



Varför ökar lönerna så långsamt?

Författare: Sebastian de Toro, Enheten för ekonomisk politik



© Landsorganisationen i Sverige 2018

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2018

ISBN 978-91-566-3308-9

LO 18.04 500

Innehåll

1. Sammanfattning	4
Lediga resurser på arbetsmarknaden	4
Långsammare produktivitetutveckling	4
Låga inflationsförväntningar	5
Svagare förhandlingsstyrka hos arbetstagarna	5
Internationell lönekonkurrens	5
Eller fördröjda löneökningar?	5
Strategi för att öka lönerna	5
2. Allmänna förklaringar till långsam löneutveckling	6
Lediga resurser på arbetsmarknaden	7
Långsammare produktivitetutveckling	8
Låga inflationsförväntningar	9
Svagare förhandlingsstyrka hos arbetstagarna	9
Internationell lönekonkurrens	10
Fördröjda löneökningar	11
Sammansättningseffekter	11
Migration och automatisering har påverkat lönefördelningen snarare än lönenivån	12
3. Hur ser det ut i Sverige?	13
LO-ekonomernas prognos	13
Europanormen och prisnormen	13
Europanormen	13
Prisnormen	14
Ökad betydelse av centrala avtal	15
4. Strategi för att öka lönerna	17
Värna inflationsmålet	17
Öka produktiviteten	17
Rusta upp välfärdsstaten	17
Öka andelen fasta heltidsanställningar	17
Öka fackföreningarnas förhandlingsstyrka	18
Referenser	19

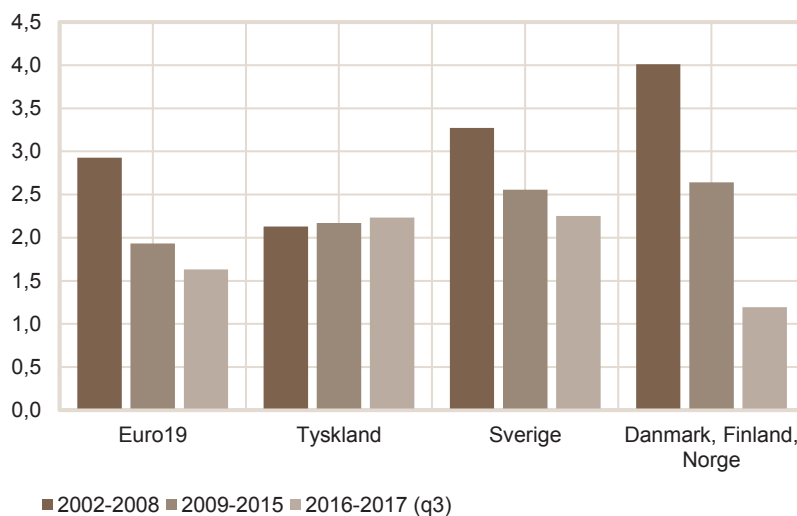
1. Sammanfattning

De nominella lönerna i Sverige och i västvärlden i stort har, med några undantag, ökat långsamt det senaste decenniet.

För låga löneökningar kan vara problematiska för både arbetstagare och ekonomin i stort. För arbetstagarna då deras andel av förädlingsvärdet minskar och reallöneutvecklingen riskerar att bli svag. För ekonomin i sin helhet för att det kan det leda till en sämre produktivitet utveckling och svårigheter att stabilisera ekonomins utveckling.

Diagram 1.1 Löneökningstakten har växlat ner

Årlig genomsnittlig procentuell förändring av nominella löner i näringslivet



Källa: Eurostat (Wages and Salaries), egna beräkningar. För 2017 finns endast data till och med kvartal 3 (q3). Dessa är säsong- och kalenderjusterade, alltså omräknade till årsbasis. Talen för Danmark, Finland och Norge utgörs av ett oviktat genomsnitt.

Att lönerna ökade långsamt under och strax efter finanskrisens utbrott är rimligt. Lägre efterfrågan, fler arbetslösa, allmän osäkerhet och oro har en dämpande effekt på ekonomin, och därigenom på löneökningstakten. Mer anmärkningsvärt är att lönerna nio år efter krisens utbrott fortfarande ökar långsamt. Vilka är de viktigaste förklaringarna till detta?

Lediga resurser på arbetsmarknaden

Det finns fortfarande lediga resurser på arbetsmarknaden. I många länder är arbetslösheten alltför hög än den var åren före finanskrisen. Och i andra länder, där den öppna arbetslösheten sjunkit till nivåer under eller motsvarande de som rådde före finanskrisen, har förekomsten av ofrivillig deltidsarbetslöshet ökat varför arbetsmarknadsläget inte är så gott som det kan förefalla vid en första anblick.

Långsammare produktivitet utveckling

Produktiviteten har utvecklats långsammare under senare år. Det kan dels bero på direkta effekter av finanskrisen, exempelvis att företagen drar ner på sina produktivitetshöjande investeringar, men också på att den teknologiska utvecklingen i sig utvecklats långsamt.

Låga inflationsförväntningar

Inflationsförväntningarna, som har stor betydelse för arbetsmarknadens parter och enskilda arbetstagare under löneförhandlingar, har legat under inflationsmålen i flera länder sedan finanskrisens utbrott och särskilt under senare år.

Svagare förhandlingsstyrka hos arbetstagarna

Det finns flera tecken på att arbetstagarnas förhandlingsstyrka runt om i världen har försvagats under lång tid, bland annat på grund av en lägre organisationsgrad.

Internationell lönekonkurrens

Under senare år förefaller många länder i Europa att ha försökt bromsa löneökningstakten i syfte att stärka sin konkurrenskraft visavi andra länder.

Eller fördröjda löneökningar?

Dagens långsamma löneökningstakt kan också vara följden av en fördröjd effekt, att det bara är en eftersläpning vi bevittnar och att det förbättrade arbetsmarknadsläget kommer att leda till ökade löner inom kort. Redan idag finns det tecken på att det håller på att ske. I USA har lönerna för låg- och medelinkomstgrupper börjat ta fart, i Tyskland har IG Metall nyligen slutit ett avtal med en högre löneökningstakt än tidigare, något som väntas sprida sig till andra delar i den tyska ekonomin, och i Japan har det framförts krav från politiskt håll att lönerna måste öka snabbare.

Strategi för att öka lönerna

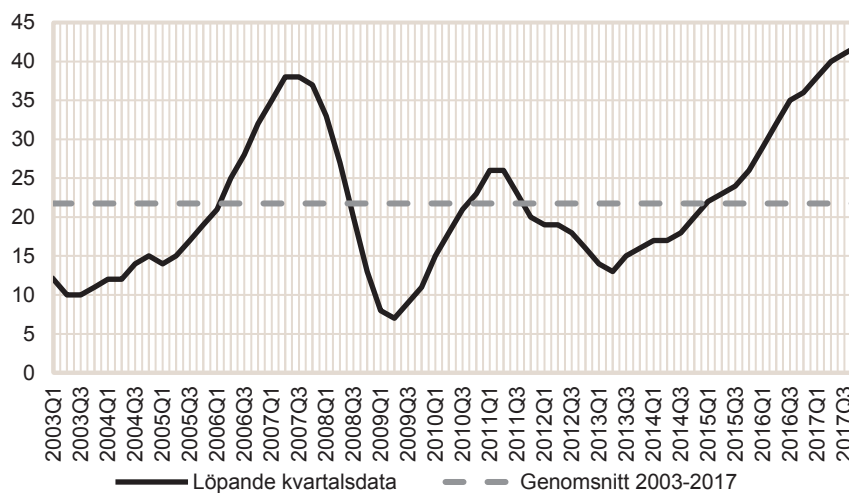
Att lönerna ökar långsamt under en kort period behöver inte vara ett stort problem, men kan bli det om utvecklingen fortsätter under en längre tid. För att få fart på löneökningstakten behöver flera förändringar ske: den ekonomiska politiken måste inriktas på att möjliggöra en god produktivitetsutveckling samt upprätthålla hög efterfrågan och hög sysselsättning, arbetsmarknadens parter bör fatta sina lönebeslut utifrån befintliga inflationsmål, inte efter dagens eller gårdagens inflationstakt, andelen fasta heltidsanställningar bör öka så att löntagare får en starkare ställning på arbetsmarknaden, olika välfärdsinstitutioner behöver rustas upp och facket behöver öka sin förhandlingsstyrka.

2. Allmänna förklaringar till långsam löneutveckling

Lönerna i västvärlden ökar långsamt. Så har det varit i flera års tid. Det stora skiftet kom i samband med finanskrisen. Men ökningstakten är fortsatt låg, nio år efter krisens utbrott, trots att den ekonomiska utvecklingen för närvarande är stark med fallande arbetslöshet och brist på arbetskraft inom många sektorer i ekonomin.¹

Diagram 2.1 Brist på arbetskraft i svenskt näringsliv

Andel ja-svar



Källa: Konjunkturinstitutet (2017c)

Problemen med för höga löneökningar är kända sedan tidigare. Det kan leda till hög inflation och försvagad konkurrenskraft. Sverige var drabbade av detta under stora delar av 1970- och 1980-talen. Men för låga löneökningar är också problematiska. För arbetstagarna kan det innebära att deras andel av förädlingsvärdet minskar och att reallöneutvecklingen blir svag. För ekonomin i sin helhet kan det innebära att produktivitetstakten sjunker då arbetsgivarna föredrar billig arbetskraft framför att genomföra produktivitetshöjande investeringar i sina verksamheter. Vidare kan stabiliseringspolitiska problem uppstå då det blir svårare för centralbankerna att upprätthålla sina inflationsmål. Om centralbankerna därmed sänker räntan för mycket riskerar kreditvolymerna att växa för kraftigt, med ökad risk för framtida finanskrascher.

Att lönerna ökade långsamt när krisen var som djupast är inte konstigt. Lägre efterfrågan, fler arbetslösa, allmän osäkerhet och oro är effektiva motmedel mot högre ersättningar, men varför ökar lönerna fortfarande så långsamt? Det finns flera möjliga förklaringar till detta. I redogörelsen nedan beskrivs de mest relevanta förklaringarna, utan att göra någon inbördes rangordning dem emellan.

¹ Även om det är viktigt att understryka att den viktigaste indikatorn – inflationen – ännu inte tyder på att läget på arbetsmarknaden skulle vara ansträngt.

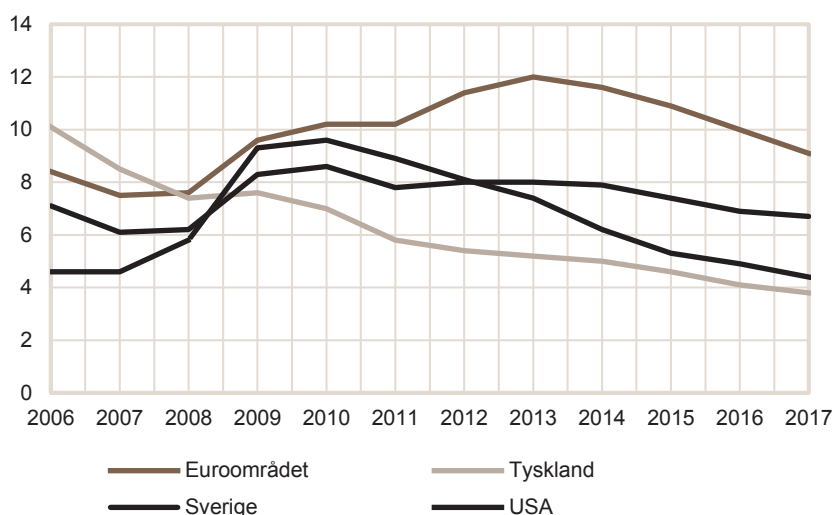
Lediga resurser på arbetsmarknaden

När många är arbetslösa behöver arbetsgivarna inte locka med högre löner för att rekrytera eller behålla befintlig arbetskraft. De som har jobb slutar inte trots att löneutvecklingen är svag, eftersom det är svårt att hitta jobb på andra ställen. Under sådana förutsättningar är det svårare för redan anställda att pressa upp sina löner.

Under senare år har arbetslösheten minskat kraftigt i den industrialiserade världen. I länder som Tyskland och USA har arbetslösheten sjunkit under nivån som rådde före finanskrisen, medan den i andra länder, exempelvis i stora delar av Europa, fortfarande ligger högre. I de senare länderna är det fortfarande relativt lätt för arbetsgivare att hitta arbetskraft utan att behöva höja lönerna.

Diagram 2.2 Fortfarande hög arbetslöshet i Euroområdet

Arbetslösheten i procent i ett urval av länder och regioner 2006–2017



Källa: Eurostat

Även i länder där den konventionella arbetslösheten är lägre än före finanskrisen kan den dämpade löneutvecklingen i viss utsträckning förklaras av lediga resurser. En orsak är att arbetsmarknaden i dessa länder kanske inte är så god som den förefaller vid en första anblick. Under perioden 2007 till 2016 ökade andelen ofrivilligt deltidssysselsatta² i tre fjärdedelar av världens avancerade ekonomier.³ I EU bestod 60 procent av nettosysselsättningsstillväxten under perioden 2012 till första kvartalet 2017 av deltidsarbeten, medan 34 procent utgjordes av tillfälliga kontrakt.^{4,5}

IMFs (2017) bedömning är att löneökningstakten påverkas av en ökad förekomst av ofrivilligt deltidssysselsatta särskilt i länder där den konventionella arbetslösheten är relativt låg.⁶

² Andelen personer som arbetar färre än 30 timmar i veckan och som skulle vilja arbeta längre

³ IMF (2017)

⁴ EU-kommissionen (2017)

⁵ Deltidsarbeten och tillfälliga kontrakt är inte ömsesidigt uteslutande, ett arbete kan alltså både vara på deltid och tillfälligt.

⁶ Detta betyder inte att arbetsmarknadsläget åren före finanskrisen ska betraktas som varandes i balans. Däremot är det rimligt att anta att ju större skillnaden är mellan dagens arbetsmarknadsläge och pre-finanskrisens desto mindre är sannolikheten att dagens arbetsmarknadsläge är ansträngt.

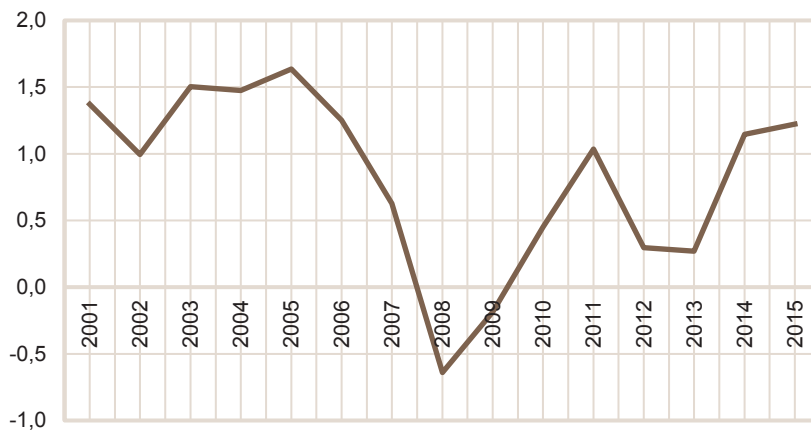
Långsammare produktivitetstillväxt

Det brukar antas att det finns ett starkt samband mellan produktivitet och löneutveckling. Sedan finanskrisens utbrott har produktiviteten utvecklats långsamt. Det finns flera möjliga förklaringar till det. För det första kan finanskrisen i sig ha bidragit till en långsammare produktivitetstillväxt under efterföljande år då företagen på grund av den osäkerhet som uppstod har investerat mindre i ny teknik. Enligt Adler m.fl. (2017) innebar kombinationen av svaga balansräkningar hos företag och begränsad tillgång till krediter att investeringarna i immateriella tillgångar föll efter finanskrisen. Detta antas särskilt ha drabbat små- och medelstora företag. Vidare kan den osäkerhet som uppstod under och efter finanskrisen ha lett till att investeringar i mer riskfyllda och potentiellt högavkastande projekt avtagit till förmån för säkrare och lågavkastande projekt. Sammantaget menar Adler m.fl. (2017) att fallande investeringar kan ha lett till en minskning av TFP-tillväxten⁷ med 0,2 procent per år i utvecklade ekonomier under åren närmast efter finanskrisen.⁸ För det andra kan det finnas icke-cykliska och långsiktiga förklaringar till den fallande produktiviteten som att de positiva effekterna av informations- och kommunikationsteknologin kan ha börjat klinga av och att produktivitetstillväxten kanske rör sig långsammare utåt på grund av färre teknologiska genombrott. Därtill har det skett en del sammansättningsförändringar i ekonomin, där mindre produktiva tjänstesektorer har ökat sin andel på de mer produktiva sektorernas bekostnad.⁹

IMFs (2017) bedömning är att i länder där arbetslösheten idag är lägre än den var före finanskrisen, förklaras den långsamma löneutvecklingen i stor utsträckning av den långsamma produktivitetstillväxten.

Diagram 2.3 Produktivitetstillväxten utvecklades långsammare efter finanskrisen än före

3-års genomsnittlig produktivitetstillväxt för urval av europeiska länder



Källa: Eurostat, egna beräkningar

Not: Produktivitetstillväxten i diagrammet utgörs av ett oviktat genomsnitt av 14 länder: Belgien, Danmark, Tyskland, Irland, Grekland, Spanien, Frankrike, Italien, Nederländerna, Österrike, Portugal, Finland, Sverige, Storbritannien. Produktivitetstillväxten för år t utgörs av ett genomsnitt av åren t-1, t och t+1.

⁷ TFP-tillväxt (totalfaktorproduktivitetstillväxten) utgörs av den del av produktivitetstillväxten som inte förklaras av mer och bättre kapital eller ökad kvalitet hos arbetskraften, utan snarare av teknologisk utveckling.

⁸ Enligt IMF (2015) var ökningstakten av privata fasta investeringar en fjärdedel lägre i utvecklade ekonomier under perioden 2008–2014 jämfört med de prognoser som gjordes i början av 2007.

⁹ Se bland annat Konjunkturinstitutet (2017a) och Adler m.fl. (2017)

Låga inflationsförväntningar

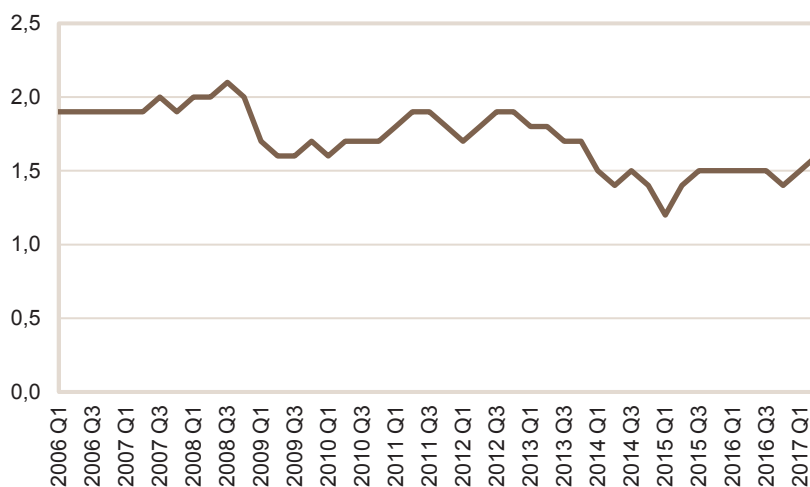
En viktig utgångspunkt i löneförhandlingar är vilka förväntningar löntagare, arbetsgivare och dess företrädare har på inflationsutvecklingen. Som det framgår i diagrammet nedan har den tvååriga inflationsprognosen varit låg för euroområdet under senare år. Låga inflationsförväntningar riskerar att påverka lönebildningen då arbetsgivare och arbetstagare kan tänkas sätta lönerna efter detta snarare än efter inflationsmålet.

Om lönerna sätts efter inflationsförväntningar som skiljer sig från inflationsmålet eller utifrån den faktiska inflationen riskerar lönebildningen att medverka till att inflationen avviker från sitt mål. För att inflationen ska återgå till målet måste centralbanker, enligt Taylorregeln, svara med en räntepolitik som är mer omfattande än inflationsavvikelsen. En lönepolitik som följer faktisk inflation istället för inflationsmålet riskerar enligt riksbanken att leda till en slagig inflations- och ränteutveckling.¹⁰

I dagens penningpolitiska klimat, när räntan är i närheten av sitt golv, riskerar allt för låga löneökningar också att leda till att realräntan blir för hög, eftersom centralbankerna inte har möjlighet att sänka räntan ytterligare. I en sådan situation leder allt för låga löneökningar inte bara till att reallöneutvecklingen blir svag, utan kan också leda till lägre sysselsättning, då realräntan blir för hög.

Enligt EU-kommissionen (2017) och IMF (2017) är låga inflationsförväntningar under senare år en viktig förklaring till den långsamma nominella löneutvecklingen.

Diagram 2.4 Inflationsprognoserna har varit låga de senaste åren
Inflationsprognos på två års sikt, euroområdet



Källa: ECB survey of professional forecasters (SPF)

Det är inte bara prognoserna som har utvecklats svagt utan även den faktiska inflationen, vilket lär ha påverkat förväntningarna nedåt. Den periodvis låga inflationen har inneburit att de reala lönerna kan ha utvecklats starkt i vissa länder, men för merparten länder, tre fjärdedelar enligt IMF, har reallönerna utvecklats svagare sedan finanskrisens utbrott.

Svagare förhandlingsstyrka hos arbetstagarna

Arbetstagarnas förhandlingsstyrka har betydelse för hur stor andel av produktionsvärdet de har möjlighet att få ut i lön. Styrkan är beroende av flera faktorer, exempelvis organisationsgrad,

¹⁰ Per Jansson, 15 september 2015 (<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=6255688>)

kollektivavtalsstäckning, centraliseringsgrad och reglering på arbetsmarknaden, men också hur produktionen är organiserad, exempelvis arbetsplatsernas storlek, omsättningen av anställda, omvandlingstrycket i respektive bransch, internationell konkurrens och dylikt. Välfärdsstatens utformning, exempelvis vilket skydd som finns vid arbetslöshet, har också betydelse för vilken styrka arbetstagare har i löne- och villkorsförhandlingar.

Under senare år finns det flera tecken på att arbetstagarnas förhandlingsstyrka har försvagats internationellt. Kollektivavtalens täckningsgrad har minskat i flera betydelsefulla ekonomier, som USA, Storbritannien och Tyskland och den fackliga organisationsgraden har minskat i ett brett urval av länder sedan börjat av 1990-talet.^{11,12}

Tabell 2.1 Den fackliga organisationsgraden har minskat

Procent av anställda

	1993	2000	2007	2013
Sverige	85	81	73	70
Finland	84	76	71	69
Norge	57	53	52	52
Kanada	36	32	30	29
Storbritannien	38	30	28	26
Japan	24	21	18	18
Tyskland	32	25	20	18
Australien	38	25	19	17
USA	16	13	12	11

Källa: Kjellberg (2017)

Flera forskare drar slutsatsen att facklig styrka kan ha betydelse för löneandelen, även om resultaten inte är entydiga.¹³ Det är inte orimligt att tänka sig att liknande mekanismer kan ha påverkat arbetstagarnas möjligheter att få ut rimliga löneökningar även under senare år.

Internationell lönekonkurrens

Länder kan avsiktligt ha försökt att dämpa sin löneutveckling i syfte att stärka sin konkurrenskraft.

Löneanpassningen kan dels ske genom traditionella marknadsmekanismer men också genom direkta åtgärder, liksom den avskaffade löneindexeringen i länder som Spanien och Grekland¹⁴ eller det pågående konkurrenskraftsavtalet i Finland.

Bank for International Settlements skriver i sin årsrapport för 2017 att utvecklingen i arbetskraftskostnader blivit alltmer synkroniserad mellan länder de två senaste decennierna, vilket reflekteras i det allt starkare statistiska sambandet mellan global och nationell förändring av enhetsarbetskraftskostnaderna. Bakgrunden är en allt starkare internationell integration av både produkt- och arbetsmarknader. Den snabba utvecklingen av globala värdekedjor de senaste decennierna lyfts särskilt fram, då det har lett till skärpt konkurrens. För arbetskraften har exponeringen för internationell konkurrens ökat på grund tilltagande handel och accentuerad risk att ens jobb flyttar utomlands.¹⁵

I diagrammet nedan syns det hur länderna i Euro19¹⁶ hade en snabbare lönetillväxt än Tyskland under åren före och under finanskrisen för att därefter ha haft en långsammare lönetillväxt. Den långsammare löneökningstakten efter finanskrisen kan vara ett tecken på att länderna har försökt att stärka sin konkurrenskraft gentemot Tyskland och varandra.

¹¹ Visser (2016)

¹² Kjellberg (2017)

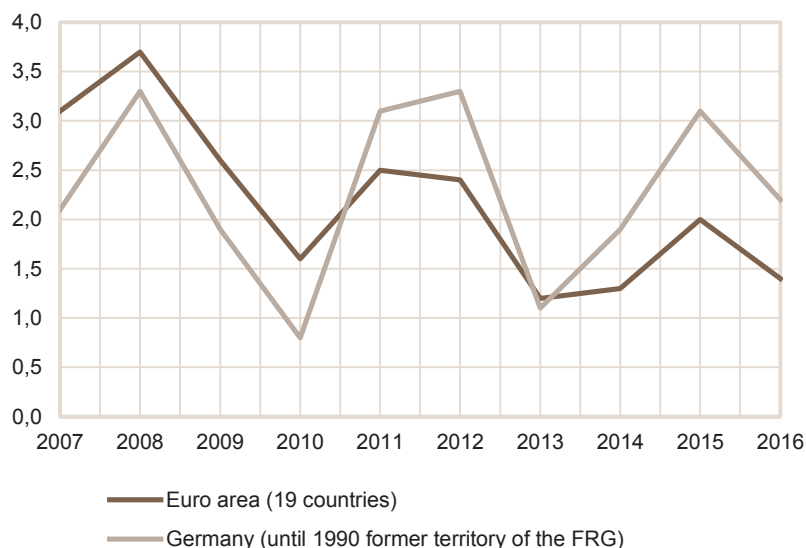
¹³ Se Molinder (2018) för en forskningssammanställning

¹⁴ van Schoot van och de Groot (2017)

¹⁵ BIS (2017)

¹⁶ Euro19 består av de nitton länder som i dagsläget använder sig av euron.

Diagram 2.5 Lönerna i Euroområdet ökar nu långsammare än i Tyskland
Årlig procentuell utveckling av nominella löner i näringslivet



Källa: Eurostat

Fördröjda löneökningar

Löneutvecklingen skulle också kunna vara fördröjd. En långvarig lågkonjunktur kan leda till att arbetstagarna och deras företrädare är mer försiktiga att kräva höjda löner när konjunkturen väl vänder, då effekterna av den nyss genomlevda krisen fortfarande lever starkt i deras minnen. Det kan finnas en rädsla att kräva allt för höga löneökningar i tron att det ska leda till arbetslöshet och svagare konkurrenskraft. Men ju starkare arbetsmarknaden blir med större svårigheter för företag att hitta ledig arbetskraft, samtidigt som minnet av krisen bleknar, desto mer kan kraven på högre löner tänkas öka.

En möjlig parallell kan vara den långsamma sysselsättningsåterhämtningen under 2004 och 2005. Trots att BNP-tillväxten tog fart under de här åren, var jobbtillväxten svag och det talades om *jobless growth*. Men från 2006 tog sysselsättningsutvecklingen kraftig fart.

Det finns några tecken på att detta håller på att ske gällande löneutvecklingen. I USA finns det indikationer på högre löneökningar¹⁷. I Tyskland nådde IG Metall i Baden Würtemberg och lokala arbetsgivare i Gesamtmetall en överenskommelse om ett nytt avtal för fler än 900 000 anställda i regionen. Enligt vissa bedömare sägs det motsvara en löneökningstakt om 3,5 procent på årsbasis över en 27-månadersperiod.¹⁸ I Japan kommer initiativ för höjda löner från centralt politiskt håll.¹⁹

Flera bedömare menar också att löneökningstakten är på väg uppåt. EU-kommissionen (2017) prognostiserar att arbetskraftskostnaden i Euroområdet kommer att öka från 1,2 procent 2016 och 1,6 procent 2017 till 2,2 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

Sammansättningseffekter

Daly m.fl. (2016) skriver att en viktig förklaring till den återhållsamma löneökningen under senare år i USA beror på sammansättningseffekter. I en konjunkturuppgång kommer personer

¹⁷ Baker (2017)

¹⁸ <https://www.usnews.com/news/business/articles/2018-02-06/german-union-employers-reach-wage-deal-following-strikes>

¹⁹ <https://www.ft.com/content/0061a6a2-ba25-11e7-8c12-5661783e5589>

med en tidigare svagare förankring på arbetsmarknaden att få jobb. Denna grupp tjänar i regel mindre än de som redan befinner sig i arbete, vilket innebär att de totala löneökningarna ökar något långsammare under en övergångsperiod, till dess att de nytilträdna får en starkare ställning på arbetsmarknaden, och därmed har möjlighet att skärpa sina löneanspråk.

Riksbanken har undersökt om detta fenomen också gäller på svensk arbetsmarknad men menar att så inte är fallet. Riksbanken har studerat utvecklingen på svenska löner under perioden 2006–2016 med hjälp av individdata och menar att löneeffekterna av förändringar i sammansättningar av anställda är liten.²⁰ Konjunkturinstitutet (2017a) drar samma slutsatser för svensk del.

Migration och automatisering har påverkat lönefördelningen snarare än lönenivån

Under senare år har migration och automatisering lyfts fram som krafter vilka kan ha stor betydelse för lönebildningen och utvecklingen på arbetsmarknaden. Effekten handlar dock i första hand om lönespridningen mellan olika grupper, och inte i någon högre utsträckning om den totala lönetillväxten.

Båda processerna har inneburit att konkurrensen har ökat för de arbetsuppgifter som personer med lägre och i viss mån medelhöga inkomster och kvalifikationsgrader traditionellt har utfört, vilket innebär att löneutvecklingen för dessa grupper dämpats. Tekniken och den migrerade arbetskraften har alltså fungerat som substitut för personer i den nedre och i viss mån mellersta delen av inkomstfördelningen. För personer högre upp i inkomstfördelningen har den migrerade arbetskraften snarare fungerat som komplement, och den nya tekniken har i ökad utsträckning hjälpt dessa grupper att öka sin produktivitet och sina inkomster.²¹

²⁰ Flodberg (2018)

²¹ Se bland andra Engdahl (2016) och IMF (2017)

3. Hur ser det ut i Sverige?

Även i Sverige har lönerna ökat långsammare efter finanskrisen än före. Förklaringarna är i hög utsträckning desamma som för andra länder. Produktivitetens utvecklingen har varit svagare och arbetsmarknaden präglades under åren efter finanskrisen av hög arbetslöshet. Vidare har inflationsförväntningarna under långa perioder legat under inflationsmålet, vilket åtminstone påverkat arbetsgivaravgivarsidans företrädare.²²

En viktig fråga är dock om löneökningarna varit och är *för* låga givet den stora brist på arbetskraft som råder i svensk ekonomi och givet produktivitets- och prisutvecklingen i näringslivet.

LO-ekonomernas prognos

Den 31 mars 2017 kom parterna inom industrin överens om nya centrala löneavtal som ger 6,5 procent på tre år plus en låglönesatsning för de grupper som har anställda som tjänar mindre än 24 000 kronor per månad. Sex procent utgörs av rena löneökningar och en halv procent av avsättningar till delpension. Det innebär att de centrala avtalen ger löneökningar på 2,0 procent per år fram till den 31 mars 2020, exklusive låglönesatsningen. Andra avtalsområden och branscher har i huvudsak följt industrins normerande märke, med vissa variationer när det gäller avsättningar till delpension. De centrala avtalen ligger därmed i samma härad som avtalen 2013 och 2016.

Utöver de centrala avtalen sker också lokala och individuella förhandlingar som kan ge ytterligare löneökningar (löneglidning). Då de centrala avtalen hamnat relativt lågt givet rådande konjunktur har löneglidningen potential att bli en viktig faktor för att bestämma den totala löneökningen under kommande år. LO-ekonomernas (2017) prognos är att löneökningstakten kommer att öka, men att löneglidningen trots allt inte blir så omfattande.

Europanormen och prisnormen

Svensk lönebildning bygger på att den konkurrensutsatta industrin sätter ett märke som övrig arbetsmarknad följer. Märkesättningen utgår i sin tur från två måttstockar: europanormen och prisnormen.

Europanormen

Europanormen anger att svensk lönesättning ska ta hänsyn till hur arbetskraftskostnaderna utvecklas i Sveriges viktigaste konkurrentländer

Som det framgår i diagrammet nedan har Sveriges arbetskraftskostnader²³ utvecklats snabbare i nationell valuta jämfört med flera viktiga konkurrentländer under senare år. Ur ett internationellt konkurrensperspektiv har arbetskraftskostnaderna mätt på detta sätt inte ökat för långsamt.

Om jämförelsen görs i gemensam valuta blir utvecklingen slagigare.

Under 2011 till och med 2013 stärktes den svenska kronan gentemot Euron.

Arbetskraftskostnadstakten ökade väsentligt fortare i Sverige än i Tyskland och Euroområdet, särskilt under 2011 och 2012.

Under perioden 2014 till och med 2017 har kronan däremot försvagats gentemot Euron. De växelkursjusterade arbetskraftskostnaderna i Sverige kom därmed att öka långsammare än i Tyskland under hela den perioden, och långsammare än i Euroområdet under tre år av fyra.

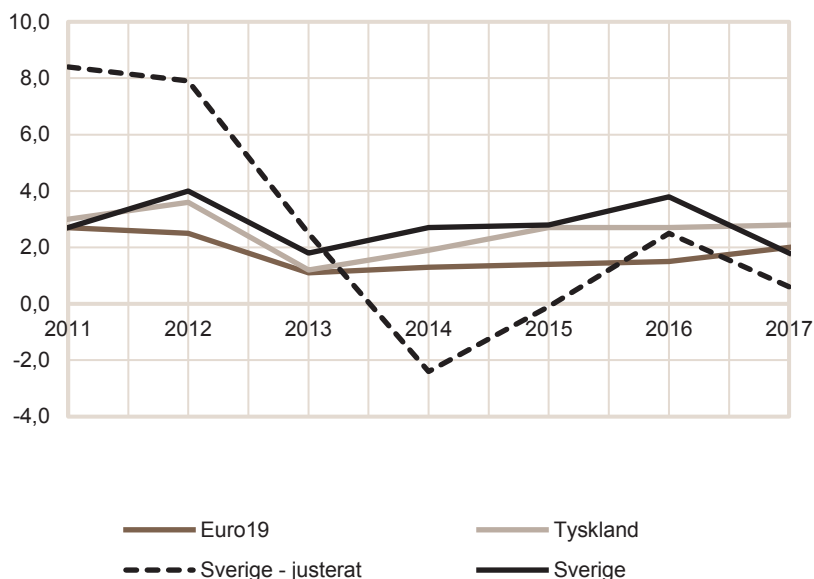
²² Se bland annat Anders Weihe, Teknikföretagens förhandlingschef, uttalanden våren 2015: <http://da.se/2015/02/arbetsgivarna-vi-maste-utga-fran-noll-inflationen/>

²³ Arbetskraftskostnader inkluderar lönekostnader (wage and salary costs) som lön, bonus, pensionsavsättningar, löneförmåner et cetera samt icke-lönekostnader (non-wage costs) som sociala avgifter, löneskatter, lönesubventioner etc.

Mätt över hela perioden 2011 till och med 2017 var den genomsnittliga löneökningstakten per år 1,8 procent i Euroområdet, 2,6 procent i Tyskland, 2,8 procent i Sverige (nationell valuta) och 2,8 procent i Sverige (växelkursjusterat).

Diagram 3.1 Arbetskraftskostnadernas utveckling i Sverige, Tyskland och Euroområdet sedan 2010

Årlig procentuell ökning av arbetskraftskostnader i näringslivet



Källa: Eurostat

Samtidigt kan man konstatera att lönsamheten i näringslivet ligger på höga nivåer, varför de senaste årens arbetskraftskostnadsutveckling inte har varit utmanande på något sätt. Enligt företagen själva är lönsamheten god²⁴ och vinstandelen inom näringslivet har ökat märkbart sedan 2013²⁵. Därtill ligger företagens kapitalavkastning, i förhållande till den riskfria räntan, på en god nivå jämfört med ett historiskt genomsnitt.

Prisnormen

Prisnormen anger att arbetskraftskostnaderna ska utgå från summan av produktivets- och förädlingsvärdeprisutvecklingen i svenskt näringsliv givet att inflationsmålet uppnås. Hösten 2016 gjorde LO-ekonomerna bedömningen att pris- och produktivetsutvecklingen skulle uppgå till omkring tre procent per år 2016 till och med 2018. Prisnormen har historiskt tillåtits variera med en halv procentenhet över eller under pris- och produktivetsutvecklingen, vilket innebär att arbetskraftskostnaderna skulle kunna öka med mellan 2,5 och 3,5 procent per år 2016 till och med 2018. I diagrammet nedan visas såväl löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken samt arbetskraftskostnaderna för näringslivet. Under 2016 avvek båda måtten från prisnormen, men har därefter hållit sig inom ramen.

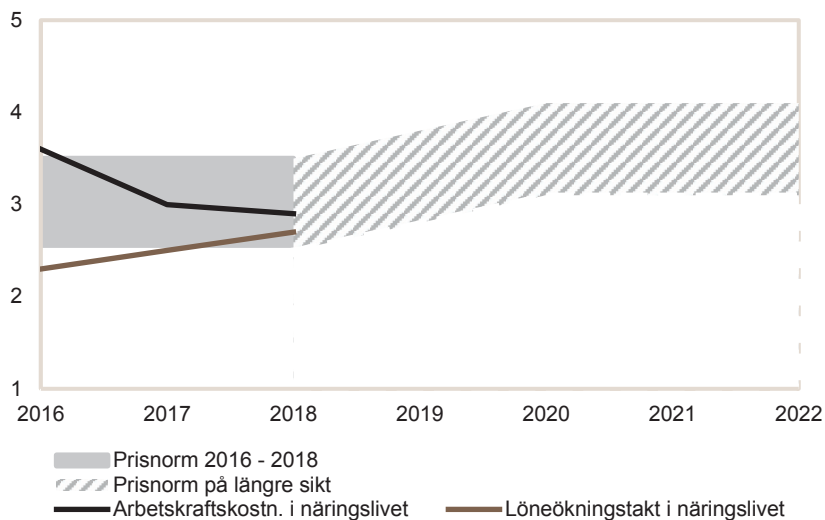
Prisnormen förväntas dock öka framöver. Enligt Konjunkturinstitutet (2016) bedöms produktiviteten i näringslivet på sikt uppgå till 2,2 procent och prisutvecklingen i densamma till 1,4 procent, vilket renderar en prisnorm på mellan 3,1 och 4,1 procent. Om lönerna ska öka i takt med pris- och produktivetsutvecklingen behöver de alltså stiga snabbare under kommande år.

²⁴ Konjunkturinstitutet (2017b)

²⁵ Konjunkturinstitutet (2017b)

Diagram 3.2 Arbetskraftskostnadernas och lönernas utveckling i näringslivet jmf med prisnormen

Årlig procentuell förändring



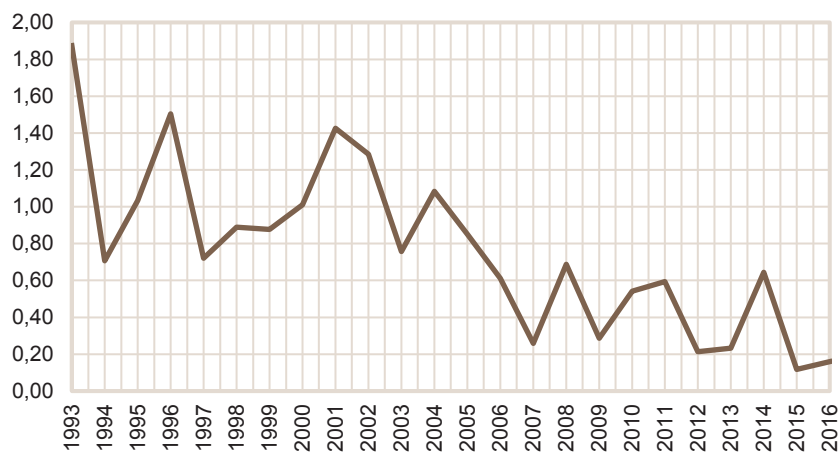
Källa: Konjunkturinstitutet (2016), Konjunkturinstitutet (2017c), Egna beräkningar

Ökad betydelse av centrala avtal

För att lönerna ska öka snabbare finns det i princip två vägar att gå. Antingen sker det genom traditionella marknadskrafter där individer, företag, branscher och regioner med vind i ryggen har möjlighet att ta ut högre löner eller så sker det genom centrala förhandlingar.

Under senare år har löneglidningen, det vill säga skillnaden mellan centrala avtal och totala löneökningar avtagit. Under industriavtalets första hälft uppgick löneglidningen till i genomsnitt 1–2 procent per år, men har sedan dess sjunkit till att ligga på omkring 0–1 procent per år.

Diagram 3.3 Löneglidningen har minskat över tid
Skillnad mellan centrala avtal och totala löneökningar



Källa: Medlingsinstitutet, egna beräkningar

Med löneglidning menas här skillnaden mellan totala och avtalade löneökningar. Det är endast lön som ingår i måttet, inte andra komponenter som kan ingå i det totala avtalsvärdet. I privat sektor vägs endast sifferfatta avtal samman då sifferlösa avtal utgör en liten del av totalen. För offentlig sektor läggs märkets ökningstal in som värdet för de sifferlösa avtalen.

Om fenomenet med begränsad löneglidning består kommer de centrala avtalen framöver att spela en allt större roll för de totala löneökningarna i svensk ekonomi.

4. Strategi för att öka lönerna

Att lönerna ökade långsamt under och kort efter finanskrisens utbrott har rimliga förklaringar. Löntagare och arbetsgivare kan vilja hålla tillbaka löneökningarna för att värna sysselsättning och konkurrenskraft. Dessutom kommer färre investeringar att göras vilket minskar produktivitetens utvecklingen och därmed den potentiella löneökningstakten. Desto märkligare är det att den långsamma löneökningstakten består hela nio år efter finanskrisens utbrott, särskilt som flera indikatorer tyder på att arbetsmarknadsläget börjar bli bättre i flera länder.

En låg löneökningstakt under en kortare period är hanterbar, men det är problematiskt om det pågår under en längre tid. Det kan innebära att löntagarnas andel av förädlingsvärdet minskar, att reallöneutvecklingen blir långsam eller stagnerar och att de ekonomiska skillnaderna i samhället vidgas. Det kan också leda till andra negativa följd effekter som lägre tillväxt eller ökad misstro hos den arbetande befolkningen.

Åtgärder inom flera fält behöver vidtas för att säkerställa en god löneutveckling.

Värna inflationsmålet

En fara med nuvarande löneregim är om arbetsmarknadens parter börjar utgå från faktisk inflation istället för inflationsmålet. Risken är då stor att man börjar jaga sin egen svans, vilket kan förstärka den aktuella inflationstrenden, samtidigt som riksbanken kommer att behöva vidta kraftiga åtgärder för att hålla inflationen till målet. I nuvarande situation, där räntan redan ligger vid eller nära sin nedre gräns, är det extra vanskligt att utgå från gällande inflation istället för inflationsmålet, eftersom riksbanken inte har möjlighet att stimulera ekonomin så mycket mer än de redan gör. Låga löneökningar riskerar i en sådan situation att leda till högre realräntor och lägre sysselsättning. Därför är det av yttersta vikt att samtliga aktörer på arbetsmarknaden tydligt deklarerar att det är inflationsmålet som gäller och inget annat.

Öka produktiviteten

En central förklaring bakom den långsamma löneutvecklingen har varit en svag produktivitetens utveckling sedan åren omkring finanskrisens utbrott. Om vår ekonomiska utveckling ska ta fart, och lönerna stiga snabbare, behöver produktivitetstakten tillta.

Produktivitetens utvecklingen styrs framförallt av den teknologiska utvecklingen, vilken i hög utsträckning kommer hela världen till del. Men det går också att främja förbättrad produktivitet på hemmaplan genom olika reformer:

Stärk utbildningssystemet så att arbetskraften blir mer produktiv och anställningsbar, till exempel genom att öka resurserna till utbildningssystemet. Stärk lärarprofessionen. Förbättra omskolnings- och vidareutbildningsmöjligheter för vuxna.

Upprätthåll en hög efterfrågan i ekonomin så att ekonomins produktionsfaktorer sysselsätts i högsta möjliga mån.

Rusta upp välfärdsstaten

Lönesättning sker inte i ett vakuum utan påverkas av hur det ekonomiska systemet, olika institutioner och välfärdsstaten är utformade. En väl utformad arbetslöshetsförsäkring motverkar att reservationslönerna pressas ned för mycket och en aktiv och välfungerande arbetsmarknadspolitik innebär att löntagare är rustade att ta mer kvalificerade och välbetalda arbeten.

Öka andelen fasta heltidsanställningar

En faktor som kan dämpa löneökningstakten är om vi får en stor grupp med otrygga anställningar, till exempel att färre har fasta anställningar och fler tvingas till ofrivillig deltid, då dessa grupper har svårare att hävda sina intressen på arbetsmarknaden. En politik för fler fasta anställningar är därför viktig.

Öka fackföreningarnas förhandlingsstyrka

I en stor del av världen har fallande medlemsantal i facken och lägre kollektivavtalsäckningsgrad försvagat lokala och nationella fackföreningars förhandlingsstyrka. Om fackföreningarna ska kunna värna den arbetande delen av befolkningen och säkerställa att dessa får ut sin andel av förädlingsvärdet behöver trenden vändas.

För svensk del kan det vara särskilt viktigt att ta hänsyn till att löneglidningen avtagit över tid. Om den trenden består ökar betydelsen av centrala avtal och facklig styrka. De borgerliga partiernas ambition att försvaga svensk fackföreningsrörelse genom att luckra upp den svenska arbetsrätten och att införa lagstiftade maximilöner för vissa grupper utgör en fara i detta avseende.²⁶

²⁶ Se exempelvis Moderaternas förslag gällande svensk arbetsrätt: <https://arbetet.se/2017/09/14/moderaterna-vill-andra-turordningsreglerna/>

Referenser

- Adler m.fl. (2017).** *Gone with the Headwinds: Global Productivity*, IMF Staff discussion note, april 2017
- Baker (2017).** *Wages are growing: contrary to what you read in the paper*. CEPR
- BIS (2017).** *87th Annual Report*. Bank for International Settlements
- Daly m.fl. (2016).** *What's Up with Wage Growth?* FRBSF Economic Letter, Federal Reserve Bank of San Francisco
- Engdahl (2016).** *Invandringens arbetsmarknadseffekter*. IFAU
- EU-kommissionen (2017).** *European Economic Forecast. Autumn 2017*
- Flodberg (2018).** *Har löneutvecklingen påverkats av förändringar i sammansättningar av gruppen anställda?* Ekonomiska kommentarer. Riksbanken
- IMF (2015).** *Private Investment: What's the Holdup?* World Economic Outlook, kapitel 4, april 2015. IMF
- IMF (2017).** *Recent Wage Dynamics in Advanced Economics: Drivers and Implications*. World Economic Outlook October 2017
- Kjellberg (2017).** *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2017:1. Department of Sociology, Lund University
- Konjunkturinstitutet (2016).** *Lönebildningsrapporten 2016*. Konjunkturinstitutet
- Konjunkturinstitutet (2017a).** *Lönebildningsrapporten 2017*. Konjunkturinstitutet
- Konjunkturinstitutet (2017b).** *Konjunkturläget oktober 2017*. Konjunkturinstitutet
- Konjunkturinstitutet (2017c).** *Konjunkturläget december 2017*. Konjunkturinstitutet
- Larsson (2017).** *Lönerapport 2017. Löner och löneutveckling år 1913–2016 efter klass och kön*. LO
- LO (2017).** *Ekonomiska utsikter hösten 2017*. LO
- Molinder (2018).** *Facklig organisering och ekonomisk jämlikhet. En genomlysning av internationell forskning och några lärdomar från perioden med centrala avtal*. Jämlikhetsutredningen. LO.
- van Schoot och de Groot (2017).** *Low wage growth in the Eurozone to limit the ECB's upside*. *Special*. Rabobank
- Visser (2016).** *ICTWSS Database. Version 5.1*. Amsterdam: Amsterdam Institutet for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam.



Rapporten kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida
eller beställas från LO-distribution:
Telefax: 026-24 90 26

April 2018
ISBN 978-91-566-3308-9
www.lo.se

OMSLAGSFOTO: Lars Forsstedt