

aer

Arbetsmarknads-
ekonomiska
rådet

Utmaningar för den svenska lönebildningen

Lars Calmfors

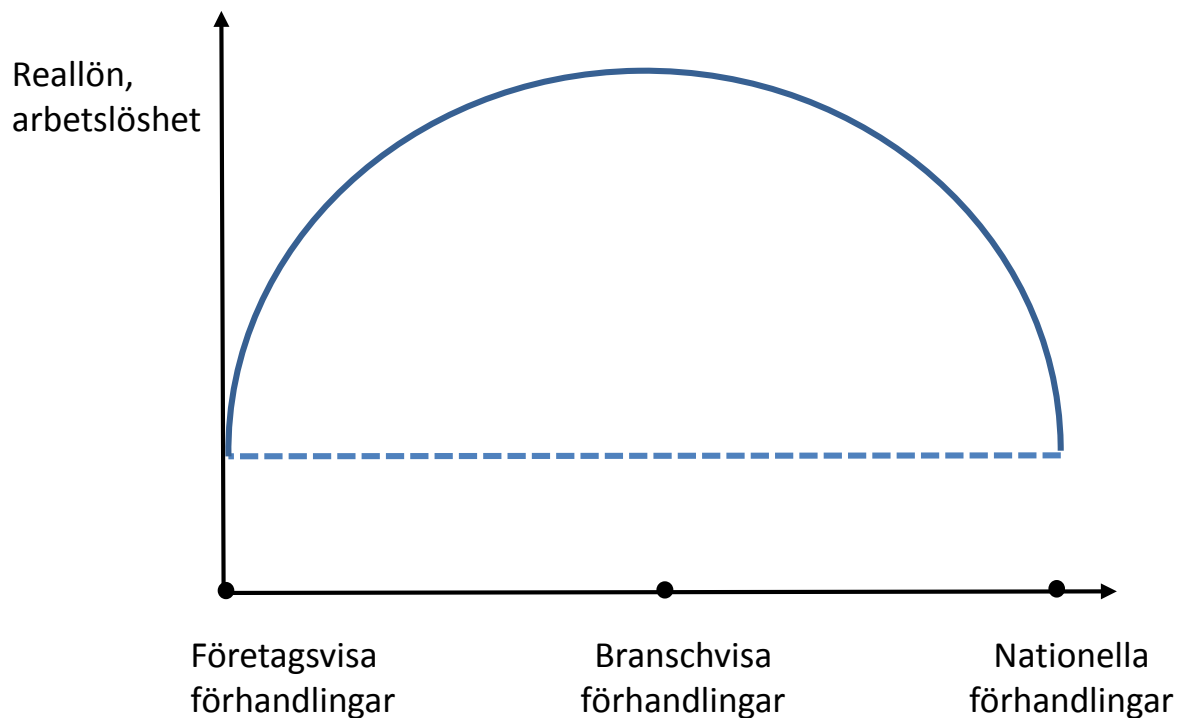
Civilekonomerna

7/9-2017

Diskussionspunkter

- Märket
- Olika avtalstyper
- Utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden
- Hur kan lönebildningen bidra till utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden

Calmfors-Driffill-kurvan

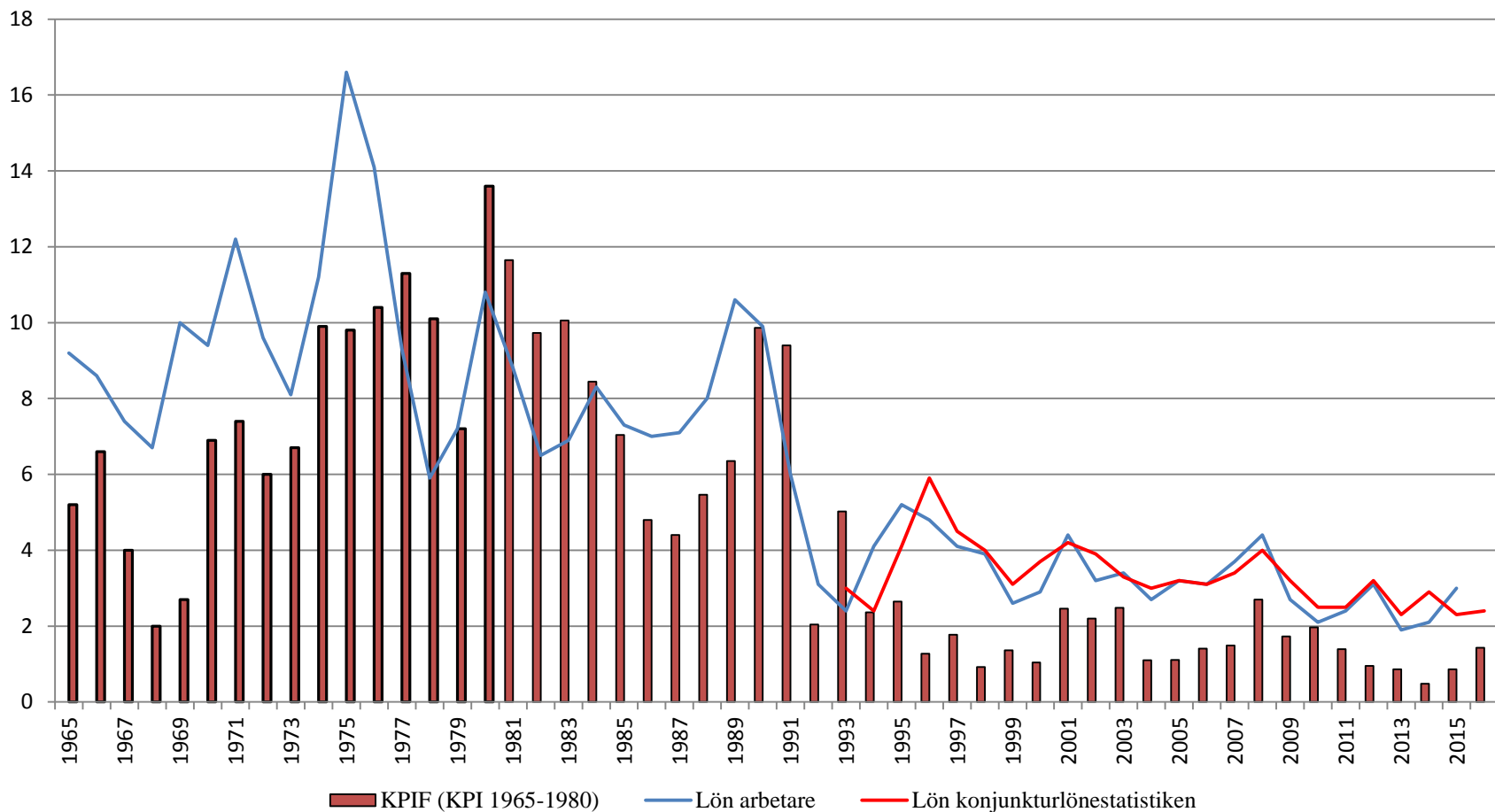


Kurvan visar vilken lönenivå som, allt annat lika, blir utfallet av förhandlingar om kollektivavtal beroende på om dessa är företagsvisa, sker på branschnivå eller bedrivs samordnat för hela ekonomin.

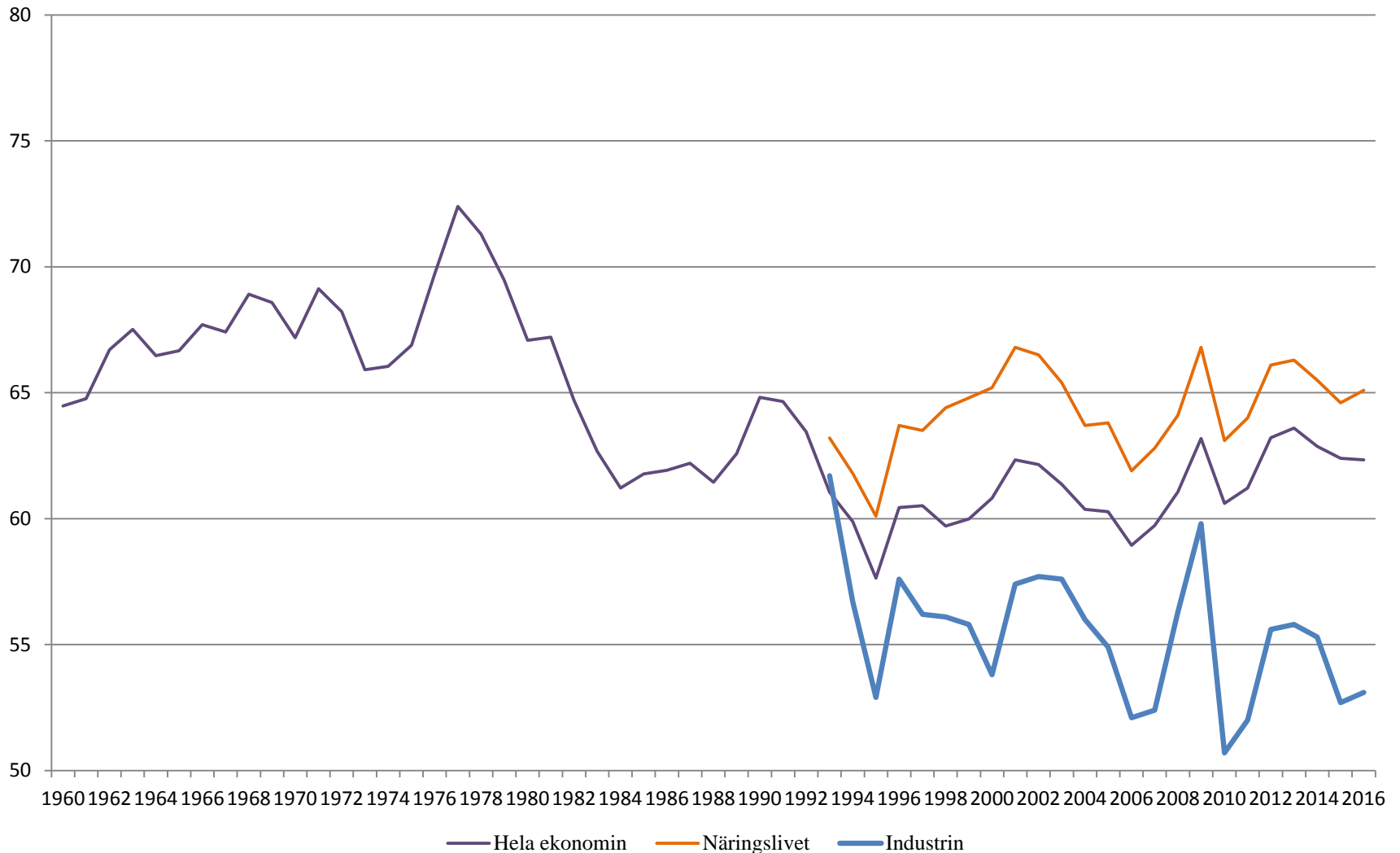
Den svenska avtalsmodellen

- Dagens modell infördes i och med Industriavtalet 1997
- Industrin (den internationellt konkurrensutsatta sektorn) sätter märket
- Samordning utan formell centralisering som på SAF-LO-tiden
 - intern samordning inom Svenskt Näringsliv
 - intern samordning inom LO
 - Medlingsinstitutet
- Inga makroekonomiska störningar från lönebildningen som under perioden 1974-1997

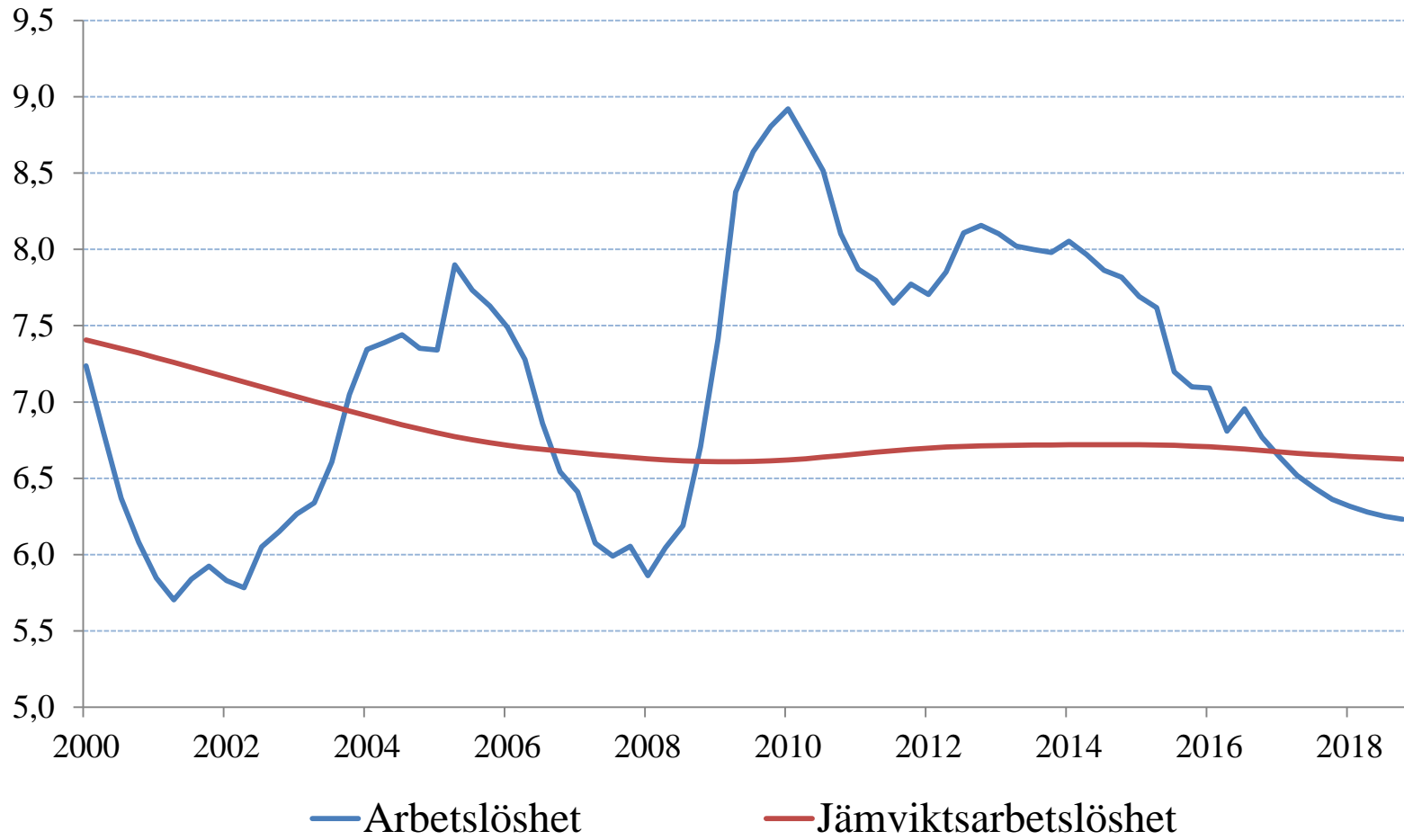
Nominella löneökningar och konsumentprisförändringar



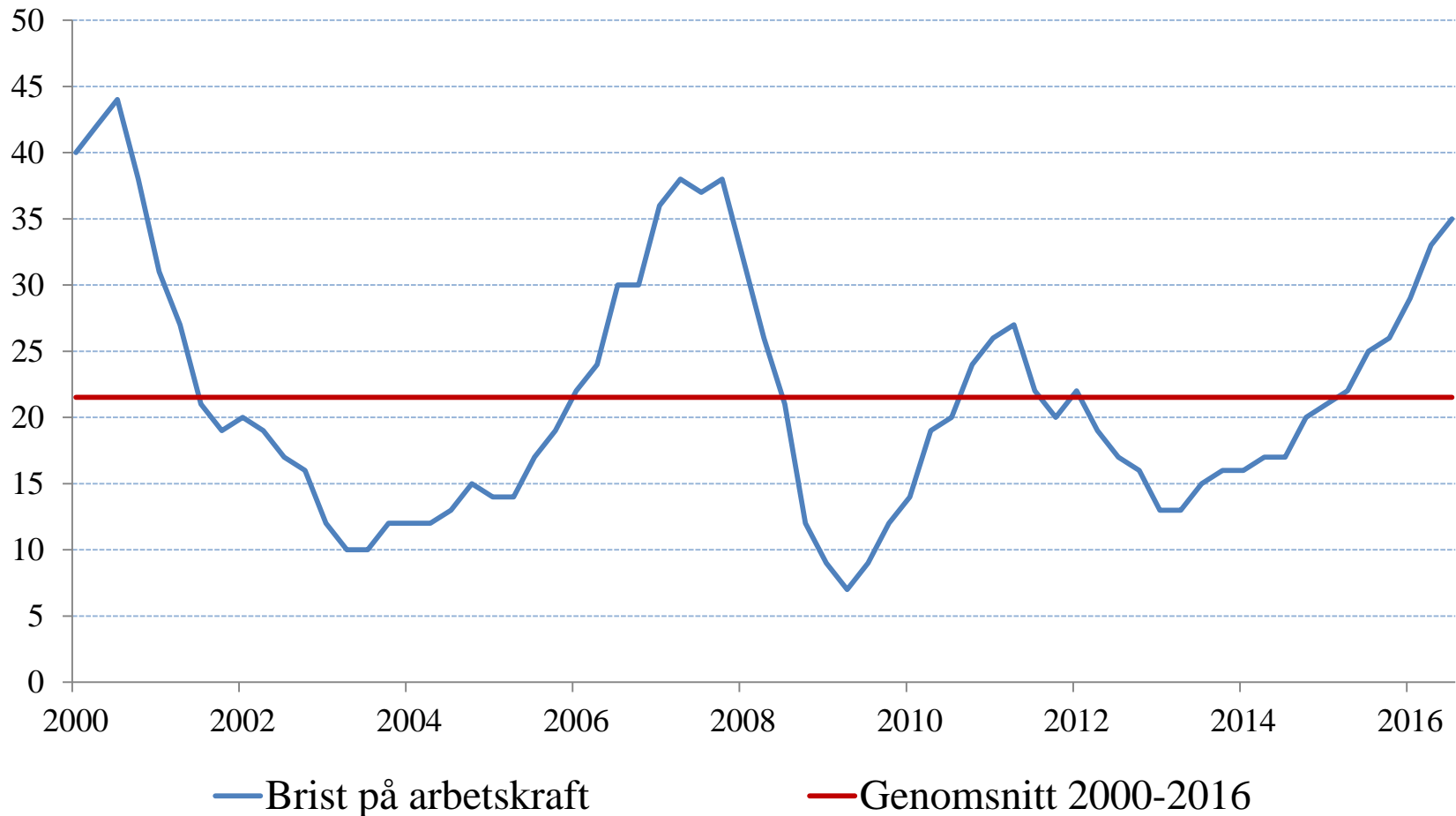
Lönekostnadsandel i hela ekonomin, näringslivet och industrin, procent av förädlingsvärde till faktorpris



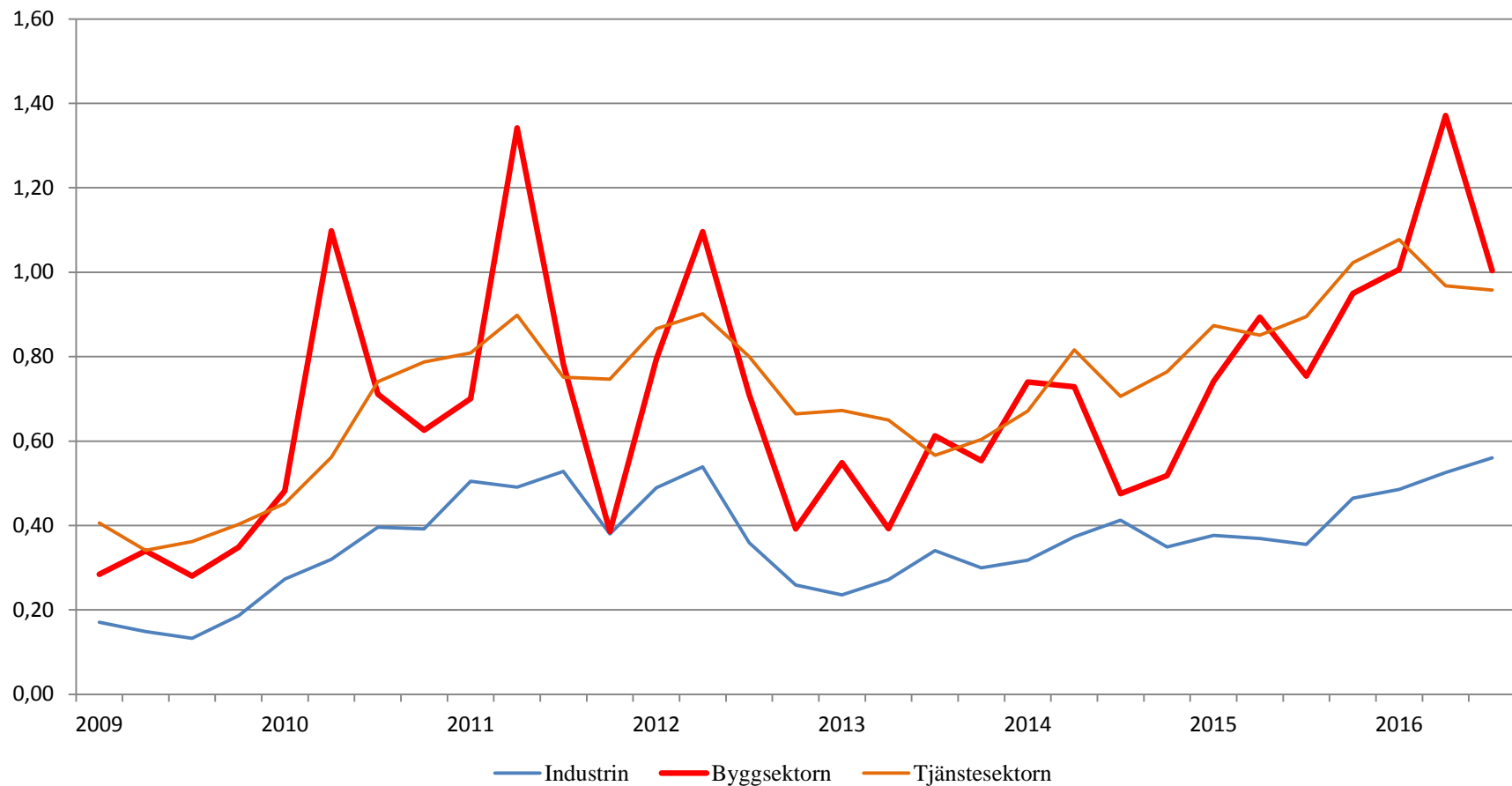
Arbetslöshet och jämviktsarbetslöshet, procent av arbetskraften



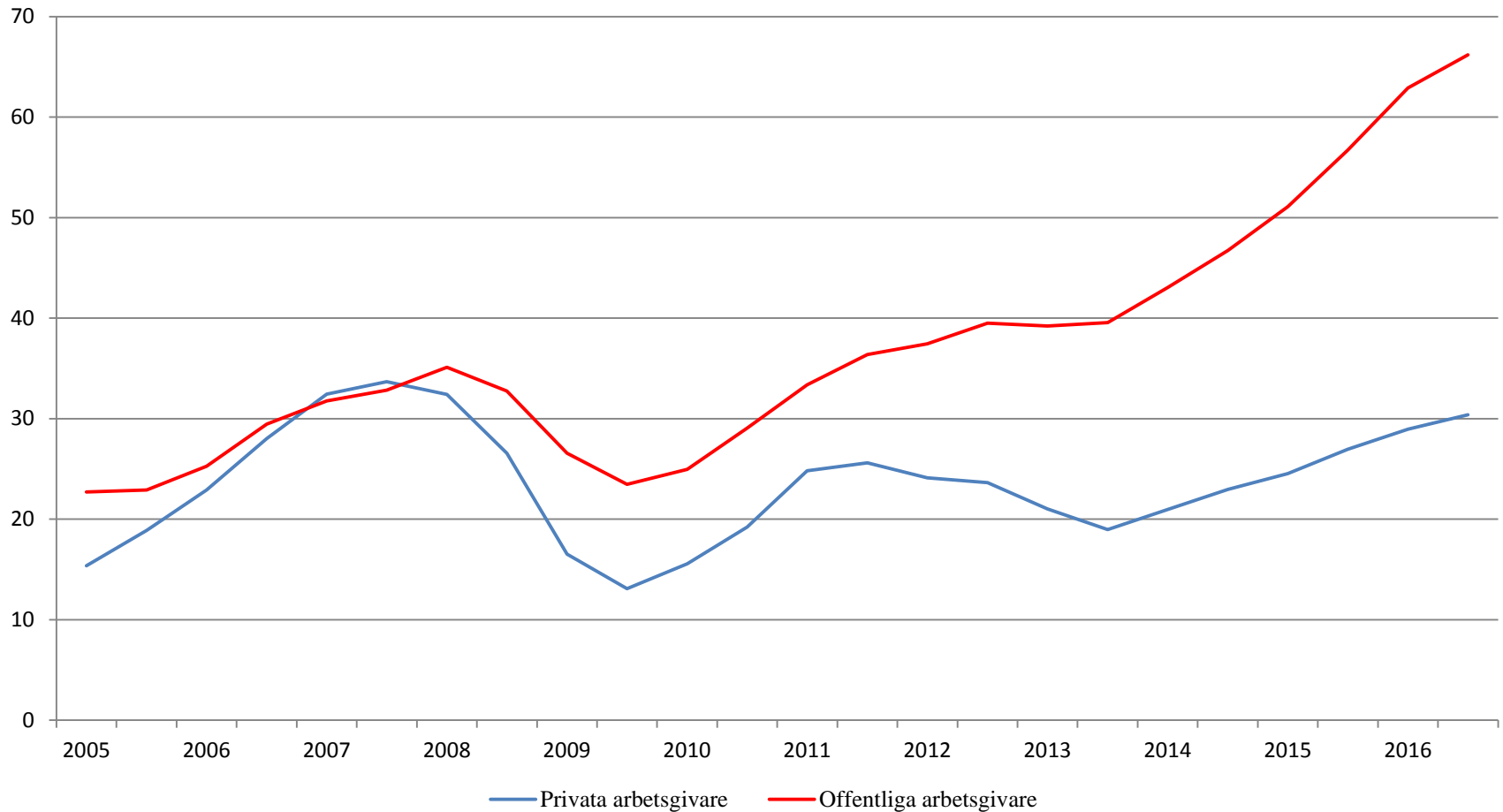
Brist på arbetskraft i näringslivet, procent



Vakansgrad i olika sektorer



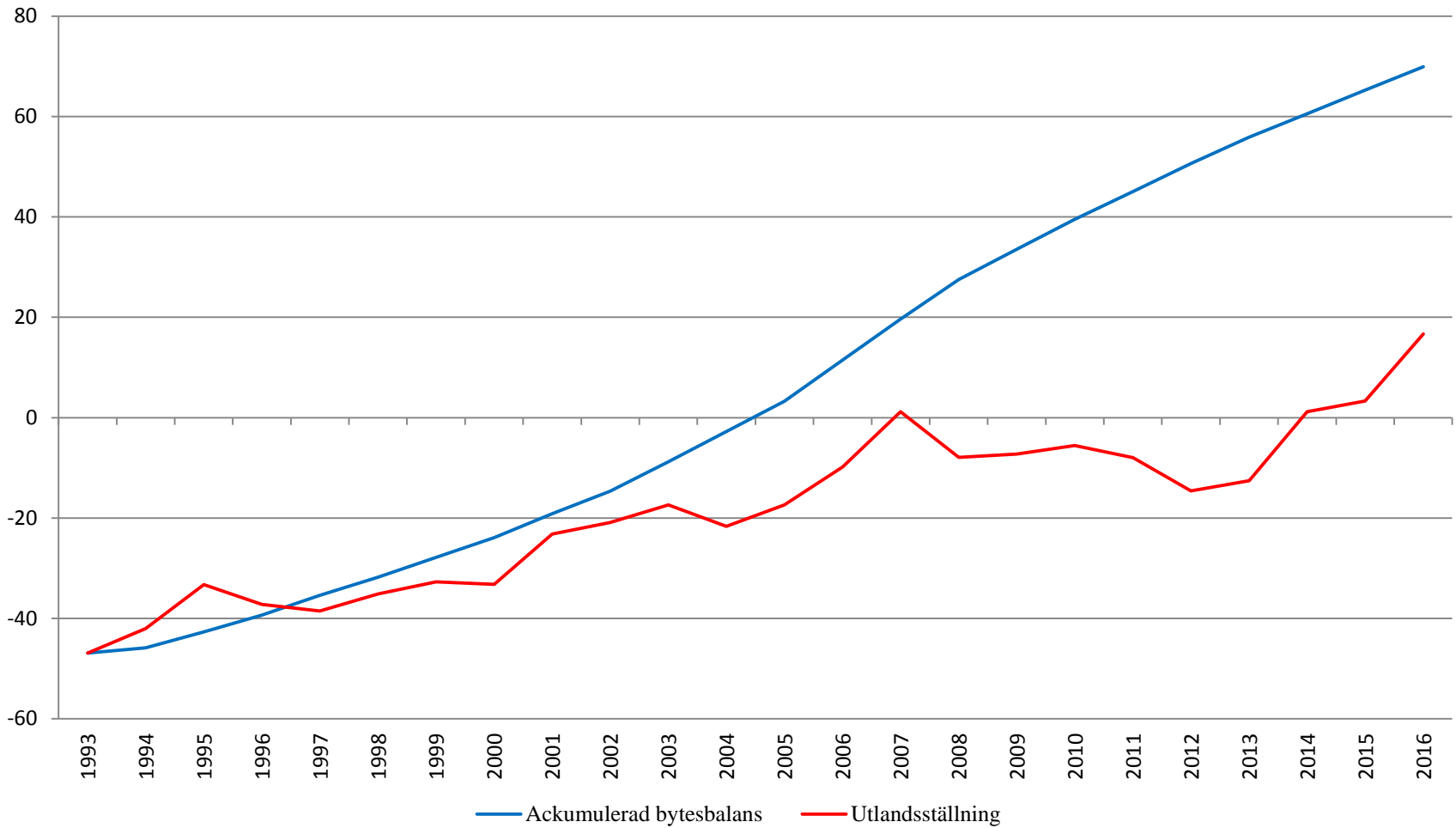
Arbetskraftsbrist i privat respektive offentlig sektor



Starkare inhemsk efterfrågan än exportefterfrågan

- Inte bara kortsiktigt konjunkturfenomen
- Också långsiktig strukturell utveckling
 - stora överskott i bytesbalansen sedan 1990-talet
 - större sparande än investeringar
 - osannolikt att vi i all framtid ska fortsätta ackumulera finansiella nettofordringar på omvärlden
 - lägre privat sparande och högre privat konsumtionsefterfrågan med åldrande befolkning
 - stort behov av investeringar, särskilt i bostäder
 - lägre tillväxt i världsekonomin ger svagare utveckling av exportefterfrågan
- Starkare efterfrågan för mer hemmamarknadsinriktade näringslivssektorer än för mer internationellt konkurrensutsatta sektorer
- Starkare arbetskraftsefterfrågan i mer hemmamarknadsinriktade sektorer än i mer internationellt konkurrensutsatta sektorer

Akkumulerad bytesbalans och finansiell utlandsställning, procent av BNP



Offentlig sektors roll

- Sannolikt att den offentligt finansierade sektorn kommer att växa som andel av sysselsättningen
 - åldrande befolkning: vård och omsorg
 - försvar
 - polis
 - skola
- Kräver förmodligen relativlönehöjningar

Utgångspunkter för diskussionen om märket

- Lönebildningens roll är att skapa balans mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden och att bidra till en samhällsekonomiskt effektiv allokering av arbetskraften
- Lönebildningens roll är **inte** att bidra till en viss storlek på den internationellt konkurrensutsatta sektorn (industrin)
- Det är inget självändamål att ha en stor internationellt konkurrensutsatt sektor
 - sektorstorlekar bör spegla privata och kollektiva efterfrågebeslut

Industrins märkessättning

Lågt industrimärke styrande för hela ekonomin

- Bra för sysselsättningen **om**:
 - tillräckligt utbud av arbetskraft till hemmamarknadssektorerna
 - potentiellt utbud av utrikes födda men det krävs:
 - fungerande utbildnings- och omskolningsinsatser
 - omorganisation av produktion och lönebildning med fler enkla låglönejobb

Industrimärke som tar större hänsyn till läget i andra sektorer

- **Om** otillräckligt utbud av arbetskraft till hemmamarknadssektorerna
- Annars kronisk arbetskraftsbrist
- Annars ineffektiv allokering av arbetskraften
- Ombalansering av ekonomin där hemmamarknadssektorn växer och den internationellt konkurrensutsatta sektorn krymper

Ett lågt industrimärke kan vara dysfunktionellt

- Om medborgarnas privata och politiska beslut innebär högre efterfrågan på privata och offentliga tjänster kan ett lågt industrimärke ge en ineffektiv allokering av arbetskraften
 - kronisk arbetskraftsbrist i mer hemmamarknadsinriktade sektorer
 - lönebildningen kan behöva medverka till att arbetskraft omallokeras från mer internationellt konkurrensutsatta sektorer till mer hemmamarknadsinriktade sektorer
- Märkessättningen kan behöva ta större hänsyn till andra sektorer än industrin
- Löneökningstakten i ekonomin kan behöva ligga högre än utrymmet i industrin

Lägre avtal i industrin än i andra sektorer?

- Det skulle gå på tvärs mot den tidigare utvecklingen
- Spridningen i avtalade löneökningar mellan olika sektorer har minskat över tiden
- Men inte otänkbart med stora bestående skillnader i förutsättningarna mellan olika sektorer
 - Kan industrin fortsätta att bestämma de **genomsnittliga löneökningarna** i ekonomin?
 - Eller bryter samordningen samman?
 - Går det att få samförstånd om relativlöneförändringar mellansektorer?

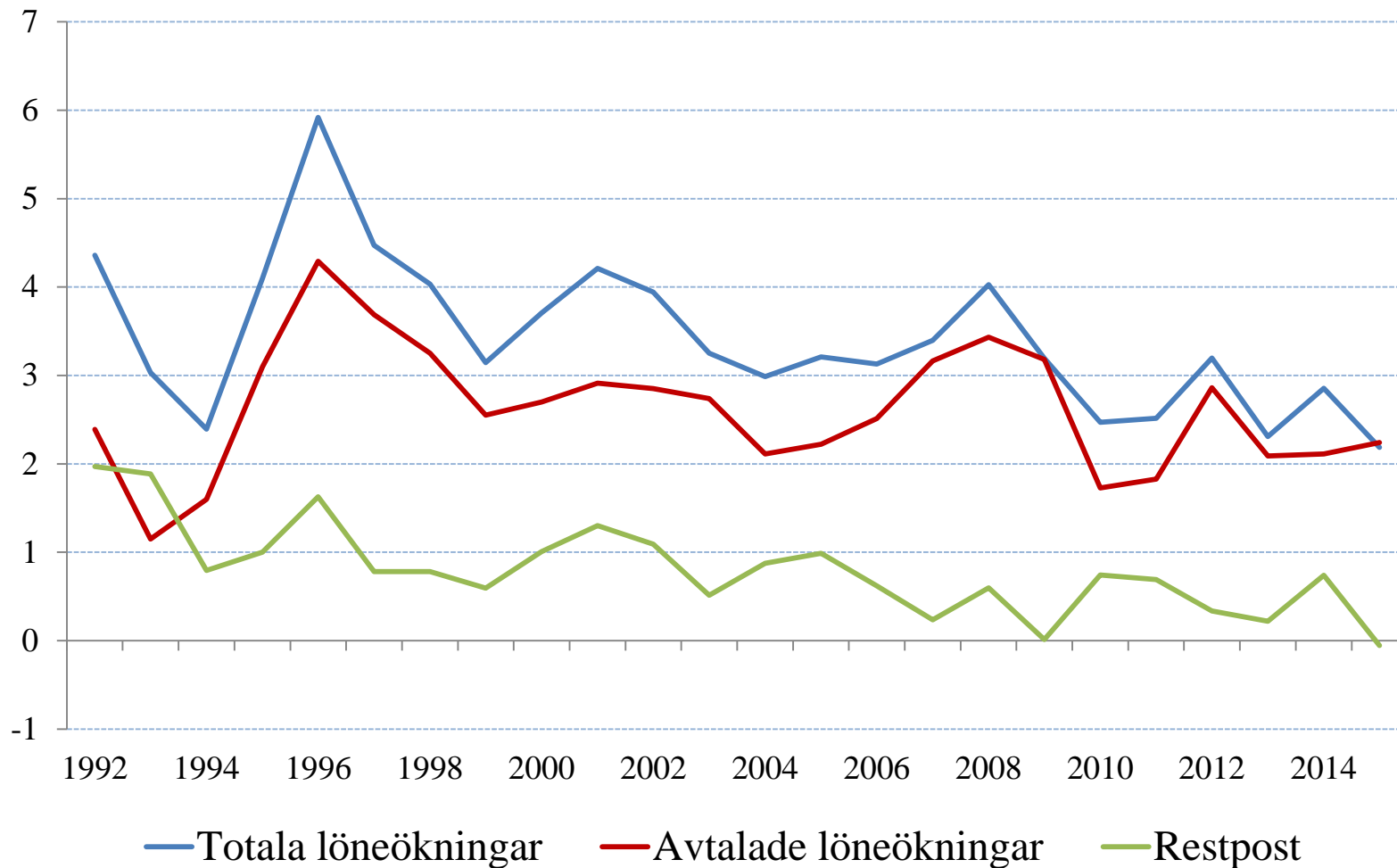
Standardavvikelse för genomsnittliga avtalade årliga löneökningar per avtalsperiod, procent

	Hela ekonomin	Näringslivet	Arbetare, näringslivet	Tjänstemän, näringslivet
2007–2009	0,69	0,95	0,57	1,22
2010–2011	0,42	0,47	0,44	0,31
2012	0,39	0,45	0,44	0,38
2013–2015	0,19	0,29	0,14	0,36
2016	0,11	0,15	0,14	0,14

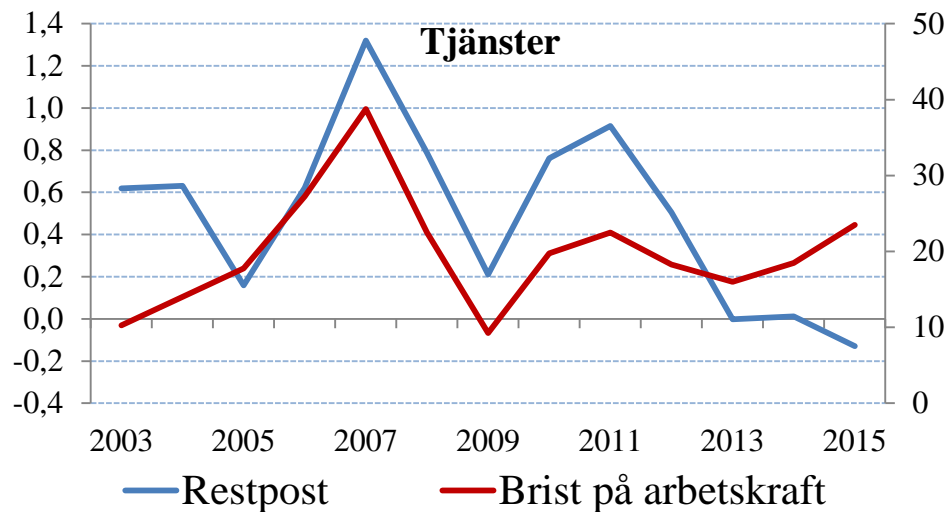
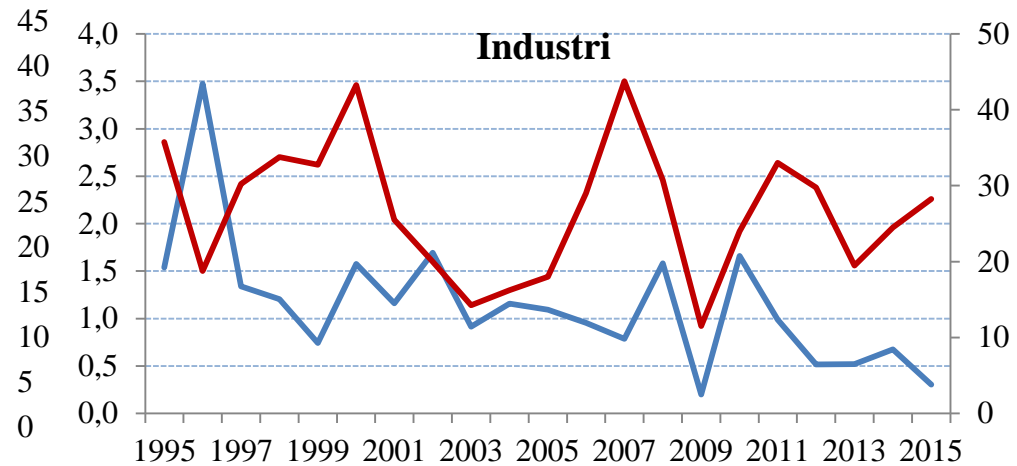
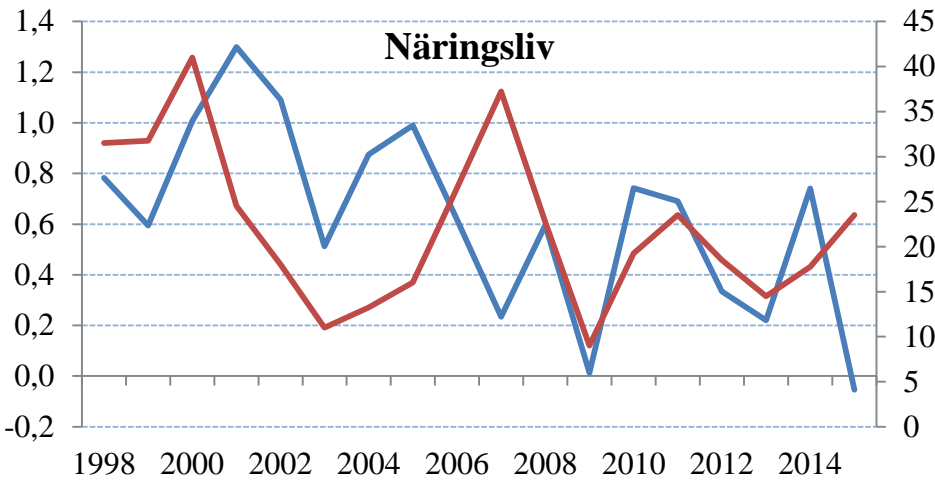
Lägre avtalade löneökningar ger lägre totala löneökningar

- Löneglidningen samvarierar med bristen på arbetskraft
 - men inte så starka effekter
- Löneglidningen har över tiden minskat som andel av de totala löneökningarna
- Lägre avtalade löneökningar ger högre löneglidning
 - men bara partiell “kompensation”

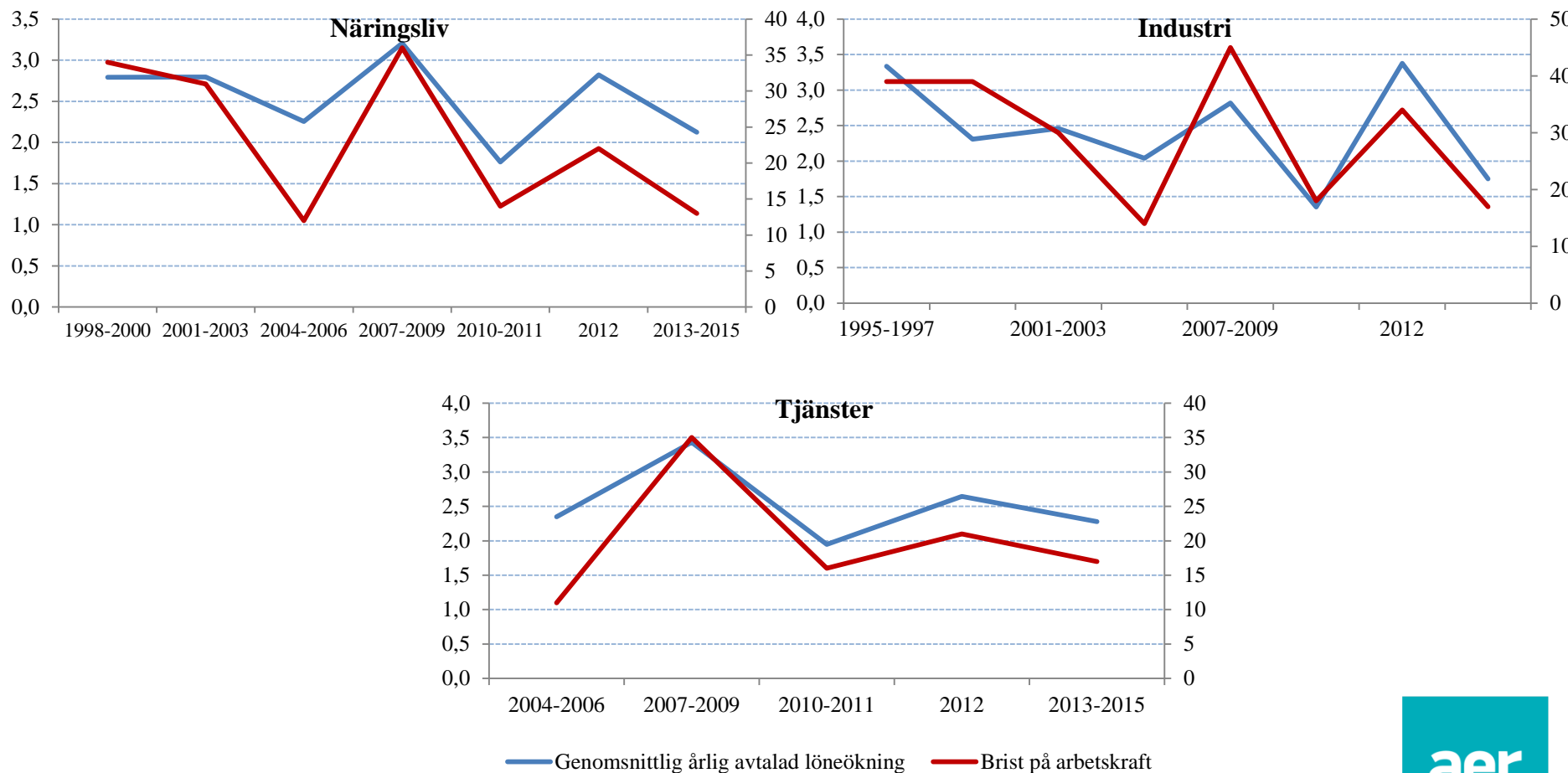
Totala löneökningar, avtalade löneökningar och restposten i näringslivet, procent



Restpost och brist på arbetskraft under olika år, procent



Avtalade löneökningar och brist på arbetskraft under olika avtalsperioder, procent



Regressioner för att förklara restposten (löneökningar utöver avtal) i industrin och näringslivet

	(1)	(2)
	Industri	Näringsliv
Brist på arbetskraft	0,021**	0,016***
	-0,008	-0,005
Vinstandel	-0,011	-0,026
	-0,036	-0,035
Inflation (tidsförskjuten ett kvartal)	0,325***	0,201***
	-0,006	-0,064
Avtalade löneökningar	-0,259***	-0,300***
	-0,009	-0,07
Konstant	1,046	1,831
	-1,606	-1,431
Antal observationer	70	70
Determinationskoefficient	0,315	0,234

Varför vill inte parterna diskutera märkessättningen?

- Industrins märkessättning har blivit en dogm
 - industrifacken
 - arbetsgivarna
 - Medlingsinstitutet
- Instabil jämvikt där intellektuell diskussion kan öppna upp för “kaos” om det inte finns något system att sätta i stället?
 - större risk för systemkollaps om inte modellen modifieras i tid
- Egenintresse från industrins sida?
- Industriromantik och merkantilism?

Irrationella föreställningar

- Varuproduktion mer värdefull än tjänsteproduktion
- Industrin står för produktivitetstillväxten och ska därför ”bestämma”
- ”Vi kan inte leva på att sälja saker till varandra”
 - det kan vi i och för sig
 - men bättre kunna exportera så att vi kan importera
 - fast det kräver inte permanent större export än import
- Det är exportinkomsterna som finansierar den offentliga sektorn
 - all produktion genererar skatteinkomster

Medlingsinstitutets sju avtalstyper

1. Lokal lönebildning utan centralt angivet löneutrymme
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti
4. Lönepott utan individgaranti
5. Lönepott med individgaranti eller stupstock om individgaranti
6. Generell höjning och lönepott
7. Generell höjning

Två olika dimensioner

Det totala utrymmet

U 1: Helt lokal bestämning (1)

U 2: Lokal bestämning men med stupstock om utrymmet (2 och 3)

U 3: Central bestämning (4-7)

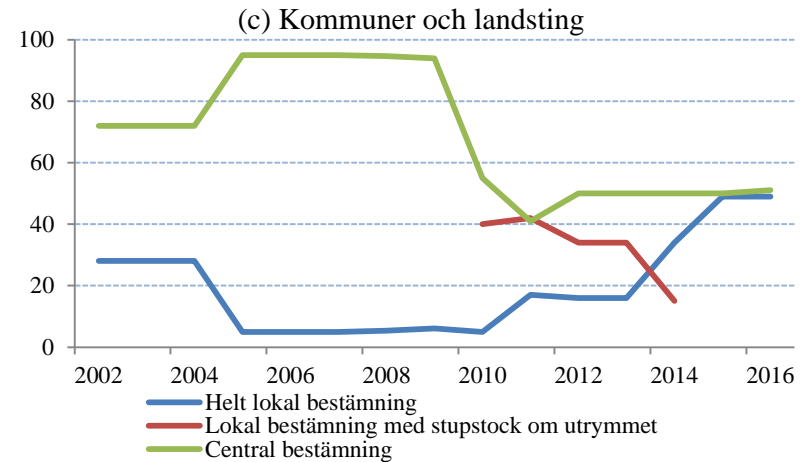
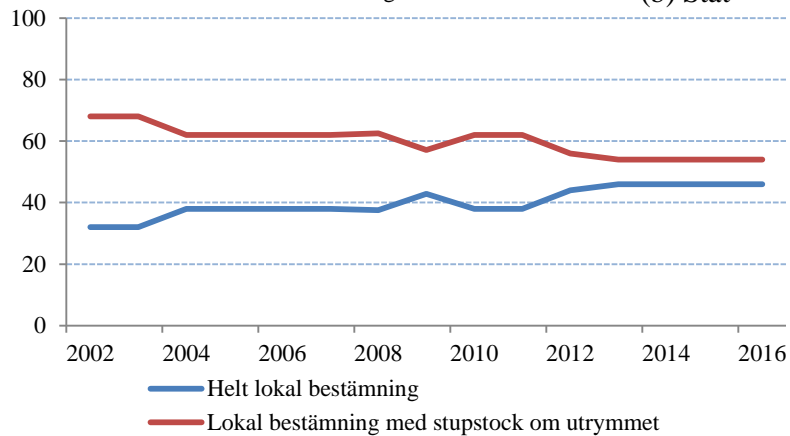
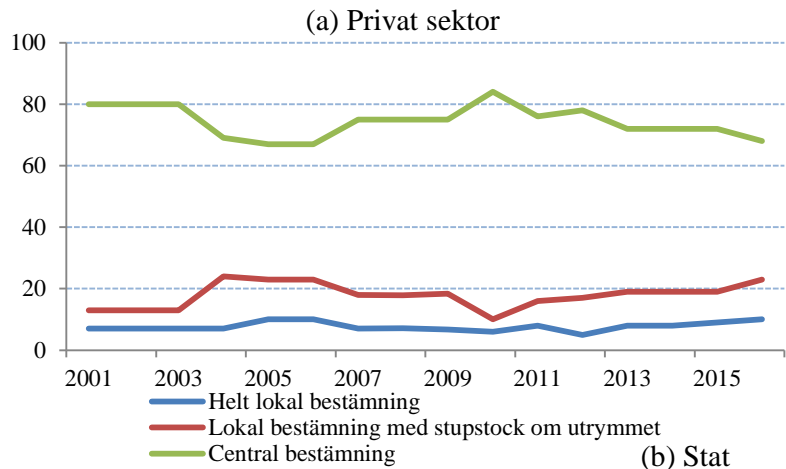
Individuella löneökningar

I 1: Helt lokal bestämning (1, 2 och 4)

I 2: Lokal bestämning men med någon form av individgaranti eller stupstock om individgaranti (3, 5 och 6)

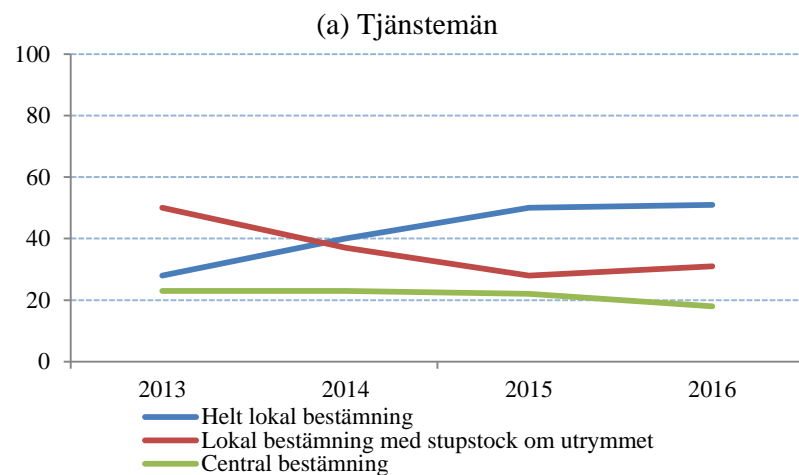
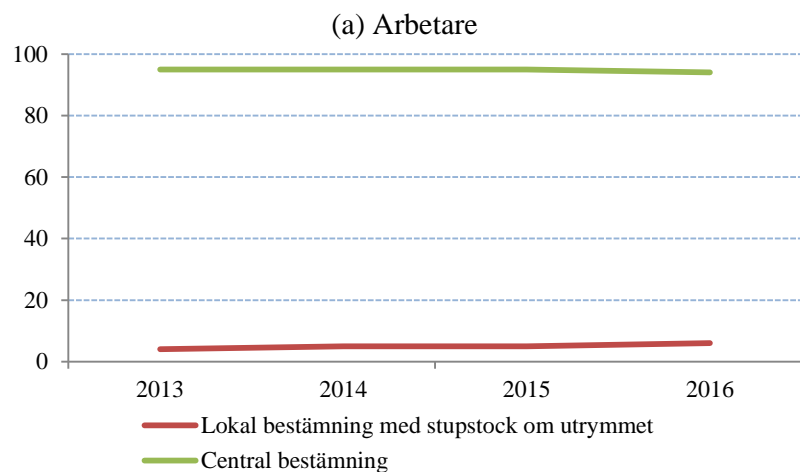
I 3: Generell lönehöjning (7)

Graden av central styrning av det totala utrymmet efter sektor, procent av anställda med kollektivavtal



Helt lokal bestämning: avtalskonstruktion 1.
 Lokal bestämning med stupstock om utrymmet: konstruktion 2 och 3.
 Central bestämning: konstruktion 4 till 7.

Graden av central styrning av det totala utrymmet för arbetare och tjänstemän, procent av anställda med kollektivavtal



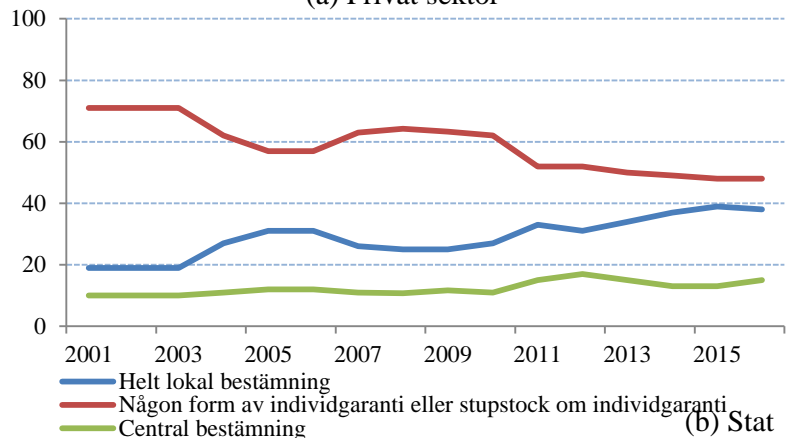
Helt lokal bestämning: avtalskonstruktion 1.

Lokal bestämning med stupstock om utrymmet:
konstruktion 2 och 3.

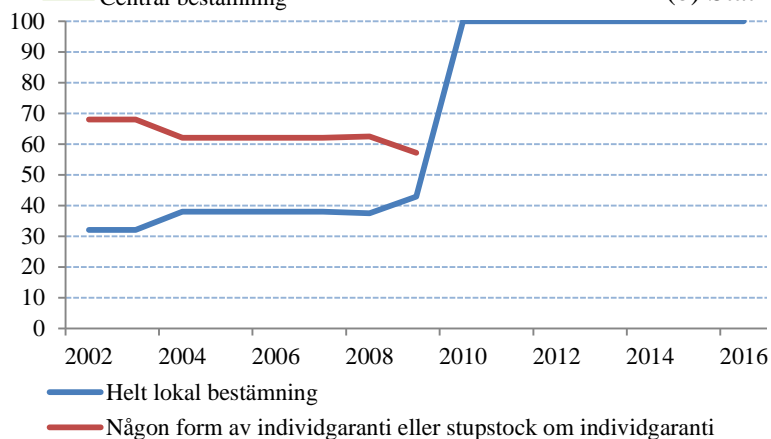
Central bestämning: konstruktion 4 till 7.

Graden av central styrning av fördelningen av de individuella löneökningarna efter sektor, procent av anställda med kollektivavtal

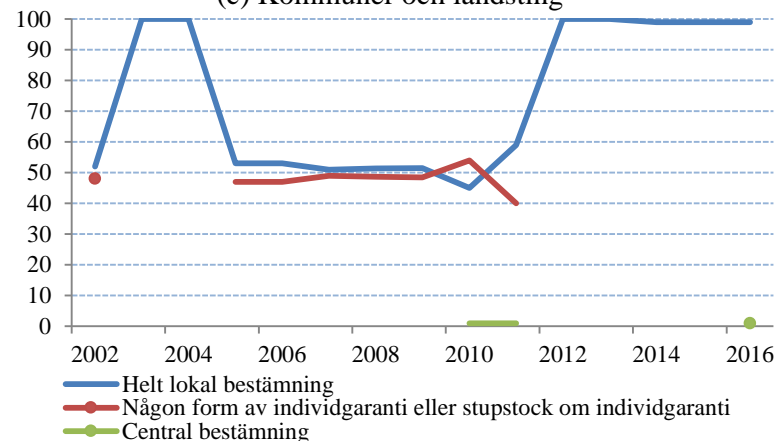
(a) Privat sektor



(b) Stat

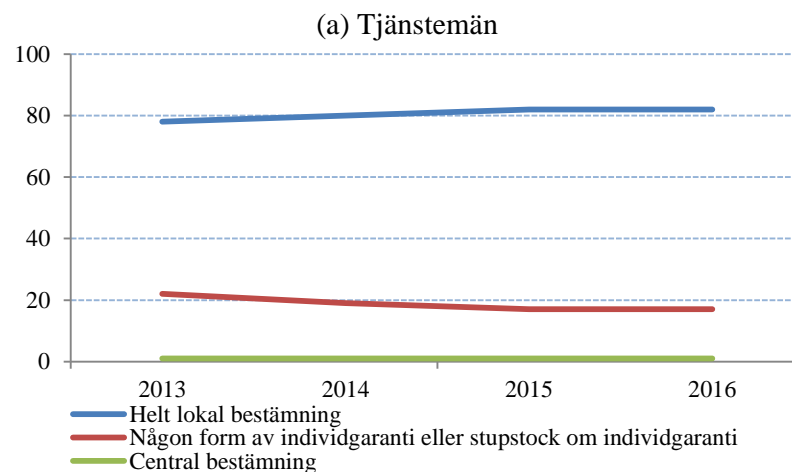
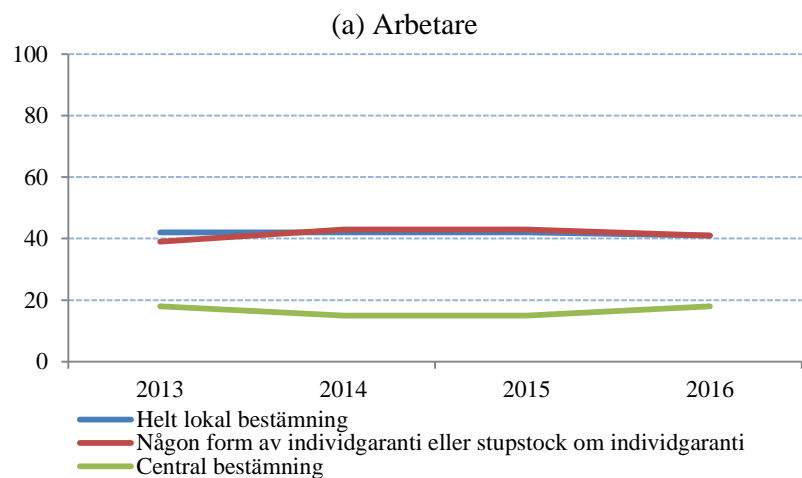


(c) Kommuner och landsting



Helt lokal bestämning: avtalskonstruktion 1, 2 och 4.
 Någon form av individgaranti eller stupstock om individgaranti: konstruktion 3, 5 och 6.
 Central bestämning: konstruktion 7.

Graden av central styrning av fördelningen av de individuella löneökningarna för arbetare och tjänstemän, procent av anställda med kollektivavtal



Helt lokal bestämning: avtalskonstruktion 1, 2 och 4.

Någon form av individgaranti eller stupstock om individgaranti: konstruktion 3, 5 och 6.

Central bestämning: konstruktion 7.

Karlson med flera (2015), *Lönebildning i verkligheten*, Studentlitteratur

- Möjligheterna till lönedifferentiering utnyttjas inte fullt ut i många företag
 - fördelarna ses ofta som för små i förhållande till kostnaderna
 - generella lönelyft, individgarantier och ett lågt märke begränsar möjligheterna
 - rädsla för negativa effekter på arbetsklimatet (mindre företag)
 - ett tydligt märke skapar förväntningar om individuella löneökningar för alla
 - märket är oftare tak än golv
 - tufft motivera olika höga löneökningar
- Blir det mer löneglidning nu och högre löneökningar där det finns sifferlösa avtal?

Karlson med flera (2015), *Lönebildning i verkligheten*, Studentlitteratur, forts.

- Mer lönedifferentiering i kunskapsintensiva företag än i företag med enklare arbeten
 - större konsekvenser av den enskilda medarbetarens prestation?
 - men lättare mäta prestationen i enklare jobb?
 - tjänstemän jämför sig mer externt, arbetare mer internt
- Det lokala facket kan spela en viktig roll för legitimiteten för individuell lönesättning
 - vad betyder det att den fackliga organisationsgraden minskar och att det förmodligen leder till fler (mindre) företag utan lokala fackklubbar?
- Befattningslöner och karriärstegar är ofta viktigare för att åstadkomma lönespridning än den årliga lönerevisionen
 - men leder lätt till inadekvat och svåröverskådlig befattningshierarki

Utrikes föddas anknytning till arbetsmarknaden

- Lägre sysselsättningsgrad och högre arbetslöshet än inrikes födda
- Men också vanligare med:
 - visstidsanställningar
 - deltidsanställningar
 - subventionerade anställningar
- Tadelningen mellan inrikes och utrikes födda underskattas om man inte tar hänsyn till detta
- Relevant se på andelen fast heltidsanställda i olika grupper

Total anknytningsgrad till arbetsmarknaden efter födelseregion, 20-64 år, 2015

	$\frac{\text{Fast heltidssysselsatta}}{\text{Befolkningen}}$	$\frac{\text{Fast heltidssysselsatta}}{\text{Fast sysselsatta}}$	$\frac{\text{Fast sysselsatta}}{\text{Sysselsatta}}$	$\frac{\text{Sysselsatta}}{\text{Befolkningen}}$
Totalt				
Inrikes födda	0,61	0,82	0,88	0,84
Utomeuropeiskt födda	0,35 (0,57)	0,79 (0,96)	0,73 (0,83)	0,60 (0,71)
Afrika	0,26 (0,43)	0,74 (0,90)	0,65 (0,74)	0,53 (0,63)
Asien	0,34 (0,56)	0,80 (0,98)	0,73 (0,83)	0,59 (0,70)

Total anknyningsgrad till arbetsmarknaden för kvinnor efter födelseregion, 20-64 år, 2015

	$\frac{\text{Fast heltidssysselsatta}}{\text{Befolkningen}}$	$\frac{\text{Fast heltidssysselsatta}}{\text{Fast sysselsatta}}$	$\frac{\text{Fast sysselsatta}}{\text{Sysselsatta}}$	$\frac{\text{Sysselsatta}}{\text{Befolkningen}}$
Kvinnor				
Inrikes födda	0,51	0,72	0,86	0,83
Utomeuropeiskt födda	0,28 (0,55)	0,70 (0,97)	0,71 (0,83)	0,56 (0,67)
Afrika	0,17 (0,33)	0,64 (0,89)	0,60 (0,70)	0,45 (0,54)
Asien	0,27 (0,53)	0,70 (0,97)	0,71 (0,83)	0,54 (0,65)

Total anknytningsgrad till arbetsmarknaden efter födelseregion och vistelsetid, kvinnor, 20-64 år, 2015

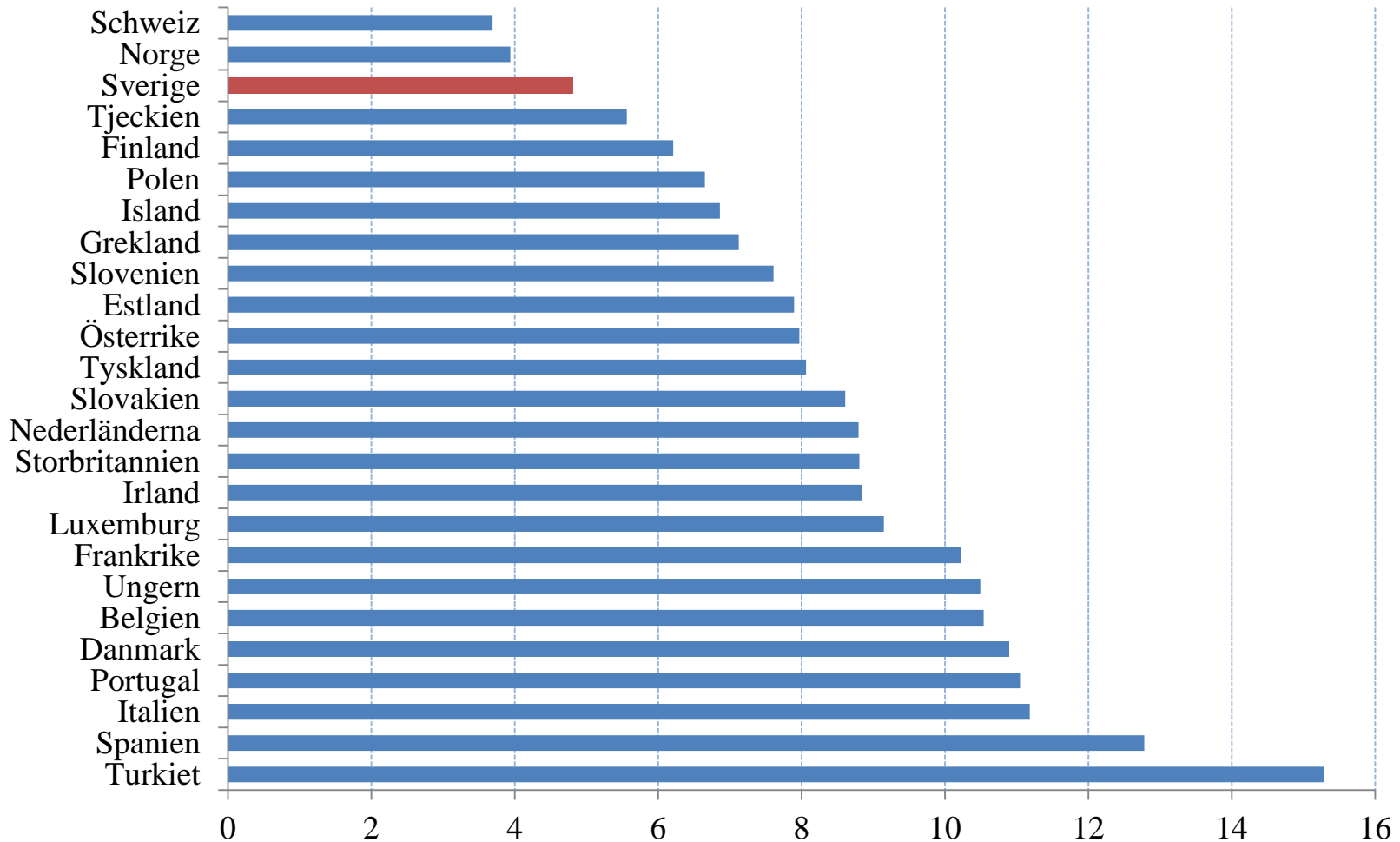
	$\frac{\text{Fast heltidssysselsatta}}{\text{Befolkningen}}$	$\frac{\text{Fast heltidssysselsatta}}{\text{Fast sysselsatta}}$	$\frac{\text{Fast sysselsatta}}{\text{Sysselsatta}}$	$\frac{\text{Sysselsatta}}{\text{Befolkningen}}$
<i>Vistelsetid: <5 år (invandringsår 2011-2015)</i>				
Inrikes födda	0,51	0,72	0,86	0,83
Afrika	0,03	0,69	0,28	0,18
Asien	0,07	0,47	0,51	0,31
Europa	0,28	0,67	0,63	0,66
<i>Vistelsetid: 5-10 år (invandringsår 2006-2010)</i>				
Inrikes födda	0,51	0,72	0,86	0,83
Afrika	0,10	0,63	0,40	0,40
Asien	0,16	0,68	0,53	0,42
Europa	0,35	0,69	0,73	0,69
<i>Vistelsetid: >10 år (invandringsår - 2005)</i>				
Inrikes födda	0,51	0,72	0,86	0,83
Afrika	0,34	0,64	0,76	0,70
Asien	0,39	0,72	0,79	0,68
Europa	0,49	0,74	0,90	0,74

Insatser för att etablera utrikes födda på arbetsmarknaden

- Utbildning
- Subventionerade anställningar
- Lägre minimilöner

Problemen är så stora att alla tre metoderna behöver användas!

Andel anställda i yrken med inga eller låga utbildningskrav, 2015



Lönespridningen i olika OECD-länder, 2014

	Decil 5/Decil 1	Decil 9/Decil 1
Sverige	1,36	2,28
Belgien	1,39	2,46
Danmark	1,45	2,56
Finland	1,46	2,57
Frankrike	1,49	2,98
Italien	1,50	2,17
Norge	1,62	2,42
Nederländerna	1,66	2,94
OECD	1,70	3,46
Österrike	1,72	3,33
Storbritannien	1,80	3,56
Tyskland	1,87	3,41
Polen	1,92	4,03
Estland	2,08	4,40
USA	2,09	5,01

Nya typer av enkla jobb

- **Nya temporära ingångsjobb** med rejält lägre minimilöner
 - begränsade överspillningseffekter på andra löner men också begränsade sysselsättningseffekter
- **Nya permanenta enkla jobb** också med rejält lägre minimilöner
 - större sysselsättningseffekter men fortfarande begränsade överspillningseffekter på andra löner

Vad händer med lönerna för dem som redan har jobb?

- Ingen direkt forskning om detta
- Men forskning om effekterna av lågkvalificerad invandring
 - lönerna på de jobb invandrarna kommer in på faller
 - men samtidigt ökar lönerna för inrikes födda
 - de flyttar över till mer kvalificerade jobb
 - den invandrade arbetskraften utgör ett **komplement** till den tidigare arbetskraften
- Annan forskning kommer till andra resultat
- Men i varje fall inte självklart att andra löner faller

Svenska exempel

Plåt- och ventföretagen

- Utbildade plåtslagare: minimilön på 24-25 000 kr
- Enkla uppgifter som materialtransport, enklare montering, städning skulle kunna utföras av annan yrkeskategori
- Komplement
- Kräver lägre löner

AERs enätundersökning

- Anställningar på enkla jobb som betalas med 14-15 000 kr
- 1/3 av de svarande företagen
- Olika avlastningsfunktioner
- Det verkar finnas en potentiell efterfrågan vid lägre löner

Möjligheterna tillskapa nya typer av enkla jobb

- Önskvärt att detta löses av parterna själva
- Men det händer inte mycket
 - LO vill först förhandla centralt
 - Svenskt Näringsliv vill först förhandla på branschnivå
 - pågående förhandlingar mellan Teknik arbetsgivarna och IF Metall
 - men potentialen finns på andra avtalsområden
- LO har föreslagit så kallade utbildningsjobb
- Svenskt Näringsliv vill ha lagstiftning
- Förslag från allianspartierna om lagstiftade inträdesjobb
- Olyckligt om lagstiftning skulle behöva tillgripas