

FÖRDJUPNING – Brist på arbetskraft och högre lönetryck i omvärlden

I många länder har mängden lediga resurser på arbetsmarknaden minskat snabbt under det senaste året. Efterfrågan på arbetskraft har ökat, vilket inneburit högre sysselsättningsgrad och minskad arbetslöshet. Allt fler företag rapporterar om brist på arbetskraft och de lediga jobben är i dagsläget många i förhållande till antalet arbetslösa.

Lönerna stiger ofta snabbare när konkurrensen om arbetskraften är hög. Arbetstagarna kan därtill kräva kompensation för dagens ovanligt höga inflation. Lönerna stiger redan snabbt i både USA och Storbritannien och det finns även tecken på något högre löneökningar framöver i euroområdet, bland annat i Tyskland. Lönebildningen i omvärlden påverkar inflationen i omvärlden och svensk inflation via importerade varor och tjänster. För industrins parter, som sätter märket för löneökningar på den svenska arbetsmarknaden, är löneökningarna i konkurrerande länder viktiga inför höstens avtalsrörelse. Lönebildningen är viktig för hur inflationen utvecklas och därmed för penningpolitikens utformning. Framöver bedöms löneökningstakten i Sverige bli drygt 3 procent per år. Det är en löneökningstakt som är något högre än de senaste årens, men den är förenlig med en inflation vid målet på sikt.

Få lediga resurser på arbetsmarknaden

Det senaste året har mängden lediga resurser på arbetsmarknaden minskat i snabb takt i många länder. Efterfrågan på arbetskraft har stigit och allt fler företag rapporterar att det är svårt att få tag på arbetskraft (se diagram 53). I Tyskland har bristtalen stigit mycket snabbt och aldrig varit så höga som nu, och i USA uppger omkring hälften av företagen att de inte lyckas fylla sina vakanser. Bristen på arbetskraft är relativt utbredd och inte koncentrerad till enstaka branscher. I vissa länder, exempelvis USA och Storbritannien, har det varit särskilt svårt att få tag på personal till lågbetalda och kontaktintensiva jobb inom exempelvis handel, hotell och restaurang.³² I Storbritannien förstärks dessutom bristen av att Brexit gjort en stor europeisk arbetskraftspool mindre lättillgänglig.³³

När efterfrågan på arbetskraft är hög och det finns gott om lediga jobb ökar arbetstagarnas förhandlingsstyrka och det är lättare att avancera till bättre jobb. Det blir då

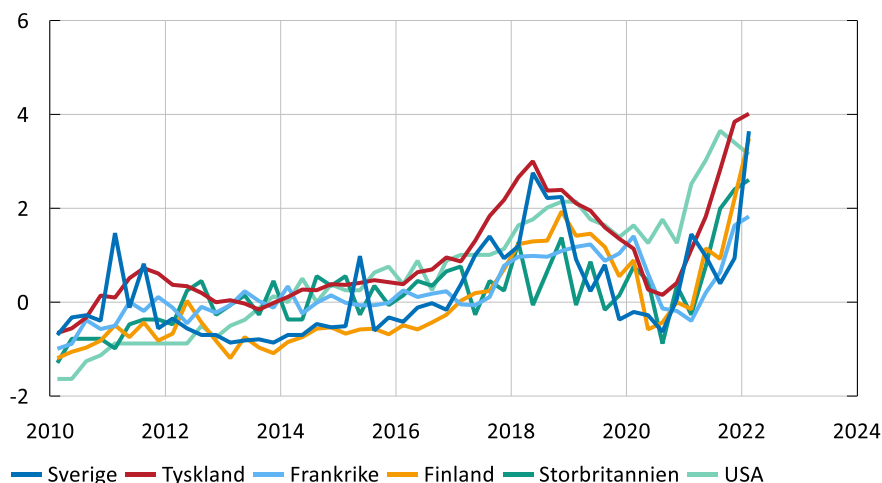
³² Se exempelvis R. Duval, Y. Ji, L. Li, M. Oikonomou, C. Pizzinelli, I. Shibata, A. Sozzi och M. Tavares (2022), "Labor Market Tightness in Advanced Economies", IMF Staff discussion note 2022/001.

³³ Se till exempel A. S. Pose och L. Rengifo-Keller (2022), "[Brexit is driving inflation higher in the UK than its European peer after identical supply shocks](#)", PIIE.

svårare att rekrytera till de minst attraktiva jobben. Det kan dessutom finnas kvardröjande effekter av coronakrisen som förvärrat bristen på arbetskraft i vissa branscher, exempelvis för att många har bytt bransch och vissa grupper inte har återvänt till arbetsmarknaden än.

Diagram 53. Andelen företag som anger brist på arbetskraft

Standardiserade data, medelvärde = 0, standardavvikelse = 1



Anm. USA: andelen småföretag (privat sektor) som inte lyckats fylla vakanser. Storbritannien: andelen företag inom industrin som anger brist på utbildad arbetskraft som hinder för produktionen. EU-länder: andelen företag i industrin som anger att brist på arbetskraft begränsar produktionen. För Sverige är det tidsseriebrott 2021 kv4 som kan innebära en överskattning.

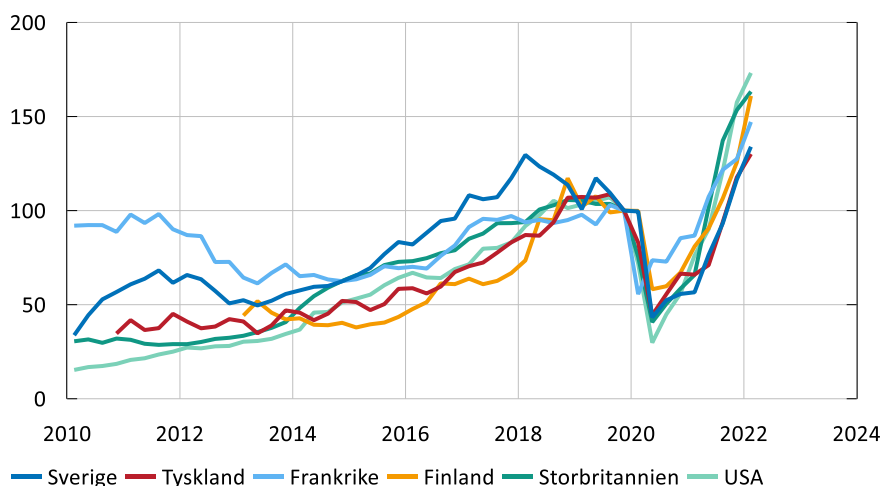
Källor: Confederation of British Industry, EU-kommissionen, Konjunkturinstitutet och National Federation of Independent Business.

Ett vanligt mått på hur ansträngt läget är på arbetsmarknaden är antalet lediga jobb i förhållande till antalet arbetslösa. Förändringen på längre sikt ska tolkas med viss försiktighet eftersom digitaliseringen har gjort det lättare och billigare att annonsera.³⁴ Men det senaste året har antalet lediga jobb ökat kraftigt samtidigt som antalet arbetslösa har minskat och kvoten är nu på många håll på en mycket hög nivå (se diagram 54). Ytterligare tecken på att det är få lediga resurser på arbetsmarknaden är att sysselsättningsgraden i kärnarbetskraften (25–54 år) har stigit och i de flesta länder nu är lika hög som, eller högre än, före pandemin. Sysselsättningen har i allt väsentligt återhämtat sig i de branscher som drabbades hårt under coronakrisen, till exempel i hotell, restaurang och andra kontaktintensiva tjänstebranscher. Men även i andra branscher, som tillverkningsindustrin, har sysselsättningen stigit och de lediga jobben blivit fler. Även arbetskraftsdeltagandet i kärnarbetskraften har i de flesta länder återhämtat sig. Sett till hela arbetskraften är deltagandegraden dock fortsatt lägre i vissa länder och detta bidrar till det ansträngda läget. Det gäller till exempel i Storbritannien, USA och Tyskland.

³⁴ Att det blivit lättare och billigare att annonsera lediga jobb bidrar till en ökande trend i vakanstalen, vilket gör det svårare att göra jämförelser långt bakåt i tiden. Även förändringar i arbetslöshetsstatistiken kan ha påverkat måttet.

Diagram 54. Antalet lediga jobb i förhållande antalet jobbsökande

Index, 2019 kv4 = 100



Källor: Eurostat, SCB, U.K. Office for National Statistics och U.S. Bureau of Labor Statistics.

Både arbetsmarknadsläget och institutionella faktorer påverkar hur lönerna utvecklas

På en arbetsmarknad där det är få lediga resurser tenderar lönerna att stiga snabbare, eftersom konkurrensen om arbetskraften är stor.³⁵ Rörligheten på arbetsmarknaden kan också spela roll för löneutvecklingen eftersom de nyanställdas löner ofta påverkas mest av konjunkturläget.³⁶ Både i USA och i Storbritannien har andelen personer som frivilligt lämnar sitt arbete stigit till historiskt höga nivåer, vilket tyder på att rörligheten på arbetsmarknaden är stor. Lönerna stiger också betydligt mer bland dem som byter jobb.³⁷ På aggregerad nivå verkar det inte som om de som bytt arbetsgivare i Sverige under inledningen av 2022 får tydligt högre lönelyft än de som bytte arbetsgivare 2019.³⁸ Vissa företag i Riksbankens företagsintervjuer uppger dock att nyanställda nu kommer in på högre lönenivåer.³⁹

Hur snabbt och hur mycket det ansträngda läget på arbetsmarknaden påverkar löneutvecklingen beror till viss del på institutionella faktorer kring hur löner sätts. I länder där lönerna sätts direkt i förhandlingar mellan arbetsgivare och anställda, exempelvis USA och Storbritannien, är lönesättningen mer flexibel och lönerna kan därför variera

³⁵ I aggregerad lönestatistik är detta inte alltid tydligt eftersom sammansättningen av jobben och de sysselsatta ändras över konjunkturen och resursutnyttjandet skiljer sig mellan olika branscher och regioner.

³⁶ Se exempelvis M. Carlsson, I. Häkkinen Skans och O. Nordström Skans (2019), "Wage Flexibility in a Unionized Economy with Stable Wage Dispersion", *IZA DP No 12093*, och A. Carneiro, P. Guimarães and P. Portugal (2012), "Real Wages and the Business Cycle: Accounting for Worker, Firm, and Job Title Heterogeneity", *American Economic Journal: Macroeconomics* 4 (2).

³⁷ Enligt Atlanta Feds Wage Growth Tracker steg medianlönen i USA med 6 procent i maj för dem som bytt jobb jämfört med 4,5 procent för dem som inte gjort det.

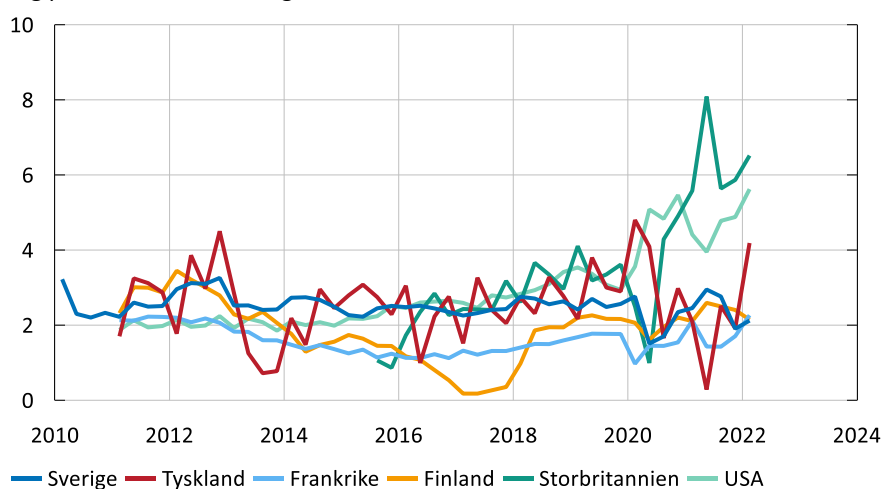
³⁸ Enligt beräkningar baserade på data från arbetsgivardeklarationer på individnivå till och med mars som SCB har gjort för Riksbankens räkning. Se även kapitel 3.

³⁹ Se "Alla pratar om problemen, ingen om hur bra det går", *Riksbankens företagsundersökning*, maj 2022, Sveriges riksbank.

mer än i länder där lönebildningen i större utsträckning är centraliserad, som till exempel i många europeiska länder, däribland Sverige. I USA och Storbritannien har även lönerna totalt sett ökat i en snabb takt (se diagram 55). I dessa länder har inflationen nu varit hög under en längre tid, vilket kan ha lett till ännu högre lönekrav. Lönekostnadsökningar kan i sin tur ha större genomslag på inflationen när inflationen redan är hög, särskilt om inflationsförväntningarna inte är förankrade.⁴⁰ Det ökar risken för att pris- och lönespiraler sätter igång och det är därför penningpolitiken behöver reagera. Centralbankerna har nu börjat strama åt penningpolitiken. Det minskar risken för att den höga inflationen ska bita sig fast i pris- och lönebildningen.

Diagram 55. Löner i valda länder

Årlig procentuell förändring



Anm. Konjunkturlöner för Sverige, månads- eller timlöner för övriga.

Källor: French Ministry of Labour, Medlingsinstitutet, Statistikcentralen, Statistisches Bundesamt, U.K. Office for National Statistics och U.S. Bureau of Labor Statistics.

I EU-länderna har inflationen inte varit hög lika länge och det syns inte heller lika höga löneökningar där (se diagram 55). Men det finns indikationer på att lönerna nu börjar stiga snabbare även i euroområdet, dock inte lika snabbt som i USA och Storbritannien. ECB:s indikator för avtalade löner pekade första kvartalet på knappt 3 procents löneökningar för euroområdet som helhet (se diagram 56). Den höga inflationen väntas dock innebära att de totala löneökningarna blir högre. Riksbankens prognos är att lönerna i euroområdet framöver stiger med omkring 4 procent per år.

Omvärlden har betydelse för svensk lönebildning

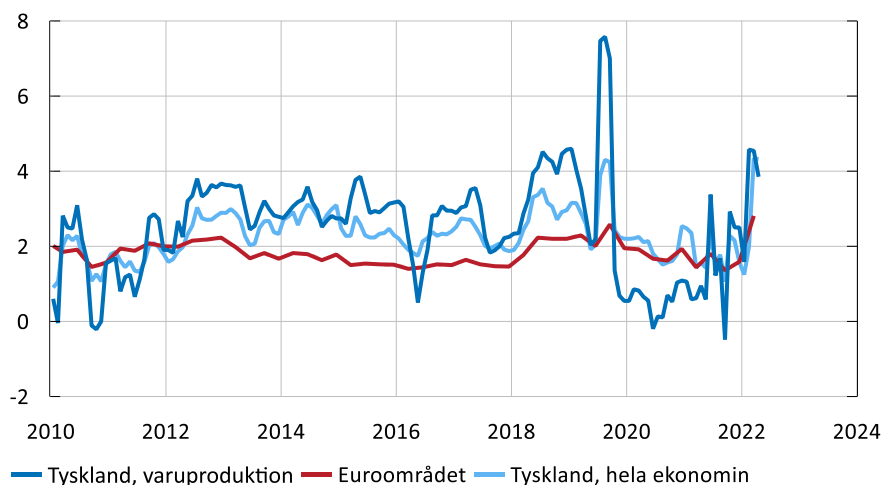
Hur konkurrentländernas lönekostnader utvecklas har betydelse för avtalsförhandlingarna i svensk industri. Det är därför intressant att följa hur lönerna utvecklas i omvärlden. I Tyskland har nyligen slutna avtal både i industrin och i tjänstebranscherna

⁴⁰ Se exempelvis E. Bobeica, M. Ciccarelli och I. Vansteenkiste (2020), "The link between labor cost inflation and price inflation in the Euro Area" i G. Castex, J. Galí och D. Saravia (ed.), *Changing Inflation Dynamics, Evolving Monetary Policy*, edition 1, volume 27, chapter 4, Central Bank of Chile.

blivit högre än tidigare (se diagram 56). Löneförväntningarna har också stigit. Tyskland avser även att höja minimilönerna med totalt 20 procent i år till 12 euro i timmen. Cirka sex miljoner tyskar påverkas direkt av minimilönehöjningen, men den kan dessutom leda till krav på att ytterligare höja avtalade löner som ligger strax över minimilönnivån.⁴¹ IG Metalls förhandlingar för stålindustrin i nordvästra Tyskland slutade med ett avtal som ger 6,5 procents löneökningar under 18 månader, motsvarande 4,3 procent i årstakt, plus en engångsbetalning på 500 euro. Detta är den högsta avtalade löneökningen i den tyska stålindustrin på 30 år.

Diagram 56. Avtalade löneökningar

Årlig procentuell förändring



Anm. Euroområdet: kvartalsdata avtalad löneökningstakt inkl. engångsbetalningar. Tyskland: månadsdata avtalad löneökningstakt inkl. engångsbetalningar (3 mån. glidande medelvärde). Källor: Bundesbank och ECB.

I Sverige gäller industriavtalet till mars 2023 och facken inom industrin specificerar sina lönekrav sent i höst. De centralt avtalade löneökningarna på hela arbetsmarknaden följer vanligtvis industrins märke. De totala löneökningarna påverkas dessutom av lokala löneförhandlingar, där den höga inflationen och det starka arbetsmarknads-läget väntas leda till något högre påslag än de senaste åren. Löneökningstakten är viktig för inflationens utveckling och därmed för penningpolitikens utformning. Den stramare penningpolitiken bidrar till att dämpa resursutnyttjandet på arbetsmarknaden framöver och lönerna i Sverige bedöms öka med drygt 3 procent per år. Det är en löneökningstakt som är något högre än de senaste årens, men den är förenlig med en inflation vid målet på sikt.

⁴¹ Se G. Koester och G. Wittekopf (2022), "[Minimum wages and their role for euro area wage growth](#)", *ECB Economic bulletin* 3/2022. Även i Storbritannien och Frankrike höjdes minimilönerna relativt mycket i år, knappt 7 respektive 6 procent. I Frankrike är minimilönen kopplad till inflationen och den genomsnittliga reallöneutvecklingen.