

Innehåll

1	Inledning.....	11
2	Lönebildning och arbetslöshet	13
2.1	Varför finns det arbetslöshet?.....	13
	Effektivitetslöneteorin.....	14
	Fackföreningar	18
	Friktionsarbetslöshet.....	20
2.2	Institutionella faktorer och arbetslöshet	20
2.3	Varför arbetslösheten dröjer sig kvar	25
2.4	Sammanfattning	31
3	Lönebildningen på aggregerad nivå	33
3.1	Tillbakablick.....	33
3.3	Långsam återhämtning av sysselsättningen.....	41
3.4	Slutsats.....	45
4	Normer och spelregler för en fungerande lönebildning....	47
4.1	Nominella och reala löner	47
4.2	Konkurrenskraft och Europeanorm.....	48
4.3	Löner och sysselsättning vid flytande växelkurs och inflationsmål.....	50
4.4	Löneökningarna kan bli alltför låga	55

4.5	Koordinering och löneledarskap	57
4.6	Varför inte lägre löneökningar?.....	61
4.7	Betydelsen av en oberoende riksbank	62
4.8	Slutsats	63
5	Lönestruktur och sysselsättning – en tvärsnittsanalys	65
5.1	Skillnader i sysselsättning och löner mellan olika grupper	66
5.2	Sysselsättningsgrad och relativlön för olika utbildningsgrupper	73
5.3	Sysselsättning och relativlön för olika åldersgrupper	78
5.4	Sysselsättning och relativlön för personer med olika födelseland	82
5.5	Statistisk analys av sambandet mellan sysselsättning och löneutveckling	86
5.6	Har obalanserna ökat eller minskat?	88
6	Sammanfattning och slutsatser	91
	Referenser	99
	Databilaga	107
	Swedish wage formation – does it work? English summary ...	111

1 Inledning

Arbetsmarknaden är en marknad där det normalt råder utbudsöverskott. Då efterfrågan på arbetskraft beror på lönen så är arbetslöshetsproblemet i hög grad ett lönebildningsproblem. Enligt vanlig ekonomisk teori finns det en långsiktig jämviktsnivå för arbetslösheten. Om arbetslösheten sjunker under denna nivå så leder det till att lönerna stiger snabbt. Det är därför omöjligt att varaktigt hålla arbetslösheten under jämviktsnivån. Riksbanken kan visserligen kortsiktigt höja efterfrågan och sysselsättning genom en expansiv penningpolitik, men efter något år kommer inflationen att öka och Riksbanken måste höja räntan för att inte tappa kontrollen över inflationen.

I denna uppsats analyseras sysselsättningen i Sverige med fokus på arbetskraftsefterfrågan och lönebildning. Frågor som diskuteras är vilka faktorer som påverkar jämviktsarbetslösheten, varför arbetslösheten är högre nu än för tjugo år sedan och vilken roll lönebildningen spelar för sysselsättningen.

I kapitel 2 ges en kort teoretisk bakgrund. Kapitlet beskriver olika teorier som förklarar varför vi har arbetslöshet i en marknadsekonomi, vilken roll institutionella faktorer spelar, och varför hög arbetslöshet tenderar att stanna kvar när den väl uppkommit. I kapitel 3 analyseras löneutvecklingen de senaste tio åren och hur den sammanhänger med inflation och arbetsmarknadsläge. I kapitel 4 diskuteras vad som är lämpliga normer och spelregler för lönebildningen i en ekonomi med flytande växelkurs och inflationsmål.

I kapitel 5 analyseras i vilken mån arbetslösheten kan ses som ett strukturproblem som handlar om löner och sysselsättning för vissa grupper snarare än om lönenivån i stort. Skillnaderna i lön och sysselsättningsgrad mellan olika utbildningsgrupper dokumenteras, liksom även skillnader mellan åldersgrupper och personer med olika födelseland. Sambandet mellan sysselsättnings- och löneut-

veckling för olika grupper analyseras. Kapitel 6 innehåller en sammanfattning och slutsatser.

Uppsatsen är ett försök till resonemang om sysselsättningsfrågan. Analysen bygger på relevant forskning men reflekterar också i hög grad författarens egen bedömning och tolkning.

2 Lönebildning och arbetslöshet

2.1 Varför finns det arbetslöshet?

Som teoretisk utgångspunkt för analysen används den så kallade *effektivitetslöneteorin*. Denna teori förklarar varför det normalt råder utbudsöverskott på arbetsmarknaden. Sedan diskuteras andra faktorer som fackföreningarnas roll och matchningsproblem på arbetsmarknaden. Effektivitetslöneteorin förklarar den långsiktiga jämviktsarbetslösheten, ofta kallad den *naturliga arbetslösheten*. Begreppet "naturlig" skall inte uppfattas som en värdering att denna arbetslöshet är önskvärd utan som att denna nivå på arbetslösheten uppstår som en följd av hur det ekonomiska systemet fungerar. Den naturliga arbetslösheten är den nivå som etableras på lång sikt om ekonomin inte utsätts för några störningar. Det skall heller inte tolkas som att den naturliga arbetslösheten är opåverkbar. Tvärtom beror den naturliga arbetslösheten på institutionella förhållanden som kostnader för att anställa och avskeda, ersättningssystem etc. Lönebildningssystemet har stor betydelse för jämviktsarbetslösheten. Parternas relativa styrka, organisation och de mål de har när det gäller löner och sysselsättning påverkar jämviktsarbetslösheten.

På kort sikt kan arbetslösheten avvika från jämviktsarbetslösheten. Dessa avvikelser brukar kallas *cyklisk arbetslöshet*. Variationerna i cyklisk arbetslöshet beror på att löner och priser inte anpassar sig omedelbart om det händer något i ekonomin. I denna uppsats diskuteras främst hur jämviktsarbetslösheten bestäms snarare än de cykliska variationerna.

Effektivitetslöneteorin

Låt oss börja med att bortse ifrån fackföreningar. Vi antar att både priser och löner sätts av företagen och att produktmarknaden karakteriseras av monopolistisk konkurrens. Man kan tro att alla företag skulle vilja sätta så låg lön som möjligt, men företagen måste också tänka på att behålla kompetent arbetskraft. En del av de anställda byter jobb varje år. De kan ha många skäl till detta, men lönen är en faktor som kan påverka beslutet att byta jobb. När folk slutar uppstår kostnader för att rekrytera och träna upp ny personal och dessa kostnader är betydande. Det kan också uppstå störningar i produktionen när kunniga medarbetare slutar och oerfarna arbetare gör misstag. Om företaget sätter en låg lön relativt andra företag så kommer många av de anställda att se sig om efter andra jobb och lämna företaget så fort de får ett bättre bud. Personalomsättningen blir hög.

Företaget måste därför balansera kostnadsbesparingen av en lägre lön mot kostnaderna för ökad personalomsättning när lönen sänks. Den optimala lönen är den lön som minimerar de totala arbetskraftskostnaderna per anställd. Denna lön kan sägas vara den *effektiva*, eller kostnadsminimerande lönen sett ur företagets synpunkt. Givet denna lön så sätter företaget ett vinstmaximerande pris och anställer så många arbetare att man kan producera det som efterfrågas.

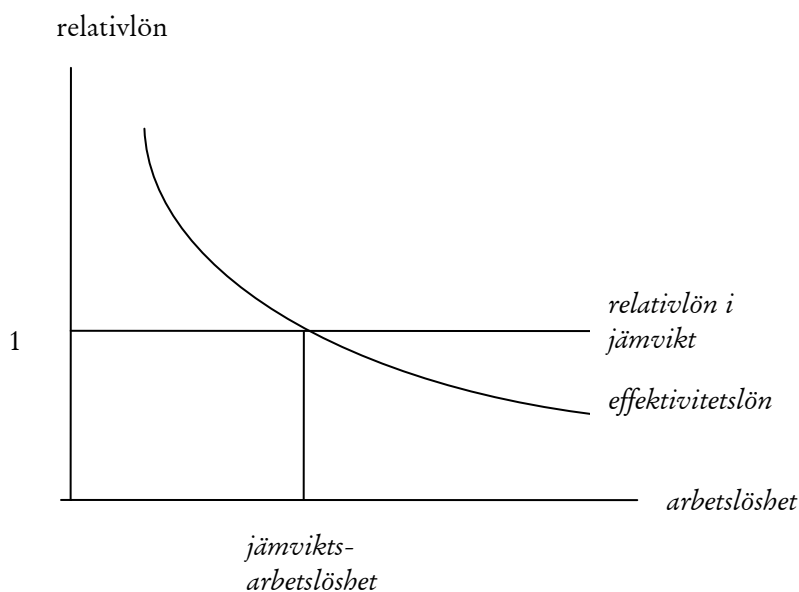
Denna teori förklarar varför det inte är önskvärt för företaget att sänka lönen även om det finns arbetslösa arbetare utanför fabriksgrunden som är beredda att jobba för en lägre lön. John Maynard Keynes definierade arbetslösheten som *ofrivillig* om det finns arbetslösa arbetare som är beredda och kapabla att utföra jobbet till en något lägre lön än den som gäller men det finns inga jobb för dem. I denna mening är arbetslösheten ofrivillig i effektivitetslönemodellen.¹

Låt oss nu tänka oss att arbetslösheten sjunker. Hur påverkas företagets optimala lön? Eftersom det nu blir lättare att hitta alternativa jobb så ökar personalomsättningen för en given relativlön. Detta ökar kostnaderna för personalomsättning så företagets optimala relativlön stiger. Resultatet är att företaget vill höja sin relativlön. När alla företag vill höja sin relativlön så drivs den allmänna lönenivån upp och sysselsättningen sjunker.

¹ En definition är att arbetslösa är de som vill jobba, kan jobba och söker jobb. En invändning mot detta resonemang är att de arbetslösa kunde erbjuda sig att "köpa" jobben genom att betala direkt eller jobba för låg lön i början av anställningen. Detta diskuteras längre fram.

För att analysera jämvikten på arbetsmarknaden tänker vi oss att alla företag är likadana och befinner sig i samma situation. Jämvikten på arbetsmarknaden illustreras i Figur 1. Den nedåt lutande kurvan visar det typiska företags önskade relativlön. Ju högre arbetslösheten är desto mindre problem har företagen med personalomsättning, och desto lägre relativlön vill de sätta. Om arbetslösheten sjunker så vill alla företag höja sin relativlön. Men i jämvikt kan inte alla företag ha en relativlön som är högre eller lägre än ett utan de sätter samma lön. Relativlönen måste vara ett. Den horisontella linjen visar att relativlönen måste vara 1 i jämvikt. Skärningspunkten anger den långsiktiga jämviktsarbetslösheten, som också kallas den naturliga arbetslösheten.

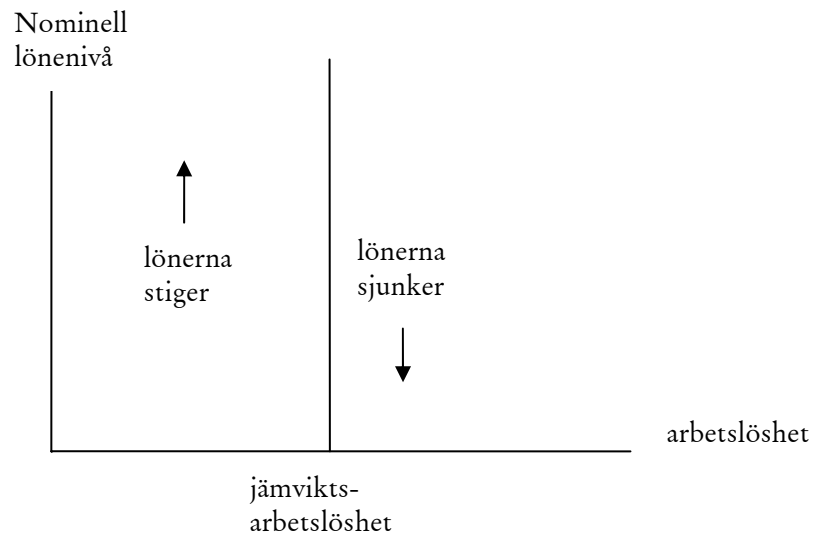
Figur 1 Bestämning av den naturliga arbetslöshetsnivån



Om arbetslösheten är högre än den naturliga nivån så vill alla företag sänka sina relativlöner och det blir en press nedåt på lönerna. Om arbetslösheten är lägre än den naturliga nivån så bjuder företagen över varandra och lönenivån stiger. Detta förklarar varför

lönen sätts på ett sådant sätt att det råder utbudsöverskott på arbetsmarknaden.²

Figur 2 Sysselsättning och löneförändringar



Det finns starkt empiriskt stöd för effektivitetslöneteorin. Omsättningen av arbetskraft är stor och procyklisk därför att många slutar när det finns gott om jobb (Akerlof, Rose, Yellen 1988, Andersson och Meyer 1994). Enkätundersökningar visar att risken att förlora kompetent personal är ett viktigt skäl varför företag inte vill sänka lönerna (Blinder och Choi 1990, Campbell och Kamlani 1997).

Det finns också belägg för att sysselsättningen främst bestäms av efterfrågan på arbetskraft. Carlsson, Eriksson och Gottfries (2010) studerade vad som bestämmer variationer i antalet anställda på företagsnivå. De fann tydliga effekter på antalet anställda av förändringar i lönerna och produkt efterfrågan, vilket stämmer med teorier där sysselsättningen bestäms av efterfrågan.³ För båda

² Effektivitetslöneteorin baserad på omsättning av arbetskraft formulerades av Phelps (1967), Stiglitz (1974), Schlicht (1978) och Salop (1979).

³ Löner avser här real lönekostnad mätt som lön per anställd i förhållande till konkurrenternas priser. Mått på förändringar i produkt efterfrågan konstruerades utifrån kännedom om företagets branschtillhörighet och exportandelar. De finner inget belägg för att antalet jobbsökande i sig påverkar det antal jobb som tillsätts, så som förutspås av sökteorin.

variablerna är elasticiteten ungefär ett. En procents ökning av lönen (relativt konkurrenpriserna) sänker sysselsättningen med ungefär en procent och en procents ökning i produkt efterfrågan höjer sysselsättningen med ungefär en procent.

En stor mängd så kallade lyckostudier där man frågar folk om deras välbefinnande visar att arbetslöshet har mycket negativa effekter på välbefinnandet. Det handlar inte bara om förlorade inkomster utan också om förlust av sociala kontakter och känslan av struktur och mening i tillvaron. Exempel är Clark och Oswald (1994) och Blanchflower och Oswald (2004).⁴ Dessa studier stödjer föreställningen att arbetslösheten är ofrivillig och att de arbetslösa, i de allra flesta fall, skulle vilja arbeta om de fick ett jobb.

Alla arbetslösa söker inte alla jobb, men det finns oftast flera kvalificerade sökande till ett ledigt jobb. Sysselsättningen bestäms därför främst av efterfrågan på arbetskraft.

Detta innebär inte att utbudssidan saknar betydelse. Hur de arbetslösa söker jobb påverkar sysselsättningen via lönebildningen. Att lönerna hålls tillbaka vid hög arbetslöshet beror på att det är många arbetslösa som konkurrerar om jobben. Men om de arbetslösa söker jobb i mindre utsträckning så verkar arbetslösheten i mindre grad återhållande på lönerna.

Den som är arbetslös söker inte alla jobb som finns. För det första är det bara ett begränsat antal jobb som en viss individ har chans att få. För det andra finns det normalt jobb som den arbetslöse skulle kunna få men som han/hon inte söker därför att de inte är tillräckligt attraktiva för just den individen. Lönen kan vara låg, arbetsuppgifterna kan passa dåligt för just den personen, kanske man måste flytta eller vara beredd att pendla lång väg för att ta ett visst jobb. Om man tror att man kan få ett bättre jobb inom rimlig tid kan det vara värt att vänta. Men om de arbetslösa inte söker jobben så blir det lättare att få jobb för den som faktiskt söker, omsättningen av arbetskraft ökar, och vi får en press uppåt på lönerna.

Ett enkelt exempel illustrerar detta. Antag att arbetslösa personer söker ett visst antal jobb per vecka. De har samma chans att få alla jobben men olika jobb kan vara mer eller mindre attraktiva för en viss person. Arbetslösheten ligger på jämviktsnivån. Låt oss nu tänka oss att a-kassan höjs och de arbetslösa blir mindre angelägna att snabbt få jobb. De väljer bort 10 procent av de jobb de tidigare sökte. Då blir den lönedämpande effekten av arbetslösheten 90 pro-

⁴ Se Clark, Knabe och Rätzel (2010) för översikt och referenser.

cent av vad den var förut så arbetslösheten måste vara högre för att få samma lönedämpande effekt. Den naturliga arbetslösheten blir då 11 procent högre (1/0,9).

Fackföreningar

Effektivitetsteori förklarar varför det normalt finns arbetslöshet i en marknadsekonomi. Fastän det finns arbetslösa arbetare som skulle vara beredda att jobba till en lägre lön så vill företaget inte sänka lönen. Ett annat skäl till att lönerna fortsätter att öka fastän arbetslösheten är hög är att de anställda kan hota med att strejka eller vidta andra konfliktåtgärder om de inte får vad de anser vara rimliga lönehöjningar. För många företag medför en strejk mycket stora kostnader. I dagens produktion med komplicerad produktion och leverans av insatsvaror i sista stund kan en liten grupp anställda åstadkomma en mycket stor ekonomisk förlust genom att strejka. Kostnader för att avskeda, nyanställa, och lära upp nya medarbetare gör att företaget inte kan hota att byta ut en stor del av de anställda.⁵

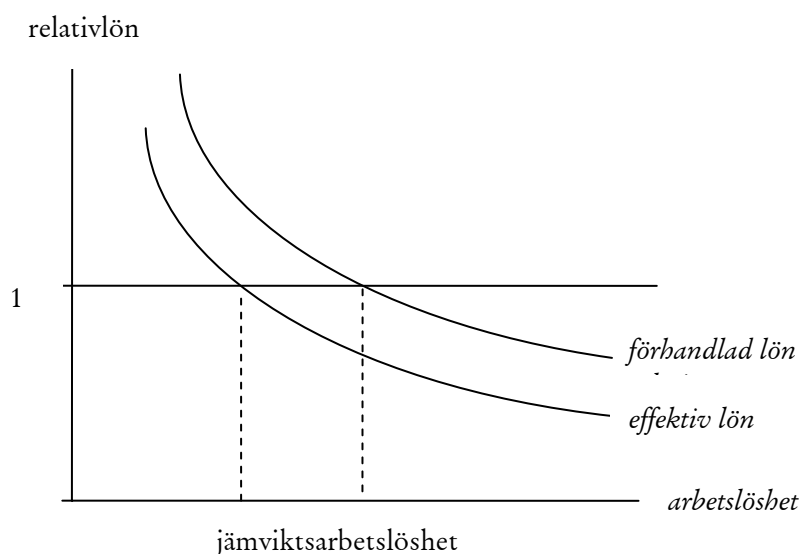
I en situation där de anställda kan agera kollektivt och stoppa produktionen uppstår en förhandlingssituation mellan företag och de anställda som kollektiv. Då är det naturligt att de anställda organiserar sig på något sätt. Fackföreningar uppstod i slutet av artonhundratalet som en följd av industrialiseringen. Bildandet av fackföreningar är ett sätt att stärka arbetarnas förhandlingsstyrka men möjligheten till konflikt skulle finnas där även om man inte hade någon fackförening. Det kan faktiskt ligga i arbetsgivarens intresse att ha en motpart att förhandla med. Spontana och oorganiserade strejker ligger knappast i arbetsgivarens intresse.⁶

Med hot om strejk kan fackföreningarna kräva en högre lön än vad företaget själv skulle sätta. Facket lägger på ett *pålägg* på arbetsgivarens föredragna lön. Detta skiftar lönekurvan uppåt och höjer arbetslösheten i jämvikt (Figur 3). När alla fackföreningar försöker höja relativlönen i sitt företag, eller sin bransch, så blir slutresultatet att arbetslösheten stiger utan att relativlönerna ändrats.

⁵ Kostnader för att anställa och avskeda betonas i insider-outsider teorin som skäl till att "insiders" på arbetsmarknaden har stark förhandlingsposition; se Lindbeck-Snowder (2001) för en diskussion av dessa kostnader och en översikt över litteraturen.

⁶ Hanes (1993) kopplar ökad nominell lönestelhet i slutet av 1800-talet till arbetarnas möjligheter att strejka i den framväxande storskaliga industrin.

Figur 3 Löneförhandlingar och arbetslöshet



Arbetsmarknadens parter har dock sedan länge insett detta problem och i de flesta avtalsrörelser har det funnits en större eller mindre grad av koordinering för att förhindra att en kapplöpning om lönerna driver upp jämviktsarbetslösheten. Calmfors-Driffill (1988) hävdade att det bästa utfallet för sysselsättningen nås vid antingen helt decentraliserade förhandlingar på företagsnivå eller helt centraliserade förhandlingar.⁷ Om förhandlingarna sker på företagsnivå så hålls lönerna tillbaka av den hårda konkurrensen mellan enskilda företag. Om förhandlingar sker på central nivå, eller man har en hög grad av koordinering, så inser parterna att deras avtal påverkar makroekonomin i stort. Alla får vara med och betala för en hög arbetslöshet och fackföreningarna tar hänsyn till detta och håller tillbaka sina lönekrav.

Mellantinget, förhandlingar på branschnivå, ger det sämsta utfallet. Fackföreningar på branschnivå har tillräckligt stark monopolställning för att kunna pressa upp sina löner men samtidigt är de för små för att det skall finnas någon stark koppling mellan den egna lönen och samhällsekonomin i stort. Förbunden ser därför främst till den egna reallönen. Alla fackföreningar försöker få lite

⁷ Calmfors-Driffills analys är nära relaterad till Olson (1982); se Calmfors (1993) för en översikt över denna litteratur.

mer än de andra och kapplöpningen om lönehöjningar leder till höga lönekrav och låg sysselsättning.

Att förhandlingar på förbunds nivå leder till ett dåligt utfall beror inte för att förbunden inte förstår sambandet mellan löneökningar och arbetslöshet, utan på att de inte har rationella skäl att ta hänsyn till det makroekonomiska utfallet när de bestämmer sina egna lönekrav. Om en fackförening håller tillbaka sina lönekrav så innebär det att deras medlemmar får lägre löneökningar än andra utan att det påverkar samhällsekonomin i någon större utsträckning. Fackföreningarnas rationella, men icke koordinerade beteende leder till ett dåligt utfall för samhället i stort.

Friktionsarbetslöshet

Arbetsmarknaden karakteriseras av en hög grad av heterogenitet. Varje person är unik och varje jobb ställer speciella krav. Även om total efterfrågan och totalt utbud av arbetskraft skulle vara lika så skulle det fortfarande uppstå arbetslöshet när arbets sökande och arbetsgivare söker efter en lämplig partner. Sådana matchningsproblem är ett ytterligare skäl till att arbetslöshet normalt förekommer i en marknadsekonomi. Den så kallade sök-matchningsteorin fokuserar på bristande information som ett skäl till att arbetslöshet normalt förekommer i en marknadsekonomi (Pissarides 2000). Antalet anställningar som skapas beror enligt en så kallad matchningsfunktion på hur många arbetslösa som söker jobb och hur intensivt de söker, samt på antalet vakanser.⁸ Sökbeteendet har enligt denna teori en *direkt effekt* på antalet jobb som tillsätts.⁹ Teorin fokuserar på sökbeteendet och lönebildningen modelleras ofta som en förhandling mellan företaget och den enskilde anställde.

2.2 Institutionella faktorer och arbetslöshet

De teorier som beskrivits ovan pekar på ett antal faktorer som kan påverka arbetslösheten. Höga *kostnader för att anställa arbetskraft* leder till ökad arbetslöshet. Företagen blir mer angelägna att behålla de anställda de har, vilket pressar upp lönen. Starka *fack-*

⁸ Om friktionerna tas bort så försvinner arbetslösheten i denna modell.

⁹ I modellen av Ljungqvist-Sargent (1998) beror chansen att få jobb endast på hur mycket man söker och vilken lön man accepterar.

föreningar som förhandlar utan koordinering leder till en kapp-
löpning om lönerna som höjer lönenivån och ökar jämviktsarbets-
lösheten. *Koordinering* av löneförhandlingarna leder däremot till
moderation av lönekraven, vilket höjer sysselsättningen.

Teorin pekar på vikten av att de arbetslösa kan och vill vara med
och konkurrera om de jobb som finns. För detta krävs att de har
efterfrågad kompetens. Om de arbetssökandes utbildning inte
passar ihop med efterfrågan så uppstår flaskhalsproblem som leder
till att lönerna stiger och jämviktsarbetslösheten blir högre. *Utbild-
ningssystemet* kan därför spela stor roll för arbetslösheten.

Generös *arbetslöshetsersättning* kan göra att de arbetslösa blir
mer sparsmakade när det gäller vilka jobb de söker. Enligt sök-
matchningsmodellen har detta en direkt effekt på antalet jobb som
tillsätts. Enligt effektivitetslöne modellen blir effekten mer indirekt.
När de arbetslösa konkurrerar om färre jobb så verkar arbetslös-
heten mindre återhållande på lönerna och jämviktsarbetslösheten
blir högre. Effekten går enligt effektivitetslöneteorin via löne-
bildningen.

Arbetslösheten ökade på 1970-talet i många länder; se Figur 4-6.
Institutionella förändringar på arbetsmarknaden är förmodligen en
del av förklaringen. Omkring 1970 genomfördes en rad
institutionella förändringar som bör ha bidragit till ökad jämvikts-
arbetslöshet. Ersättningsnivåerna i a-kassan höjdes, förändringar i
lagar och regler stärkte facket förhandlingsstyrka, lagar om anställ-
ningsskydd gjorde positionen för insiders mer säker etc. Uppgången i
arbetslöshet i mitten av sjuttioalet kan vara en fördröjd effekt av
sådana institutionella förändringar.

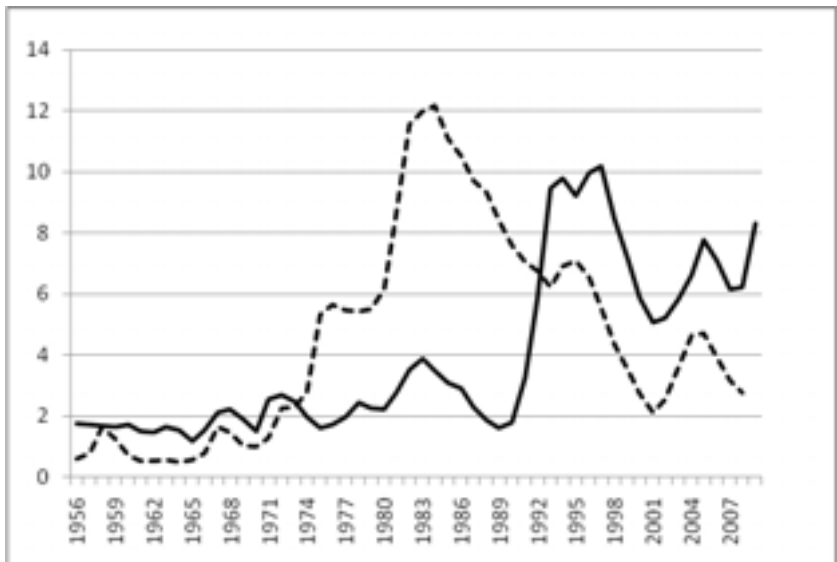
De senaste decennierna har de institutionella förändringarna
gått i motsatt riktning, mot mindre regleringar, svagare fack-
föreningar, sänkta ersättningsnivåer och ökad flexibilitet på arbets-
marknaden. Arbetslösheten har också sjunkit i en del länder men
den ligger ändå kvar på en hög nivå jämfört med 1970.

Figur 4 Arbetslöshet i Tyskland (heldragen) och Frankrike (streckad)



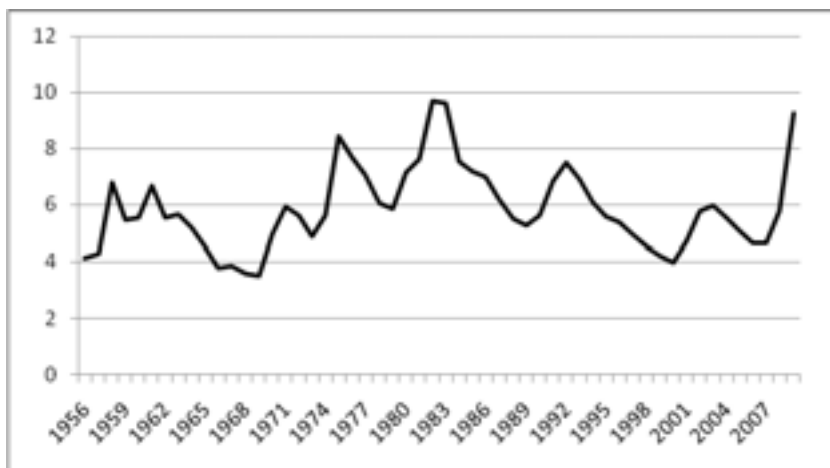
Källa: OECD.

Figur 5 Arbetslöshet i Sverige (heldragen) och Nederländerna (streckad)



Källa: OECD.

Figur 6 Arbetslöshet i USA



Källa: OECD.

Ett stort antal studier har försökt att förklara skillnaderna i arbetslöshet mellan olika OECD-länder med institutionella faktorer. Problemet när man skall testa hypoteser om institutionernas betydelse är att institutionerna förändras sällan, och vanligtvis i små steg, samt att effekterna av institutionella förändringar troligen slår igenom med betydande fördröjning. Det finns stora institutionella skillnader mellan länderna men dessa är tämligen konstanta och vi har bara ett tjugotal utvecklade länder att jämföra. Om vi skattar ekvationer på ett tvärsnitt av länder finns en stor risk att icke observerade faktorer ger upphov till statistiska korrelationer som inte reflekterar några egentliga orsakssamband. Med paneldata utan fixa effekter så kommer resultaten också att drivas av tvärsnittsvariationen mellan länderna. Genom att inkludera så kallade "fixa effekter" tar man hänsyn till att konstanta men icke observerade bakgrundsfaktorer kan skilja sig mellan länderna.¹⁰

Skattningar på tvärsnitt eller panel utan fixa effekter visar på samband som stämmer med ekonomisk teori. Starkare fackföreningar höjer arbetslösheten medan koordinering minskar den.

¹⁰ *Tvärsnitt* innebär att man använder data för olika länder vid en given tidpunkt för att exempelvis skatta det statistiska sambandet mellan akassa och arbetslöshet. *Panelskattning* innebär att man följer utvecklingen i flera länder över tiden. *Fixa effekter* innebär att interceptet (konstanten) i regressions sambandet skiljer sig mellan länder. Fixa effekter representerar därför icke observerade faktorer som skiljer sig mellan länderna men är konstanta över tiden. *Tidsdummies* innebär att interceptet också kan skilja sig mellan år.

Mer generös arbetslöshetsersättning leder till högre arbetslöshet.¹¹ Man finner inga tydliga effekter på arbetslösheten av lagstiftning som skyddar de anställda (LAS).

Skattningar där man inkluderar fixa effekter tar hänsyn till att det kan finnas konstanta icke observerade faktorer som påverkar arbetslösheten i ett land och som kan vara korrelerade med förklaringsvariablerna. Effekter av institutionella förhållanden kan då skattas i den mån det sker *förändringar* i institutionerna över tiden. Denna typ av skattningar ger dock olika resultat. Nickell, Nunziata och Ochel (2005) menar att förändringarna i arbetslösheten till stor del kan förklaras med institutionella faktorer. Lindgren (2006) finner också effekter av institutionella variabler, samt att koordinering har stor betydelse i länder med starka fackföreningar och hög nivå på akassan. Belot och van Ours (2004) finner däremot att inga variabler blir signifikanta när de inkluderar fixa effekter och tidsdummies.

Forslund, Gottfries och Westermark (2009) studerar löneutvecklingen på aggregerad nivå i de nordiska länderna från mitten av 1960-talet till mitten av 1990-talet. Förklaringsvariabler är arbetslöshet, konkurrentpriser och ersättningsnivån i a-kassan. De finner att en ökning i ersättningskvoten med en procent ger upphov till ett lönetryck som på sikt höjer arbetslösheten med 2,2 procent.¹² I de nordiska länderna steg ersättningskvoten från cirka 50 procent i mitten av 1960-talet och till cirka 70 procent i mitten av 70-talet och det gav upphov till ett lönetryck som ökade inflationen och i sinom tid resulterade i ökad arbetslöshet.¹³ Effekten av ersättningskvoten är stor i förhållande till andra studier och det kan vara andra bakomliggande trendfaktorer som höjde arbetslösheten.¹⁴

I en mikroekonometrisk studie finner Carling, Holmlund och Vejsiu (2001) att en sänkning av a-kassan från 80 till 75 procent

¹¹ Se Nickell-Layard (1999) Tabell 15 och Belot-van Ours (2004) Tabell 7 kolumn 1.

¹² Notera att vi här talar om procent, inte procentenheter. En ökning av ersättningskvoten från 60 till 66 procent av tidigare lön är en ökning av ersättningskvoten med tio procent.

¹³ Detta innebär en fyrtioprocentig ökning av ersättningskvoten som enligt skattningen skulle fördubbla arbetslösheten ($((70/50)^{2,2} = 2.1)$).

¹⁴ Nickell-Layard (1999) finner i en tvärsnitts-skattning att en procentenhets ökning av ersättningskvoten i a-kassan ökar arbetslösheten med 1,3 procent vilket vid 60 procentersättningskvot ger en elasticitet kring 0,8 ($0,013/(1/60)=0,78$). Nickell, Nunziata och Ochel (2005) finner en elasticitet kring 1,9; se beräkning i Forslund, Gottfries och Westermark (2009). För en översikt över teori och empiri beträffande jämviktsarbetslösheten, se Forslund (2008). För översikter över effekterna av arbetslöshetsunderstödet utformning, se Holmlund (1998) och Tatsiramos och van Ours (2010).

ökade sannolikheten för de berörda att få jobb med 10 procent. Detta innebär en elasticitet på 1,6.

2.3 Varför arbetslösheten dröjer sig kvar

Erfarenheterna från många europeiska länder är att arbetslösheten stigit i samband med ekonomiska kriser och i perioder då man fört en kontraktiv penningpolitik för att få ner inflationen. När sedan konjunkturen har återhämtat sig har arbetslösheten ändå stannat kvar på en hög nivå. Arbetslösheten dröjer sig kvar fastän de tillfälliga chocker som höjde arbetslösheten har klingat ut. Ett exempel är den svenska 90-talskrisen. Den innebar ett kraftigt fall i efterfrågan och vi kan förstå att sysselsättningen sjönk på kort sikt på grund av detta. Men enligt den teori vi skisserat här så borde jämviktsarbetslösheten inte påverkas av en sådan efterfrågechock. Över tiden borde löneökningarna hållas tillbaka av den höga arbetslösheten, Riksbanken borde sänka räntan och efterfrågan borde återhämta sig.

Problemet med kvardröjande arbetslöshet brukar benämnas varaktighets- eller hystereres-problemet. Hystereres innebär att en variabel inte har något långsiktigt jämviktsläge som den återgår till utan att tillfälliga chocker får permanenta effekter.¹⁵ Om vi jämför hur arbetslösheten utvecklas över tiden i USA med ett antal europeiska länder ser vi en tydlig skillnad. Den amerikanska arbetslösheten tycks svänga upp och ned kring ett jämviktsläge som rör sig relativt lite. Kurvorna för arbetslösheten i Europa ser mer ut som en trappa där det sker varaktiga skift i nivån, oftast uppåt men ibland även nedåt. En tolkning är att de krafter som återställer sysselsättningen efter en chock är svagare i Europa.

Penningpolitikens roll

Skillnader i penningpolitiken är ett uppenbart skäl till att återhämtningen tar längre tid i europeiska länder. USA är ett ekonomiskt starkt integrerat land med hög rörlighet av arbetskraft mellan olika delstater, flytande växelkurs och självständig penningpolitik. En

¹⁵ "Hystereres (betyder att komma efter), fysikaliskt fenomen där effekten av en applicerad kraft eller fält inte endast beror på kraftens momentana värde. Fenomenet orsakas av att systemets tillstånd beror på dess historia." (Wikipedia).

konjunkturedgång möts med en snabb och kraftfull penningpolitisk respons. Romer-Romer (1994) hävdar i uppsatsen "What ends recessions?" att "penningpolitiken varit källan till de flesta återhämtningar under efterkrigstiden". Effekterna av penningpolitik brukar analyseras med statistiska modeller, så kallade strukturella vektorautoregressiva modeller (SVAR). Dessa analyser visar att löner och priser reagerar mycket långsamt på penningpolitiska chocker (Blanchard (1989), Christiano, Eichenbaum, Evans (1999)). Även i USA finns en mycket hög grad av nominell löne- och prisstelhet.¹⁶ Dessa resultat stödjer hypotesen att penningpolitiken spelat en central roll för att lyfta den amerikanska ekonomin ur recessioner. Återhämtningen efter en negativ efterfrågechock sker inte genom att de nominella lönerna sjunker utan genom att den amerikanska centralbanken för en expansiv penningpolitik samtidigt som löneökningstakten hålls tillbaka när arbetslösheten är relativt hög.

De flesta europeiska länder har haft någon form av fast växelkurs under efterkrigstiden och nu är de med i EMU. De saknar självständig penningpolitik och kan därför inte sänka räntan när konjunkturen viker. Om konjunkturen viker i hela euroområdet så kan den europeiska centralbanken (ECB) sänka räntan men eftersom konjunkturen skiljer sig åt mellan länderna så blir ECB's politik med nödvändighet mindre aktivistisk än den amerikanska penningpolitiken. Perioden 2002-2005 hade Tyskland mycket svag konjunktur, men eftersom Portugal, Irland, Grekland och Spanien samtidigt hade högkonjunktur och relativt hög inflation så kunde ECB inte sänka räntan. Det tog därför längre tid för Tyskland att ta sig upp ur recessionen än det skulle gjort för USA i samma situation. Nu har de länder som tidigare hade högkonjunktur hamnat i kris, devalveringsvägen är stängd, och det kommer att ta mycket lång tid för dem att återställa sin konkurrenskraft. Även i USA finns skillnader mellan olika delstater men skillnaderna är mindre eftersom ekonomin är mer integrerad och finanspolitiken är gemensam. Avsaknaden av en nationell penningpolitik är en orsak till att europeiska länder återhämtar sig långsamt efter en kris.

¹⁶ Blanchard-Katz (1992) visar att anpassningen till regionala störningar i USA i mycket liten utsträckning sker via lönerna, men många flyttar från en stat om jobben försvinner.

Förlust av humankapital och löneflexibilitet

Andra förklaringar till att sysselsättningen återhämtar sig långsamt i europeiska länder har att göra med arbetsmarknadens funktionsätt. Personer som förlorar jobbet i en lågkonjunktur tappar kunskaper, vilket gör det svårt för dem att komma tillbaka när konjunkturen vänder uppåt. De kunskaper som individer har och som gör dem mer produktiva brukar kallas för *humankapital*.¹⁷ Humankapital byggs upp genom formell utbildning men också genom arbetslivserfarenhet.

Förlusten av ett jobb innebär i sig en betydande förlust av humankapital. En person som arbetat länge på en arbetsplats har ofta byggt upp *företagsspecifik kunskap* som gör personen värdefull för just det företaget. Det kan vara kunskap om just det företags teknologi, organisation, kundrelationer etc. Om företaget, enligt effektivitetslönomodellen, sätter lön med hänsyn till hur kostsamt det är att förlora en viss person, så får individen avkastning på denna företagsspecifika kunskap i form av högre lön. Men företagsspecifik kunskap går förlorad om företaget läggs ned eller tvingas minska sin personal i en lågkonjunktur. Det är därför inte alls säkert att ett annat företag vill anställa samma person till samma lön. Förlusten av företagsspecifik kunskap innebär att den som förlorar jobbet normalt måste gå ner i lön för att få ett nytt jobb.

För att belysa hur viktigt detta är har forskare studerat vad som hänt med personer som förlorat jobbet utan egen förskyllan i samband med att företag lagts ned eller genomfört massiva uppsägningar.¹⁸ I USA finner man betydande och varaktiga lönetapp för dessa personer. Den *genomsnittliga* nedgången i lön skattas av olika studier till mellan 10 och 25 procent av lönen. Det är en betydande lönesänkning och rimligen innebär detta att en del personer får acceptera en mycket större lönesänkning än så.

Skattningar för Europa visar på lönetapp som är avsevärt mindre, men å andra sidan har man i Europa mycket lägre chans att få ett nytt jobb. En tolkning med fokus på efterfrågan är att detta visar på en stelhet i lönestrukturen i de europeiska länder som studerats. De som förlorat humankapital kan inte konkurrera

¹⁷ "Humankapital är människors utbildning, färdigheter, talanger samt kompetenser, men även hälsa räknas in ibland." (Wikipedia).

¹⁸ Se exempelvis Gibbons och Katz (1991), Jacobson, Lalonde och Sullivan (1993). Burda och Mertens (2001) och Huttunen, Möen och Salvanes (2006) innehåller introduktion till litteraturen och skattningar för Tyskland och Norge. Albrecht, Edin, Sundström och Vroman (1999) skattar negativa effekter på lönen av perioder utan arbete i Sverige.

genom att ta jobb till lägre lön. En tolkning med fokus på utbudssidan är att generösa ersättningssystem gör européerna mindre villiga att ta jobb till lägre lön (Ljungqvist-Sargent 1998). Förmodligen ligger det något i båda tolkningarna, men som tidigare nämnts vet vi att arbetslösa personer i allmänhet är mycket olyckliga över att inte ha jobb. Det tyder på att lönestelhet snarare än ovilja att ta jobb till lägre lön är den viktigaste förklaringen till skillnaden mellan Europa och USA.

Vid längre perioder av arbetslöshet blir förlusten av human kapital ett ännu större problem. Individen tappar kunskaper och hänger inte med i den tekniska utvecklingen. Edin och Gustavsson (2008) finner att en period av arbetslöshet har betydande effekter på läsförståelsen. Längre perioder av arbetslöshet kan också leda till psykiska, sociala eller missbruksproblem. En utdragen lågkonjunktur leder därför till att en del personer blir permanent utan jobb, antingen som långtidsarbetslösa eller genom att de lämnar arbetskraften till sjukskrivning, förtidspension etc.¹⁹

Dessa resonemang kan förklara varför *en del av de individer* som förlorar jobbet i lågkonjunktur blir långtidsarbetslösa och kanske permanent utslagna, men det kan inte i sig förklara den höga grad av varaktighet i den *aggregerade* arbetslösheten som vi ser i *makrodata*. Majoriteten av de som förlorar jobbet blir trots allt inte permanent arbetslösa utan de får nytt jobb inom några månader.²⁰ För att förstå varför arbetslösheten hänger sig kvar på makronivå har forskningen fokuserat på lönebildningen. Den fråga som ställts är varför lönerna påverkas så pass lite av hög arbetslöshet.

Insiders och outsiders

En tankelinje är att de krafter som återställer sysselsättningen efter en chock är svagare i Europa på grund av hur lönebildningen fungerar. Lönerna sätts i förhandlingar mellan företagen och fackföreningarna. De som har makten i facket är de som har relativt säkra jobb, så kallade insiders, och förhandlingarna påverkas därför i liten grad av hur många outsiders det finns utanför fabriksgrindarna. Lindbeck och Snower har i en serie artiklar utvecklat insider-outsider-perspektivet på arbetsmarknaden.²¹

¹⁹ Se Machin och Manning (1999) för en översikt.

²⁰ Dessa frågor analyseras av Pissarides (1992), Bean (1994) och Eriksson-Gottfries (2005).

²¹ För översikter över denna litteratur, se Lindbeck och Snower (1988, 2001), Blanchard (1991) och Bean (1994).

En variant av insider-outsider-teorin utvecklades av Blanchard-Summers (1986) och Gottfries-Horn (1987). De tänker sig att facket väger löneökningar mot risken att förlora jobbet, men att facket i första hand ser till intresset för "insiders" som redan har jobb. Efter en negativ chock finns det många arbetslösa, men det påverkar inte risken för insiders att förlora jobbet. Insiders kräver en lön som innebär att de med stor sannolikhet kan behålla jobbet, men de bryr sig inte om att sänka lönen för att de arbetslösa skall få tillbaka sina jobb. Detta leder till att arbetslösheten förblir hög efter en negativ efterfrågechock.²²

I Blanchard-Summers (1986) modell kan arbetslösheten *permanent* stanna på en högre nivå efter en chock men detta beror på speciella och orealistiska antaganden i modellen. De bortser ifrån att chansen att få ett nytt jobb för den som förlorar jobbet beror på arbetslöshetens nivå. I en mer realistisk modell bör hög arbetslöshet ändå ha en viss dämpande effekt på lönerna därför att hög arbetslöshet minskar chansen att få ett nytt jobb. En realistisk variant av teorin säger att tillfälliga chocker leder till *varaktiga*, men inte permanenta förändringar i arbetslösheten.

En invändning mot modeller där insiders väger högre löner mot risken att förlora jobbet är att insiders i allmänhet har mycket säkra jobb. En betydande del av de anställda slutar sin anställning frivilligt av olika skäl. Varje år byter mer än tio procent av de sysselsatta jobb och ungefär hälften av dessa går direkt från ett jobb till ett annat. Därför behöver ett företag normalt inte avskeda folk utan en minskning av personalstyrkan kan i de allra flesta fall ske genom att företaget låter bli att nyanställa. Detta talar för att insiders skulle kunna höja lönen betydligt utan någon större risk att förlora jobbet. Man kan därför fråga sig om risken att förlora jobbet verkligen spelar någon större roll i löneförhandlingarna. Är det inte snarare arbetsgivarnas motstånd mot löneökningar som håller tillbaka lönerna?

Oswald (1993), Gottfries (1992) och Gottfries-Westermarck (1998) tar insider-outsider-perspektivet ett steg längre och utgår ifrån att insiders har helt säkra jobb. Variationer i sysselsättningen sker genom variationer i antalet som nyanställs. Insiders väger inte högre löner mot risken att förlora jobbet utan de vill alltid ha högre löner. Det som håller tillbaka löneökningarna är arbetsgivarnas

²² För empiriska tillämpningar, se exempelvis Jaeger och Parkinson (1994) och Assarsson och Jansson (1998).

motstånd snarare än risken att förlora jobbet.²³ I en situation med låg arbetslöshet så stiger lönerna på grund av att arbetsgivarnas motstånd mot löneökningar är lägre. Det är alltså i grunden effektivitetslönemekanismen som driver löneökningarna. Fackförningarna kan, med hot om strejk, kräva ett pålägg på den lön som företaget skulle vilja betala.

Konkurrens mellan arbetslösa och sysselsatta

Eriksson-Gottfries (2005) bygger vidare på dessa tankar. De utgår ifrån effektivitetslöneteorin som beskrevs i början av kapitlet. Företagen väger de direkta kostnaderna av löneökningar mot inbesparingar på grund av minskad omsättning av arbetskraft. När företagen anställer så kan de antingen anställa en arbetslös person eller en person som redan har jobb men vill byta jobb. När ett företag anställer personer som redan har jobb så bidrar detta till ökad personalomsättning i andra företag.

Till detta lägger Eriksson-Gottfries ett antagande att de arbetslösa ibland kan ha svårt att konkurrera om jobben. Arbetslöshet kan uppfattas som en signal om lägre produktivitet och en del företag kan därför föredra att anställa personer som redan har jobb. Detta har två effekter. För det första så stiger jämviktsarbetslösheten därför att arbetslösheten har en svagare effekt på lönerna. När företagen föredrar att rekrytera personer som redan har jobb på ett annat företag så kommer företagen att höja lönerna för att behålla sina anställda och resultatet blir högre arbetslöshet i jämvikt.

För det andra så kan denna teori förklara varför arbetslösheten dröjer sig kvar efter en chock. En negativ efterfrågechock leder, vid stela nominella löner, till att arbetslösheten ökar. När lönerna sedan skall revideras så verkar den ökade arbetslösheten återhållande på lönerna. Men om de arbetslösa har svårt att konkurrera om jobben så blir effekten svag. Konsekvensen är att löneanpassningen blir långsam och arbetslösheten blir kvar under lång tid. Teorin kan förklara varför arbetslösheten har en så svag effekt på lönebildningen.²⁴

²³ Gottfries-Westermarck analyserar decentraliserade förhandlingar. Vid centralisering eller koordinering kan facken ta hänsyn till konsekvenserna för samhällsekonomin.

²⁴ Eriksson (2006) utvecklar en variant av denna teori där det endast är de långtidsarbetslösa som har svårt att konkurrera om jobben; se också Blanchard-Diamond (1994). Gottfries-

Frågan är då om företagen föredrar att anställa personer som redan har jobb. Eriksson och Lagerström (2006, 2007) studerade företagets beteende när det gäller att ta kontakt med arbetsökande som är registrerade i AMS databas för arbetssökande. De fann att vid i övrigt lika meriter så är arbetsgivarna mer benägna att ta kontakt med en person som redan har jobb än med en som är arbetslös. Arbetslöshet uppfattas tydligen som en signal om lägre produktivitet.

2.4 Sammanfattning

Enligt de dominerande teorierna om arbetsmarknaden så finns det en jämviktsnivå som arbetslösheten konvergerar mot på lång sikt. Denna jämviktsnivå beror på institutionella förhållanden som reglerna för a-kassan, kostnader för att anställa och avskeda, löneförhandlingssystemet, matchningsproblem, obalanser mellan utbud och efterfrågan etc.

Sysselsättningen kan dock avvika från jämviktsnivån under lång tid. Lönerna sätts i avtal som sträcker sig mellan ett och tre år och när sedan lönerna ändras så har arbetslösheten en svag effekt på lönerna. Omvänt så har penningpolitiken stora reala effekter därför att lönerna anpassar sig långsamt. Det är väl belagt i empirisk forskning och det finns också teori som kan förklara att penningpolitiken har stora och varaktiga effekter på sysselsättning och produktion.

Söderberg (2010) visar att dessa mekanismer kan förklara mycket varaktiga reala effekter av penningpolitiska chocker i en nykeynsiansk modell.

3 Lönebildningen på aggregerad nivå

I detta kapitel analyseras lönebildningen i Sverige på aggregerad nivå. Efter en kort historisk tillbakablick koncentreras analysen på hur löner, inflation och sysselsättning har utvecklats från mitten av 1990-talet fram till finanskrisen. Under denna period har vi haft en ny institutionell ram med flytande växelkurs, inflationsmål och industriavtal. Ett genomgående tema är att vi måste se på både sysselsättning och löneutveckling för att bedöma hur arbetsmarknaden fungerat.²⁵

3.1 Tillbakablick

Den svenska modellen

Under femtio och sextiotalen hade Sverige fast växelkurs, reglerad kreditmarknad, reglerade kapitalflöden och centraliserade löneförhandlingar. De formella avtalen skrevs visserligen på branschnivå men ramarna för avtalen lades fast i förhandlingar mellan arbetsmarknadens centrala organisationer. Utöver avtal förekom också så kallad ”löneglidning” på lokal nivå som gav en viss löneökning utöver avtal. Starkt centraliserade löneförhandlingar innebar att arbetsmarknadens parter hade alla skäl att ta samhällsekonomiska hänsyn när de bestämde lönenivån.

Eftersom den internationella kapitalmarknaden var reglerad och mindre utvecklad var det svårare än idag att finansiera ett underskott i bytesbalansen. Balans i bytesbalansen betraktades därför som ett viktigt ekonomisk-politiskt mål. Allför höga lönehöjningar,

²⁵ Edin-Topel (1997), Lindbeck (1997), Holmlund (2006) och Fredriksson-Topel (2010) har skrivit liknande översikter, med delvis likartade slutsatser. Rødseth (1997) ger en översikt över utvecklingen på den norska arbetsmarknaden. För analyser med fokus på utbudet av arbetskraft, se Ljungqvist-Sargent (1995, 1998).

som försämrade företagens konkurrenskraft och minskade exporten, ledde därför till att finanspolitiken stramades åt. Även kreditpolitiska medel som lånetak och likviditetskvoter kunde användas för att begränsa kreditflödet till den privata sektorn.²⁶ Den fasta växelkursen i kombination med bytesbalansmålet fungerade som en disciplinerande faktor för lönebildningen.

Tänkandet kring lönebildningen formaliserades på 1960-talet i den så kallade Aukrust-EFO-modellen.²⁷ Den innebar att utrymmet för löneökningar i den konkurrensutsatta sektorn skulle bestämma löneökningstakten för hela ekonomin. För att bibehålla konkurrenskraften skulle löneökningarna motsvara produktivitets-tillväxten i den konkurrensutsatta sektorn plus den internationella prisuppgången för k-sektorns varor.

Resultatet av denna regim var låg inflation, snabb tillväxt och låg arbetslöshet. Hög produktivitetstillväxt gav utrymme för betydande nominella löneökningar.

Man bör minnas att femtio- och sextiotalen var en period med en våldsam strukturomvandling och rationalisering. Hela industrier som textil- och skoindustrin lades ner. Antalet anställda i lantbruk och skogsindustri reducerades till en bråkdel av vad den varit. Efterfrågan på personer med högre utbildning ökade och denna efterfrågan möttes med ett ökat utbud då den högre utbildningen expanderade. Brist på arbetskraft förekom i vissa yrken men den starka koordineringen på arbetsgivarsidan hindrade företagen från att bjuda över varandra för att locka till sig sådan arbetskraft. Trots våldsam strukturomvandling hölls arbetslösheten på en mycket låg nivå.

Inflationsproblemen

Den öppna arbetslösheten förblev låg under 1970- och 1980-talen, mellan 1 och 4 procent (se Figur 5). Visserligen ökade andelen i arbetsmarknadspolitiska program till 2-3 procent av arbetskraften, men jämfört med andra länder, och jämfört med dagens läge, kan situationen på arbetsmarknaden förefalla mycket god. Syssel-

²⁶ Ett exempel på detta var det så kallade "idiotstoppet" 1969-70 då både kredittillgången och finanspolitiken stramades åt som en reaktion på tendenser till underskott i bytesbalansen. Resultatet blev att tillväxten åren 1971-72 sjönk till 1-2 procent. Dessa år döptes av oppositionen till "de förlorade åren".

²⁷ Se Lindbeck (1979); modellen utvecklades av Aukrust et al (1967), Aukrust (1977) och Edengren, Faxén och Odhner (1969, 1970).

sättningsgraden för män låg ännu år 1990 på samma nivå som 1970. Men för att bedöma hur arbetsmarknaden fungerar kan vi inte bara se på arbetslöshet och sysselsättning. Vi bör också se på löneökningstakten. På 1960-talet hade en arbetslöshetsnivå omkring 2 procent varit förenlig med låg inflation och fast växelkurs. Under sjuttio- och åttiotalet ledde samma arbetslöshetsnivå till löneökningar som inte var förenliga med fast växelkurs och bibehållen konkurrenskraft.

Förutsättningarna för lönebildningen förändrades på sjuttio-talet. Det fasta växelkurssystemet bröt samman 1971. Oljepriserna flerdubblades 1973 och 1979 och många länder fick underskott i bytesbalansen. Oljepengarna reinvesterades i OECD-länderna och de internationella kapitalrörelserna ökade. Den utländska inflationen ökade och varierade mer över tiden och mellan olika länder.

Efter sammanbrottet för det fasta växelkurssystemet försökte Sverige att fortsätta den fasta växelkurspolitiken. Kronan bands först till d-marken och sedan till en handelsvägd korg av valutor. Tanken var att den fasta växelkursen även fortsättningsvis skulle disciplinera lönebildningen. Detta fungerade dock inte så som det var tänkt. Lönerna steg oftast snabbare än i konkurrentländerna, vilket ledde till återkommande devalveringar 1976, 1977, 1981 och 1982. Slutligen gav man upp den fasta växelkurspolitiken 1992.

Man kan peka på flera skäl till att den i teorin fasta växelkurspolitiken inte längre hade samma disciplinerande effekt på lönebildningen. Varierande utländsk inflation gjorde det svårt att bedöma vilka löneökningar som var förenliga med bibehållen konkurrenskraft. Ett skäl till kostnadskrisen i mitten av 1970-talet var att parterna överskattade den utländska inflationen och som följd av detta ingick ett löneavtal med alltför höga löneökningar 1975-76. En annan faktor var att målet om balans i bytesbalansen blev mindre viktigt. Ökade oljepriser gjorde balans i bytesbalansen ouppnåelig och en mer utvecklad internationell kapitalmarknad gjorde det möjligt att finansiera underskott under längre tid. Ekonomer kritiserade också bytesbalansmålet med utgångspunkt i modern ekonomisk teori. Underskott i bytesbalansen innebär att landet lånar av omvärlden och det kan vara rationellt för ett land att göra det liksom det kan vara rationellt för en individ eller ett företag att låna, eller låna ut, under en period. Bytesbalansen fungerade inte längre som disciplinerande riktmarke för politiken.

I stället blev finanspolitiken alltför expansiv för att vara förenlig med fast växelkurs. Mycket ambitiösa sysselsättningsmål och brist på budgetdisciplin ledde till perioder av överhettning, med löneökningar och inflation som var högre än i omvärlden. När lönerna steg, konkurrenskraften urholkades, och bytesbalansen visade underskott så ledde det inte till finanspolitisk åtstramning. Snarare kom finanspolitiken att bli ackommoderande då en expanderade offentlig sektor bidrog till att hålla sysselsättningen uppe. En sådan process kunde pågå under några år men den slutade obönhörligt med valutakris och devalvering.²⁸

En annan förändring var att koordineringen av lönebildningen bröts upp under 1980-talet. Verkstadsföreningen slöt ett separat avtal med Metall 1983 och resten av 80-talet skedde förhandlingarna i högre grad på branschnivå. Detta bör ha bidragit till högre löneökningar och, i förlängningen, högre jämviktsarbetslöshet.

Krisen

Krisen i början av 1990-talet innebar ett kraftigt fall i efterfrågan. Fastighetspriser och bostadsbyggande rasade, konsumenterna ökade sitt sparande, konkurrenskraften var urholkad och samtidigt hade vi en internationell konjunkturedgång. Deprecieringen av valutan i november 1992 innebar att exportindustrin fick mycket god konkurrenskraft och den återhämtade sig snabbt. Men inhemsk efterfrågan var fortsatt svag under flera år.

Graden av koordinering av löneförhandlingarna varierade under dessa år. Det så kallade Rehnbergavtalet 1991-1992 innebar en återgång till stark koordinering och en snabb nedväxling av löneökningstakten. I mitten av nittiotalet skedde löneförhandlingarna på branschnivå med liten grad av koordinering. Resultatet blev löneökningar på 5-6 procent trots att arbetslösheten stigit till en, i historiskt perspektiv, extremt hög nivå.²⁹

²⁸ Calmfors (1982) och Calmfors-Forslund (1991) framhäver att en ackomoderande politik leder till högre löner.

²⁹ Se Elvander och Holmlund (1997) och Elvander (2003) för en översikt över hur förhandlingssystemet utvecklades på 1990-talet.

Flytande växelkurs, inflationsmål och industriavtal

Sedan 1993 har Sverige flytande växelkurs och inflationsmål för penningpolitiken. Riksbanken har huvudansvaret för konjunkturpolitiken och finanspolitiken har främst inriktats på att upprätthålla budgetdisciplin, förutom under finanskrisen då regeringen fört en aktivt kontracyklisk politik. Industriavtalet 1997 innebar en återgång till en hög grad av koordinering med den konkurrensutsatta industrin som löneledare. Koordineringen är dock mindre formell än den var när LO och SAF lade fast ramarna för avtalen på Blasieholmen. Vi har inte längre centrala förhandlingar som bestämmer ramarna för en stor del av arbetsmarknaden. I stället har industrins avtal fungerat som norm eller ”märke” för de avtal som följt efter.³⁰ Medlingsinstitutet har tillkommit och så kallade ”opartiska ordförande” har spelat en stor roll som medlare (SOU 1998:141, Medlingsinstitutet 2009). Konjunkturinstitutet och Industrins Ekonomiska Råd producerar analysunderlag för löneförhandlingarna.

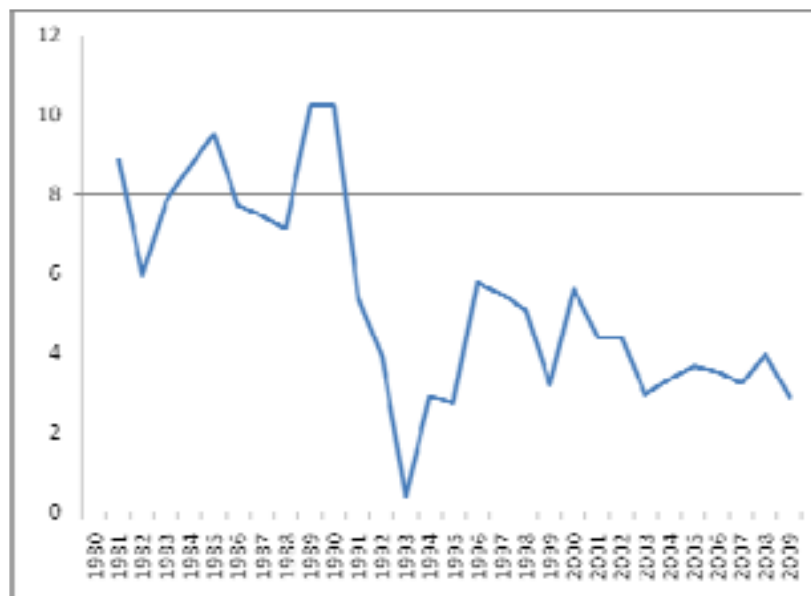
Hur har detta system fungerat? Har koordineringen med industrin som löneledare inneburit ett ansvarstagande som lett till lägre jämviktsarbetslöshet? För att bedöma detta måste vi återigen beakta både löneökningstakten och sysselsättningsutvecklingen. Har löneökningarna varit inflationsdrivande? Har löneökningarna varit förenliga med en återgång till full sysselsättning? Dessa frågor behandlas i de två följande avsnitten.

3.2 Lågt inflationstryck

Figur 7 visar ökningstakten för timlöner inom näringslivet. Den genomsnittliga löneökningstakten 1993-2009 var 4 procent per år. Produktivitetsökningen inom näringslivet under samma tid var 2,4 procent per år. Detta borde vid konstant vinstmarginal och real avkastning på kapitalet leda till en inflation på omkring 1,6 procent (4,0-2,4). Den faktiska inflationen var under samma period 1,5 procent i genomsnitt enligt KPIXEE, som exkluderar effekter av energipriser och räntor. Enligt KPI var inflationen 1,3 procent, klart under inflationsmålet på 2 procent. I denna mening har löneökningstakten varit väl förenlig med inflationsmålet.

³⁰ Ett system där en sektor eller fackförening är löneledande kallas internationellt för ”pattern bargaining”.

Figur 7 Löneökningstakt inom näringslivet



Not: Timlöner inom näringslivet enligt NR, dagkorrigerade, ökning i procent per år.

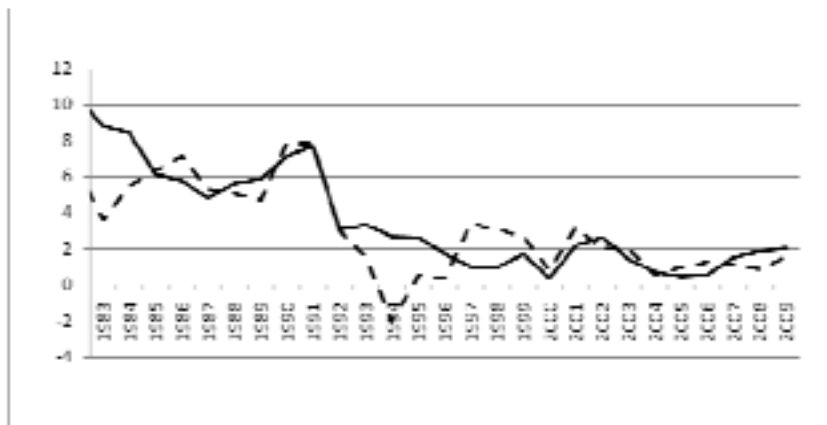
Källa: Konjunkturinstitutet.

Att det finns ett starkt samband mellan löneökningar och inflation framgår av Figur 8. Om man tar ökningstakten för timlöner inom näringslivet föregående år och drar bort den genomsnittliga produktivetsökningstakten 1993-2009 (2,4) så får man en tämligen god prognos för inflationen exklusive energipriser och räntor (KPIXEE).

Man kan fråga sig varför jag dragit bort den genomsnittliga produktivetsstegrings takten snarare än den produktivetsstegrings takt som uppmättes det aktuella året. Skälet är att de kortsiktiga variationer i produktivitet som vi uppmäter till stor del reflekterar variationer i kapacitetsutnyttjandet. När efterfrågan faller så minskas inte arbetsstyrkan i samma takt, vilket gör att den registrerade produktiviteten minskar. Ett exempel på detta är att förädlingsvärdet inom näringslivet föll med 5,9 procent 2009 samtidigt som antalet arbetade timmar minskade med 3,9 procent. Den registrerade produktiviteten föll därför med 2 procent, men det var troligen inte frågan om en teknologisk tillbakagång. Företagen behöll arbetskraften i hopp om att efterfrågan skulle öka

igen. Omvänt var den uppmätta produktivitetstökningen i näringslivet 5 procent under konjunkturuppgången 2004. Dessa variationer i utnyttjandet av arbetskraften påverkar inte utrymmet för löneökningar eller prissättningen på samma sätt som den underliggande, teknologiskt betingade, produktivitetstrenden.

Figur 8 Löneökningar och inflation

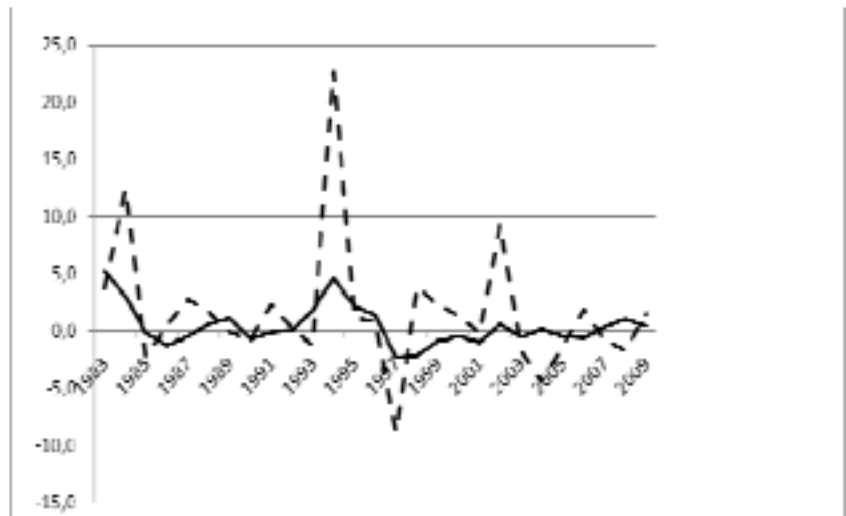


Not: Figuren visar procentuella timlöneökningar i näringslivet föregående år minus 2,4 (streckad) samt underliggande inflation exklusive effekter av ränta och energipriser (KPIXEE, heldragen).

Källa: SCB.

Dock finns det en del variationer i inflationen som inte kan förklaras av lönehöjningarna och den normala produktivitetstillväxten. Inflationen var hög i förhållande till löneökningarna 1983-1984, 1993-1995 och låg 1997-1999. Man kan misstänka att dessa avvikelser har att göra med importerad inflation då konsumentprisindex innehåller en betydande del importerade varor. Kronan deprecierade kraftigt 1981, 1982, 1992, och 1993, medan den apprecierade 1997. Figur 9 bekräftar detta. Det finns ett starkt samband mellan den inflation som inte kan förklaras av lönehöjningarna och förändringar i kronans handelsvägda växelkurs. Dock verkar växelkursens genomslag på inflationen ha minskat på senare tid. Från 1999 förklaras inflationsnivån mycket väl av löneökningstakten minus den genomsnittliga produktivitetstökningstakten i näringslivet.

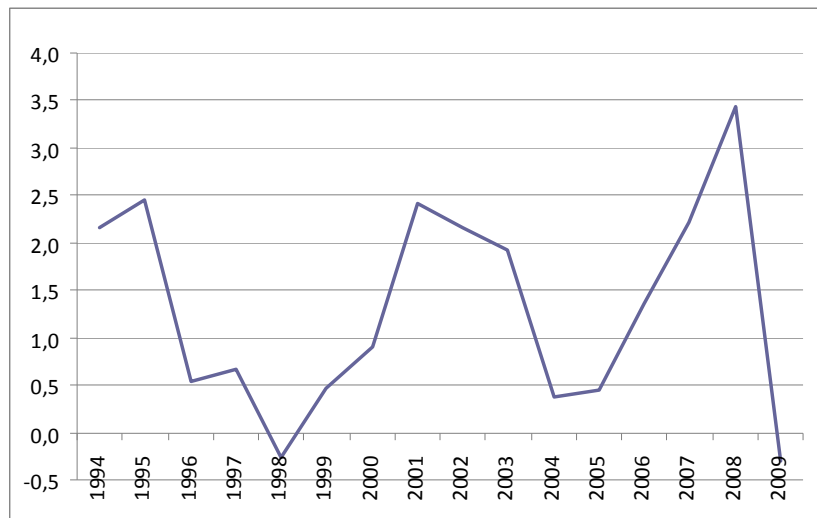
Figur 9 Förändring i TWC-index och inflation som inte förklaras av löneökningar



Not: Figuren visar procentuell förändring i TWC-index föregående år (streckad) samt inflation som inte kan förklaras av lönehöjningar (heldragen). En ökning i TWC innebär en depreciering.

Källor: SCB och Riksbanken.

Figur 10 Inflation enligt konsumentprisindex



Källa: SCB.

Slutsatsen av detta är att löneökningstakten på 4 procent under perioden 1993-2009 varit mycket väl förenlig med inflationsmålet. Lönehöjningarna har inte givit upphov till någon större inflationspress i svensk ekonomi.

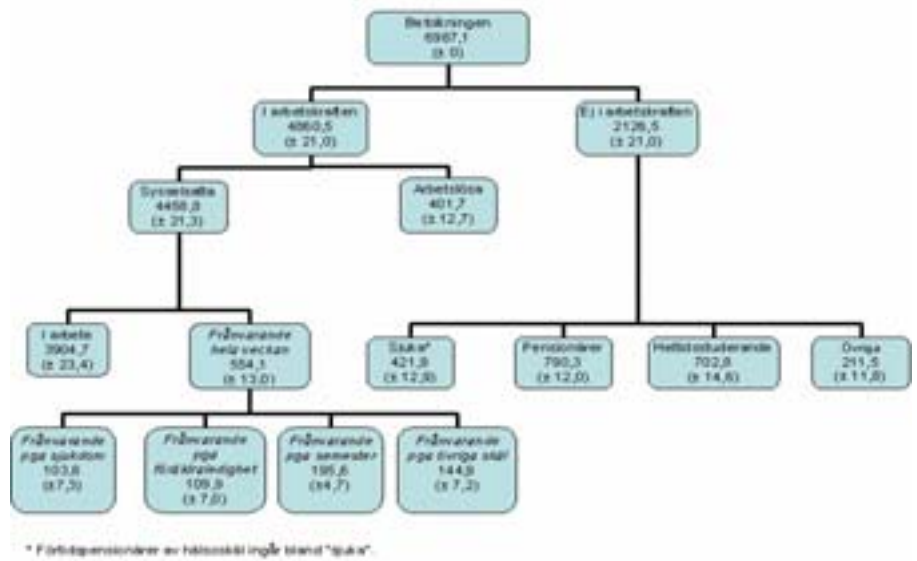
Snarare kan man säga att den observerade löneökningstakten gav utrymme för en mer expansiv penningpolitik än den som faktiskt fördes. Riksbanken missade tillfället att föra en mer expansiv penningpolitik. Inflationen låg under målet tio av sexton år 1994-2009, i vissa fall långt under målet (Figur 10). Detta beror sannolikt på prognosmissar. Riksbanken kan ha underskattat produktivitetsutvecklingen och överskattat kostnadstrycket med några tiondelar. Det är inte alls förvånande att Riksbanken ibland missar målet, eller medvetet avviker ifrån det, med någon procentenhet, men att inflationen under en tioårsperiod ligger en halv procent under målet i *genomsnitt* får anses som en ganska stor prognosmiss. En alltför stram penningpolitik har pressat upp reallönen och fördröjt återhämtningen i produktion och sysselsättning.

Ändå står det klart att Sveriges ekonomi i många avseenden utvecklats väl sedan mitten av 1990-talet. Inflationen har varit låg och stabil, statens finanser har förbättrats kraftigt och tillväxten har varit hög och stabil jämfört med 70- och 80-talen. I ett europeiskt perspektiv framstår utvecklingen som mycket positiv.

3.3 Långsam återhämtning av sysselsättningen

Men en bedömning av hur lönebildningen fungerat kan inte bara utgå ifrån inflationsmålet och produktivitetstillväxten. Vi bör också se hur sysselsättningen har utvecklats. För att belysa sysselsättningen ser vi dels på arbetslösheten, dels på antalet personer utanför arbetskraften. De som är utanför arbetskraften är pensionerade, förtidspensionerade, studerande, etc. (se Figur 11). Denna grupp är viktig därför att det skett stora förändringar i arbetskraftsdeltagandet. Många lämnade arbetskraften under krisen på 90-talet. Förtidspensionering av arbetsmarknadsskäl har inneburit att en del som annars skulle varit arbetslösa hamnat utanför arbetskraften. Vi studerar därför andelen av befolkningen som är arbetslösa, ej i arbetskraften, samt summan, de icke sysselsatta.

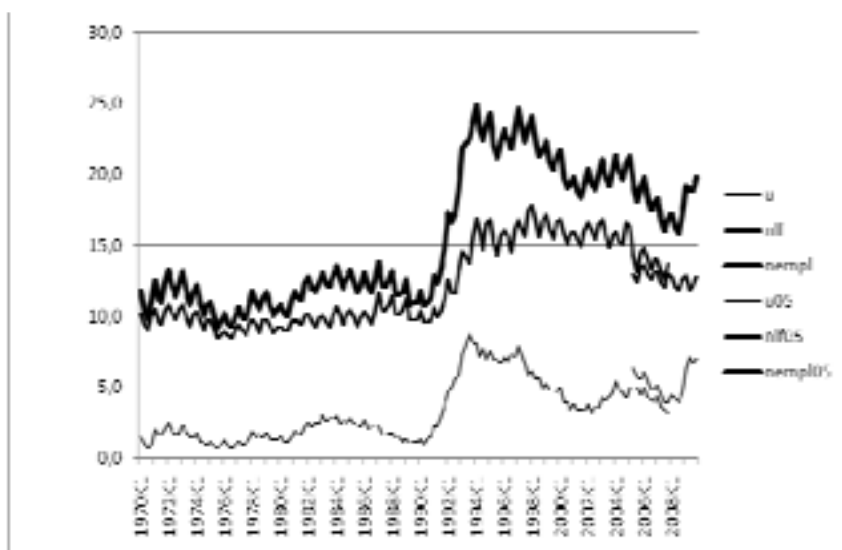
Figur 11 Befolkningen, 15-74 år, fördelad efter arbetskraftstillhörighet 2009, kvartal 4, 1 000-tal



Källa: SCB.

Figur 12 visar att andelen ej sysselsatta män i åldern 20-64 år ökade från 12 till 24 procent mellan 1991 och 1994. Både andelen arbetslösa och andelen utanför arbetskraften ökade kraftigt under krisen, men medan arbetslösheten sjönk tillbaka under slutet av 90-talet så förblev andelen utanför arbetskraften kvar vid 16 procent fram till 2004. Under perioden 2005-2008 sjönk både arbetslösheten och andelen utanför arbetskraften. Dock var andelen icke sysselsatta 2007 fortfarande 17 procent av befolkningen. Endast hälften av den nedgång i sysselsättningsgraden som inträffade under 1990-talskrisen hade återhämtats 2007. Därefter kom finanskrisen.

Figur 12 Arbetslösa, ej i arbetskraften och ej sysselsatta i procent av befolkningen, män 20-64 år



Not: Figuren visar andelen ej sysselsatta (tjock linje), ej i arbetskraften (medeltjock linje) och arbetslösa (tunn linje) i procent av befolkningsgruppen. År 2005 börjar nya serier på grund av ändrade definitioner.

Källa: SCB.

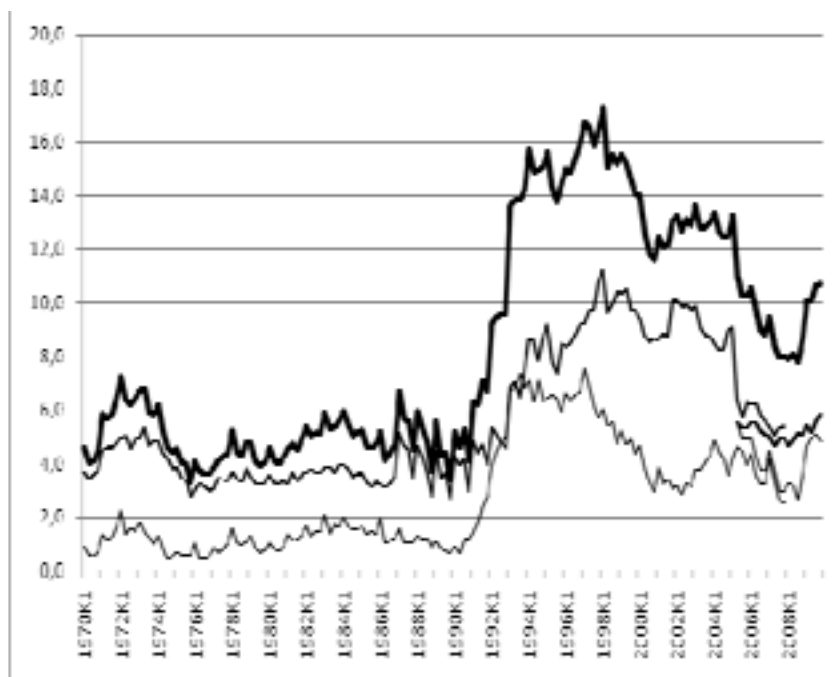
Förändringar i sysselsättningsgraden har delvis att göra med förlängda studietider och ändringar i faktisk pensionsålder. För att rensa bort sådana förändringar kan vi se på utvecklingen för män 35-44 år. Denna grupp har högre sysselsättning men vi ser en likartad bild i Figur 13. Andelen icke sysselsatta tredubblades, från 5 procent kring 1990 till 15 procent i slutet av 1990-talet. I början av 2008 var andelen fortfarande 8 procent.

För kvinnor 35-44 ser vi i Figur 14 en trendmässig uppgång i arbetskraftsdeltagandet under 1970 och 1980-talen. År 1990 hade andelen icke sysselsatta kvinnor i denna åldersgrupp sjunkit till 8 procent. Andelen icke sysselsatta steg till 20 procent under nittio-talskrisen och den har stannat kvar på drygt 15 procent därefter.

Om vi betraktar lönebildningen mot bakgrund av sysselsättningsläget får vi en annan bild än om vi endast jämför löneökningarna med inflationsmålet. Löneökningar på 4 procent ger vid en produktivitetstillväxt kring 2 procent en inflation som ligger

nära inflationsmålet.³¹ Men löneökningar på 4 procent ger inte mycket utrymme för expansion av sysselsättningen. Löneökningar på denna nivå måste därför betraktas som höga med hänsyn till det historiskt sett mycket svaga sysselsättningsläget under denna period. Med lägre löneökningar hade Riksbanken kunnat föra en mer expansiv penningpolitik och det skulle ha lett till en snabbare ökning i sysselsättningen.

Figur 13 Arbetslösa, ej i arbetskraften och ej sysselsatta i procent av befolkningen, män 35-44 år



Not: Figuren visar andelen ej sysselsatta (tjock linje), ej i arbetskraften (medeltjock linje) och arbetslösa (tunn linje) i procent av befolkningsgruppen män 20-64 år. År 2005 börjar nya serier med ändrade definitioner.

Källa: SCB.

³¹ Att inflationen blev något lägre än 2 procent beror troligen på att produktivitetstillväxten var något högre än förväntat.

Figur 14 Arbetslösa, ej i arbetskraften och ej sysselsatta i procent av befolkningen, kvinnor 35-44 år



Not: Figuren visar andelen ej sysselsatta (tjock linje), ej i arbetskraften (medeltjock linje) och arbetslösa (tunn linje) i procent av befolkningsgruppen män 20-64 år. År 2005 börjar nya serier med ändrade definitioner.

Källa: SCB.

3.4 Slutsats

Perioden från industriavtalets tillkomst fram till finanskrisen var en period med låg inflation och stigande sysselsättningsgrad. Utvecklingen gick åt rätt håll, men 2007 hade vi fortfarande en bra bit kvar till den sysselsättningsnivå som gällde mellan 1970 och 1990.

På lång sikt är löneandelen i ekonomin konstant. Med 2 procents inflationsmål och 2 procents normal produktivitetstakt blir den långsiktiga löneökningstakten omkring 4 procent per år. Men i en situation med låg sysselsättning krävs att lönerna *under en period* ökar mindre för att sysselsättningen skall öka. En löneökningstakt på 4 procent är rimlig och förenlig med inflationsmålet om ambitionen är att bevara de jobb som finns, men den ger endast begränsat utrymme för expansiv penningpolitik som höjer sysselsättningen.

Om vi betraktar löneökningstakten mot bakgrund av sysselsättningsläget måste en löneökningstakt på 4 procent betraktas som en hög. Sysselsättningen har sedan 1990-talskrisen varit

extremt låg i ett historiskt perspektiv, men detta tycks inte ha påverkat löneutvecklingen i någon större utsträckning.

Man kan invända att om sysselsättningen ligger under jämviktsnivån så borde Riksbanken kunna föra en expansiv penningpolitik även om inflationen ligger nära målet. I praktiken råder dock mycket stor osäkerhet om var jämviktsnivån för sysselsättningen ligger och data för löneökningar och inflation spelar en avgörande roll för bedömningen av huruvida sysselsättningen ligger över eller under jämviktsnivån. Om inflationen förväntas hamna nära målet så tas det som en indikation på att sysselsättningen ligger på jämviktsnivån. Då ser Riksbanken inga möjligheter att föra en mer expansiv penningpolitik.

Löneökningarna bestämmer inflationen som i sin tur styr Riksbankens uppfattning om det är möjligt att föra en mer expansiv penningpolitik. Sambandet mellan löneökningar, inflation, realränta och efterfrågan på arbetskraft analyseras i nästa kapitel.

4 Normer och spelregler för en fungerande lönebildning

En fråga är då vilken löneökningstakt som är önskvärd om man ser till sysselsättning och reallöneutveckling, samt hur löneförhandlingarna bör organiseras för att man skall nå en lämplig löneökningstakt.

4.1 Nominella och reala löner

Ett resonemang går ut på att lönehöjningarna å ena sidan måste vara förenliga med samhällsekonomisk balans men å andra sidan måste de också ge reallöneförbättringarna för löntagarna. Om vi räknar med att Riksbanken håller sitt inflationsmål på 2 procent så krävs löneökningar utöver detta för att vi ska få en real löneförbättring. Därutöver blir det en fråga om att väga reallöneförbättringar mot effekterna på sysselsättningen.

Även om det finns en sådan avvägning så är sambandet mellan nominell och real löneökning inte så starkt om vi ser på en generell löneökning. Till stor del använder vi våra inkomster till att köpa varor och tjänster som vi själva producerat. Högre löneökningar slår till stor del igenom i högre inflation och ökade kostnader för offentliga tjänster. Men sysselsättningen påverkas negativt av högre nominella löner och även de som har jobb är med och betalar för arbetslösheten, via skatter och medlemsavgifter till a-kassan. För att förstå vad som är en lämplig löneökningstakt behöver vi förstå sambandet mellan löneökningstakt och sysselsättningsutveckling.

4.2 Konkurrenskraft och Europanorm

Ett vanligt resonemang om löner och sysselsättning utgår ifrån konkurrenskraften. Om lönerna stiger så försämras den konkurrensutsatta industrins konkurrensförmåga, vilket i slutändan drabbar oss alla. Konkurrenskraften skulle vara en lämplig utgångspunkt vid fast växelkurs men den ger ingen tydlig vägledning vid flytande kurs. Växelkursen kan ändras en hel del från år till år. Om kronan sjunker med fem procent i värde och vi utgår ifrån den växelkurs som råder så kommer vi till slutsatsen att utrymmet för löneökningar har ökat med fem procent. Om sedan kronan stiger så har det löneutrymmet försvunnit igen. Att resonera om konkurrenskraft utifrån en given växelkurs är därför ingen hållbar utgångspunkt.

En variant på konkurrenskraftsresonemanget är den så kallade europanormen. Vi skall ha *nominella löneökningar i takt med konkurrentländerna*. Men vad är argumentet för denna norm? Ett argument tycks vara att om vi har ungefär samma produktivitetstillväxt som konkurrenterna så kan en sådan norm leda till att den nominella växelkursen blir relativt stabil. Med samma nominella löneökningar och samma produktivitetstillväxt så är konstant växelkurs förenlig med oförändrad konkurrenskraft. Eftersom växelkursvariationer skapar osäkerhet för företagen kan detta resonemang verka övertygande.

Det finns dock flera problem när det gäller tillämpningen av en sådan norm. För det första är det inte alltid önskvärt med en stabil växelkurs. Förändringar av växelkursen kan behövas om det sker stora chocker i Sverige eller i omvärlden. Om inhemsk efterfrågan ökar kraftigt kan en appreciering av valutan behövas för att bromsa inflationen och om efterfrågan faller kraftigt så kan en depreciering rädda många företag.

För det andra kan man fråga sig *mot vem* skall vi ha stabil nominell växelkurs? Det är svårt att se vad det skulle vara för egenvärde i att ha en stabil nominell växelkurs mot den ena eller andra ländergruppen när växelkurserna mellan olika länder ändras så mycket från år till år och handeln med länder utanför euroområdet ökar snabbt. En stabil kurs mot euron innebär inte en stabil kurs mot pundet, norska kronan, dollarn eller rubeln. Skall vi jämföra oss med eurozonen, EU, eller något konkurrensvägt index som TWC eller KIX?

För det tredje så kan normen ”löneökningar i takt med konkurrenterna” lätt komma i konflikt med vårt eget inflationsmål. Om jämför oss med länder med samma produktivitetsökningstakt och samma inflationsmål som vi så kan vi hamna rätt, förutsatt att sysselsättningen ligger på önskad nivå från början. Men det kan bli fel om vi väljer att utgå ifrån löneökningarna i länder som har annan produktivitetutveckling eller annat inflationsmål än vi har. Då blir normen ”löneökningar i takt med konkurrenterna” inte långsiktigt förenlig med den penningpolitiska regim vi har och detta kommer, förr eller senare, att leda till att normen urholkas.

Det finns länder inom EU som har mycket högre produktivitetstillväxt än Sverige. Det är knappast relevant att ta löneökningarna i dessa länder som utgångspunkt. Om vi jämför oss med Tyskland kan vi anta att vi har ungefär samma produktivitetstillväxt, men har vi samma inflationsmål? Ja, Europeiska Centralbanken har (numera) ungefär samma inflationsmål som Riksbanken, men det innebär inte nödvändigtvis att inflationen i Tyskland blir 2 procent. Under perioden 2001–2005 ledde den gemensamma penningpolitiken till att Tyskland nästan hamnade i deflation. Den penningpolitiska regimen i Tyskland innebar *de facto* en inflation klart lägre än 2 procent. Om vi i en sådan situation utgår ifrån löneökningstakten i Tyskland så kommer vi till resultatet att vi också skall ha deflation. Detta är varken önskvärt eller förenligt med vårt eget inflationsmål.

Det fjärde och viktigaste problemet med normen ”löneökningar i takt med konkurrenterna” är att den inte tar hänsyn till sysselsättningsläget i utgångsläget. Om arbetslösheten ligger långt över den långsiktiga jämviktsnivån så behövs en period med låga löneökningar för att vi skall komma tillbaka till jämvikt.

När europanormen kom till var ambitionen hos många företrädare för arbetsmarknaden att vi snart skulle införa euron. I det perspektivet kunde den kanske motiveras, men nu är ett införande av euron inte aktuellt på ett tag. Då är det svårt att se några hållbara argument för en sådan norm. Europeanormen är en onödig omväg som kan leda oss på villovägar. Resonemanget om vad som är en lämplig löneökningstakt bör inte föras som om vi hade infört euron. I stället bör vi utgå ifrån den institutionella ram som faktiskt råder: flytande växelkurs och inflationsmål.

4.3 Löner och sysselsättning vid flytande växelkurs och inflationsmål

Vid fast växelkurs följer penningpolitiken en enkel regel: växelkursen hålls på en viss nivå. Högre löneökningar leder till försämrad konkurrenskraft och minskad export. Att analysera hur löneökningarna påverkar sysselsättningen vid flytande växelkurs är mer komplicerat. Hur ska vi beskriva penningpolitiken när vi har flytande växelkurs och inflationsmål?

Ett enkelt sätt att beskriva vad en riksbank gör är den så kallade Taylor-regeln. Taylor (1993) visade att en enkel ekvation ganska väl beskrev hur den amerikanska centralbanken satte räntan under perioden 1982-1992. Liknande ekvationer har skattats för en rad andra länder. Taylor-regeln är:

$$i = \bar{r} + \pi + \Phi_{\pi} (\pi - \pi^{\otimes}) + \Phi_y y$$

Ekvationen förklarar den ränta i som sätts av centralbanken. Först har vi konstanten \bar{r} som är en "normal" real ränta och till detta lägger vi den faktiska inflationen π . Sedan har vi två termer som visar hur Riksbanken reagerar på det som händer i ekonomin. Koefficienten Φ_{π} visar hur Riksbanken reagerar när inflationen avviker ifrån inflationsmålet π^{\otimes} och koefficienten Φ_y visar hur Riksbanken reagerar på produktionsgapet, y , dvs. produktionens procentuella avvikelse från den uppskattade jämviktsnivån för produktionen. Taylor satte den normala realräntan och inflationsmålet till 2 procent och reaktionskoefficienterna Φ_{π} och Φ_y till 0,5. Om vi gör det får vi följande ekvation för räntan:

$$i = 2 + \pi + 0,5(\pi - 2) + 0,5y = 2 + \pi + 0,5\pi - 1 + 0,5y = 1 + 1,5\pi + 0,5y$$

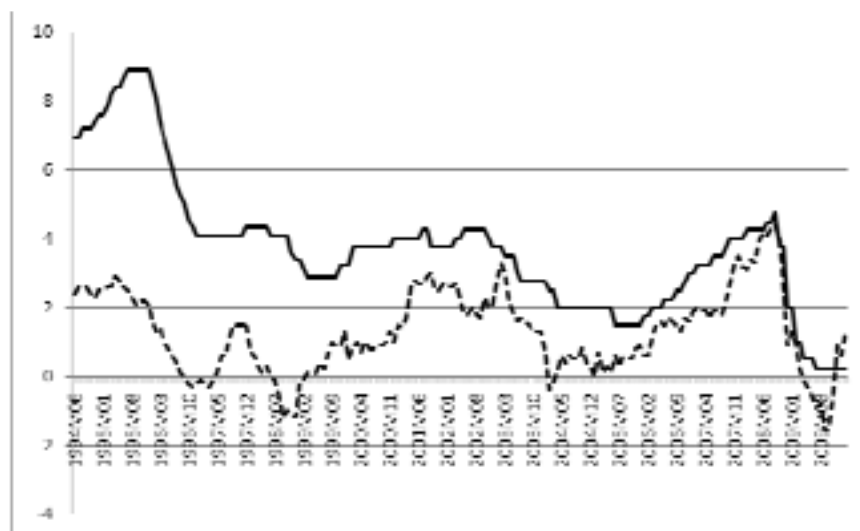
Vi ser här en viktig princip. Om inflationen ökar med en procent så höjer Riksbanken räntan med *mer än en procent*. Tanken bakom denna regel är att om inflationen ligger över målet så måste Riksbanken få ner inflationen. För att minska inflationen måste man minska efterfrågan i ekonomin och för att minska efterfrågan krävs att man höjer *realräntan*.³² För att realräntan skall stiga krävs att den nominella räntan höjs mer än inflationen.

³² Konsumtion och investeringar styrs enligt ekonomisk teori av den reala räntan. Realräntan är räntan minus inflationen och visar vilken den reala avkastningen är. Om räntan på ett konto är 5 procent och inflationen 2 procent så innebär det att den som sparar pengar kan

Förutsatt att man korrekt uppskattat den normala realräntan så är detta en enkel beslutsregel som leder till att inflationen i genomsnitt hamnar på 2 procent och räntan i genomsnitt hamnar på 4 procent. Naturligtvis reagerar Riksbanken även på andra saker som händer i ekonomin, men principen att reagera starkt på inflationen är i dag väl etablerad hos riksbankerna runtom i världen.

Figur 15 visar att den svenska Riksbanken också reagerar på inflationen. Visserligen ser reaktionskoefficienten ut att vara lägre än ett, men det kan bero på att det finns en viss tröghet i räntesättningen.³³ Variationerna i inflationen har också varit relativt kortvariga. Vad vi här diskuterar är konsekvenserna av högre eller lägre löneökningstakt under en följd av år. Då är det rimligt att räkna med en stark reaktion från Riksbankens sida. Om inflationen varaktigt ligger över målet kommer Riksbanken helt säkert att höja räntan. Omvänt så leder inflation under målet till låga räntor. I det följande används därför Taylor-regeln när vi analyserar konsekvenserna av löneökningar.

Figur 15 Inflation och reporänta



Inflation 12 månader enligt KPI (streckad) och reporänta ultimo (heldragen).

Källa: SCB.

köpa 3 procent mer varor nästa år än han/hon skulle ha fått för pengarna i år. På motsvarande sätt bestämmer den reala räntan det reala avkastningskravet för investeringar.

³³ Vid skattning av Taylor-regler finner man i allmänhet att räntan anpassar sig med en viss eftersläpning.

För att se hur löneökningarna påverkar räntan så använder vi det förhållandet att inflationen är lika med löneökningen minus den normala produktivitetsökningstakten, som vi sätter till 2,4 procent:

$$\pi = \Delta w - 2,4.$$

Om vi substituerar i Taylor-regeln får vi nominalräntan som funktion av löneökningstakt och produktionsgap:

$$i = 1 + 1,5(\Delta w - 2,4) + 0,5y = -2,6 + 1,5\Delta w + 0,5y$$

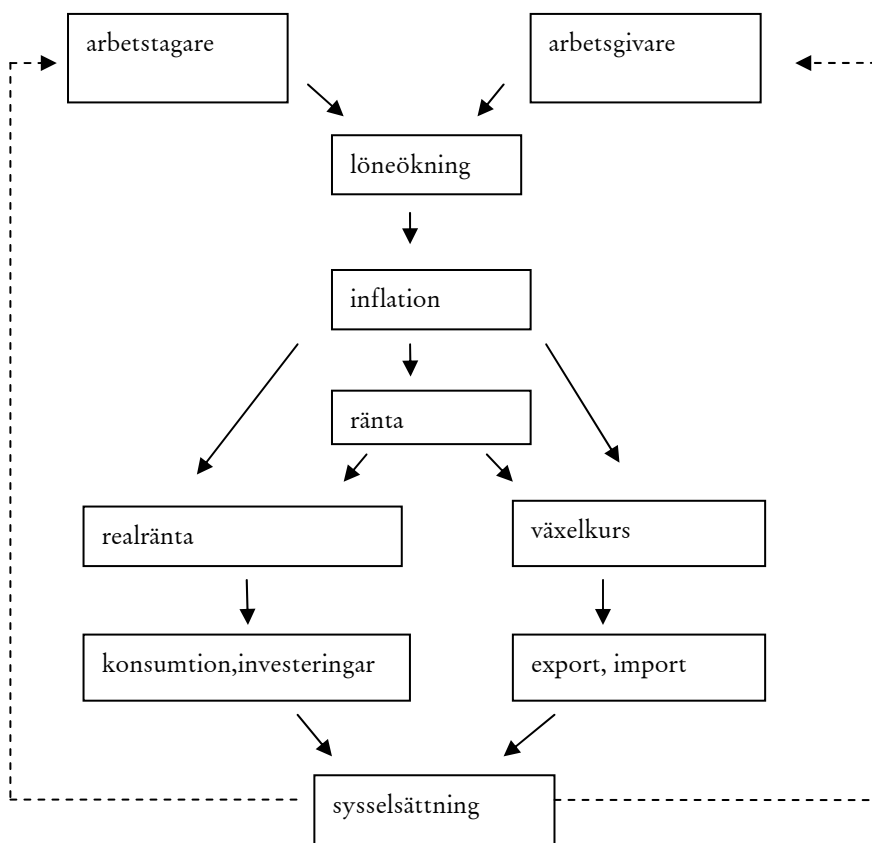
och realräntan blir

$$r = i - \pi = 1 + 0,5(\Delta w - 2,4) + 0,5y = -0,2 + 0,5\Delta w + 0,5y$$

För varje procent som lönerna stiger så ökar realräntan med en halv procent. Detta leder till minskade investeringar och konsumtion, lägre efterfrågan, produktion och sysselsättning. En högre ränta leder också till att det blir mer attraktivt att placera pengar i Sverige så kronans värde ökar, vilket försämrar konkurrenskraften för den konkurrensutsatta sektorn. Exporten minskar och importen ökar. Lönekostnadernas och växelkursens betydelse för exporten är väl belagda. Skattningar för bearbetade varor visar att en ökning av lönekostnaderna med 10 procent jämfört med konkurrentpriserna höjer exportpriserna med 4 procent och minskar exporten med 12 procent; se Gottfries (2002). Det är via dessa mekanismer som högre löneökningar leder till lägre sysselsättning.

Samtidigt måste man vara medveten om att det tar avsevärd tid för dessa effekter att verka. Penningpolitiken antas normalt påverka efterfrågan med drygt ett års eftersläpning och effekterna på exporten verkar också med ett eller ett par års eftersläpning. Sambandet mellan löneökningar och sysselsättning är därför inte så enkelt att se i data, men det är väl belagt i empiriska studier.

Figur 16 Samband mellan löneökningar och sysselsättning

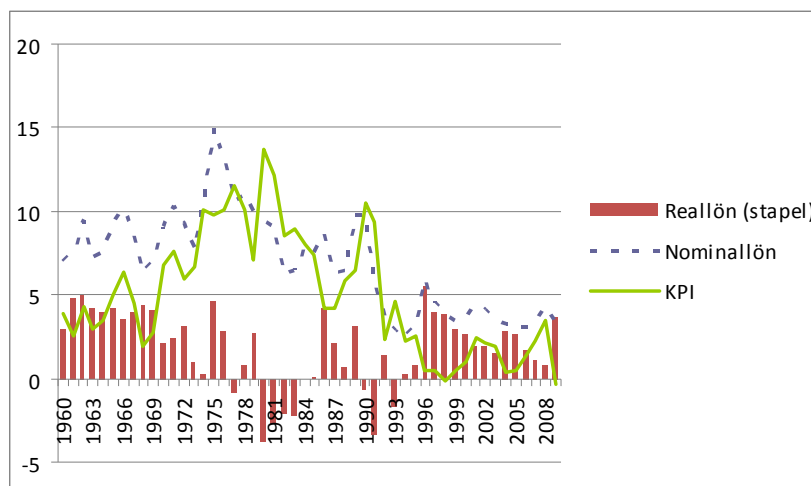


Men leder inte högre löneökningar och högre inflation till urholkat penningvärde och en svagare krona? Jo, det skulle de göra om Riksbanken inte höjde räntan som svar på den ökade inflationen. Då skulle den reala räntan sjunka och valutan deprecieras. Men om Riksbanken, i linje med Taylor-regeln, för en politik som bekämpar inflationen så leder höga löneökningar till högre realränta och starkare krona.³⁴

³⁴ Ränteparitetsvillkoret säger att räntan i Sverige, i , plus kronans förväntade appreciering Δe^e skall vara lika med den utländska räntan, i^* : $i + \Delta e^e = i^*$. Förväntad realränta definieras som $r = i - \Delta p^e$ där Δp^e är förväntad inflation. På motsvarande sätt gäller för utlandet: $r^* = i^* - \Delta p^{*e}$. (Priser och växelkurs är logaritmerade.) Detta ger tillsammans $q = r - r^* + q^e$ där q är den reala växelkursen: $q = p + e - p^*$. Dagens reala växelkurs

Utvecklingen i mitten av nittioalet illustrerar dessa samband. Avsaknaden av samordning i löneförhandlingarna ledde till löneökningar mellan 5 och 6 procent per år 1996-1997. Det är inte förvånande om Riksbanken såg dessa löneökningar som ett hot mot inflationsmålets trovärdighet. Riksbanken lät räntan ligga kvar på 4 procent trots ett extremt svagt sysselsättningsläge, kronan apprecierade, inflationen hölls i schack, och de som hade jobb fick en mycket god real löneutveckling (Figur 17). Men den höga realräntan och kronans förstärkning innebar också till att återhämtningen i sysselsättningen bromsades upp.

Figur 17 Nominell och real löneutveckling



Källa: Medlingsinstitutet.

Slutsatsen är att löneökningar i linje med inflationsmålet plus den normala produktivitetsökningstakten bör leda till att inflationen ligger nära målet och att vi får en normal realränta som är förenlig med stabil sysselsättning om det inte inträffar några större chocker. Men sådana löneökningar ger inte utrymme för någon större sysselsättningsexpansion. För att öka sysselsättningen krävs lägre löneökningar. En procentenhet lägre löneökningstakt under några år skulle ge en halv procentenhet lägre realränta, ökade investeringar, svagare krona och ökad export.

beror på förväntad realränta och förväntad framtida real växelkurs. Vid given förväntad framtida real växelkurs så leder en höjning av realräntan till en real appreciering.

En invändning mot att utgå ifrån inflationsmålet och produktivitetsokningstakten när man diskuterar vad som är rimliga löneökningar är att det finns stor osäkerhet om produktivitetstillväxten då den varierar mycket från år till år, bland annat som följd av variationer i kapacitetsutnyttjandet. Det bör därför betonas att man bör utgå ifrån den långsiktiga produktivitetstrenden när man bedömer utrymmet för löneökningar.

Ett problem kan uppstå i den mån trenden för producentpriserna avviker ifrån trenden för konsumentpriserna. Sektorer med hög produktivitetstillväxt tenderar att ha fallande relativpriser. Detta har speciellt gällt IT-sektorn och inneburit att snabb produktivitetstillväxt i exportindustrin motsvarats av sjunkande relativpriser för IT-exporten. Sådana trender kan dock vägas in i kalkylen över vilken löneökningstakt som är förenlig med inflationsmålet.

4.4 Löneökningarna kan bli alltför låga

Slutsatsen att lägre löneökningar ger högre sysselsättning gäller dock endast för löneökningstakter ned till en viss nivå. Förutsättningen är att Riksbanken kan reagera på lägre löneökningar och inflation genom att sänka räntan ännu mer än minskningen i inflationen. Men om löneökningarna och inflationen blir mycket låga så faller räntan till noll. Då kan Riksbanken inte reagera på ytterligare lägre löneökningar genom att sänka räntan. I en sådan situation inträffar något märkligt. Ännu lägre löneökningar leder i stället till *högre* real ränta därför att inflationen minskar utan att Riksbanken kan sänka räntan. Följden blir minskade investeringar och minskad konsumtion. *Lägre* löneökningar leder till att sysselsättningen *sjunker!*

Vi kan räkna ut den löneökning vid vilken nominalräntan blir noll genom att sätta nominalräntan till noll i ekvationen ovan. Om vi antar att produktionsgapet är noll får vi

$$i = -2,6 + 1,5\Delta w = 0$$

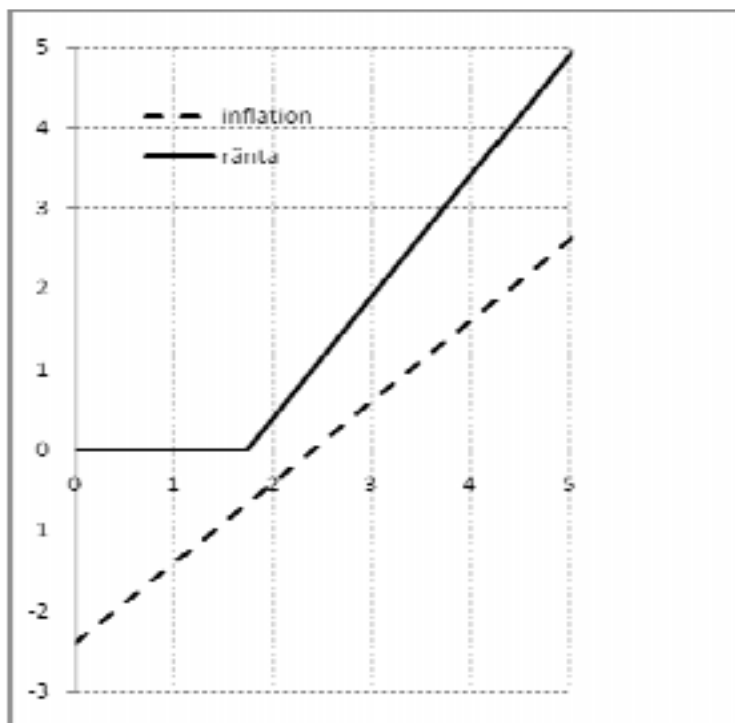
$$\Delta w = \frac{2,6}{1,5} = 1,7$$

Vid en löneökningstakt på 1,7 procent per år blir räntan noll och inflationen minus 0,7 procent (1,7 minus 2,4). Realräntan blir

därmed 0,7 procent och det är den lägsta realränta som går att uppnå. En löneökningstakt på 1,7 procent per år ger alltså den maximala sysselsättningstillväxten.³⁵ Figur 18 illustrerar detta. På x-axeln visas den nominella löneökningstakten och på y-axeln visas inflationen och den nominella räntan enligt Taylor-regeln. Skillnaden mellan dessa är den reala räntan.

En sänkning av löneökningstakten från 4 till 1,7 procent ger lägre realränta men om vi sänker löneökningstakten under denna nivå så leder det till en *högre* realränta. Vid ett lönestopp blir inflationen minus 2,4 procent och eftersom nominalräntan är noll så blir realräntan 2,4 procent, vilket är mer än den antagna normala realräntan på 2 procent. Ett lönestopp leder till en hög realränta, efterfrågan faller, och ekonomin hamnar i en deflationistisk spiral. Ett deflationsscenario är inte bara en teoretisk konstruktion utan en situation som Japan befunnit sig i under två decennier.

Figur 18 Löneökningar, inflation och ränta



³⁵ Detta motsvarar 2,6 procent på 18 månader, vilket stämmer väl med de avtal som tecknades våren 2010. Observera dock att vi här talar om de totala löneökningarna, inklusive de löneökningar som sker utöver avtal.

Siffrorna i detta räkneexempel bör ses som approximativa. Om vi ändrar på antagandena får vi andra resultat. Om produktivitetstegringstakten är lägre så blir inflationen och räntan högre för en given löneökningstakt och nominalräntan blir noll vid en lägre löneökning. Om exempelvis produktivitetstakten är 2 procent och produktionsgapet noll så blir nominalräntan noll vid en löneökningstakt på 1,3 procent:

$$i = 1 + 1,5(\Delta w - 2) = -2 + 1,5\Delta w = 0 \quad \Rightarrow \quad \Delta w = 1,3.$$

I en situation där produktionsgapet är minus 4 procent får vi i stället

$$i = 1 + 1,5(\Delta w - 2,4) - 0,5 * 4 = -4,6 + 1,5\Delta w = 0 \quad \Rightarrow \quad \Delta w = 3,1$$

Nu blir nominalräntan noll redan när lönestegringstakten är omkring 3 procent. Lägre löneökningar än så ger inte högre sysselsättning. Vi kan alltså komma till något olika resultat i dessa kalkyler men slutsatsen är att realräntan minimeras, och sysselsättningstillväxten maximeras, vid en löneökningstakt någonstans mellan 1 och 3 procent. En sänkning av löneökningstakten från 4 till 2-3 procent skulle ha positiva effekter på sysselsättningen. Lägre löneökningar än så riskerar däremot att leda till deflation och en situation där Riksbanken förlorar möjligheterna att stimulera ekonomin med räntesänkningar.³⁶

Det bör betonas att vi här diskuterar sambandet mellan löneökningar och sysselsättning på några års sikt. Vid en produktivitetstökning kring 2 procent och inflationsmål på 2 procent så kommer löneökningstakten långsiktigt att hamna kring 4 procent. Men en period med lägre löneökningar krävs för att sysselsättningen skall stiga till en högre nivå.

4.5 Koordinering och löneledarskap

Fackliga löneavtal spelar fortfarande en stor roll för lönebildningen. Data från Medlingsinstitutet visar att 75 procent av de anställda i privat sektor har avtal med lönepotter och/eller generella höjningar fastställda i avtalen (rad 4-7 i Tabell 4.1). Helt sifferlösa avtal förekommer främst inom den statliga sektorn.

³⁶ Konjunkturinstitutet (2009) har gjort liknande analyser i lönebildningsrapporten.

Tabell 4.1 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent/sektorsvis			
	Privat sektor	Stat	Kommunal sektor	Samtliga sektor
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)	7	38	5	9
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	8		46	20
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	10	62	49	26
4. Lönepott utan individgaranti	11			6
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	35			21
6. Generell höjning och lönepott	18			11
7. Generell höjning	11			7

Källa: Medlingsinstitutets årsrapport 2009 sid. 122.

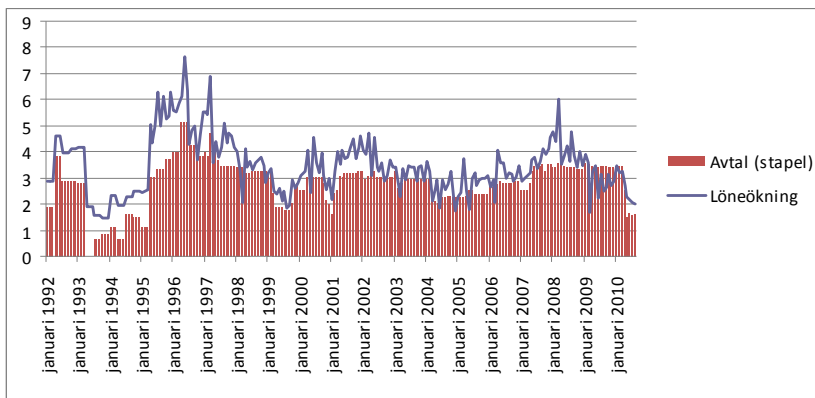
Perioden 1997-2007 hade arbetare i privat sektor avtalade löneökningar på omkring 3 procent och löneökningar utöver avtal på mindre än en procent. Under samma period hade tjänstemän i privat sektor drygt 2 procent i avtalad löneökning och mindre än 2 procent utöver avtal. Bakom dessa siffror döljer sig en betydande heterogenitet. Vissa grupper har i stort sett inga avtalade löneökningar utan nästan hela löneökningen registreras som löneökning utöver avtal.

Slutsatsen av resonemanget i föregående avsnitt är att en sänkning av löneökningstakten till 2-3 procent per år skulle leda till en period av ökande sysselsättning. Kostnaderna för a-kassan och arbetsmarknadspolitiska åtgärder skulle minska och dessa kostnader betalas till stor del av de sysselsatta, via skattsedeln och medlemsavgifter till a-kassan. Lägre löneökningar, som leder till högre sysselsättning, borde därför gynna de flesta, även de som har jobb, förutsatt att *alla* löner stiger i långsammare takt.

Figur 19 Löneökningar för arbetare och tjänstemän

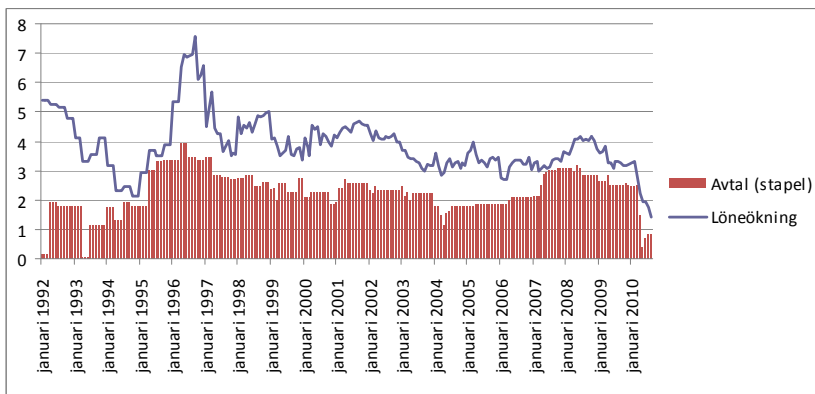
Arbetare, privat sektor.

Löneökning och "avtalsmässig" höjning i procent.



Tjänstemän, privat sektor

löneökning och "avtalsmässig" höjning i procent



Källa: Medlingsinstitutet.

Problemet är att varje enskild grupp tjänar på att höja sin lön mer än andra grupper och alla grupper har goda argument för att just de ska ha högre lön. Grupper med låga löner anser att de bör få mer eftersom de har så låga löner, de med lång utbildning anser att deras utbildning inte värderas tillräckligt, de som har slitsamma jobb tycker att de borde kompenseras mer för detta, grupper med stark marknadsposition hänvisar till marknadskrafterna för att få upp

lönerna och grupper som kan åstadkomma stor skada genom att strejka kan utnyttja det till att höja sina löner. Utan koordinering försöker alla grupper få lite mer än de andra, vilket leder till en kapplöpning om lönerna och hög jämviktsarbetslöshet.

Fackföreningarnas starka position i Sverige gör någon form av koordinering av löneförhandlingarna nödvändig. Under ett drygt decennium har denna koordinering skett genom att industrin varit löneledare. I stället för centrala förhandlingar för en stor del av arbetsmarknaden har vi haft en situation där en sektor är löneledare och satt ”märket” för de övriga. Man kan tänka på löneledarskap som ett *implicit kontrakt* mellan arbetsmarknadens parter om att den löneledande sektorns avtal skall fungera som riktmärke för övriga avtal. I praktiken blir det ingen exakt följsamhet men det förefaller ändå ha fungerat i stor sett de senaste tio åren. Det är svårt att se något alternativ till detta.

En fråga är då vilken sektor som bör vara löneledare. Det argument som oftast används för att industrin skall vara löneledande är att konkurrensen med utlandet bestämmer utrymmet för löneökningarna. Men konkurrenskraftskalkyler vid given växelkurs är ingen rimlig utgångspunkt för löneförhandlingarna vid flytande växelkurs. I stället bör inflationsmålet, normal produktivitetsökning och sysselsättningsläge tas som utgångspunkt. Men vad innebär det för frågan om löneledarskap?

Om vi antar att löneledarskapet fungerar som ett någorlunda hållbart implicit kontrakt så kan vi räkna med att parterna i den löneledande sektorn är medvetna om att de bestämmer löneökningstakten för hela ekonomin. Om de agerar rationellt så kommer de att väga in de makroekonomiska konsekvenserna av löneökningarna oavsett vilken sektor som är löneledande. Detta talar för att det inte skulle spela någon roll vilken sektor som är löneledande. Även om till exempel handeln eller den kommunala sektorn är löneledare så bör de inse att högre löneökningar leder till högre räntor och starkare valuta vilket på lite sikt minskar efterfrågan och inkomster i hela samhället. I slutändan drabbas också den skyddade sektorn. Detta är också den slutsats som Calmfors och Larsson (2009) kommer fram till i en teoretisk analys. De analyserar löneledarskap i en modell med konkurrensutsatt och skyddad sektor, flytande växelkurs och inflationsmål och finner att det inte spelar någon roll vilken sektor som är löneledande. Utfallet blir det samma.

Enligt min mening finns det ändå argument för att den konkurrensutsatta sektorn bör vara löneledande även i fortsättningen, nämligen att denna sektor mer *direkt och omedelbart* känner av konsekvenserna av alltför höga löneökningar. Räntan slår direkt mot kassaflöde och investeringar i industrin och en räntehöjning påverkar hela den konkurrensutsatta sektorn via växelkursen. Därför har k-sektorn förmodligen mest incitament att hålla tillbaka löneökningarna.

Effekterna på offentliga sektorn tar mycket längre tid. Om lönerna stiger och detta leder till minskad sysselsättning i den konkurrensutsatta sektorn så minskar inkomsterna i samhället och även offentlig sektor måste dra ner, förr eller senare, men en sådan process kan ta flera år. Sambandet mellan löneökningar och sysselsättning blir då mindre uppenbart. På samma sätt kan man tänka sig att de negativa effekterna på detaljhandeln uppstår med betydande fördröjning. På kort sikt kan högre löneökningar, starkare krona och billigare import leda till högre reallöner och ökad efterfrågan i detaljhandeln. Det är först när minskade investeringar och export leder till minskade inkomster i samhället som handeln påverkas negativt.

Så även om alla sektorer borde inse konsekvenserna av höga löneökningar så finns det skäl att hålla fast vid tanken att den konkurrensutsatta sektorn skall vara löneledande. Skälet har dock att göra med pedagogik och kortsiktighet, något som inte finns med i den statiska jämviktsmodell som Calmfors-Larsson analyserar.³⁷

4.6 Varför inte lägre löneökningar?

Vi har under drygt tio år haft väl koordinerade löneförhandlingar där industrin varit löneledande. Det är därför inte omöjligt att tänka sig att denna koordinering kunde ha skett vid en lägre lönestegringstakt. I avtalsrörelsen 2007 sattes "märket" på 10.2 procent på tre år. Hade det varit möjligt att i stället sätta "märket" på till exempel 7 procent på tre år? Om alla parter inser att en nedväxling med en procent per år skulle ha stora positiva effekter på sysselsättningen så borde det väl vara en enkel match?

Nu kan man invända att det finns stora grupper vilkas löner inte bestäms av avtalen och att lönerna för dessa grupper kanske

³⁷ Holden et al. (2003) samt Braunerhjelm, Djerf, Frisén och Ohlsson (2008) drar liknande slutsatser medan Calmfors (2008) ifrågasätter avtalssystemets hållbarhet.

fortsätter att stiga även om avtalen läggs på en lägre nivå. Teoretiskt borde man dock vänta sig att en väl förankrad och väl annonserad sänkning av löneökningstakten i de fackliga avtalen, och därmed i inflationen, borde leda till en liknande sänkning av löneökningstakten för övriga grupper.

Förr eller senare gör sig naturligtvis marknadskrafterna påminda. Efter hand som sysselsättningen stiger uppstår bristsituationer på vissa delmarknader, vilket leder till att en del löner stiger mer än avtalen. Med tanke på det svaga sysselsättningsläge som råder nu skulle det dock ta tid innan sådana bristsituationer uppstår. Avtal med en procent lägre löneökningar under en treårsperiod skulle förmodligen gynna de flesta löntagare eftersom vi alla är med och betalar för arbetslöshet och utanförskap.

4.7 Betydelsen av en oberoende riksbank

I en ekonomi med ett fåtal starka fackföreningar uppstår en spelsituation mellan fackföreningarna och riksbanken. Vilka löneökningar som faller ut i löneförhandlingarna beror på vilken reaktion man förväntar ifrån riksbankens sida. Detta spel har studerats teoretiskt och slutsatsen är att en mer "konservativ" riksbank leder till ett bättre utfall, med högre sysselsättning i jämvikt.³⁸ "Konservativ" betyder i detta sammanhang att riksbanken fäster stor vikt vid prisstabilitet. Den intuitiva förklaringen är att om riksbanken reagerar starkt på inflationen så blir löneökningar kostsamma för fackföreningarna och detta verkar återhållande på lönekraven. Detta innebär inte att penningmängden i sig påverkar den reala utvecklingen men den penningpolitiska *reaktionsfunktionen* har reala effekter. En förutsättning är att fackföreningarna är tillräckligt stora (eller koordinerade) så att de enskilda avtalen påverkar inflationen och riksbankens politik. Denna litteratur visar att en oberoende riksbank med ett klart inflationsmål är positivt för den långsiktiga sysselsättningsutvecklingen.³⁹ Det är också en syn som fackföreningsekonomerna tycks ha accepterat (LO 2006).

³⁸ Se exempelvis Coricelli, Cukierman och Dalmazzo (2006) och Korpos (2010).

³⁹ En ytterligare (rimlig) förutsättning är att riksbanken fäster större vikt vid inflationstakten än fackföreningarna gör.

4.8 Slutsats

Fackliga avtal spelar stor roll och förhandlingar utan koordinering leder till en kapplöpning om lönerna och, på sikt, låg sysselsättning. Det finns anledning att hålla fast vid tanken om att en sektor är löneledande och sätter märke. Ett skäl att hålla fast vid den konkurrensutsatta sektorns löneledande ställning är att denna sektor mer direkt och omedelbart känner av effekterna av de högre räntor som följer av högre löneökningar.

Konkurrenskraftskalkyler vid given växelkurs är ingen rimlig utgångspunkt för löneförhandlingarna vid flytande växelkurs. I stället bör resonemangen om lämplig löneökningstakt ta sin utgångspunkt i tre förhållanden:

- inflationsmålet
- normal produktivitetstegring
- sysselsättningsläget.

Löneökningar i linje med inflationsmålet plus den långsiktiga produktivitetstakten kan anses förenliga med stabil sysselsättning om det inte inträffar några stora chocker. Vill man att sysselsättningen skall öka måste man acceptera lägre löneökningar än så.

I praktiken verkar sysselsättningsläget spela förvånansvärt liten roll i diskussionen om vad som är rimliga lönehöjningar (LO 2006, Medlingsinstitutet 2003, 2009). Diskussionen handlar om hur höga löneökningar som kan klaras utan att den konkurrensutsatta sektorn förlorar sin konkurrenskraft snarare än om att så många står utan sysselsättning. Arbetsmarknadens parter uttrycker ofta tillfredsställelse över att löneförhandlingarna de senaste åren givit goda resultat i form av låg inflation och stora reala lönehöjningar, men det är delvis på grund av de snabbt stigande reallönerna som sysselsättningen återhämtat sig så långsamt.

5 Lönestruktur och sysselsättning – en tvärsnittsanalys⁴⁰

Om arbetslösheten beror på att det finns för få jobb och efterfrågan på arbetskraft beror på lönen måste vi dra slutsatsen att lägre löner skulle leda till högre sysselsättning. I denna mening beror arbetslösheten på att lönerna är för höga. Men även om vi accepterar detta så kvarstår frågan om ”alltför höga löner” skall ses som ett makroproblem eller ett strukturproblem. Beror arbetslösheten på att den allmänna lönenivån är för hög eller på att lönerna är för höga för vissa grupper?

Vi vet att sysselsättningsproblemen är koncentrerade till vissa grupper med svag ställning på arbetsmarknaden. Innebär det att åtgärder för att lösa sysselsättningsproblemen bör inrikta sig på dessa grupper snarare än på hela arbetsmarknaden? Är det lönerna för vissa grupper som är för höga snarare än lönenivån i stort? Kan ett lönebildningssystem som håller tillbaka den allmänna lönenivån, men samtidigt inte tillåter marknadsanpassning av relativlönerna, lösa sysselsättningsproblemen för svaga grupper på arbetsmarknaden?

Syftet med detta kapitel är att något belysa dessa frågor empiriskt. Vi lämnar makroperspektivet och den allmänna lönenivån. I stället använder vi individdata för att studera hur sysselsättningsgrad och löner skiljer sig mellan olika grupper. I första hand studerar vi skillnader mellan olika *utbildningsgrupper*, men vi gör också indelningar med avseende på *ålder* och *födelseland*. Mer specifikt ställer vi följande frågor:

1. Hur skiljer sig sysselsättning och löner mellan olika grupper?
2. Har skillnaderna i sysselsättning och löner ökat eller minskat över tiden?

⁴⁰ Analysen har gjorts i samarbete med Oskar Nordström Skans men Nils Gottfries står för tolkningar och slutsatser.

3. Har förändringarna i relativlönerna bidragit till att öka eller minska skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan olika grupper? Har lönerna blivit mer eller mindre marknadsanpassade?
4. Kan vi utifrån denna analys säga om sysselsättningsproblemen beror på den allmänna *lönenivån* eller på *lönestrukturen*?

5.1 Skillnader i sysselsättning och löner mellan olika grupper

För att analysera hur löner och sysselsättning skiljer sig mellan olika grupper så delar vi in individerna i olika utbildningsgrupper.⁴¹ Vi tänker oss att personer med olika utbildningsbakgrund är *imperfekta substitut* på arbetsmarknaden och att personer med högre utbildning i allmänhet är mer produktiva och därmed mer attraktiva att anställa. Vi frågar oss hur denna skillnad visar sig i sysselsättning och löner.

Det bör påpekas att syftet *inte* är att mäta avkastningen på utbildning. Vi hävdar inte att om vi tar 100 slumpmässigt valda personer utan gymnasieutbildning och ger dem en gymnasieutbildning så kommer de att få samma lön och sysselsättningsgrad som de som idag har en gymnasieutbildning. Det finns en selektion till utbildning så att de individer som har endast grundskola också skiljer sig i andra avseenden från de som gått ut gymnasiet. *Tanken är i stället att använda utbildningsnivå som en indikator på produktivitet och se hur skillnader i produktivitet avspeglar sig i sysselsättning och löner.* De skillnader vi finner belyser troligen också hur sysselsättning och löner skiljer sig mellan personer vilkas produktivitet skiljer sig av någon annan anledning. De observerade skillnaderna belyser därför hur arbetsmarknaden fungerar i stort.

En annan reservation är att vi inte följer individer över tiden utan grupper. Det innebär att sammansättnings effekter kan påverka utfallet. Detta problem blir stort om antalet individer i en grupp förändras mycket.

Analysen bygger på ett enkelt antagande, nämligen att olika grupper är imperfekta substitut så att efterfrågan på en viss typ av arbetskraft beror på relativlönen för den gruppen. Vi låter *i* vara ett index för utbildningsgrupp. Efterfrågan på arbetskraft för en viss grupp, och därmed sysselsättningsgraden S_i , beror på gruppens

⁴¹ Samma analys görs också där individerna indelas efter ålder och bakgrund.

relativlön, W_i/W samt en efterfrågevariabel, D_i , som representerar nettot av alla andra faktorer som påverkar efterfrågan och utbud för grupp i :

$$S_i = D_i - b \frac{W_i}{W}.$$

Denna enkla ekvation är utgångspunkten för vår analys. För givet D_i så antas högre relativlön leda till lägre sysselsättning. Vi kan observera sysselsättningsgrad och relativlön men inte efterfrågevariabeln D_i . Om vi kände till parametern b så kunde vi räkna ut D_i men vi känner inte till denna parameter.⁴² Men genom att observera hur relativlön och sysselsättning förändrats över tiden kan vi dra vissa slutsatser om vilken typ av förändringar som inträffat på arbetsmarknaden.

Efterfrågevariabeln skiftar över tiden på grund av teknisk utveckling, skiftande preferenser, befolkningstillväxt, stigande utbildningsnivå etc. Det som i första hand påverkar efterfrågan på en viss typ av arbetskraft är gruppens produktivitet. Företagen är beredda att betala mer för en person som är mer produktiv. En intressant fråga är då i vilken mån högre efterfrågan (produktivitet) visar sig i form av högre sysselsättningsgrad eller högre lön. Teoretiskt kan man tänka sig en situation där jämviktsarbetslösheten är densamma för alla grupper så att produktivitetsskillnaderna visar sig endast i form av löneskillnader. Så skulle det bli om arbetsmarknaderna för olika grupper var helt separerade och fungerade likadant, med samma ersättningskvot i a-kassan, lika starka fackföreningar etc. Då skulle alla grupper ha samma naturliga arbetslöshet i procent. Det finns dock flera skäl varför produktivitetsskillnader mellan olika grupper kan förväntas avspeglade sig även i sysselsättningen.

Ett skäl är att det finns restriktioner för hur lågt lönerna kan sjunka, ett *golv* för lönerna. Fackliga avtal sätter miniminivåer för lönerna.⁴³ Taket för a-kassan gör att ersättningskvoten är lägre för personer med högre lön så man kan vänta sig att jämviktsarbetslösheten är lägre för dessa grupper. Lönerna för högutbildade är i högre grad marknadsbestämda och mindre påverkade av fackliga avtal och ersättningssystem.

En annan faktor är att arbetsmarknaderna för olika grupper inte är helt separerade. Högutbildade kan ta okvalificerade jobb medan

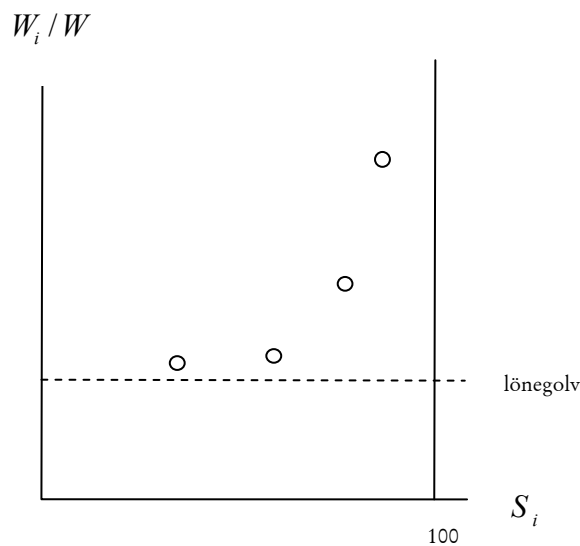
⁴² I praktiken är denna parameter olika beroende på vilka grupper vi jämför. Olika utbildningsgrupper är rimligen mycket sämre substitut än näraliggande åldersgrupper.

⁴³ Se Skedinger (2006, 2010) för analys av minimilönernas utveckling och effekter.

lågutbildade inte kan ta jobb som kräver hög utbildning. Låt oss tänka oss att vi har två typer av arbetskraft, ingenjörer och arbetare, och två typer av jobb, ingenjörsjobb och arbetarjobb. En arbetslös ingenjör kan i vissa fall ta ett jobb som arbetare, men det omvända är inte möjligt. Eftersom de högutbildade kan söka fler typer av jobb kan vi förvänta oss att deras sysselsättningsgrad är högre. När arbetslösa ingenjörer tar jobb som arbetare så minskar dessutom antalet jobb som är tillgängliga för arbetare. En förutsättning är förstås att arbetslösa ingenjörer är beredda att ta jobb som arbetare. Det är dock troligt att en del av de arbetslösa är beredda att ta jobb som inte reflekterar deras utbildningsnivå, så kallad *bumping down*.

Av dessa skäl kan vi vänta oss att en grupp med högre produktivitet har högre lön och högre sysselsättning jämfört med en grupp med lägre produktivitet. Ett tänkbart samband mellan sysselsättning och lön visas i Figur 20. Det finns ett golv för lönerna och en restriktion att sysselsättningsgraden inte kan vara högre än 100 procent. Det finns skäl att förvänta sig ett icke-linjärt samband mellan relativ sysselsättningsgrad och relativlön.

Figur 20 Sysselsättning och relativlöner för olika grupper



Lutningen på kurvan kan ses som ett mått på graden av löneflexibilitet. Den visar i vilken mån som lönerna "tillåts" reflektera skillnaderna i produktivitet eller om produktivitetsskillnaderna i stället reflekteras i sysselsättningen. Fallet då kurvan är vertikal kan

sågas representera total löneflexibilitet. Skillnaderna i produktivitet reflekteras då helt i lönerna medan sysselsättningsgraden är densamma för olika grupper.

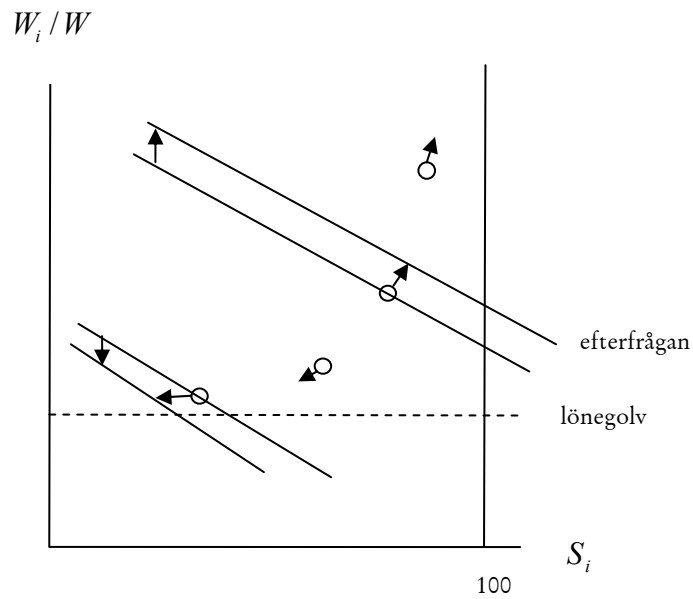
Spridningen längs x-axeln visar spridningen i sysselsättningsgrad mellan olika grupper. Spridningen längs y-axeln visar spridningen i löner. Om spridningen i löner eller sysselsättning ökat samtidigt som spridningen i den andra variabeln inte minskat så kan vi dra slutsatsen att skillnaderna i efterfrågan (produktivitet) ökat mellan olika grupper. Då är det inte längre är möjligt att uppnå samma grad av jämlikhet vad gäller både löner och sysselsättning. I detta fall kan man säga att strukturproblemen på arbetsmarknaden har ökat.

En intressant fråga är om de relativa löneförändringarna över tiden gått i en riktning som ökat eller minskat skillnaderna i sysselsättning. Har relativlönerna förändrats med eller mot marknadskrafterna? Man kan fråga sig dels hur löneförändringarna förhåller sig till den ursprungliga sysselsättningsnivån, dels hur de förhåller sig till förändringarna i sysselsättningen. Om relativlönerna stiger för de grupper som har hög eller ökande sysselsättning så kan man säga att lönerna anpassar sig till marknaden och motverkar skillnaderna i sysselsättning. Om relativlönerna i stället stiger för grupper med låg eller sjunkande sysselsättning så bidrar relativlöneutvecklingen till att öka skillnaderna i sysselsättningsgrad. *Vi kan därför jämföra förändringarna i S_i och W_i/W för att se om relativlöneförändringen förstärkt eller motverkat sysselsättningsförändringen.*

Resonemanget förutsätter att det ovan postulerade efterfrågesambandet existerar, det vill säga att en ökning i relativlönen, ceteris paribus, har en negativ effekt på sysselsättningen. Låt oss använda diagrammet för att illustrera effekten av tre olika typer av förändringar:

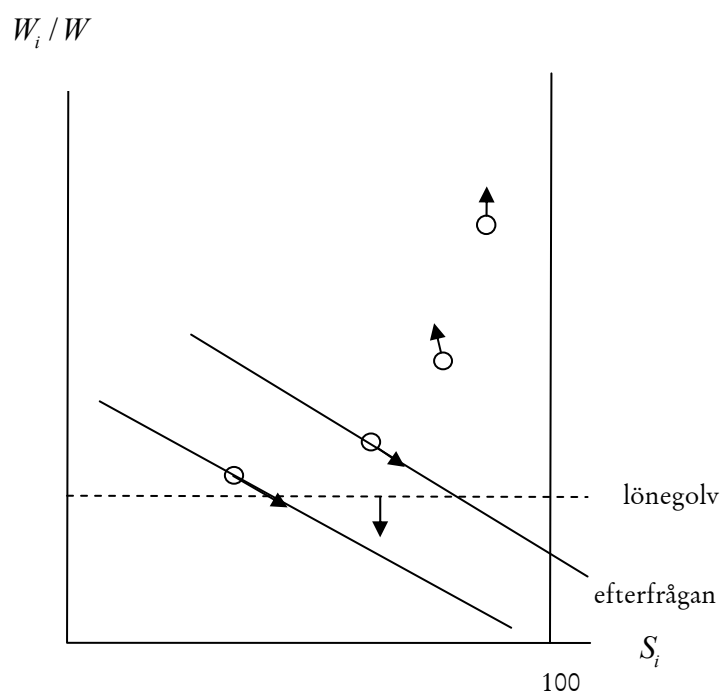
Förändringar i relativ efterfrågan: Eftersom lönerna åtminstone delvis är marknadsstyrda så kan vi vänta oss att lönerna rör sig i samma riktning som sysselsättningen när det sker förändringar i relativ efterfrågan på olika typer av arbetskraft. Men ju mer stela lönerna är desto mindre rör sig relativlönerna. I Figur 21 illustreras effekten av ökade produktivitetsskillnader.

Figur 21 Ökade produktivitetsskillnader



Ökad marknadsanpassning: Man kan också tänka sig förändringar i relativlöner som inte drivs av relativ efterfrågan. Ett exempel är *ökad marknadsanpassning* av lönerna (Figur 22). En sådan förändring leder till att grupper med låg sysselsättning får lägre relativ lön och ökad sysselsättning. Om det från början råder jämvikt eller brist på arbetskraft på marknaden för högutbildade så blir det små sysselsättningsförändringar i den övre delen av fördelningen. En exogen lönekompression på grund av låglönesattningar har naturligtvis motsatt effekt.

Figur 22 Ökad marknadsanpassning av lönerna



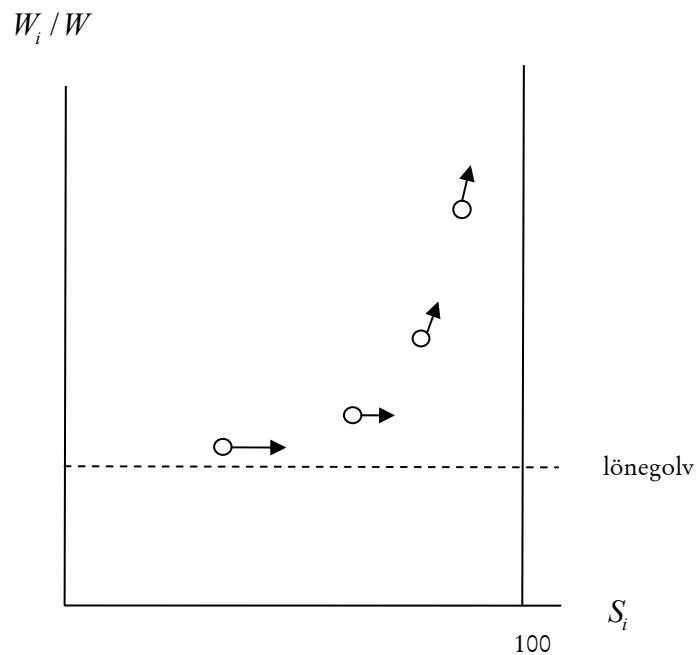
Allmän efterfrågeökning vid givna löneavtal: Men vad händer om det sker en generell efterfrågeökning? Låt oss definiera en allmän efterfrågeökning som en efterfrågeökning som leder till en *proportionell* ökning i alla typer av jobb *vid givna löner*. Om vi återgår till fallet med helt separerade arbetsmarknader för olika grupper så skulle vi vänta oss att sysselsättningen skulle öka ungefär lika mycket för olika grupper vid givna löner.⁴⁴ Men de olika grupperna konkurrerar delvis på samma marknader och förekomsten av "bumping down" gör att en allmän efterfrågeökning kan förväntas ha större effekt på sysselsättningen för de lågutbildade. När konjunkturen förbättras så går en del av de högutbildade från jobb

⁴⁴ Om efterfrågan ökar procentuellt lika mycket för alla grupper så kommer sysselsättningsgraden faktiskt att öka något mer i *procentenheter* för grupper som från början hade hög sysselsättning. En procents ökning i sysselsättningen innebär att en grupp med 90 procent sysselsättningsgrad ökar till 90,9 procent medan en grupp med 80 procent sysselsättningsgrad ökar till 80,8 procent.

med lägre löner till jobb med högre löner medan de lågutbildade går från arbetslöshet till jobb.⁴⁵

Observera att om högutbildade tar mindre kvalificerade jobb i dåliga tider så blir deras löner de facto mer flexibla. Även om lönerna för enskilda jobb är konstanta så blir lönerna på individnivå i högre grad marknadsbestämda därför att högutbildade tar jobb med lägre lön i dåliga tider. Till detta kommer att fackliga avtal i allmänhet spelar mindre roll för högutbildade. Det finns därför flera skäl till att en allmän efterfrågeökning *vid givna löneavtal* kan väntas påverka lönerna mer för de högutbildade medan sysselsättningen förändras mer för de lågutbildade. (Figur 23)

Figur 23 En generell efterfrågeökning vid givna löneavtal



⁴⁵ Ett annat sätt att tänka på detta är att vi har en gemensam arbetsmarknad men arbetsgivarna föredrar personer med högre utbildning. Då står de lågutbildade sist i kön.

5.2 Sysselsättningsgrad och relativlön för olika utbildningsgrupper

Data kommer från registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) och beskrivs närmare i appendix. Individerna indelas i 6 utbildningsnivåer: grundskola, gymnasium, 3-årigt teoretiskt gymnasium, kort eftergymnasial utbildning (mindre än 2 år), lång eftergymnasial utbildning (minst 2 år), samt doktorandstudier.

För att renodla fokus på utbildningsgrupper är det lämpligt att hålla andra nyckelfaktorer konstanta i den grafiska analysen. Vi ser därför på män respektive kvinnor i åldern 30-54 år som är födda i Sverige. Därmed rensar vi bort förändringar som har att göra med inträde och utträde från arbetsmarknaden på grund av högskoleutbyggnad och pensionssystem och förändringar i andelen utrikes födda. Vi tar också bort personer som erhållit värnpliktsersättning, studiemedel eller utbildningsbidrag för doktorander och personer som fått barn inom de två föregående åren. Dessa personer kan ha låg sysselsättning av skäl som inte har med arbetsmarknaden att göra. Vi måste också exkludera personer där vi saknar uppgifter om utbildningsnivå eller födelse-land.

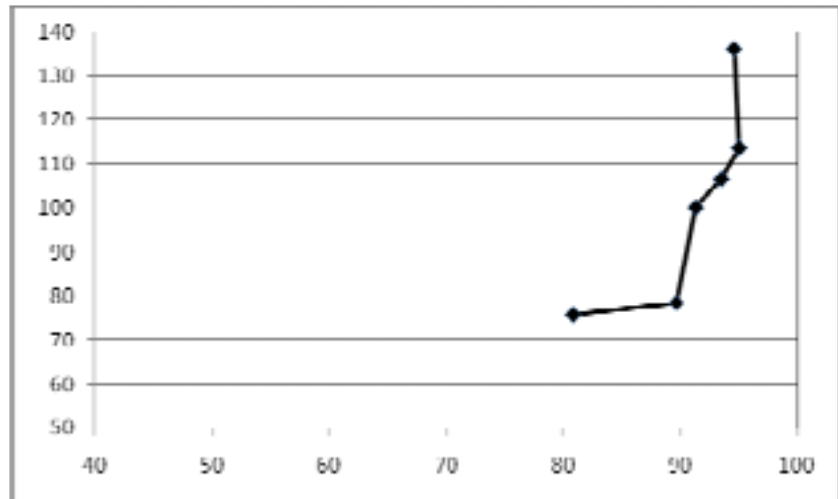
Vi har inte eliminerat personer med pension. Förtidspensionering av arbetsmarknadsskäl har berott på tillgången på jobb så antalet förtidspensionerade reflekterar arbetsmarknadsläget. Ur samhällsynpunkt är sysselsättningsgraden i stort intressant oavsett om de som inte arbetar är arbetslösa eller förtidspensionerade.

Vi mäter relativlönen för alla grupper jämfört med män i åldern 30-54, födda i Sverige och med treårigt teoretiskt gymnasium. Vi tar inte logaritmer eftersom det gör resultaten mera svårtolkade utan att förändra slutsatserna. Figur 24 visar hur sysselsättningsgrad och relativlön skiljer sig mellan de olika utbildningsgrupperna.

Som väntat är sambandet inte linjärt. Det finns ett tydligt löne-golv vid ungefär åttio procent av genomsnittslönen för de med treårigt teoretiskt gymnasium. Ett förvånansvärt resultat är att vi nästan inte ser någon skillnad i lön mellan de som har enbart grundskola och de som har gymnasieutbildning. De som enbart har grundskola är rimligen mindre produktiva i *genomsnitt* än de som har fullföljt en gymnasieutbildning. Ändå är lönerna i stort sett desamma för dessa två grupper. De som enbart har grundskola konkurrerar inte med lägre lön. I stället har de mycket lägre sysselsättning.

I den övre delen av fördelningen är förhållandet det motsatta. Gruppen med doktorandstudier har avsevärt högre lön än de med universitetsutbildning men sysselsättningsgraden skiljer sig knappast åt mellan dessa grupper. I mellangrupperna ser vi ett positivt samband mellan sysselsättningsgrad och lön. Män med treårigt teoretiskt gymnasium eller universitetsutbildning har högre lön och högre sysselsättning än de med annan gymnasieutbildning.

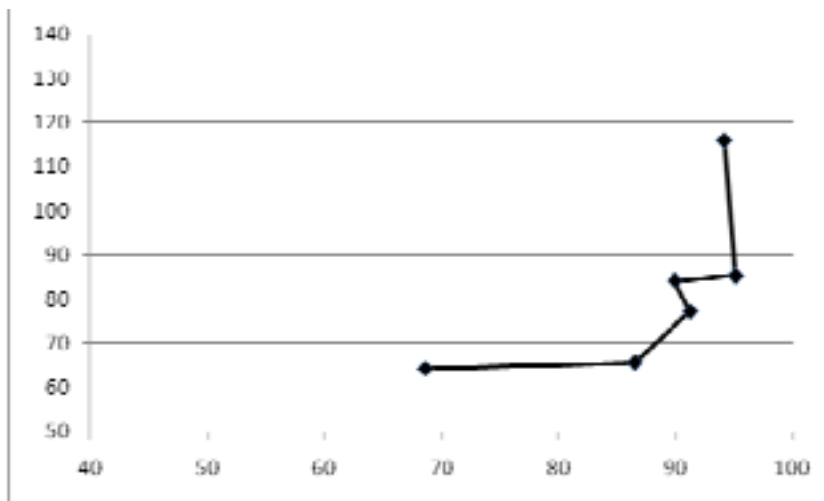
Figur 24 Sysselsättningsgrad och relativlön efter utbildning 2007, män 30-54, födda i Sverige



Not: Sysselsättning (x-axeln) och relativlön (y-axeln) efter utbildning: grundskola, gymnasium ej teoretiskt, treårigt teoretiskt gymnasium, kort högskola, lång högskola, doktorandstudier. Lönen stiger med utbildningen.

För kvinnor ser vi en likartad bild i Figur 25. Sambandet är horisontellt i den nedre delen och vertikalt i den övre delen. Dock är sambandet mellan sysselsättning och lön inte lika tydligt i mellangruppen. Lönen stiger med utbildningen, men gruppen med kort högskoleutbildning har något lägre sysselsättningsgrad än de med teoretiskt gymnasium.

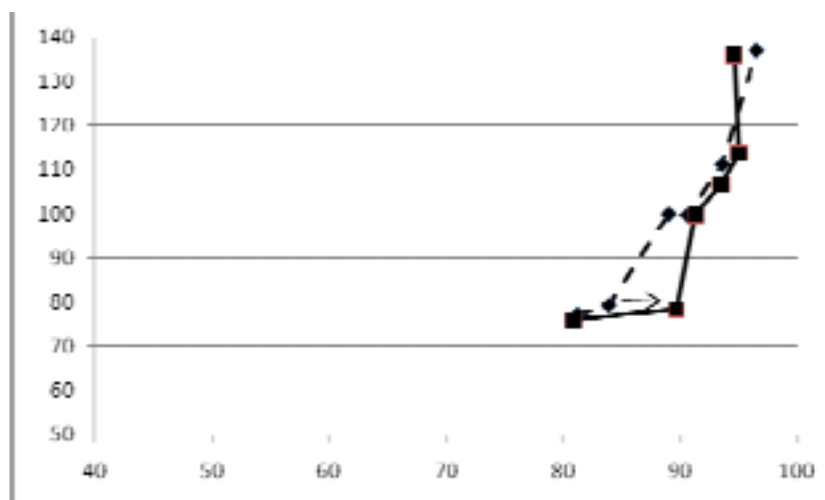
Figur 25 Sysselsättningsgrad och relativlön efter utbildning 2007, kvinnor 30-54, födda i Sverige



Not: Sysselsättning (x-axeln) och relativlön (y-axeln) efter utbildning: grundskola, gymnasium ej teoretiskt, treårigt teoretiskt gymnasium, kort högskola, lång högskola, doktorandstudier. Lönen stiger med utbildningen.

I Figur 26 kan vi jämföra situationen 2007 med 1996. Vi ser uppgångar i sysselsättningsgraden för alla utom den högsta och den lägsta utbildningsnivån, vilket reflekterar den återhämtning i sysselsättningen som skett efter krisen på 90-talet. Relativlöneförändringarna är små i de flesta fall. De som ändrat sin relativlön mest är de med kort högskoleutbildning som höjt sin relativlön med cirka 7 procent.

Figur 26 Sysselsättningsgrad och relativlön efter utbildning, förändring 1996-2007, män 30-54 födda i Sverige



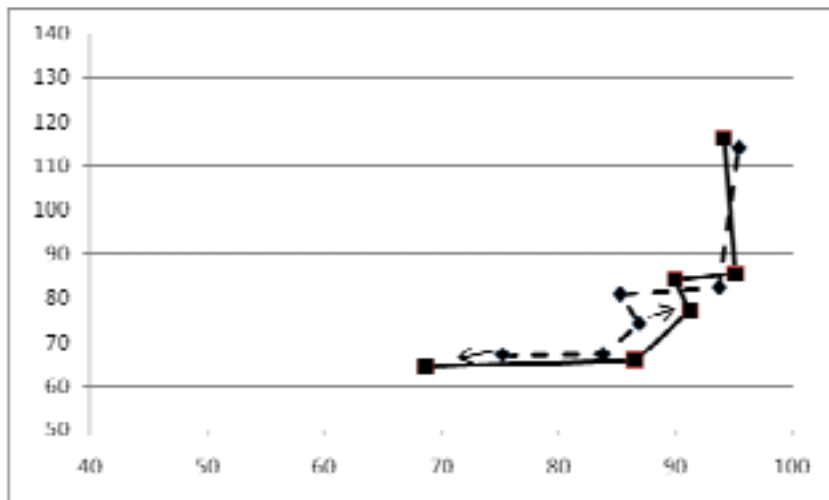
Not: Sysselsättning (x-axeln) och relativlön (y-axeln) efter utbildning 1996 (streckad) och 2007 (heldragen). Lönen stiger med utbildningen.

Rörelserna i diagrammet sker snett uppåt åt höger och nedåt åt vänster. Detta visar att vi haft förändringar i utbud och efterfrågan för olika grupper som påverkat sysselsättningen och som också tycks ha slagit igenom i relativlönerna. Grupperna med kort och lång högskoleutbildning har ökat sin sysselsättning och de har också fått högre relativlön. Om vi jämför gruppen med enbart grundskola med gymnasiegrupperna ser vi en slående skillnad. Relativlönen har varit konstant för båda grupperna, men medan gymnasiegrupperna har ökat sin sysselsättning så har gruppen med enbart grundskola stått kvar på samma sysselsättningsgrad som 1996. Det året var ett av de svåraste under 90-talskrisen medan 2007 var ett år med god konjunktur. Gruppen med enbart grundskola har så att säga lämnats kvar när återhämtningen skedde efter 90-talskrisen.

För kvinnor ser vi liknande förändringar i sysselsättningen, men mindre förändringar i relativlönerna (Figur 27). Högskolegrupperna har ökat sin sysselsättning, dock ej de med doktorandstudier. Skillnaden i sysselsättningsutveckling mellan gruppen med enbart grundskola och de med gymnasium ännu tydligare. Sysselsättningsgraden för kvinnor med enbart grundskola har faktiskt sjunkit från 75 till 69 procent medan den ökat för mellangrupperna.

Den dåliga utvecklingen för gruppen med enbart grundskola beror troligen delvis på att gruppens sammansättning förändrats. Mellan 1996 och 2007 minskade männen i denna grupp med 15 procent och kvinnorna med en tredjedel (se Tabell A2 i appendix).

Figur 27 Sysselsättningsgrad och relativlön efter utbildning förändring 1996-2007, kvinnor 30-54 födda i Sverige



Not: Sysselsättning (x-axeln) och relativlön (y-axeln) 1996 (streckad) och 2007 (heldragen). Lönen stiger med utbildningen.

Sammanfattningsvis kan vi säga att sysselsättningen har ökat för personer med gymnasium eller högskoleutbildning medan de med endast grundskola inte tagit del i sysselsättningsökningen. I detta avseende har strukturproblemen ökat. Relativlönerna har varit tämligen konstanta i den nedre delen av fördelningen men personer med högskoleutbildning har höjt sin relativlön.

Teknisk utveckling och globalisering tycks ha gynnat personer med högskoleutbildning och detta har diskuterats mycket internationellt.⁴⁶ I Sverige hade vi en lönekompression under 1970-talet som vändes i ökade löneskillnader under 1980- och 1990-talen. Kompressionen under 1970-talet förklaras i litteraturen med tre faktorer: fackets solidariska lönepolitik, ett kraftigt ökat utbud av utbildad arbetskraft, samt att en expanderande offentlig sektor ökade den relativa efterfrågan på lågt utbildad arbetskraft. De

⁴⁶ Se Krusell et al. (2000) och Fredriksson-Topel (2010) för vidare diskussion och referenser.

ökade löneskillnaderna under 1980- och 1990-talen har förklarats av mer decentraliserade löneförhandlingar, att informationsteknologin har ökat efterfrågan på högutbildade, samt av att offentlig sektor minskat som andel av ekonomin.⁴⁷

Den grafiska analysen ovan visar att lönepremien tycks ha ökat för högskoleutbildade under perioden 1996-2007. I den nedre delen av fördelningen ser vi ingen större förändring i relativlönerna men skillnaderna i sysselsättning har däremot ökat betydligt.

5.3 Sysselsättning och relativlön för olika åldersgrupper

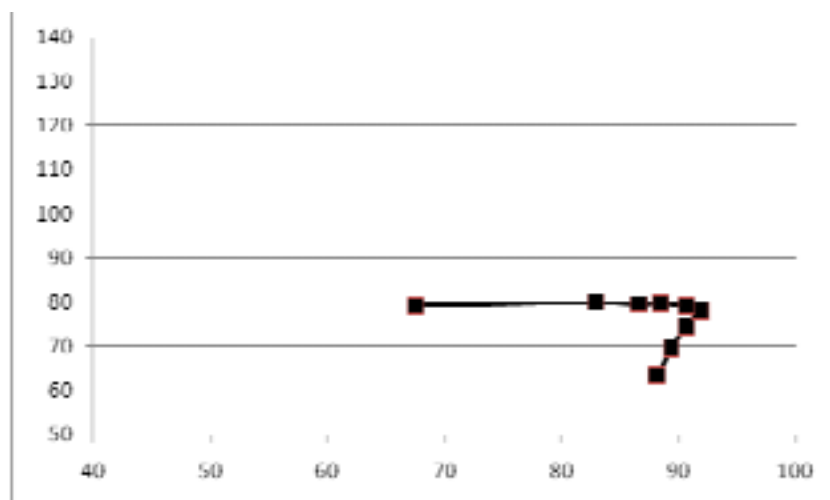
Samma analys görs i Figur 25 där individerna indelas efter ålder i femårsintervall. För att konstanthålla övriga faktorer ser vi på män med gymnasial utbildning som inte är treårig studieförberedande.

Vi exkluderar de som får studiemedel. Valet att studera bestäms visserligen delvis av arbetsmarknadsläget: när det är svårt att få jobb väljer fler att skaffa sig längre utbildning. Vi har ändå valt att utelämna de som får studiemedel därför att utbildningens roll förändras trendmässigt över tiden. Under lång tid har efterfrågan på utbildad personal ökat och denna efterfrågan har tillfredsställts av utbildningssystemet. Huruvida den andel som utbildar sig är för låg eller för hög och hur den sammanhänger med arbetsmarknadsläget är frågor som vi inte försöker besvara i denna uppsats. Vi har inte tagit med åldersgruppen 16-19 år därför att det är ett mycket litet antal individer i denna åldersgrupp som inte studerar.

Åldersgruppen 20-24 har 80 procent av lönen för de som är 45 och en sysselsättningsgrad på 88 procent. Lön och sysselsättningsgrad stiger med åldern upp till 40 års ålder. Därefter är lönen i stort sett oförändrad medan sysselsättningen sjunker, speciellt för den äldsta åldersgruppen 60-64 som har en sysselsättningsgrad på 68 procent. För kvinnor har vi en liknande bild, men med lägre sysselsättningsgrad och mindre löneskillnader mellan åldersgrupperna.

⁴⁷ Se exempelvis Hibbs och Locking (2000), Edin och Holmlund (1995), Lindquist (2005), Gustavsson (2007), Domeij (2008) och Domeij och Ljungqvist (2008).

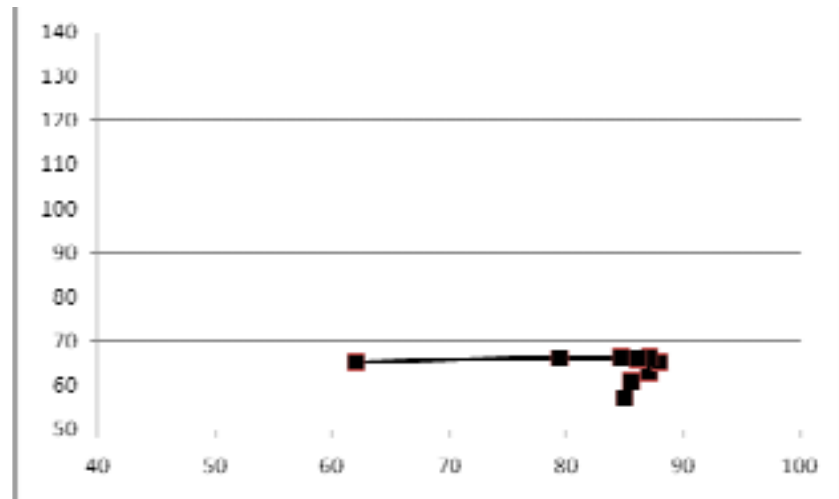
Figur 28 Sysselsättning och relativlön efter ålder 2007, män med gymnasial utbildning, ej treårig studieförberedande



Not: Sysselsättning (x-axeln) och relativlön (y-axeln) efter ålder. Femårsintervall 20-24 till 60-64. Åldersgruppen 20-24 har den lägsta lönen.

Ungdomsarbetslösheten har fått mycket uppmärksamhet i debatten, men om vi ser på sysselsättningsgraden för de i åldern 20-24 som inte studerar så ser bilden inte så annorlunda ut jämfört med andra åldersgrupper. Män i åldern 20-24 har en sysselsättningsgrad på ungefär samma nivå som de som är 45-49. De höga siffror på ungdomsarbetslöshet som nämns i debatten avser normalt åldern 16-24. Dessa siffror innefattar studerande som söker jobb och dessa har exkluderats i vår analys. Vi har inte heller inkluderat personer i åldern 16-19 som inte studerar. Det är en relativt liten grupp med en hög arbetslöshet i procent. Män över 50 har lägre sysselsättning än de i åldern 20-25 vilket bland annat beror på att långtidssjuk-skrivningar och förtidspension är vanligare i högre åldersgrupper.

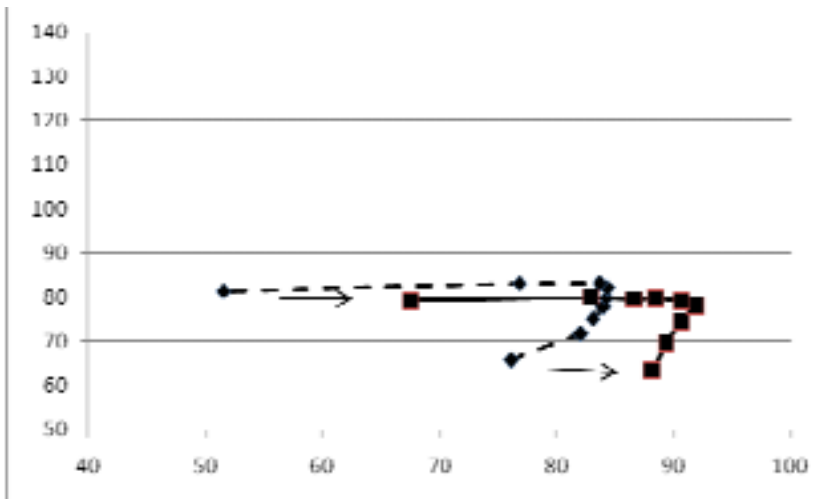
Figur 29 Sysselsättning och relativlön efter ålder 2007, kvinnor med gymnasial utbildning, dock ej treårig studieförberedande



Not: Sysselsättning (x-axeln) och relativlön (y-axeln) efter ålder. Femårsintervall 20-24 till 60-64. Åldersgruppen 20-24 har den lägsta lönen.

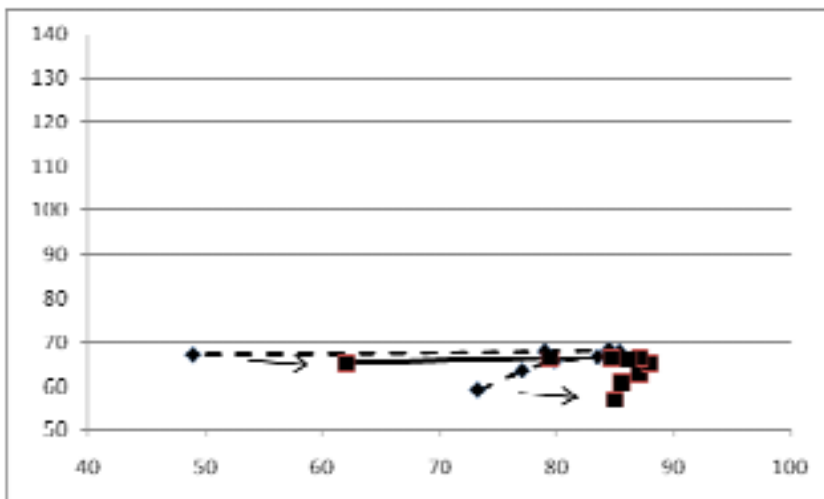
Figur 30 visar hur denna bild förändrats mellan 1996 och 2007. Sysselsättningen har ökat för samtliga åldersgrupper, men betydligt mer för äldre och yngre än för mellangruppen. Skillnaden mellan den högsta och den lägsta sysselsättningsgraden har minskat från 35 (85-50) till 24 (92-68) procentenheter. För kvinnor ser vi liknande förändringar över tiden. Om vi ser till skillnaderna mellan åldersgrupperna så förefaller de strukturella problemen ha minskat mellan 1996 och 2007. En tolkning är att äldre och yngre, med svagare ställning på arbetsmarknaden jämfört med de medelålders, har gynnats av ett allmänt förbättrat arbetsmarknadsläge. Relativlönerna har också förändrats i marknadskonform riktning då äldre och yngre fått något sänkta relativlöner.

Figur 30 Sysselsättning och relativlön efter ålder 1996 och 2007, män med gymnasial utbildning, dock ej treårig studieförberedande



Not: Sysselsättning (x-axeln) och relativlön (y-axeln) efter ålder. Femårsintervall 20-24 till 60-64. Åldersgruppen 20-24 har den lägsta lönen.

Figur 31 Sysselsättning och relativlön efter ålder, kvinnor med gymnasial utbildning, ej treårig studieförberedande



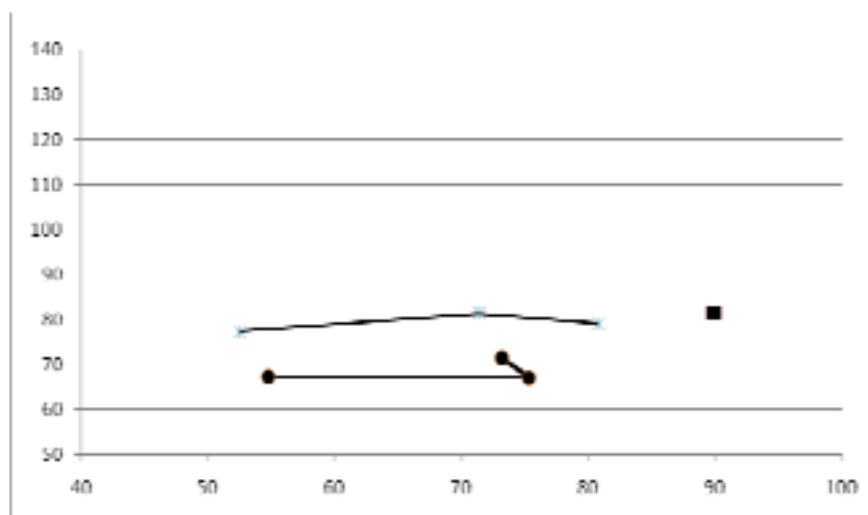
Not: Sysselsättning (x-axeln) och relativlön (y-axeln) efter ålder. Femårsintervall 20-24 till 60-64. Åldersgruppen 20-24 har den lägsta lönen.

5.4 Sysselsättning och relativlön för personer med olika födelseland

För att studera hur sysselsättning och lön sammanhänger med bakgrund delar vi in befolkningen i de som är födda i Sverige, invandrare från ett antal rika industriländer ("västinvandrare") och övriga invandrare.⁴⁸ Invandrargrupperna indelas dessutom i nyanlända (<6 år), de med någon tid i landet (6-15 år) och de med lång tid i landet (>15 år). Observationen för infödda är markerad med en fyrkant. Linjerna sammanbinder observationerna för personer med olika tid i landet. De med längre tid i landet har i allmänhet högre sysselsättning.

Sysselsättningen för västinvandrare ökar med tid i landet från 53 till 81 procent och lönen ligger nära lönen för infödda. Övriga invandrare har klart lägre lön och sysselsättning. För utlandsfödda kvinnor ser vi en likartad bild men löneskillnaden är mindre.

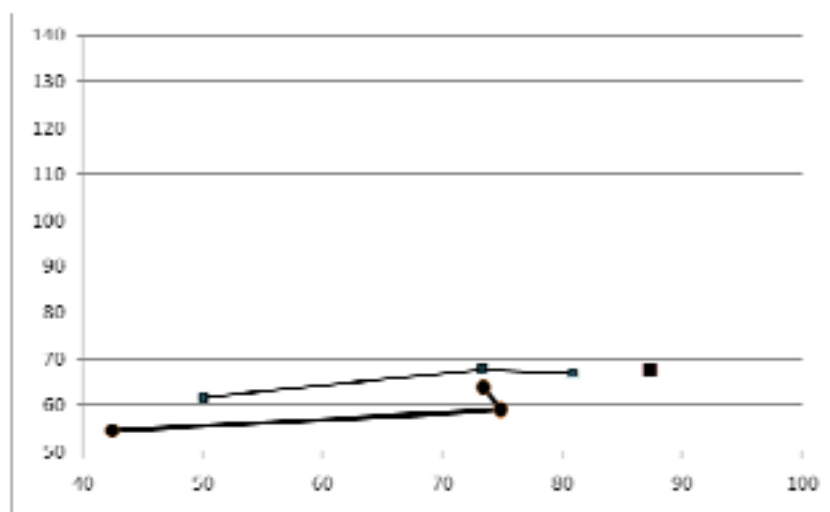
Figur 32 Sysselsättning och lön efter födelseland 2007, män med någon gymnasieutbildning 30-54 år



Not: Sysselsättning (x-axeln) och relativlön (y-axeln) efter födelseland. Punkten anger värden för infödda. Tunn linje avser västinvandrare och tjock linje avser övriga invandrare. De med kortast tid i landet (mindre än 6 år) har lägst sysselsättning.

⁴⁸ "Västinvandrare" definieras här som invandrare från de nordiska länderna, de brittiska öarna, Tyskland, Frankrike, Belgien, Nederländerna, Luxemburg, Schweiz, Österrike, USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland.

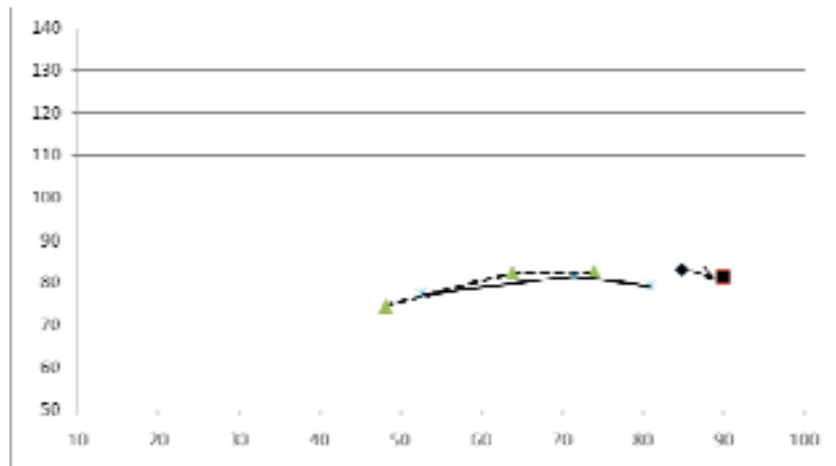
Figur 33 Sysselsättning och lön efter födelse-land 2007, kvinnor med någon gymnasieutbildning 30-54 år



Not: Sysselsättning (x-axeln) och relativlön (y-axeln) efter födelse-land. Punkten anger värden för infödda. Tunn linje avser västinvandrare och tjock linje avser övriga invandrare. De med kortast tid i landet (mindre än 6 år) har lägst sysselsättning.

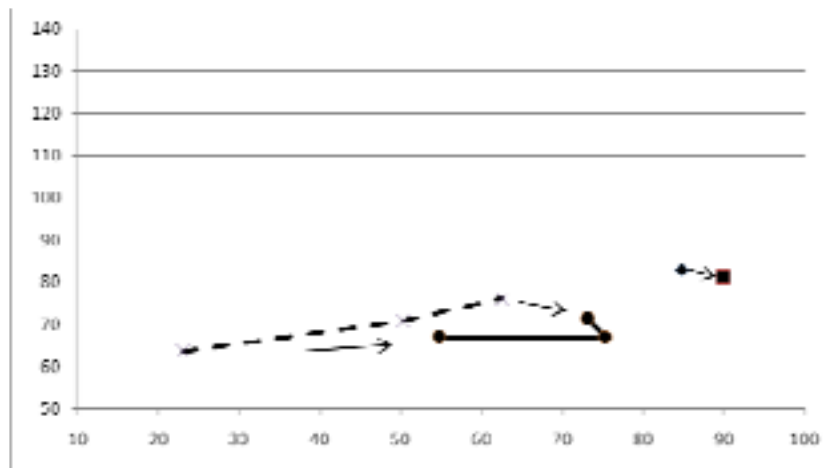
Om vi jämför med 1996 ser vi att sysselsättningen för västin-
vandrare stigit med ungefär 5 procentenheter, lika mycket som för
infödda, med i stort sett oförändrade relativlöner (Figur 34).
Sysselsättningen för övriga invandrare har förbättrats mer, med 10-
25 procentenheter, även här med små förändringar i relativlönerna
(Figur 35). Dock skedde förändringen från ett extremt dåligt
utgångsläge. Sysselsättningen för nyanlända invandrare som ej kom
från västländer låg under 30 procent år 1996. För utrikes födda
kvinnor ser vi en likartad bild. Sysselsättningen har förbättrats
betydligt, men från en mycket låg nivå.

Figur 34 Sysselsättning och lön efter födelse land 1996 och 2007, män med någon gymnasieutbildning 30-54 år, västinvandrare



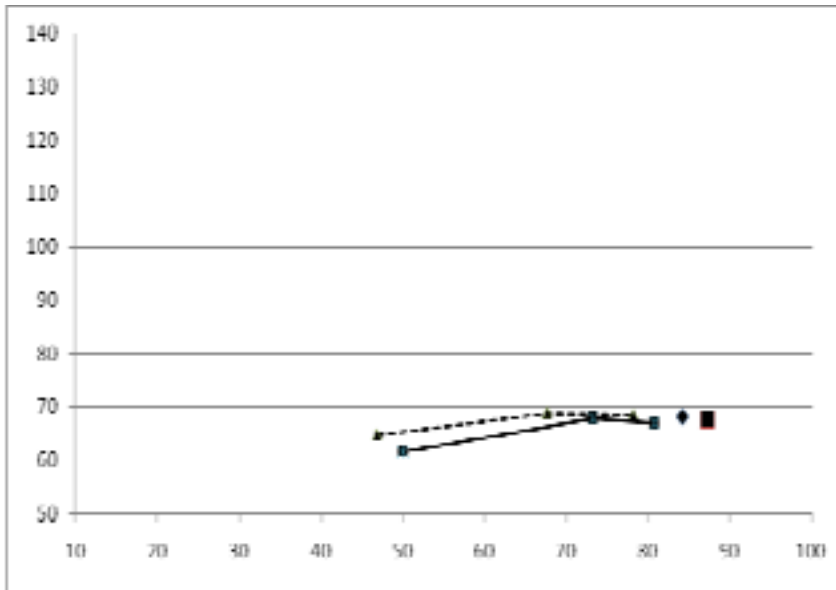
Not: Sysselsättning (x-axeln) och relativlön (y-axeln) efter födelse land. Punkten anger värden för infödda. Streckad linje visar situationen för västinvandrare 1996 och heldragen linje avser 2007. De med kortast tid i landet (mindre än 6 år) har lägst sysselsättning.

Figur 35 Sysselsättning och lön efter födelse land 1996 och 2007, män med någon gymnasieutbildning 30-54 år, övriga invandrare



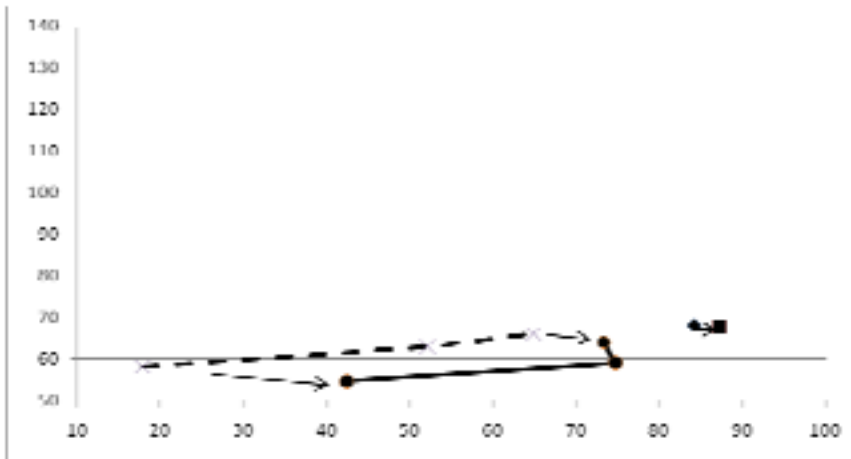
Not: Sysselsättning (x-axeln) och relativlön (y-axeln) efter födelse land. Punkten anger värden för infödda. Streckad linje visar situationen för övriga invandrare 1996 och heldragen linje avser 2007. De med kortast tid i landet (mindre än 6 år) har lägst sysselsättning.

Figur 36 Sysselsättning och lön efter födelse-land 1996 och 2007, kvinnor med någon gymnasieutbildning, 30-54 år, västinvandrare



Not: Sysselsättning (x-axeln) och relativlön (y-axeln) efter födelse-land. Punkten anger värden för infödda. Streckad linje visar situationen för västinvandrare 1996 och heldragen linje avser 2007. De med kortast tid i landet (mindre än 6 år) har lägst sysselsättning.

Figur 37 Sysselsättning och lön efter födelse-land 1996 och 2007, kvinnor med någon gymnasieutbildning, 30-54 år, övriga invandrare



Not: Sysselsättning (x-axeln) och relativlön (y-axeln) efter födelse-land. Punkten anger värden för infödda. Streckad linje visar situationen för övriga invandrare 1996 och heldragen linje avser 2007. De med kortast tid i landet (mindre än 6 år) har lägst sysselsättning.

Sammanfattningsvis ser vi att sysselsättningsgraden för utrikes födda har ökat betydligt jämfört med krisåren på 90-talet, men från en mycket låg nivå. Sysselsättningen för de flesta invandrargrupper ligger fortfarande långt under den för de infödda. Relativlönen för utrikes födda män har varit tämligen konstant medan den har sjunkit något för utrikes födda kvinnor.

5.5 Statistisk analys av sambandet mellan sysselsättning och löneutveckling

I detta avsnitt redovisas en skattad löneekvation där löneförändringar för olika grupper relateras till sysselsättningen i utgångsläget och förändringen i sysselsättningen. Individerna delades in i 1832 grupper baserat på utbildning, ålder, bakgrund och även utbildningsinriktning. Vi skattade sedan relativlöneförändringen som funktion av sysselsättningsgraden för gruppen 1997 samt förändringen i sysselsättningsgraden mellan 1997 och 2007. Skattningen visar att löneförändringen är positivt korrelerad med förändringen i sysselsättningsgraden och även med sysselsättningsgraden 1997 (Tabell 5.1).

Tabell 5.1 Sambandet mellan sysselsättning och löneutveckling.

Beroende variabel: procentuell förändring i genomsnittslön 1997-2007

	Samtliga grupper	Ej hög/låg sysselsättning
Förändring i sysselsättningsgrad 1997-2007	0,234*** (0,0360)	0,225*** (0,0424)
Sysselsättningsgrad 1997	0,159*** (0,0203)	0,237*** (0,0404)
Konstant	0,266*** (0,0156)	0,203*** (0,0310)
Antal observationer	1832	1286
R ²	0,079	0,089

Robusta standardfel inom parentes, *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Den andra kolumnen visar skattning för grupper som 1997 hade en sysselsättningsgrad mellan den 10e och 90e percentilen.

Det finns naturligtvis ett simultanitetsproblem då efterfrågan på arbetskraft beror på lönen. Vi kan därför inte tolka skattningen som ett kausalt samband, en strukturell lönesättningssekvation.

Men skattningen belyser *i vilken mån lönerna rört sig med eller mot* marknadskrafterna. Lönerna har stigit för grupper som haft ökande sysselsättning. Givet den antagna efterfrågefunktionen så innebär det att lönerna rört sig på ett sätt som dämpat skillnaderna i sysselsättningsutveckling mellan olika grupper. Lönerna har stigit för grupper som från början hade hög sysselsättning och ökat relativt mindre för de som i utgångsläget hade låg sysselsättning. Det innebär att lönerna rört sig på ett sätt som utjämnat de skillnader i sysselsättning som fanns 1997. Lönerna har rört sig i den riktning som marknadskrafterna förutspår.

Koefficienten för sysselsättningsnivån 1997 är lägre än den för förändringen. En tolkning är att sysselsättningsnivån 1997 i högre grad reflekterar strukturella skillnader i sysselsättning som inte påverkar lönerna. Vi skattade variationer av ekvationen för medianlön, samt endast för män, med liknande resultat. När vi utesluter grupper som från början hade mycket hög eller låg sysselsättning finner vi att koefficienterna för sysselsättningens nivå och förändring är ungefär lika stora.

Vi provade också att göra motsvarande skattning där vi separerar utbildningsgrupper (Tabell 5.2). Som väntat är lönerna för högutbildade mer känsliga för arbetsmarknadsläget. Skillnaden är förvånansvärt stor: koefficienterna är dubbelt så höga för de högutbildade. Detta ger starkt belägg för att lönerna är stelare i den nedre delen av fördelningen. Som vi diskuterat tidigare så finns det flera skäl till att lönerna för högutbildade är mer flexibla. Lönerna för givna jobb är mer marknadsbestämda på grund av att fackliga avtal och bidragsnivåer spelar mindre roll. Högutbildade kan ta jobb med lägre lön när arbetsmarknaden försämras och återvända till höglönejobb när tiderna blir bättre. I denna uppsats har vi inte undersökt vilken av dessa mekanismer som spelar störst roll.

Tabell 5.2 Sambandet mellan sysselsättning och löneutveckling uppdelat på låg- och högutbildade

Beroende variabel: procentuell förändring i genomsnittslön 1997-2007

	Lågutbildade upp till gymnasium	Högutbildade Högskola eller doktorandstudier
Förändring i sysselsättningsgrad 1997-2007	0,172*** (0,0395)	0,344*** (0,0887)
Sysselsättningsgrad 1997	0,0950*** (0,0196)	0,196*** (0,0469)
Konstant	0,306*** (0,0151)	0,246*** (0,0399)
Antal observationer	585	1247
R ²	0,085	0,027

Robusta standardfel inom parentes, *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

5.6 Har obalanserna ökat eller minskat?

Sysselsättningsproblemet är delvis ett strukturproblem. Personer med enbart grundskola, personer över 55 års ålder och många invandrargrupper har avsevärt lägre sysselsättning än övriga grupper. Har dessa strukturella obalanser ökat eller minskat mellan 1996 och 2007?

Bilden är inte entydig. Om vi ser till åldersdimensionen så har skillnaderna i sysselsättning minskat då äldre och yngre har haft en relativt sett god sysselsättningsutveckling. Om vi ser till födelse-land så ser vi också minskade skillnader i sysselsättning då sysselsättningen har ökat mer för invandrare än för infödda, dock från en mycket dålig utgångspunkt 1996. I dessa två avseenden har de strukturella sysselsättningsproblemen snarast minskat. Dessa förändringar reflekterar troligen den allmänna återhämtningen efter krisåren i mitten av 1990-talet. Att äldre, yngre och invandrare ökat sin sysselsättning relativt mycket stämmer med teorin att en allmän efterfrågeökning framförallt gynnar grupper med svagare ställning på arbetsmarknaden. I dessa dimensioner ser vi också vissa tendenser till ökad marknadsanpassning av lönerna.

I ett avseende ser vi emellertid ökade strukturproblem och det gäller arbetsmarknaden för lågutbildade. Svenskfödda män i åldern 30-54 med enbart grundskola hade 2007 en sysselsättningsgrad på 81 procent och denna andel hade inte förändrats sedan 1996.

Svenskfödda kvinnor i åldern 30-54 med enbart grundskola hade 2007 en sysselsättningsgrad på 69 procent, vilket är lägre än 1996 då den var 73 procent. Samtidigt ser vi en hög grad av lönestelhet i denna del av fördelningen. Personer med enbart grundskola som faktiskt har jobb har nästan samma lön som de med gymnasieutbildning. De statistiska skattningarna tyder också på att lönerna är mindre känsliga för arbetsmarknadsläget i den nedre delen av fördelningen.

6 Sammanfattning och slutsatser

Det institutionella ramverket för lönebildningen ändras sällan och effekterna av institutionella förändringar slår igenom med fördröjning. Det gör det svårt att utvärdera effekterna av institutionella förändringar på lönebildning och arbetslöshet. Kvasi-experimentella studier av specifika förändringar kan visa de kort-siktiga effekterna på mikronivå men missa de långsiktiga allmänna jämviktseffekterna. Därför råder stor osäkerhet om vilken roll olika faktorer spelar. Det följande är en personlig tolkning av utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden.

Fackföreningar är intresseorganisationer vilkas viktigaste syfte är att ta tillvara medlemmarnas intressen och fackföreningarna är starka i Sverige. De som styr facket är ”insiders” med relativt säkra jobb och de har alltid bra argument för varför just deras grupp bör få högre löner. För att nå en hög sysselsättningsnivå i ett land som Sverige krävs att tre förutsättningar är uppfyllda:

- Individerna måste ha tydliga incitament att söka och ta de jobb som finns. Om arbetslösa personer i lägre grad söker de jobb som finns så minskar den lönedämpande effekten av arbetslösheten och det leder till att det krävs högre arbetslöshet för att hålla tillbaka löneökningarna.
- Lönebildningen måste koordineras på något sätt. Utan koordinering hamnar vi i en lönekapplöpning där alla fackföreningar försöker få mer än andra och slutresultatet blir att arbetslösheten stiger.
- Den makroekonomiska politiken får inte ackommodera alltför höga löneökningar. Om sambandet mellan löneökning och sysselsättning är tydligt och omedelbart så verkar det återhållande på löneökningarna. Perioder med överhettning måste undvikas.

Dessa förutsättningar var uppfyllda på 1960-talet. Ersättningsnivån i a-kassan var lägre än i dag. Arbetsmarknadspolitiken hjälpte och tvingade arbetslösa personer att flytta dit där jobben fanns. Bostäder byggdes snabbt i expansiva områden. Lönebildningen var starkt centraliserad. Växelkursen var fast och balans i bytesbalansen sågs som ett centralt ekonomisk-politiskt mål. Tendenser till överhettning och alltför höga löneökningar, som hotade konkurrensraften, ledde till omedelbara reaktioner i form av kreditstopp och restriktiv finanspolitik. Trots våldsam strukturomvandling och rationalisering hölls arbetslösheten på en mycket låg nivå.

Sysselsättningen var fortsatt hög även under 1970- och 1980-talen, men lönebildningen fungerade mindre väl. Löneökningarna var alltför höga för att vara förenliga med den fasta växelkurspolitiken, vilket ledde till återkommande devalveringar. Ett antal institutionella förändringar kan ha bidragit till ökat lönetryck. A-kassan blev mer generös, positionen för insiders stärktes genom lagen om anställningsskydd, finans- och penningpolitiken ackommoderade löneökningarna. Perioden 1983-1990 innebar branschvisa förhandlingar med lägre grad av koordinering. Expansiv penning- och finanspolitik höll sysselsättningen uppe men höga löneökningar tyder på att jämviktsarbetslösheten hade stigit.

Liksom många andra länder så gick Sverige igenom en period med åtstramad penningpolitik vars syfte var att få ner inflationen. I Sveriges fall tog den formen av ett utdraget försvar för en, som det skulle visa sig, övervärderad växelkurs. Liksom i många andra länder så steg arbetslösheten kraftigt och den stannade kvar på en hög nivå efter att inflationstakten sjunkit. Lönebildningen pendlade under 1990-talet från stark centralisering (Rehnbergavtalet 1991-1992) till liten grad av koordinering i mitten av 1990-talet och hög grad av koordinering i slutet av decenniet.

Sedan slutet av 1990-talet har förutsättningarna för lönebildningen förändrats i en riktning som bör leda till ökad sysselsättning:

- Vi har flytande växelkurs, oberoende riksbank och ett tydligt inflationsmål. Det innebär en tydlig koppling mellan löneökningar och sysselsättningsutveckling.
- Industriavtalet 1997 innebar en återgång till en hög grad av koordinering, med industrin som löneledare.

- De senaste åren har skatte- och bidragssystemen ändrats på ett sätt som ökat incitamenten för arbetslösa personer att söka och ta de jobb som finns.

Sysselsättningen har också förbättrats betydligt sedan mitten av 1990-talet. Men år 2007, före finanskrisen, hade den fortfarande inte återhämtat sig till den nivå som gällde under 1970- och 1980-talen. Andelen ej sysselsatta män i åldern 35-44 år, som varit ungefär 5 procent under 70- och 80-talen, steg till 15 procent under krisen, och sjönk sedan långsamt tillbaka till 8 procent 2007. Andelen ej sysselsatta kvinnor i åldern 35-44 år, som sjunkit trendmässigt till 8 procent 1990, ökade till över 20 procent under krisen, och stannade sedan kvar på drygt 15 procent.

De faktorer som orsakade 90-talskrisen var i huvudsak temporära chocker som hade att göra med avreglering av kreditmarknaden, fast växelkurspolitik, fastighetsbubbla, bankkris och skattereform. Vi kan förstå varför dessa faktorer orsakade ett efterfrågefäll, men enligt normal ekonomisk teori skall sådana faktorer inte ha någon större betydelse för jämviktssysselsättningen. På sikt borde vi återgå till den ursprungliga jämviktssyvnivån för sysselsättningen. Teorierna om varaktig arbetslöshet förklarar varför detta kan ta tid, men inte att man permanent hamnar på en lägre sysselsättning.

Varför har då sysselsättningen inte återhämtat sig till den nivå som gällde under 1970- och 1980-talen? Några tänkbara förklaringar är följande:⁴⁹

- Situationen under 1970 och 1980-talet var *ingen jämviktssituation*. Löneökningar och inflation var höga med tanke på att vi hade fast växelkurs. Expanderande offentlig sysselsättning höll uppe efterfrågan samtidigt som industrin konkurrerades ut. Växande sysselsättningsproblem doldes i arbetsmarknadspolitiska program och devalveringar hjälpte oss ur lågkonjunkturerna.
- *Penningpolitiken* har varit något mer restriktiv än nödvändigt. Inflationen har legat en halv procent under målet i genomsnitt.
- *Löneökningstakten* har varit hög mot bakgrund av att sysselsättningsläget. En löneökningstakt på 4 procent har varit väl förenlig med inflationsmålet (2 procent) och produktivitetstegringstakten i näringslivet (2,4 procent), men löneökningar

⁴⁹ Dessa förklaringar diskuteras också av Holmlund (2006) och Fredriksson-Topel (2010).

på den nivån ger endast begränsat utrymme för expansiv penningpolitik som sänker realräntan och ökar sysselsättningen. Den höga arbetslösheten tycks, i linje med insider-outsider-teorin, ha svag effekt på lönekraven.

- Det finns också tecken på att de *strukturella obalanserna har ökat*. När andra grupper ökat sin sysselsättning så har sysselsättningen för personer med enbart grundskola förblivit låg. Teknisk utveckling och globalisering tycks ha gynnat personer med högskoleutbildning samtidigt som det finns en hög grad av lönestelhet i den nedre delen av fördelningen.⁵⁰ Lönepremien för högskoleutbildning har ökat i den övre delen av fördelningen medan sysselsättningspremien för utbildning har ökat i den nedre delen av fördelningen.
- En andel av befolkningen har *lämnat arbetskraften* till förtidspension etc. Eftersom dessa personer inte söker jobb så påverkar de inte lönebildningen, vilket innebär att jämviktssysselsättningen minskar.⁵¹

Det ligger förmodligen något i samtliga dessa förklaringar men det är svårt att kvantifiera betydelsen av de olika faktorerna.

Är sysselsättningsproblemet ett struktur- eller makroproblem? Analysen visar att det delvis är ett strukturproblem. Personer med enbart grundskola och invandrare från länder med lägre utbildningsnivå har mycket lägre sysselsättning än övriga grupper. Vi har också en hög grad av lönestelhet in den nedre delen av fördelningen. Det kan vara frestande att dra slutsatsen att den låga sysselsättning för dessa grupper är ett strukturproblem som inte har med lönenivån i stort att göra.

Man bör dock vara försiktig med att dra en sådan slutsats. I allmänhet är personer med gymnasieutbildning mer attraktiva att anställa än personer med enbart grundskola. Om lönerna är desamma så kommer många arbetsgivare att anställa de förra i första hand. Det är därför inte förvånande att sysselsättningen är lägre för de som enbart har grundskola: de står sist i kön till de lediga jobben. Men om vi skulle ha en period med låga generella löneökningar och expansiv penningpolitik, som leder till en allmän uppgång i sysselsättningen, så skulle det inte finnas lika många arbetssökande med gymnasieutbildning. Arbetsgivarna skulle då

⁵⁰ Detta gäller inte doktorandstudier.

⁵¹ Definitionsmässigt klassas man som utanför arbetskraften om man inte söker jobb.

börja anställa personer med lägre utbildning. Detta är naturligtvis inte möjligt när det gäller jobb som absolut kräver gymnasiekunskaper men det finns en hel del jobb som inte kräver sådan utbildning. Även om arbetsgivaren föredrar en person med gymnasium så kan även en person med grundskola sköta många jobb. Personer med relativt svag ställning på arbetsmarknaden skulle gynnas mest av en allmän uppgång i efterfrågan. Många som står långt bak i kön till jobben skulle även de få jobb om antalet jobb ökade.

Vad kan vi då dra för slutsatser för framtiden?

Huvudproblemet i dag är knappast utbudet på arbete utan bristen på jobb.

Någon form av koordinering är nödvändig för att undvika lönekapplöpning. Fastän vi har flytande växelkurs finns det ändå argument för att de konkurrensutsatta branscherna bör vara löneledare. De känner mer direkt effekterna av högre räntor och starkare växelkurs när löneökningarna är för höga.

Samtidigt är det svårt att tänka sig en koordinering som inte också innebär utjämning av lönerna. Det ligger i fackets natur att vilja jämna ut löner. Ingen fackföreningsledare kan gå med på en koordinering som innebär att just deras grupp skall få mindre än de andra. Däremot kan man ibland enas om att grupper med låg lön skall få mer. Men just detta kan göra det svårt för svaga grupper att komma in på arbetsmarknaden.

Företagare argumenterar ibland för att lönen skall anpassas till företagets betalningsförmåga. Men lika lön för lika arbete leder till en effektiv allokering av resurserna. Företag som inte kan betala den gällande lönen bör läggas ned. Arbetsgivarorganisationerna argumenterar ibland för att lönen bör anpassas till betalningsförmågan i branschen, men samma argument gäller här. Lika lön för lika arbete leder till en effektiv allokering av resurserna.

Men en stel lönestruktur orsakar problem om den innebär lika lön för olika arbete.⁵² I en marknadsekonomi anställs en person bara om det är lönsamt. Om produktiviteten inte motsvarar den gällande lönen så blir det svårt att konkurrera om jobben. En större lönespridning i den nedre delen av fördelningen skulle troligen gynna sysselsättningen för svaga grupper men samtidigt öka inkomstklyftorna för de som har jobb. Om arbetsgivaravgifter eller inkomstskatter sänks för personer med låga löner så kan

⁵² Se exempelvis Agell och Lommerud (1993), Flam (1987), Hibbs och Locking (2000), Moene och Wallerstein (1997) för analys av den solidariska lönepolitiken.

lönekostnaden för företaget sänkas utan att lönen efter skatt minskar. Jobbskatteavdraget och lägre arbetsgivaravgifter för vissa grupper är exempel på sådana åtgärder.

Jobbskatteavdraget och sänkt nivån på a-kassan ökar incitamenten att arbeta.⁵³ Det gör de arbetslösa mer angelägna att söka de jobb som finns. Detta bör öka sysselsättningen, men olika teorier för arbetsmarknaden ger olika slutsatser om hur detta går till. Enligt *sökteorin* skall ökat jobbsökande direkt öka sysselsättningen därför att jobbsökandet i sig ökar antalet jobb som tillsätts enligt matchningsfunktionen. Om sysselsättningen är efterfrågebestämd enligt *effektivitetslöneteorin* så får vi också en positiv effekt på sysselsättningen, men den är mer indirekt och långsammare. Att de arbetslösa söker fler jobb leder inte i sig till att det blir fler jobb, men löneökningarna dämpas och detta ger utrymme för en expansion av sysselsättningen utan inflationstryck när efterfrågan ökar. Enligt detta synsätt har de genomförda reformerna skapat utrymme för en ökning av sysselsättningen utan inflation, som dock kommit av sig på grund av finanskrisen. Det bör då finnas en betydande potential för ökning av sysselsättningen när väl efterfrågan ökar.

I den mån lönerna är bestämda av *fackliga avtal* så beror effekten av utbudsreformer helt på om reformerna påverkar löneförhandlingarna. När de arbetslösa är villiga att ta fler jobb så ökar längden på köerna till de lediga jobben, men det blir inte fler jobb av det. Frågan är då i vilken mån de längre köerna av jobbsökande påverkar löneförhandlingarna.⁵⁴

Enligt sökteorin bör effekterna av utbudsreformer på sysselsättningen uppkomma tämligen snabbt. Om man i stället ser sysselsättningen som efterfrågebestämd så får man räkna med att den påverkas med betydande eftersläpning eftersom lönerna anpassas långsamt. Eriksson-Gottfries (2005) och Eriksson (2006) visar att löneanpassningen kan vara mycket trög.

En ökad löneflexibilitet på individnivå skulle göra det lättare för individer med svaga meriter att komma in på arbetsmarknaden. Avtal om lönepotter som fördelas lokalt bör kunna ge sådan flexibilitet men det beror på vilken inställning det lokala facket har. Ett sätt att öka löneflexibiliteten är att skriva sifferlösa avtal eller att endast avtala om en minsta löneökning, exempelvis 2 procent

⁵³ Enligt Westermarck (2008) har ersättningskvoten efter skatt sänkts med ungefär 5 procentenheter för en person som får den maximala dagpenningen.

⁵⁴ Henrekson (2010) för ett liknande resonemang.

för att garantera reallönen. Löneökningar utöver detta får sedan förhandlas individuellt.

Ett annat förslag för att ge svaga grupper tillträde till jobben är att låta nyanställda personer jobba till lägre lön och därmed betala sin egen upplärningskostnad. Man kan tänka sig att nyanställda personer kan anställas till 70 procent av den normala lönen i ett eller ett par år. Lägre lön kan vara kopplad till provanställning men behöver inte vara det. Detta har dubbla fördelar. Dels blir det lättare för personer med svaga meriter att konkurrera. Dels kommer företagen att vara mindre bekymrade att förlora folk då de nyanställda betalar sin upplärningskostnad. Ett problem med denna typ av kontrakt är att de redan anställda kan riskera att bli utbytta mot billiga nyanställda. Ett starkt fack borde dock kunna övervaka att systemet inte missbrukas.⁵⁵

Om vi ser till sysselsättningen för olika åldersgrupper så är det framförallt personer över 55 års ålder som har lägre sysselsättning än övriga grupper. Lönenivån för äldre anställda är nästan densamma som för personer kring 40. Även här är en ökad löneflexibilitet motiverad om man vill skapa incitament för företagen att behålla, eller anställa, äldre personer som inte är fullt lika produktiva som de i medelåldern.

Av den grafiska analysen i denna rapport kan man lätt få intrycket att längre utbildning löser alla problem. Om vi alla hade doktorsexamen skulle vi alla ha skyhöga löner och full sysselsättning. Det är en felaktig slutsats. De personer som har högre utbildning är personer som kan tillgodogöra sig en sådan utbildning och många av dem skulle haft relativt höga löner och sysselsättning även om de inte haft så lång utbildning. Lång utbildning är inte vägen till jobb för alla individer och det är inte heller så att alla långa utbildningar leder till säkra jobb med höga löner. Men för att jämviktsarbetslösheten skall bli låg är det viktigt att utbildningssystemet fungerar så att utbildningen motsvarar efterfrågan på arbetskraft. Brist på arbetskraft i vissa segment av arbetsmarknaden gör att lönerna stiger, vilket leder till kompensationskrav från andra grupper. För att utbildningen skall motsvara efterfrågan på arbetskraft krävs att de som väljer utbildning har information om vart utbildningen leder. Informationen om vart utbildningar leder är dock mycket bristfällig. Bättre information behövs om vart specifika utbildningar leder. Då handlar det inte om

⁵⁵ Problemen med denna typ av kontrakt analyseras av MacLeod-Malcomson (1989, 1993) och Gottfries-Sjöström (2000).

att utvärdera själva utbildningen utan konkret information om vart utbildningen leder i termer av jobbchanser och löner.⁵⁶

Utvecklingen på arbetsmarknaden i stort beror dock främst på hur den totala efterfrågan utvecklas och efterfrågan styrs av riksbanken via penningpolitiken. En period med en genomsnittlig löneökningstakt mellan 2 och 3 procent skulle ge låg inflation, låga realräntor och stigande sysselsättning. Det är förvånande att sysselsättningsläget spelar så liten roll i diskussionen om vad som är en lämplig löneökningstakt.

⁵⁶ Gymnasier och högskolor har inte incitament att tillhandahålla systematisk, heltäckande, och jämförbar information om detta.

Referenser

- Agell, J. och K. E. Lommerud, 1993, Egalitarianism and growth, *Scandinavian Journal of Economics*, 95, 559-579.
- Akerlof, G.A., A.K. Rose och J.L. Yellen, 1988, Job switching and job satisfaction in the U.S. labour market, *Brookings Papers on Economic Activity*, 494-582.
- Albrecht, J., P. Edin, M. Sundström och S. Vroman, 1999, Career interruptions and subsequent earnings: a reexamination using Swedish data, *Journal of Human Resources*, 34, 294-311.
- Anderson, P. och B. D. Meyer, 1994, The extent and consequences of job turnover, *Brookings Papers on Economic Activity*, 1994, 177-248.
- Assarsson, B. och P. Jansson, 1998, Unemployment persistence: the case of Sweden, *Applied Economics Letters*, 5, 25-29.
- Aukrust, O., 1977, Inflation in the open economy: a Norwegian model, in L. Krause och W. Salant (red.), *Worldwide Inflation*, Brookings Institution, Washington DC.
- Aukrust, O., F. Holte och G. Stoltz, 1967, *Instilling II fra utredningsutvalget for inntektsoppgjørene 1966*, Oslo.
- Belot, M. och van Ours, J.C., 2004, Does the recent success of some OECD countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labor market reforms?, *Oxford Economic Papers* 56, 621-642.
- Bean, C.R., 1994, European unemployment: a survey, *Journal of Economic Literature*, 32, 573-619.
- Blanchard O. J., 1989, A Traditional Interpretation of Macroeconomic Fluctuations, *American Economic Review* 79, 1146-1164.

- Blanchard, O.J., 1989, A traditional interpretation of macroeconomic fluctuations, *American Economic Review*, 79, 1146-1164.
- Blanchard, O.J., 1991, Wage bargaining and unemployment persistence, *Journal of Money, Credit and Banking*, 23, 277-292.
- Blanchard, O.J. och P. Diamond, 1994, Ranking, unemployment duration and wages, *Review of Economic Studies*, 61, 417-434.
- Blanchard, O.J. och L.F. Katz, 1992, Regional evolutions, *Brookings Economic Papers on Economic Activity*, 1-75.
- Blanchard, O.J. och L.H. Summers, 1986, Hysteresis and the European unemployment problem, *NBER Macroeconomics Annual*, 1, MIT Press, Cambridge, MA.
- Blanchflower, D. och A. Oswald, 2004, Well-being over time in Britain and the USA, *Journal of Public Economics*, 88, 1359-1386.
- Blinder, A.S. och D.H. Choi, 1990, A shred of evidence on theories of wage stickiness, *The Quarterly Journal of Economics*, 105, 1003-1015.
- Braunerhjelm, P. O. Djerf, H. Frisén och H. Ohlsson, 2008, Kristämpeln på det svenska avtalssystemet – en överdrift, *Ekonomisk Debatt* 2008:5.
- Burda, M. och A. Mertens, 2001, Estimating wage losses of displaced workers in Germany, *Labour Economics*, 8, 15-41.
- Calmfors, L., 1982, Employment policies, wage formation and trade union behaviour in a small open economy, *Scandinavian Journal of Economics*, 84, 345-373.
- Calmfors, L., 1993, Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance – A survey, *OECD Economic Studies*, 21.
- Calmfors, L., 2008, Kris i det svenska avtalssystemet?, *Ekonomisk Debatt*, 36, 6-19.
- Calmfors, L. och J. Driffil, 1988, Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic performance, *Economic Policy*, 6, 13-61.
- Calmfors, L. och Forslund, A., 1991, Real wage determination and labour market policies: the Swedish Experience, *Economic Journal*, 101, 1130-1148.

- Calmfors, L. och A. Larsson, 2009, Pattern bargaining and wage leadership in a small open economy, mimeo, Institute for International Economic Studies.
- Campbell III, C.M. och K.S. Kamlani, 1997, The reasons for wage rigidity: evidence from a survey of firms, *Quarterly Journal of Economics*, 102, 759-789.
- Carling, K., B. Holmlund och A. Vejsiu, 2001, Do benefit cuts boost job findings? Swedish evidence from the 1990s, *Economic Journal*, 111, 766-790.
- Carlsson, M. and S. Eriksson, och N. Gottfries, 2010, Supply, demand, and employment dynamics, reviderad version av working paper 2006:7, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.
- Christiano, L. J., M.Eichenbaum, och C. L.Evans,, 1999, Monetary policy shocks: what have we learned and to what end? i M. Woodford och J. B. Taylor (red.), *Handbook of Macroeconomics*, Elsevier Science North-Holland, Amsterdam.
- Clark, A.E. och A. Oswald, 1994, Unhappiness and unemployment, *Economic Journal*, 104, 648-659.
- Clark, A., A. Knabe och S. Rätzl, 2010, Boon or bane? Others' unemployment, well-being and job security, *Labor Economics*, 17, 52-61.
- Coricelli, F., A. Cukierman, och A. Dalmazzo, 2006, Monetary institutions, monopolistic competition, unionized labor markets and economic performance, *Scandinavian journal of Economics*, 108, 39-63.
- Domeij, D., 2008, Rising earnings inequality in Sweden: the role of composition and prices, *Scandinavian Journal of Economics*, 110, 609-634.
- Domeij, D., och L. Ljungqvist, 2008, The missing Swedish skill premium: Sweden versus the United States 1970-2002, working paper, Stockholm School of Economics.
- Edgren, G., K. Faxén och C. Odhner, 1969, Wages, growth and the distribution of income, *Swedish Journal of Economics* 71, 133-160.
- Edgren, G., K. Faxén och C. Odhner, 1970, *Lönbildning och samhällsekonomi*, Rabén och Sjögren, Stockholm.

- Edin, P.-A. och B. Holmlund, 1995, The Swedish wage structure: the rise and fall of solidarity wage policy, i R.B. Freeman och L.F. Katz (red.) *Differences and changes in wage structures*, University of Chicago Press, Chicago.
- Edin, P.-A. och M. Gustavsson, 2008, Time out of work and skill depreciation, *Industrial and Labor Relations Review*, 61, 163-180.
- Edin, P.-A. och R. Topel, 1997, Wage policy and restructuring: the Swedish labor market since 1960, i Freeman, R., R. Topel och B. Swedenborg (red.), *The Welfare State in Transition – reforming the Swedish model*, NBER/Chicago Press.
- Elvander, N. och B. Holmlund, 1997, *The Swedish bargaining system in the melting pot*, Arbetslivsinstitutet, Solna.
- Elvander, N., 2003, Avtalsrörelsen 2001: Den nya lönebildningsregimen på prov, *Ekonomisk Debatt* 31:1, sid 15-27.
- Eriksson S. och N. Gottfries, 2005, Ranking of job applicants, on-the-job search and persistent Unemployment , *Labour Economics*, 12, 407-428.
- Eriksson, S., 2006, Skill Loss, Ranking of job applicants, and the dynamics of unemployment, *German Economic Review*, 7, 265-296.
- Eriksson, S., och J. Lagerström, 2006, Competition between employed and unemployed job applicants: Swedish evidence, *Scandinavian Journal of Economics*, 108, 373-396.
- Eriksson, S. och J. Lagerström, 2007, Väljer företag bort arbetslösa jobbsökande?, *Ekonomisk Debatt*, 35, 31-41.
- Flam, H., 1987, Equal pay for unequal work, *Scandinavian Journal of Economics*, 89, 435-450.
- Forslund, A., 2008, *Den svenska jämviktsarbetslösheten: en översikt*, Finanspolitiska rådet, Stockholm.
- Forslund, A., N. Gottfries, och A. Westermark, 2008, Prices, productivity, and wage bargaining in open economies, *Scandinavian Journal of Economics*, 110, 169-195.
- Fredriksson, P. och R. Topel, 2010, Wage determination and employment in Sweden since the early 1990s: wage formation in a new setting, i Freeman, R., B. Swedenborg och R. Topel (red.) *Reforming the Welfare State*, NBER/Chicago Press.

- Gibbons, R. och L.F. Katz, 1991, Layoffs and lemons, *Journal of Labor Economics*, 9, 351-380.
- Gottfries, N., 1992, Insiders, outsiders, and nominal wage contracts, *Journal of Political Economy* 100, 252-270.
- Gottfries, N., 2002, Market shares, finance constraints, and pricing behaviour in the export industry, *Economica*, 69, 583-607.
- Gottfries, N. och H. Horn, 1987, Wage formation and the persistence of unemployment, *Economic Journal*, 97, 877-884.
- Gottfries, N. och T. Sjöström, 2000, Insider bargaining power, starting wages, and involuntary unemployment, *Scandinavian Journal of Economics* 102, 669-688.
- Gottfries, N. och J. Söderberg, 2010, Do sticky prices make sense?, i J. Söderberg, *Price setting, inflation dynamics, and monetary policy*, avhandling, Uppsala Universitet.
- Gottfries, N., och A. Westermark, 1998, Nominal wage contracts and the persistent effects of monetary policy, *European Economic Review* 4, 207-223.
- Gustavsson, M., 2007, The 1990s rise in Swedish earnings inequality – persistent or transitory?, *Applied Economics*, 39, 25-30.
- Hanes, C., 1993, The development of nominal wage rigidity in the late 19th century, *American Economic Review*, 83, 732-756.
- Henrekson, M., 2010, Håller regeringens jobbstrategi?, *Ekonomisk debatt*, 2010:2.
- Hibbs, D. och H. Locking, 2000, Wage dispersion and productive efficiency: evidence for Sweden, *Journal of Labor Economics*, 18, 755-782.
- Holden, S. et al, 2003, Konkurrenceevne, lønnsdannelse og kronekurs, *Norges Offentlige utredninger* 2003:13
- Holmlund, B., 1998, Unemployment insurance in theory and practice, *Scandinavian Journal of Economics* 1002, 113-141.
- Holmlund, B., 2006, The rise and fall of Swedish unemployment, in M. Werding (ed.), *Structural Unemployment in Western Europe*, CESifo Seminar Series, MIT Press, Cambridge, MA.
- Huttunen, K., J. Möen och K. Salvanes, 2009, How destructive is creative destruction? Effects of displacement on labor force withdrawal, within-firm labor mobility and earnings, utkommer i *Journal of the European Economic Association*.

- Jacobson, L.S., R.J. Lalonde och D.G. Sullivan, 1993, Earnings losses of displaced workers, *American Economic Review*, 83, 685-709.
- Jaeger, A. och M. Parkinson, 1994, Some evidence on hysteresis in unemployment rates, *European Economic Review*, 38, 329-342.
- Konjunkturinstitutet, 2009, *Lönebildningsrapporten*.
- Korpos, A., 2010, Monetary union and pegging in the presence of labor unions, utkommer i *Scandinavian journal of Economics*.
- Krusell, P., L. E. Ohanian, J. V. Rios-Rull och G.L Violante, 2000, Capital-skill complementarity and inequality: a macroeconomic analysis, *Econometrica*, 68, 1029-1053.
- Lindbeck, A., 1997, The Swedish experiment, *Journal of Economic Literature* 35, 1273-1319 .
- Lindbeck, A., 1979, Imported and structural inflation and aggregate demand – the Scandinavian model, in A. Lindbeck (red.), *Inflation and Employment in Open Economies*, North-Holland, Amsterdam.
- Lindbeck, A. och D. Snower, 1998, *The Insider-outsider theory of employment and unemployment*, MIT Press, Cambridge MA.
- Lindbeck, A. och D. Snower, 2001, Insiders versus outsiders, *Journal of Economic Perspectives*, 15, 165-188.
- Lindgren K.-O.; 2006, *Roads from unemployment -Institutional complementarities in product and labor markets*, Avhandling, Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet.
- Lindquist, M. 2005, Capital-skill complementarity and inequality in Sweden, *Scandinavian Journal of Economics*, 107, 711-735.
- Ljungqvist, L. och T.J. Sargent, 1995, The Swedish unemployment experience, *European Economic Review*, 39, 1043-1070.
- Ljungqvist, L. och T.J. Sargent, 1998, The European unemployment dilemma, *Journal of Political Economy*, 106, 514-550.
- LO, 2006, Norm för lönebildning, rapport från fackförbundens ekonomer.
- MacLeod, B. och J.M. Malcomson, 1989, Implicit contracts, incentive compatibility, and involuntary unemployment, *Econometrica*, 57, 447-480.

- MacLeod, B. och J.M. Malcomson, 1993, Wage premiums and profit maximization in efficiency wage models, *European Economic Review*, 37, 1223-1249.
- Machin, S. och A. Manning, 1999, The causes and consequences of longterm unemployment in Europe, i *Handbook of Labour Economics*, Volume 3, Elsevier Science, North-Holland.
- Medlingsinstitutet, 2003, *Tretton perspektiv på lönebildningen*.
- Medlingsinstitutet, 2009, *Avtalsrörelsen och lönebildningen*.
- Medlingsinstitutet, 2009, *Vem ska bestämma takten?*
- Moene, K.-O. och M. Wallerstein, 1997, *Pay inequality*, *Journal of Labor Economics* 15, 403-430.
- Nickell, S. och R. Layard, 1999, Labour market institutions and economic performance, in Ashenfelter O. och D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics* 3, Elsevier.
- Nickell, S., L. Nunziata, och W. Ochel, 2005, Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know? *Economic Journal* 115, 1-27.
- Nymo, R. och A. Rødseth, 2003, Explaining unemployment: some lessons from Nordic wage formation, *Labour Economics* 10, 1-29.
- Olson, M., 1982, *The Rise and Decline of Nations*, Yale University Press, New Haven, Connecticut.
- Oswald, A., 1993, Efficient labour contracts are on the labour demand curve: theory and facts, *Labour Economics*, 1, 85-113.
- Phelps, E., 1967, Money-wage dynamics and labor-market equilibrium, *Journal of Political Economy* 76, 678-711.
- Pissarides, C.A., 1992, Loss of skill during unemployment and the persistence of employment shocks, *Quarterly Journal of Economics*, 107, 1371-1391.
- Pissarides, C.A., 2000, *Equilibrium Unemployment Theory*, Second edition, MIT Press.
- Romer, C.D. och D.H. Romer, 1994, What ends recessions? *NBER Macroeconomics Annual*, 13-79.
- Rødseth, A. (1997), Why has unemployment been so low in Norway? On the Potential of Macroeconomic Implications, in Dølvik, J. E., Steen, A. H. (eds.), *Making Solidarity Work?*, Scandinavian University Press, Oslo.

- Salop, S., 1979, A model of the natural rate of unemployment, *American Economic Review*, 69, 117-125.
- Schlicht, E., 1978, Labour turnover, wage structure and natural unemployment, *Zeitschrift für die Gesamte Staatswissenschaft*, 134, 337-346.
- Skedinger, P., 2006, Minimum wages and employment in Swedish hotels and restaurants, *Labour Economics*, 13, 259-290.
- Skedinger, P., 2010, Sweden: A minimum wage model in need of modification, i Vaughan-Whitehead, D. (red.), *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Edward Elgar.
- Statens offentliga utredningar 1998:141, *Medling och lönebildning*, Fritzes, Stockholm.
- Stiglitz, J., 1974, Wage determination and unemployment in L. D. C.s: The labor turnover model, *Quarterly Journal of Economics*, 88, 194-227.
- Tatsiramos, K. och J.C. van Ours, 2010, Labor market effects of unemployment insurance design, underlagsrapport för långtidsutredningen.
- Taylor, J., 1993, Discretion versus policy rules in practice, *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* 39, 195-214.
- Westermarck, A., 2008, *Lönebildningen i Sverige 1966-2009*, Finanspolitiska Rådet 2008/6.

Databilaga

De data som används i avsnitt 3 är hämtade från IFAU-databasen. Uppgifterna kommer ursprungligen från den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) och strukturlönestatistiken. För varje år har vi valt ut hela befolkningen i åldrarna 16 till 64 (vid årets slut). Därefter har vi exkluderat

- personer som under året antingen erhållit värnpliktsersättning, studiemedel eller utbildningsbidrag för doktorander.
- Personer som fått ett barn inom de två föregående åren.
- De som saknar information om utbildningsnivå.
- De som saknar uppgifter om födelseland.

Tabell A.1 Antal individer i populationen efter de olika avgränsningarna

	1997	2002	2007
Alla 16 till 64	5 551 242	5 682 963	5 905 190
Ej studerande eller vpl.	4 785 787	4 859 574	5 036 442
Ej barn < 2 år	4 445 394	4 516 736	4 649 913
Ej saknad utbildningsinfo	4 307 921	4 355 059	4 456 578
Ej saknat ursprungsland	4 307 921	4 355 049	4 404 873

Sysselsättningsnivåer beräknas utifrån SCB:s definition av sysselsättning i RAMS. Denna använder kontrolluppgifter från Skatteverket och syftar till att efterlikna de beräkningar av sysselsättningen som görs i den officiella statistiken (arbetskraftsundersökningarna) under november månad.

Lönenivåer räknas med hjälp av strukturlönestatistikens arbetstidskorrigerade månadslönevariabel. Detta är ett relativt brett löne-mått som inkluderar en hel del olika tillägg.⁵⁷ Eftersom statistiken är baserad på ett stratifierat företagsbaserat urval och ett visst

⁵⁷ Se http://www.scb.se/Pages/Product___14364.aspx

bortfall förekommer använder vi vikter som korrigerar för både skevheter i urvalssannolikheter och bortfall. Totalt innehåller denna statistik uppgifter om lön för ungefär hälften av alla privatanställda och samtliga offentliganställda. Uppgifterna samlas in under hösten varje år.

Korrekationer av grunddata

En förändring av SCB:s sysselsättningsdefinition genomfördes 2004.⁵⁸ Under 2003 framräknades sysselsättningen enligt både ny och gammal definition. Att döma av data för 2003 tycks inte förändringen ha haft några större effekter på sysselsättningen för de flesta grupper, men för att göra data jämförbara har vi korrigerat sysselsättningen i alla data perioden före 2003 med hjälp av de överlappande uppgifterna från år 2003.⁵⁹

Från år 2000 samlas utbildningsinfo in på ett något annorlunda sätt än innan. I huvudsak innebär förändringen att även poängproduktion används för att definiera högsta avslutade utbildningsnivå. Detta innebär framförallt att antalet personer med utbildningsnivå 4 (kortare tertiär utbildning) förändras kraftigt detta år. För att minimera effekten av förändring har vi valt att använda uppgifter från år 2000 för data från tidigare år i de fall dessa uppgifter anger att utbildningen avslutades före det relevanta året.

Analyserade populationer

Vi arbetar med ett antal olika populationer som beskrivs nedan.

I totalpopulationen som används för regressionsanalysen beräknar vi sysselsättningsgrad och lön för olika typer av individer. Vi klassificerar individerna i olika typer vilka definieras av ålder i 5-årsintervall (20–24 till 60–64, dvs. 9 grupper), kön (2-grupper), utbildningsnivå (7 grupper: mindre än grundskola, grundskola, övrigt gymnasium, 3-årigt studieförberedande gymnasium, kort eftergymnasial utbildning (mindre än 2 år), lång eftergymnasial utbildning (minst 2 år), doktorandstudier), utbildningsinriktning (9 grupper), och födelseland (3 grupper: Sverige, övriga väst-

⁵⁸ Se <http://www.scb.se/statistik/AM/AM0207/2004A01/Anvandarinformation.doc>

⁵⁹ Sysselsättningsgraden i varje grupp har multiplicerats med den gruppspecifika kvoten mellan sysselsättning enligt ny och gammal definition i 2003 års data.

världen, övriga världen). Vi inkluderar inte de individer som saknar någon av dessa uppgifter i analysen. Noterbart är att utbildningsinriktningarna är tämligen breda men att de när de kombineras med utbildningsnivåer kön och ålder bör ge en relativt god bild av individens humankapital.

Totalt sett ger detta upphov till $9 \cdot 2 \cdot 7 \cdot 9 \cdot 3 = 3402$ möjliga grupper men i realiteten fylls inte alla kombinationer (all kombinationer av inriktning och nivå är t ex inte möjliga) och de slutliga data innehåller därför 1 807 olika grupper. Exempelvis är endast 37 av 63 teoretiskt möjliga utbildningskombinationer representerade. Regressionsanalysen viktas därefter utifrån antalet observationer i de olika grupperna.

I de populationer som används för de grafiska analyserna (där sysselsättning och lön för olika utbildningsnivåer, åldersgrupper och ursprungslandsgrupper analyseras) har vi avgränsat grundpopulationerna för att säkerställa att de är någorlunda homogena över tid.

När vi studerar betydelsen av utbildningsnivå inkluderas endast svenskfödda män respektive kvinnor i åldrarna 30 till 54. Den lägsta utbildningsnivån (ej grundskola) exkluderas eftersom den fasas ut i dessa åldersgrupper under perioden. Populationen i denna grupp minskar med mer än 90 procent.

I populationen som används för att studera sysselsättning och löner för män och kvinnor i olika åldrar inkluderar vi endast de med gymnasial utbildning, dock ej 3-årigt studieförberedande. Åldersgrupperna är räknade i 5-årsintervall från 20–24 till 60–64.

I populationen som används för att studera män och kvinnor med olika ursprung fokuseras också på åldrarna 30 till 54 och endast personer med gymnasial utbildning (yrkesinriktad eller studieförberedande). Här beräknar vi lön och sysselsättning för följande grupper: Infödda, nyanlända västinvandrare (< 6 år i landet), västinvandrare med någon tid i landet (6 -15 år), västinvandrare med lång tid i landet (>15 år), andra nyanlända invandrare (< 6 år i landet), andra invandrare med någon tid i landet (6 -15 år), andra invandrare med lång tid i landet (>15 år).⁶⁰

⁶⁰ Västinvandrare är invandrare från de nordiska länderna, de brittiska öarna, Tyskland, Frankrike, Belgien, Nederländerna, Luxemburg, Schweiz, Österrike, USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland.

Tabell A.2 Grafiskt analyserade populationer

	1996	2007	Förändring %	1996	2007	Förändring %
<i>Utbildning</i>	<i>män, födda i Sverige, 30-54</i>			<i>kvinnor födda i Sverige, 30-54</i>		
grundskola	184 277	156 882	-15	139 104	93 568	-33
gymnasium ö.	481 183	518 633	8	505 900	446 520	-12
gymnasium s.	102 262	78 247	-23	80 633	86 997	8
kort högsk.	85 814	99 566	16	38 483	50 872	32
lång högsk.	226 878	247 729	9	320 884	367 369	14
doktorand	14 690	14 328	-2	4 969	7 859	58
<i>Ålder</i>	<i>män med övrigt gymnasium</i>			<i>kvinnor med övrigt gymnasium</i>		
20-24	76 543	89 673	17	56 549	58 865	4
25-29	106 214	69 408	-35	78 059	42 125	-46
30-34	108 505	70 373	-35	98 034	49 359	-50
35-39	98 523	107 086	9	97 486	83 021	-15
40-44	93 024	131 430	41	97 079	111 130	14
45-49	94 364	110 868	17	105 501	103 142	-2
50-54	86 767	98 876	14	107 800	99 868	-7
55-59	54 430	92 349	70	72 541	101 751	40
60-64	42 128	87 335	107	56 391	108 718	93
<i>Ursprung</i>	<i>män med gymnasium, 30-54</i>			<i>kvinnor med gymnasium, 30-54</i>		
Sverige	583 445	596 880	2	586 533	533 517	-9
väst < 6 år	1 371	2 080	52	1 115	1 244	12
väst 6-15 år	4 798	2 645	-45	4 949	1 976	-60
väst > 15 år	25 557	19 472	-24	30 413	21 175	-30
övriga < 6 år	9 270	7 031	-24	8 047	5 393	-33
övriga 6-15 år	15 375	18 946	23	12 853	18 909	47
övriga > 15 år	15 611	31 386	101	13 394	29 054	117

Swedish wage formation – does it work? English summary

The report starts with a review of theory and evidence on wage formation and unemployment. Then there is a review of developments in the Swedish labour market followed by a discussion of norms and rules for a well functioning wage formation system. The macroeconomic analysis is followed by an analysis of wage and employment differentials across individuals with different education levels, years of age, and countries of birth. The report ends with a summary and conclusion.

Theories and international evidence

There are three main theories of unemployment. Efficiency-wage and bargaining theories take the labour market to be a *non-clearing* market where employment is determined by the level of demand. Search-matching theory views unemployment as arising due to labour market *frictions* as it takes time for workers and firms to match. Research on the role of institutional factors for employment suggest that institutional factors such as benefit systems, union strength and coordination affect the aggregate labour market outcome.

In many European countries, unemployment is very persistent on the macroeconomic level. Four main explanations are discussed. First, most European countries have fixed exchange rates, which makes it impossible for them to use monetary policy to counter recessions. Second, some workers who become unemployed in a recession suffer loss of human capital and may have difficulties finding new jobs. Third, the remaining insiders may adjust wage demands so that they can keep their jobs, but take little account of the fact that there are many unemployed workers. Finally, if

unemployed workers have difficulties competing for available jobs with those searching on the job, the effect of unemployment on wage pressure is weak and wages respond slowly to high unemployment.

Review of developments in the Swedish labour market

The 1960's was a period with high employment and low inflation. In the 1970's and 1980's, employment was still high, but wage increases were continuously too large to be consistent with the fixed exchange rate policy. Most likely, institutional changes in the labour market contributed to increased wage pressure. Also, a too expansionary fiscal policy and monetary accommodation (devaluations) meant that there was no clear norm that anchored wage formation. In the early 1980's the degree of coordination of wage negotiations decreased and this probably contributed to increased wage pressure.

The crisis in the early 1990's led to a large decrease in employment, taking the form of increased open unemployment and many workers leaving the labour force. After the crisis, the institutional framework for wage formation has changed. The central bank is independent with a clear inflation target. The industrial agreement in 1997 has meant a high degree of coordination of wage negotiations. In recent years, changes in taxes and benefits have increased the incentives for unemployed workers to take available jobs.

In the decade after the crisis of the 1990's, wage increases were well in line with the inflation target, but employment increased only gradually. By 2007 employment was still substantially lower than it had been in 1990. The share of non-employed men in the age group 35-44 was around 5 percent from 1970 to 1990. Within a few years it increased to 15 percent and then it decreased slowly to 8 percent in 2007. The share of non-employed women, which had decreased continuously to 8 percent in 1990, increased to 20 percent in the crisis and then remained around 15 percent.

Norms and rules for a well functioning wage formation system

The report goes on to discuss norms and rules for a well functioning wage formation system. According to the "Europe norm" wage increases should be in line with those observed in the European countries that we trade with. If wages increase more than this, it will hurt competitiveness, it is argued. This norm is questionable, however, since it is constructed as if we had a fixed exchange rate. But we have a flexible exchange rate which can, and should, fluctuate depending on how shocks affect Sweden and other countries. A norm saying that wage increases should be in line with those of competing countries may become inconsistent with our own inflation target if we compare with countries which effectively have a different inflation target or a different productivity trend than we have.

The most important problem with the Europe norm is that it does not take account of the employment situation when the agreement is made. If employment is low, a period of low wage increases is necessary in order for employment to increase.

Instead, the discussion about what is a reasonable norm for wage increases should start from the monetary policy regime that we have: a floating exchange rate and an independent central bank with an inflation target of 2 percent. If wage increases are too high to be consistent with the inflation target, the central bank will raise the interest rate, the real interest rate will increase, and employment will be reduced. With trend productivity growth at roughly 2 percent, 4 percent wage growth is consistent with inflation being on target, but it does not leave much room for the Riksbank to pursue an expansionary monetary policy that increases the level of employment. In order for employment to grow substantially, wage increases need to be in the order of 2-3 percent.

Too low wage increases will also hurt employment. If wages increase only 2 percent, inflation will be very low and the central bank will set an interest rate near zero. If wage increases are lower than that, the Riksbank will be unable to reduce the interest rate further. In such a situation, lower wage growth leads to a *higher* real interest rate because inflation is reduced for a given (zero) nominal interest rate.

The conclusion is that in a situation with weak employment, wage increases in the order of 2-3 percent would lead to the highest growth of employment.

An analysis of wage and employment differentials across individuals

In order to shed light on the structural problems in the labour market, we use register data for individuals to analyse how wages and employment differ across different groups of workers. In the first analysis, individuals are classified according to their *level of education*. In general, individuals with higher education have higher wages and higher employment, but there is a fundamental difference between the lower and higher parts of the distribution. In the higher part of the distribution (theoretical high school and higher) education is associated with a wage premium but employment is similar for different groups. In the lower part of the distribution, wage differentials are small, but education is associated with a big premium in terms of employment. Workers with only basic schooling have roughly the same wages as those with non-theoretical secondary school if they are employed, but their employment rate is much lower. This indicates substantial wage rigidity in the lower part of the distribution.

In the higher part of the distribution, the wage premium for education has increased in the last ten years. In the lower part of the distribution, the wage structure has stayed roughly unchanged, but the employment premium for education has increased.

The analysis across *age groups* shows that the big difference in employment is observed for workers over 55 years of age. Workers in age group 20-24 who are not studying have a similar employment rate as those in the age group 45-49. Those over 55, and especially those over 60, have substantially lower employment levels but essentially the same wage as workers of prime age.

When we classify workers according to *country of birth* we see that the employment rate for individuals from countries with a lower level of development is substantially lower than that of natives. In the period 1996-2007 the employment situation has improved for this group, but from an extremely low level. Relative wages have changed little but wages of immigrant women have decreased somewhat compared to those of native women.

The wage rigidity in the lower part of the distribution is confirmed by a statistical analysis.

Conclusion

The institutional framework for wage formation changes infrequently and the effects of changes take time to materialize. This makes it hard to evaluate the effects of institutional changes on wages and employment. Quasi-experimental studies on micro data may illuminate short-run partial effects but miss long run general equilibrium effects. Therefore, there is a lot of uncertainty about the role of institutional factors. The following is the author's interpretation of what has happened in the Swedish labour market.

Unions act in the interest of their members, and they are strong in Sweden. Unions are controlled by insiders who have relatively safe jobs and they always have good arguments why their group should have a higher wage. In order to have a high level of employment in a country with strong unions, three conditions must be fulfilled:

- Individuals must have strong *incentives* to apply for, and take, the jobs which are available. If unemployed workers chose to apply for fewer jobs, this reduces the wage-dampening effects of unemployment, which means that higher unemployment is necessary in order to contain wage pressure.
- Wage formation has to be *coordinated* in some way. Without coordination, attempts by unions to raise their relative wages lead to high wage pressure which has to be counteracted by higher unemployment.
- *Macroeconomic policy* must not accommodate wage increases. If it is clear that higher wage increases immediately lead to lower employment, this helps to hold back wage increases in an economy with strong unions.

These conditions were fulfilled in the 1960's:

- The replacement rate was lower than today. Labour market policy helped, and forced, unemployed workers to move where the jobs were available. Houses were built in expansionary areas.
- Wage negotiations were highly centralized.
- The exchange rate was fixed and balance in the current account was seen as a major goal of economic policy. Overheating, leading to high wage increases and deficits in the current account, lead to tighter policy in the form of credit constraints and restrictive fiscal policy.

Although there was substantial structural change, employment was kept at a very high level in the 1960's. Employment continued to be high throughout the 1970's and the 1980's but wage formation functioned less well. Wage increases were continuously too high to be consistent with the fixed exchange rate, and this led to repeated devaluations and the eventual demise of the fixed exchange rate. Some institutional changes may have contributed to increased wage pressure. Unemployment benefits were raised around 1970, job security legislation strengthened the position of insiders, fiscal and monetary policy accommodated wage increases, and after 1983, wage negotiations were less coordinated. Expansionary fiscal and monetary policy (devaluations) kept employment on a high level but high wage increases indicated that the situation was not sustainable.

Like many other countries, Sweden experienced a period of strict monetary policy, which aimed to bring down inflation. In the case of Sweden, it took the form of defence for an, as it turned out, overvalued exchange rate. As in many other countries, the result was a large and persistent increase in unemployment.

Since the late 1990's the conditions for wage formation have changed in a way that should increase employment.

- The exchange rate is floating and the Riksbank has a clear inflation target. This implies a clear feedback from wage increases to employment.
- The industrial agreement in 1997 meant a return to a high degree of coordination of wage negotiations.
- In the last few years, the tax and transfer system has changed in a way that has increased the incentives to take available jobs.

Employment has improved since the mid 1990's but in 2007, before the financial crisis, employment was still far below the level observed in the 1970's and 1980's. The factors causing the crisis in the 1990's were mainly temporary factors such as the end of a real estate bubble, a banking crisis, and tax reform. We can understand why such factors caused a fall in demand, but according to standard economic theory they should not have major effects on the equilibrium (natural) level of employment. After a while, employment should return to the equilibrium level. Theories of persistent unemployment can explain why this process takes time, but not a permanent change in the level of employment.

So why has employment not returned to the level observed between 1970 and 1990? Some possible explanations are as follows:

- The situation in the late 1980's was not an equilibrium situation. Wage increases were too high to be consistent with the fixed exchange rate.
- Monetary policy has been unnecessarily restrictive. In the last decade, inflation has been half a percent below target on average.
- In view of the weak employment situation, wage increases have been high. An average wage increase of 4 percent is consistent with the inflation target of 2 percent when the productivity increase is around 2 percent, but it does not leave much room for an expansion of employment. In line with the insider-outsider theory, high unemployment seems to have a very weak effect on wage formation.
- There are signs that the structural imbalances in the labour market have increased. Technical change seems to benefit persons with higher education and at the same time there are indications of strong wage rigidity in the lower part of the distribution. Since the mid 1990's most groups have raised their employment level but workers with only basic schooling have the same low employment level as in the mid 1990's. The wage premium for education has increased in the higher part of the distribution while the employment premium has increased in the lower part of the distribution.
- A share of the population has left the labour force to early retirement etc.

Probably, there is something in each of these explanations, but it is hard to quantify the importance of the different factors. So what conclusions can be drawn from the analysis?

The main problem is not supply of labour, but lack of jobs.

Some form of coordination of wage negotiations is necessary. Although we have a floating exchange rate there is still a case for the competitive sector being wage leader. Too high wage increases, which lead to a high interest rate and an appreciating currency, have more direct and immediate effects on the competitive sector.

At the same time, it is hard to imagine wage coordination that does not also lead to wage equalization. No union leader will accept a coordination which gives his group lower wage increases than

other groups. Agreements which try to lift the wages of low-wage groups will tend to increase the structural imbalances in the labour market in terms of employment.

Business leaders often argue for wage flexibility in the sense that wages should reflect the ability to pay of the individual company, or sector. But equal pay for equal work leads to an efficient allocation of resources. Companies which cannot pay the going wage should be closed down.

A rigid wage structure does lead to problems if it means equal pay for unequal work. In a market economy, companies employ workers only if it is profitable for them. If the productivity of an individual worker does not match the going wage, it will be impossible to find work. Larger wage dispersion, so that wages better reflect the productivity of individual workers, would reduce the structural unemployment problems, but also increase income differentials between employed workers. Reductions in employers' taxes or income taxes for low wages mean that the costs for employers are reduced without larger income differentials after tax.

In the last few years, reduced taxes on earned incomes and reduced benefit levels have increased the incentives for unemployed workers to take the jobs which are available. This should lead to increased employment but the mechanism by which this happens differs between labour market theories. According to search and matching theory there should be a direct and immediate effect on employment as unemployed workers search more intensely and accept more job offers. The efficiency wage theory says that employment is determined by demand, so the effect is more indirect, and slower. As unemployed workers apply for more jobs, this does not in itself create more jobs, but wage pressure is reduced and this creates scope for an increase in employment when aggregate demand increases. According to this view, supply side reforms have created conditions for increased employment, but this growth has been stalled by the financial crisis. Once demand picks up, there should be an increase in employment with little inflationary pressure.

To the extent that wages are set in union contracts, the effects of supply side reforms depend on how wage negotiations are affected. When unemployed workers are more anxious to get jobs, the queues to available jobs increase, but this will increase employment only if wage pressure is reduced by the longer queues.

If we see employment as being demand-determined, in line with the efficiency wage and bargaining theories, the effects of supply side reforms will come gradually. Theory and empirical evidence shows that wage adjustment may be very slow.

Increased wage flexibility on the individual level should make it easier for individuals with less good qualifications to find jobs. Agreements which specify a lump sum but where individual wages are set locally, may provide such flexibility on the individual level. Whether it does so in practice depends on the attitudes of the local unions. Another way to increase wage flexibility on the individual level is to write contracts specifying a minimum wage increase and let wage increases above that level be bargained individually.

Another way to increase the opportunities for persons with weak attachment to the labour market is to allow them to pay their own training cost in the form of a relatively low starting wage. This would make it possible for persons with relatively little experience to compete for the jobs. Also, it makes firms less worried about losing workers because the replacements pay their own training costs. One problem with this type of contract is that insiders may fear being replaced by cheap new hires, but this could potentially be monitored by unions.

If we look at employment across age groups, the main potential to increase employment seems to be in the age group above 55. The wages of older workers are roughly equal to those of workers in prime age. Increased wage flexibility in this dimension would increase the incentives for firms to retain, and to hire, older workers.

From the empirical analysis of employment and wages across educational groups, one may get the impression that higher education is the key to higher employment. This is an incorrect conclusion. Those who have high education have higher wages and employment on average, but they differ from those with lower education in many ways, including unobserved characteristics. A long education is not the right way to employment for all individuals and all types of educations do not lead to good employment opportunities and high wages. What is important is that the composition of workers in terms of education is such that the supply of labour matches demand, so that the unemployed workers can compete for the jobs. Shortage of workers in specific sectors leads to wage pressure in those sectors and demand for compensation by other groups. To better balance demand and

supply, better information is needed about the job prospects for those who complete specific types of education.

Individuals with only basic schooling and immigrants from countries with a lower education level have much lower employment rates than other groups. It is tempting to conclude that unemployment is a structural problem which has little to do with the macroeconomic situation. One should be cautious drawing such a conclusion, however. In general, persons with secondary school are more attractive to employ than persons with lower level of schooling. Since the wage differentials are small, employers generally prefer to hire the former. Those with lower education are last in line to available jobs. But if the overall demand for workers was higher, those at the back of the job queue would also have a chance to get a job. One should not jump to the conclusion that unemployment is *only* a structural problem. The overall state of the labour market has a particularly strong effect on workers who have difficulties competing for the jobs.

What ultimately determines the aggregate labour market outcome is the level of aggregate demand, which is controlled by the Riksbank via monetary policy. A period of low wage increases, in the order of 2-3 percent, would lead to low inflation, low real interest rates, and rising employment. The overall employment situation should play a more important role in discussions about the appropriate norm for wage increases.