrörelse omfattade ca 3,3 miljoner eller drygt 75 procent av alla löntagare. Totalt under året omförhandlas drygt 550 kollektivavtal. Storleksmässigt var årets avtalsrörelse jämförbar med avtalsrörelsen 2007. För den övervägande delen av de anställda i näringslivet löpte de gamla avtalen från 2007 års avtalsrörelse ut under våren 2010 (se tabell 4). Detsamma gällde de anställda inom kommunal sektor. Avtalsrörelsens mest intensiva skede var således från mitten av mars till slutet av maj. Inom statlig sektor löpte avtalen ut under hösten. Ytterligare några större avtal löper ut den sista december.

**Tabell 4 Förhandlingsgång i 2010 års avtalsrörelse**

Antal avtal och antal anställda (tusental)

Slutdatum för gamla avtal	Antal avtal	Antal anställda totalt	Anställda näringslivet	Anställda offentlig sektor
31 mars	288	2 098	1 084	1 013
30 april	135	366	366	
31 maj	60	123	123	
1 juni	1	<1	<1	
30 juni	31	55	55	
31 augusti	9	1	1	
30 september	26	321	81	240
31 oktober	2	6	6	
30 november	1	1	1	
31 december	21	113	113	
<b>Kollektivavtal</b>	<b>574</b>	<b>3 084</b>	<b>1 831</b>	<b>1 253</b>
Hängavtal		260		
<b>Totalt</b>		<b>3 344</b>		

Anm. Ett hängavtal är ett kollektivavtal som tecknas direkt mellan facket och en arbetsgivare som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation. Ej anslutna arbetsgivare kan därigenom använda samma villkor som finns i ett kollektivavtal.

Källa: Medlingsinstitutet.

#### UPPTAKTEN: KRAV PÅ NOLLAVTAL OCH ÖKAD REALLÖN

Parterna stod inledningsvis långt ifrån varandra i fråga om löneutvecklingen under den kommande avtalsperioden. Flera företrädare för näringslivet krävde under försommaren 2009 uppehåll i löneökningarna i centrala avtal.<sup>22</sup> Lönerna, menade man, skulle endast förhandlas på lokal nivå för att under krisen kunna anpassas till det enskilda företagets specifika situation. LO hävdade att arbetsgivarnas ställningstagande var ett angrepp på den svenska lönebildningsmodellen.<sup>23</sup> Förbunden inom Facken inom industrin meddelade att lönekraven trots krisen skulle vara inriktade på reallöneökningar.<sup>24</sup>

Den 2 november 2009 kom LO-förbunden och Facken inom industrin med gemensamma lönekrav. Utgångspunkten för avtalskraven var en ettårig avtalsperiod. Man yrkade på löneökningar på minst 2,6 procent.<sup>25</sup> Samtidigt skulle varje anställd vara garanterad en löneökning om 430 kronor per månad. Dessutom yrkade LO-förbunden gemensamt på en särskild låglönepott på 125 kronor för områden med en genomsnittsförtjänst under 21 300 kronor.<sup>26</sup>

<sup>22</sup> Se Antoni, B. m.fl., "Dags att göra uppehåll med löneökningarna", *Dagens Nyheter*, 26 maj 2009.

<sup>23</sup> Se t.ex. Lundby-Wedin, W., "Aldrig nollavtal", *Dagens Nyheter*, 16 september 2009.

<sup>24</sup> Se Bengtsson, U. m.fl., "Reallönen kan höjas nästa år trots krisen", *Dagens Nyheter*, 10 september 2009.

<sup>25</sup> Yrkandet var utformat som en lönepott där varje anställd inom varje arbetsplats eller företag skulle bidra med 2,6 procent till potten, dock lägst 620 kronor. Yrkandet var därför egentligen högre än 2,6 procent.

<sup>26</sup> Andra yrkanden rörde bland annat höjda minimilöner, rätt till heltid och förstärkt rätt till tillsvidareanställning.

Vid sidan av lönefrågan lyftes också den så kallade bemaningsfrågan in i avtalsrörelsen. I LO:s avtalskrav ingick en begränsning av arbetsgivarens möjlighet att kringgå lagen om anställningsskydd (LAS) genom att använda inhyrd arbetskraft framför personer med företrädesrätt enligt LAS.

## DE FÖRSTA AVTALEN

Den 20 mars 2010 slöts de första avtalen. Liksom vid övriga stora avtalsrörelser under 2000-talet var det parter inom industrin som inledde avtalsrörelsen och satte märket för efterföljande förhandlingar. Avtalslutande parter var Teknikföretagen och Industri- och Kemigruppen samt tjänstemannaförbunden Unionen och Sveriges ingenjörer. Avtalen slöts för 18 månader och den sammanlagda lönehöjningen under avtalsperioden blev 2,6 procent (se tabell 5). Lönerevisionerna var förlagda till juni respektive år. Att LO-förbundet IF Metall inte fanns med i denna första uppgörelse var unikt.

Den 26 mars slöt IF Metall och Teknikföretagen avtal. Till skillnad från de första avtalen slöts dessa avtal för 22 månader. Den sammanlagda lönehöjningen under avtalsperioden blev 3,2 procent och lönerevisionerna var även här förlagda till juni respektive år. Avtalet blev vägledande för många av de efterföljande avtalen inom industrin, avseende löptid och sammanlagd lönehöjning.<sup>27</sup>

Utanför industrin slöts många av de nya avtalen på ca 24 månader. Lönepåslagets storlek, räknat i genomsnitt per år, följde i många fall avtalen inom industrin. Liksom i industrin var revisionstidpunkterna vissa avtal förlagda till juni respektive år. I andra avtal låg revisionerna i april.

Avtalsområden inom bland annat handeln och kommunal sektor uppfyllde kriterierna för att omfattas av LO:s låglönepotter. I både Detaljhandelsavtalet och HÖK-avtalet<sup>28</sup> mellan Sveriges kommuner och landsting och Kommunalarbetsareförbundet blev de genomsnittliga årliga procentuella lönepåslagen något större än inom industrin.

## EN JÄMFÖRELSE AV NÅGRA STÖRRE AVTAL

Nedan görs en närmare jämförelse av några stora centrala avtal i olika delar av ekonomin. Fokus ligger helt på lönehöjningarna i avtalen. Detaljer för de avtal som ingår i analysen redovisas i tabell 5.

<sup>27</sup> Pappersindustriarbetareförbundets avtal med Skogsindustrierna som slöts den 26 april efter 10 dagars konflikt ger löneökningar på 3,3 procent över 22 månader.

<sup>28</sup> Huvudöverenskommelse.

**Tabell 5 Några stora centrala avtal i sammanfattning**

Antal tusen personer, antal månader, procent

	Antal lön- tagare	Löptid från april 2010	Löne- ökning totalt	Löne- revision 2010	Löne- revision 2011	Måttal etc.	Löne- ökning snitt per år	Låglönepott (LO)
Verkstadsindustri (Teknikföretagen/ Unionen, Sveriges Ingenjörer)	146	18	2,6	0,7 <sup>1</sup>	1,4 <sup>1</sup>	0,5 <sup>3</sup>	1,73	Nej
Verkstadsindustri (Teknikföretagen/ IF Metall)	154	22	3,2	0,9 <sup>1</sup>	1,9 <sup>1</sup>	0,4 <sup>3</sup>	1,75	Nej
Byggnadsarbetare- avtalet (Sveriges byggindustrier/ Byggnads)	70	23 <sup>4</sup>	3,3	0,9 <sup>1</sup>	1,6 <sup>2</sup>	0,8 <sup>5</sup>	1,72	Nej
Detaljhandelsavtalet (Svensk handel/Handels- anställdas förbund)	80	24	4,0 <sup>6</sup>	1,9 <sup>2</sup>	1,9 <sup>2</sup>		2,03	Ja
Transportavtal (Transportgruppen/ Unionen, Sveriges ingenjörer)	26	24	3,5	0,9 <sup>7</sup>	2,6 <sup>7</sup>		1,75	Nej
HÖK (SKL, Pacta/ Kommunal)	370	25	4,25 <sup>8</sup>	2,1 <sup>2</sup>	2,1 <sup>2</sup>		2,04	Ja
Läraravtal (SKL/ Lärarnas riksförbund, Läraryrket)	200	24	3,5	2,0 <sup>2</sup>	1,5 <sup>2</sup>		1,75	Nej

<sup>1</sup> Revisionen genomförs i juni. <sup>2</sup> revisionen genomförs i april. <sup>3</sup> måttal, ett centralt avtalad löneförslag med flexibel tidpunkt som stäms av lokalt, senast i juni 2011. <sup>4</sup> avtalet löper på 35 månader med kostnadsökningen är endast angiven för de första 23 månaderna. <sup>5</sup> lokal lönebildning det andra avtalsåret som har räknats in i den totala höjningen på 3,3 procent. <sup>6</sup> löneökning enligt avtal 4,7 procent minus beräknad korrigerings av att minimilöner höjs mindre än övriga löner. <sup>8</sup> löneökning enligt avtal 4,65 procent minus beräknad korrigerings för att minimilöner höjs mindre än övriga löner.

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

### LÖNEHÖJNINGEN I DET FÖRSTA AVTALET FICK GENOMSLAG

I detta avsnitt görs en jämförelse av de centralt avtalade löneökningarna i några stora avtal. Parallellt med detta diskuteras de första avtalens normerande inverkan på några efterföljande avtal och samt LO:s låglönepotter.

Avtalen i årets avtalsrörelse skiljer sig åt mer än tidigare i fråga om löptid och revisionstidpunkter, vilket komplicerar analysen en hel del.<sup>29</sup> Utgångspunkten för analysen är avtalet mellan Teknikföretagen och Unionen/Sveriges ingenjörer, som var det första som slöts i årets avtalsrörelse. Avtalet innehåller en löneökning om 2,6 procent på 18 månader. Omräknat till en genomsnittlig löneökning per månad är det 0,144 procent. I diagram 26 ritas en linjär lönekurva baserad på detta genomsnitt.<sup>30</sup> Eftersom

<sup>29</sup> Avtalen från 2007 års avtalsrörelse löpte i de allra flesta fall på 3 år, med revisionstidpunkt 1 april respektive år.

<sup>30</sup> Lönenivån vid varje månad  $y$  beräknas som  $y=100+0,144 \times m$ , där  $m$  är antal månader; i april 2010 är  $m=1$ , i maj är  $m=2$  och så vidare.



övriga avtal som ingår i analysen har längre löptid än 18 månader har den linjära lönekurvan förlängts till april 2012.

I diagram 26 visas den linjära lönekurvan, avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen (Verkstadsindustri Unionen) och de övriga fyra avtal som inte omfattas av LO:s låglönepotter (se tabell 5). Avtalen skiljer sig åt beträffande löptid. Jämförelsen visar att lönenivån enligt samtliga avtal ligger på eller mycket nära den linjära lönekurvan vid respektive avtalsperiods slut. Det betyder att dessa centrala avtal inte bidrar till att förändra den relativa lönenivån mellan de olika avtalsområdena. Eller annorlunda uttryckt: det första avtalet inom industrin har sannolikt haft en normerande inverkan på de genomsnittliga löneökningarna i efterföljande avtal, genom att de relativa lönenivåerna bibehålls.

I diagram 27 visas samma linjära lönekurva med två avtal som omfattades av LO:s låglönesatsningar. Lönenivån i båda avtalen ligger över lönekurvan vid avtalsperiodens slut. Därmed är lönepåslagen i dessa centrala avtal större än de avtalsområden som visas i diagram 26. Lönehöjningarna i dessa avtal skulle kunna bidra till att höja det relativa löneläget jämfört med de avtalsområden där avtalens slutpunkt ligger på den linjära lönekurvan (se också avsnitt 6.2).<sup>31</sup>

#### TIDSPROFILER I AVTALEN AVSPEGLAR SKILLNADER I KONJUNKTUR MELLAN BRANSCHER

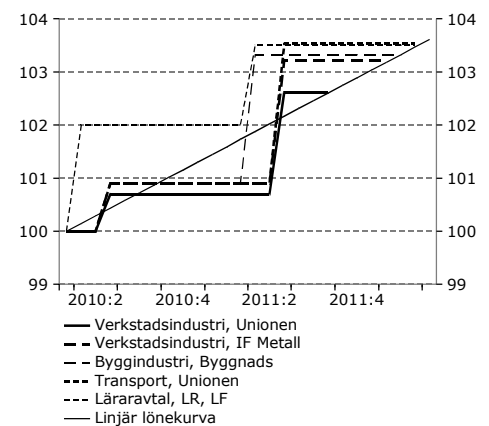
I detta avsnitt görs en jämförelse av den årliga löneökningstakten under avtalsperioden i de utvalda avtalen. Kalkylen baseras på att den senaste avtalsenliga lönehöjningen skedde i april 2009. I diagram 28 och diagram 29 visas den årliga löneökningstakten månad för månad för de utvalda avtalen. Den årliga löneökningen enligt den linjära lönekurvan är ca 1,7 procent per år.

Avtalen i diagram 28 har en tidsprofil som är relativt jämn över tiden, om än något mindre tydligt för läraravtalet där det största lönepåslaget sker i 2010 års revision. Avtalen i diagram 29 däremot har en tydlig baktung tidsprofil där det mesta av löneökningarna sker mot periodens slut. Dessa avtal ger inledningsvis noll i löneökning eftersom lönerrevisionen 2010 genomförs först i juni.

De baktunga avtalen slöts i branscher som träffades hårdare än andra av konjunkturnedgången. Värst drabbad var industrin (se avsnitt 2.1). Trots stora branschskillnader hade industrins centrala avtal en normativ inverkan på de efterföljande centrala avtalen *sett över avtalsperioden som helhet*. I stället avspeglar tidsprofilen på löneökningarna i de olika avtalen skillnader i konjunktur mellan avtalsområden och branscher.

#### Diagram 26 Centrala löneavtal 2010, implicerad lönenivå

Index mars 2010=100, månadsvärden

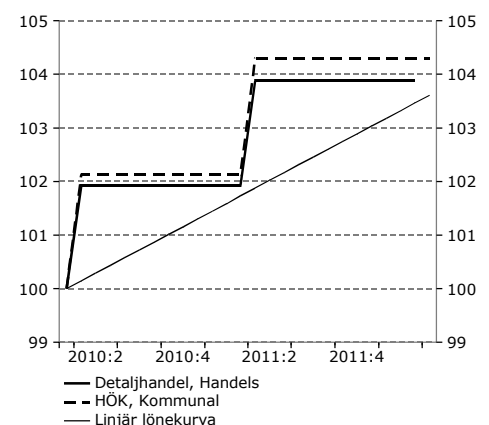


Anm. Den linjära lönekurvan anger en årlig löneökningstakt om 1,7 procent.

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

#### Diagram 27 Centrala löneavtal 2010, implicerad lönenivå

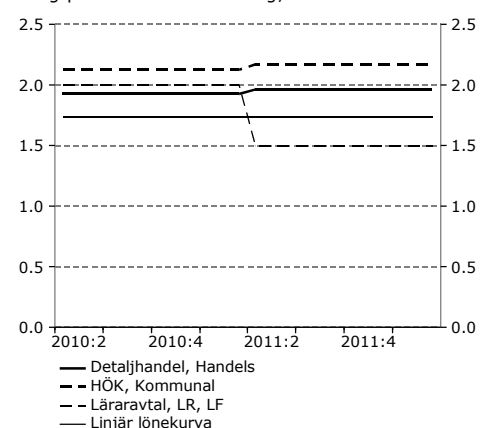
Index mars 2010=100, månadsvärden



Anm. Den linjära lönekurvan anger en årlig löneökningstakt om 1,7 procent.

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

#### Diagram 28 Centrala löneavtal 2010 Årlig procentuell förändring, månadsvärden

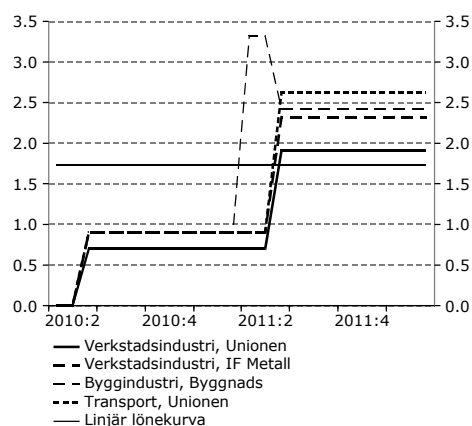


Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

<sup>31</sup> Huruvida låglönepotterna faktiskt ger upphov till förändrade relativlöner beror förstås slutligen på den lokala lönebildningen.

**Diagram 29 Centrala löneavtal 2010**

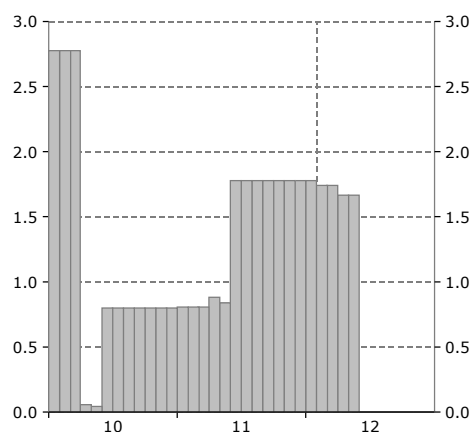
Årlig procentuell förändring, månadsvärden



Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 30 Centrala avtal i industrin**

Årlig procentuell förändring, månadsvärden



Anm. Den streckade linjen avser avtalsperiodens slut

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

**INDUSTRINS AVTAL GER PROCENTUELL LÖNEUTVECKLING IN I NÄSTA AVTALSPERIOD**

Enligt de flesta av avtalen inom industrin ska en lönerrevision genomföras i juni 2011. Huvuddelen av avtalen löper ut den sista januari 2012. Då har endast 8 månader gått sedan lönerrevisionen ägde rum. Ett vanligt sätt att mäta löneutvecklingen är i årlig procentuell förändring. Räknat på detta sätt hamnar en del av lönepåslagen i industrins avtal i nästa avtalsperiod, som ett överhäng.

I diagram 30 visas de centralt avtalade löneökningarna inom industrin enligt Medlingsinstitutets avtalsstatistik. Den streckade linjen visar när avtalsperioden i de flesta fall löper ut. För perioden februari–maj 2012 ger de centralt avtalade löneökningarna, enligt 2010 års avtal, genomsnittliga löneökningar om ca 1,7 procent jämfört med samma period ett år tidigare. Beroende på förhandlingsresultatet i avtalsrörelsen 2012 kan de centralt avtalade löneökningarna för perioden februari–maj 2012 komma att bli relativt höga. Överhänget från 2010 års avtalsrörelse kan därmed komma att ge relativt hög årlig löneökningstakt inom industrin 2012.

**UPPSÄGNING AV INDUSTRIAVTALET RESER FRÅGOR OM 2012**

De flesta av de centrala avtalen som omförhandlades i årets stora avtalsrörelse löper ut i början av 2012. De institutionella förutsättningarna för 2012 års avtalsrörelse ser i dagsläget något annorlunda ut än de gjorde inför årets avtalsrörelse.

För det första har Teknikföretagen lämnat industriavtalet. Det innebär att en förhandlingsordning i nuläget saknas för de största avtalslutande parterna inom industrin. Exakt vad detta innebär för förhandlingarna inom industrin är svårt att bedöma. Enligt industriavtalets förhandlingsordning kopplas den opartiska ordföranden in i förhandlingarna en månad innan de gamla avtalen löper ut. Detta har förmodligen underlättat för industrins parter att sluta avtal i tid, vilket i sin tur har underlättat för övriga parter på arbetsmarknaden att utgå från industrins (normgivande) förhandlingsresultat i sina förhandlingar.

För det andra löper de centrala avtalen för arbetare och tjänstemän inom industrin ut vid olika tidpunkter, med fyra månaders mellanrum. Teknikföretagens avtal med Unionen går ut i september 2011, medan det med IF Metall går ut i januari 2012. Sammantaget reser detta frågor om industrins möjlighet att sätta det märket i avtalsrörelsen 2012 och i vilken utsträckning avtalen kommer att verka normerande på förhandlingsresultatet på övriga avtalsområden.

**DETTA KAPITEL I KORTHET**

- Avtalsrörelsen 2010 präglades av den globala lågkonjunkturen och förväntningar om en fortsatt hög arbetslöshet under de närmast kommande åren. Centrala avtal slöts för mellan 18 och 24 månader i de flesta fall. Att avtalsperioden inte blev treårig, vilket varit fallet under de senaste avtalsrörelserna, avspeglar en ovanligt stor osäkerhet om konjunkturutvecklingen framöver.
- Löneökningarna i de centrala avtalen blev lägre än någon gång under 2000-talet. Enligt preliminära beräkningar ökar timlönen enligt centrala avtal med 1,8 procent 2010 och 1,6 procent 2011.
- Trots stora skillnader i konjunktur mellan branscher, där industrin drabbades hårdast av konjunkturedgången 2008–2009, fick industrins avtal en tydlig inverkan på efterföljande avtal sett till den genomsnittliga årliga löneökningen i avtalen. Avtalsområden som omfattades av LO:s låglönepotter fick generellt ett högre avtalsutfall än industrinormen.
- Skillnader i konjunktur mellan avtalsområden och branscher visade sig främst i löneökningarnas fördelning över tiden och tidpunkterna för lokal lönerevision. Inom industrin var de centrala avtalen tydligt baktunga så att det mesta av lönepåslagen sker under slutet av avtalsperioden.
- I *Lönebildningsrapporten 2009* bedömde Konjunkturinstitutet att en ökning av arbetskostnaden på i genomsnitt mellan 1 och 2,5 procent under åren 2010–2012 skulle gagna produktion och sysselsättning mest. Trots att lågkonjunkturen inte ser ut att bli lika djup eller utdragen, och arbetslösheten inte lika hög, som för ett år sedan bedöms intervallet fortfarande stå sig.
- Till följd av förhandlingsresultatet i avtalsrörelsen och det låga resursutnyttjandet på arbetsmarknaden bedöms arbetskostnaden öka med i genomsnitt 2,3 procent under perioden 2010–2012 och därmed hamna inom detta intervall.



## FÖRDJUPNING

### Från avtalsrörelse till arbetskostnad

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

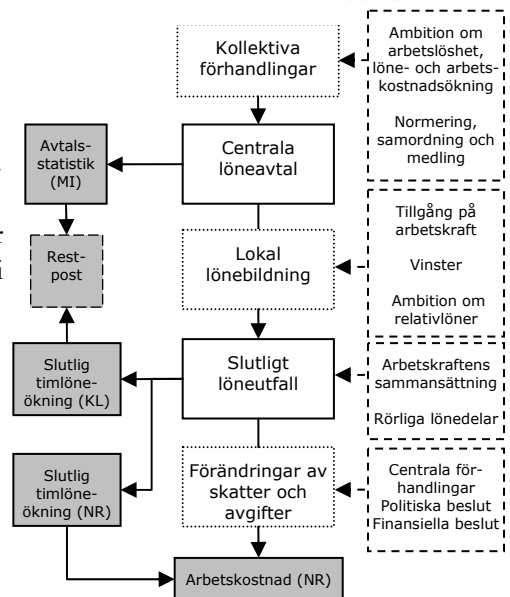
#### ARBETSMARKNADENS PARTER OCH ARBETSKOSTNADEN

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

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

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

Figur 1 Arbetskostnadens uppbyggnad

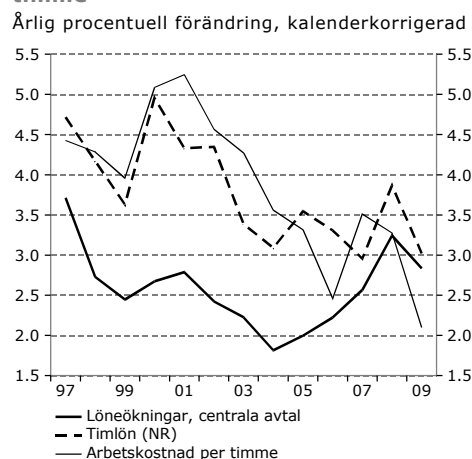


Anm. MI avser Medlingsinstitutet, NR avser nationalräkenskaperna och KL avser konjunkturlönestatistiken.

Källa: Konjunkturinstitutet.

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

**Diagram 31 Löneökningar centrala avtal, timlön och arbetskostnad per timme**



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

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

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

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

## LÖNEAVTAL

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

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

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

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

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

#### **AVTALSSTATISTIKEN**

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

#### **LÖNESTATISTIKEN**

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

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

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

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

### **RESTPOSTEN MELLAN KONJUNKTURLÖNESTATISTIKEN OCH AVTALSSTATISTIKEN**

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

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

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

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

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



**RESTPOSTEN I OLIKA BRANSCHER**

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

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

**Tabell 6 Lönebildningen i olika branscher 2000–2009**

Procent

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

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

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

## RESTPOSTENS VARIATION ÖVER TIDEN

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

### *Resursutnyttjandet på arbetsmarknaden*

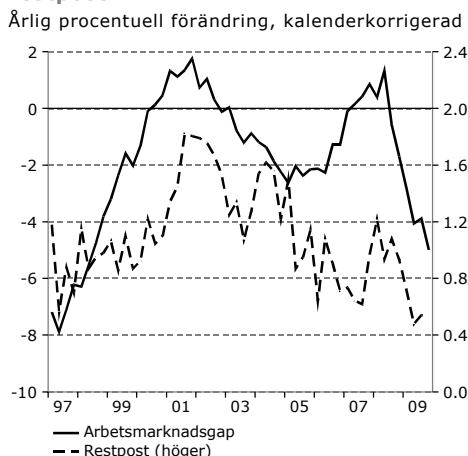
Som beskrivits ovan innehåller restposten i huvudsak löneökningar som avtalats på lokal och individuell nivå utöver centralt avtalade löneökningar. När arbetslösheten är låg och resursutnyttjandet på arbetsmarknaden är högt ökar arbetstagarnas förhandlingsstyrka. Detta höjer resultatet av centrala, lokala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

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

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

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

**Diagram 32 Arbetsmarknadsgap och restpost**



Anm. Arbetsmarknaden är stram när arbetsmarknadsgapet överstiger noll.  
Källor: Konjunkturinstitutet och Medlingsinstitutet.

<sup>39</sup> En faktor som också påverkar restposten är statistiska mätfel.

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

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

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

#### *Arbetskraftens struktur*

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

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

#### *Sammansättning av avtalskonstruktioner*

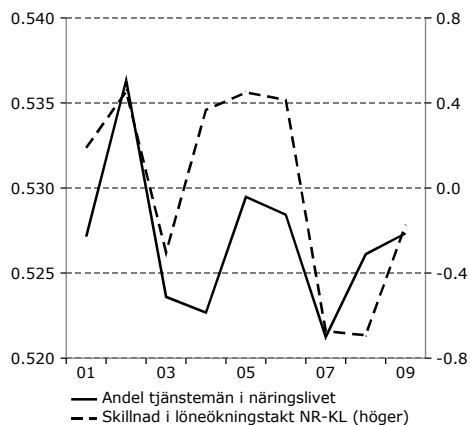
Förändringar i sammansättningen av avtalskonstruktioner kan påverka restpostens storlek permanent. Om andelen sifferlösa avtal ökar blir restposten större, eftersom hela löneökningen på avtalsområden med sifferlösa avtal definitionsmässigt hamnar i restposten.<sup>42</sup> Under både 2007 och 2010 års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

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

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

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

Andel i procent respektive årlig procentuell förändring, kalenderkorrigerade värden



Anm. NR avser nationalräkenskaperna, KL avser konjunkturlönestatistiken.

Källa: SCB.

## KOLLEKTIVA AVGIFTER, LÖNESKATTER OCH ARBETSKOSTNAD

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

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

I *Lönebildningsrapporten 2008* gjordes en analys av de båda lönemåtten uppdelad på två perioder 1995–2000 och 2001–2007.<sup>44</sup> Analysen visade att skillnaderna i löneökningstakt varit mindre under den senare perioden (0,2 procentenheter) än under den första (0,4 procentenheter). I maj 2010 genomförde Statistiska centralbyrån en generalrevidering av nationalräkenskaperna som ledde till en nedrevidering av arbetskostnadsutvecklingen 2007–2009. Efter revideringen är skillnaden mellan de två måtten ännu mindre under 2001–2007, 0,1 procentenheter.

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

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

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

<sup>44</sup> Se fördjupningen "Löneökningar enligt olika statistiska källor", *Lönebildningsrapporten 2008*.

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

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

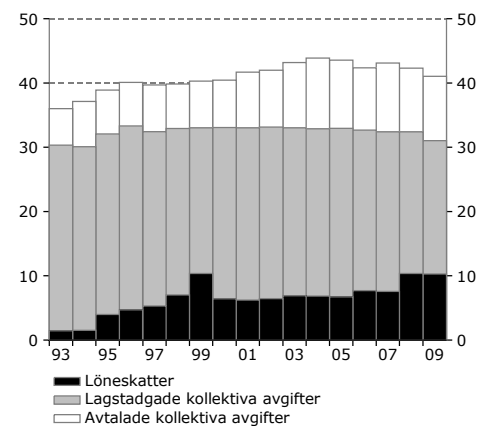
Under perioden 2001–2009 har arbetskostnaden per timme ökat ungefär lika snabbt som timlönen, med i genomsnitt 3,6 respektive 3,5 procent per år. Arbetskostnaden har dock ökat långsammare än timlönen 2006–2009, till följd av sänkta lagstadgade kollektiva avgifter och återkommande rabatter på avtalade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

### SAMMANFATTNING

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

**Diagram 34 Kollektiva avgifter och löneskatter i hela ekonomin**

Procent av timlönen



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.



### 3 Arbetsmarknaden för kvinnor och män under två ekonomiska kriser

Sverige har gått genom två allvarliga ekonomiska kriser sedan 1990-talet. Krisen i början av 1990-talet ledde till en djup och långvarig lågkonjunktur. BNP föll kraftigt samtidigt som sysselsättningen sjönk och arbetslösheten ökade kraftigt (se diagram 35). När finanskrisen drabbade Sverige under 2008 drogs många paralleller till 1990-talskrisen. Fallet i BNP var nu inledningsvis större men nedgången på arbetsmarknaden blev inte lika djup. Finanskrisen varade inte heller lika länge och både BNP-tillväxten och arbetsmarknaden började återhämta sig tidigare jämfört med krisen på 1990-talet.

Arbetsmarknaden för såväl kvinnor som män påverkades negativt under dessa två ekonomiska kriser. Mäns sysselsättning påverkades mer eftersom den främst minskade i sektorer i vilka män arbetar. Men samtidigt är kvinnornas deltagande i arbetskraften mer känsligt för ändrade förutsättningar och de lämnade arbetskraften i högre grad än män. Sammantaget innebär detta att arbetslösheten ökade mer bland män än bland kvinnor under båda ekonomiska kriserna.

På 1990-talet var de offentliga finanserna försvagade och den ekonomiska krisen följdes av kraftiga nedskärningar i den offentliga sektorn. Detta slog främst mot kvinnornas sysselsättning eftersom fler kvinnor än män arbetar i den offentliga sektorn.

#### SYSSELSÄTTNINGEN FÖLL MER BLAND MÄN ÄN BLAND KVINNOR UNDER 1990-TALSKRISENS FÖRSTA ÅR

Kvinnornas inträde på arbetsmarknaden pågick under senare delen av 1900-talet, vilket innebar att de närmade sig männens arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsnivå ända till slutet av 1980-talet (se diagram 36 och diagram 37). I början på 1990 var arbetslösheten ca 2,3 procent för både kvinnor och män.

I samband med 1990-talskrisen minskade sysselsättningen avsevärt, särskilt bland männen. Mellan 1990 och 1994 föll antalet sysselsatta totalt med ungefär en halv miljon personer, och två tredjedelar av fallet berodde på att sysselsättningen bland män minskade. Att fler män förlorade arbetet berodde på att verkstadsindustrin och byggindustrin träffades hårt av krisen, där en övervägande del av de sysselsatta var män.<sup>45</sup>

Den stora minskningen i antalet sysselsatta män medförde att sysselsättningsgraden för män sjönk och 1992 var den nästan i paritet med den för kvinnor. Historiskt sett har sysselsättningsgraden alltid varit lägre bland kvinnor än bland män (se diagram 38).

<sup>45</sup> I verkstadsindustrin och byggindustrin var drygt 75 respektive 90 procent av de sysselsatta män.

#### Centrala begrepp<sup>1</sup>

**Sysselsatta** omfattar dels personer som under en viss vecka (mätveckan) utfört något arbete (i minst en timme), dels personer som är tillfälligt frånvarande från arbetet på grund av till exempel sjukdom, semester eller vård av barn.

**Sysselsättningsgrad** avser antalet sysselsatta i procent av befolkningen i arbetsför ålder.

**Arbetskraft** avser summan av antalet sysselsatta och arbetslösa.

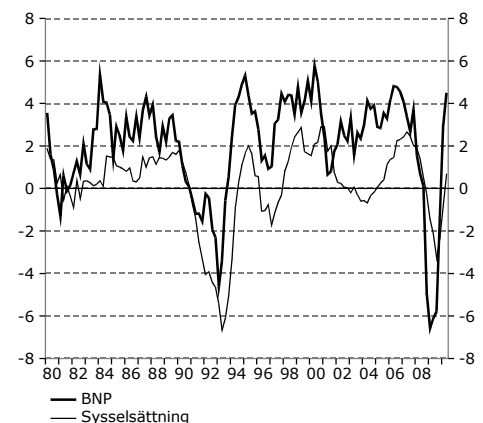
**Arbetskraftsdeltagande** är arbetskraften i procent av befolkningen i arbetsför ålder.

**Arbetslöshet** avser personer som inte har ett arbete, men som kan arbeta och söker arbete. I enlighet med EU:s förordningar inkluderas sedan 2005 även heltidsstuderande som söker arbete.

<sup>1</sup> I hela kapitel 3 avses åldersgruppen 16–64 år

**Diagram 35 BNP och sysselsättning (16–64 år)**

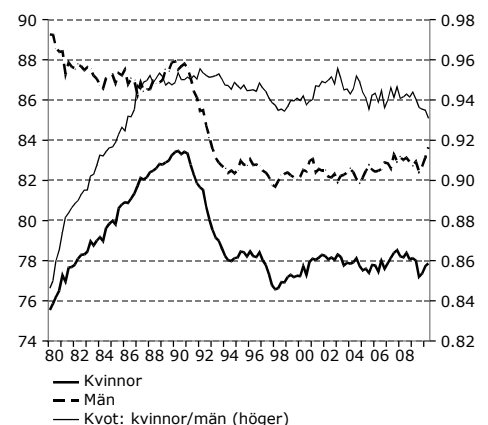
Årlig procentuell förändring, säsongrensade kvartalsvärden



Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 36 Arbetskraftsdeltagande för kvinnor och män respektive kvoten**

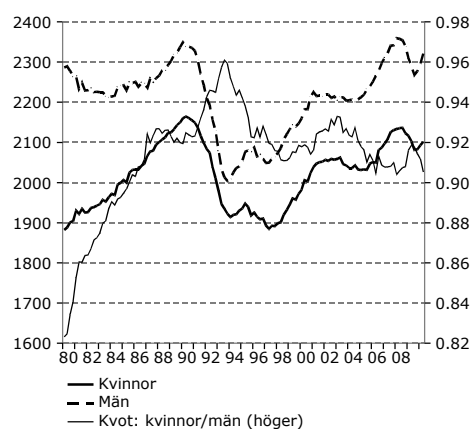
Procent av befolkningen av kvinnor resp. män 16–64 år, säsongrensade kvartalsvärden



Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 37 Antal sysselsatta kvinnor och män**

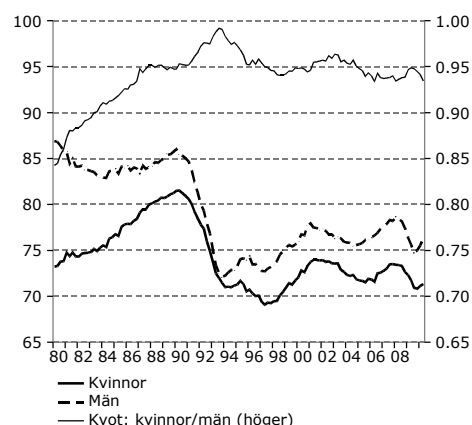
Tusental 16-64 år, säsongrensade kvartalsvärden



Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 38 Sysselsättningsgrad för kvinnor och män**

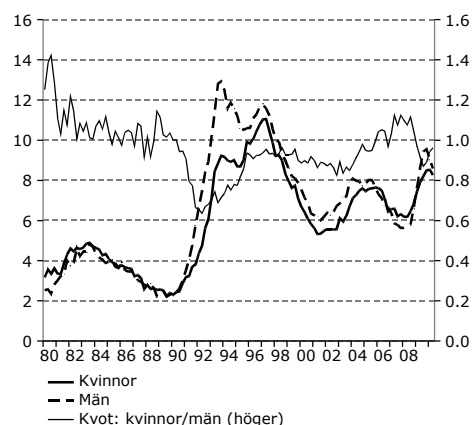
Procent 16-64 år, säsongrensade kvartalsvärden



Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 39 Arbetslöshet för kvinnor och män**

Procent av arbetskraften 16-64 år, säsongrensade kvartalsvärden



Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

I samband med krisen minskade även arbetskraften väsentligt. Det är normalt att arbetskraften minskar i konjunkturedgångar, eftersom färre söker sig till och fler lämnar arbetsmarknaden när utsikterna att få ett jobb är sämre. Arbetskraftsdeltagandet minskade bland både kvinnor och män med drygt 5 procentenheter mellan 1990 och 1994. I de flesta länder är kvinnornas arbetskraftsdeltagande känsligare för ändrade förutsättningar än männens. Det kan förklara varför utvecklingen för kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande såg ungefär likadant ut trots att sysselsättningen inledningsvis minskade mer bland män än bland kvinnor.

Den stora nedgången i sysselsättningen bland män i kombination med att arbetskraftsdeltagandet utvecklades likartat för både kvinnor och män medförde att arbetslösheten ökade mer för män än för kvinnor i samband med 1990-talskrisen. Arbetslösheten för män ökade från 2,3 procent till 12,9 procent från slutet av 1990 till slutet av 1993 medan kvinnornas arbetslöshet ökade från 2,3 procent till 9,2 procent (se diagram 39).

#### BUDGETNEDSKÄRNINGAR DRABBADE FRÄMST KVINNORNA

1994 var antalet sysselsatta män som lägst medan sysselsättningen fortsatte att sjunka ytterligare något för kvinnor (se diagram 37). Botten för kvinnorna nåddes 1998. Att kvinnornas sysselsättning fortsatte att minska var en följd av nedskärningarna i den offentliga sektorn i samband med budgetsaneringen efter krisen. Bland annat minskade sysselsättningen i den kommunala sektorn kraftigt. Detta slog mot kvinnorna eftersom fler kvinnor än män arbetar inom offentlig sektor.<sup>46</sup>

1998 var arbetskraftsdeltagandet för både kvinnor och män som lägst, ca 77 procent för kvinnor och ca 82 procent för män. Sammanlagt hade det då under hela 1990-talskrisen sjunkit något mer bland kvinnor än bland män.

Arbetslösheten totalt i Sverige nådde sin topp i början av 1997, då den var ungefär 12 procent. Då var också arbetslösheten bland kvinnorna som högst och skillnaden mellan könen inte längre särskilt stor (se diagram 39).

#### LÅNG TID INNAN ÅTERHÄMTNINGEN PÅ ARBETSMARKNADEN INLEDDES

Det dröjde ända till 1998, det vill säga sju år efter att krisen tog sin början, innan efterfrågan på arbetskraft började öka så mycket att sysselsättningsgraden steg. Fram till 2001 steg sysselsättningsgraden både för kvinnor och för män, men den var betydligt lägre än under 1980-talet (se diagram 38). Mycket tyder på att den svenska arbetsmarknaden var överhettad under högkonjunkturen 1987 till 1990, vilket gör det svårt att nå upp till syssel-

<sup>46</sup> I kommunal sektor var ca 75 procent av de sysselsatta kvinnor och totalt i offentlig sektor ungefär 70 procent 1990.



sättningsgraden som rådde innan 1990-talskrisen igen.<sup>47</sup> Det är dessutom sannolikt att krisen bidrog till en varaktigt lägre sysselsättningsgrad och att denna kom till uttryck både som en högre jämviktsarbetslöshet och som ett lägre arbetskraftdeltagande.<sup>48</sup>

#### OCKSÅ UNDER FINANSKRISEN MINSKADE SYSSELSÄTTNINGEN MER BLAND MÄNNEN

När finanskrisen drabbade Sverige 2008 föll antalet sysselsatta kraftigt, dock inte alls lika mycket som under 1990-talskrisen (se diagram 40). Sysselsättningen minskade med ungefär 155 000 personer mellan andra kvartalet 2008 och tredje kvartalet 2009, varav ca två tredjedelar kom från minskningen i sysselsättning bland män. Att antalet sysselsatta män minskade så mycket beror på att, precis som under 1990-talskrisen, verkstadsindustrin drabbades särskilt hårt.<sup>49</sup>

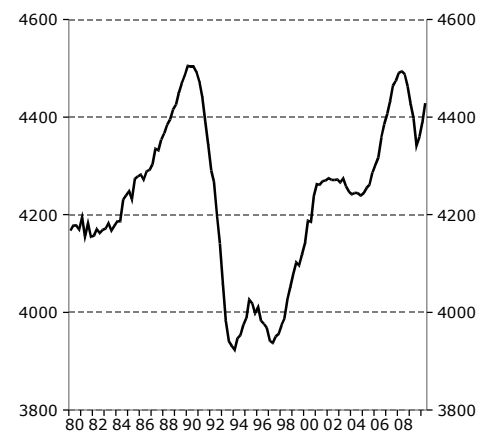
I början av 2008 deltog drygt 78 procent av kvinnorna och 83 procent av männen i arbetskraften. Under finanskrisen har arbetskraftsdeltagandet legat på en förhållandevis stabil nivå, till skillnad från under 1990-talskrisen. Det finns en rad orsaker som har bidragit till denna, relativt 1990-talet, jämförelsevis starka utveckling av arbetskraftsdeltagandet. Exempelvis har olika reformer som jobbskatteavdraget och förändringar i sjuk- och arbetslöshetsförsäkringen genomförts som bidrar till att öka drivkrafterna för att söka arbete.<sup>50</sup> Även denna gång sjönk kvinnornas arbetskraftsdeltagande något mer än för männen.

I början av 2008, innan finanskrisen bröt ut, var arbetslösheten högre för kvinnor än för män. Den låg då på 6,2 respektive 5,6 procent för kvinnor respektive män. Knappt två år senare hade männens arbetslöshet ökat med nästan 4 procentenheter och kvinnornas med strax över 2 procentenheter. Att arbetslösheten bland män ökade mer än bland kvinnor beror dels på att sysselsättningen minskade mer bland männen, dels på att arbetskraften minskade mer bland kvinnorna.

Nedgången på arbetsmarknaden i samband med finanskrisen har hittills inte blivit lika djup eller långvarig som den under 1990-talet. En orsak är att det bedrevs en expansiv ekonomisk politik under finanskrisen. Den offentliga sektorn drabbades inte alls i samma utsträckning av neddragningar som efter 1990-talskrisen. Dessutom var andelen sysselsatta inom industrin betydligt mindre när finanskrisen bröt ut än i början på 1990-talet. Sysselsättningen föll också mindre än vad man kunde förvänta

**Diagram 40 Antal sysselsatta**

Tusental 16-64 år, säsongrensade kvartalsvärden



Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

<sup>47</sup> Se fördjupningarna "Varaktiga sysselsättningseffekter av krisen" *Konjunkturläget*, juni 2009 och "Finanskrisens långvariga effekter på arbetsmarknaden", *Konjunkturläget*, mars 2010.

<sup>48</sup> För en utförligare beskrivning av effekterna av 1990-talskrisen se fördjupningen, "Varaktiga sysselsättningseffekter av krisen", *Konjunkturläget*, juni 2009.

<sup>49</sup> 2008 var nästan 80 procent av de anställda inom verkstadsindustrin män.

<sup>50</sup> Se även fördjupningen "Reformer ökar drivkrafter för arbete", *Konjunkturläget*, december 2006.

sig givet det historiska sambandet mellan BNP-tillväxt och sysselsättning (se diagram 35).

Antalet sysselsatta började öka igen i slutet på 2009. I början av återhämtningen var det främst industrin som anställde igen och männens sysselsättning ökade. Detta syns också i sysselsättningsgraden, som efter att ha sjunkit mest för männen inledningsvis steg något snabbare för dem än för kvinnorna när sysselsättningen började öka igen (se diagram 38).

#### DETTA KAPITEL I KORTHET

- Både kvinnor och män drabbas vid ekonomiska kriser.
- I Sverige har mönstret under de två senaste ekonomiska kriserna varit att män blir arbetslösa i högre grad medan kvinnor i större utsträckning lämnar arbetskraften.
- Sysselsättningen har minskat mer bland män eftersom nedgången i sysselsättningen är störst i sektorer som domineras av män.
- Sammantaget leder detta till att arbetslösheten har ökat mer bland män än bland kvinnor under både 1990-talskrisen och finanskrisen.
- 1990-talskrisen följdes dock av ett antal år med stora budgetbesparingar. Eftersom besparingarna i hög grad var riktade mot offentlig sektor som domineras av kvinnor, försvagades kvinnornas sysselsättning.

## 4 Produktivitetens utvecklingen i Sverige

I detta kapitel analyseras den nedgång i produktivitet som inträffat i den svenska ekonomin de senaste åren. Finanskrisen förefaller ha varit en betydande förklaringsfaktor till produktivitetens fall. Förändringar i näringslivets branschammansättning kan däremot inte förklara utvecklingen i någon större utsträckning. Konjunkturinstitutets bedömning är att den framtida potentiella produktivitetstillväxten i näringslivet kommer att vara drygt två procent per år i långsiktig jämvikt. Denna siffra är viktig för arbetsmarknadens parter att förhålla sig till då den på lång sikt är en avgörande bestämningsfaktor för den reala arbetskostnadsökningen.

Produktiviteten i näringslivet föll såväl 2007 som 2008 och 2009 (se diagram 41).<sup>51</sup> Fallande produktivitet tre år i rad är unikt och har i Sverige inte tidigare skådats under efterkrigstiden.<sup>52</sup> Den svaga utvecklingen var till viss del naturlig. Den högkonjunktur som föregick finanskrisen medförde bland annat att företagen 2006 och 2007 nyanställde mycket arbetskraft. Nyanställningar tenderar att gå hand i hand med svag produktivitetens utveckling. Vidare kan det konstateras att finanskrisen följdes av ett synnerligen kraftigt efterfrågefäll. Företagen drog i samband med detta snabbt ner sin produktion, men anpassade inte antalet anställda i samma utsträckning.

Mindre intuitiva är delar av utvecklingen på arbetsmarknaden. BNP började falla redan under 2008 och helåret 2009 var fallet hela 5,1 procent. Men trots att nedgången i BNP var såväl utdragen som djup, föll sysselsättningen endast med 155 000 personer mellan andra kvartalet 2008 och tredje kvartalet 2009 (se diagram 42). Detta återspeglas i att arbetslösheten steg med endast 2,8 procentenheter under samma period (se diagram 43). Historiska mönster mellan BNP-tillväxt och arbetslöshet implicerar en större uppgång i arbetslösheten i samband med ett sådant dramatiskt fall i BNP.<sup>53</sup> Att sysselsättningen började öka igen redan fjärde kvartalet 2009 (se diagram 42) överraskade såväl analytiker som prognosmakare. Den allmänna åsikten var att det borde ha funnits möjlighet att i stor utsträckning öka produktionen utan att öka antalet anställda.

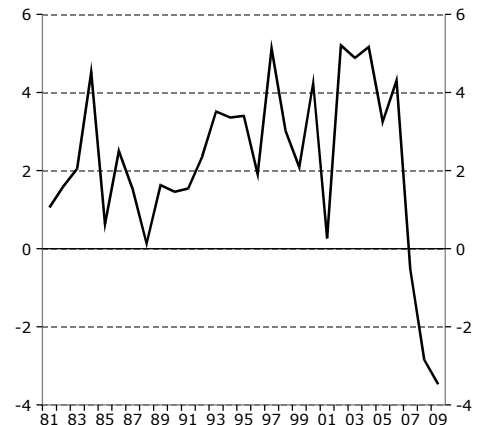
De ovan nämnda förklaringsfaktorerna är inte tillräckliga för att förklara den svaga produktivitetens utvecklingen 2007–2009. I detta kapitel kommer därför ett antal ytterligare förklaringsfaktorer

<sup>51</sup> Med produktivitet avses i detta kapitel arbetsproduktivitet, det vill säga förädlingsvärdet per arbetad timme.

<sup>52</sup> Det kan också hållas i åtanke att den genomsnittliga produktivitetstillväxten i näringslivet under perioden 1981–2006 var 2,7 procent.

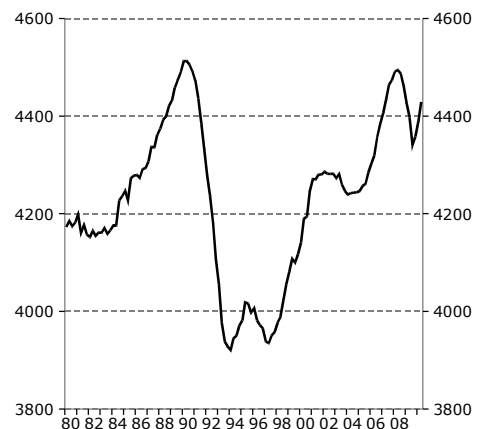
<sup>53</sup> Se till exempel Aranki, T. m.fl. "Sambandet mellan konjunkturen och arbetsmarknaden i Sverige", Ekonomisk kommentar nr 2, 2010, Sveriges riksbank.

**Diagram 41 Produktivitet i näringslivet**  
Årlig procentuell förändring



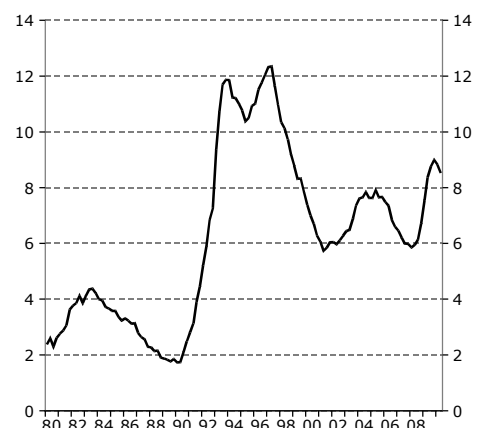
Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 42 Sysselsatta**  
Tusental, säsongrensade kvartalsvärden



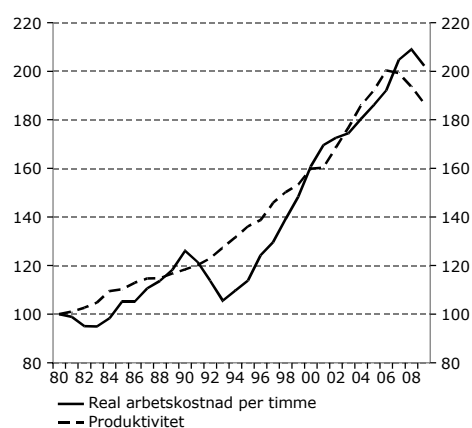
Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 43 Arbetslöshet**  
Procent av arbetskraften, säsongrensade kvartalsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 44 Real arbetskostnad och produktivitet**  
Index 1980=100



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

rer att diskuteras och – i de fall där det är möjligt – deras kvantitativa betydelse att undersökas. Dessutom kommer den framtida produktivitetens utvecklingen och dess påverkan på lönebildningen att belysas.

## 4.1 Produktivitet och lönebildning

På lång sikt utvecklas – under ett antagande om en konstant vinstandel i jämvikt – den reala arbetskostnaden i linje med produktivitetstillväxten. Anledningen till detta är att om den reala arbetskostnadsökningen långsiktigt ökar snabbare än produktivitetens så urholkas företagets vinster och konkurrenskraft. Produktivitetstillväxten är därför en avgörande bestämningsfaktor för reallönetillväxten. Denna syn förefaller också finna stöd i data (se diagram 44).

Ovanstående resonemang förutsätter dock att ekonomin är i konjunkturell balans. En viktig aspekt av detta är företagets lönsamhet. Vinstandelar som är lägre än jämvikten talar för en period med lägre reala arbetskostnadsökningar än när balans råder och vice versa. Att ekonomin är i konjunkturell balans innebär dock inte nödvändigtvis att den reala arbetskostnaden bör växa lika snabbt som produktivitetens. Exempelvis kan det – med det implicita målet att nå en högre sysselsättningsgrad – anses önskvärdt att minska jämviktsarbetslösheten. Real arbetskostnadsökningar som under en anpassningsperiod understiger produktivitetstillväxten kan bidra till att åstadkomma detta.<sup>54</sup>

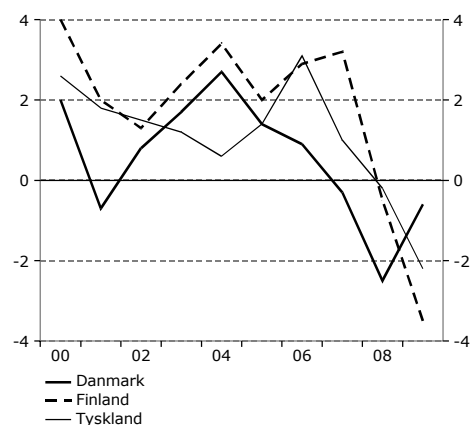
## 4.2 Orsaker till den svaga produktivitetens utvecklingen 2007–2009

Den låga produktivitetstillväxten i Sverige 2007–2009 är inte unik i ett internationellt perspektiv. Ett flertal länder har haft en likartad utveckling. Till exempel föll produktiviteten såväl 2008 som 2009 i både Tyskland och Finland (se diagram 45). Danmark har, liksom Sverige, haft fallande produktivitet samtliga år 2007–2009 (se diagram 45).

Det faktum att historiskt ovanliga produktivitetens mönster uppträder i flera länder samtidigt antyder att det finns gemensamma förklaringsfaktorer till utvecklingen. En sådan är att konjunkturella svängningar tenderar att samvariera mellan olika länder. Detta är naturligt eftersom länder idag är ekonomiskt integrerade i stor utsträckning. Exempelvis kännetecknas såväl Sverige som Tyskland av ett mycket stort exportberoende. Den vikande internationella efterfrågan i samband med finanskrisen bidrog därför till den fallande produktiviteten i båda dessa länder

**Diagram 45 Produktivitet i Danmark, Finland och Tyskland**

BNP till marknadspris per arbetad timme, årlig procentuell förändring



Källor: Eurostat och Konjunkturinstitutet.

<sup>54</sup> Se kapitel 4 i *Lönebildningsrapporten 2006* för en analys av hur en tillfällig uppbromsning av arbetskostnadsökningar kan åstadkomma en lägre jämviktsarbetslöshet.

2008 och 2009. En annan tänkbar anledning till samvariation i produktivitet mellan länder är att innovationer sprids snabbt mellan länder. Om den teknologiska utvecklingen i någon bransch bromsar in av något skäl, sprids därmed även effekterna på produktivitetstillväxten snabbt mellan länder.

Den svenska produktivetsutvecklingen framstår dock som ovanligt svag även vid en internationell jämförelse. En allmän nedgång i produktivitetstillväxten internationellt kan således bara förklara delar av utvecklingen i Sverige.

Det finns också stora och viktiga skillnader mellan länder, exempelvis när det gäller institutionella faktorer. Produktiviteten kommer huvudsakligen att diskuteras utifrån ett svenskt perspektiv i återstoden av detta kapitel.

### ARBETSKRAFTENS SAMMANSÄTTNING

Produktivitetsfallet inleddes före finanskrisen och delar av detta kan ses som naturligt. Svensk ekonomi hade utvecklats starkt ett antal år och produktivitetstillväxten tenderar att falla i senare delen av en högkonjunktur. En anledning till detta är att kapacitetsutnyttjandet i företagen är högt, vilket bland annat leder till mindre kapital per anställd och därmed generellt lägre produktivitet. En annan viktig anledning är att företagen i högre grad nyanställer för att öka sin produktion. De nyanställda kan till en början hålla tillbaka produktiviteten på flera sätt (utöver den ovan nämnda sänkningen av kapitalintensiteten). För det första tenderar de nyanställda att ha kortare arbetslivserfarenhet, vilket i genomsnitt gör dem mindre produktiva. Och även i de fall där nyanställda har lång erfarenhet kommer de under en kortare period ha en lägre produktivitet eftersom varje företag är mer eller mindre unikt och de nyanställda måste lära sig den nya arbetsgivarens arbetsmetoder. För det andra innebär nyanställningar generellt att resurser måste avsättas för att lära upp de nyanställda. Detta minskar tillfälligt produktiviteten även hos den befintliga personalen.

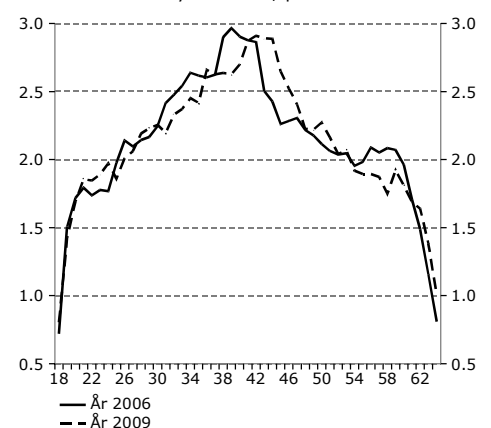
Arbetskraftens sammansättning, och dess kompetens och förmåga, varierar över konjunkturcykeln, bland annat till följd av att den demografiska sammansättningen ändras.

Den demografiska utvecklingen påverkar arbetskraftens kompetens och förmåga också i ett mer långsiktigt perspektiv. Unga och personer som är födda utomlands kan av olika anledningar väntas inledningsvis ha lägre produktivitet än andra i genomsnitt, allt annat lika. Dessa grupper har ökat som andel av befolkningen i arbetsför ålder mellan 2006 och 2009 och andelen utlandsfödda kommer även att fortsätta öka framöver. Samtidigt har andelen med högre utbildning ökat de senaste åren, vilket generellt kan antas ha ökat den genomsnittliga produktiviteten.

Ålder kan påverka produktiviteten av flera skäl. Å ena sidan ökar den relevanta arbetslivserfarenheten ofta med tilltagande ålder. Å andra sidan kan det finnas en tendens till att äldre orkar mindre, vilket kan hålla tillbaka produktiviteten. Detta talar för

**Diagram 46 Sysselsatta uppdelade på ålder**

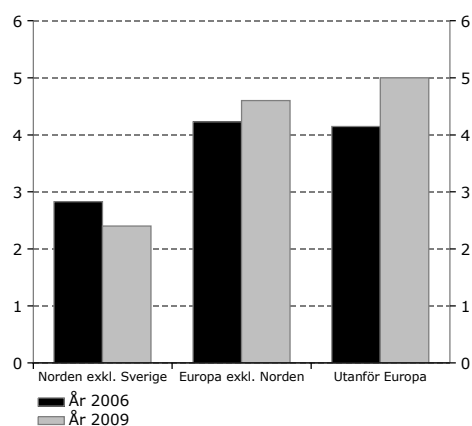
Andel av totala sysselsatta, procent



Källa: SCB.

**Diagram 47 Sysselsatta uppdelade på ursprung**

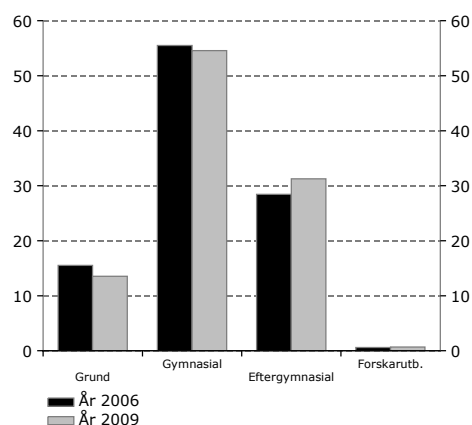
Andel av totala sysselsatta, procent



Källa: SCB.

**Diagram 48 Sysselsatta uppdelade på utbildning**

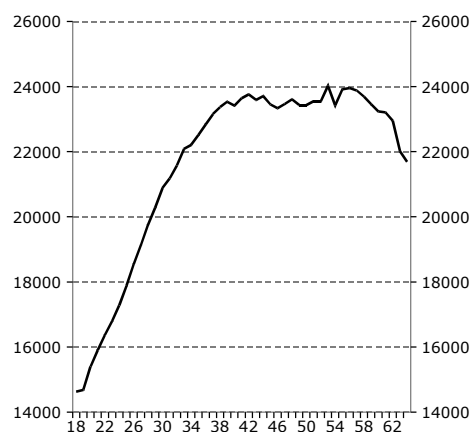
Procent



Källa: SCB.

**Diagram 49 Månadslön uppdelad på ålder**

Kronor



Anm. Genomsnittlig månadslön 2006–2009.

Källa: SCB.

att arbetskraft i medelåldern är den mest produktiva. Dessutom kan de yngres produktivitet gynnas av att deras formella utbildning är av färskare datum.

Ursprung kan också påverka produktiviteten på olika sätt. Det är bland annat tänkbart att utlandsfödda har mindre relevant arbetslivserfarenhet för svenska förhållanden än svenskfödda personer med samma ålder och utbildningsnivå. Dessutom kan vissa utbildningar vara svåra att tillämpa på svenska förhållanden, exempelvis inom juridik. Bristande kunskaper i svenska kan också ha en återhållande effekt. Dessa faktorer kan bidra till att vissa utlandsfödda har svårare att finna arbeten inom de områden de är utbildade för och att utlandsfödda därför i högre grad än svenskfödda är överkvalificerade i termer av utbildningsnivå.<sup>55</sup>

Genom att beakta att de som är sysselsatta har olika produktivetsrelaterade karaktäristika kan man approximativt beräkna hur mycket en förändrad sammansättning av sysselsatta i dessa dimensioner påverkar produktivitetens utvecklingen. Nedan redovisas resultaten från en sådan kalkyl, där förändringar i sammansättningen av de sysselsatta i hela ekonomin mellan 2006 och 2009 studeras. Metoden som används beskrivs utförligt i ”Timmar, kapital och teknologi – vad betyder mest?”, Bilaga 6 till Långtidsutredningen, 2008. I korthet innebär metoden att de sysselsatta delas upp i tre dimensioner: ålder, ursprung och utbildningsnivå. Åldersindelningen sker i etårsklasser för åldrarna 18–64 år. Diagram 46 visar hur åldersfördelningen förändrats mellan 2006 och 2009. Det framgår bland annat att andelen yngre har ökat något och detsamma gäller de allra äldsta. I ursprungskategorin beaktas fyra olika grupper: födda i Sverige, födda i Norden exklusive Sverige, födda i Europa exklusive Norden och födda utanför Europa. Andelen sysselsatta utlandsfödda har stigit med drygt 0,8 procentenheter mellan 2006 och 2009 och uppgår 2009 till totalt 12 procent av alla sysselsatta. Medan andelen sysselsatta som är födda i Norden exklusive Sverige har sjunkit under denna period har andelen personer födda utanför Norden stigit. Det är framför allt personer födda utanför Europa som bidrar till ökningen (se diagram 47). I utbildningsdimensionen beaktas fyra nivåer som högsta utbildning: grundskola, gymnasium, eftergymnasial utbildning och forskarutbildning.<sup>56</sup> Under perioden har den genomsnittliga utbild-

<sup>55</sup> Ett urval av studier som behandlar löneskillnader och olika lönepåverkande faktorer mellan svenskfödda och utlandsfödda är Edin, P.-A. m.fl. ”Ethnic enclaves and the economic success of immigrants: Evidence from a natural experiment”, *Quarterly Journal of Economics* 118, 2003, Ekberg, J. och Rooth, D.-O. ”Yrke och utbildningar på 2000-talets arbetsmarknad – skillnader mellan inrikes och utrikes födda personer”, bilaga till *Rapport integration 2003*, Integrationsverket, 2003, Nekby, L. ”How long time does it take to integrate? Employment convergence of immigrants and natives in Sweden”, FIEF Working Paper No.185, 2002, Roth, D.-O. och Åslund, O. ”Får utlandsfödda betalt för sin utbildning och sina kunskaper i svenska?”, *Ekonomisk Debatt* 3/2007, 2007, SOU 2004:73 samt Wadensjö, E. ”Den mörka bilden – invandring på 1990-talets svenska arbetsmarknad”, i *Invandrare på arbetsmarknaden*, Rådet för arbetslivsforskning, 1996.

<sup>56</sup> Sammantaget delas alltså de sysselsatta upp i 752 olika grupper (47×4×4). Den genomsnittliga lönen per arbetad timme i respektive grupp används som ett mått på gruppmedlemmarnas produktivitet.

ningsnivån hos de sysselsatta ökat. Andelen med endast grundskole- eller gymnasial utbildning har sjunkit, vilket är en naturlig följd av att sysselsatta som övergår i pension i större utsträckning enbart har grundskoleutbildning. Andelen personer med gymnasial utbildning är ungefär lika stor 2009 som 2006 medan andelen personer med eftergymnasial utbildning har ökat med nära 3 procentenheter och uppgår till ca 31 procent av de sysselsatta 2009 (se diagram 48).

Som mått på produktivitet används lön per arbetad timme. Att lönen speglar produktiviteten är ett normalt antagande som har stöd i ekonomisk teori. Det finns naturligtvis flera invändningar mot detta antagande. Till exempel förutsätts att det råder perfekt konkurrens på olika marknader, vilket inte alltid är fallet. Ett annat uppenbart skäl är den möjliga förekomsten av lönediskriminering, till exempel mot personer med utländsk bakgrund. Diskriminering som tar sig uttryck i form av att utlandsfödda har svårt att få jobb som motsvarar deras kompetens kan innebära att både produktivitet och lön påverkas. Vid renodlad lönediskriminering, det vill säga när personer får lägre lön till exempel just för att de är utlandsfödda, påverkas i första hand lönen och inte produktiviteten.<sup>57</sup> Lönen blir i sådana fall ett sämre mått på produktivitet. Men lön är trots allt den variabel som bäst kan approximera produktiviteten i den här typen av analys.

Diagram 49 till diagram 51 visar genomsnittliga månadslöner uppdelade på ålder, ursprung respektive utbildningsnivå.<sup>58</sup> Lönestatistiken ligger väl i linje med ovan presenterade argument. Exempelvis har medelålders, svenskfödda och forskarutbildade högst löner av undergrupperna i respektive dimension och därmed högst antagen produktivitet.

Hur har då dessa förändringar i sammansättningen av de sysselsatta påverkat lönen och därmed antagen produktivitet? För att kunna separera sammansättningseffekterna av de olika kategorierna har tre simuleringar genomförts. I den första delas sysselsatta upp i åldersklasser. I den andra simuleringen delas de olika åldersgrupperna också in i de fyra ursprungskategorierna. I den tredje tas slutligen hänsyn även till utbildningskategorier.<sup>59</sup>

Beräknas sammansättningseffekter då sysselsättningen enbart är uppdelad på ålder är bidraget till löneutvecklingen negativt 2007, neutralt 2008 och positivt 2009 (se diagram 52). Ackumulerat från 2006 till och med 2009 är effekten ungefär noll denna period (se diagram 53, svarta staplar).

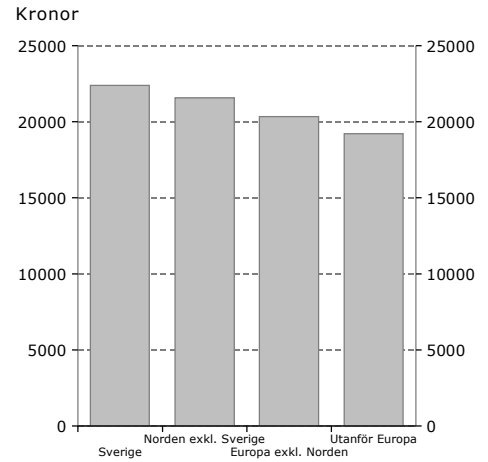
Delas sysselsättningen dessutom upp på de fyra ursprungskategorierna är de ackumulerade sammansättningseffekterna dessa

<sup>57</sup> Det går dock att tänka sig att produktiviteten kan påverkas även i detta fall. Exempelvis kan den lönediskriminerade känna sig orättvist behandlad och därför välja att inte göra sitt bästa. Sådant beteende finner stöd i bland annat Akerlof, G. A. och Yellen, J. L., "Fairness and Unemployment", *American Economic Review* 78, 1988.

<sup>58</sup> Dessa löner är i samtliga fall heltidsekvivalent månadslön.

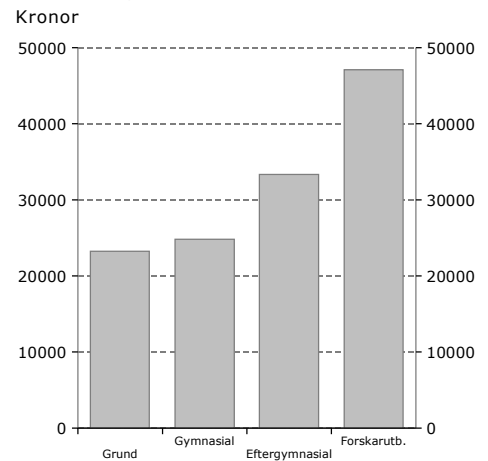
<sup>59</sup> Den första simuleringen består således av 47 grupper, den andra av 188 (47 x 4) grupper och den tredje av 752 (47 x 4 x 4) grupper.

**Diagram 50 Månadslön uppdelat på ursprung**



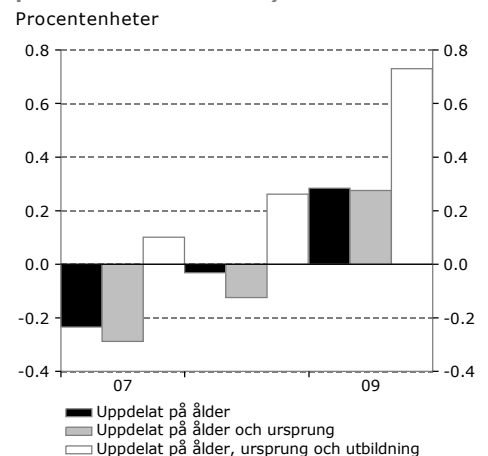
Anm. Genomsnittlig månadslön 2006-2009. Källa: SCB.

**Diagram 51 Månadslön uppdelat på utbildning**



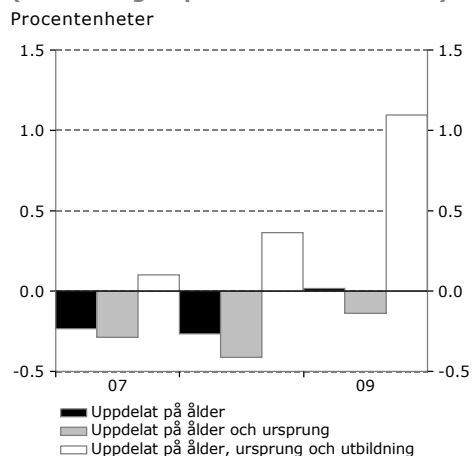
Anm. Genomsnittlig månadslön 2006-2009. Källa: SCB.

**Diagram 52 Sammansättningseffekter, bidrag till löneutveckling (dvs. antagen produktivitetstillväxt)**



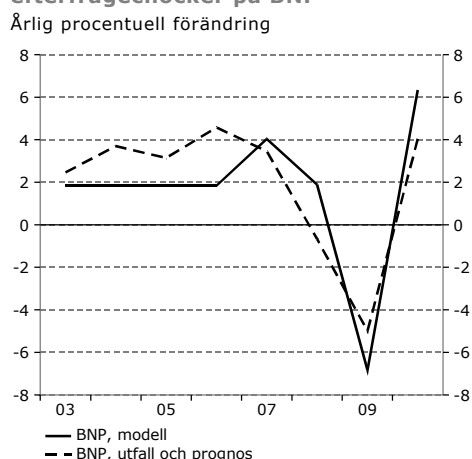
Källa: SCB.

**Diagram 53 Sammansättningseffekter, ackumulerat bidrag till löneutveckling (dvs. antagen produktivitetstillväxt)**



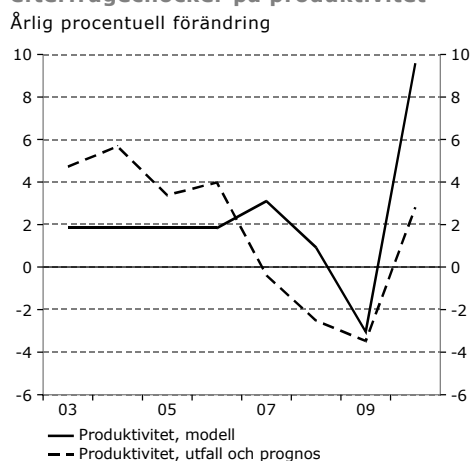
Källa: SCB.

**Diagram 54 Effekter av efterfrågechocker på BNP**



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 55 Effekter av efterfrågechocker på produktivitet**



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

tre år negativa. Det är framför allt 2007 och 2008 som den ökande andelen utlandsfödda höll tillbaka löneutvecklingen och därmed den antagna produktivitetstillväxten. Det beräknade negativa bidraget förklaras i stor utsträckning av att den högre andelen utlandsfödda till stor del består av personer födda utanför Europa, vilka i genomsnitt har lägst lön och därmed lägst antagen produktivitet.

Kategorin utbildningsnivå påverkar resultaten från simuleringen markant. När denna aspekt av de sysselsatta tas i beaktande går sammansättningseffekten i motsatt riktning; bidraget till löneutvecklingen är positivt alla år och uppgår ackumulerat till 2009 drygt 1 procentenhet.<sup>60</sup>

Sammantaget ger analysen därmed inget stöd för att sammansättningen på arbetsmarknaden har bidragit till produktivitetens nedgången sedan 2006.

## FINANSKRISEN

Som påpekats ovan har finanskrisen bidragit till den svaga produktivitetens utvecklingen 2008 och 2009. Effekterna är dock mycket svåra att kvantifiera. Ett sätt att närma sig problemet är att förlita sig på en modellbaserad analys. För detta används här Konjunkturinstitutets dynamiska allmänjämviktsmodell KIMOD.<sup>61</sup>

Genom att konfrontera modellen med data kan den identifiera de störningar som inträffade under 2007–2009.<sup>62</sup> KIMOD har ett mycket stort antal variabler och ett stort antal störningar kan analyseras. För att renodla analysen begränsas antalet störningar som beaktas.

Eftersom finanskrisen bland annat karakteriserades av ett dramatiskt fall i efterfrågan är det befogat att fokusera på effekten av störningarna till export, konsumtion och investeringar. För att undersöka rimligheten i detta angreppssätt visar diagram 54 hur BNP-tillväxten skulle ha utvecklats om endast de störningar som modellen identifierat för dessa tre variabler hade inträffat. Som framgår av diagrammet är utvecklingen i BNP-tillväxt som modellen föreslår mycket lik den faktiska utvecklingen. Det valda analysramverket förefaller således rimligt.

Hur föreslår då modellen att produktiviteten skulle ha utvecklats i ljuset av de identifierade störningarna till export, konsumtion och investeringar? Diagram 55 visar att modellen före-

<sup>60</sup> Det är dock möjligt att sammansättningseffekten med avseende på utbildning är något överdriven. Det finns tecken som tyder på att kvaliteten i viss utbildning har gått ner över tiden. Till exempel har svenska gymnasieelevers resultat i matematik kraftigt försämrats mellan 1995 och 2008 (se undersökningen *TIMSS Advanced 2008 – Svenska gymnasieelevers kunskaper i avancerad matematik och fysik i ett internationellt perspektiv*, Skolverket, 2008).

<sup>61</sup> För en dokumentation av modellen och dess egenskaper, se Bergvall, A. m.fl., "KIMOD 1.0 Documentation of NIER's dynamic macroeconomic general equilibrium model of the Swedish economy", Working Paper No. 100, Konjunkturinstitutet, 2007 och Forsfält, T. "KIMOD 2.0 Documentation of changes in the model from January 2007 to January 2009", Working Paper No. 111, Konjunkturinstitutet, 2009.

<sup>62</sup> En "störning" kan enklast beskrivas som en oförutsedd exogen händelse.



slår en nedväxling i produktivitetstillväxten under 2008 och 2009. En anledning till att KIMOD föreslår en nedgång i produktivitetstillväxten i samband med den fallande efterfrågan är att företagens anställningsbeslut är framåtblickande. Därmed är det inte optimalt att anpassa personalstyrkan fullt ut till förändringar i efterfrågeläget. Att företag medvetet behåller arbetskraft som de för tillfället inte har behov av är ett beteende som har god grund såväl teoretiskt som empiriskt och betecknas ofta *hamstring av arbetskraft* ("labour hoarding").

Hamstring av arbetskraft kan motiveras på flera olika sätt. För det första är det ofta svårt för en arbetsgivare att hitta personal som snabbt och lätt kan bidra fullt ut i produktionen. Om arbetsgivaren tror att en nedgång i efterfrågan kommer att vara kortvarig kan det därför vara rationellt att hålla fast vid kompetent personal, framför allt i kunskapsintensiva branscher. Det faktum att felrekryteringar kan vara mycket kostsamma för företag bidrar också till att man föredrar att behålla kompetent personal även om inte produktionen för tillfället motiverar det. Dessutom finns det i många verksamheter tjänster som är svåra att dra ner på även om efterfrågan på de tjänster och produkter företaget säljer minskar. Företagets administration tillhör ofta denna kategori.

Som framgår av diagram 55 lyckas dock inte modellen fullt ut förklara det observerade utfallet genom de tre störningarna till efterfrågan. Dessutom förefaller den produktivitetstillväxt som predikteras för 2010 inte särskilt trolig – den är nästan dubbelt så hög som vad som observerats under ett enskilt år sedan 1981 (se diagram 41). Den finner inte heller något stöd i de data för 2010 som hittills publicerats. Slutsatsen av detta är att efterfrågestörningar inte är den enda förklaringen till den svaga produktivitetens utvecklingen 2007–2009. Det måste finnas andra förklaringsfaktorer bakom det faktiska produktivitetens fall.<sup>63</sup>

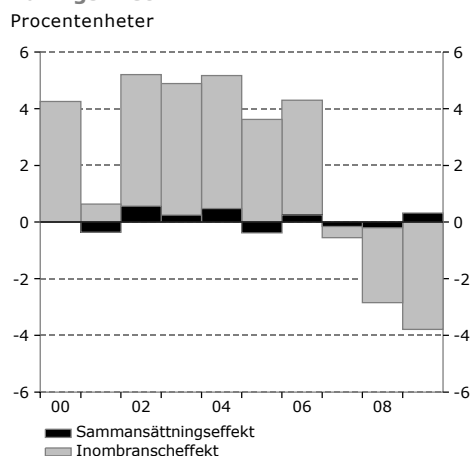
En möjlig sådan förklaring, som inte fångas fullt ut i modellen, är att många företag inte kunde anpassa personalstyrkan till efterfrågeläget tillräckligt snabbt. På grund av till exempel varsel-tider kan personal inte sägas upp nog snabbt för att behålla en hög produktivitet. Denna effekt kan beskrivas som ofrivillig hamstring av arbetskraft. Effekten är mycket svår att kvantifiera, men allt annat lika innebär den att modellen underskattar krisens effekt på produktiviteten.

## NÄRINGSLEVETS BRANSCHSAMMANSÄTTNING

Produktiviteten i näringslivet som helhet kan beräknas genom att produktiviteten i olika branscher vägs ihop med respektive

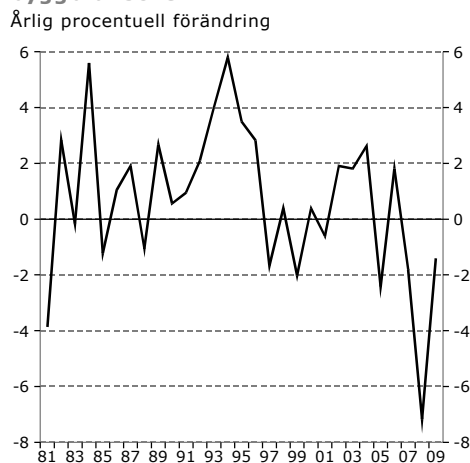
<sup>63</sup> Modellen kan bidra med vissa av dessa, men eftersom alla modeller är kraftiga förenklingar av verkligheten krävs det att även faktorer utanför modellen diskuteras. Det är dessutom möjligt att vissa kanaler som beaktas i modellen är kvantitativt missvisande under perioden ifråga. Till exempel kan det argumenteras att arbetsgivare, i den mån de felbedömt efterfrågeläget, hamstrat arbetskraft i större utsträckning än vad historiska mönster skulle implicera. Det förefaller inte osannolikt att detta är relevant med tanke på de stora prognosfel som de flesta makroekonomiska bedömare gjorde i samband med krisen.

**Diagram 56 Bidrag till produktivitetens utvecklingen i näringslivet**



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 57 Produktivitet i byggbranschen**



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

branschens andel av det totala antalet arbetade timmar i näringslivet. Om andelen arbetade timmar förskjuts mellan branscher med hög och låg produktivitet ändras följaktligen den aggregerade produktiviteten även om produktiviteten är oförändrad inom respektive bransch. Eftersom industrin – som har en hög produktivetsnivå – i större utsträckning drabbades av fallande efterfrågan i samband med finanskrisen är det rimligt att anta att en förändrad sammansättning av näringslivet i viss utsträckning kan förklara den svaga produktivetsutvecklingen.

I diagram 56 redovisas bidraget till produktivetsutvecklingen i näringslivet av sådana effekter.<sup>64</sup> Det framgår dock tydligt att sammansättningseffekter inte förklarar någon större del av produktivetsfallet och för 2009 är sammansättningseffekten till och med positiv. Nästan all variation i produktiviteten kommer från produktivetsförändringar inom branscherna.

Utöver sammansättningseffekter mellan branscher finns det naturligtvis en möjlighet att sammansättningen ändrats inom olika branscher. Som ett exempel kan nämnas att byggbranschens sammansättning med stor sannolikhet förändrats under de senaste åren. Nyproduktionen var låg 2008 och 2009 samtidigt som rot-tjänster ökade i samband med rot-avdragets återinförande.<sup>65</sup> Eftersom rot-tjänster är mindre kapitalintensiva och därmed sannolikt har lägre produktivitet än nybyggnation är det rimligt att anta att detta bidragit till den fallande produktiviteten i byggbranschen under 2009 (se diagram 57). Brist på statistik inom branschen gör det dock extremt svårt att kvantifiera denna effekt.<sup>66</sup>

## MERCHANTING

Så kallad *merchanting* är en form av varuförmedling från utländsk leverantör till utländsk kund som utförs av ett svenskt företag.<sup>67</sup> I handelsstatistiken är merchanting en delkomponent av tjänsteexporten. Bortsett från traditionell varuförmedling innefattar merchanting även exempelvis svenska moderbolag som köper varor från koncernens utländska produktionsbolag och säljer dem vidare till utländska försäljningsbolag inom koncernen. Marginalerna i denna verksamhet kan ses som ersättning för bland annat utvecklings- och marknadsföringskostnader. Förändringar i företagets hantering av merchanting – vilket i vissa fall kan ses som bokföringstekniska åtgärder – kan påverka den

<sup>64</sup> De branscher som analyseras är samtliga 44 branscher som SCB publicerar årsdata på förädlingsvärde och arbetade timmar för.

<sup>65</sup> "rot" står för renovering, ombyggnad och tillbyggnad.

<sup>66</sup> Noteras kan även att det finns en möjlighet att en minskande andel svartjobb inom rot-området har påverkat den uppmätta produktivetsutvecklingen.

<sup>67</sup> Internationella valutafonden definierar merchanting som "the purchase of a good by a resident (of the compiling economy) from a nonresident and the subsequent resale of the good to another nonresident; during the process, the good does not enter or leave the compiling economy". Se *Balance of Payments Manual, Fifth Edition*, Internationella valutafonden, 1993, för vidare diskussion.

uppmätta produktiviteten, även om merchanting utgör en liten del av näringslivets totala förädlingsvärde.

Diagram 58 visar utvecklingen av näringslivets produktivitet från 1994 till 2009. Bidraget från merchanting till näringslivets produktivitetstillväxt är inte negligerbart utan rör sig normalt om flera tiondels procentenheter per år. Det framgår dock tydligt att produktivitetens utveckling ser likartad ut oavsett om merchanting inkluderas eller exkluderas. Slutsatsen är att merchanting sammantaget för perioden 2007–2009 inte har påverkats produktivitetens utveckling särskilt mycket.

**IKT-BRANSCHERNA**

En annan potentiellt bidragande orsak till den svaga produktivitetens utveckling 2007–2009 är ett lägre produktivetsbidrag från informations- och kommunikationsteknologi (IKT). Exempelvis visar forskning på amerikanska data att bidraget till produktivitetens från IKT-användning avtagit sedan 2004.<sup>68</sup> Produktivitetstillväxten i flera av de länder som var tidiga med att utnyttja informationsteknik tycks ha avtagit sedan 2005.<sup>69</sup>

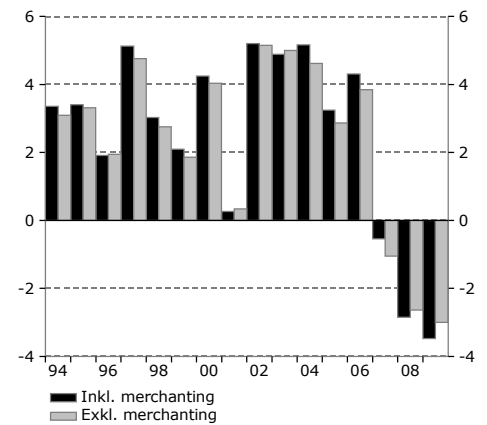
Betydelsen av IKT för produktivitetens kommer inte bara från användningen av IKT-kapital i näringslivet, utan även från de IKT-producerande branscherna som sådana. Det direkta bidraget från teleproduktindustrin till produktivitetstillväxten i näringslivet var i förhållande till dess storlek betydande under de inledande åren av 2000-talet (se diagram 59). Sedan 2005 har dock bidraget minskat successivt och under perioden 2007–2009 har bidraget varit mycket nära noll. Det är således inte heller det direkta bidraget från IKT-branscherna som direkt förklarar den fallande produktivitetens i näringslivet 2007–2009, även om produktivitetens utveckling har växlat ner också här.

**MÄTPROBLEM**

När produktivitetens beräknas i olika branscher används förädlingsvärdena i fasta priser. Vid beräkningen av priser sker en kvalitetsjustering. I branscher där teknikutvecklingen är snabb kan det vara svårt att bedöma den ”sanna” kvalitetsutvecklingen. Detta innebär att det blir svårt att beräkna förädlingsvärden i fasta priser. Inom IKT-branscherna har teknikutvecklingen varit extremt snabb och detta har förmodligen ökat mätproblemen.

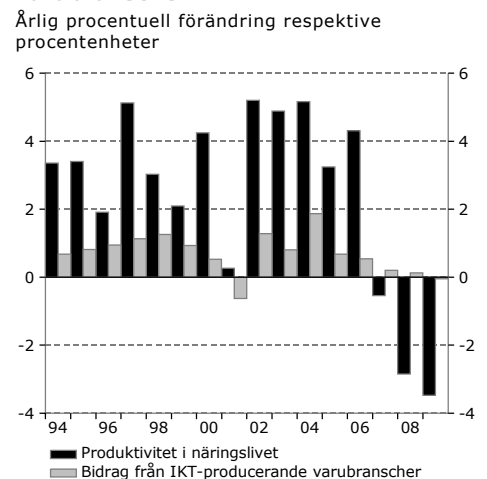
Det är av naturliga skäl nästintill omöjligt att avgöra om felmätt kvalitet ligger bakom delar av den observerade produktivitetens utveckling. Som visats i fördjupningen ”Teleprodukter” i

**Diagram 58 Produktivitet i näringslivet**  
Årlig procentuell förändring



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 59 Produktivitet i näringslivet och bidrag från IKT-producerande varubranscher**



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

<sup>68</sup> Se Oliner, S. D. och D. E. Sichel, "Explaining a productive decade: An update", presentation vid Symposium on the outlook for future productivity growth, Federal Reserve Bank of San Francisco, 14 november 2008. Tillgängligt på <http://www.frbsf.org/csip/research.php>. Se även Gordon, R. J., "Revisiting U.S. productivity growth over the past century with a view of the future", NBER working paper 15834, 2010, för en utförlig analys av den trendmässiga produktivitetens i USA.

<sup>69</sup> Se även Hagelund, K., "Produktivitetens utveckling i Norge 1948-2008", *Penger og Kreditt*, 2/2009, Norges Bank, 2009.

”Produktivitet och löner”, Specialstudie Nr. 6, Konjunkturinstitutet, 2005, är dock produktivitetens utvecklingen känslig för antaganden rörande kvalitet.

### STÖRNINGAR TILL TOTAL FAKTORPRODUKTIVITET

Produktiviteten, det vill säga förädlingsvärdet per arbetad timme, kan bland annat öka därför att mer eller bättre kapital sätts in eller att arbetskraftens kompetens och förmåga ökar. Men förändringar i dessa faktorer kan inte förklara hela produktivitetstillväxten. Det finns andra, mer svårgripbara, faktorer som också driver utvecklingen. Exempel på detta är teknologiska framsteg och förbättrad organisation. Dessa faktorer benämns vanligen *total faktorproduktivitet* (TFP).

En nackdel med TFP som koncept är att den är problematisk att beräkna. Ett sätt att få en uppfattning om hur TFP har utvecklats under den relevanta perioden, samt effekterna på den övriga ekonomin, är att använda Konjunkturinstitutets dynamiska allmänjämviktsmodell KIMOD.

I diagram 60 visas hur produktiviteten skulle ha utvecklats om endast de störningar till TFP 2007–2009 som modellen identifierar hade inträffat. Det framgår att störningarna till TFP har bidragit rejält till den svaga produktivitetens utvecklingen.

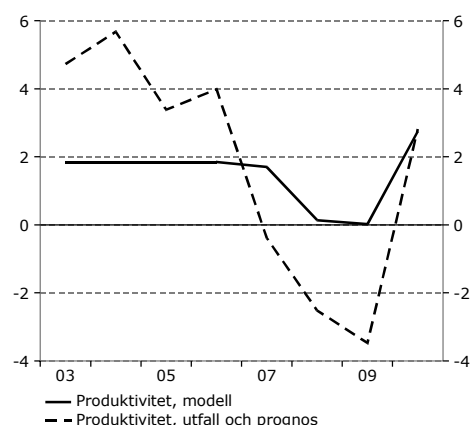
Vad ligger då bakom de negativa störningarna till TFP under perioden? TFP-störningar är till sin natur generellt svåra att förklara. Det förefaller otroligt – om än inte omöjligt – att Sverige har haft en negativ utveckling beträffande teknologi och organisation. En något troligare förklaring när det gäller teknologi är att förbättringar kan ha lett till lägre produktivitet under en period eftersom man inledningsvis måste lära sig att hantera den nya teknologin. Det är dock synnerligen svårt att leda sådana hypoteser i bevis och det är svårt att exemplifiera de faktorer som skulle ha lett till en sådan utveckling under denna tidsperiod.

Mer konkreta faktorer som kan ha påverkat TFP negativt under perioden inkluderar driftsstopp i produktionen, vilka var högre än normalt 2007 (se fördjupningen ”Negativ produktivitetstillväxt: orsaker och implikationer framöver” i *Konjunkturläget* augusti 2008). Även den hårda vintern 2009–2010 kan antas ha påverkat produktiviteten negativt. Till exempel kan företag som håller sig med små insatsvarulager tvingas till oönskade uppehåll i produktionen när transporter störs av snö och kyla. Snö och kyla kan också vara problematiskt för delar av byggbranschen. Noteras bör dock att dessa faktorer endast är exempel på bidrag till de negativa TFP-störningarna; de ska inte ses som en uttömmande lista över förklaringar.

Slutligen bör det påpekas att delar av det som modellen tolkar som låg TFP kan vara något annat. Exempelvis kan felmätningar av mängden produktivt kapital i produktionen eller en förändrad sammansättning av arbetskraften leda till att skattningen av TFP blir inkorrekt.

**Diagram 60 Effekter av TFP-chocker på produktivitet**

Årlig procentuell förändring



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

### 4.3 Konjunkturinstitutets bedömning av framtida produktivitet och implikationer för lönebildningen

Detta kapitel har hittills fokuserat på att förklara produktivetsutvecklingen 2007–2009. För lönebildningen är det dock främst den framtida produktivetsutvecklingen som är avgörande.

Konjunkturinstitutets bedömning för perioden 2010–2012 är att produktivitetstillväxten i näringslivet kommer att bli ca 2,5 procent per år (se diagram 61). En anledning till detta är att delar av produktivetsförsvagningen 2007–2009 bedöms vara av temporär karaktär. Bland annat förutspås en starkt ökande efterfrågan att verka gynnsamt för produktivetsutvecklingen framöver. Det finns dock även motverkande faktorer. Exempelvis växte kapitalstocken långsamt i finanskrisens spår; detta har negativa återverkningar på produktiviteten även framöver.

På medellång likt kommer demografiska effekter att verka återhållande på produktiviteten. Arbetskraftens sammansättning kommer – med avseende på ålder – inte att utvecklas gynnsamt de kommande åren. Stora pensionsavgångar innebär att erfarna och förhållandevis produktiva anställda lämnar sina arbeten. Samtidigt kommer många unga att anställas. De kan inledningsvis ofta ha lägre produktivitet till följd av att de har mindre relevant arbetslivserfarenhet. Dessa problem torde dock vara av övergående karaktär då sysselsättning i sig kommer att motverka dem.

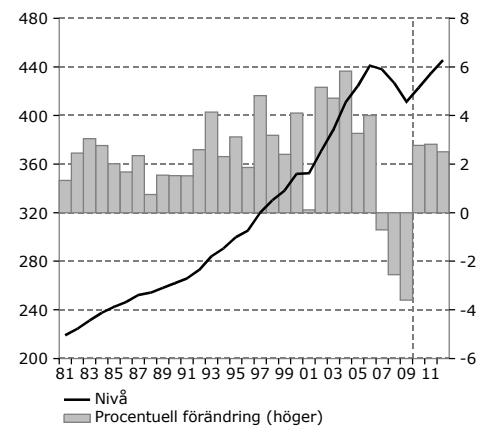
Dessutom kommer befolkningen i arbetsför ålder i ökande utsträckning att bestå av utlandsfödda. Som påpekats ovan kan delar av denna grupp ha svårt att nå upp till samma produktivitet som svenskfödda med samma utbildningsnivå och ålder, till exempel på grund av mindre relevant arbetslivserfarenhet för svenska förhållanden eller bristande språkkunskaper.

Det finns även anledning att tro att den potentiella produktivitetstillväxten i jämvikt påverkats de senaste åren. Bland annat innebar finanskrisen en skiftande sammansättning av näringslivet. Industrin – som har haft hög produktivitetstillväxt – drabbades hårdast av krisen medan tjänstebranscherna – som varit förknippade med lägre produktivitetstillväxt – klarade sig förhållandevis väl. Även om industrin nu förefaller återhämta sig är det inte uppenbart att dess andel av näringslivet kommer att återgå till den som rådde innan finanskrisen. Lågkonjunkturer tenderar att vara förknippade med ett visst mått av strukturomvandling. En relativt sett mindre industrisektor skulle kunna sänka potentiell produktivitetstillväxt i näringslivet framgent.

Beträffande tillväxten i total faktorproduktivitet är historiska medelvärden förmodligen det bästa riktmärket för vad som kan väntas i genomsnitt i det långa loppet. Avvikelserna från medelvärdet kan dock vara mycket utdragna och skattningar och bedömningar bör därför tolkas med mycket stor försiktighet. Det bör även hållas i åtanke att skattningar av TFP genom så kallad

**Diagram 61 Produktivitet i näringslivet**

Fördelingsvärde per timme, fasta priser. Kronor per timme respektive årlig procentuell förändring. Kalenderkorrigerade värden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

tillväxtbokföring beror på vilka produktionsfaktorer som beaktas i beräkningarna.

Ett estimat av svensk TFP-tillväxt under perioden 1997–2005 står att finna i ”Timmar, kapital och teknologi – vad betyder mest?”, Bilaga 6 till Långtidsutredningen, 2008; under denna period beräknades TFP-tillväxten i genomsnitt ha varit 2 procent per år. Genomsnittet för en betydligt längre period, närmare bestämt 1840–2000, har beräknats av Krantz och Schön (*Swedish Historical National Accounts 1800–2000*, 2007) och är 1,1 procent. Det är dock rimligt att anta att TFP-tillväxten kan påverkas, bland annat genom forskning och utveckling.<sup>70</sup> Till exempel har EU som mål i den så kallade Europa 2020-strategin att tre procent av BNP ska investeras i forskning och utveckling. Skulle denna strategi – eller andra liknande strategier – lyckas kan detta öka TFP-tillväxten (allt annat lika).

Konjunkturinstitutets samlade bedömning är att den potentiella produktivitetstillväxten i näringslivet kommer att vara drygt två procent per år i långsiktig jämvikt. Som påpekades tidigare i detta kapitel bör dock såväl konjunkturella som strukturella aspekter av den svenska ekonomin tas i beaktande när de reala arbetskostnadsökningarna relateras till denna siffra.

#### DETTA KAPITEL I KORTHET

- Produktiviteten i näringslivet föll såväl 2007 som 2008 och 2009.
- Finanskrisen förefaller ha varit en betydande förklaringsfaktor till produktivitetens fall.
- Förändringar i arbetskraftens sammansättning eller näringslivets branschsammanställning kan inte förklara produktivitetens utvecklingen i någon större utsträckning.
- Konjunkturinstitutets bedömning är att den framtida potentiella produktivitetstillväxten i näringslivet kommer att vara drygt två procent per år i långsiktig jämvikt.

<sup>70</sup> TFP-tillväxten betraktas numera av nationalekonomer som endogen, se till exempel Romer, P., ”Endogenous Technological Change”, *Journal of Political Economy* 98, 1990. Detta står i kontrast till tidigare hypoteser där TFP-tillväxten ses som exogen, se till exempel Solow, R. M., ”A Contribution to the Theory of Economic Growth”, *Quarterly Journal of Economics* 70, 1956.

## 5 Lönespridning och minimilöner

Sverige har kombinerat låga löneskillnader internationellt sett med en hög sysselsättningsgrad. Sysselsättningsgraden är dock betydligt lägre i de grupper på arbetsmarknaden som har låg faktisk eller uppfattad produktivitet. Det finns därmed skäl att tro att en sammanpressad lönestruktur i den nedre delen av lönefördelningen riskerar att stänga ute lågutbildade och andra svaga grupper på arbetsmarknaden. Ett möjligt skäl till detta är att minimilönerna i Sverige, i ett internationellt perspektiv, är höga i relation till medianlönen på arbetsmarknaden. En tentativ kalkyl baserad på data från 2008 visar att andelen som skulle kunna beröras av minimilöner är större bland de individer som under året varit arbetslösa och bland egenföretagare än bland anställda utan frånvaro. Resultaten i kalkylen är förenliga med tillgänglig forskning på området som säger att minimilöner kan vara ett hinder för anställning för vissa individer. Detta motiverar en försiktighet i höjningar av minimilöner. Sysselsättningen främjas också av utbildningssatsningar som främjar de arbetslösas kompetens samt av riktade åtgärder som sänker arbetskostnaden utöver lön för vissa grupper.

### 5.1 Lönespridning och sysselsättning

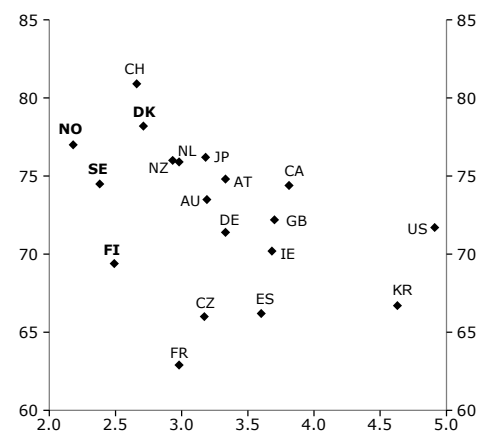
Lönespridning uppstår till följd av en mängd faktorer. Skillnader i utbildning, erfarenhet och andra produktivitetsrelaterade egenskaper hos arbetskraften spelar roll, liksom variationer i utbud och efterfrågan på olika typer av arbetskraft. Graden av lönespridning skiljer sig åt mellan olika länder. I Sverige och de övriga nordiska länderna är lönespridningen liten jämfört med andra OECD-länder.<sup>71</sup>

En bidragande orsak till att den svenska lönespridningen är jämförelsevis liten är troligen att spridningen i utbildningsnivå är mindre än i många andra länder. En andra orsak kan vara att minimilönerna är internationellt sett höga i Sverige. En tredje orsak kan vara att välfärdssystemet är förhållandevis generöst, vilket höjer reservationslöner.<sup>72</sup>

Storleken på lönespridningen hänger samman med en rad variabler som är viktiga för den makroekonomiska utvecklingen, till exempel utbildningspremier och produktivitet. I detta kapitel ligger fokus på sambandet mellan lönespridning och sysselsättning. Det finns inget väldigt tydligt samband mellan lönespridning och sysselsättning när olika länder jämförs (se diagram 62).

Diagram 62 Lönespridning och sysselsättningsgrad

Spridningsmått respektive procent av befolkningen



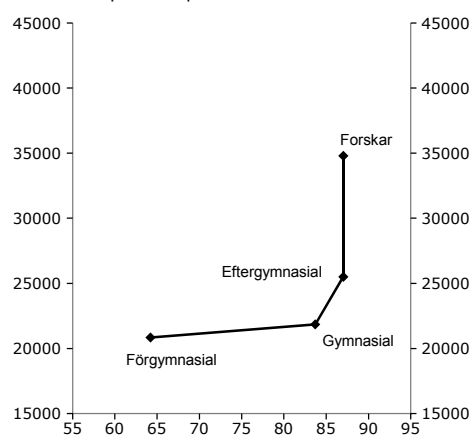
Anm. Lönespridningen är beräknad som lönen i percentil 90 dividerad med lönen i percentil 10. Jämförelsen avser 2006 eller närmast föregående år med tillgänglig lönestatistik. NO=Norge, SE=Sverige, FI=Finland, DK=Danmark, CH=Schweiz, NL=Nederländerna, FR=Frankrike, CZ=Tjeckien, AU=Australien, JP=Japan, AT=Österrike, DE=Tyskland, ES=Spanien, IE=Irland, GB=Storbritannien, CA=Kanada, NZ=Nya Zeeland, KR=Sydkorea, US=USA. Källa: OECD.

<sup>71</sup> OECD, Employment Outlook 2009.

<sup>72</sup> Reservationslön anger den lägsta lönenivå som en individ är beredd att acceptera vid en anställning. Om den lönenivå som erbjuds på marknaden är lägre än reservationslönen kommer personen ifråga att avstå från att arbeta. Viktiga bestämningsfaktorer till en individs reservationslön utgörs av nivåer och regler i skatte- och ersättningsystem, pendlingskostnader och värdering av fritid.

**Diagram 63 Sysselsättningsgrad och lönenivå för kvinnor 30-54 år med olika utbildningsnivåer 2008**

Kronor respektive procent

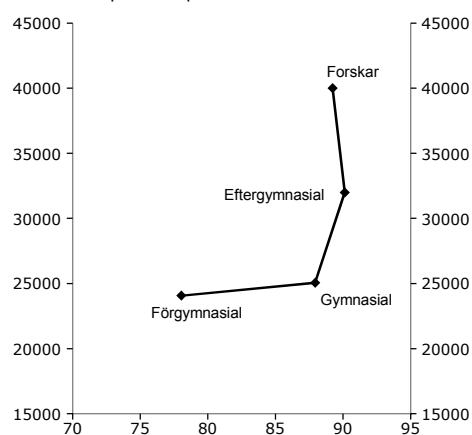


Anm.: Lönenivån avser medianlöner för heltidsekvivalenter.

Källa: SCB.

**Diagram 64 Sysselsättningsgrad och lönenivå för män 30-54 år med olika utbildningsnivåer 2008**

Kronor respektive procent



Anm.: Lönenivån avser medianlöner för heltidsekvivalenter.

Källa: SCB.

De nordiska länderna har generellt hög sysselsättningsgrad och en låg lönespridning.

Det finns dock skäl att tro att en sammanpressad lönestruktur i den nedre delen av lönefördelningen riskerar att stänga ute lågutbildade och andra svaga grupper på arbetsmarknaden. Sverige uppvisar en internationellt sett liten lönespridning i den nedre delen av lönefördelningen (se tabell 7).

**Tabell 7 Lönespridning i olika länder**

Percentil 50 / percentil 10

Kvot	Länder
1,3-1,5	Irland, Sverige, Nya Zeeland, Norge, Schweiz, Finland, Danmark
1,6-1,7	Spanien, Holland, Japan, Australien, Österrike, Tjeckien, Ungern
1,8-2,1	Storbritannien, Frankrike, Polen, Tyskland, Kanada, Korea, USA

Anm. En percentil är det värde på en variabel nedanför vilket en viss procent av observationerna av variabeln hamnar. Percentil 50 utgör medianen. Percentil 10 avser det värde som delar observationsvärden så att 10 procent är mindre och 90 procent är större. Jämförelsen avser 2006 eller närmast föregående år med tillgängliga data.

Källa: OECD.

I marknadsekonomier ökar inkomstnivån normalt med utbildningsnivån. En väl fungerande lönebildning bidrar till att upprätthålla en hög sysselsättningsgrad för alla utbildningsgrupper. I Sverige skiljer sig medianlönen mellan de två lägsta utbildningsgrupperna dock ganska litet, medan sysselsättningsgraden är lägre för dem som endast gått grundskola jämfört med dem som gått gymnasiet (se diagram 63 och diagram 64).<sup>73</sup> Detta skulle kunna vara ett tecken på att efterfrågan på lågutbildad arbetskraft hämmas av något slags lönegolv. En betydelsefull faktor att diskutera i detta sammanhang är minimilöner (även kallade lägsta- och ingångslöner).

## 5.2 Minimilöner

### HÖGA MINIMILÖNER I SVERIGE JÄMFÖRT MED ANDRA LÄNDER

I de flesta OECD-länder fastställs minimilöner via lagreglering. I Sverige, liksom i övriga Norden, fastställs minimilöner av arbetsmarknadens parter som en del i avtalsförhandlingarna.<sup>74</sup> Minimilöner i kollektivavtalen gäller för alla anställda i företag som är medlemmar i det arbetsgivarförbund som

<sup>73</sup> Idén till detta sätt att belysa problemställningen är hämtad från professor Nils Gottfries presentation på Långtidsutredningens konferens den 6 maj 2010.

<sup>74</sup> Minimilöner bestäms också via avtal i bland annat Italien, Schweiz, Tyskland och Österrike. Statistiken för länder där minimilöner inte är reglerade i lag saknas ofta.



tecknat avtalet. Företag som inte är medlemmar kan också komma att omfattas om de tecknat så kallade hängavtal.

Nivån på minimilönerna skiljer sig från land till land. De tenderar att vara högre i länder där nivåerna bestäms av arbetsmarknadens parter och de är relativt sett höga i Norden (se tabell 8).

**Tabell 8 Minimilöner i olika länder 2007**

Minimilön, kronor per månad respektive procent av medianlön

	Kronor per månad	Procent av medianlön <sup>1</sup>
<i>Kollektivavtalsreglering</i>		
Danmark <sup>2</sup>	18 800 – 19 600	i.u.
Norge <sup>2</sup>	18 200 – 21 100	63–73
Sverige <sup>3</sup>	13 800 – 16 200	61–71
Finland <sup>2</sup>	12 000 – 12 100	56–57
<i>Lagreglering</i>		
Frankrike	11 400	61
Grekland	6 100	53
Belgien	11 400	52
Holland	11 800	45
Storbritannien	12 500	45
Spanien	6 100	34
USA <sup>4</sup>	6 200	31
Lettland	1 600	i.u.

Anm. <sup>1</sup>Minimilön dividerad med medianlön i privat sektor. <sup>2</sup>Intervall för tre avtalsområden <sup>3</sup>Intervall för sju avtalsområden: Teknikavtalet Metall, Byggnads-, Slakterie och charkuteri-, Bageri- Detaljhandels-, Kommunal-, samt Hotell- och restaurangavtalet. <sup>4</sup>Federal minimilön. i.u.=ingen uppgift.

Källa: Skedinger, P. "En exkluderande arbetsmarknadsmodell? Den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv", Underlagsrapport nr 24 till Globaliseringsrådet, 2008.

## HÖGA MINIMILÖNER INOM HANDEL, HOTELL OCH RESTAURANG

I Sverige finns inte någon generell minimilönenivå, utan minimilönerna skiljer sig åt mellan olika avtalsområden (och därmed branscher) och berör främst arbetare. I detta avsnitt studeras minimilönerna för ett urval av avtalsområdena på den svenska arbetsmarknaden: Detaljhandelsavtalet, Hotell- och restaurangavtalet, Teknikavtalet och Allmän kommunal verksamhet (HÖK). Totalt omfattas omkring 650 000 arbetare av dessa avtal.<sup>75</sup>

Inom respektive avtalsområde finns dessutom flera olika minimilönenivåer beroende på ålder, region, kvalifikationer och/eller arbetets svårighetsgrad.<sup>76</sup> Minimilönerna varierade

<sup>75</sup> Detaljhandelsavtalet omfattar ca 80 000 anställda, vilket motsvarar drygt 30 procent av arbetarna i handeln. Hotell- och restaurangavtalet omfattar ca 45 000 anställda, vilket motsvarar 50 procent av arbetarna inom branschen. Teknikavtalet omfattar ca 150 000 anställda, vilket motsvarar drygt 40 procent av arbetarna inom industrin. HÖK-avtalet omfattar ca 370 000 anställda, vilket motsvarar över 80 procent av arbetarna inom kommunal sektor.

<sup>76</sup> För en utförlig redogörelse för de olika avtalens indelningar hänvisas till Konjunkturinstitutet, *Lönebildningsrapporten 2007*, s. 88.

mellan 14 700 och 20 100 kronor inom de studerade avtalsområdena 2009 (se tabell 9).

**Tabell 9 Minimilöner inom olika avtalsområden 2009**

Kronor per månad

	Lägsta	Högsta
Hotell- och restaurangavtalet	14 700	20 100
Detaljhandelsavtalet	16 600	19 200
Teknikavtalet	15 300	18 100
Kommunal (HÖK)	15 300	17 000

Källa: Respektive avtal.

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

I och med att varje avtalsområde har flera olika minimilöner är det svårt att göra en helt rättvisande jämförelse av minimilönebettet mellan olika avtalsområden. I den jämförelse som presenteras här har den minimilönegrupp använts som bäst motsvarar en okvalificerad arbetare utan erfarenhet som är äldre än 20 år. Minimilönerna var 2009 till mellan 66 och 93 procent av medianlönen inom respektive avtalsområde. Andelen är högst inom Hotell- och restaurangavtalet och lägst inom industrin (se diagram 65).

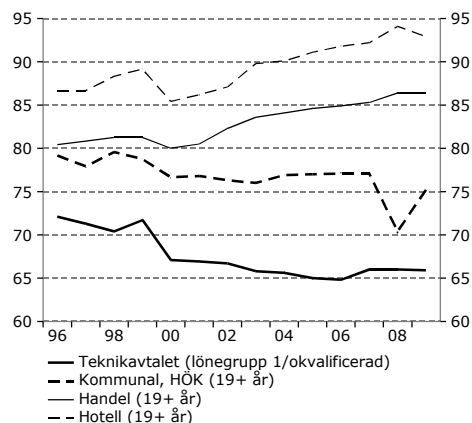
De senaste 15 åren har minimilönerna i Teknikavtalet ökat i långsammare takt än medianlönen, medan det omvända gällt Detaljhandelsavtalet och Hotell- och restaurangavtalet. En möjlig förklaring är att minimilönerna inom industrin anpassats till en ökad konkurrens från låglöneländer, medan något lika hårt omvandlingstryck inte funnits för de mindre konkurrensutsatta hemmamarknadssektorerna.

I 2007 års avtalsrörelse ökade minimilönerna något snabbare än de avtalade medianlönen i många sektorer. Detta medförde att minimilönebettet ökade ytterligare inom Detaljhandels- och Hotell- och restaurangavtalen. Minimilönebettet ökade något även inom Teknikavtalet, men inte lika mycket. I HÖK-avtalet skedde ingen uppjustering av minimilönerna de första två avtalsåren, men en relativt stor uppjustering för det tredje avtalsåret.<sup>77</sup> Sett över hela avtalsperioden sjönk dock minimilönebettet inom detta avtalsområde.

De avtal som slöts i årets avtalsrörelse innebär överlag att minimilönerna kan förväntas öka långsammare än genomsnittslönerna i de flesta sektorer. Bettet kommer därmed sannolikt att sjunka något under de närmaste åren.

**Diagram 65 Minimilönebetti**

Procent



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

Källor: Lönestrukturstatistiken och Konjunkturinstitutet.

<sup>77</sup> Minimilönerna var oförändrade 2007 eftersom ingen lönerrevision genomfördes detta år. Istället skedde en större lönerrevision 2008.

### MINIMILÖNERNA PÅVERKAR LÖNEFÖRDELNINGARNA

Ett sätt att analysera minimilönernas eventuella påverkan på lönefördelningarna inom respektive avtalsområde är att studera om det finns tydliga ansamlingar av individer vid minimilönerna.

När det gäller Teknikavtalet tycks inte lönefördelningen vara påverkad i någon större utsträckning av minimilönerna. Detta då minimilönerna ligger långt nere i fördelningen och lönefördelningen i stor utsträckning liknar en normalfördelning (se diagram 66).

Även inom HÖK tycks minimilönerna spela en mindre roll. Man kan visserligen notera två tydliga toppar i lönefördelningen som sammanfaller med minimilöner, men de är förhållandevis små och minimilönerna ligger också här långt nere i fördelningen (se diagram 67).

I Hotell- och restaurangavtalet är minimilönernas påverkan på lönefördelningen tydlig, med tydliga toppar vid minimilönenivåerna (se diagram 68). Hela 21 procent av individerna uppstår en månadslön på 17 600 kronor, vilket motsvarar minimilönen för yrkesarbetande. Till skillnad från ovan nämnda avtalsområden så befinner sig också minimilönerna högt uppe i fördelningen. Den högsta minimilönen är till och med högre än medianlönen.

Även när det gäller Detaljhandelsavtalet finns det starka skäl att tro att minimilönernas påverkan på lönefördelning är betydande (se diagram 69). Ansamlingen av individer är tydlig på, eller strax över, många av minimilönerna. Det gäller framför allt minimilönen för personer över 19 år och för personer över 19 år med mer än 3 års erfarenhet.

En höjning av minimilönerna kan påverka hela lönefördelningen om de leder till kompensationskrav från övriga löntagare. En analys på svenska data av minimilönehöjningar genomförda under 2000-talet indikerar att lönerna för den grupp som ligger närmast över minimilönen påverkas positivt om minimilönerna höjs, men att någon effekt på den totala lönenivån inte finns.<sup>78</sup>

## 5.3 Minimilönernas effekter på sysselsättningen – vad säger forskningen?

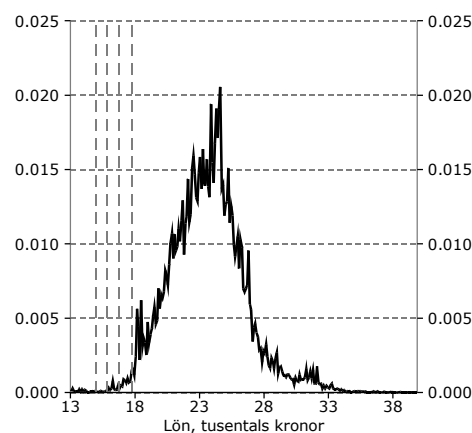
### TEORI<sup>79</sup>

Den grundläggande teoretiska beskrivningen av effekten av minimilöner är rättfram. Om minimilönen medför ett lönegolv som ligger över den nivå som balanserar utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden medför minimilönerna att sysselsättningen blir lägre än den annars skulle ha varit. Detta eftersom det inte är

<sup>78</sup> Konjunkturinstitutet, *Lönebildningsrapporten 2007*.

<sup>79</sup> Se exempelvis OECD, *Employment Outlook 1998*, för en översikt.

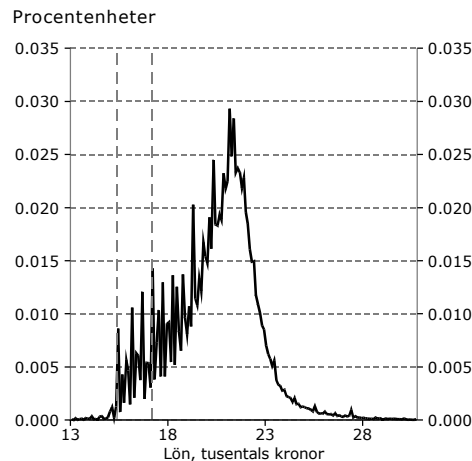
**Diagram 66 Lönefördelning och minimilönenivåer inom teknikavtalet**  
Procentenheter



Anm. De streckade linjerna anger de olika minimilönenivåerna inom avtalsområdet. Data avser grundlön 2009.

Källor: Lönestrukturstatistiken och Konjunkturinstitutet.

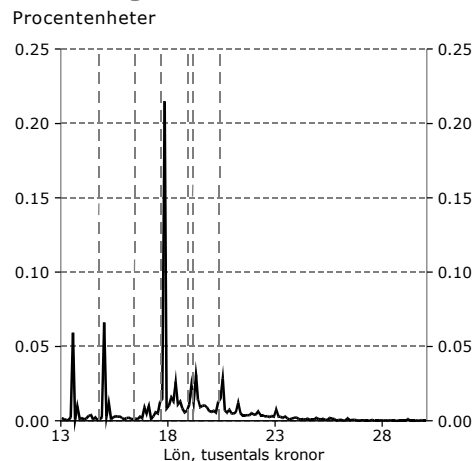
**Diagram 67 Lönefördelning och minimilönenivåer inom kommunalavtalet**  
Procentenheter



Anm. Se anmärkning i diagram 66.

Källor: Lönestrukturstatistiken och Konjunkturinstitutet.

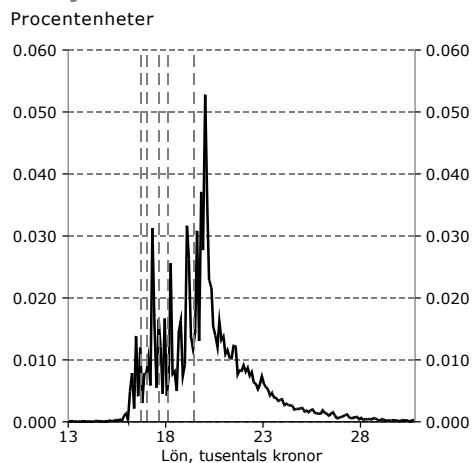
**Diagram 68 Lönefördelning och minimilönenivåer inom hotell- och restaurangavtalet**  
Procentenheter



Anm. Se anmärkning i diagram 66.

Källor: Lönestrukturstatistiken och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 69 Lönefördelning och minimilönenivåer inom detaljhandelsavtalet**



Anm. Anm. Se anmärkning i diagram 66.

Källor: Lönestrukturstatistiken och Konjunkturinstitutet.

lönsamt för företagen att anställa personer vars produktivitet understiger den arbetskostnad som genereras av minimilöner.

Teoribildningen om minimilöner visar dock inte entydigt att införandet av minimilöner alltid leder till minskad sysselsättning. Införandet av minimilöner på en marknad med en dominerande arbetsgivare (som betalar lägre lön än denne skulle ha gjort om det rådde fullständig konkurrens) kan innebära att sysselsättningen påverkas positivt genom att incitamenten till att arbeta stiger.<sup>80</sup> Värt att poängtera är dock att dessa potentiellt positiva effekter på sysselsättningen endast gäller så länge minimilönen inte överstiger den nivå som balanserar utbud och efterfrågan.

### EMPIRISKA STUDIER

En majoritet av de empiriska studier som gjorts visar på negativa sysselsättningseffekter, men det finns även studier som pekar i motsatt riktning. En allmän slutsats av den empiriska forskningen är att de negativa effekterna överväger vid en hög nivå på minimilöner. En indikation på det sistnämnda är att de negativa sysselsättningseffekterna förefaller vara större i Frankrike, vars minimilöner är förhållandevis höga, jämfört med i USA, som har förhållandevis låga minimilöner.<sup>81</sup>

När det gäller hur svagare grupper på arbetsmarknaden påverkas av högre minimilöner är forskningen i huvudsak koncentrerad till effekterna på ungdomars sysselsättningsgrad. Studiernas resultat är blandade. En del visar på negativa effekter på sysselsättningen, medan andra visar på positiva effekter på sysselsättningen. En faktor som talar för att sysselsättningseffekterna skulle vara negativa för ungdomar är att de i regel har mindre erfarenhet och därmed lägre produktivitet än andra grupper. En faktor som talar i motsatt riktning är att ungdomars arbetskraftsdeltagande förefaller vara mer känsligt för löneförändringar.<sup>82</sup>

Det finns få studier på svenska data. Edin och Holmlund studerade effekterna av minimilöner för 18-åriga arbetare inom industrin 1972–1991. Deras slutsats var att de relativt sett snab-

<sup>80</sup> Även enligt andra teorier kan införandet av minimilöner innebära en positiv effekt på sysselsättningen. Detta till exempel genom att en högre lönenivå medför ökade incitament till investeringar i utbildning (både för individen som vill öka sina chanser att få ett jobb och för företaget som därigenom kan höja personalens lön till en nivå som är lika med eller högre än minimilönen).

<sup>81</sup> Se t.ex. OECD, *Employment Outlook 1998*, Rutkowski, J., "The Minimum Wage: Curse or Cure?", World Bank, 2003, Neumark, D. & Wascher, W., "Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis", *Industrial and Labor Market Relations Review*, vol 57, s 223-248, 2004, Abowd, J.M. m.fl., "The Tail of Two Countries: Minimum Wages and Employment in France and United States", *IZA DP 203*, Card, D. och A.B. Krueger, "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania", *American Economic Review*, Vol. 84, no. 4, 1994, Stiglitz, J., "Employment, social justice and societal well-being", *International Labor Review*, Vol. 141, no. 1-2, 2002.

<sup>82</sup> Se t.ex. Ghellab, Y., "Minimum Wages and Youth Unemployment", ILO *Employment and Training Papers 26*, 1998, för en översikt. I många länder är minimilöner för ungdomar lägre än för äldre för att minska risken för att de drabbas oproportionerligt negativt av dess effekter.

ba minimilöneökningarna för denna grupp medförde att efterfrågan på ungdomar minskade.<sup>83</sup>

Skedinger studerade effekterna av minimilönerna för icke-yrkesutbildade personer inom hotell- och restaurangbranschen 1979–1999. Undersökningen visar att reala minimilöneökningar leder till negativa sysselsättningseffekter. Värt att notera är att ingen negativ sysselsättningseffekt kunde påvisas för ungdomar för perioden 1993–1998. En eventuell förklaring till detta skulle kunna vara att man genomförde en åldersdifferentiering av minimilönerna 1993, varpå minimilönen sjönk för ungdomar.<sup>84</sup>

## 5.4 Minimilöner och sysselsättning – en kalkyl

Det är inte lönsamt för ett företag att långsiktigt ha anställda vars arbetskostnad är högre än deras produktivitet. Förekomsten av minimilöner kan därför försvåra möjligheten att finna ett arbete för personer som har låg produktivitet eller som uppfattas ha låg produktivitet. Frågan är synnerligen aktuell för personer utanför sysselsättning – de arbetslösa, sjukskrivna eller personer med aktivitetsersättning<sup>85</sup>. Det är förstås omöjligt att exakt fastställa huruvida de rådande minimilönerna är för höga i förhållande till en enskild persons potentiella produktivitet och därmed försämrar dennes anställningsbarhet. En persons arbetsproduktivitet i en anställning beror på personens och jobbets karaktäristika, men även på slumpmässiga omständigheter.

I nationalekonomiska studier används lönen som ett estimat för en individs produktivitet. Men för dem som står utanför sysselsättning kan lönen inte observeras. Det går ändå att tentativt och grovt uppskatta minimilönernas inverkan genom att jämföra en representativ minimilön med de hypotetiska löner som personer som står utanför sysselsättning skulle kunna få vid en anställning. I detta avsnitt görs denna uppskattning genom att beräkna en hypotetisk lön för olika grupper i den svenska arbetsföra befolkningen.

Den hypotetiska lönen definieras som den månadslön en person skulle ha om hon arbetade heltid. För personer som arbetar heltid sammanfaller därmed begreppet hypotetisk lön med aktuell lön. För andra personer görs en uppskattning av den hypotetiska lönen som utgår från statistik över aktuell eller tidigare lön. Såväl lön som hypotetisk lön avspeglar en persons produktivitet, men de avspeglar dessutom andra lönepåverkande

<sup>83</sup> Edin, P-A och B. Holmlund, "Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt", Bilaga 8 till 1994 års Långtidsutredning, Fritzes, Stockholm, 1994.

<sup>84</sup> Skedinger, P., "Minimum Wages and Employment in Swedish Hotels and Restaurants", *Labour Economics*, vol 13, sid. 259-290, 2006.

<sup>85</sup> Aktivitetsersättning kan lämnas till personer 19-29. Den är alltid tidsbegränsad till som längst 3 år i taget.

faktorer som branschskillnader, bristande information om personens sanna produktivitet och diskriminering.

### FRÅNVAROSTRAFF FÖR ARBETSLÖSA

Arbetslösa som återgår till arbete får i genomsnitt lägre lön än vad de hade innan de blev arbetslösa.<sup>86</sup> Detta så kallade frånvarostraff förklaras i den empiriska forskningen med att humankapitalet minskar om man är frånvarande från arbetsmarknaden. En ytterligare förklaring är att arbetslöshet kan uppfattas som en negativ signal om den arbetssökandes produktivitet. Vid beräkningen av den hypotetiska lönen för dem som varit arbetslösa någon gång under året dras därför ett frånvarostraff av från lönen. Konjunkturinstitutet har gjort beräkningar av frånvarostraffets storlek för arbetslösa personer.<sup>87</sup> Frånvarostraffets storlek tillåts variera beroende på kön, ålder och huruvida personen är född i Sverige. Baserat på dessa beräkningar antas frånvarostraffet vara i intervallet 0,1–2,5 procent av den tidigare lönen. Det är som lägst för utlandsfödda kvinnor 18–29 år och som högst för svenskfödda män 30–55 år.

### DATA OCH INDELNING I GRUPPER

Beräkningarna av hypotetisk lön baseras i huvudsak på SCB:s urvalsundersökning Hushållens ekonomi (HEK) från 2008. HEK innehåller uppgifter från både register och enkätvar.

Urvalet begränsas till personer som är 20–64 år och som under året hade arbetsinkomst, sjukpenning, arbetslöshetsersättning eller aktivitetsersättning.<sup>88</sup> Stora delar av befolkningen som står utanför arbetskraften exkluderas därmed från analysen på grund av brist på data. Detta innebär potentiellt att de personer som har de allra lägsta hypotetiska lönerna exkluderas från analysen.

Urvalet omfattar ca 16 700 personer, vilket uppräknat till populationsnivå motsvarar ca 4,2 miljoner personer (se tabell 10). Urvalet delas in i fem grupper. I grupperna **anställda utan frånvaro** respektive **egenföretagare utan frånvaro** ingår personer som är sysselsatta och inte har fått sjukpenning, sjuk- eller aktivitetsersättning eller arbetslöshetsersättning under året. Har personen någon inkomst av näringsverksamhet klassas hon som egenföretagare, annars som anställd. I gruppen **sjukskrivna**

<sup>86</sup> Se till exempel Arulampalam, W., "Is unemployment really scarring? Effect of unemployment experience on wages", *Economic Journal* 111, 2001, s. F585-F606; Nordström Skans, O., "Scarring Effects of the First Labour Market Experience: A Sibling Based analysis", Working Paper 2004:14, IFAU, 2004; Eliason, M. och D. Storrie, "Lasting or latent scars? Swedish evidence on the long-term effect of job displacement", *Journal of Labor Economics* 24(4), 2006, s. 831-56.

<sup>87</sup> Frånvarostraffet är justerat för snedvriden selektion bland de arbetslösa genom användandet av en så kallad fixed-effect-modell. Resultaten kommer att presenteras i en kommande Specialstudie.

<sup>88</sup> Personer som utöver någon av de uppräknade inkomstkällorna har sjukersättning på deltid ingår i urvalet. Personer som har sjukersättning på heltid ingår däremot inte.

ingår de som har fått sjukpenning någon gång under året. I gruppen **personer med sjuk- eller aktivitetsersättning** ingår de som har fått sjukersättning på *deltid* någon gång under året samt de som har fått aktivitetsersättning någon gång under året. I gruppen **arbetslösa** ingår de som har fått arbetslöshetsersättning någon gång under året. Om en person har fått ersättning från flera transfereringssystem under året ingår hon i fler än en grupp. Man kan till exempel klassificeras som både sjukskriven och arbetslös.

**Tabell 10 Antal personer i urvalet och i populationen**

	Urvalet	Populationen <sup>4</sup>
Egenföretagare utan frånvaro <sup>1</sup>	919	228 949
Anställda utan frånvaro <sup>1</sup>	12 741	3 189 254
Sjukskrivna <sup>2</sup>	1 931	507 544
Sjukersättning <sup>3</sup> eller aktivitetsersättning <sup>2</sup>	727	195 125
Arbetslösa <sup>2</sup>	1 313	364 153
<b>Totalt</b>	<b>16 679</b>	<b>4 227 427</b>

Anm. En person kan ingå i flera grupper, men ingår endast en gång i totalen.

<sup>1</sup>Avser anställda och egenföretagare som inte har fått sjukpenning, sjuk- eller aktivitetsersättning eller arbetslöshetsersättning under året. <sup>2</sup>Avser personer som har fått ersättning från respektive transfereringssystem någon gång under året.

<sup>3</sup>Avser personer som har fått sjukersättning på deltid någon gång under året. <sup>4</sup>HEK är ett stratifierat slumpmässigt urval. Gruppernas storlek på populationsnivå är därför baserade på vikter (uppräkningsfaktorer) som justerar för stratifieringen.

Källor: Konjunkturinstitutet och HEK 2008.

## BERÄKNING AV HYPOTETISK LÖN

Löneuppgifterna baseras för flertalet personer på månadslön enligt Lönestrukturstatistiken (som ingår i HEK), vilket är månadslön för heltidsarbete enligt arbetsgivaren. Månadslönen används inte för de personer som är både egenföretagare och anställda, eftersom månadslönen endast reflekterar lönen som anställd, vilket leder till att den sammanlagda lönen underskattas. På grund av svarsbortfall saknas uppgifter för vissa personer. Totalt sett används månadslönen enligt Lönestrukturstatistiken som lön för 65 procent av urvalet. Om denna löneuppgift saknas beräknas månadslönen utifrån registerbaserade inkomstuppgifter. Detta görs på olika sätt för de fem grupperna, enligt uppställningen nedan.<sup>89</sup> Om inkomstuppgifterna inte avser heltid och hela året räknas inkomsterna upp med hjälp av uppgifter om sysselsättningsgrad och tid i sysselsättning.

- **Anställda och egenföretagare utan frånvaro:** Total arbetsinkomst under året från anställning, eget handelsbolag eller enskild firma.
- **Sjukskrivna:** Den sjukpenninggrundande inkomsten.
- **Personer med sjuk- eller aktivitetsersättning:** I första hand används arbetsinkomsten (anställning, eget handelsbolag, enskild firma), givet att individen har varit sysselsatt un-

<sup>89</sup> Om en person ingår i flera grupper beräknas den hypotetiska lönen i första hand som för arbetslösa, i andra hand som för sjukskrivna och i tredje hand som för personer med sjuk- eller aktivitetsersättning.

der minst 5 procent av året. I andra hand används inkomsten som ligger till grund för ersättningen (antagandeinkomsten). I tredje hand används sjuk- eller aktivitetsersättningen och arbetsinkomst från anställning, eget handelsbolag och enskild firma.

- **Arbetslösa:** I första hand används daglönen, det vill säga den lön som arbetslöshetsersättningen baseras på. I andra hand används arbetsinkomsten (anställning, eget handelsbolag, enskild firma), givet att individen har varit sysselsatt under minst 5 procent av året. I tredje hand används arbetslöshetsersättning och arbetsinkomst från anställning, eget handelsbolag och enskild firma.

### MINIMILÖN 2008

Som beskrevs i avsnitt 5.2 gäller olika minimilöner i olika avtal och branscher. Till följd av att en individ i stor utsträckning kan välja bransch väljs som jämförelseobjekt den lägsta minimilönen 2008 bland samtliga studerade avtalsområden.<sup>90</sup> Med samma argument differentieras inte heller minimilönen efter utbildningens nivå och inriktning. Att differentiera efter ålder är inte aktuellt eftersom urvalet har begränsats till personer 20 år och äldre, och differentieringen rör yngre personer. Minimilönen antas vara 13 800 kronor per månad.<sup>91</sup>

### HYPOTETISKA LÖNER UNDER MINIMILÖN

Av personerna i urvalet var 9 procent förknippade med en uppskattad hypotetisk lön som var lägre än minimilönen (se tabell 11). Uppräknat till populationsnivå motsvarar detta ca 380 000 personer. Alla arbetstagare berörs inte av minimilöneavtalen (se avsnitt 4.2), och det kan inte uteslutas att några personer har en lön under minimilön även om de formellt omfattas av minimilönen. Därför är det inte förvånande att det finns sysselsatta vars löner är under minimilönenivån. Om den hypotetiska lönen understiger minimilönen ska detta inte ses som en absolut gräns för en persons möjlighet att få ett jobb, men det är ändå signal om att minimilönen kan försvaga anställbarheten. Personer med en hypotetisk lön som understiger minimilönen löper sannolikt en större risk att inte få ett arbete jämfört med dem som har en högre hypotetisk lön.

---

<sup>90</sup> De studerade avtalen är Hotell- och restaurangavtalet, Detaljhandelsavtalet, Teknikavtalet och HÖK.

<sup>91</sup> Detta är minimilönen för anställda 19 år och äldre i HÖK 07 (som är kollektivavtalet mellan Kommunalarbetarförbundet och Sveriges kommuner och landsting).



**Tabell 11 Andel personer i respektive grupp för vilka den uppskattade hypotetiska lönen understiger 13 800 kronor per månad**

Procent av respektive grupp

	Män	Kvinnor	Totalt
Egenföretagare utan frånvaro <sup>1</sup>	26,8	35,3	29,7
Anställda utan frånvaro <sup>1</sup>	5,3	7,8	6,5
Sjukskrivna <sup>2</sup>	3,8	7,8	6,3
Sjukersättning <sup>3</sup> eller aktivitetsersättning <sup>2</sup>	30,3	24,4	26,2
Arbetslösa <sup>2</sup> (exkl. frånvarostraff)	14,8	13,9	14,3
Arbetslösa <sup>2</sup> (inkl. frånvarostraff)	15,1	14,3	14,6
<b>Totalt (exkl. frånvarostraff)</b>	<b>8,0</b>	<b>10,1</b>	<b>9,0</b>

Anm. En person kan ingå i flera grupper, men ingår endast en gång i totalen.  
<sup>1</sup>Avser anställda och egenföretagare som inte har fått sjukpenning, sjuk- eller aktivitetsersättning eller arbetslöshetsersättning under året. <sup>2</sup>Avser personer som har fått ersättning från respektive transfereringssystem någon gång under året.  
<sup>3</sup>Avser personer som har fått sjukersättning på deltid någon gång under året.

Källor: Konjunkturinstitutet och HEK 2008.

Andelen personer med en uppskattad hypotetisk lön under minimilön varierar mellan olika grupper och är störst i gruppen egenföretagare utan frånvaro, där 30 procent hade en uppskattad hypotetisk lön som understeg minimilönen. Att en stor andel av egenföretagarna förknippas med låga hypotetiska löner är i linje med forskningslitteraturen, som påvisar att det finns en större variation i inkomstfördelningen bland egenföretagare än bland anställda.<sup>92</sup> De uppskattade hypotetiska lönerna för egenföretagare kan dock vara underskattade. Studier tyder på att egenföretagare i genomsnitt underrapporterar sina inkomster<sup>93</sup>, vilket leder till att de hypotetiska lönerna underskattas.<sup>94</sup> Givet att underrapportering inte förklarar hela skillnaden kan överrepresentationen av egenföretagare bland personer med uppskattade hypotetiska löner under minimilön tolkas som att minimilöner kan vara ett hinder för att bli anställd, vilket driver vissa personer till att starta eget företag.

Näst högst andel med uppskattad hypotetisk lön under minimilön har den grupp som hade sjukersättning på deltid eller aktivitetsersättning, alltså en grupp som består av personer med nedsatt arbetsförmåga. Att denna grupp är överrepresenterad bland dem som har en uppskattad hypotetisk lön under minimilön antyder att rådande minimilöner kan utgöra ett hinder för dem som i framtiden avser att öka sin närvaro på arbetsmarknaden. De uppskattade hypotetiska lönerna för vissa personer i

<sup>92</sup> Se till exempel Evans, D. S., and L. S. Leighton, "Some empirical aspects of entrepreneurship", *American Economic Review*, 79(3), 1989, s. 519–535; Astebro, T. B., J. Chen och P. Thompson, "Stars and misfits: Self-employment and labour market frictions", Working Paper 1003, Florida International University, Department of Economics, 2010.

<sup>93</sup> Se Engström, P. och B. Holmlund, "Tax evasion and self-employment in a high-tax country: evidence from Sweden", *Applied Economics* 41(19), 2009, s. 2419–2430.

<sup>94</sup> Eftersom vi har exkluderat fåmansbolag är risken liten att vi underskattar inkomsterna på grund av att arbetsinkomst tas ut som kapitalinkomst.

denna grupp kan dock vara missvisande låga, eftersom de i vissa fall baseras på flera år gamla, ej uppskrivna, inkomstuppgifter.<sup>95</sup>

I gruppen som någon gång under året var arbetslösa hade ca 14 procent hypotetiska löner under minimilönen, när den hypotetiska lönen beräknas utan ett frånvarostraff.

Effekten av frånvarostraffet beror på de hypotetiska lönernas fördelning. Ju fler arbetslösa som har en hypotetisk lön kring minimilönen, desto större effekt får frånvarostraffet på andelen under minimilön. I denna kalkyl ökar andelen marginellt när man drar av frånvarostraffet.

Bland dem som var arbetslösa någon gång under året är andelen personer under minimilön högre än bland anställda utan frånvaro. Denna överrepresentation antyder ett samband mellan den hypotetiska lönen och sannolikheten att vara anställd. Resultatet ger dock mindre vägledning i huruvida detta kan förklaras av att minimilönen stänger ute personer med låg hypotetisk lön eller av att arbetsgivarna i första hand väljer, oberoende av minimilönen, personer med högre hypotetiska löner. Det är viktigt att notera att den stora majoriteten av dem som någon gång under året var arbetslösa hade hypotetiska löner över minimilönenivån.

Tabell 12 redovisar genomsnittliga egenskaper för personer som enligt beräkningarna hamnar över respektive under minimilönenivå.

**Tabell 12 Beskrivande statistik för personer för vilka den uppskattade hypotetiska lönen är under respektive över 13 800 kronor per månad**

Procent om inte annat anges

	Under minimilön	På eller över minimilön
Ålder (år)	38,5	43,0
Högsta utbildningsnivå		
Grundskola	22,0	12,1
Gymnasium	50,7	50,7
Högskola	27,3	37,2
Utrikesfödda	28,6	15,2
Män	45,8	52,2
Urvalsstorlek (antal)	1 526	15 153
Populationsstorlek (antal)	380 946	3 846 481

Anm. Eftersom HEK är ett stratifierat slumpmässigt urval är även resultaten baserade på vikter (uppräkningsfaktorer) som justerar för stratifieringen. <sup>1</sup>Avser anställda och egenföretagare som inte har fått sjukpenning, sjuk- eller aktivitetsersättning eller arbetslöshetsersättning under året. <sup>2</sup>Avser dem som har fått sjukpenning, arbetslöshetsersättning eller aktivitetsersättning någon gång under året samt dem som har fått sjukersättning på deltid någon gång under året.

Källa: Konjunkturinstitutet och HEK 2008.

<sup>95</sup> Den hypotetiska lönen baseras för 15 procent av dem med sjuk- eller aktivitetsersättning på den lön personen hade då hon fick ersättningen för första gången. Ingen uppskrivning görs av denna lön, eftersom det inte finns någon uppgift om hur länge en person har haft ersättning.

De personer som hade en uppskattad hypotetisk lön under minimilönen är i genomsnitt ca 5 år yngre än de som hade en hypotetisk lön över minimilönen. Vidare har de med en uppskattad hypotetisk lön under minimilönen i genomsnitt en lägre utbildningsnivå än dem med en högre hypotetisk lön; 10 procentenheter fler i gruppen med lägre hypotetisk lön har grundskola som högsta utbildningsnivå. Dessa mönster speglar de positiva samband som finns mellan ålder och arbetslivserfarenhet och lön och mellan utbildningsnivå och kvalifikationsgrad och lön.

Därutöver är utrikesfödda och kvinnor överrepresenterade bland dem som hade en hypotetisk lön under minimilönen; i denna grupp är 13 procentenheter fler födda i ett annat land än Sverige och 6 procentenheter fler är kvinnor än i gruppen med högre uppskattad hypotetisk lön. Detta reflekterar båda dessa gruppers sämre position på arbetsmarknaden och eventuell lönediskriminering.

#### VAD HÄNDER OM MINIMILÖNEN HÖJS?

En höjd minimilön innebär att fler personer får en hypotetisk lön som understiger minimilönen. Tabell 13 redovisar andelarna för de olika grupperna om minimilönen höjs med 900 kronor i månaden till 14 700 kronor i månaden. Denna höjning är i samma storleksordning som höjningen av minimilönen 2009.<sup>96</sup>

**Tabell 13 Andel personer med en hypotetisk lön under 13 800 kronor respektive 14 700 kronor per månad**

Procent

	Män		Kvinnor		Totalt	
	13 800	14 700	13 800	14 700	13 800	14 700
Egenföretagare utan frånvaro <sup>1</sup>	26,8	28,9	35,3	37,5	29,7	31,8
Anställda utan frånvaro <sup>1</sup>	5,3	5,8	7,8	8,4	6,5	7,0
Sjukskrivna <sup>2</sup>	3,8	4,5	7,8	8,9	6,3	7,2
Sjuk- <sup>3</sup> eller aktivitetsersättning <sup>2</sup>	30,3	32,5	24,4	25,7	26,2	27,8
Arbetslösa <sup>2</sup> (exkl. frånvarostraff)	14,8	16,3	13,9	15,8	14,3	16,0
Arbetslösa <sup>2</sup> (inkl. frånvarostraff)	15,1	17,3	14,3	16,3	14,6	16,8
<b>Totalt</b> (exkl. frånvarostraff)	<b>8,0</b>	<b>8,7</b>	<b>10,1</b>	<b>10,9</b>	<b>9,0</b>	<b>9,8</b>

Anm. En person kan ingå i flera grupper. <sup>1</sup>Avser anställda och egenföretagare som inte har fått sjukpenning, sjuk- eller aktivitetsersättning eller arbetslöshetsersättning under året. <sup>2</sup>Avser personer som har fått ersättning från respektive transfereringssystem någon gång under året. <sup>3</sup>Avser personer som har fått sjukersättning på deltid någon gång under året.

Källa: Konjunkturinstitutet och HEK 2008.

Andelen personer i urvalet som hade en hypotetisk lön under minimilönen ökar med 0,8 procentenheter när minimilönen höjs. Detta motsvarar ca 34 000 personer när urvalet räknas upp till populationsnivå.

<sup>96</sup> Den lägsta minimilönen 2009 fanns i HÖK 07. Den räknas här om till 2008 års lönenivå.

## 5.5 Slutsatser

Det finns inget tydligt samband mellan lönespridning och sysselsättningsgrad i olika länder. Vid en sådan jämförelse framstår Sverige, tillsammans med de övriga nordiska länderna, som ett land som kombinerar en hög sysselsättningsgrad med låg lönespridning.

En jämförelse mellan grupper med olika utbildningsnivå på den svenska arbetsmarknaden indikerar dock att det finns ett möjligt problem med arbetsmarknadens förmåga att skapa jobb åt grupper med låg utbildningsnivå eller av andra skäl har en svag anknytning till arbetsmarknaden. Sysselsättningsgraden är avsevärt lägre bland dem som inte har någon utbildning utöver grundskola jämfört med dem som har gymnasial utbildning. Samtidigt är medianlönen endast marginellt högre för gymnasialt utbildade. Att sysselsättningsgraden är lägre bland svagare grupper på arbetsmarknaden kan vara en indikation på att drivkrafterna för att arbeta inte är starka nog. Det kan dock också antyda att sysselsättningen inom vissa grupper – bland annat unga, individer med nedsatt arbetsförmåga och utrikesfödda – begränsas av minimilöner, som är höga i Sverige sett i ett internationellt perspektiv.

Höga minimilöner kan utgöra ett hinder för anställning för individer som uppfattas ha låg förväntad produktivitet. En tentativ kalkyl, med utgångspunkt i individdata, visar att andelen som skulle kunna beröras av minimilöner är större bland dem som har erfarenhet av arbetslöshet än bland anställda utan frånvaro. Denna överrepresentation ökar om minimilönerna stiger. Egenföretagare är en annan grupp som i större utsträckning än anställda kan beröras av minimilöner. Detta kan tolkas som att minimilöner kan vara ett hinder för att bli anställd, vilket driver dessa personer till att starta egna företag. Bedömningarna är dock osäkra eftersom den uppskattade hypotetiska lönen är ett bristfälligt mått på produktivitet.

Resultaten i kalkylen är förenliga med hypotesen att minimilöner kan påverka sannolikheten att bli anställd för grupper med låg förväntad produktivitet. Ett sätt att öka sannolikheten att bli anställd för en person med svag anknytning till arbetsmarknaden är via utbildningssatsningar, som bidrar till att öka produktiviteten hos dem som står utanför arbetsmarknaden. I praktiken är det arbetskostnad, snarare än lön, som ska vägas mot förväntad produktivitet i arbetsgivares anställningsbeslut. Olika typer av riktade subventioner, till exempel i form av nedsatta arbetsgivaravgifter, kan därför också bidra till att öka sannolikheten att bli anställd för grupper som har en låg förväntad produktivitet i förhållande till minimilönen.

Resultaten motiverar också en försiktighet i höjningar av minimilöner.

**DETTA KAPITEL I KORTHET**

- Det finns inget tydligt samband mellan graden av lönespridning och sysselsättningsgrad i olika länder. Det finns dock skäl att tro att en sammanpressad lönestruktur i den nedre delen av lönefördelningen riskerar att försvåra sysselsättningen av lågutbildade och andra svaga grupper på arbetsmarknaden.
- I de nordiska länderna, där minimilöner förhandlas fram i avtal och inte regleras i lag, är minimilönerna generellt höga i en internationell jämförelse.
- På den svenska arbetsmarknaden är skillnaden liten i medianlön mellan dem som inte har någon utbildning utöver grundskola och dem som har gått ut gymnasiet. Samtidigt är sysselsättningsgraden betydligt lägre hos gruppen som enbart har gått ut grundskolan. Detta kan vara en indikation på att minimilöner är ett hinder för anställning hos dem med låg produktivitet.
- En tentativ kalkyl, med utgångspunkt i individdata från 2008, visar att anställda som någon gång under året uppburit a-kassa är överrepresenterade bland som kan beröras av minimilöner.
- Kalkylen är osäker eftersom den uppskattade hypotetiska lönen är ett osäkert mått på produktivitet. Resultaten i kalkylen är dock förenliga med tillgänglig forskning på området som säger att minimilöner kan vara ett hinder för anställning för vissa individer. Detta motiverar en försiktighet i höjningar av minimilöner.
- Utbildningsåtgärder som höjer produktiviteten och olika typer av riktade åtgärder som sänker arbetskostnaden utöver lön kan bidra till att öka sannolikheten att bli anställd för grupper vars produktivitet uppfattas som låg av potentiella arbetsgivare.



## 6 Lönegapet mellan kvinnor och män i privat sektor

**Detta kapitel innehåller en redovisning av hur lönegapet mellan kvinnor och män har förändrats mellan 2008 och 2009 och vilka faktorer som varit drivande i detta avseende.<sup>97</sup> Dessutom fortsätter analysen från föregående års Lönebildningsrapport av låglönesatsningen från 2007 års avtalsrörelse och vilka effekter den hade på lönegapet mellan kvinnor och män i den privata sektorn. Resultaten visar att förändringarna i lönegap mellan kvinnor och män på det hela taget har varit små mellan 2008 och 2009. Dessutom antyder resultaten att låglönesatsningen hade en initial minskande effekt på lönegapet. Effekten var dock avtagande och lika med noll i slutet av avtalsperioden 2009.**

### 6.1 Lönegapet 2008 och 2009

#### **ATT MÄTA OCH FÖRKLARA SKILLNADER I GENOMSNITTLIG LÖN MELLAN KVINNOR OCH MÄN**

Den ansats för analys av skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som Konjunkturinstitutet använder har sin grund i den nationalekonomiska forskningslitteraturen.<sup>98</sup> Ansatsen bygger på två grundläggande orsaker till skillnader i genomsnittlig lön. Dels kan det förekomma skillnader i mäns och kvinnors sammansättning med avseende på lönepåverkande faktorer,<sup>99</sup> dels kan det finnas skillnader i hur arbetsmarknaden värdesätter dessa lönepåverkande faktorer.

Den första förklaringsgrunden bygger således på att kvinnor och män som är sysselsatta till exempel har olika åldersfördelning, utbildningslängd och skiljer sig i fördelning över olika yrken. Eftersom lönen på individnivå varierar beroende på dessa faktorer kommer skillnaden i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män att till viss del avspegla skillnader i sammansättning över dessa faktorer. Den del av lönegapet som orsakas av dessa observerbara sammansättningsskillnader betraktar modellen som en förklarad del av det totala lönegapet.

---

<sup>97</sup> Med lönegap avses procentuell skillnad i genomsnittlig heltidsekvivalent månadslön mellan män och kvinnor. Ett lönegap som till exempel uppgår till 14 procent betyder att mäns genomsnittliga lön är 14 procent högre än kvinnors genomsnittliga lön. Eftersom skattningarna av lönegapet baseras på en regressionsanalys där lönerna är logaritmerade kommer den uppskattade procentuella avvikelser mellan män och kvinnor att vara en approximation. Det vill säga  $\ln(Y_1/Y_2)$  är bara ungefärligen lika med  $(Y_1/Y_2 - 1)$  som representerar den exakta procentuella avvikelser. För procentuella avvikelser under 20 procent är dock approximationsfelet försumbart.

<sup>98</sup> Ansatsen beskrivs mer utförligt i *Lönebildningsrapporten 2009*.

<sup>99</sup> De faktorer som används här utgörs av: region, ålder, näringsgren, födelseland, utbildningsnivå, utbildningsinriktning, arbetsplatsstorlek, timlöneanställd, deltidsanställd och yrke. Samtliga variabler för dessa faktorer är diskreta, det vill säga de klassificerar observationer i kategorier.

Den andra förklaringsgrunden bygger på att mäns och kvinnors observerbara karaktäristika (lönepåverkande faktorer) värderas olika på arbetsmarkanden. Om till exempel utbildningsfördelningen i termer av utbildningsnivå hos kvinnor och män är identisk, men avkastningen på utbildningen är olika för grupperna kommer den genomsnittliga lönen för grupperna att vara olika.<sup>100</sup> När det finns skillnader mellan kvinnor och män i det här avseendet betraktar modellen det som en oförklarad del av det totala lönegapet. Det oförklarade ligger i orsaken till varför de observerbara faktorernas skattade marginaleffekter är olika hos kvinnor och män.

Ofta tolkas denna del som ett mått på hur stor del av det totala lönegapet som är ett utslag av lönediskriminering. Det ska dock poängteras att begreppet lönediskriminering fångar upp mer än de direkta löneskillnaderna som uppstår till följd av att kvinnor och män som gör samma jobb, och i övrigt är identiska, ges olika lön.<sup>101</sup> Eftersom antalet förklarande variabler som ingår i modellen dessutom påverkar storleken på det oförklarade gapet och eftersom antalet variabler som ingår är begränsat bör försiktighet vidtas vid en tolkning.<sup>102</sup>

#### LÖNEGAPETS NIVÅ OCH FÖRÄNDRING MELLAN 2008 OCH 2009

Tabell 14 presenterar det totala lönegapet i procent mellan kvinnor och män i privat sektor för 2008 och 2009. Det totala lönegapet är dessutom dekomponerat i en förklarad del och en oförklarad del på det sätt som beskrevs ovan. Analysen delas upp på arbetare och tjänstemän, dels eftersom skillnaden i lönegap mellan dessa skiljer sig stort, dels eftersom lönesättningen i någon mån skiljer sig mellan dessa två grupper på grund av att tjänste-

<sup>100</sup> Om arbetsmarknaden till exempel skulle vara indelad i en låglönesektor och en höglönesektor men där utbildningsfördelningen i termer av utbildningsnivå är identisk i de två sektorerna så skulle avkastningen på utbildning skilja sig åt mellan sektorerna eftersom en högutbildad i låglönesektorn i genomsnitt skulle tjäna mindre än en högutbildad i höglönesektorn. Om kvinnor dessutom skulle vara överrepresenterade i låglönesektorn kommer detta i sig att bidra till lönegapet mellan kvinnor och män, allt annat lika.

<sup>101</sup> Direkt lönediskriminering utgör bara en del av det oförklarade lönegapet. En annan betydande del av det oförklarade lönegapet uppstår som ett resultat av att arbetsmarknaden i viss grad är könsuppdelad och att lönerna inom de delar av ekonomin eller de yrken där kvinnor är överrepresenterade i genomsnitt är lägre. *Lönebildningsrapporten 2009* presenterade en analys om sambandet mellan lönegapet mellan könen och den könsuppdelade yrkesstrukturen. Ett annat bidrag till det oförklarade lönegapet kommer av att löners nivåer för olika yrken sätts olika på grund av arbetsmarknadsskäl och som därmed i juridisk mening (enligt jämställdhetslagen) medför att likalöneprincipen inte behöver följas. Arbetsmarknadsdomstolen slog bland annat fast i ett uppmärksammat fall 2001 att en kvinnlig intensivvårdssjuksköterska rimligen kunde ha en lägre grundlön än en manlig medicinteknisk ingenjör trots att arbetena var likvärdiga enligt jämställdhetslagen och trots att det därmed var ett fränsteg från likalöneprincipen. Orsaken var att det fanns marknadsskäl till att den medicintekniska ingenjören skulle ha en högre grundlön. För en mer utförlig diskussion se Calmfors, L. och K. Richardson (2004), "Marknadskräfterna och lönebildningen i landsting och regioner", Rapport 2004:9, IFAU (sidan 45).

<sup>102</sup> För att mäta lönegapet mellan män och kvinnor i den privata sektorn används lönestrukturstatistiken från SCB. Lönestrukturstatistiken för den privata sektorn utgörs av ett obundet slumpmässigt urval av företag som är stratifierat efter näringgren och storleksklass och omfattar cirka 50 procent av alla individer som var anställda i den privata sektorn under det aktuella året.



män i högre utsträckning än arbetare kan påverka sin löneutveckling via individuella lönesamtal.

**Tabell 14 Totalt, förklarad och oförklarad lönegap för arbetare och tjänstemän i privat sektor 2008–2009**

Procent

	Totalt lönegap	Förklarad lönegap	Oförklarad lönegap
Arbetare 2008	14,4	11,1 (77)	3,3 (23)
Arbetare 2009	14,2	10,8 (76)	3,4 (24)
Tjänstemän 2008	21,0	11,5 (55)	9,5 (45)
Tjänstemän 2009	19,9	10,7 (54)	9,2 (46)

Anm. Värden inom parentes avser procentuell andel av totalt lönegap.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Det totala lönegapet sjönk något mellan 2008 och 2009 för både arbetare och tjänstemän. För arbetare minskade gapet med 0,2 procentenheter vilket innebär att mäns genomsnittliga heltidsekvivalenta grundlöner 2009 är 14,2 procent högre än kvinnors motsvarande löner. Bland arbetare i den privata sektorn har det totala lönegapet varit tämligen stabilt sedan 1997 (se diagram 70).

Det oförklarade lönegapet, som mäter den del av lönedifferensen som inte kan motiveras med skillnader i mäns och kvinnors observerbara karaktäristika, har däremot varit avtagande under perioden 1997–2009. Mellan 2008 och 2009 ökade dock det oförklarade lönegapet med en tiondel till 3,4 procent vilket innebär att 24 procent av det totala lönegapet på 14,2 procent inte kan förklaras med sammansättningsskillnader mellan kvinnor och män.

För tjänstemännen minskade det totala lönegapet med 1,1 procentenheter mellan 2008 och 2009 vilket innebär att mäns genomsnittliga heltidsekvivalenta grundlön är 19,9 procent högre än kvinnors 2009. I relativa termer är förändringen mellan åren förhållandevis stor men i linje med den nedåtgående trend lönegapet har haft för tjänstemän sedan 2001 (se diagram 71).

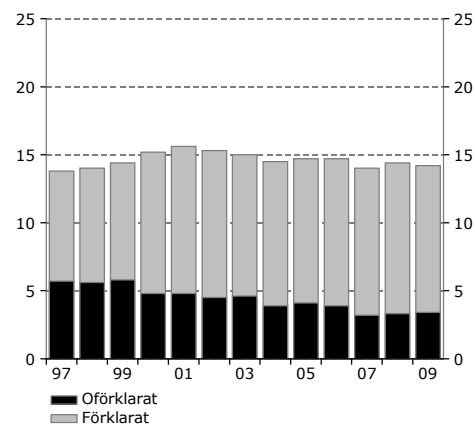
Drygt 50 procent av det totala lönegapet kan förklaras av sammansättningsskillnader mellan kvinnor och män. Detta innebär dock att 9,2 procentenheter av det totala lönegapet lämnas oförklarad vilket är ungefär tre gånger så stort jämfört med motsvarande lönegap för arbetarna. En bidragande orsak till att lönegapet är större här kommer av att lönespridningen bland tjänstemännen är större vilket bland annat är relaterat till förekomsten av individuell lönesättning.

#### DEKOMPONERING AV DET FÖRKLARADE LÖNEGAPET

I tabell 15 presenteras en detaljerad dekomponering av det förklarade lönegapet för 2008 och 2009 för arbetare och tjänstemän i den privata sektorn. Den visar hur stor del respektive faktor förklarar av det totala lönegapet. De faktorer som enskilt har

**Diagram 70 Lönegapets utveckling, arbetare i privat sektor**

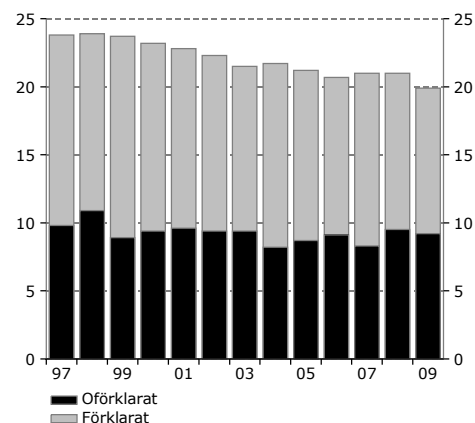
Procent



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

**Diagram 71 Lönegapets utveckling, tjänstemän i privat sektor**

Procent



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

störst förklaringsvärde är ålder, näringsgren, deltidsarbete och yrke. Storleken på dessa effekter förändras dock något mellan 2008 och 2009.

**Tabell 15 Dekomponering av förklarad del av lönegapet för arbetare och tjänstemän i privat sektor, 2008–2009**

Procentenheter

Observerbara faktorer	Arbetare		Tjänstemän	
	2008	2009	2008	2009
Region	-0,2	-0,1	-0,8	-0,8
Ålder	1,5	1,6	1,0	1,0
Näringsgren	3,1	3,3	2,4	2,2
Födelseland	0,1	0,1	0,2	0,1
Utbildningsnivå	0,1	0,1	0,2	0,2
Utbildningsinriktning	0,5	0,6	0,2	0,7
Arbetsplatsstorlek	0,1	0,0	-0,2	-0,2
Timplön (ja=1, nej=0)	0,2	0,4	0,2	0,5
Deltid (ja=1, nej=0)	1,6	1,8	0,7	0,1
Yrke	4,1	3,0	7,7	6,9
<b>Förklarad lönegap</b>	<b>11,1</b>	<b>10,8</b>	<b>11,5</b>	<b>10,7</b>
Antal individer (i urvalet)	510 935	477 466	693 967	686 322
Andel kvinnor	31,4	32,5	43,8	43,8

Anm. Lön avser heltidsekvivalent grundlön på månadsbasis.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

#### *Arbetare*

För arbetare är yrke den faktor som står för den enskilt största förändringen mellan 2008 och 2009 uttryckt i procentenheter. Detta är en indikation om att fördelningen av kvinnor och män i någon mån har blivit jämnare över olika yrken. Hos arbetarna ökade andelen kvinnor med över en procentenhet vilket kan vara en bidragande orsak till att fördelningen mellan yrken har förändrats. Detta har huvudsakligen skett genom att individer lämnat arbetsmarknaden. Antalet män som förlorade arbetet under 2008 och 2009 är större än antalet kvinnor. Lönestrukturstatistiken visar att antalet män inom arbetarkollektivet minskade med 7,9 procent medan antalet kvinnor minskade med 3,7 procent (se kapitel 3).

Näringsgren är en annan betydelsefull faktor som är nära relaterad till yrke och som också potentiellt skulle kunna ha påverkats av en ökande andel kvinnor. Näringsgren har dock endast ökat marginellt i betydelse för den förklarade delen av lönegapet. Detta indikerar att den ökande andelen kvinnor inom arbetarkollektivet inte har medfört att sammansättningen inom respektive näringsgren har förändrats på ett sådant sätt att det totala lönegapet skulle påverkas mer än som nu sker.

Ålder och deltidsarbete är två andra viktiga faktorer som förklarar en betydande del av det totala lönegapet för arbetare. Betydelsen av dessa faktorer ligger i nivå med varandra och förklarar 1,6 respektive 1,8 procentenheter av det totala lönegapet 2009. Ökningen från föregående år är dock endast marginell. I

någon mån är faktorerna relaterade då deltidsarbetande är över-representerade bland yngre.

Deltidsarbete är också kraftigt överrepresenterat bland kvinnor i arbetarkollektivet. Andelen deltidsarbetande kvinnor uppgick till 48 procent 2008 och ökade till omkring 50 procent 2009. För männen uppgick motsvarande andelar till 11 respektive 13 procent enligt lönestrukturstatistiken. Eftersom deltidsarbetande i genomsnitt har lägre lön per arbetad timme än heltidsarbetande, allt annat lika,<sup>103</sup> bidrar denna snedfördelning till det existerande lönegapet mellan kvinnor och män.

### *Tjänstemän*

Hos tjänstemännen är det framför allt fyra faktorer som mellan 2008 och 2009 uppvisar märkbara förändringar uttryckt i procentenheter; utbildningsinriktning, timlöneanställning, deltidsanställning och yrke. För tjänstemännen är också yrke den faktor som förändrats mest och som nu förklarar en mindre del av lönegapet. Andelen kvinnliga tjänstemän är dock oförändrad mellan åren trots att antalet tjänstemän minskade något mellan 2008 och 2009.

Deltidsarbete är mycket ovanligare bland tjänstemän än bland arbetare. Bland de tjänstemän som arbetar deltid är dock skillnaden i andel mellan kvinnor och män fortfarande stor. Bland kvinnorna var det 29,5 procent som arbetade deltid 2008 och endast 6,8 procent bland männen. Andelarna ökade marginellt för männen och minskade marginellt för kvinnorna mellan 2008 och 2009. Här är dock inverkan på lönegapet mycket mindre än för arbetarna, samtidigt som det totala lönegapet är mycket större.

## 6.2 Effekter av låglönesatsningen 2007

2007 års avtalsrörelse resulterade i tydligt höjda minimilöner. Samtidigt fick LO igenom krav om jämställdhetspotter med speciellt syfte att höja lönen för lågavlönade kvinnor som arbetade i kvinnodominerade yrken. Målsättningen var att minska skillnaden i genomsnittlig lön mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken. Detta skulle ske genom att en speciell löneökningsspott riktades till avtalsområden där andelen kvinnor med låg lön var stor. Storleken på potten var ställd i direkt proportion till andelen kvinnor inom respektive avtalsområde som hade en lön lägre än 20 000 kr per månad motsvarande heltidsarbete. Om ett avtalsområde enbart innehöll kvinnor med lön

<sup>103</sup> "Allt annat lika" avser de variabler som ingår i modellen och som används vid analysen av hur stor effekten av deltidsarbete är på lönen per tidsenhet. Det vill säga, efter kontroll för observerbara och icke observerbara lönepåverkande faktorer återstår fortfarande ett lönegap mellan hel- och deltidsarbetande. Detta gap förklaras i forskningslitteraturen av att ackumuleringen av humankapital går långsammare för deltidsarbetande vilket betyder att deltidslönegapet växer med längden på deltidsanställningen. Det kan också finnas ett inslag av signalvärde i att arbeta deltid i så måtto att arbetsgivaren tolkar detta som en indikation om lägre produktivitet vilket därmed ger lägre löneutveckling.

under 20 000 kr skulle därmed potten för det avtalsområdet uppgå till maxbeloppet som enligt utgångskraven var 205 kr per månad och heltidsanställd för respektive år under avtalsperioden. Eftersom Industriavtalen skulle verka normgivande och IF Metall fick igenom 85 procent av sina krav kom jämställdhetspottens maxbelopp att uppgå till 85 procent av LO-förbundens utgångskrav.

Detta avsnitt förlänger den analys som redovisades i *Lönebildningsrapporten 2009* genom att tillföra data för 2009. Avsnittet ska i någon mån ytterligare beskriva förändringstendenser och effekter av låglönesatsningen på lönegapet mellan kvinnor och män för arbetare i den privata sektorn. Detta sker dels med hjälp av beskrivande statistik, dels med hjälp av ekonometriska metoder för att uppskatta effekten av låglönesatsningen på det oförklarade lönegapet för det sista året i avtalsperioden.

## LÖNEGAPETS NIVÅ OCH FÖRÄNDRING EFTER NÄRINGSREN

Ett sätt att värdera låglönesatsningens utfall är att studera hur lönegapet inom olika sektorer har förändrats under avtalsperioden 2007–2009. Som framgår av tabell 16 ser utvecklingen olika ut inom olika sektorer i näringslivet.

**Tabell 16 Totalt lönegap mellan kvinnor och män efter näringsgren, arbetare i privat sektor**

Procent

Näringsgren	Andel män 2006	2006	2007	2008	2009
Hälsa- och sjukvård	18,4	0,5	0,2	0,6	1,0
Hotell och restaurang	29,7	4,9	4,8	4,9	6,0
Parti- och detaljhandel	52,9	11,4	10,6	10,1	8,7
Tillverkning	80,4	8,1	8,7	8,4	8,5
Transport	85,4	4,9	4,5	3,3	5,8
Bygg	96,5	17,0	16,0	22,0	21,3
Övriga	64,1	9,9	8,1	9,5	10,7
<b>Totalt lönegap</b>		14,7	14,0	14,4	14,2
Varav oförklarad		3,9	3,2	3,3	3,4

Anm. Ett positivt värde på lönegapet innebär att mäns genomsnittliga lön är högre än kvinnors. Beräkningen av det totala lönegapet (och den oförklarade delen) baseras på samtliga arbetare i privat sektor (se tabell 14). Näringsgrensindelningen sker här baserat på SNI 2002 för samtliga år.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Det totala lönegapet för näringsgrenarna gemensamt sjönk mellan 2006 och 2007 från 14,7 till 14,0 procent vilket skulle kunna tolkas som en initial effekt av låglönesatsningen. Detta gäller också den totala oförklarade delen av lönegapet, som sjönk från 3,9 till 3,2 procent mellan 2006 och 2007. Det oförklarade lönegapet ökade dock något de två efterföljande åren.

Uppdelat efter näringsgren har lönegapet ökat i vissa näringsgrenar och minskat i andra. I byggsektorn, som är mansdo-

minerad, har lönegapet ökat totalt sett över avtalsperioden och som 2009 uppgick till 21,3 procent. I hälso- och sjukvårdssektorn, som är kvinnodominerad, sjönk gapet initialt mellan 2006 och 2007 för att därefter öka de två följande åren. Det ska dock påpekas att lönegapet i denna sektor är mycket litet och under perioden aldrig överstiger en procent, samtidigt som endast 1,8 procent av arbetarna i privat sektor arbetar i denna näringsgren.

Som framgår av tabell 16 är sambandet mellan totalt lönegap och andel män i näringsgrenen långt ifrån linjärt, även om det går att urskilja ett klart positivt samband. Sett över tidsperioden 2006 till och med 2009 tenderar dock lönegapen för dessa näringsgrenar att närma sig varandra, bortsett från byggsektorn vars lönegap fortfarande ligger på en högre nivå än de andra sektorerna.

#### **LÖNERNA I KVINNODOMINERADE OCH MANSDOMINERADE YRKEN**

Ett uttalat syfte med jämställdhetspotten var att reducera potentiell fördelningsdiskriminering som yttrar sig på arbetsmarknaden i form av att individer som arbetar i yrken med hög andel kvinnor i genomsnitt har lägre lön än individer som arbetar i yrken där andelen män är hög. I tabell 17 presenteras genomsnittliga löner för grupper av individer som arbetar i kvinnodominerade och mansdominerade yrken, dels för arbetare i den privata sektorn, dels för anställda i ekonomin som helhet.<sup>104</sup>

---

<sup>104</sup> För att avgöra huruvida en individ arbetar i ett mansdominerat eller kvinnodominerat yrke används en variabel som anger andelen män som arbetar i det yrke individen arbetar i. Lönestrukturstatistiken har en variabel som anger yrke och med dess hjälp har hela lönestrukturstatistiken (stat, kommun, landsting och privat sektor) använts för att beräkna andelen män för respektive yrke (350 yrken). När ett yrke innehåller mer än två tredjedelar män betecknas det som ett mansdominerat yrke och när andelen män är mindre än en tredjedel betecknas det som kvinnodominerat.

**Tabell 17 Genomsnittlig heltidsekvivalent månadslön i mansdominerade och kvinnodominerade yrken**

Procent och kronor

Sektor	Andel 2006 <sup>1</sup>	2006	2007	2008	2009
Arbetare i privat sektor (Mansdominerade yrken)	62,8	21 014	21 794	22 776	23 442
Arbetare i privat sektor (Kvinnodominerade yrken)	18,9	17 138	17 860	18 533	19 245
Procentuell skillnad		22,6	22,0	22,9	21,8
Hela ekonomin (Mansdominerade yrken)	37,0	25 921	26 957	28 265	29 177
Hela ekonomin (Kvinnodominerade yrken)	39,9	19 877	20 439	21 664	22 487
Procentuell skillnad		30,4	31,9	30,5	29,8

Anm. Antalet arbetare i privat sektor uppgick 2006 till 1 141 000 individer enligt lönestrukturstatistiken.

<sup>1</sup> Andel 2006 avser andel individer bland arbetare i privat sektor och i ekonomin som helhet som arbetar i ett mansdominerat eller kvinnodominerat yrke.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

För arbetare i den privata sektorn sjönk den procentuella skillnaden i heltidsekvivalent grundlön mellan mansdominerade och kvinnodominerade yrken mellan 2006 och 2007. Skillnaden ökade sedan det följande året för att därefter sjunka igen 2009 till en differens på omkring 4 000 kronor. Mätt i kronor har dock skillnaden ökat mellan 2006 och 2009.

För ekonomin som helhet såg utvecklingen ut på ett annat sätt. Här ökade först lönegapet mellan yrkessektorerna åren 2006 och 2007 för att därefter minska fram till och med 2009 till en differens på omkring 7 000 kronor. Av tabell 17 framgår att män är överrepresenterade bland arbetare inom den privata sektorn. Inom den offentliga sektorn är dock andelen kvinnor högre än andelen män, vilket innebär att fördelningen ser något jämnare ut för ekonomin som helhet.

#### **LÖNEGAP I KVINNODOMINERADE OCH MANSDOMINERADE YRKESGRUPPER**

Andelarna i tabell 17 ger intrycket att den genomsnittliga procentuella löneskillnaden mellan mansdominerade och kvinnodominerade yrken i ekonomin som helhet har minskat i ungefär samma omfattning som för arbetare i den privata sektorn mellan 2006 och 2009. Detta antyder att utvecklingen i detta avseende har verkat relativt jämnt i ekonomin. tabell 18 redovisar hur lönegapet mellan kvinnor och män för arbetare och tjänstemän har utvecklats beroende på om yrket är mansdominerat, kvinnodominerat eller könsneutralt.

**Tabell 18 Lönegap mellan kvinnor och män grupperat efter andel män, arbetare och tjänstemän i privat sektor**

Procent

	2006	2007	2008	2009
<b>Arbetare</b>				
Mansdominerade yrken	9,6	9,4	9,2	9,8
Könsneutrala yrken	5,8	5,2	4,8	4,5
Kvinnodominerade yrken	0,1	-0,1	-0,1	0,9
<b>Tjänstemän</b>				
Mansdominerade yrken	9,1	9,0	8,8	7,2
Könsneutrala yrken	12,0	13,2	13,7	11,1
Kvinnodominerade yrken	4,6	2,1	5,6	3,5

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

För arbetare i kvinnodominerade yrken är lönegapet mycket litet men tycks ha ökat relativt mycket mellan 2008 och 2009 och hamnar på omkring 1 procent. Hos arbetare i mansdominerade yrken är lönegapet betydligt högre och uppgår till 9,8 procent 2009. Lönegapet var dock avtagande fram till 2008 men vände upp 2009 till en nivå som överstiger 2006 års lönegap. Bland yrken med könsneutral fördelning har lönegapet varit avtagande under hela perioden 2006–2009 och ligger på 4,5 procent 2009.

För tjänstemännen har i stället lönegapet sjunkit bland mansdominerade yrken under hela perioden, medan nivån har varierat för de båda andra grupperna under tidsperioden. Ett gemensamt drag för tjänstemännen i privat sektor är dock att lönegapen är lägre 2009 än de var 2006.

**ANDEL KVINNOR OCH MÄN MED LÖN UNDER 20 000 KR**

Ett annat syfte med låglönesatsningen var att minska andelen kvinnor med en heltidsekvivalent månadslön under 20 000 kr. I tabell 19 presenteras hur andelar av olika grupper har utvecklats mellan 2006 och 2009.

**Tabell 19 Beskrivande statistik över andelar kvinnor och män med lön under 20 000 kr i privat sektor**

Procent

	2006	2007	2008	2009
<b>Privat sektor (totalt)</b>				
Andel kvinnor	37,0	36,8	37,9	38,4
Andel kvinnor: lön < 20 000 kr	18,3	16,5	14,5	12,4
Andel män: lön < 20 000 kr	18,5	15,2	11,0	8,8
<b>Privat sektor (arbetare)</b>				
Andel kvinnor	30,0	30,2	31,4	32,5
Andel kvinnor: lön < 20 000 kr	25,1	23,3	21,7	19,8
Andel män: lön < 20 000 kr	31,3	25,6	18,2	14,8

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Ett generellt drag är att andelen kvinnor som arbetar i den privata sektorn har ökat. En bidragande orsak är troligen att antalet arbetslösa män har ökat mer än antalet arbetslösa kvinnor åren

2008 och 2009 (se kapitel 3). Den här utvecklingen gäller arbetare i den privata sektorn men också den privata sektorn som helhet. Andelen individer med heltidsekvivalent månadslön under 20 000 kr har stadigt minskat under perioden, vilket är en förväntad konsekvens av den generella löneutvecklingen. År 2009 är för arbetare andelen kvinnor med lön under 20 000 kronor 19,8 procent medan motsvarande andel för männen uppgick till 14,8 procent. Bland arbetarna visar det sig dock att andelen män med lön under 20 000 kr har minskat kraftigt och med fler procentenheter än för kvinnor. Detta är inte lika väntat eftersom jämställdhetspotten skulle verka för andelsmässigt fler kvinnor. Ökningen av minimilöner kan dock ha haft en effekt i det här avseendet. Utvecklingen kan också vara ett utslag av att fler män än kvinnor har drabbats av arbetslöshet och att män med lägre löner har förlorat arbetet i högre utsträckning inom arbetarkollektivet.

#### **EFFEKTER AV LÅGLÖNESATSNINGEN PÅ LÖNEGAPET: EN EKONOMETRISK ANSATS**

Den ovan presenterade beskrivande statistiken ger en blandad bild av hur låglönesatsningen har verkat. Men eftersom den beskrivande statistiken utgörs av aggregat, innehåller den potentiellt effekter som verkar mot varandra. För att i någon mån försöka kvantifiera storleken på den isolerade effekten av låglönesatsningen på lönegapet bland arbetare i den privata sektorn presenterades i *Lönebildningsrapporten 2009* en ekonometrisk modell för att skatta storleken på låglönesatsningens effekt med speciell fokus på jämställdhetspotten. I tabell 20 presenteras de skattade effekterna av låglönesatsningen på lönegapet för respektive år under avtalsperioden. Resultaten indikerar att låglönesatsningen det första året har en signifikant effekt på det oförklarade lönegapet och 2007 uppgick effekten till 1,5 procentenheter. Det vill säga, det oförklarade lönegapet skulle ha varit 1,5 procentenheter större 2007 än om jämställdhetspotten ej genomförts, allt annat lika. Låglönesatsningens effekt på det oförklarade lönegapet är dock avtagande och för 2009 går det inte att identifiera någon signifikant effekt av jämställdhetspotten med den ekonometriska ansats som används här.

**Tabell 20 Effekter av låglönesatsningen på det oförklarade lönegapet mellan kvinnor och män**

Procentenheter

	2007	2008	2009
Arbetare i privat sektor	1,5*	0,9*	-0,3

Anm. \* Avser signifikans på 10 procents nivå.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Skattningsresultaten i tabell 20 stämmer i viss mån överens med hur det oförklarade lönegapet har utvecklats 2006–2009 (se ta-



bell 14 och 16). Det oförklarade lönegapet reducerades initialt med motsvarande 0,7 procentenheter mellan 2006 och 2007 vilket också exakt motsvarar storleken på förändringen av det totala lönegapet för arbetare i den privata sektorn (se tabell 16). Detta är en indikation om att något har hänt på arbetsmarknaden som enligt modellen implicerar att prissättningen av observerbara karaktäristika för kvinnor och män har kommit närmare varandra. Det är huvudsakligen på detta sätt låglönesatsningen var tänkt att verka. Den del av lönegapet som kan förklaras av sammansättningskillnader vid gemensam prissättning är således oförändrad mellan åren. En betydande del av det oförklarade gapets förändring kan därmed av allt att döma härledas till jämställdhetspotter och låglönesatsningen.<sup>105</sup> Den avtagande isolerade effekten av satsningen över tiden indikerar dock att låglönesatsningen inte har varaktiga effekter på lönegapet. Det förhållandet att det oförklarade lönegapet är lägre 2009 än 2006 kan därmed bero på andra faktorer.

---

<sup>105</sup> Det är inte troligt att krisavtalen inom industrin har påverkat resultaten i någon nämnvärd omfattning eftersom studien utgår från heltidsekvivalent månadslön.

**KAPITLET I KORTHET**

- Totalt lönegap mellan kvinnor och män för arbetare i privat sektor uppgår till 14,2 procent 2009. Av detta kan 3,4 procentenheter inte förklaras av sammansättningskillnader, så kallat oförklarat lönegap. Utvecklingen av det totala lönegapet för arbetare i privat sektor är relativt stabilt medan det oförklarade gapet har en avtagande trend sedan 1997.
- Lönegapet mellan kvinnor och män för tjänstemän i den privata sektorn uppgår till 19,9 procent 2009. Av detta kan 9,2 procentenheter inte förklaras av sammansättningskillnader, så kallat oförklarat gap. Utvecklingen av det totala lönegapet för tjänstemän i den privata sektorn är avtagande, medan det oförklarade lönegapet har legat på en relativt stabil nivå sedan 1997.
- För arbetare i privat sektor tenderar lönegapet per näringsgren att öka med andelen män.
- Den procentuella skillnaden i lön mellan mansdominerade och kvinnodominerade yrken 2009 uppgår till 21,8 respektive 29,8 procent för arbetare i privat sektor och för ekonomin som helhet. I procent räknat har denna skillnad minskat marginellt mellan 2006 och 2009.
- För arbetare i privat sektor är totalt lönegap minst bland kvinnodominerade yrken och störst bland mansdominerade yrken och uppgår till 0,9 procent respektive 9,8 procent 2009.
- För tjänstemän i privat sektor är totalt lönegap minst bland kvinnodominerade yrken och störst bland könsneutrala yrken och uppgår till 3,5 procent respektive 11,1 procent 2009.
- Andel män med lön under 20 000 kronor har minskat i högre utsträckning än för kvinnor i privat sektor mellan 2006 och 2009.
- Låglönesatsningen hade en signifikant initial effekt på det oförklarade lönegapet mellan kvinnor och män i den privata sektorn. Effekten var dock avtagande och lika med noll i slutet av avtalsperioden 2009.