

# **Högre lägslöner för högre tillväxt**

**Dan Andersson  
Albin Kainelainen**



<i>Inledning</i>	3
<i>Värdeskapande genom omvandling</i>	5
Rehn-Meidner modellen	5
Är lägslönerna för låga?	7
<i>Klarar arbetskraften ett ökat omvandlingstryck?</i>	12
Den ökande utbildningsnivån	12
Ökad efterfrågan på högutbildade	15
Ökar utbildningsnivån eller kvalifikationskraven snabbast?	17
Vad bestämmer lönerelationerna?	18
Är det möjligt att utjämna produktiviteten mer än idag?	21
Kontentan av detta avsnitt	22
<i>Effekterna av höjda lägslöner</i>	24
Höjda lägslöner och företagen	25
Sysselsättningen och lägslönerna	26
Hur ska en minskad efterfrågan på lågproduktiv arbetskraft hanteras?	27
Höjda lägslöner och utbildningspremien	30
Offentlig sektor och högre lägslöner	32
Arbetsförhållanden och ohälsan	33
Höjda lägslöner motverkar effekterna av lönediskriminering	33
<i>Slutsatser</i>	35
<i>Källförteckning</i>	37

## Inledning

Ibland måste det svåra förklaras enkelt för att experterna ska förstå. Tillväxt handlar inte om magi – det handlar om att öka det producerade värdet genom att arbeta mer eller effektivare. BNP, den totala produktionen, beror på hur många timmar som arbetas och vad som produceras under dessa timmar. Det går att öka den totala produktionen på två sätt, antingen genom att tillverka för ett högre värde per timma eller genom att arbeta fler timmar. Ett högre värde per arbetad timma kan uppnås antingen genom att man blir bättre på att göra samma sak med samma resurser eller att man byter produktion. Det vill säga antingen ökad produktivitet i samma produktion eller förändrad produktionsstruktur. Fler arbetade timmar kan antingen uppnås genom att varje arbetande arbetar fler timmar eller att fler arbetar.

Vi tror att svaret på frågan hur tillväxten ska kunna ökas finns i produktionsvärdets alla beståndsdelar. Fler individer ska jobba ett större antal timmar över livet med att producera fler produkter med ett högre värde.

Den här rapporten handlar om hur tillväxten kan ökas via ökad omvandling, dvs. ett högre värde per arbetad timma. Vi anser att facken bör försöka att förhandla upp lägstlönerna för att öka omvandlingstrycket i ekonomin. Vi tror att de stora investeringar som gjorts i utbildningsväsendet möjliggör detta och att avkastningen på dessa investeringar skulle kunna öka med en sådan reform.

Höjda lägstlöner handlar inte om att en större del av förädlingsvärdet ska gå till löntagarna. För att ekonomin skall kunna växa måste kapitalet växa. En god kapitalavkastning, minst i nivå med omvärldens, är avgörande för tillväxten. Det ska i Sverige vara lätt starta företag, rimliga villkor för riskkapital och marknaderna ska vara öppna samt präglade av konkurrens.

Vi refererar i denna skrift till Rehn-Meidnermodellen men det är bara en del av den som vi här applicerar, nämligen tekniken att skapa ökad omvandling genom att öka kostnaden för de lägst avlönade arbetsuppgifterna.

Rehn-Meidnermodellen hade målet att arbetsuppgifter med samma svårighetsgrad skulle betalas lika, dvs. lika lön för lika arbete i olika företag. Tankeramen var att lågproduktiva företag skulle slås ut. Vi tror inte att det idag finns särskilt många lågproduktiva företag i Sverige som överlever tack vare att lönerna är låga. Däremot finns det många lågproduktiva arbetsuppgifter utspridda över hela arbetsmarknaden. Tankeramen idag är därmed att lågproduktiva arbetsuppgifter ska slås ut. Detta kan givetvis i förlängningen innebära att företag slås ut om de inte klarar den omvandling som högre lön för lågproduktiva arbeten innebär.

Målet är att arbetskraften inte i första hand ska byta bransch, bostadsort eller yrkesområde utan arbeta med mer kvalificerade arbetsuppgifter. Det innebär att arbetskraft med lågbetalda arbetsuppgifter ska stimuleras att flytta uppåt i befattningstrappan.

Uppgiften är således att sätta sådana relativlöner att arbetskraft inte används för arbetsuppgifter med lågt förädlingsvärde utan frigörs och kan flytta till arbetsuppgifter med högre förädlingsvärde. LO har tidigare företrätt en sådan linje och den utvecklades i flera kongressrapporter inom fackföreningsrörelsen. Först och främst var rapporten "Det goda arbetet" till Metalls kongress 1985. Man kan knappast hävda att detta blev den utveckling som följde under 1990-talet.

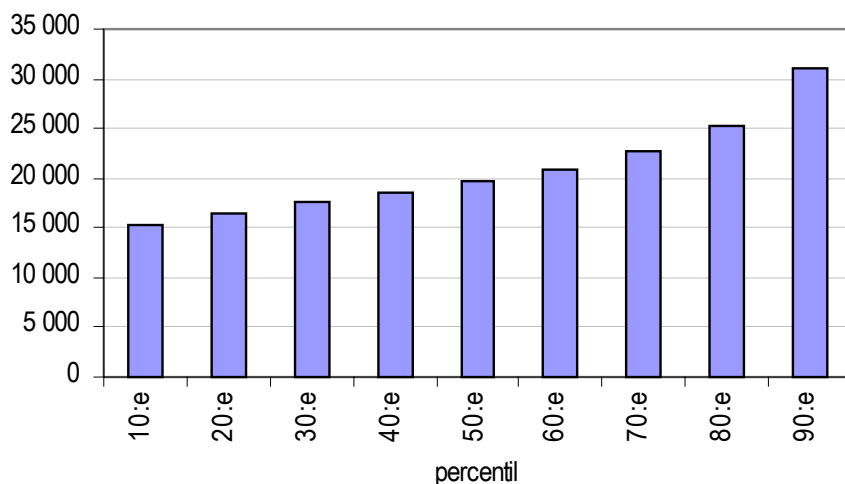
Vi tror att höjda lägslöner kan ge en långsiktig tillväxteffekt genom ökad produktivitet. Förutsättningen är emellertid att avkastningen på humankapital inte sänks. Vi kommer därför inte plädera för en allmän löneutjämning som går längre än vad likhet i produktionsförmåga medger. Sänkt avkastning på humankapitalet kan leda till dels att inte tillräckligt många studerar och dels till att välutbildade flyttar utomlands.

### "Strategin"

Vi vill flytta en stor grupp löntagare närmare medianen nedifrån. Detta innebär att medellönen påverkas uppåt. Högre relativlöner jämfört med medianen för en stor grupp kan bara åstadkommas om det finns ett löneutrymme. Vi tror att det är möjligt att skapa detta löneutrymme genom ökat omvandlingstryck. Vi vill inte försämra utbildningspremien för de högutbildade jämfört med medianen men minska avståndet mellan dem med låga löner och medianen. Detta kommer att påverka utbildningspremien för gymnasiestudier men vi tror att den sociala normen att gå på gymnasiet kommer att vara tillräckligt stark för att inte minska andelen ungdomar som genomför gymnasiestudier.

Diagram 1 visar arbetskraften indelad i deciler rangordnad efter arbetsinkomsterna, dessa stiger kraftigt från de lägsta till de högsta decilerna. En framgångsrik höjning av lägslönerna kan beskrivas som att inkomsterna i de nedersta decilerna höjs. Här redovisas löneinkomster för alla mellan 18 och 65 år uppräknat till heltidslön.

Diagram 1 – Lönespridning år 2002, månadslön i kronor



Källa: SCB samt egna beräkningar

## Värdeskapande genom omvandling

Först ett enkelt exempel för att belysa tanken bakom omvandling: Tänk dig ett land som har 100 arbetare. Det finns dels en högproduktiv sektor med 50 arbetare som tillverkar för ett värde av 100 kronor vardera, totalt 5 000 kronor, dels en sektor med 50 arbetare vars produktion har ett värde av 25 kronor vardera, totalt 1 250 kronor. Ekonomin som helhet tillverkar då för 6 250 kronor. Säg att 25 av arbetarna lämnar den lågproduktiva sektorn och går över till den högproduktiva sektorn. Då har produktionsvärdet i ekonomin stigit till 75 arbetare \* 100 kronor samt 25 arbetare \* 25 kronor, dvs. en samlad produktion för 8 125 kronor. Med detta inledande enkla exempel vill vi visa att det är viktigt med strukturell omvandling.

### **Rehn-Meidner modellen**

Att en solidarisk lönepolitik ger omvandlingstryck är grundprincipen i Rehn-Meidner modellen. Solidarisk lönepolitik kan beskrivas på följande vis: Om alla arbetsplatser rangordnas från vänster till höger efter sin vinst fås en fallande kurva. Företagen längst till vänster har en god möjlighet att betala höga löner medan de längst till höger bara kan betala en mindre del av denna lön (se diagram 2). Trots detta bör arbetstagarna, enligt modellen, kräva samma lön i samtliga företag. Den solidariska lönepolitiken innebär nämligen att det är arbetets art och inte företagets bärkraft som ska avgöra lönen:

*Arbete av likartat slag bör i största möjliga utsträckning bli lika dyrt för alla arbetsgivare, avvägningen mellan olika slags arbete bör ske under hänsynstagande till arbetets art och till kraven på arbetskraften ifråga om utbildning och andra i det föregående omnämnda förhållanden.<sup>1</sup>*

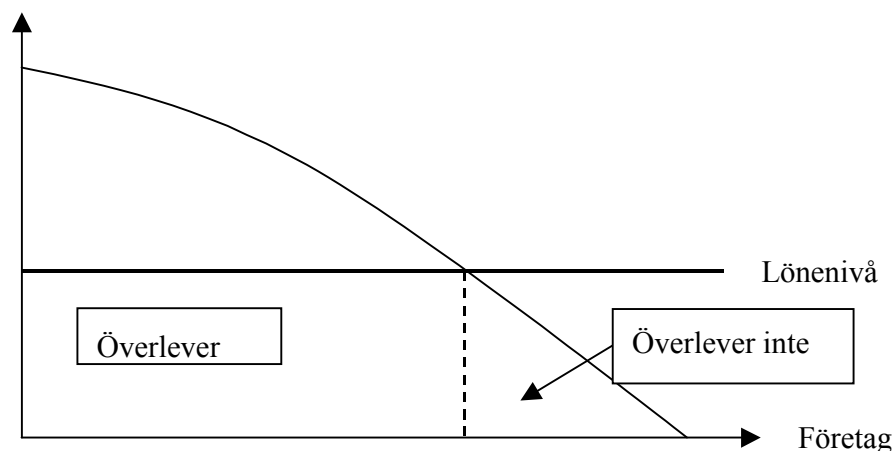
I diagrammet betyder det en rak lönelinje, vilket innebär ett tryck på strukturell omvandling på de företag som ligger under eller nära lönekostnadslinjen.

---

<sup>1</sup> LO (1951)

## Diagram 2 - Den solidariska lönepolitiken

Lönebetalningsförmåga



Den strukturomvandlande effekten av den solidariska lönepolitiken formulerades 1951 på följande vis:

*Dessutom har den fackliga lönepolitiken genom sina krav på hela industriernas standardiserade lönesatser bidragit till att eliminera eller pressa till effektivisering sådana företag som genom ekonomisk efterblivenhet annars skulle ha kunnat leva på att underbetala sina arbetare.<sup>2</sup>*

Lönepolitiken skulle således vara förenlig med marknadskrafterna. Den skulle driva på strukturomvandlingen för att minska skillnaden i lönebetalningsförmåga mellan olika företag. Denna lönepolitik gav fackföreningsrörelsen en solid grund att stå på genom att kraven på löneutjämning och rättvisa löner förenades med ekonomisk effektivitet. Löntagarna skulle inte subventionera konsumenterna med låga löner och stödja ineffektiva företag.

Självklart kräver en sådan lönepolitik betydande rörlighet och anpassningsbarhet från arbetskraftens sida. Som stöd till lönepolitikens krav på omvandling utvecklades därför arbetsmarknadspolitik. Senare har en riklig nivå i arbetslöshetsersättningen och möjligheter för vuxna att finansiera studier som ger tillträde till nya yrkesbanor blivit centrala element i omvandlingspolitiken.

Man kan se kravet om lika lön för likvärdigt arbete som en produktivitetspiska. De företag som har lägre produktivitet än genomsnittet möter samma lönekostnader och tvingas därför rationalisera eller upphöra med produktionen. Alternativet är den så kallade bärkraftslinjen, vilket innebär att arbetskraften accepterar att få mindre betalt i de företag som har lägre produktivitet och därmed accepterar sjunkande relativlöner för att behålla jobben.

Rehn-Meidner modellen är inte alls någon förlegad doktrinhistoria utan framstående nationalekonomer på 2000-talet har hamnat i samma slutsats. En amerikansk forskare, professor Daron Acemoglu, resonerar så här i uppsatsen "Good versus bad jobs":<sup>3</sup>

<sup>2</sup> LO (1951)

<sup>3</sup> Acemoglu (2001)

Säg att det finns en ekonomi med bra jobb till goda löner och dåliga jobb till låga löner och att lönerna sätts i decentraliserade förhandlingar. Löner sätts enligt företagets bärkraft, dvs. efter vinsterna. Antag nu att en minimilön införs via lagstiftning eller samordnad lönepolitik. Minimilönen sätts högre än den lägsta lön som skulle uppkomma vid decentraliserade förhandlingar. Följden blir att en del lågproduktiva jobb slås ut och att den genomsnittliga produktiviteten i ekonomin stiger. Vad som händer med arbetslösheten i ekonomin är obestämt. Om sökintensiteten bland de arbetslösa inte påverkas kommer arbetslösheten att öka men om sökintensiteten ökar behöver inte arbetslösheten öka.

En annan ekonom, Steven Davis, har också studerat en ekonomi med decentraliserad lönesättning och undersökt vilka krav som ställs på lönestrukturen för att fördelningen av jobb skall bli effektiv.<sup>4</sup> Det visar sig att den effektivaste lönestrukturen innebär fullständig löneutjämning för arbetskraft med identisk produktivitet (lika löner för lika arbete). Om man inför system som bidrar till att höja lägstlönerna genom centrala förhandlingar men med löner som tillåts variera efter företagets produktivitet visar det sig, enligt Davis, att den centraliserade förhandlingslösningen resulterar i en mycket stark lönesammanpressning i förhållande till produktivitetsfördelningen. Löneutjämningen är inte resultatet av egalitära värderingar utan uteslutande en effekt av parternas strävan att maximera vinster och lönesumman.

Professor Bertil Holmlund konkluderar:

*vad dessa två exempel visar är att Rehn och Meidners program beträffande den solidariska lönepolitiken ter sig mycket modernt.<sup>5</sup>*

### **Är lägstlönerna för låga?**

I detta avsnitt beskrivs utvecklingen av lägstlönerna inom vissa av LO-förbundens avtalsområden under perioden 1975 till 2003. Då lägstlönernas betydelse inom olika avtalsområden skiftar är det mest intressanta inte att jämföra de olika avtalsområdena med varandra utan att jämföra utvecklingen över tiden. Det bästa sättet att redovisa lägstlönerna är att relatera dem till den genomsnittliga lönen inom samma avtalsområde. För de fem avtalsområden där vi har tillgång till denna statistik är utvecklingen liknande med en sjunkande trend över hela perioden. För måleriavtalet är emellertid utvecklingen avvikande i och med att lägstlönerna ligger på ungefär samma relativa nivå 2003 som 1975.

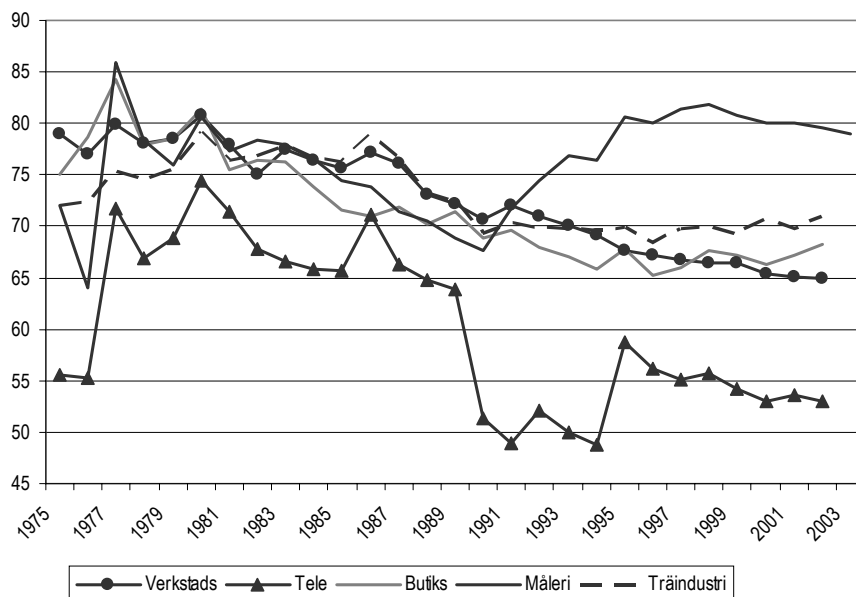
---

<sup>4</sup> Davis (2001)

<sup>5</sup> Holmlund (2003)



Diagram 3 – Lägstlöner för avtalsområden inom LO-förbunden, procent av genomsnittlig lön

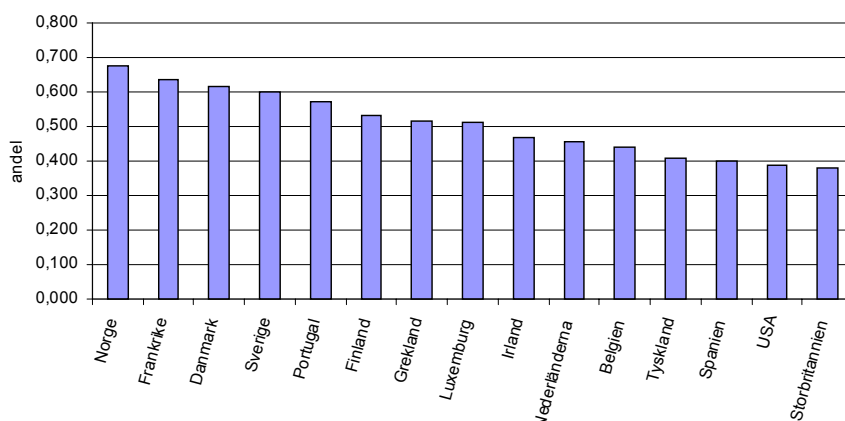


Källa: LO-förbunden samt egna beräkningar

I en rapport år 2002 undersökte LO-ekonomerna nivån på de lägsta tillåtna lönerna i olika länder.<sup>6</sup> För de länder som inte har minimilöner använde vi den avtalade lägstlönen för en diskare. För att ge en bild av lägstlönerna i relation till det allmänna löneläget i de olika länderna relaterade vi minimilönen alternativt den lägsta tillåtna lönen för en diskare till den genomsnittliga industriarbetarlönen i respektive land. Beroende på land utgör lägstlönen före skatt mellan 35 och 70 procent av industriarbetarlönen. Andelen är högst i Norge och lägst i Storbritannien. Sverige tillhör de länder med högst lägstlön i förhållande till industriarbetarlönerna. Med hänsyn tagen till skatt, är de lägsta tillåtna lönerna fortfarande högst i Norge och lägst i Storbritannien, rangordningen mellan länderna är densamma före som efter skatt. För alla länder gäller att andelen är högre efter skatt, det vill säga att skattesystemet utjämnar en del av inkomskillnaderna.

<sup>6</sup> Andersson, Kainelainen och Reinbrand (2002)

**Diagram 4 – Minimalön som andel av industriarbetarlön före skatt år 2001, ensamstående utan barn**



*Källa: OECD, Eurostat, Hotell- och restaurangfacket (Da, Fi, No, Sv, Ty)*

För att kunna göra en bedömning av vilken betydelse den generella trenden mot minskade lägstlöner har haft måste man veta vilken betydelse lägstlönerna har inom olika avtalsområden. En viktig fråga är hur många som ligger i närheten av dessa låga löner. Att undersöka detta för varje avtalsområde under den period som vi redovisat lägstlöner för hade varit önskvärt men var inte möjligt i denna rapport.

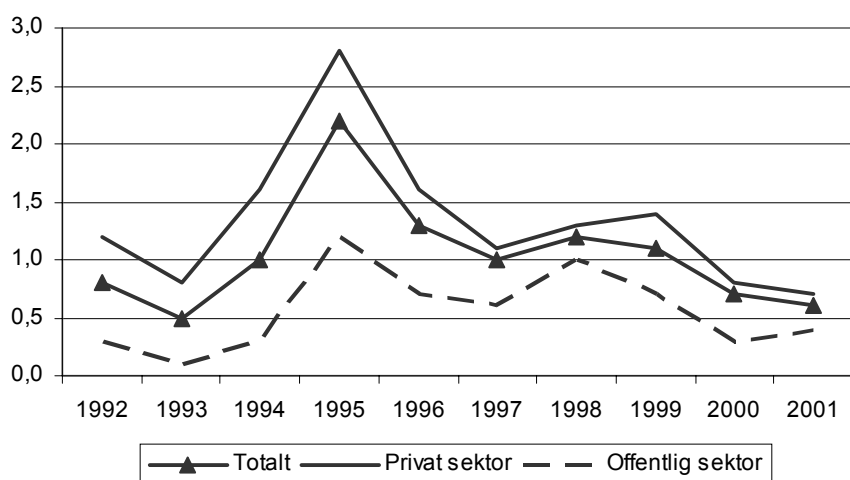
I en rapport från LO-ekonomerna år 2003 redovisas en undersökning som undersökte hur många som låg inom ett låglöneintervall mellan 1992 och 2001.<sup>78</sup> Som referensvärde för detta intervall valde vi Kommunalarbetsförbundets lägsta tillåtna löner, intervallet var 500 kr i 2001-års penningvärde uppåt och nedåt från kommunals lägstlöner. Anledningen till att vi valde Kommunals lägstlöner som referenspunkt är att det är det största LO-förbundet och denna del av arbetsmarknaden utgör en alternativ arbetsmarknad för en stor grupp lågavlönade.

Diagram 5 visar att andelen med inkomster inom intervallet har varierat över den period SCB har data för. Mellan 1993 och 1995 steg andelen kraftigt för att sedan minska, som mest var 2,2 procent eller 65 000 personer inom detta band. Utvecklingen kan förklaras av standardekonomisk arbetsmarknadsteori eftersom en högre arbetslöshet innebär att arbetsgivarna kan anställa till lägre löner medan lägre arbetslöshet stärker löntagarnas position. Intressant att notera är att andelen med väldigt låga löner är högre i privat än i offentlig sektor.

<sup>7</sup> Andersson, Kainelainen och Löfgren (2003)

<sup>8</sup> I undersökningen ingår fasta och tillfälliga anställningar samt verksamma företagare/delägare med lön och anställningsvillkor enligt avtal. Anställningarna innehas av arbetstagare som är mellan 18 och 65 år. Lönerna för dem som arbetar deltid räknas upp till heltid för att skapa jämförbarhet.

Diagram 5 – Andel med lön inom 500-kronors intervall kring Kommunals lägstlön



Källa: SCB

I denna undersökning kan det inte utläsas någon ökning av andelen med väldigt låga löner under 1990-talet. Andelen ökade kraftigt under massarbetslösheten med sjönk därefter tillbaka till ungefär samma nivå som under början av 1990-talet. Vi har dock ingen information om utvecklingen före 1992.

Än viktigare än hur många som direkt påverkas är vilka effekter som en ökning av lägstlönerna får på lönerna ovanför lägstlönerna, dvs. vilken överspillning som sker. Kommer det att leda till att hela lönefördelningen "skjuts" uppåt med allmänt ökade lönekostnader som följd eller kommer respektavståndet mellan grupper på arbetsmarknaden att minska.

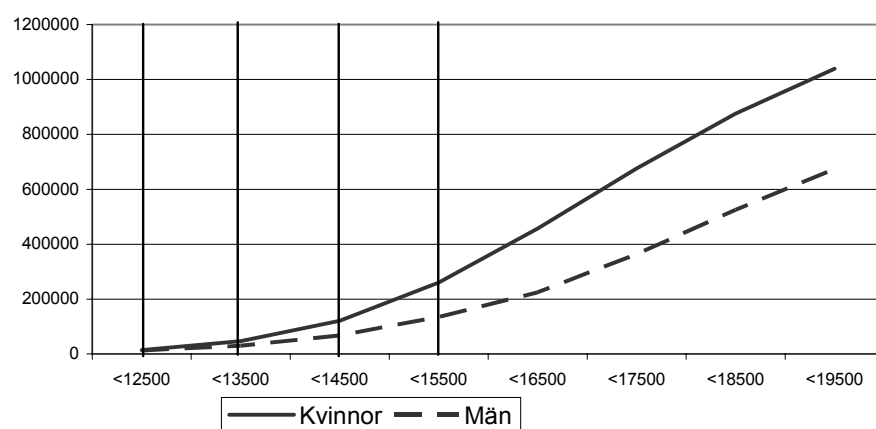
Inte ens på amerikanska data om minimilöner, på vilka det forskas mycket, är frågan inte särskilt väl belyst men Brown summerar forskningen med att datan tyder på att en ökning av minimilönerna leder till en ökning också för de ovanför för minilönen men att denna spillovereffekt inte fortsätter särskilt långt upp i lönefördelningen.<sup>9</sup>

Frågan är om en höjning av lägstlönerna i Sverige, med våra svagare marknadskrafter och starkare värderingsstyrda system, skulle få större effekt. Vi tror att så skulle bli fallet. Vi känner inte några möjligheter att beräkna denna elasticitet utan kan bara redovisa ungefärligen hur många som skulle påverkas direkt.

I diagram 6 så har vi lagt in fyra olika linjer i lönefördelningen för år 2002. En första som visar den genomsnittliga lägstlönen som ligger kring 12 500 kronor eller cirka 65 procent av industriarbetarlönen och kring 45-50 procent av industritjänstemännens löner. Vidare visas linjer som visar hur många sysselsatta som påverkas direkt om lägstlönen höjs till 13 500, 14 500 och 15 500 kronor. I tabell 1 visas hur många som ligger under de olika gränserna i diagrammet.

<sup>9</sup> Brown (1999)

## Diagram 6 – Hur många påverkas av höjda lägslöner?



**Tabell 1 – Antal med löner under vissa summor**

	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>
<12500	14163	12362	26525
<13500	47510	30606	78116
<14500	120682	67446	188128
<15500	259963	134623	394586
<16500	457707	224929	682636

*Källa: SCB samt egna beräkningar*

## Klarar arbetskraften ett ökat omvandlingstryck?

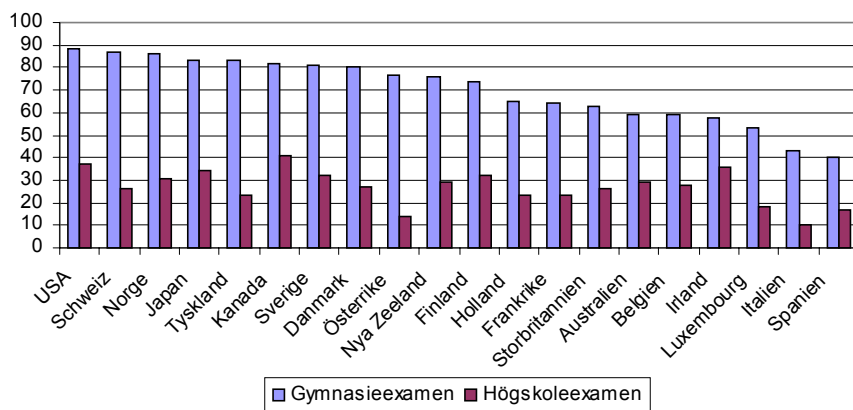
Om inte löntagarna kan dra fördel av ett ökat omvandlingstryck kommer inte heller samhället att få högre tillväxt. Det är bara när de som förlorat sina arbetsuppgifter finner nya mer produktiva sysslor som välståndet ökar. En nyckelfråga är därför hur högt omvandlingstryck den svenska arbetskraften klarar?

Det viktigaste kapitalet i en ekonomi är knutet till individen, nämligen hälsa och kunskaper. Dessa två faktorer avgör hur mycket varje individ kan producera givet övriga produktionsfaktorer. Det finns ett antal hälsokriterier som talar för att den svenska arbetskraften är relativt frisk jämfört med i andra länder men också att det är nödvändigt att bedriva en aktiv folkhälsopolitik.<sup>10</sup>

### Den ökande utbildningsnivån

Kunskapsnivån hos de breda löntagargrupperna i Sverige är god. Som kan ses i diagram 7 har drygt 80 procent av 25-64 åringarna i Sverige tagit gymnasieexamen, vilket är ungefär som OECD-snittet. Andelen som har högskoleutbildning är även den ungefär som genomsnittet bland OECD-länderna, dvs. cirka 30 procent. Det är dock viktigt att påpeka att kvalitén på utbildningar skiftar kraftigt mellan olika länder.

Diagram 7 - Utbildningsnivå år 2001, 25-64 åringar, andel

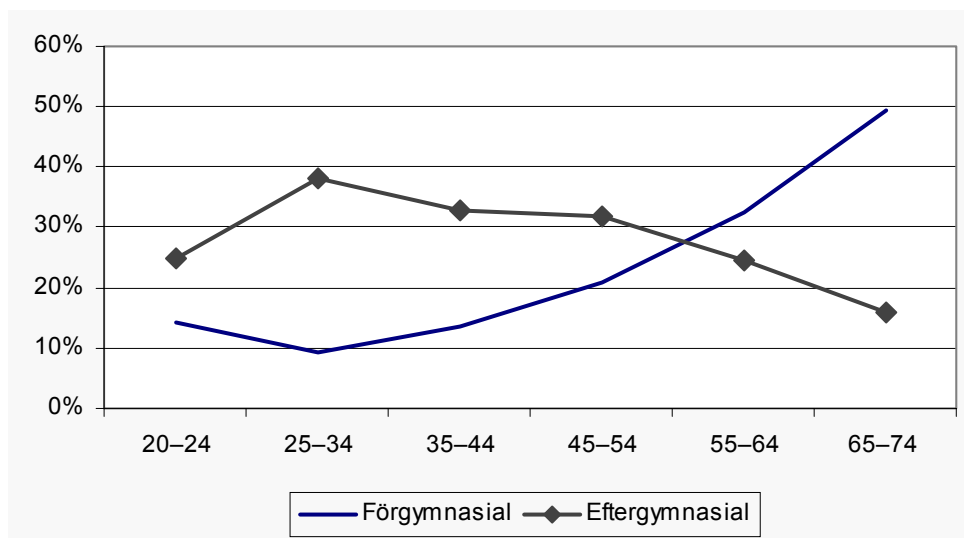


Källa: OECD

Diagram 7 sammanfattar flera decenniers politik. Intressant är även hur nytillflödet av kunskap till den svenska arbetsmarknaden ser ut. Diagram 8 visar hur de med kort utbildning successivt försvinner ur arbetskraften och ersätts av yngre som oftare har eftergymnasial utbildning.

<sup>10</sup> Svenskarna har mindre problem med fetma än invånarna i andra länder. Andelen med BMI över 30 är 6-7 procent i de nordliga välfärdsländerna mot ca 15-20 i de anglosaxiska länderna. Alkoholkonsumtionen är fortfarande betydligt lägre än i de flesta andra i-länder. Andelen av befolkningen som röker är bland OECD-länderna lägst i Sverige med ca 20 procent mot ca 30 procent i många andra länder.

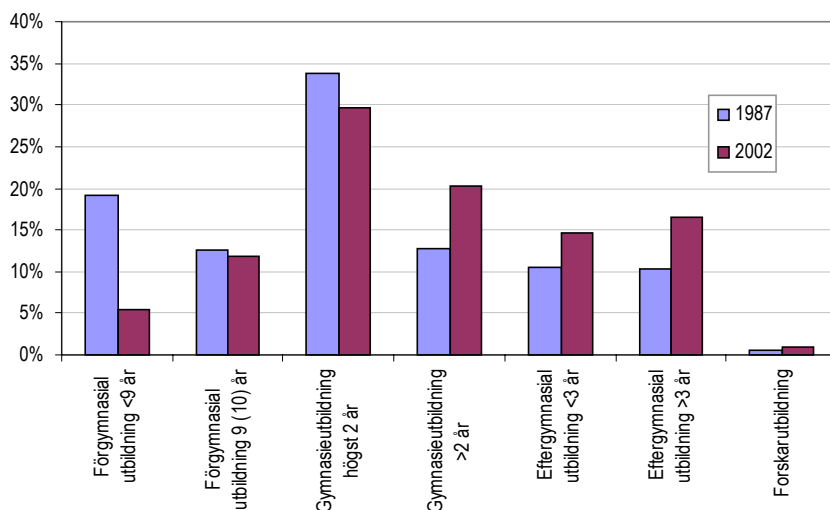
**Diagram 8 - Utbildningsnivå efter ålder 2003, procent**



Källa: SCB

Vi visar i diagram 9 arbetskraften indelad i 9 utbildningsnivåer. Diagrammet visar att det under den relativt korta perioden 1987-2002 skett en stor förändring genom att betydligt färre har kort utbildning och många fler har längre utbildning. Framförallt har det skett en minskning av andelen med kortare utbildning än grundskola och en ökning av andelen med 3-årig gymnasieutbildning och eftergymnasial utbildning. I ekonomiska termer så innebär det att arbetskraften är bärare av ett större humankapital.

**Diagram 9 – Arbetskraftens fördelning på olika utbildningsnivåer, procent**



Källa: SCB samt egna beräkningar

OECD har gjort omfattande undersökningar av kunskapsnivån inom olika områden för 15-åringar i olika länder. Svenska ungdomars resultat hävdar sig i dessa undersökningar internationellt sett väl.<sup>11</sup> När resultat för läsförståelse, teknik och matematik jämförs

<sup>11</sup> OECD (2002)

rankas svenska 15- åringar 7:e 8:e och 11:e plats bland 28 OECD-länder där Japan, Sydkorea och Finland kommer högst.

OECD genomför även studier av vuxnas kunskaper där förmågan att klara vanliga uppgifter i vardagslivet testas.<sup>12</sup> Det rör sig om kunskaper som är nödvändiga för att ta aktiv del i arbets- och samhällslivet. Sverige placerar sig i samtliga tre undersökta kategorier högst bland de undersökta länderna. Sverige har dessutom lägst spridning bland alla länder. Detta innebär att de med relativt kort utbildning i Sverige, enligt detta test, har betydligt större kunskaper än motsvarande grupper i andra länder.

En viktig aspekt är den utjämning av antalet utbildningsår mellan olika grupper på arbetsmarknaden som skett i Sverige. I tabellen nedan visas att arbetare mellan 1968 och 2000 ökat sin genomsnittliga utbildningstid med 3,7 år<sup>13</sup>. För lägre tjänstemän har ökningen av utbildningstiden sedan 1968 varit 3,0 år och för tjänstemän på mellannivå 3,1 år. Utbildningstiden för arbetare har således ökat mer än för tjänstemännen. Vi hävdar att det inte är så att löntagarnas kunskapskapital är så ojämnt fördelat som lönen återspeglar, det finns en stor outnyttjad potential hos en betydande andel av arbetskraften.

Intressant är att den genomsnittliga utbildningstiden för kvinnorna inom grupperna mellan- och högre tjänstemän är längre än för männen i samma grupper. Detta är samtidigt de grupper där relativlönerna för kvinnorna är lägst.

**Tabell 2 - Genomsnittlig utbildningstid (antal år) för olika grupper av anställda**

	1968	1981	1991	2000	Förändring hela perioden
<b>Arbetare</b>					
<b>Kvinnor</b>	7,4	8,9	9,8	11,2	+ 3,8
<b>Män</b>	7,5	9,2	9,9	11,1	+ 3,6
<b>Båda könen</b>	7,4	9,1	9,9	11,1	+ 3,7
<b>Lägre tjänstemän</b>					
<b>Kvinnor</b>	9,2	10,3	10,9	11,9	+ 2,7
<b>Män</b>	8,7	9,9	10,9	12,0	+ 3,3
<b>Båda könen</b>	9,0	10,2	10,9	12,0	+ 3,0
<b>Mellan tjänstemän</b>					
<b>Kvinnor</b>	12,1	13,1	13,3	14,2	+ 2,1
<b>Män</b>	10,1	11,9	12,2	13,5	+ 3,4
<b>Båda könen</b>	10,8	12,4	12,8	13,9	+ 3,1
<b>Högre tjänstemän</b>					
<b>Kvinnor</b>	14,0	14,7	15,0	15,8	+ 1,8
<b>Män</b>	12,8	14,3	14,2	15,2	+ 2,4
<b>Båda könen</b>	12,9	14,4	14,5	15,4	+ 2,5

*Källa: Nelander, Bendetcedotter och Goding (2002)*

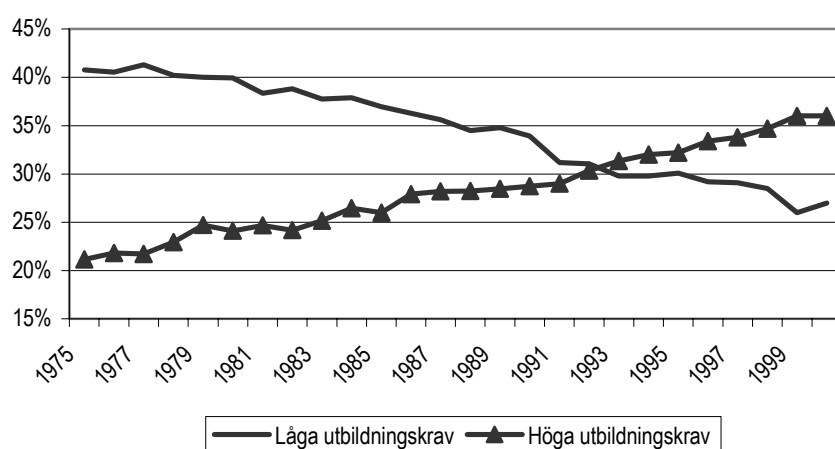
<sup>12</sup> OECD (2000)

<sup>13</sup> Nelander, Bendetcedotter och Goding (2002)

## Ökad efterfrågan på högutbildade

En viktig fråga är huruvida efterfrågan ökat snabbare än utbudet på högskoleutbildad arbetskraft. Sociologen Rune Åbergs forskning visar att andelen arbeten med låga utbildningskrav minskar, vilket är ett tydligt tecken på att det sker en strukturell omvandling från traditionella arbetaryrken till tjänstemannayrken.<sup>14</sup> Diagram 10 visar att mellan 1975 och 2000 minskade andelen jobb med låga utbildningskrav från 40 till 25 procent medan andelen jobb med höga krav på utbildning under samma period ökat från 20 till 35 procent.<sup>15</sup>

Diagram 10 – Arbeten med låga respektive höga utbildningskrav



Källa: Åberg (2002)

Detta är en utveckling som pågår i flera länder. I USA har andelen jobb med låga kvalifikationskrav minskat från cirka 50 procent 1972 till cirka 40 procent idag. I Sverige, Nederländerna och Storbritannien är andelen jobb med låga kvalifikationskrav ungefär lika stor, runt 30 procent. Den liknande utvecklingen i skilda länder beror troligen på att det i huvudsak är den tekniska utvecklingen i de västliga ekonomierna som ändrar sammansättningen av låg och högkvalificerade jobb.

I produktionen används både arbetskraft och kapital. I vilken proportion arbetskraft och kapital används bestäms av den tekniska utvecklingsnivån men också av prisrelationen mellan arbetskraft och kapital, dvs. lönen och kapitalkostnaden. Enligt bland annat ekonomen Matthew Lindquist påverkar ett eventuellt samband mellan kapital och högutbildad arbetskraft lönerelationerna mellan hög- och lågutbildade. Om hög-

<sup>14</sup> Åberg (2002).

<sup>15</sup> Låga utbildningskrav definieras som grundskola och höga utbildningskrav definieras som minst 3-årigt gymnasium. Det kanske inte är en så adekvat definition på 2000-talet men man måste betänka att tidsserien startar i mitten av 1970-talet då fortfarande bara var femte i arbetskraften hade denna utbildningsnivå.



utbildade är ett komplement till kapital och kapitalet blir billigare kommer efterfrågan på högutbildade att öka.<sup>16</sup>

Ekonomerna Krusell, Ohanian, Roís-Rull och Violante har utvecklat en intressant metod för att förklara spridningen i löner via prisutvecklingen på teknik.<sup>17</sup> De menar att den ökade lönespridningen i USA i huvudsak kan förklaras av att fallande relativpriser på kapitalutrustning har inneburit ökade investeringar. Dessa har i sin tur inneburit att det blivit mer kapital per anställd än tidigare. Till följd av att högutbildade är ett komplement till kapital har detta ökat avkastningen på högutbildades utbildning.

Lindquist har gjort en studie på svenska data med samma metod som Krusell, Ohanian, Roís-Rull och Violante.<sup>18</sup> Han finner att lönespridningen i den svenska industrin till stor del kan förklaras av komplementariteten mellan kapital och högutbildade. Den kraftiga ökningen av lönepremien från 1983 kan förklaras av att antalet utbildade på arbetsmarknaden växte långsammare än tidigare och att kapitalanvändningen ökade. Tillsammans ger detta mer kapital per anställd och möjlighet till högre lön via högre produktivitet.

Sedan 1970 har i USA det justerade priset för teknisk utrustning fallit till en femtedel medan priser i Sverige har fallit till ca 60 procent av vad det var 1970.<sup>19</sup> Sannolikt bör man förvänta sig ytterligare prisfall för teknisk utrustning i Sverige eftersom det är varor som handlas internationellt och därmed bör ha samma pris över hela världen. Skillnaderna i prisförändring mellan Sverige och USA kan dock delvis förklaras av att olika typer av kapitalvaror används i produktionen.

Traditionellt har den tekniska utvecklingsnivån antagits samvariera med efterfrågan på högutbildade. Dvs. teknisk utveckling leder till högre efterfrågan på högutbildade. Enligt den amerikanske ekonomiprofessorn Daron Acemoglu är det emellertid inte självklart att ny teknik är komplement till högutbildad arbetskraft.<sup>20</sup> Historiska exempel visar att teknisk utveckling kan vara komplement till såväl låg- som högutbildad arbetskraft.

Acemoglu menar att huruvida den tekniska utvecklingen medför högre eller lägre efterfrågan på högutbildad arbetskraft avgörs av storleken på marknaden för olika uppfinningar. Om det finns gott om högutbildad arbetskraft kommer den tekniska utvecklingen gå i en riktning mot uppfinningar som är komplement till högutbildad arbetskraft. Utbudet av låg- respektive högutbildad arbetskraft skulle därmed avgöra inriktningen på den tekniska utvecklingen.

Tillsammans ger dessa två modeller en teori som kan förklara en stor del av de senaste decenniernas utveckling av inkomstspridningen. Ökad efterfrågan på högutbildade drivs på från två håll och priset på denna arbetskraft stiger därmed kraftigt i förhåll-

---

<sup>16</sup> Lindquist (2003b)

<sup>17</sup> Krusell, Ohanian, Rios-Rull och Violante (2000)

<sup>18</sup> Lindquist (2003a)

<sup>19</sup> Lindquist (2003a)

<sup>20</sup> Acemoglu (1998)

ande till relativt lågutbildad arbetskraft. Denna utveckling ger en högre produktivitet-utveckling och därmed högre tillväxt så länge de arbetade timmarna inte minskar.

### **Ökar utbildningsnivån eller kvalifikationskraven snabbast?**

En viktig fråga är huruvida den svenska arbetskraften har hängt med i den tekniska utvecklingen. Genom att använda yrkesklassificering går det att jämföra hur stor andel av de sysselsatta som finns på arbetspositioner med låga respektive höga utbildningskrav.<sup>21</sup> Enligt ITPS var Sverige år 1998 det land där flest av de sysselsatta arbetade med yrkesområden som kräver högskoleutbildning. Tillsammans med Schweiz och Nederländerna var andelen cirka 35 procent. Andelen sysselsatta med yrken som krävde gymnasieutbildning var omkring 54 procent medan andelen yrkespositioner som saknade eller hade små krav på utbildning var omkring 5 procent.

Underskottet på högskoleutbildade för Sverige låg enligt ITPS nära snittet för övriga länder med 9 procent. Detta underskott ska dock inte tolkas som att det fanns en definitiv underkvalificering eftersom erfarenhet också ger kvalifikationer. Utvecklingen under 1990-talet gick, enligt ITPS, mot en mer kunskapskrävande arbetsmarknad. Minskningen av okvalificerade jobb motsvarades av en ökning av andelen jobb som krävde minst 3-årigt gymnasium.

Enligt ITPS var nästan 35 procent av den totala arbetskraften underutbildad år 1999. Cirka 56 procent hade ett jobb som motsvarade deras utbildningsbakgrund, medan knappt 9 procent var överutbildade. Sverige hade en relativt hög andel underutbildade jämfört med andra länder. De underutbildade bestod till största del av sysselsatta med högst grundskoleutbildning som var sysselsatta i jobb som krävde gymnasiekompetens (15 procent av de sysselsatta). Därefter gymnasieutbildade som hade jobb som krävde högskoleutbildning (8 procent) och resten (4,5 procent vardera) underutbildade till arbeten som krävde längre respektive kortare högskoleutbildning. Matchningen av utbildning och jobb tycks inte ha blivit bättre eller sämre under 1990-talet. Det skedde dock en sammansättningsförändring, i och med att det blev färre underutbildade med grundskoleutbildning och fler överutbildade med längre utbildningar.

LOs egna undersökningar visar att många löntagare anser att de har kunskaper som inte används i produktionen liksom det finns många som känner sig underkvalificerade. Av LO-medlemmarna är det 19 procent som tycker att de behöver mer kunskaper och 17 procent som bedömer sig vara överkvalificerade.<sup>22</sup>

Andelen högutbildade växer och Rune Åbergs slutsats är att vi tycks bevittna en växande överkvalificering av löntagarna som är sysselsatta i arbeten med relativt låga kvalifikationskrav.<sup>23</sup> Andelen överkvalificerade i de lågkvalificerade jobben har ökat från 12 procent år 1975 till 37 procent år 2000. Den ökande andelen överutbildade bland de lågavlönade visar, enligt oss, att det är möjligt för en stor del av de vars arbet-

---

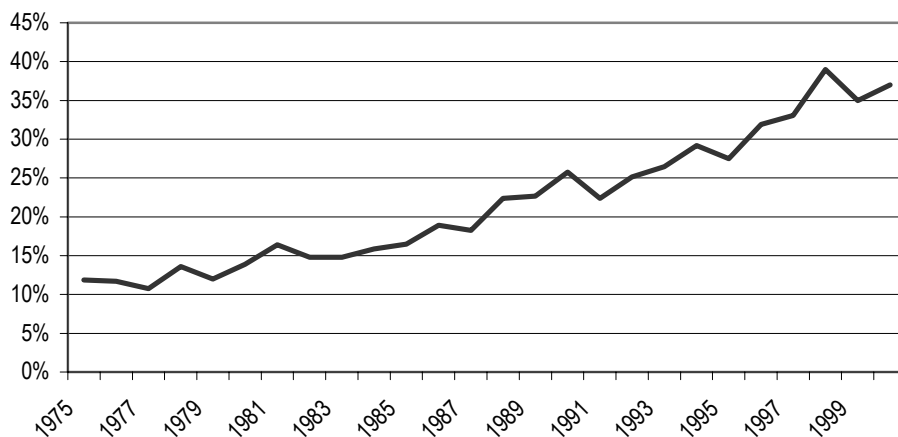
<sup>21</sup> ITPS (2001)

<sup>22</sup> Nelander, Bendetcedotter och Goding (2002)

<sup>23</sup> Åberg (2002)

suppgifter riskerar att försvinna vid ökad omvandling att ta mer kvalificerade arbetsuppgifter.

### Diagram 11 - Andelen överutbildade i arbeten med krav på högst grundskoleutbildning



Källa: Åberg (2002)

En förklaring till den ökande andelen överutbildade är den växande gruppen av välutbildade invandrare som arbetar i arbetaryken. Av de manliga arbetarna med utomeuropeisk bakgrund (undantaget män från USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland) som kom till Sverige under 1990-talet hade hela 30 procent eftergymnasial utbildning.<sup>24</sup> Detta jämfört med 5 procent av arbetarna som hade svenska föräldrar. En möjlig förklaring till att de har arbeten under sin formella kvalifikationsnivå är att de går igenom en period av integration med svenskt arbetsliv eller har en utbildning som inte passar i Sverige men den troligaste orsaken är att invandrare utsätts för diskriminering.

### Vad bestämmer lönerelationerna?

Trots den allt mer sammanpressade utbildningsstrukturen så har lönespridningen ökat. En förklaring till detta kan vara att lönerna tidigare var mer sammanpressade än produktiviteten och att lönerna nu spridits närmare en jämviktspunkt.

Ett annat alternativ är att den ökade lönespridningen är ett tecken på att utbudet av högskoleutbildad arbetskraft inte har ökat lika snabbt som efterfrågan. Stigande löner för tjänstemän jämfört med arbetare indikerar att utbudet av högskoleutbildade sedan cirka 20 år har varit för lågt i Sverige. Visserligen ökade antalet högutbildade kraftigt under 1990-talet men samtidigt fanns det för få utbildningsplatser under 1980-talet. Det senare innebar att det 1995 fanns för få 35 åringar med 10 års yrkeserfarenhet efter högskolan, vilket sannolikt innebar en brist på erfarna tjänstemän under 1990-talet. Det finns dock många potentiella förklaringar till de ökade inkomstskillnaderna. Lönerelationerna mellan olika grupper bestäms bland annat av:

<sup>24</sup> Nelander, Bendetcedotter, och Goding (2002, s.21)

- Utbud och efterfrågan på olika grupper
- Kostnaden för studier (utbildningsavgift och studiemedel)
- Yrkesgruppers rörlighet
- Förmåga och möjligheter till omställning under yrkeslivet
- Försäkringssystem som håller uppe reservationslönen
- Underbudskonkurrens från svart arbete
- Avtalens täckningsgrad samt förhandlingarnas centraliseringsgrad
- Rättvisvärderingar

I diskussionerna om huruvida det lönar sig eller inte med utbildning i Sverige används ofta jämförelser där de högutbildades lön divideras med de lågutbildades. Resultatet blir då att högutbildade har väsentligt högre lön i USA än i Sverige. Till stor del kan skillnaderna förklaras av att högskolestudier i USA är avgiftsbelagda och att USA saknar ett studiemedelssystem. När hänsyn tas till detta minskar skillnaderna i utbildningspremie mellan Sverige och USA, utbildningspremien är emellertid fortfarande högre i USA.<sup>25</sup> Men om den relativt lågutbildade arbetskraften i Sverige har en hög kunskapsnivå så är det olika grupper av lågutbildade i de båda länderna som inte är helt jämförbara.

Layard och Nickell anser att Sverige har en sammanpressad inkomstfördelning relativt USA beroende på att Sverige också har en mer sammanpressad fördelning av kunskaper.<sup>26</sup> Devroye och Freeman finner däremot att endast en liten del av skillnaderna i lönespridning mellan länder kan förklaras av skillnader i utbudet av färdigheter.<sup>27</sup> Björklund, Edin, Fredriksson och Kreuger summerar forskningen med att skillnader i strukturen på arbetsmarknaden på utbudet av färdigheter är en viktig förklaring till skillnader i lönespridning mellan länder.<sup>28</sup>

Den relativt jämna fördelningen av utbildning i Sverige talar således för att Sverige inte nödvändigtvis behöver ha samma ojämna fördelning av arbetsinkomster som många andra länder.

Ett alternativt synsätt är att den ökade lönespridningen återspeglar de *förhandlingsstrategier* som parterna har valt. Som, Atkinson (en ledande fördelningsforskare), påpekar så uttrycks en facklig organisations styrka inte bara i organisationsgraden utan också i graden av centralisering av förhandlingarna.<sup>29</sup> Decentraliseringen av lönesättningen har sannolikt *försvagat fackets inflytande* vilket i sin tur är en delförklaring till varför löneutjämningen mellan kvinnor och män upphört och varför arbetarna förlorar mot tjänstemän och varför också lågavlönade tjänstemän förlorat gentemot de relativt högavlönade tjänstemännen. En faktor som verkar för att hålla nere arbetarnas löner är den historiskt sett höga arbetslösheten. Dessutom finns det en tilltagande

---

<sup>25</sup> Enligt en OECD-undersökning från år 2001 är utbildningspremien omkring 30 procent högre i USA jämfört med i Sverige efter att hänsyn tagits till utbildningsavgifter, studiemedel, arbetslöshet, lön och skatter.

<sup>26</sup> Layard och Nickell (1999)

<sup>27</sup> Devroye och Freeman (2002)

<sup>28</sup> Björklund, Edin, Fredriksson och Kreuger (2003)

<sup>29</sup> Atkinson (2000)

underbudskonkurrensen genom olika former av arbetskraftsimport från Central- och Östeuropa.

Fackföreningarna inom LO-kollektivet har sedan 1990-talet försökt imitera tjänstemännens förhandlingsstrategi. Tanken har varit att s.k. individuella utvecklingsstegar eller befattningstrappor skulle leda till en ålderslöne- och erfarenhetsutveckling också för de kollektivt anställda. Men frågan är om detta har lyckats och arbetarna lyckats få mer löneutveckling över livet. En sannolik effekt är att ungdoms- och ingångslönerna sjunkit något men det finns lite som tyder på att arbetarna fått tydligare befattningstrappor.

Som genomsnitt ökar lönen med ökad anställningstid och erfarenhet upp till en viss nivå varefter den minskar eller ökar i en långsammare takt. Livslönekurvorna ser olika ut beroende på utbildningsnivå. Genom att fler har gymnasieutbildning skall en större andel av arbetskraften följa en kurva för denna utbildningsgrupp och färre den för grundskoleutbildade. Detta borde leda till mindre lönespridning. Men det är inte det vi ser utan snarare motsatsen. Huvudförklaringen till detta är att eftersom tjänstemännen har högre lönespridning innebär en högre andel tjänstemän en högre spridning totalt.

Om man jämför lönen för läkare, sjuksköterskor och undersköterskor så har de en tydlig ålderslöneprofil men dock med olika längd och lutning. Sjuksköterskans lön ökar fram till fyrtiårsåldern, läkarens till femtioårsåldern medan undersköterskans kurva viker av tidigt i trettioårsåldern.<sup>30</sup>

Enligt Calmfors och Richardson har den ökade lönedifferentieringen i vissa fall inneburit "längre" ålderslönekurvor så att topplönen nås snare i yrkeslivet. Detta kan återspegla en ny förhandlingsstrategi (det gäller t ex sjuksköterskornas fackliga organisation som den senaste tiden ökat sina relativlöner) men sannolikt också att sjuksköterskor allt mer blir komplement till ny teknik och att utbildningstiden förlängts från 2 till 3 år.

En vanlig invändning mot fackets insatser för att höja lägslönerna är att det bara är en kort period av sitt liv som löntagarna har låga löner. Ålderslönekurvorna som är genomsnittskurvor skymmer det faktum många löntagare har låga löner en stor del av yrkeslivet. Som visats av Aaberge et al är skillnaderna i spridningen av inkomster i Sverige inte särskilt mycket mindre om inkomsten mäts över 10 år jämfört med om inkomsten mäts under 1 år.<sup>31</sup>

Vilket är då i detta sammanhang det lönepolitiska problemet för LO-kollektivet? Det är positivt att lönerna ökar över livet och att ökad erfarenhet ger avkastning i form av högre lön. Men många löntagare har dock en flack ålderslönekurva, vilket innebär att ingångsnivån är väldigt viktig. Lägslönerna får därmed stor betydelse eftersom de påverkar ingångslönerna och därmed livslönekurvan för en stor grupp.

---

<sup>30</sup> Calmfors och Richardson (2003)

<sup>31</sup> Aaberge et al (2002)

## **Är det möjligt att utjämna produktiviteten mer än idag?**

En central utgångspunkt för vår diskussion om lönerelationernas utveckling är förändringen av utbildningsnivån. Även när man rensar för skillnader i bakgrund finns det ett robust samband mellan studietid och färdigheter. Det innebär att om det sker en ökning av studietiden så påverkar det löntagarnas produktivitet. Produktivare löntagare ger en potentiellt högre BNP så länge de arbetade timmarna inte minskar i samma utsträckning. Bland annat Barro har funnit betydande effekter på tillväxten av hög utbildningsnivå.<sup>32</sup> Hans skattningar ger resultatet att en ökning av arbetskraftens genomsnittliga utbildningstid med ett år ger 0,72 procentenheter högre årlig tillväxt.

Det finns gott empiriskt stöd för att länder med en mer välutbildad arbetskraft, givet andra faktorer, uppvisar en högre tillväxt.<sup>33</sup> Även OECD finner i en nyligen publicerad rapport en betydande effekt på BNP per capita av satsningar på utbildning.<sup>34</sup> OECD-rapporten varnar emellertid för att se utbildning som en universallösning för att öka tillväxttakten eftersom utbildning troligtvis har en avtagande marginaleffekt på tillväxten. Detta innebär att för länder där arbetskraften har en hög utbildningsnivå så skulle en ökning av den genomsnittliga utbildningstiden ge en mindre effekt än samma ökning i ett land med kortare genomsnittlig utbildningstid.

Vi tror fullt ut på det intuitivt enkla sambandet - längre utbildning ger mer färdigheter och högre produktivitet. Frågan är hur den längre genomsnittliga utbildningstiden ska fördelas. En jämn fördelning av utbildningen innebär en jämn fördelning av produktionsförmåga och lönerna. En utjämning av utbildningsnivån innebär att det är möjligt att utjämna lönerna, som genomsnitt, utan att lönen överstiger individernas produktionsförmåga.

Går det att ha en jämnare fördelning av utbildningen än idag. I september 2003 skrev Stig Strömholm, konservativ ideolog och tidigare rektor för Uppsala universitet, en DN-debattartikel som kritiserade högskolornas expansion med andemeningen att det inte finns så mycket begåvade ungdomar och att högskolan klarar av uppgiften. Strömholm anser att det är illusioner att:

*tro att högskolan om förmåga att förvandla varje medlem av 50 procent av en årskull till de olympiska gestalter som lärare, präster, läkare, och jurister var på den tid då de tillsammans utgjorde högst 3 procent av befolkningen.*

Forskare som studerat den sociala snedrekryteringen har en väsentligt mer optimistisk syn är Strömholm och menar att skillnader i skolprestationer bara till en del förklaras av människors medfödda intelligens. Sociologerna Jonasson och Eriksson nedan ger en annan version än Strömholm<sup>35</sup>:

*Om genetiska förklaringar kan sägas att även om cirka hälften av IQ-variationen mellan individerna i det moderna industrisamhället kan antas vara genetiskt betingad följer inte att någon del av den av den genomsnittliga IQ-variationen mellan samhällsklasser kan ges*

---

<sup>32</sup> Barro (1999)

<sup>33</sup> För en genomgång se t.ex. Björklund (1999)

<sup>34</sup> OECD (2003a)

<sup>35</sup> SOU 1993:85

*en genetisk förklaring och än mindre att klasskillnader i skolprestationer kan förklaras på detta sätt.*

Som framgår av citatet ovan så är skillnad i skolresultat mycket större än vad som kan förklara av genetiska skillnader i intelligens som det mäts i IQ-test. Begåvningsresurserna är alltså större än vad som framgår av elevernas resultat i skolan. Det är i stället två faktorer som förklarar varför ungdomar gör olika livsval. Den ena är deras skolbetyg och den andra är deras livsförväntningar. Båda dessa är ofta relaterade till barnens sociala bakgrund. Ett system som inte lyckas utnyttja de genetiska förutsättningarna är inte samhällsekonomiskt optimalt.

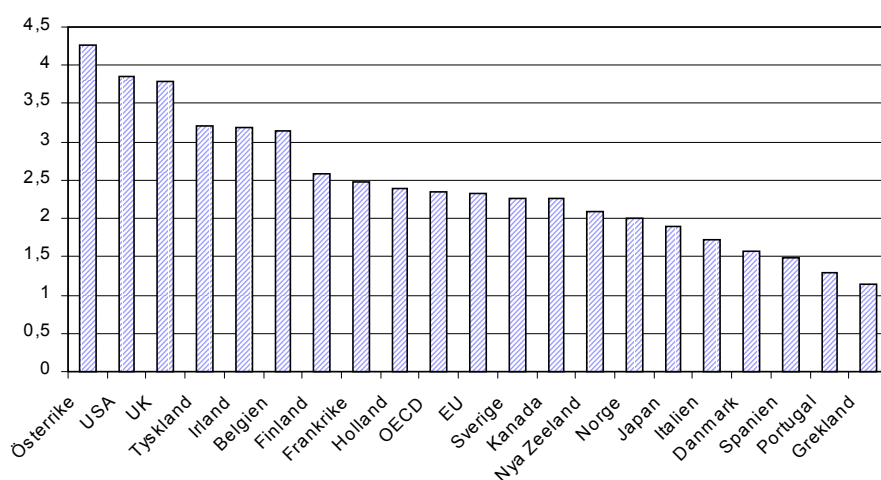
### **Kontentan av detta avsnitt**

Det finns en rad tecken som tyder på att den svenska inkomstspridningen inte är för liten:

- Det går snabbare än tidigare att besätta lediga vakanser (Beverdigekurvan har skiftat inåt)
- Sverige har till skillnad från flera andra länder lyckats halvera arbetslösheten från år 1996 till 2000 och än viktigare eliminerat 2/3 av långtidsinskrivningarna (inskrivna över 2 år vid arbetsförmedlingen) från år 1996 till 2002.
- Sverige har en påtagligt jämnare fördelning av resultatet i internationella test av vuxnas kunskaper. Det är således högre kvalitet i det svenska utbudet av lågavlönad arbetskraft.

Diagram 12 visar arbetslösheten för de som inte är gymnasieutbildade i förhållande till de högskoleutbildade. Det visar att t.ex. USA och Storbritannien ligger högt och att Sveriges relativa arbetslöshet för denna grupp ligger under genomsnittet.

**Diagram 12 - Arbetslöshet för icke gymnasieutbildade relativt högskoleutbildade, 2001 25-64 år**



*Källa: OECD samt egna beräkningar*

Allt detta sammantaget talar för att Sverige har lägre strukturarbetslöshet än de flesta andra länder. Om den svenska arbetskraftens produktivitet hade haft en fördelning som krävt låga minimilöner så hade Sverige också haft en betydande strukturell arbetslöshet. Vi hävdar inte att arbetsmarknaden idag är problemfri bara att den är så effektiv att det inte finns skäl att hålla låga minimilöner.

Vi anser att den svenska arbetskraften klarar ett ökat omvandlingstryck.



## Effekterna av höjda lägstlöner

Detta avsnitt behandlar vilka effekter ett höjt omvandlingstryck, genom högre lägstlöner, skulle få på ekonomin. Vi ser en rad potentiella effekter:

- En ökad kapitalintensitet genom att prisrelationen mellan arbete och kapital förändras.
- Att arbetsuppgifter med lågt förädlingsvärde prisas bort från marknaden.
- Minskad efterfrågan på arbetskraft inom vissa segment av arbetsmarknaden.
- Större drivkrafter att arbeta mer produktivt för de som får höjda löner då deras utbyte av arbetet ökar.
- Ökade drivkrafter att använda utländsk arbetskraft genom legala eller illegala underleverantörsförhållanden.

En ökning av omvandlingstrycket skulle öka produktiviteten i ekonomin genom ett ökat rationaliseringstryck på de minst produktiva arbetsuppgifterna. Det skulle leda till ökad mekanisering. På en rad arbetsplatser kan det inte ske en påtaglig mekanisering utan istället kommer ett ändrat relativpris mellan arbetskraft med olika egenskaper att leda till en substitution mellan olika yrkesgrupper. För att ta ett exempel så konverterades underskötersketjänster för 10 –15 år sedan, när undersköterskelönerna låg närmare sjuksköterskelönerna, till sjukskötersketjänster. Drivkraften till denna konvertering har minskat/upphört när sjuksköterskans löner har ökat i förhållande till undersköterskans.

Höjda lägstlöner riskerar att påverka ordningen på arbetsmarknaden i ej önskvärd riktning. Underbudskonkurrensen kan komma att öka genom arbetskraftsimport och tjänstehandel. I byggsektorn kommer höjda lägstlönerna inte få så stor betydelse (den ligger redan högt) men i tjänstesektorn finns det en risk för lönedumping om lägstlönerna stiger påtagligt. Det kräver starkare insatser för att bevaka kollektivavtalen.

Vi har redovisat den kraftiga ökningen av andelen högskoleutbildade men också att det successivt sker en ökning av andelen gymnasieutbildad arbetskraft. Det behöver inte nödvändigtvis ske en substitution mellan arbetare och tjänstemän utan efterfrågeskiftet kan bli från låg- till högkvalificerade arbetare. Detta beroende på att relativpriset inom gruppen arbetare förändras.

Viktiga begrepp för den fortsatta diskussionen är *statisk* och *dynamisk effektivitet*. Statisk effektivitet handlar om att vid en viss tidpunkt använda befintliga produktionsresurser på bästa möjliga sätt. Dynamisk effektivitet innebär att utvecklingen över tid ska vara sådan att bästa möjliga produktionsresurser skapas och används optimalt.

Den statistiska effektiviteten innebär att arbetskraften skall ha rätt pris (lön) så att de får drivkrafter att söka sig till de områden där de gör mest nytta. Om all arbetskraft finns där de gör mest nytta (deras marginalproduktivitet är lika med marginallönen) är den statistiska effektiviteten i ekonomin maximerad. Statisk effektivitet innebär att om det finns hinder för tillträde till olika befattningsnivåer kommer förädlingsgraden att vara lägre än annars.

Traditionella ekonomiska modeller säger att högre löner inte har någon effekt på arbetarnas produktivitet. De anställdas produktivitet och personalomsättning är opåverkade av jämförelser av lönerna med andra individer. Effektivitetslöneteorin säger däremot att arbetskraftens produktivitet stiger om den får en lön som de tycker motsvarar deras bidrag till produktionen.

Exempelvis har Rogers och Vernon visat att hög lönespridning för de lågavlönade minskar deras produktivitet.<sup>36</sup> Om en grupp får lägre lön så är det rimligt att de också förväntar sig att de skall producera mindre. Omvänt så bör de förvänta sig att de skall producera mer om de får högre lön. En potentiell effekt av högre lägstlöner blir därmed att de som får högre lön blir mer motiverade att utföra arbetsuppgifterna.

### **Höjda lägstlöner och företagen**

I en öppen ekonomi kommer ägarna att flytta sitt kapital till andra länder om löntagarna tar "för mycket" av produktionens resultat. Lägre vinster leder på kort sikt till att produktionen blir olönsam och att företag läggs ned. Å andra sidan – om löntagarna är "för snälla" och låter kapitalägarna få för höga vinster, minskar företagens drivkrafter att rationalisera. Genom att hålla ett relativt högt pris på arbetet tvingas företagen ständigt att rationalisera.

Det finns en avvägning mellan utrymme, i form av vinster, för investeringar så att produktionen kan växa och pressen på företagens marginaler så att företaget får drivkrafter att omvandla produktionen. Vi menar att Sverige måste ha samma genomsnittliga kapitalandel eller vinstnivå som i omvärlden (givet samma nivå på realräntan) men att det kan ske en press på produktionsstrukturen genom att ha höga lägstlöner.

Men utöver låglöneproblemet har det under det senaste decenniet återuppstått ett problem som LO-ekonomerna under 1980-talet trodde hade upphört. Då trodde LO-ekonomerna, på grundval av data från industriverket (numera Nutek), att lönsamheten i företagen inte styrde löneutvecklingen.<sup>37</sup>

I en studie visar Mahmood Arai och Fredrik Heyman att den solidariska lönepolitiken inte varit helt framgångsrik när det gäller att ta ut lika lön för likartade arbeten oberoende av företagets bärkraft.<sup>38</sup> De finner i sin studie att ca 15 procent av lönespridningen i den privata sektorn hänger samman med skillnader i lönsamhet mellan företagen.

Lönepolitiken står därmed inför en situation med stora skillnader i produktivitet och lönebetalningsförmåga mellan branscherna. Det kan bero på att lönepolitiken inte i tillräcklig grad bidrar till omvandlingstryck på låglöneföretag i tjänstenäringarna och

---

<sup>36</sup> Rogers och Vernon (2002)

<sup>37</sup> För en genomgång se "Vad säger marknaden om solidarisk lönepolitik?". LO. år 1989 samt "Den produktiva rättvisan", Tiden, 1984.

<sup>38</sup> Arai och Heyman (2001)

lämnar för stort "outtaget löneutrymme" i högvinstföretag. Detta löneutrymme tas istället ut av nyckelgrupper som högre tjänstemän och bolagsledningar.

### **Sysselsättningen och lägstlönerna**

Effekterna på sysselsättningen av en förändring av lägstlönerna är relativt väl studerade, framförallt när det gäller förhållandena i USA. Brown summerar forskningen med att få studier funnit ett signifikant negativt samband mellan en ökning av lägstlönerna och minskad sysselsättning.<sup>39</sup> Hur ser det ut i Sverige? Skedinger har undersökt den svenska hotell- och restaurangsektorn under åren 1979 till 1999 och funnit att förändringar av lägstlönerna under perioden 1993 till 1998 påverkat sysselsättningen.<sup>40</sup> Det innebär att höjda lägstlöner skulle påverka sysselsättningen för hotell- och restauranganställda negativt.

Men detta är ju också avsikten om man höjer lägstlönerna för att minska antalet jobb med låga löner. Här är det viktigt att skilja på mikro och makroeffekter samt statisk och dynamisk effektivitet. Högre lägstlöner skall leda till omfördelning av sysselsättning och inte till minskad sysselsättning. Hur många jobb som skapas i ekonomin bestäms av arbetsmarknadens effektivitet och funktionssätt givet att det finns en inflationsrestriktion.

Ett ökat omvandlingstryck leder till färre sysselsatta om inte söktintensiteten hos de arbetslösa är hög och om den aktuella arbetskraftens produktiva förmåga understiger lönekostnaden. Det är därför viktigt att det ställs krav på att ta lediga jobb och att det finns en aktiv arbetsmarknadspolitik. Vi hävdar att det går att ställa högre krav och ge ökade möjligheter till omställning för de arbetssökande. Kraven kan öka på såväl geografisk som yrkesmässig rörlighet. Arbetsförmedlingarna ställer idag för låga krav på söktintensiteten och kontrollerar inte alltid att arbetslösa verkligen söker arbete. Förbättringen av Beveridgekurvan tyder dock på att sökeffektiviteten har ökat.

Kenworthy har undersökt vilken betydelse sammanpressad lönestruktur har för sysselsättningen i olika länder.<sup>41</sup> Han menar att höga löner för de relativt lågavlönade minskar sysselsättningen men att denna effekt är relativt liten. Många andra institutioner på arbetsmarknaden har en större effekt på sysselsättningen. Dessutom anser Kenworthy att små löneskillnader har kraftigare negativ effekt på sysselsättningen i marknadsliberala länder som de anglosaxiska än i de nordiska.

Glyn och Salverda har undersökt om ökade löneskillnader inneburit ökad sysselsättning för personer med relativt kort utbildning och finner inte något sådant samband.<sup>42</sup> Detta

---

<sup>39</sup> Brown (1999)

<sup>40</sup> Skedinger (2002)

<sup>41</sup> Kenworthy (2001)

<sup>42</sup> Glyn och Salverda (2000) samt Glyn (2001)

innebär, enligt dem, inte att lägre löner för de med lägst utbildning inte skulle ge högre sysselsättning men att lönespridning inte kan förklara huvuddelen av skillnaderna mellan olika länder i sysselsättningen för lågutbildade. Glyn och Salverda finner dessutom att löneförhandlingarnas centraliseringsgrad påverkar sysselsättning för dem med relativt kort utbildning. Deras resultat visar att ju mer centraliserad lönebildningen är desto högre är sysselsättningen för de relativt lågutbildade. Detta resultat talar således i huvudsak i motsatt riktning mot vad som hävdas av många ekonomer.

### **Hur ska en minskad efterfrågan på lågproduktiv arbetskraft hanteras?**

Det finns naturligtvis en risk med att öka lönerna för de lägst avlönade. I första hand för dem med hög arbetslöshetsrisk och de som har svårt att överhuvudtaget komma in på arbetsmarknaden. Det finns framförallt fem riskgrupper: de med relativt kort utbildning, arbetshandikappade, ungdomar, de med utländskt ursprung och äldre.

Vi argumenterar för att det är rimligt att öka omvandlingstrycket i ekonomin genom att höja lägstlönerna och om problem uppstår med sysselsättningen för vissa grupper subventionera anställning. Men behöver ekonomin mer subventioner? Vår syn är att det inte är önskvärt med direkta företagsstöd, vilket dessutom EU:s konkurrensregler stoppar de flesta typer av. Det finns tre starka invändningar mot att subventionera marknadens produktion:

- Stöd till företag innebär att konkurrensen snedvrids, vilket leder till att den statiska effektiviteten försämras. Dvs. produktionsresurser leds inte dit de på marginalen har högst avkastning.
- Subventioner bromsar omvandlingen, dvs. den dynamiska effektiviteten i ekonomin. Subventioner innebär att en företagsledning inte behöver rationalisera produktionen genom att anamma ny teknik eller att utveckla företagets produkter.
- Staten har sällan information om framtida marknader eller om ny teknik. Denna information syns bäst via marknadens prissignaler. Subventioner till företagets investeringar låser fast fysiskt kapital eller organisationer vid verksamhet som med stor sannolikhet har låg produktivitet.

Ur samhällsekonomisk synvinkel är det dock lönsamt att ha i stort sett alla i arbete, även de som har en låg produktivitet. Det innebär att det lönar sig för det offentliga att subventionera sysselsättning för de som annars inte skulle bli anställda. Högre tryck på omställning innebär att fler kan få svårt att finna sysselsättning på den reguljära arbetsmarknaden. Ett sätt att lösa detta problem är att öka andelen anställda med anställningsstöd, särskilt om målet är att öka sysselsättningsgraden för de äldre.

Staten gör (eller borde göra) en annan kalkyl än arbetsgivaren. Om staten inte subventionerar anställning av en långtidsarbetslös har staten en *fast kostnad* för den arbetslöse med till exempel 13 000 kronor i månaden i form av fortsatt arbetslöshetsunderstöd eller förtidspension. Om subventionen är lägre än 13 000 kronor per månad lönar det sig därmed för staten att subventionera för att få en långtidsarbetslös anställd.

Ekonomi handlar om att se till alternativkostnaden. Det är effektivare att subventionera individer än företag. Långvarig arbetslöshet hos en arbetssökande sänder ut en negativ signal till potentiella arbetsgivare eftersom den arbetslöse signalerar låg produktivitet. För att bryta motståndet hos arbetsgivarna och minska den risk som arbetsgivarna tar vid anställning av långtidsarbetslösa finns starka motiv för *anställningsstöd*.

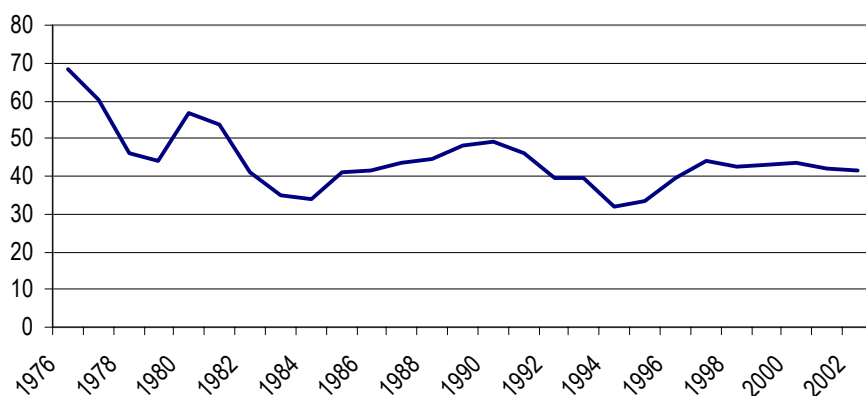
Anställningsstöd ska i teorin ges så länge som det krävs för att hålla personen i sysselsättning. Om arbetstagarens produktivitet stiger i och med han/hon tillägnar sig kunskaper på arbetsplatsen bör anställningsstödet fasas ut över tiden. Om däremot den anställdes produktivitet kommer att ligga under lönen även efter en lång tid bör anställningsstödet behållas. Vi tror att det är viktigt att bedöma detta från fall till fall. Det är dock viktigt att komma ihåg att arbetsgivarens vilja att anställa någon med anställningsstöd påverkas kraftigt av förutsägbarheten i regelsystemet.

Föreställning att Sverige jämfört med andra länder har en hög andel av arbetskraften med anställningssubventioner är felaktig. Om man jämför de resurserna som används till anställningsstöd i relation till BNP så är de 0,19 procent i Sverige mot OECD-snittet på 0,18 procent av BNP.<sup>43</sup>

I diagram 13 till 15 visas utvecklingen av stödet till de svårssysselsatta.<sup>44</sup> Där visas att antalet sysselsatta per person med stöd för anställning ligger ungefär på samma nivå som den legat på sedan början av 1980-talet. Eftersom arbetslösheten är historiskt hög är emellertid antalet öppet arbetslösa per person med stöd högre än under perioden före 1990-tals krisen.

Särskilt om lägstlönerna höjs så är det nödvändigt att öka antalet platser i dessa åtgärder. Den ökning av sjukskrivningen som vi ser måste ses i relation till den allt smalare arbetsmarknaden för de svårssysselsatta.

**Diagram 13 – Antalet sysselsatta per person med stöd för anställning**

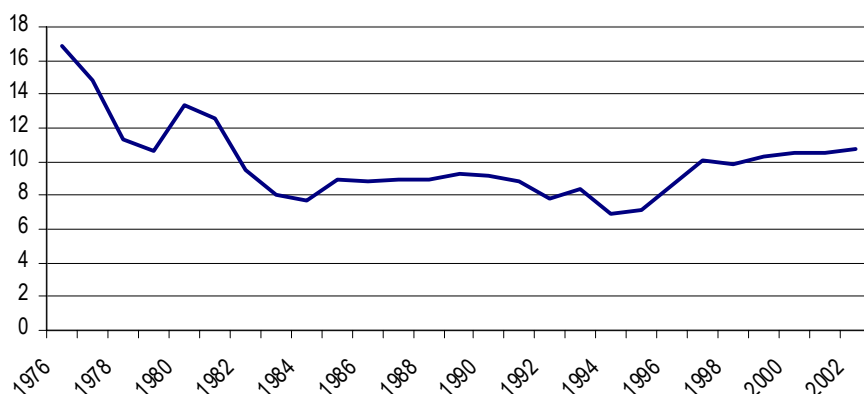


Källa: SCB samt egna beräkningar

<sup>43</sup> OECD (2003b)

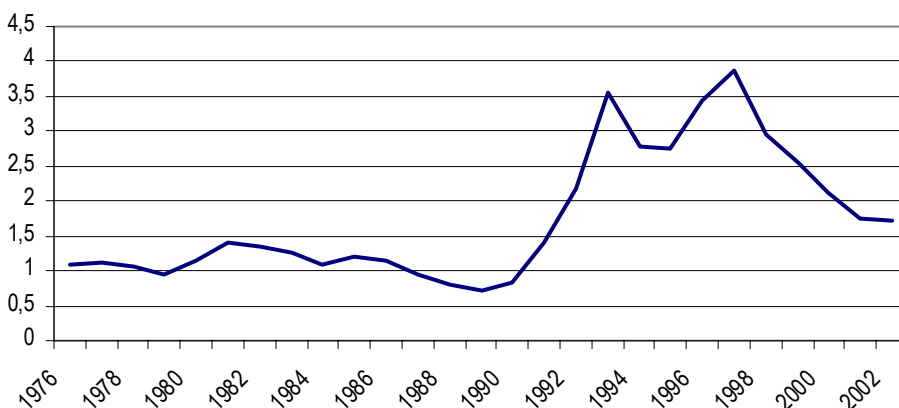
<sup>44</sup> De stöd som ingår är anställda inom samhall, lönebidrag och anställningsstöd. För jämförelse över tiden har de stöd som liknar dessa men försvunnit inkluderats.

**Diagram 14 – Antalet 55-64-åringar per person med stöd för anställning**



*Källa: SCB samt egna beräkningar*

**Diagram 15 – Antalet arbetslösa per person med stöd för anställning**



*Källa: SCB samt egna beräkningar*

Anställningsstöd liksom andra subventioner har dock en potentiell svaghet i form av dödviktseffekter, vilket innebär ett slöseri med resurser. Dödviktseffekten kommer av att även om syftet är att subventionera de som inte skulle bli anställda utan stöd kommer man troligtvis att subventionera många individer som skulle få arbete även utan anställningsstöd. Dessutom finns en risk för undanträngningseffekter i och med att den subventionerade arbetskraften tränger undan icke subventionerad arbetskraft.

Slutsatsen är ändå att det finns goda argument för anställningsstöd och att det är vida bättre än att subventionera företag. Staten subventionerar idag företag genom framförallt skattelättnader för småföretag, lägre energiskatter och lägre momssatser. Dessa stöd uppgår till minst 20 miljarder kronor per år. Dessa medel skulle räcka till anställningsstöd för ca 200 000 personer. Därtill bör det utformas ett generöst system för kompetenskonton som underlättar för de som är etablerade på arbetsmarknaden att byta yrke.

Även om vi idag ser ett stort behov av att öka anställningsstöden i ekonomin så är det inte säkert att samma behov kommer att finnas längre fram när den demografiska utvecklingen medför brist på arbetskraft.

Vi menar dessutom att risken för att ungdomar till följd av högre lägstlöner får det svårare att komma in på arbetsmarknaden är långt mindre än tidigare. Det beror på att nästan hälften av ungdomarna numera studerar på högskolan efter gymnasiet. Utbudet av ungdomar med låg utbildning på låglönemarknaden har därför minskat drastiskt. För ungdomar är det i första hand utbildning och yrkespraktik som är instrumenten att stärka positionen i arbetslivet. Vi pläderar för satsningar på de yrkesinriktade gymnasierna.

Det är inte säkert att det finns en lön där alla efterfrågas, det är möjligt att arbetsgivarna inte vill anställa vissa även om de arbetar för en mycket låg lön. Elasticiteten är låg (dvs. samband mellan lön och anställning) i vissa segment på kurvan eftersom tekniken och arbetsorganisationen ställer vissa krav på arbetskraften oavsett lönekostnaden. Därför behövs det skyddad anställning såsom samhäll.

### **Höjda lägstlöner och utbildningspremien**

Om höjda lägstlöner leder till alltför lika lön vid olika arbetsuppgifter så kan det leda till lägre produktivitet. Det behövs drivkrafter och lönetrappor i arbetslivet. Det är viktigt att påpeka att det vi argumenterar för inte är någon allmän lönekompression. Det skall löna sig att arbeta och det skall finnas drivkrafter för förkovran.

Den svenska lönestrukturen är fortfarande ganska jämn. År 2002 hade 84 % av alla anställda en månadslön mellan 15 000 och 30 000 kronor. 80 % av männen tjänade mellan 15 000 och 30 000 kr och 88 % av kvinnorna hade en månadslön mellan 15 000 och 30 000 kronor. Medianlönen för kvinnor var 18 500 kr och för män 21 000 kr.

Tabell 3 visar att år 2002 hade männen med förgymnasial utbildning en median månadslön kring knappt 19 200 kr medan kvinnorna låg på 16 700 kr. För de med gymnasial utbildning är det främst män som ligger påtagligt över 20 000 kr medan gymnasial utbildning inte verkar ge lika stort genomslag på kvinnors löner. Lönespridningen för dessa grupper är måttlig. Gruppen män med eftergymnasial utbildning kortare än 2 år har en betydande lönespridning, från en bit under 20 000 kr i månaden till nära 40 000 kr i månaden. Kvinnorna i denna grupp når som högst uppemot 28 000 kr i månaden. För de med länge eftergymnasial utbildning än 2 år är lönespridningen för män påtaglig medan kvinnors spridning inte förändrats. Männen lön når upp över 50 000 medan kvinnorna når ca 33 000 kr i månaden. Såväl forskarutbildade män som kvinnor har betydligt högre löner än övriga grupper. Männens löner är dock betydligt högre än kvinnornas. Forskarutbildade kvinnor förefaller inte nå upp till de högsta lönerna för högskoleutbildade män.

Med längre utbildningstid förefaller individuell produktivitet och andra egenskaper ha större betydelse, inom denna grupp är i vart fall större lönespridningen större. Denna enkla redovisning sammanfattar huvuddragen i lönefördelningen på arbetsmarkanden.

**Tabell 3 – Lönefördelning, månadslön i kronor för percentiler**

		<b>Kvinnor</b>				
		10	25	50	75	90
Förgymnasial utbildning		14200	15300	16700	18800	21400
Gymnasial utbildning	<2år	15100	16200	17500	19300	21900
Gymnasial utbildning	>2år	14100	15500	17200	19800	23500
Eftergymnasial utbildning	<2 år	16000	18000	20100	23300	27900
Eftergymnasial utbildning	>2 år	17600	19700	22500	26000	33100
Forskarutbildning		20800	25400	30000	37400	48200

		<b>Män</b>				
		10	25	50	75	90
Förgymnasial utbildning		15300	17200	19200	22000	25900
Gymnasial utbildning	<2år	16200	17800	20000	23000	27600
Gymnasial utbildning	>2år	15000	17000	19800	24200	31800
Eftergymnasial utbildning	<2 år	17100	20000	24200	30000	39200
Eftergymnasial utbildning	>2 år	18700	22000	27400	37700	50100
Forskarutbildning		24100	29000	35500	46100	56800

Källa: SCB

Vi yttrar oss inte om hur höga de högsta lönerna skall vara i förhållande till medianlönen. En tillämpning av den solidariska lönepolitiken kom att bli en *allmän utjämning av inkomsterna mellan individer med olika yrke, ålder, kön och utbildningsnivå*. Denna tillämpning har kritiserats starkt eftersom många anser att inkomstutjämningen under 1960- och 1970-talen gick för långt, vilket minskade drivkrafterna till utbildning och utveckling. Många ekonomer anser att löneutjämning inom företag minskar produktiviteten medan löneutjämning mellan företag däremot kan bidra till ökad produktivitet.<sup>45</sup>

Vi anser inte att det samlade utbytet av arbetet i form av lön, utveckling och sociala villkor är för lågt för de långtidsutbildade i Sverige. Det är balans i strömmarna av humankapitalet mellan Sverige och omvärlden. När det är en god arbetsmarknad i Sverige sker inte någon braindrain.

I praktiken kommer en allt större del av arbetskraften ha en eftergymnasial utbildning som är 7 år och längre. Exempel på sådana grupper är specialistläkare och forskningsutbildade. Alltmer bestäms denna gruppens lön av omvärldens löner. Men det är trots allt en begränsad del av arbetskraften som har en internationell arbetsmarknad. T.ex. har de väsentligt högre lönerna för statstjänstemän i EU-byråkratin hittills inte höjt de svensk statstjänstemannalönerna.<sup>46</sup>

Ett synsätt är att det är marknadskrafterna som skall ge avkastning på utbildning genom högre lönepremie. Vi skall redovisa på fem argument mot detta synsätt:

Arbetsmarknaden är inte en perfekt marknad. Den är en kvasimarknad som saknar flera av de egenskaper som kännetecknar en marknad med perfekt konkurrens, dvs. fri tillgång till marknaden och många som konkurrerar med pris och kvalitet, låg kostnad för information och där låga transaktionskostnader gör det lätt att byta leverantör.

<sup>45</sup> Se exempelvis Hibbs och Locking (2000)

<sup>46</sup> LO (2003)



En marknad som är perfekt skall inte diskriminera olika grupper. Men lönediskriminering för kvinnor uppgår till ca 8 procent och för utrikesfödda till 8-15 procent. En utökad marknadsbelöning kommer att öka utrymmet för lönediskriminering.

Den premie som individen får för ett års extra utbildning bestäms både av lön och av kostnaderna för utbildning. Ökat utrymme för marknadsekonomisk ersättning innebär att den sociala snedrekryteringen kommer att öka. Det finns ingen marknad för krediter till studier. Många presumtiva studenter kommer att avstå från att låna till studier även om de via "marknadslöner" kommer att få bättre betalt om de klarar utbildningen till ett yrke med hög lön. Vi menar att det är rimligt att istället införa ett år med studielön för att därmed påtagligt öka utbildningspremien och ta ned lånekostnaden med ca ¼ för studenterna.

En arbetsplats är inte en perfekt konkurrensarbetsmarknad utan kännetecknas snarare av hierarkier där positioner på olika nivåer ger olika löner. Arbetsplatser kännetecknas således inte av frihandel utan av snarare av handelshinder. Kvinnor och invandare är mer sällan förekommande i toppen på hierarkierna. Toppositioner kan ses som strandtomter eller positionella nyttigheter. De kan inte innehas av alla. Hierarkier på arbetsplatserna är icke marknadslösningar som kommer att ge större löneskillnader än vad som motsvaras av skillnader i kunskaper och ansvar hos de anställda.

Individuell lönesättning har hittills i välfärdsstater visat sig svärförenligt med kostnadsstabilitet och låg arbetslöshet. Att lönerna ökar för höginkomsttagarna beror också på de individuella lönesamtalen. Granqvist och Regnér menar att de som har individuella lönesamtal har några procent högre lön än jämförbar arbetskraft, även när man har konstanthållit för olika yrken.<sup>47</sup> Vår bild är att de sifferlösa avtalen leder till högre kostnadsutveckling och är inflationsdrivande. Detta gäller särskilt om det efter en period kommer att leda till kompensationskrav från andra grupper.

### **Offentlig sektor och högre lägslöner**

Men hur kommer högre lägslöner att påverka den offentliga sektorns produktion där många lågavlönade är anställda? År 2001 hade ca 160 000 personer en månadslön som var lägre än 14 000 kronor, av dessa arbetade cirka 60 procent i privat sektor.<sup>48</sup> 65 procent var kvinnor och dessa arbetade till största del i offentlig sektor.

Som medborgare accepterar vi inte att t.ex. omsorgsuppgifter "prisas ut" till följd av högre löner för vårdpersonal som undersköterskor. Högre relativlöner för offentligt sysselsatta innebär att kommunala avgifter och skatter ökar, vilket minskar utrymmet för privat konsumtion. Till stor del är dock höjda lägslöner självfinansierande genom högre skatteintäkter från höjda lägslöner i privat sektor.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Granqvist och Regnér (2003)

<sup>48</sup> Deltid är här uppräknad till heltid för att skapa jämförbarhet.

<sup>49</sup> I ett räkneexempel där 160 000 får höjda löner från 13 500 till 14 500 och 60 procent arbetar i offentlig sektor kommer cirka 75 procent av den ökade lönekostnaden i offentlig sektor att finansieras av ökade skatteintäkter från de som fått höjda lägslöner.

En vanlig invändning mot ingrepp i lönebildningen är att marknadskrafterna kommer att ge den bästa lösningen om de tillåts verka fritt. Vår bedömning är att antingen kommer höjda löner i offentlig omsorgsverksamhet att tvingas fram när det väl uppstår brist på arbetskraft eller så höjs lönerna först och den brist som uppstår blir mindre. Andelen av alla gymnasiestuderande som studerar på omvårdnadsprogrammet har mellan 1994 och 2002 minskat från 4,5 till 3,1 procent och kommer att fortsätta minska om ingen förändring av lönerna sker.<sup>50</sup>

Att låta marknaden avgöra när lägstlönerna ska höjas innebär att drivkrafterna för ungdomar att skaffa sig vårdutbildning skulle uppstå först när det är brist på vårdpersonal. Detta innebär att utbildningen inte kommer att hänga med utan det kommer att uppstå flaskhalsar och brist på personal. Om det ska ske en anpassning uppåt av lönerna för anställda inom vård och omsorg redan nu leder det till en mer stabil arbetskraftsförsörjning.

### **Arbetsförhållanden och ohälsan**

Hälsan är en viktig restriktion när det gäller förmågan att delta i arbetslivet. Alla insatser som förbättrar hälsan såsom utvecklad arbetsorganisation, företagshälsovård och folkhälsoinsatser bidrar till bättre förutsättningar för tillväxt. Det finns ett samband mellan arbetsuppgifter med högt förädlingsvärde och hög grad av frihet samt egenkontroll. En praktisk slutsats vi drar är att egenkontrollen i arbetslivet måste öka för att arbetskraften skall kunna vara mer produktiv.

Vad är dåliga jobb? Enligt oss är det jobb med lite frihet, dålig arbetsmiljö, dålig utveckling av arbetsuppgifterna och låg lön. Låg lön är nästan alltid en säker indikation på de andra egenskaperna.

Arbetskraften uppfattar att friheten och egenkontrollen i arbetet har minskat det senaste decenniet. Andelen kvinnor som har svårt att släppa tankarna från arbetet har ökat från 15 till 30 procent från 1984 och andelen som säger att de hela tiden kan bestämma arbetstakten minskat från 50 till drygt 40 procent i privat sektor och från 40 till knappt 30 procent i kommunal sektor sedan 1980-talets slut.<sup>51</sup>

### **Höjda lägstlöner motverkar effekterna av lönediskriminering**

Genom att höja lägstlönerna går det att påverka relativlönerna mellan könen. Ett sätt att visa detta är att jämföra könslönegapet i Sverige med könslönegapet i USA.

Skillnader i lön beroende på kön är större i USA än i andra länder trots att amerikanska kvinnor har ett högt arbetskraftsdeltagande.<sup>52</sup> Den högre löneskillnaden beroende på kön förklaras av Blau och Kahn med att den totala lönespridningen är större och där-

---

<sup>50</sup> Skolverket samt egna beräkningar

<sup>51</sup> Wikman och Marklund (2003)

<sup>52</sup> Blau och Kahn (1999)

med blir skillnaderna större mellan gruppen med lägre löner (kvinnor) och gruppen med högre löner (män). Effekterna av diskriminering blir större ju högre löneskillnaderna är.

Per-Anders Edin och Katarina Richardson har undersökt vilken effekt utvecklingen av lönespridningen under perioden 1968-1991 hade på kvinnornas löner relativt mäns.<sup>53</sup> De finner att lönesammanpressningen under perioden 1968 till 1974 var en viktig faktor i minskningen av den könsberoende löneskillnaden. Därefter har dock betydelsen av lönespridningen som förklaringsvariabel minskat.

Diskriminering består ofta av en rad subtila mekanismer som är svåra att fullt ut komma åt och med mer differentierade löner ökar utrymmet för diskrimineringen. En generell höjning av lägstlönerna är en effektiv metod att motverka effekterna av lönediskriminering.

Om diskrimineringen av kvinnor upphör kommer den statiska effektiviteten att stärkas. Detta sker bland annat genom att kvinnors humankapital kommer till användning i arbetsuppgifter med högre förädlingsgrad eftersom kvinnors humankapital blir lika dyrt för arbetsgivarna som mäns. Det kommer också att motverka värdediskriminering, dvs. den diskriminering som innebär att traditionellt kvinnliga arbetsuppgifter värderas – och därmed betalas – lägre än traditionellt manliga arbetsuppgifter som har liknande kvalifikationskrav.

---

<sup>53</sup> Edin och Richardson (1999)

## Slutsatser

- Vi förespråkar en höjning av lägslönerna för att öka omvandlingstrycket i ekonomin. Rehn-Meidnermodellen hade målet att arbetsuppgifter med samma svårighetsgrad skulle betalas lika, dvs. lika lön för lika arbete i olika företag. Tankeramen var att lågproduktiva företag skulle försvinna. Vi tror inte att det idag finns särskilt många lågproduktiva företag som överlever tack vare att lönerna är låga. Däremot finns det många lågproduktiva arbetsuppgifter utspridda i hela ekonomin. Tankeramen idag är därmed att lågproduktiva arbetsuppgifter ska försvinna.
- Vi vill inte försämra utbildningspremien för de högtbildade jämfört med medianen men dock minska avståndet mellan den lägsta nivån och medianen. Det måste löna sig att studera. Höjda lägslöner handlar inte om att en större del av förädlingsvärdet ska gå till löntagarna. För att ekonomin skall kunna växa måste kapitalet växa. En god kapitalavkastning, minst i nivå med omvärldens, är avgörande för tillväxten.

### Drivkrafter åt olika håll:

- Under de senaste decennierna har utbildningstiden för de med relativt låg utbildningsnivå ökat mer än för de relativt högtbildade. Skillnaden i produktivitet mellan olika utbildningsgrupper bör därför ha minskat. Lägslönerna för de flesta av LO-förbundens avtalsområden förefaller ha minskat relativt genomsnittslönen under perioden 1975 till 2003. De som har låga löner idag är därigenom mer välutbildade än för 20-30 år sedan. Den ökande överkvalificeringen på tjänster med låga utbildningskrav bekräftar detta faktum.
- Det finns argument för både överkvalificering och underkvalificering av arbetskraften i förhållande till arbetsuppgifterna. Sannolikt finns en överkvalificering av arbetskraften med låga löner.
- Kraftigt minskade priser på ny teknik leder till ökad användning av denna och därmed ökad efterfrågan på komplementet högskoleutbildade.

### Vi förordar en höjning av lägslönerna av följande skäl:

- Av demografiska skäl så kommer Sverige under överskådlig tid ha brist på arbetskraft. Detta innebär att det är viktigt med drivkrafter till en rationell användning av det tillgängliga arbetsutbudet, dvs. att priset på arbetskraft inte sätts så lågt att produktionen slösar med arbetstimmar.
- Höjs lägslönerna ökar intresset för utbildningar som leder till för samhället nödvändiga servicejobb som idag har låg lönenivå.

- Höjda lägslöner ökar omvandlingstrycket i ekonomin. Det leder till en effektivare fördelning av arbetsuppgifter i ekonomin. Produktionens sammansättning förändras, vilket bör leda till en ökad produktivitet
- Höjda lägslöner ökar utbudet av arbetskraft genom att de blir mer lönsamt att arbeta i yrken med måttliga löner.
- Om högre lägslöner ökar förädlingsgraden i relativt lågbetalda arbetsuppgifter ökar avkastningen på de stora utbildningsinvesteringar som skett.
- Ökade lägslöner kommer att minska utrymmet för lönediskriminering. Det är en effektiv metod att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män eftersom kvinnor dominerar på låglönepositioner.

#### **Fackets strategier:**

- Den fackliga strategin som syftade till befattningsutveckling har inte lyckats.
- En för moderat löneökningsstrategi från arbetarnas sida leder till att löneökningstrymmet går till tjänstemännen.
- De senaste 20 årens erfarenhet visar att om inte facket satsar på att höja lägslönerna så ökar lönespridningen och kvinnornas lönerelationer i förhållande till männen cementeras.

#### **Risker med höjda lägslöner:**

- Om inte löntagarna kan dra fördel av ett ökat omvandlingstryck kommer inte heller samhället att få högre tillväxt. Det är bara när de som förlorat sina arbeten finner nya mer produktiva sysslor som välståndet ökar.
- För att lägslöners ökning inte skall resultera i minskad sysselsättning krävs att reglerna i A-kassan tillämpas tydligare, att det finns stöd för yrkesmässig och geografisk rörlighet och att det finns möjlighet till vidareutbildning mitt i livet.
- Det behövs fler platser i subventionerad sysselsättning för svårsysselsatta.

## Källförteckning

Aaberge, Rolf; Björklund, Anders; Jäntti, Markus; Palme, Mårten; Pedersen, Peder; Smith, Nina och Wennemo, Tom (2002), "Income Inequality and Income Mobility in the Scandinavian Countries Compared to the United States", *Review of Income and Wealth*, Vol. 48, s.443-69

Acemoglu, Daron (1998) "Why Do New Technologies Complement Skills? Directed Technical Change and Wage Inequality," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, No. 4, s.1055-89.

Acemoglu, Daron (2001), "Good Jobs versus Bad Jobs", *Journal of Labor Economics* 19, s.1-21

Andersson, Dan; Kainelainen, Albin och Reinbrand, Jeanette (2002), "Lyfter floden alla båtar"?, LO-rapport

Andersson, Dan; Kainelainen, Albin och Löfgren, Anna-Kirsti (2003), "Kan inkomsterna fördelas jämnare"? – Var 1990-talet en parantes?", LO-rapport

Arai, Mahmood och Heyman, Fredrik (2001), "Wages, Profits and Individual Unemployment Risk: Evidence from Matched Worker-Firm Data", FIEF Working Paper Series No 172

Atkinson, Anthony (2000), "Is Rising Income Inequality Inevitable – A Critique of the Transatlantic Consensus", reviderad version av 1999 WIDER Annual lecture

Barro, R (1999), "Human Capital and Growth in Cross-Country Regression", *Swedish Economic Policy Review*

Björklund, Anders (1999) "Utbildningspolitik och utbildningens lönsamhet" i *Tillväxt och ekonomisk politik*, redaktörer Lars Calmfors och Mats Persson. Studentlitteratur

Björklund, Anders; Edin, Per-Anders; Fredriksson, Peter och Kreuger, Alan (2003), "Den svenska skolan – effektiv och jämlik"?, Valfärdspolitiska rådets rapport 2003. SNS-förlag

Blau, Francine och Kahn, Lawrence (1999) "Institutions and Laws in the Labor Market" i *Handbook of labour economics*, redaktörer Orley Ashenfelter och David Card. Elsevier

Brown, Charles (1999) "Minimum Wages, Employment and the Distribution of Income" i *Handbook of labor economics*, redaktörer Orley Ashenfelter och David Card. Elsevier

Calmfors, Lars och Richardson, Katarina (2003), "Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner", Landstingsförbundet

Davis, Steven (2001), "The Quality Distribution of Jobs and the Structure of Wages in Search Equilibrium", NBER Working Paper 8434

Devroye, Dan och Freeman, Richard (2002) "Does Inequality in Skills Explain Inequality of Earnings across Advanced Countries?", Discussion Paper nr 552. CEPR

Edin, Per-Anders och Richardson, Katarina (1999) "Swimming with the tide: solidarity wage policy and the gender earnings gap". IFAU Working Paper 1999:3

Glyn, Andrew och Salverda, Weimer (2000), "Employment Inequalities" i *Labour Market Inequalities: Problems and Policies of Low-Wage Employment in International Perspective*. Redaktörer Gregory, Salverda och Bazen. Oxford University Press.

Glyn, Andrew (2001), "Inequalities of Employment and Wages in OECD-Countries." Department of Economics. Corpus Christi College. University of Oxford.

Granqvist, Lena och Regné, Håkan (2003) *Den nya lönebildningen*, SACO-rapport

Hibbs, Douglas och Locking, Håkan (2000) "Wage dispersion and productive efficiency : evidence for Sweden", FIEF Working Paper Series No 128

Holmlund, Bertil (2003), "Rehn-Meidners program i ljuset av modern nationalekonomisk forskning" i *Den svenska modellens ekonomiska politik*. Redaktör Lennart Erixon

ITPS (2001), "Under- och överutbildning på 2000-talets arbetsmarknad", ITPS-rapport A2001:006

Kenworthy, Lane (2001), "Do Affluent Countries Face an Incomes-Jobs Tradeoff?" MPIfG Discussion Paper 01/10

Krusell, Per; Ohanian, Lee; Rios-Rull, José-Victor och Violante, Giovanni (2000) "Capital –Skill Complementarity and Inequality: A Macroeconomic Analysis. *Econometrica* 68 (5), 1029-1053

Layard, Richard och Nickell, Steven (1999) "Labor Market Institutions and Economic Performance" i *Handbook of Labor Economics*, redaktörer Orley Ashenfelter och David Card. Elsevier

Lindquist, Matthew (2003a) "Capital-Skill Complementarity and Inequality in Swedish Industry". Working Paper. Stockholms universitet

Lindquist, Matthew (2003b) "Capital-Skill Complementarity and Inequality Over the Business Cycle". Working Paper. Stockholms universitet

LO (1951), "Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen", LO-rapport

LO (2003), "Folkhemseliten drar ifrån", LO-rapport

Nelander, Sven; Bendetcedotter, Madeleine och Goding, Ingela (2002), "Utbildning – för tillväxten, jobben och rättvisan". LO-rapport

OECD (2003a), *The Sources of Economic Growth in OECD Countries*, OECD

OECD (2003b), *OECD Employment Outlook*, OECD

OECD (2002), "OECD economic surveys – Sweden", Volume 2002/14

OECD (2000), *Literacy in the information age*, OECD

Rogers, Mark och Vernon, Guy (2002) "Wage inequality and productivity growth: motivating carrots and crippling stick", Manchester College. Oxford University.

Skedinger, Per (2002), "Minimum Wages and Employment in Swedish Hotels and Restaurant", IUI Working Paper 584

SOU 1993:85, *Ursprung och utbildning*. Huvudbetänkande av Utredningen om den sociala snedrekryteringen till högre studier.

Wikman, Anders och Marklund, Staffan (2003) "Tolkningar av arbetssjuklighetens utveckling i Sverige" i Ute och inne i svenskt arbetsliv; Red. Von Otter. Arbetsliv i omvandling 2003:8

Åberg, Rune (2002), "Unemployment persistency, overeducation and employment chances of the less educated". Opublicerat manuskript