

# Myten om lönebildningens förlorare!

BJÖRN LINDGREN

SEPTEMBER, 2006





# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>2</b>
<b>Ökad lönespridning ger högre lön och ökad sysselsättning</b> .....	<b>3</b>
SLUTSATSER FRÅN DEN TEORETISKA OCH EMPIRISKA GENOMGÅNGEN .....	6
<b>Lönerörligheten är hög för personer med låg lön</b> .....	<b>7</b>
LÅG LÖN LIKA MED HÖG LÖNEÖKNING .....	8
FRÄMST YNGRE PERSONER HÖJER SINA LÖNER.....	11
SLUTSATSER FRÅN RÖRLIGHETSANALYSEN .....	13
<b>Sammanfattning och slutsatser</b> .....	<b>14</b>
<b>Källförteckning</b> .....	<b>16</b>
<b>REFERENSER</b> .....	<b>16</b>
<b>STATISTIKKÄLLOR</b> .....	<b>16</b>

# Inledning

De senaste 12 åren har svensk lönebildning gett de anställda omfattande reala löneökningar och därmed bidragit till en ökad konsumtion och höjd levnadsstandard. De kraftiga reallöneökningarna kan också ställas mot hur det var dessförinnan då det i stort sett var lika vanligt att reallönerna minskade som att de ökade. Det råder inget tvivel om att lönebildningen idag levererar en god avkastning på utfört arbete för näringslivets medarbetare.

Trots detta mycket goda utfall finns det ett underliggande missnöje med löneökningarna och fördelningen av dessa. Detta har bland annat inneburit krav på höjda minimilöner. En nyligen publicerad studie visar också att minimilönerna i Sverige är bland de högsta i världen<sup>1</sup> och att de har ökat kraftigt det senaste decenniet. Man frågar sig varför högre minimilöner har varit ett så viktigt fackligt krav under det senaste decenniet?

Arbetsmarknaden har blivit allt mer uppdelat och ett allt större utanförskap växer successivt fram. 1989 hade 83 procent av den arbetsföra befolkningen ett arbete medan endast 74 procent hade ett arbete 2005. Sysselsättningen i näringslivet har minskat med närmare 400 000 personer sedan mitten av 1960-talet. Stora grupper får idag aldrig ett arbete eller slås ut efter en kort tid. Utanförskapet resulterar i att allt större grupper är sjukskrivna eller i sjuk- och aktivitetsersättning (tidigare förtidspension). Samtidigt är ungdomsarbetslösheten i Sverige hög i ett internationellt perspektiv. Allt detta är tecken på att personer som inte kan arbete till hundra procent och personer som har svårt att signalera sin fulla produktivitet har svårt att komma in på arbetsmarknaden. De allt högre minimilönerna har bidragit till detta.

Ett argument för höjda minimilöner som ofta hörs är att det inte går att leva på en för låg lön. Denna rapport visar att upp emot 67 procent av de personer som har en låg lön redan efter ett år har fått löneökningar utöver det genomsnittliga. Den högre löneökningen för dessa personer innebär att deras relativa löneläge förbättras - de ligger med andra ord inte kvar i gruppen med lägst lön. Därmed omfattas de inte heller av minimilönen vilket betyder att minimilönehöjningar inte påverkar deras levnadsstandard. Efter sex år har upp emot 92 procent gjort motsvarande resa. På längre sikt är det därför en försvinnande liten andel - mindre än en procent av de anställda - som har en riktigt låg lön. Det är därmed en försvinnande liten del av de anställda i näringslivet som lever på minimilönen under mer än en kort period.

En huvudförklaring till varför en liten grupp anställda ändå ligger kvar med låga löner är att de har en låg produktivitet och inte förmår att höja denna. Dessa personer riskerar att slås ut från arbetsplatsen om lönekostnaderna höjs mer än vad produktiviteten ökar.

Denna rapport beskriver vad lönebildningen har levererat under senare år. Fokus ligger på de individer med lägst lön där resultaten visar att lönedynamiken är hög. Möjligheten att göra lönekarriär är också påtaglig. Slutsatsen är därför att några extrasatsningar på de lägsta lönerna inte fyller någon funktion. Sådana satsningar leder istället till lägre genomsnittslön, lägre produktivitet och lägre vinster i företagen samtidigt som utslagningen från arbetsmarknaden ökar.

---

<sup>1</sup> Skedinger (2005).

# Ökad lönespridning ger högre lön och ökad sysselsättning

Senare tids forskning visar att företagens lönebetalningsförmåga påverkas av lönespridningen på företaget. Lundborg (2005) har i en studie visat ett positivt samband mellan ökad lönedifferentiering och produktivitet respektive lönenivå. Företag med en större lönespridning har alltså högre produktivitet och betalar därför högre löner. Lundborg menar också att skillnaden i löneökningar mellan arbetare och tjänstemän kan förklaras av en ökad lönespridning bland tjänstemännen.

Även Heyman (2002) finner ett positivt samband mellan lönespridning och genomsnittslönen. Heyman visar också att det finns ett positivt samband mellan lönespridning och företagets vinst. Detta betyder att en större lönespridning ökar den genomsnittliga lönenivån samtidigt som företagets vinst förbättras - en tydlig win-win situation tycks därmed finnas.

Även undersökningar baserade på data för andra länder kommer fram till liknande resultat som Lundborg och Heyman gjort på svenska data. En undersökning på belgiska data visar ett positivt samband mellan lönespridning och vinst per anställd.<sup>2</sup> Denna undersökning visar också att det är ett starkare samband för arbetare än för tjänstemän vilket är intressant eftersom lönespridningen ökat mer för tjänstemän än för arbetare i Sverige. Arbetarna har egentligen mer att vinna på en ökad lönespridning än tjänstemännen.

Att en individualiserad lönebildning bidrar till högre produktivitet är instinktivt enkelt att förstå. Lönen fungerar som ett positivt stimuli för att belöna bra prestationer. Lönesättningen blir ett verktyg för företaget att systematiskt följa upp varje enskild medarbetares prestation och samtidigt görs en plan för framtiden där individuella mål sätts upp. Medarbetaren får därigenom återkommande respons på sitt arbete och kan utvecklas i en riktning som är förenlig med företagets utveckling.

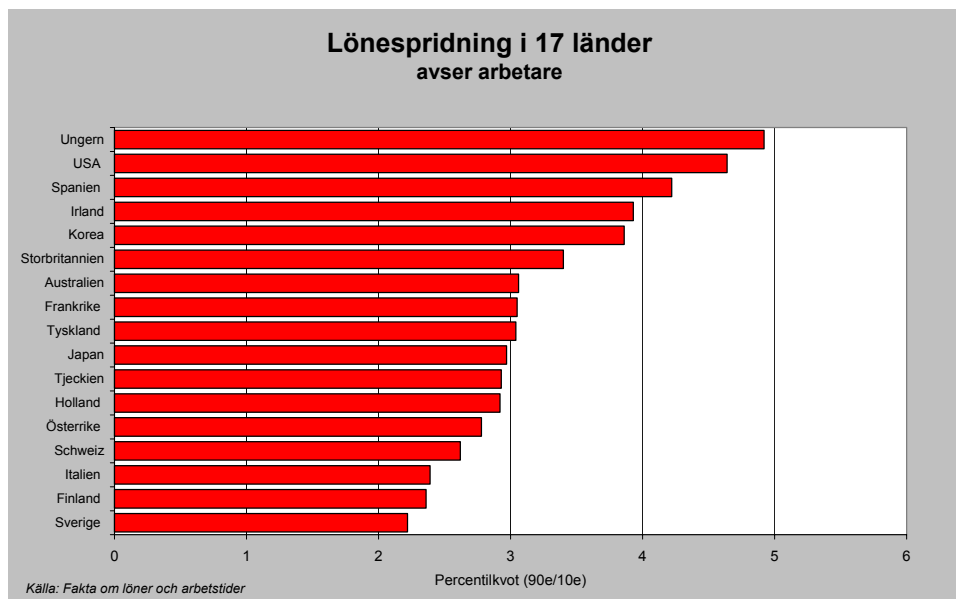
Samtidigt ger lönesamtalen/utvecklingssamtalen en möjlighet för medarbetaren att ge sin syn på verksamheten vilket är positivt för företaget. Medarbetaren kan också lyfta upp personliga utvecklingsmål som önskemål och i många fall kan dessa vara förenliga med företagets behov. I samtalen läggs grunden för både medarbetarens individuella produktivitetsökning och verksamhetens produktivitetsökning. Detta leder sedan till högre intäkter, lägre kostnader och högre vinster för företaget vilket i sin tur leder till ett större löneutrymme och högre löner.

En förutsättning för den individuella lönesättningen är en ökad acceptans för lönespridning på företaget. Det måste också tillåtas lönespridning mellan företag som utvecklas i olika takt. I ett internationellt perspektiv är lönespridningen i Sverige mycket liten. I diagrammet nedan jämförs lönespridningen i 17 länder och inget annat land har lika sammanpressade löner som Sverige.

---

<sup>2</sup> Lallemand m fl (2004).

Diagram 1: Lönespridning internationellt



OECD har i en analys konstaterat att även sysselsättningen utvecklas negativt av en sammanpressad lönestruktur.<sup>3</sup> Samtidigt som en ökad lönespridning leder till högre lön och lönsammare företag leder det alltså också till fler jobb. Speciellt utsatta är personer i grupperna ”low-education” och ”low-skilled”, det vill säga grupper där produktiviteten är som lägst. Detta hör samman med att när det är för liten skillnad mellan de lägsta lönerna och normallönen så kan inte tjänstesektorn utvecklas på samma sätt som annars skulle ha skett. Kostnaderna att producera tjänsten blir för dyr för att efterfrågan ska nå någon större volym.

I en kommande studie från Handelns Utredningsinstitut (HUI)<sup>4</sup> görs en genomgång av forskningslitteraturen på sambandet mellan minimilön och sysselsättning. HUI visar att en höjning av minimilönen medför en minskad sysselsättning. De negativa sysselsättningseffekterna är speciellt starka vid höga nivåer på minimilönen. Detta är analogt med OECDs slutsatser på så sätt att om minimilönerna höjs så minskar lönespridningen nedåt.

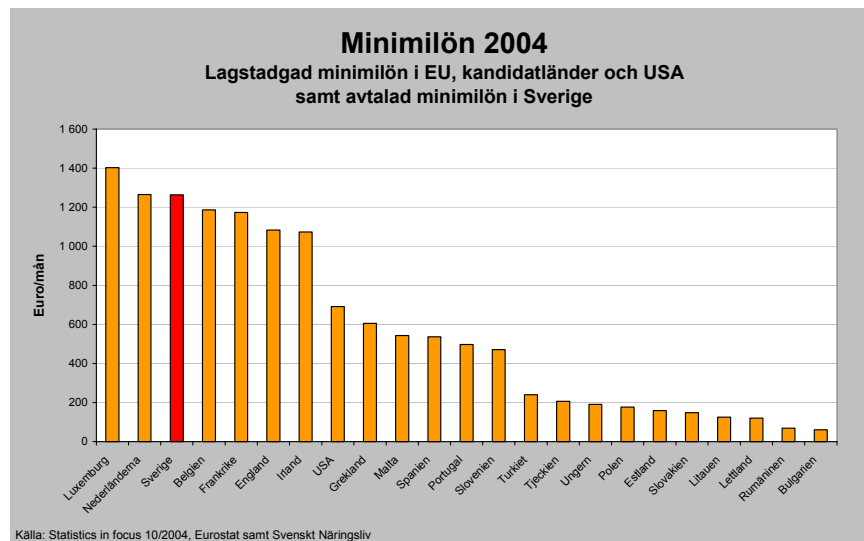
Minimilönerna har under det senaste decenniet ökat mycket kraftfullt. Skedinger (2005) har jämfört minimilöneutvecklingen i sju branscher<sup>5</sup> och visar att minimilönerna har ökat reellt med mellan 14 och 41 procent mellan 1995 och 2005. Ökningarna har varit högst i tjänstesektorer som hotell- och restaurangbranschen samt detaljhandeln och lägre inom industrin och slakterier. Det verkar alltså som att minimilönerna har ökat mest i sådan branscher där de grupper som OECD pekat ut som mest utsatta är överrepresenterade (”low-education” och ”low-skilled”).

<sup>3</sup> *Wage-Setting Institutions and Outcomes*, OECD (2004)

<sup>4</sup> Bergström, F och Hellner, R (2006).

<sup>5</sup> Jämförelsen avser följande avtalsområden: Teknikavtalet (f d verkstadsavtalet), bageriavtalet, slakteri- och charkuteriavtalet, detaljhandelsavtalet, hotell- och restaurangavtalet, byggnadsavtalet och kommunalavtalet.

Diagram 2: Minimilön internationellt



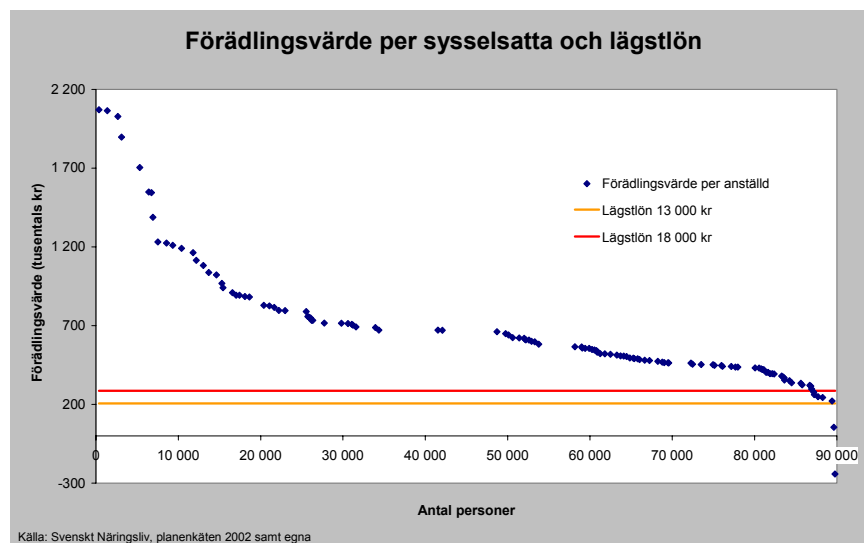
Förutom att minimilönerna har ökat så är de vid en internationell jämförelse också mycket höga i Sverige. Data från Eurostat över de lagstadgade minimilönerna inom EU, i kandidatländerna samt i USA visar att det bara är i Luxemburg och Nederländerna som minimilönerna är högre än i Sverige. Förutom att detta kan förklara den mycket sammanpressade lönestrukturen i Sverige och kan det enligt den forskning som refereras ovan också vara en förklaring till det ökade utanförskapet i Sverige.

I Skedingers analys framkommer att de reala minimilönerna var relativt oförändrade under nästan 20 års tid fram till mitten av 1990-talet. Det är alltså inte självklart att minimilönerna ska öka reellt. Höjda minimilöner medför krav på högre produktivitet för att de högre kostnaderna ska kunna finansieras. Detta exemplifieras i diagram 3 där de blå plottarna visar det genomsnittliga förädlingsvärdet på företaget.<sup>6</sup> Den gula linjen redovisar den direkta lönekostnaden inklusive arbetsgivaravgifter för en medarbetare med en minimilön på 13 000 kr per månad. Lönekostnaden uppgår då till ungefär 206 000 kr per år.<sup>7</sup> Den röda linjen illustrerar lönekostnaden när minimilönen höjs till 18 000 kr per månad. De blå plottar som ligger mellan den röda och den gula linjen visar företag där det genomsnittliga förädlingsvärdet per anställd efter minimilönehöjningen är lägre än lönekostnaden. För dessa företag innebär minimilönehöjningen att varje anställd är en förlust för företaget.

<sup>6</sup> Data för detta är hämtat från Svenskt Näringslivs planenkät 2002 och avser förädlingsvärdet 2001. Avståndet mellan plottarna illustrerar antalet anställda på företaget. Totalt omfattas ca 90 000 anställda i drygt 100 industriföretag. Företag med negativt förädlingsvärde har plockats bort ur materialet.

<sup>7</sup> Företaget har naturligtvis andra kostnader som ska finansieras samt även ett avkastningskrav till ägarna.

Diagram 3: Förädlingsvärde och lägst lön



Högre förädlingsvärde kan åstadkommas genom att höja produktiviteten hos de befintliga medarbetarna eller genom att göra sig av med verksamhetsdelar med låg produktivitet. De flesta företag arbetar också kontinuerligt med att förbättra produktiviteten men att höja produktiviteten ytterligare hos befintliga medarbetare är svårt. Om det vore möjligt skulle företaget sannolikt redan ha genomfört dessa åtgärder.

#### SLUTSATSER FRÅN DEN TEORETISKA OCH EMPIRISKA GENOMGÅNGEN

En viktig slutsats från denna genomgång av forskningslitteratur och empiriska data är att en ökad lönespridning leder till högre löner samtidigt som företagets lönsamhet förbättras. Att tjänstemännens löner har ökat mer än arbetarnas det senaste 10-15 åren kan förklaras av att tjänstemännen varit mer öppna för en ökad differentiering i lönebildningen. Det finns dock forskning som pekar på att det finns större produktivitetsvinster att göra på de arbetsuppgifter som utförs av arbetare. Arbetarna har därför möjlighet till större lönelöft via en ökad lönespridning än tjänstemännen.

En andra slutsats är att en sammanpressad lönestruktur leder till en minskad sysselsättning. Mest utsatta är personer med låg utbildning och låg kompetens vars arbetsuppgifter det är som slås ut. Sverige hör idag till de länder i världen som har mest sammanpressade löner. Att lönespridningen är mycket låg i Sverige är en orsak till den ökade utslagningen från arbetsmarknaden.

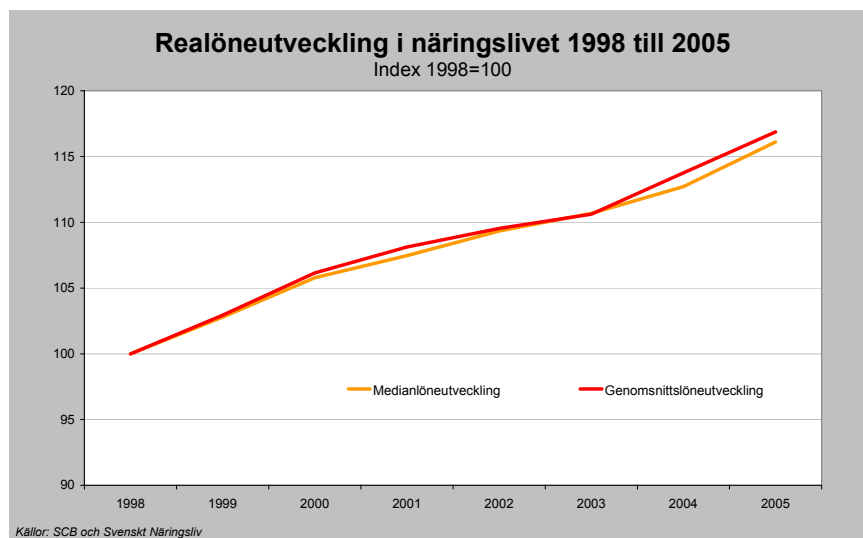
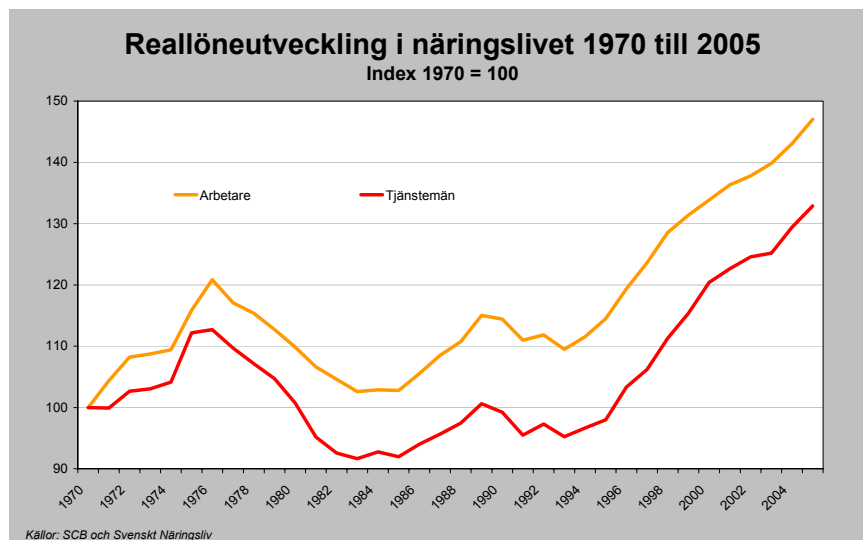
Sammantaget innebär detta att de kraftiga höjningarna av minimilöner som genomförts i Sverige det senaste decenniet motverkat höjda löner och spärrat på utslagningen från arbetsmarknaden.

Mot denna bakgrund frågar man sig varför höjda minimilöner har varit och fortfarande är ett sådant viktigt krav från fackföreningarna? En internationell jämförelse visar att Sverige redan har bland de högst minimilöner i världen. Ett svar skulle kunna vara att man vill fortsätta höja lönen för de arbetstagare som har de allra lägsta lönerna. För att höjda minimilöner ska vara rätt väg att gå måste det i så fall vara samma personer som år efter år har de lägst lönerna.

## Lönerörligheten är hög för personer med låg lön

Sedan 1993 har den genomsnittliga löneutvecklingen i näringslivet varit exceptionellt bra.<sup>8</sup> Reallönerna har ökat varje år och den sammanlagda ökningen är ungefär 34 procent. Detta kan jämföras med perioden 1970 till 1993 då reallönerna ökade med 10 procent för arbetare och minskade med 5 procent för tjänstemän, sammanvägt bara en marginell ökning av reallönerna. Perioder med god reallöneutveckling växlade med perioder då reallönen minskade. I diagrammen nedan framkommer till exempel att det efter 1976 dröjde ända till 1996 innan reallönen för en arbetare var uppe på samma nivå igen och ytterligare två år för en tjänsteman.

**Diagram 4 och 5: Reallöneutveckling i näringslivet**



<sup>8</sup> För en genomgång av löneutvecklingen i näringslivet se Lindgren (2006).

Bilden av den genomsnittliga reallöneutvecklingen kan kompletteras med reallöneutvecklingen för medianlönen. Medianlöneökningen och genomsnittslöneökningen följer varandra mycket väl från 1998 och framåt.<sup>9</sup> Detta betyder att den höga genomsnittsökningen inte beror på att lönerna bara ökat för dem med de högsta lönerna.

Mot denna bakgrund råder det inga tvivel om att lönebildningen idag levererar en god avkastning på utfört arbete till näringslivets medarbetare.

#### LÅG LÖN LIKA MED HÖG LÖNEÖKNING

De två diagrammen på följande sida visar antal personer i näringslivet som omfattas av en viss löneökning 2005 (orange staplar) och lönenivån året innan (röda linjer) för samma personer. När vi går från vänster till höger i diagrammen ökar den procentuella löneökningen. De röda linjerna lutar samtidigt nedåt från vänster till höger vilket betyder att genomsnittslönen 2004 minskar samtidigt som den procentuella lönehöjningen ökar. Denna övergripande analys visar att medarbetare med lägre lön har haft en bättre löneökning än medarbetare med högre lön. Bilden ser likadan ut under tidigare år.<sup>10</sup> Detta innebär att de individer som har lägst lön och därför ligger i lönedecil 1 har en högre löneökningstakt än genomsnittet och bör därför klättra i lönefördelningen. (Se not<sup>11</sup> för förklaring av vad decil/lönedecil innebär.)

Det går att utläsa hur lönerörligheten mellan lönedecilerna ser ut mellan olika år genom att följa individens relativa löneutveckling. Detta låter sig göras i det lönestatistiska datamaterial som Svenskt Näringsliv producerar på uppdrag av SCB och medlemsorganisationerna.<sup>12</sup> Om den övergripande analysen är korrekt ska det vara vanligt att personer med en låg lön snabbt klättrar uppåt i lönefördelningen. Detta betyder samtidigt att dessa personer inte berörs av en höjning av minimilönerna.

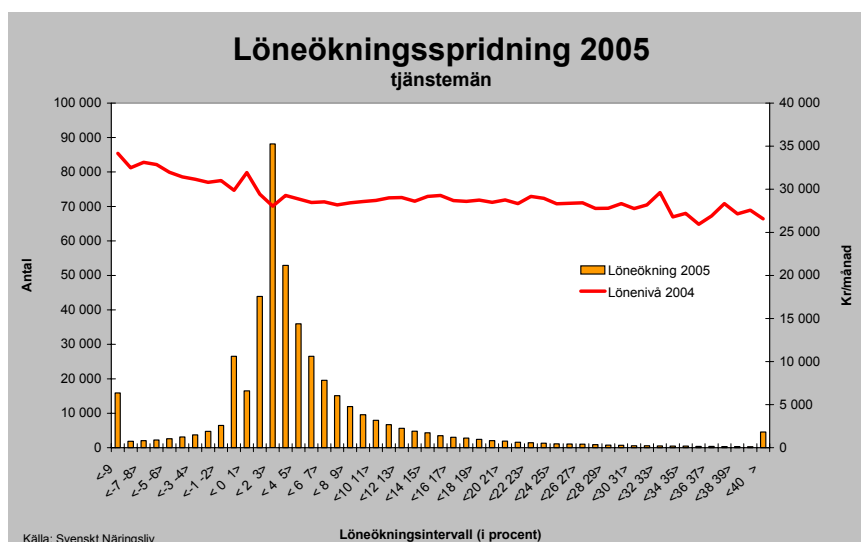
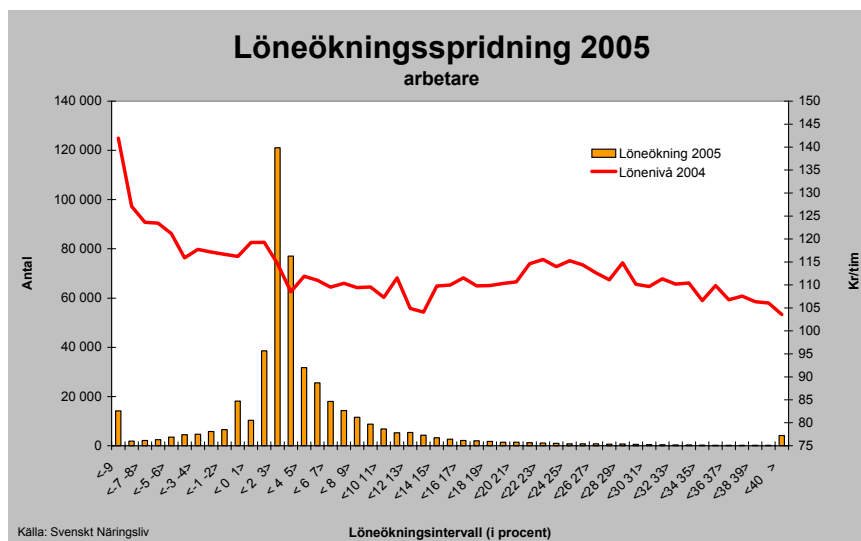
<sup>9</sup> På grund av en omläggning av lönestatistiken mellan 1997 och 1998 är det inte möjligt att ta fram en längre tidserie.

<sup>10</sup> Detta kan utläsas för flera år bakåt i *Fakta om löner och arbetstider* som årligen ges ut av Svenskt Näringsliv.

<sup>11</sup> Lönedeciler tas fram genom att rangordna alla individer efter hur mycket var och en tjänar. Med första lönedecilen avses den tiondel av den grupp som mäts som har lägst lön (90 procent har därmed högre lön), andra lönedecilen avser de 10 procent av individer som kommer därefter (10 procent har följaktligen lägre lön än lönedecil två och 80 procent har högre lön osv för lönedecil 3,4...10. Ingen hänsyn tas till genomsnittslön i respektive grupp eller till hur stora löneskillnaderna är mellan olika individer eller olika grupper av individer.

<sup>12</sup> Detta är samma statistik som redovisas till SCBs lönestrukturstatistik.

Diagram 6 och 7: Löneökningsspridning i näringslivet



Datamaterialet omfattar medarbetare i företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv och representerar därför näringslivet förhållandevis väl.<sup>13</sup> Däremot är inte offentlig sektor inkluderad. På grund av olika omläggningar av statistiken och insamlingsmetoder går det att följa individer från 1998 och framåt. I analysen har vi tittat på den grupp av medarbetare som låg i lönedecil 1 1998. Detta innebär att vi tittar på den tiondel av medarbetarna i näringslivet som har de lägsta lönerna. Övriga nio tiondelar av de anställda har inte analyserats

<sup>13</sup> Vissa arbetsgivarorganisationer står utanför Svenskt Näringsliv och följaktligen ingår inte heller företag som är anslutna till dessa i datamaterialet. Det gäller framför allt Bankernas Arbetsgivarorganisation (BAO) och Tidningsutgivarna (TU).

I tabell 1 redovisas hur de individer som låg i lönedecil 1 1998 rör sig i lönefördelningen fram till och med 2004. I tabell 2 redovisas samma material fast i procenttal. 93 521 individer låg i lönedecil 1 1998. Ett år senare var drygt 31 000 eller 33 procent av dessa kvar i lönedecil 1, ungefär 12 600 eller nästan 14 procent har klättrat till lönedecil 2, drygt 4 000 eller över 4 procent har klättrat till lönedecil 3 osv. På bara ett år lämnar alltså 67 procent den första lönedecilen. Sammantaget förflyttar sig närmare 25 000 individer, vilket motsvarar över 25 procent, uppåt i lönefördelningen medan knappt 38 000 individer faller ur datamaterialet det första året.

**Tabell 1: Fördelning av individer som var i lönedecil 1 1998**

År	Decil 1	Decil 2	Decil 3	Decil 4	Decil 5	Decil 6	Decil 7	Decil 8	Decil 9	Decil 10	Borta
1999	31 039	12 592	4 054	2 266	1 654	1 347	1 053	852	553	425	37 686
2000	19 853	12 510	5 344	3 205	2 536	2 134	1 695	1 278	835	368	43 763
2001	14 178	10 191	5 225	3 596	2 803	2 294	2 127	1 503	959	419	50 226
2002	11 484	9 235	5 000	3 664	2 863	2 674	2 205	1 602	985	371	53 438
2003	9 469	8 275	4 848	3 556	2 868	2 808	2 159	1 551	1 127	389	56 471
2004	7 392	7 645	4 567	3 517	2 876	2 803	2 293	1 689	1 186	436	59 117

Källa: Svenskt Näringslivs lönestatistik

**Tabell 2: Fördelning av individer som var i lönedecil 1 1998 – andel av samtliga individer 1998**

År	Decil 1	Decil 2	Decil 3	Decil 4	Decil 5	Decil 6	Decil 7	Decil 8	Decil 9	Decil 10	Borta
1999	33,2 %	13,5 %	4,3 %	2,4 %	1,8 %	1,4 %	1,1 %	0,9 %	0,6 %	0,5 %	40,3 %
2000	21,2 %	13,4 %	5,7 %	3,4 %	2,7 %	2,3 %	1,8 %	1,4 %	0,9 %	0,4 %	46,8 %
2001	15,2 %	10,9 %	5,6 %	3,8 %	3,0 %	2,5 %	2,3 %	1,6 %	1,0 %	0,4 %	53,7 %
2002	12,3 %	9,9 %	5,3 %	3,9 %	3,1 %	2,9 %	2,4 %	1,7 %	1,1 %	0,4 %	57,1 %
2003	10,1 %	8,8 %	5,2 %	3,8 %	3,1 %	3,0 %	2,3 %	1,7 %	1,2 %	0,4 %	60,4 %
2004	7,9 %	8,2 %	4,9 %	3,8 %	3,1 %	3,0 %	2,5 %	1,8 %	1,3 %	0,5 %	63,2 %

Källa: Svenskt Näringslivs lönestatistik

Åren som följer minskar successivt antalet individer som ligger kvar i decil 1. Efter sex år (2004) är endast 7 392 individer eller 7,9 procent av de ursprungliga 93 521 individerna kvar i lönedecil 1. Detta innebär att över 86 000 individer, 92 procent, lämnar lönedecil 1 på sex år. Av dessa har 27 000 eller 29 procent tagit sig uppåt i lönefördelningen och av dessa befinner sig drygt 9 procentenheten på den övre halvan, det vill säga lönedecil 6 till och med 10. Det kan därmed konstateras att en mycket liten andel av de personer som befinner sig i lönedecil 1 vid en given tidpunkt ligger kvar där under en längre period. Det är faktiskt fler personer som gör lönekarriär och klättrar till den övre halvan av lönefördelningen än vad det är som ligger kvar i den första lönedecilen. Det är också fler individer som befinner sig i lönedecil 2 än som ligger kvar i decil 1. Lönedynamiken tycks vara stor och det finns möjligheter att göra lönekarriär och klättra till den övre delen av lönefördelningen.

Om man lyfter blicken till hela näringslivet så motsvarar de 7,9 procent som ligger kvar i första lönedecilen efter sex år endast 0,8 procent av samtliga anställda i näringslivet. Detta betyder att mindre än en procent av de anställda ligger kvar med en riktigt låg lön under en längre period.

Som framkommer i tabell 1 och 2 är bortfallet omfattande. Redan efter ett år har 40 procent av individerna fallit ur datamaterialet och efter sex år är bortfallet 63 procent. Ett stort bortfall är förväntat och förklaras av att det är många individer som är inne på sin första eller andra anställning och som går vidare till andra jobb eller börjar studera.<sup>14</sup> Om det ”nya” jobbet är på ett företag eller offentlig förvaltning som inte är med i Svenskt Näringsliv så faller de ur datamaterialet. Bortfallet kan också bero på att många individer har ett arbete som extraknäck

<sup>14</sup> Individer som byter anställning till ett annat företag som ingår i datamaterialet kvarstår medan individer som byter anställning till ett företag som inte ingår i datamaterialet försvinner ur datamaterialet. Individer som försvinner ut men sedan kommer tillbaka i ett företag som ingår i datamaterialet återkommer inte i lönefördelningen utan kvarstår i kolumnen ”borta”.

medan de studerar. En tredje orsak kan vara att man är tillfälligt borta från arbetsplatsen, t ex föräldraledig, studieledig eller långtidssjuk. Vidare beror en del av bortfallet på att medarbetare går i pension.

I tabell 3 analyseras de individer som kvarstår i datamaterialet under hela sexårsperioden. Andelen som kvarstår i decil 1 blir då naturligtvis högre än när samtliga individer i ursprungsmaterialet inkluderas. Ändå är det så mycket som 44 procent av individerna som förflyttar sig från lönedecil 1 till lönedecil 2 eller högre redan efter ett år och efter två år har 60 procent lämnat lönedecil 1. Efter 6 år kvarstår endast 21,5 procent av individerna i lönedecil 1. Över 24 procent av individerna befinner sig på den övre halvan av lönefördelning, det vill säga i lönedecil 6 till och med 10.

Utifrån denna analys kan man konstatera att löneutvecklingen för medarbetare med låg lön är mycket bra. Huvuddelen medarbetare som kommer in på en låg lön klättrar snabbt uppåt i lönefördelningen. Endast 8 procent av medarbetarna ligger kvar i den första lönedecilen under en längre period vilket motsvarar 0,8 procent av de anställda i näringslivet.<sup>15</sup> Detta visar att lönedynamiken är stor och det finns en reell möjlighet att göra lönekarriär.

**Tabell 3: Fördelning av individer som var i lönedecil 1 1998 – andel av de individer som kvarstår i data materialet respektive år**

År	Decil 1	Decil 2	Decil 3	Decil 4	Decil 5	Decil 6	Decil 7	Decil 8	Decil 9	Decil 10	Borta*
1999	55,6 %	22,6 %	7,3 %	4,1 %	3,0 %	2,4 %	1,9 %	1,5 %	1,0 %	0,8 %	40,3 %
2000	39,9 %	25,1 %	10,7 %	6,4 %	5,1 %	4,3 %	3,4 %	2,6 %	1,7 %	0,7 %	46,8 %
2001	32,7 %	23,5 %	12,1 %	8,3 %	6,5 %	5,3 %	4,9 %	3,5 %	2,2 %	1,0 %	53,7 %
2002	28,7 %	23,0 %	12,5 %	9,1 %	7,1 %	6,7 %	5,5 %	4,0 %	2,5 %	0,9 %	57,1 %
2003	25,6 %	22,3 %	13,1 %	9,6 %	7,7 %	7,6 %	5,8 %	4,2 %	3,0 %	1,0 %	60,4 %
2004	21,5 %	22,2 %	13,3 %	10,2 %	8,4 %	8,1 %	6,7 %	4,9 %	3,4 %	1,3 %	63,2 %

Källa: Svenskt Näringslivs lönestatistik

\* Av det ursprungliga urvalet.

## FRÄMST YNGRE PERSONER HÖJER SINA LÖNER

Genom att analysera åldersförändringar i datamaterialet går det att få en bild av vilka grupper som flyttar sig uppåt i lönefördelningen och vilka som ligger kvar i de lägre lönedecilerna. Förväntningen är att den genomsnittliga ålder ska stiga ju högre upp i lönefördelningen vi kommer.

Till att börja med framkommer i tabell 4 att genomsnittsåldern är högre ju längre upp i lönefördelningen man kommer. I decil 1 är genomsnittsåldern 31 år vilket är 7 år lägre än i decil 2. Skillnaden ökar därefter ytterligare till övriga deciler så att genomsnittsåldern i decil 10 är 14 år högre än i decil 1. För hela näringslivet är genomsnittsåldern 40 år, det vill säga 9 år högre än i decil 1.

Den stigande genomsnittsåldern beror på att personer som ligger i lönedecil 1 i större utsträckning befinner sig tidigt i sin yrkeskarriär, kanske i sin första eller andra anställning. Detta stämmer alltså överens med vad vi förväntar oss. Produktivitet kan förväntas öka i en snabbare takt för dessa personer än för den genomsnittliga produktivitetsökningen och därmed ökar även lönerna snabbare.

<sup>15</sup> 8 procent av de personer som låg i lönedecil 1 1998 motsvara 8 procent av 10 procent (en decil är lika med 10 procent av det totala antalet anställda i näringslivet).

**Tabell 4: Genomsnittsålder i olika lönedeciler 1998**

År	Decil 1	Decil 2	Decil 3	Decil 4	Decil 5	Decil 6	Decil 7	Decil 8	Decil 9	Decil 10	Totalt
1998	31	38	39	40	41	41	41	41	42	45	40

Källa: Svenskt Näringslivs lönestatistik

Den låga genomsnittsåldern i decil 1 stöder att en vanlig orsak till att man faller ur datamaterialet är att man övergår till studier. 67 procent av alla högskolestudenter är under 30 år, 78 procent är under 35 år och endast var femte sökande till högskolan är 35 år eller äldre.<sup>16</sup> Individer som faller bort på grund av att de övergår till studier kommer sannolikt inte att återkomma i lönedecil 1 igen eftersom studier i vanliga fall leder till ett arbete med högre lön.<sup>17</sup> Individer som faller bort på grund av att de byter arbete borde sannolikt inte heller stanna kvar i lönedecil 1 eftersom även detta normalt leder till bättre betalt.<sup>18</sup>

**Tabell 5: Genomsnittsålder per lönedecil för de individer som var i lönedecil 1 1998.**

År	Decil 1	Decil 2	Decil 3	Decil 4	Decil 5	Decil 6	Decil 7	Decil 8	Decil 9	Decil 10	Borta
1998	31,0	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
1999	34,3	33,0	31,8	32,3	33,4	32,6	32,6	30,9	32,5	35,4	29,6
2000	36,8	34,3	32,1	32,0	32,3	32,1	31,6	31,0	31,9	35,2	31,3
2001	38,5	36,1	33,7	32,3	32,6	31,6	31,8	31,3	32,3	35,7	32,8
2002	40,5	36,9	33,7	32,6	32,8	32,0	32,2	31,9	32,3	34,2	34,3
2003	41,3	38,1	34,8	33,8	33,7	32,9	32,1	32,1	32,3	34,9	35,7
2004	42,0	39,5	36,2	34,5	33,5	33,1	32,8	32,6	32,4	35,9	37,0
Förändring	11,0	8,5	5,2	3,5	2,5	2,1	1,8	1,6	1,4	4,9	--

Källa: Svenskt Näringslivs lönestatistik

I tabell 5 framkommer att genomsnittsåldern i decil 1 ökar snabbare än ett år per år under de fyra första studerade åren. Genomsnittsåldern ökar med 3,3 år mellan 1998 och 1999, 2,5 år året därefter och sedan 1,8 respektive 1,9 år. Därefter ökar genomsnittsåldern med 0,8 respektive 0,7 år de sista två åren. Detta betyder att det främst är yngre personer som klättrar uppåt i lönefördelningen eller faller ur datamaterialet under de första åren medan det främst är äldre som faller ur under de två sista undersökta åren. En förklaring till denna omsvängning är att det är yngre personer som går vidare i karriären eller till studier som lämnar decil ett under de inledande åren. Successivt minskar antalet personer som vill och kan göra denna karriär och därför ökar andelen som lämnar lönedecil 1 till följd av pensionering.

Om man följer åldersförändringen i decil 1 till 9 under hela perioden 1998 till 2004 så finns det ett klart samband mellan ålder och löneutveckling. Ju högre upp i lönefördelningen man kommer så minskar förändringen i ålder. I decil 1 ökar genomsnittsåldern med 11 år under de sex undersökta åren, i decil 2 ökar genomsnittsåldern med 8,5 år och så vidare till decil 9 där genomsnittsåldern ökar med 1,4 år. Detta visar tydligt att det främst är yngre personer som vandrar uppåt i lönefördelningen och gör "lönekarriär".

Utvecklingen av genomsnittsåldern i lönedecil 10 avviker något från mönstret i övriga deciler. Genomsnittsåldern i denna decil varierar mellan 34 och 36 år under hela den undersökta

<sup>16</sup> SCB UF 79 SM 0601 *Befolkningens studiedeltagande* respektive *Tre vägar till den öppna högskolan*, SOU 2004:29.

<sup>17</sup> Se *Fakta om löner och arbetstider 2006* s 22.

<sup>18</sup> En förutsättning är naturligtvis att det är en frivillig och på eget initiativ taget jobbyte. Om jobbytet är föranlett av en uppsägning eller att en tidigare visstidsanställning upphört kan förhållandet till och med vara det omvända. Manpowers (2004) undersökning *Jobshift 2005* visar att 59 procent av de som byter jobb får högre lön på det nya jobbet. SACO har i en studie (Pokarzhevskaya och Wennström, 2004) visat att akademiker som byter arbete tjänar mer och har en högre löneökning än dom som inte bytt arbete.

perioden. Detta kan förklaras av att det är en kraftig överrepresentation av personer med höga men rörliga löner i denna grupp.

Genomsnittsåldern i bortfallet är mycket lågt under de första åren. Genomsnittsåldern i bortfallet 1999 är 29,6 år vilket alltså är 2,4 år mindre än genomsnittsåldern i urvalet. Även de närmast följande åren är genomsnittsåldern i bortfallet betydligt lägre än i urvalet som helhet. Detta betyder att det främst är yngre personer som försvinner från urvalet vilket sannolikt beror på att de går vidare till studier eller byter arbete. En ytterligare förklaring kan vara föräldraledighet.

Genomsnittsåldern i bortfallet fortsätter vara lägre än den faktiska åldern i urvalet<sup>19</sup> fram till sista året då genomsnittsåldern sammanfaller med den faktiska åldern. Detta mönster stödjer att pensioneringar successivt tar över som huvudorsak till varför man lämnar lönedecil 1.

Sammantaget stärker denna analys av åldersutvecklingen hypotesen att det är personer som har en lägre produktivitet och lägre produktivitetsökning som ligger kvar i decil 1 medan främst yngre personer som kommer in på en låg lön snabbt höjer sin lön och sitt relativa löneläge. Dessa personer kan därför förväntas ligga kvar i decil 1 under en längre tid, kanske ända till pension.

#### SLUTSATSER FRÅN RÖRLIGHETSANALYSEN

Analysen av den individuella lönerörligheten visar att rörligheten är mycket hög för de medarbetare som befinner sig i lönedecil 1 och en väldigt liten andel kvarstår i decil 1 under en längre period. Redan efter ett år har någonstans mellan 44 och 67 procent klättrat från den första lönedecilen. Sannolikt är det närmare 67 än 44 procent som gjort denna klättring. Efter 6 år har mellan 92 och 79 procent lämnat den första lönedecilen och det är sannolikt att det är närmare 92 än 79 procent. Ser man till hela näringslivet är det därmed endast 0,8 till 2,1 procent av de anställda som långsiktigt ligger kvar med låg lön.

Datamaterialet visar att genomsnittsåldern i lönedecil 1 är betydligt lägre än i övriga deciler. Det är alltså främst yngre medarbetare som har låga löner vilket förklaras av att yngre personer med mindre erfarenhet och färre referenser går in på en låg lön. Löneutvecklingen för dessa medarbetare är sedan högre än den genomsnittliga löneutvecklingen eftersom deras kompetensadddering och produktivitetsökning är högre än den genomsnittliga. En annan orsak torde vara att de som befinner sig i lönedecil 1 är inne på sin första eller kanske andra anställning. Dessa individer kan förväntas byta jobb i större utsträckning än individer som kommit längre i sin yrkeskarriär. Ett jobbbyte innebär ofta även en högre lön.

Analysen visar att det är personer med låg produktivitet och sämst förutsättningar för att höja sin produktivitet som inte höjer sitt relativa löneläge. Dessa personer kan också förväntats ha en förhöjd risk att bli uppsagda vid personalneddragningar eller när företag tvingas slå igen, samtidigt som de har svårt att få ett nytt arbete vid arbetslöshet. De personer som man avser höja lönen för kan därmed paradoxalt nog bli utan arbete och i värsta fall slås ut från arbetsmarkanden. Ett ”vällovt” syfte får därmed en rent negativ effekt då deras realinkomst minskar istället för att öka. Vad är då vunnit?

<sup>19</sup> Den faktiska åldern börjar alltså på 31 år (se tabell 4) och ökar sedan följaktligen till 37 år 2004.

## Sammanfattning och slutsatser

Reallönerna i näringslivet har utvecklats mycket bra under det senaste dryga decenniet. Flera institutionella förändringar för lönebildningen samt parternas agerande har starkt bidragit till denna utveckling. Ny forskning visar att en större lönespridning på företaget leder till högre löner för medarbetarna och bättre vinst för företaget eftersom produktiviteten ökar. Det finns därför ett tydligt win-win alternativ som både de anställda och företagen kan agera efter. Den något högre löneökningstakten för tjänstemän under det senaste decenniet kan förklaras av att lönespridningen har ökat mer för tjänstemän än för arbetare.

En belgisk studie visar också att det egentligen är arbetarna som har mest att vinna på en ökad lönespridning. Produktivitetspotentialen är större för de arbetsuppgifter som utförs av arbetare och därför kan effekten på lönerna bli högre.

Det finns också forskningsstöd för att en sammanpressad lönestruktur, speciellt i de nedre delarna av lönefördelningen, leder till utslagning från arbetsmarknaden. Speciellt utsatta är personer med låg produktivitet (låg utbildning och svag kompetens). Sverige har bland de högsta minimilönerna i världen och de har ökat kraftigt de senaste 10 åren. Samtidigt är lönespridningen betydligt lägre än i de flesta andra länder och de kraftiga höjningarna av minimilönerna har inneburit att lönespridningen inte ökat i samma takt som skett internationellt. Detta torde vara en orsak till den exkluderande arbetsmarknaden med hög arbetslöshet och ett omfattande utanförskap. Sysselsättningsgraden är idag 9 procentenheter lägre än 1989.

Ett vanligt argument för att höja minimilönerna är att inkomsten för dem som tjänar minst ska öka. Detta förutsätter dock att det är samma personer som år efter år har låga löner. I denna rapport analyseras därför hur många personer som ligger kvar med en låg lön över en sexårsperiod. Analysen visar att det är ytterst få personer som befinner sig i de lägsta lönelägena under någon längre tid. Många, främst yngre personer, kommer in med en låg ingångslön men vandrar sedan snabbt uppåt i lönefördelningen. Redan efter ett år har mellan 44 och 67 procent lämnat den första lönedecilen. Efter sex år ligger endast mellan 8 och 22 procent kvar i den första lönedecilen. Intervallerna beror på ett stort bortfall ur datamaterialet men en analys gör troligt att det riktiga värdet ligger närmare 67 procent respektive 8 procent.

Om resultaten räknas upp till hela näringslivet är det endast omkring 1 procent av medarbetarna i näringslivet som omfattas av de lägsta lönerna under en längre period. Den grupp som man avser att hjälpa med höjda minimilöner är alltså försvinnande liten.

Den mycket kraftiga lönerörligheten i näringslivet som här redovisas är positiv för medarbetarna. Att gå in med låga löner innebär inte att man kommer att ligga kvar på låga löner utan en god löneutveckling följer av en ökad produktivitet. Det finns därför goda möjligheter att göra lönekarriär.

De personer som ligger kvar med låg lön är i stor utsträckning personer som har en lägre produktivitet och sämre möjlighet till att förbättra sin produktivitet. Med sådana förutsättningar riskerar dessa personer att snabbt slås ut från arbetsmarknaden om de hamnar i arbetslöshet. Kraftiga höjningar av minimilönerna leder därför paradoxalt nog till utslagning istället för högre lön för de grupper man avser hjälpa. Det leder också till att den totala sysselsättningen i samhället minskar. Servicesektorn påverkas allra mest genom en minskad personaltäthet och därför minskad servicenivå. Sektorer som redan är underutvecklade i Sverige, såsom t ex hushållsnära tjänster, kan inte suga upp de personer som slås ut från andra sektorer.

Med utgångspunkt från vad som framkommit i denna rapport är det svårt att förstå det missnöje som finns med lönebildningen. Det är också svårt att förstå de krav på höjda minimilöner och

generella löneökningar som ständigt återkommer. Den uppenbara slutsatsen är istället att minimilönerna inte ska höjas och att en större andel av löneökningarna ska bestämmas och fördelas på företaget. Det finns stora fördelar med att frysa minimilönerna, åtminstone reall. Färre personer skulle då slås ut från arbetsmarknaden och realinkomsterna skulle bli högre för de individer som man säger sig vilja hjälpa med höjda minimilöner. En ökad lönespridning skulle också höja lönenivån generellt för medarbetarna.

# Källförteckning

## REFERENSER

- Bergström, F och Hellner, R (2006), *Lägstlöner - sysselsättningseffekter och rörlighet*, Handels utredningsinstitut (HUI).
- Heyman, F (2002), *Pay Inequality and Firm Performance: Evidence from Matched Employer-Employee Data*, FIEF Working Paper Series 2002 No. 186.
- Lallemand, T, R Plasman and R Rycx (2004), *Intra-firm Wage Dispersion and Firm Performance: Evidence from Linked Employer-employee Data*, KYKLOS vol 57 - 2004 - Fasc 541-566.
- Lindgren, B (2006), *Löner i näringslivet 2005*, Svenskt Näringsliv
- Lindgren, B (2005), *Lönespridning i näringslivet 2004*, Svenskt Näringsliv
- Lundborg, P (2005), *Individual Wage Setting, Efficiency Wages and Productivity in Sweden*, FIEF Working Paper Series 2005, No. 205.
- Manpower (2005), *Jobshift 2005*.
- OECD (2004), *Employment Outlook*.
- Pkarzhevskaya, G och O Wennström (2004), *Att byta eller inte byta - det är frågan*, SACO. SCB UF 79 SM 0601 *Befolkningens studiedeltagande*
- Skedinger, P (2005), *Hur höga är minimilönerna?*, Rapport 2005:18, IFAU
- SOU 2004:29, *Tre vägar till den öppna högskolan*
- Svenskt Näringsliv (2005), *Fakta om löner och arbetstider 2005*.
- Svenskt Näringsliv (2006), *Fakta om löner och arbetstider 2006*.
- Svenskt Näringsliv (2002), *Planenkäten*.

## STATISTIKKÄLLOR

- Eurostat , *Statistics in focus* 10/2004
- Svenskt Näringslivs lönestatistik.
- SCBs Arbetskraftsundersökning

