

Ekonomiska kommentarer

Vilka byter arbete och är lönepremien för att byta arbete konjunktorellt normal?

Caroline Flodberg

Författaren är för närvarande tjänstledig från Riksbankens avdelning för penningpolitik för arbete på Internationella valutafonden¹

I traditionell konjunkturanalys av arbetsmarknaden ligger fokus framför allt kring nivån och utvecklingen av sysselsättningsgraden, arbetskraftsdeltagandet och arbetslösheten. Men även vid små förändringar av den totala sysselsättningen är flödena på den svenska arbetsmarknaden mycket stora; varje år är det hundratusentals personer som flödar in och ut ur sysselsättning och som byter arbete. En faktor som påverkar variationen i dessa flöden är konjunkturläget. Det är exempelvis fler personer som byter arbete i goda tider då antalet vakanser, och därmed chansen att få ett nytt arbete, är större. Historiskt har personer som bytt arbete i genomsnitt haft en starkare löneutveckling än de som inte gjort det.² Det innebär att variationer i andelen som byter arbete kan påverka den totala löne- och prisutvecklingen i ekonomin, vilket gör att denna andel är intressant att analysera även ur ett penningpolitiskt perspektiv.

Den här ekonomiska kommentaren syftar till att utifrån individdata beskriva de flöden som kan observeras på den svenska arbetsmarknaden och i synnerhet att undersöka vilka som byter arbete och om benägenheten att byta arbete förändrats över tid. Kommentaren syftar också till att undersöka om den lönepremie de personer som byter arbete får har förändrats jämfört med tidigare perioder med låg arbetslöshet och högt resursutnyttjande på arbetsmarknaden. Detta är ytterligare ett steg i försöken att sprida ljus över de senaste årens dämpade löneökningar i förhållande till konjunkturläget.³

Stora flöden på arbetsmarknaden

Flöden mäts här med den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken

Konjunkturanalys av arbetsmarknaden använder ofta kvartalsvisa tidsserier från exempelvis arbetskraftsundersökningarna (AKU). Dessa har dock relativt kort historik, baseras på urval och saknar information om lön. För att kunna följa individer över tid och identifiera vilka som har bytt respektive inte bytt arbete samt vilken löneinkomst de haft använder denna ekonomiska kommentar i stället registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS). RAMS är en årlig totalundersökning som i huvudsak utgår ifrån de kontrolluppgifter som skickas in till Skatteverket. Statistiken publiceras efter varje årsslut med ungefär ett års eftersläpning, vilket innebär att det för närvarande finns data till och med 2016. I RAMS får samtliga folkbokförda personer en sysselsättningsstatus som

En relativt stor andel av de sysselsatta byter arbete varje år. Vissa personer är mer benägna att byta arbete än andra, det är exempelvis vanligare att unga byter arbete än att äldre gör det. Rörligheten på den svenska arbetsmarknaden är även större bland högutbildade. Tidigare var rörligheten större bland män, men skillnaden mellan män och kvinnor har minskat och var mycket liten 2016. Andelen sysselsatta som byter arbete samvarierar med konjunkturläget. Det är vanligare att byta arbete när efterfrågan på arbetskraft är hög. Personer som byter arbete har generellt en starkare löneutveckling det året än de som inte gör det. Storleken på denna lönepremie för att byta arbete samvarierar också med konjunkturläget. För närvarande pekar flertalet indikatorer på ett högt resursutnyttjande på arbetsmarknaden. Andelen sysselsatta som byter arbete är också på en hög nivå, men den aggregerade löneutvecklingen har varit dämpad trots det starka konjunkturläget. Data indikerar dock att lönepremien för de som byter arbete inte har blivit sämre över tid utan är i linje med vad den varit under tidigare perioder med liknande resursutnyttjande.

¹ Författaren vill tacka Mattias Erlandsson, Kent Friberg, Peter Gustafsson, Jesper Hansson, Mårten Löf, Åsa Olli Segendorf, Maria Sjödin, Marianne Sterner, Ulf Söderström, Emelie Theobald, Karl Wallentin och Pernilla Wasén på Riksbanken samt Lukas Gameraov på Statistiska centralbyrån för värdefulla synpunkter. De åsikter som framförs i ekonomiska kommentarer är författarnas egna uppfattningar och kan inte tas som uttryck för Riksbankens syn i berörda frågor.

² Se SCB (2013).

³ För en analys av löneutvecklingen i förhållande till konjunkturläget, se Sveriges Riksbank (2017) och Sveriges Riksbank (2018).

förvärvarbetande eller icke förvärvarbetande. Begreppet förvärvarbetande skiljer sig från begreppet sysselsatt såtillvida att det baseras på administrativa data i stället för på intervjuer och att avgränsningen, sysselsättningsstatusen, sätts efter ett skattat gränsvärde. Om en persons löneinkomst, det vill säga inkomst från arbete, överstiger gränsvärdet anses personen vara förvärvarbetande. Den modell som används för att skatta gränsvärdet är utformad för att i så stor utsträckning som möjligt inkludera personer som enligt vedertagna definitioner från den internationella arbetsorganisationen (ILO) anses vara i sysselsättning.⁴

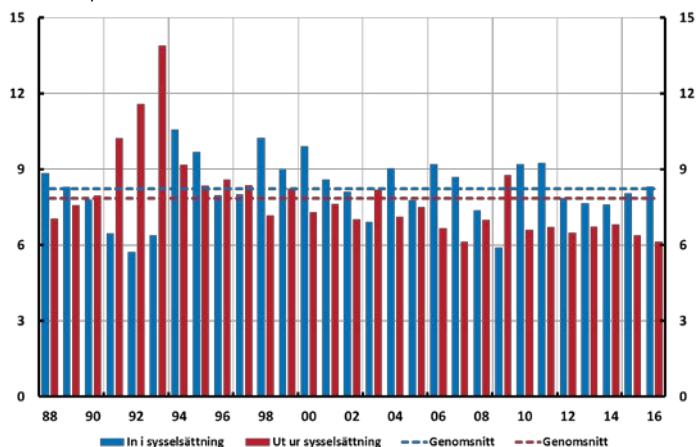
En fördel med RAMS är att det är en totalundersökning, det vill säga att hela populationen undersöks. En nackdel är samtidigt att lönemåttet, som avser den utbetalda löneinkomsten under året, skiljer sig från till exempel den lön per timme eller månadslön som oftast används i konventionell konjunkturanalys (se vidare i avsnittet "Lönemåttet i RAMS jämfört med andra lönemått"). Även lönestrukturstatistiken (LSS) skulle kunna användas för den typ av analys som görs i denna kommentar, men till skillnad från RAMS är LSS en urvalsundersökning och inte en heltäckande undersökning.⁵ Lönemåttet i LSS överensstämmer dock mer med de lönemått som konjunkturanalys vanligtvis fokuserar på.

Flödena på arbetsmarknaden är alltid stora, oavsett konjunkturläge

Under perioden 1988-2016 har omkring 8 procent av de sysselsatta flödat ut ur respektive in i sysselsättning per år (se diagram 1).⁶ Att flöda in i sysselsättning innebär här att individen från ett år till ett annat gått från att inte vara sysselsatt (antingen vara utanför arbetskraften eller arbetslös) till att vara sysselsatt. På motsvarande vis innebär att flöda ut ur sysselsättning att individen från ett år till ett annat gått från att vara sysselsatt till att inte vara det (antingen vara utanför arbetskraften eller arbetslös).

Diagram 1. Flöden in och ut ur sysselsättning

Procent av sysselsatta



Källa: SCB.

Mellan 2015 och 2016 uppgick in- och utflödet till 8,3 respektive 6,1 procent. Det motsvarar nästan 400 000 respektive knappt 300 000 personer och skillnaden däremellan motsvarar sysselsättningstillväxten i ekonomin. Storleken på dessa flöden är beroende av konjunkturläget. När den ekonomiska aktiviteten ökar skapas nya arbetstillfällen och inflödet ökar, och när den ekonomiska aktiviteten minskar försvinner arbetstillfällen och utflödet

⁴ Avgränsningen i RAMS är åldersintervallet 16-74 år. Samtliga personer som är yngre än 16 år och äldre än 74 år får därigenom statusen icke förvärvarbetande. För att ta hänsyn till löneskillnader som beror på ålder, kön och vilken period på året löneinkomsten avser delas populationen in i 24 olika grupper med olika skattade gränsvärden. I skattningen används även information från AKU och den huvudsakliga referensperioden är november. För mer information om RAMS, se www.scb.se

⁵ Mot bakgrund av det ökade arbetskraftsdeltagandet bland äldre har LSS också nackdelen att till och med 2013 endast inkludera individer upp till 64 år. Sedan 2014 inkluderas individer upp till och med 66 år.

⁶ Begreppet sysselsättning används här synonymt med begreppet förvärvarbetande.

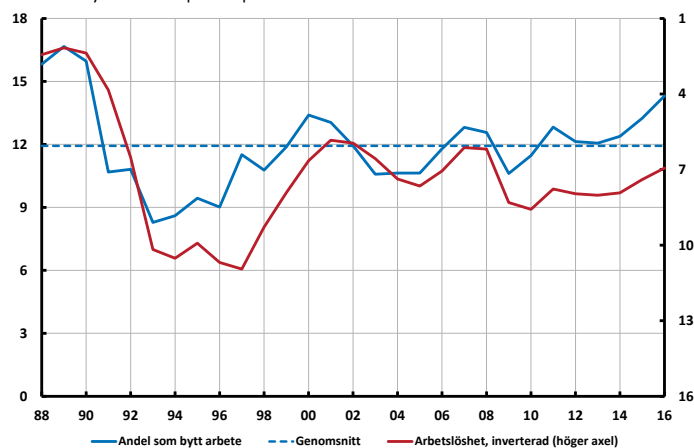
ökar. Tydliga exempel på samvariationen med konjunkturläget är krisen i början av 1990-talet och finanskrisen 2008-2009. Då var utflödena från sysselsättning förhållandevis stora samtidigt som inflödena var relativt små, i synnerhet under 1990-talskrisen. In- och utflödena är i viss utsträckning också en naturlig följd av att äldre personer lämnar arbetskraften för att gå i pension samtidigt som unga träder in. Även strukturella förändringar av arbetsmarknadens funktionssätt och befolkningsutvecklingen kan påverka in- och utflödena. Det senaste decenniet har till exempel befolkningen och arbetskraftsutbudet ökat kraftigt och inflödet har därmed varit betydligt större än utflödet.

Fler byter arbete när konjunkturläget är starkt

Förutom de personer som flödar in och ut ur sysselsättning varje år är det en stor andel av de sysselsatta som byter arbete. Under perioden 1988-2016 bytte i genomsnitt nästan 12 procent av de sysselsatta arbete per år (se diagram 2), vilket motsvarar ungefär en halv miljon personer.⁷

Diagram 2. Andel sysselsatta som har bytt arbete och inverterad arbetslöshet

Procent av sysselsatta respektive procent av arbetskraften



Källor: SCB och Riksbanken.

Ett byte av arbete kan antingen vara frivilligt eller ofrivilligt, men andelen som byter arbete samvarierar tydligt negativt med arbetslösheten, vilket indikerar att de flesta som byter arbete gör det frivilligt. När den ekonomiska aktiviteten stiger ökar antalet lediga jobb och arbetslösheten minskar. Konkurrensen om de lediga jobben blir då mindre, vilket i sin tur ökar chansen för de individer som så önskar att få ett nytt arbete. Samtidigt ökar också konkurrensen om arbetstagarna och arbetsgivarna kan bli mer benägna att erbjuda en högre lön, vilket kan innebära ytterligare en drivkraft till att byta arbete.

Det ovanstående resonemanget är, tillsammans med högre centralt avtalade löner och ökade avsättningar till den lokala lönebildningen, viktiga förklaringar till att den aggregerade löneökningstakten i ekonomin normalt stiger när konjunkturläget stärks.⁸ Men trots det starka konjunkturläget har löneökningstakten varit överraskande dämpad i många utvecklade ekonomier de senaste åren och en rad olika förklaringar har förts fram. I USA, som ligger något före Sverige i konjunkturcykeln, har bland annat låg rörlighet, här definierat som att en ovanligt låg andel sysselsatta byter arbete, anförts som en av förklaringarna.⁹ I Sverige är

⁷ För att räknas som en sysselsatt individ som bytt arbete krävs det här att individen bytt både arbetsgivare och arbetsplats. Interna byten av jobb eller arbetsuppgifter inom ett och samma företag eller organisation ingår inte. De som bytt arbete flera gånger under ett år ingår endast en gång eftersom uppgifterna bara jämförs vid två tidpunkter.

⁸ I Sverige sker lönebildningen i huvudsak genom att nya kollektivavtal förhandlas fram mellan olika fack- och arbetsgivarförbund. Dessa kollektivavtal benämns ofta som "centralt avtalade löner". Utöver de centralt avtalade lönerna sker även lönebildning på lokal nivå. Det kan vara angivet i kollektivavtalen att en del av löneökningarna ska fördelas på lokal nivå, vilket då räknas till den lokala lönebildningen.

⁹ Se till exempel Faberman, R.J. och Justiniano, A. (2015) och Danninger, S. (2016).

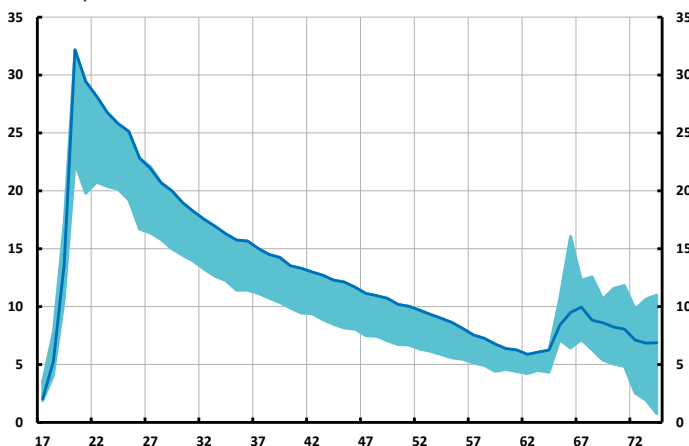
dock förhållandet det omvända; som framgår i diagram 2 har andelen som byter arbete ökat ovanligt mycket och 2016 var det drygt 14 procent eller nästan 700 000 personer som bytte arbete, vilket är den högsta andelen sedan i början av 1990-talet.¹⁰

Unga och högutbildade byter arbete oftare än andra grupper

Vissa individer är mer benägna att byta arbete än andra, vilket innebär att sammansättningen av de sysselsatta kan påverka andelen som byter arbete.¹¹ Det är exempelvis vanligare att unga individer som precis påbörjat sitt yrkesverksamma liv byter arbete. I diagram 3 visas både andelen sysselsatta som bytte arbete mellan 2015 och 2016 för varje åldersgrupp mellan 17 och 74 år (blå linje), och hur andelen varierat för varje åldersgrupp under perioden 1998-2016 (blått fält).¹² I genomsnitt bytte nästan var fjärde sysselsatt i åldern 20 till 30 år arbete mellan 2015 och 2016, vilket kan jämföras med genomsnittet för samtliga sysselsatta som uppgick till 14 procent. Över tid har det här mönstret varit relativt stabilt. Rörligheten på arbetsmarknaden minskar kontinuerligt i takt med att individer åldras fram till och med 65 års ålder, då rörligheten bland de sysselsatta ökar något igen.

Diagram 3. Andelen sysselsatta som bytt arbete mellan 2015 och 2016 uppdelat efter ålder 17-74 år

Procent av sysselsatta



Anm: Fältet innehåller samtliga observationer för respektive åldersgrupp för perioden 1998-2016. Helderagen linje avser data för 2016.

Källa: SCB.

Det senaste decenniet har allt fler äldre personer valt att stanna kvar på arbetsmarknaden högre upp i åldrarna. Det är sannolikt ett resultat av faktorer såsom förbättrad hälsa, förändringar i pensionssystemet och andra förändringar av den ekonomiska politiken.¹³ Över tid har detta medfört att personer äldre än 65 år blivit en allt större grupp på arbetsmarknaden. Sedan början av 2000-talet har andelen äldre på arbetsmarknaden fördubblats och utgör nu nära 4 procent av det totala antalet sysselsatta.

Det finns ingen lagstadgad pensionsålder i Sverige, men det finns en norm att lämna arbetsmarknaden kring 65 års ålder.¹⁴ Att andelen sysselsatta som byter arbete ökar vid 65 års ålder behöver därmed inte bero på att sannolikheten då ökar för att den enskilda individen ska byta arbete, utan kan drivas av att de som de facto väljer att stanna kvar på

¹⁰ Kvartalsdata för 2017 och 2018 över jobbseparationer, det vill säga personer som avslutat sin anställning, och nyanställningar enligt den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken (KS) indikerar att andelen som byter arbete har fortsatt att ligga på en hög nivå.

¹¹ Förutom de egenskaper som lyfts i detta avsnitt har tidigare analys visat att sannolikheten för att byta arbete är lägre för utrikes födda och för personer som arbetar inom den varuproducerande sektorn, se Andersson, F.W. m.fl. (2014).

¹² Analysen fokuserar fortsättningsvis på perioden efter 1997, det vill säga perioden efter industriavtalets tillkomst. Industriavtalet är ett samarbetsavtal mellan fack- och arbetsgivarförbund inom industrin där det slås fast att den konkurrensutsatta industrin ska vara lönenormerande för resten av arbetsmarknaden. Avtalet innebär en strukturell förändring av lönebildningen i Sverige.

¹³ Se Laun, L. och Palme, M (2017) för en genomgång av olika faktorer som kan ha påverkat äldres arbetskraftsdeltagande.

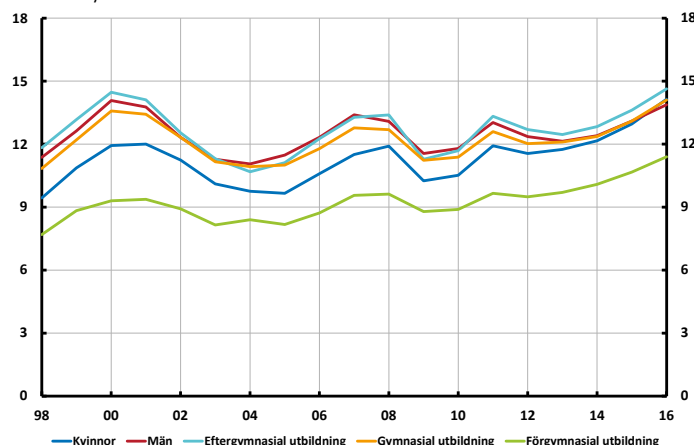
¹⁴ Det finns dock olika regler i pensionssystemet som påverkar pensionsåldern. Exempelvis har individen rätt att ta ut inkomstpension från 61 års ålder, medan lägsta ålder för att ta ut garantipension är 65 år, se Pensionsmyndigheten (2017).

arbetsmarknaden tillhör grupper som även före 65 års ålder har haft en relativt sett hög rörlighet. Att andelen sysselsatta som byter arbete stiger kring 65 års ålder är inte något nytt fenomen utan det har varit vanligt även tidigare (se blått fält i diagram 3).¹⁵ Det har dock skett en viss förskjutning. I slutet av 1990-talet och i början av 2000-talet var rörligheten som högst vid 66 års ålder, men på senare år har den varit som högst vid 67 års ålder. Att tidpunkten senarelagts något har sannolikt påverkats av att åldern för uppsägning av personal utan någon saklig grund (ofta benämnd LAS-åldern) har höjts. Tidigare var denna åldersgräns 65 år för de flesta avtalsområden, men i början av 2000-talet höjdes den till 67 år.¹⁶ Förekomsten av LAS-åldern medför att rörligheten på arbetsmarknaden ökar för de äldre som vill fortsätta att arbeta.

En annan faktor som påverkar andelen sysselsatta som byter arbete är utbildningsnivå (se diagram 4). Rörligheten på arbetsmarknaden är generellt större för högutbildade. Mer detaljerade data visar också att denna skillnad i synnerhet är stor bland de som är äldre än 65 år. Under perioden 1998-2016 har skillnaden mellan eftergymnasialt och förgymnasialt utbildade minskat något till följd av att rörligheten bland förgymnasialt utbildade ökat, men i genomsnitt är den fortfarande relativt stor.¹⁷ Att rörligheten generellt är större bland de med högre utbildning beror sannolikt på att arbetsgivare i större utsträckning konkurrerar om personer med högre kompetens och specialiserade kunskaper. Rörligheten på arbetsmarknaden förefaller dock öka för alla utbildningsnivåer när efterfrågan på arbetskraft är hög.

Diagram 4. Andelen sysselsatta som bytt arbete uppdelat på olika grupper

Procent av sysselsatta



Källa: SCB.

Det finns även vissa skillnader vad gäller rörlighet på arbetsmarknaden mellan kvinnor och män (se diagram 4). Mellan 2015 och 2016 var skillnaden totalt sett mycket liten, men mer detaljerade data uppdelade på ålder visar samtidigt att kvinnor i större utsträckning än män bytte arbete före 30 års ålder medan det bland personer äldre än 55 år var vanligare att män bytte arbete. Som framgår i diagram 4 har den totala skillnaden mellan kvinnor och män minskat över tid till följd av att rörligheten bland kvinnor ökat. Att kvinnor i allt större

¹⁵ Det bör poängteras att data för grupper med färre individer är mer osäkra och därför bör tolkas med större försiktighet. Detta gäller till exempel ålderspensionärer och personer i åldern 16-19 år. I slutet av 1990-talet var det också mer ovanligt att äldre arbetade.

Exempelvis uppgick antalet personer som bytte arbete vid 65 års ålder till knappt 2 200 personer 1998, vilket är det år då det blå fältet ligger som högst i diagram 3, vilket kan jämföras med 2016 då nästan 4 000 personer äldre än 65 år bytte arbete.

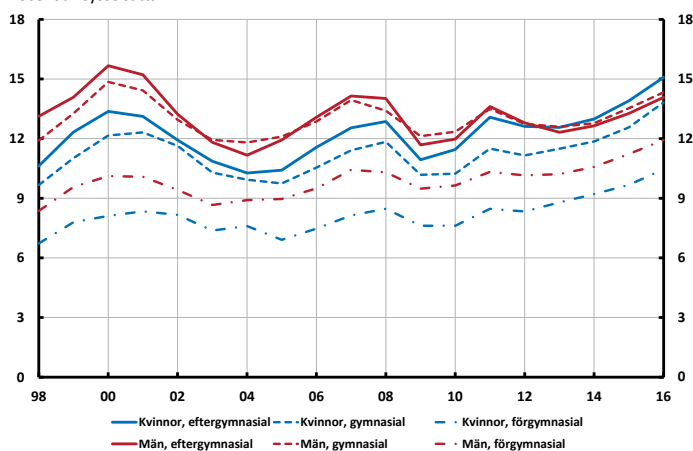
¹⁶ Se Pensionsmyndigheten (2016). Det finns för närvarande ett förslag om att i två steg höja denna ålder till 69 år.

¹⁷ Den ökade rörligheten bland förgymnasialt utbildade beror sannolikt på att sammansättningen av denna grupp förändrats från att i relativt stor utsträckning utgöras av äldre inrikes födda till att i större utsträckning utgöras av yngre utrikes födda.

utsträckning byter arbete beror säkerligen på flera faktorer, men en sådan kan vara att andelen sysselsatta kvinnor med högre utbildning har ökat relativt kraftigt.¹⁸

Uppdelat på olika utbildningsnivåer visar dock data att det råder större skillnader mellan kvinnor och män (se diagram 5). Kvinnor med endast gymnasieutbildning eller utan gymnasieutbildning har en lägre rörlighet på arbetsmarknaden än män med motsvarande utbildningsnivå, medan andelen högutbildade kvinnor som byter arbete nu är något högre än vad den är för högutbildade män. En bidragande orsak till detta är sannolikt olika inläsningsmekanismer, exempelvis när en arbetsgivare saknar konkurrerande arbetsgivare, så kallad monopsoni. Till exempel har kvinnor som i större utsträckning än män arbetar inom den kommunala sektorn färre arbetsgivare att välja mellan.¹⁹

Diagram 5. Andelen sysselsatta kvinnor och män som bytt arbete uppdelat efter utbildning
Procent av sysselsatta



Källa: SCB.

Sammanfattning och anställningsform kan spela roll för både rörlighet och löneutveckling

Eftersom andelen som byter arbete varierar med individuella egenskaper innebär det att den demografiska sammansättningen kan påverka den totala andelen som byter arbete. Om exempelvis andelen unga på arbetsmarknaden är relativt hög skulle det kunna medföra att andelen individer som byter arbete också är hög utan att konjunkturläget behöver vara starkt. Även andra strukturella förändringar av arbetsmarknaden kan spela roll, exempelvis kan ökad utbildningsnivå eller ökad andel anställda med visstidsanställning medföra att andelen sysselsatta som byter arbete stiger.²⁰

Sedan början av 2000-talet har andelen unga sysselsatta (avser här 20-39 år) varit relativt oförändrad, vilket således talar för att förändringar i åldersstrukturen haft liten betydelse för rörligheten. Men både andelen visstidsanställda, och i synnerhet andelen sysselsatta med eftergymnasial utbildning, har ökat. Detta bör bidra till att andelen sysselsatta som byter arbete nu är på en hög nivå. En enkel räkneövning där utbildningsnivån, där den största av dessa förändringar skett, hålls konstant på 2005 års nivå visar emellertid att högre utbildningsnivå endast förklarar en liten del av uppgången i den totala andelen som byter arbete. Det pekar på att sammansättningen har höjt andelen som byter arbete i viss utsträckning, men att den sannolikt endast förklarar en mindre del av uppgången.

¹⁸ Andelen anställda kvinnor med visstidsanställning har inte ökat mer än bland männen och förefaller därmed inte vara en förklaring till att andelen kvinnor som byter arbete har närmast sig männen.

¹⁹ Exempelvis utgjorde kvinnor 78 procent av de sysselsatta inom primärkommuner och landsting 2016, se Statskontoret (2018).

²⁰ RAMS innehåller inte uppgifter om anställningsform, men i KS finns andelen separationer (personer som slutat) och nyanställda uppdelade på de båda anställningsformerna. Andelen separationer och nyanställningar för visstidsanställda i näringslivet uppgick till i genomsnitt 23,4 respektive 32,7 procent 2016 och till 3,5 respektive 3,1 procent för dem med tillsvidareanställning.

Förutom att visstidsanställda byter arbete relativt ofta har de generellt en svagare förankring till arbetsmarknaden och därmed sannolikt också en svagare förhandlingsstyrka vid lönesättning. En ökad andel visstidsanställda är också en förklaring till den dämpade löneutvecklingen som diskuterats internationellt.²¹ Den ökade andelen äldre sysselsatta på arbetsmarknaden kan också ha betydelse för löneutvecklingen eftersom incitamenten för denna grupp att förhandla till sig en högre lön kan antas vara mindre än för yngre individer.²²

Det lönar sig att byta arbete

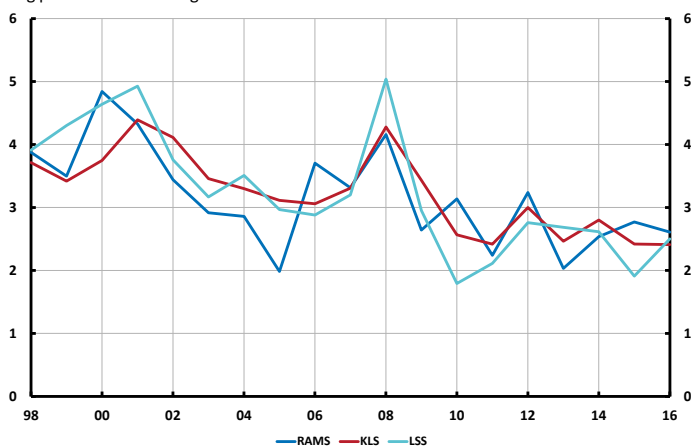
Lönemåttet i RAMS jämfört med andra lönemått

RAMS innehåller uppgifter om löneinkomster för enskilda individer. Löneinkomst motsvarar dock inte timlön eller månadslön som den mäts i exempelvis konjunkturlönestatistiken (KLS) eller i lönestrukturstatistiken (LSS), utan avser den faktiskt utbetalda löneinkomsten under året.²³ I begreppet löneinkomst ingår den faktiska lön som betalas av arbetsgivaren, men även inkomstersättning vid tillfällig frånvaro på grund av exempelvis sjukdom eller vård av barn eftersom de som temporärt är borta från arbetet ändå anses vara i sysselsättning.

För att löneinkomstmåttet i större utsträckning ska efterlikna en lön görs här vissa avgränsningar i statistiken. Inkomstersättning från tillfällig frånvaro har inkluderats. Detta för att inte löneinkomststappet som annars sker vid en kortare frånvaroperiod ska påverka utvecklingen mellan två år, men även för att inte alltför många individer ska exkluderas ur analysen. Alla individer som har fått merparten av sin inkomst från olika ersättningsystem har däremot exkluderats. Materialet har även avgränsats så att det endast baseras på förvärsarbetande individer som haft en total löneinkomst mellan den 10:e och 99:e percentilen i RAMS. Detta för att de individer som ingår i så stor utsträckning som möjligt ska anses vara etablerade på arbetsmarknaden.²⁴ Men även när dessa avgränsningar är gjorda skiljer sig löneinkomstmåttet enligt RAMS från andra statistikällors lönemått (se diagram 6).

Diagram 6. Löneinkomstutveckling och löneutveckling enligt olika statistikällor²⁵

Årlig procentuell förändring



Källor: Medlingsinstitutet, SCB och Riksbanken.

²¹ Se Haldane, A. (2017).

²² Exempelvis har personer äldre än 65 år ett förhöjt jobbskatteavdrag, vilket innebär att de får behålla en större andel av sin bruttolönsinkomst om de fortsätter att arbeta. Den kan i sin tur minska incitamenten till att förhandla upp sin lön.

²³ För en beskrivning av lönemåtten i KLS och LSS, se kapitel 12 i Medlingsinstitutet (2017).

²⁴ Löneinkomsten för de nedersta 10 percentilerna är så pass låg att dessa personer inte kan anses fullt etablerade. I den översta percentilen finns personer med mycket höga löneinkomster som kan antas fånga andra skeenden än vad som är syftet med analysen.

²⁵ Löneinkomstutvecklingen 1998 enligt RAMS är beräknad med hjälp av utvecklingen för identiska individer 1998 och den genomsnittliga skillnaden mellan utvecklingen för identiska individer och den totala löneinkomstutvecklingen under perioden 1999-2016.

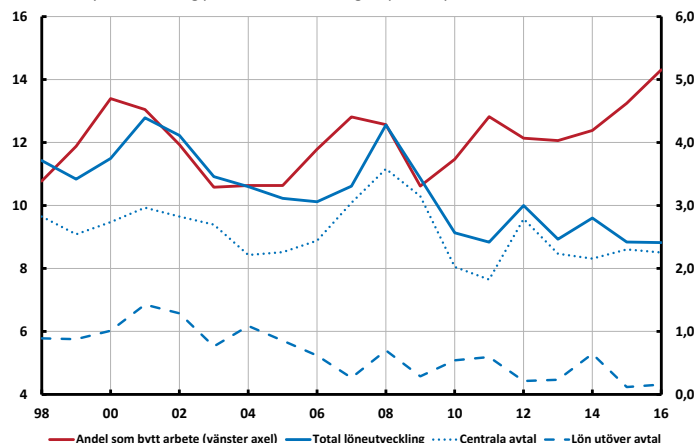
Skillnaderna beror bland annat på att förändringar i arbetstid inte kontrolleras för i RAMS. En sysselsatt som går från deltidsarbete till heltidsarbete från ett år till ett annat kommer därmed ha en högre löneinkomstutveckling än i exempelvis LSS som mäter heltidslöner.²⁶ Löne måttet i RAMS skiljer sig också från de andra måtten genom att en del ersättningar från olika ersättningsystem inkluderas. Över tid är dock utvecklingen enligt RAMS relativt jämförbar eftersom samtliga år behandlats på samma sätt, och materialet kan därför användas som en approximation i en analys av lönepremierna för de personer som byter arbete.

Dämpad löneutveckling trots ett starkt arbetsmarknadsläge

För närvarande rapporterar företagen i näringslivet om stor brist på arbetskraft samtidigt som arbetslösheten har sjunkit till en låg nivå. Rekryteringsstatistik för näringslivet visar därutöver att rekryteringarna nu i stor utsträckning sker bland personer som redan har ett arbete, och statistik enligt RAMS visar att andelen som byter arbete är på en hög nivå. Sammantaget talar detta för att de lediga resurserna på arbetsmarknaden är knappa och att arbetstagarna därmed borde ha en stark position gentemot arbetsgivarna i löneförhandlingar. Men i förhållande till det starka arbetsmarknadsläget har löneutvecklingen varit dämpad de senaste åren (se diagram 7).²⁷ Det beror framför allt på att lönerna utöver avtal har utvecklats svagt under en längre tid.²⁸ Hur lönerna utöver avtal utvecklas styrs av flera olika faktorer. Det beror dels på utfallet av den lokala lönebildningen som sker genom förhandlingar mellan arbetsgivaren och det lokala facket eller den enskilda arbetstagaren. Men löner utöver avtal påverkas även av individuella avtal vid nyanställningar och vid byte av arbete, vilket är vad denna ekonomiska kommentar syftar till att undersöka.²⁹ De senaste årens dämpade löneökningstakt skulle kunna bero på att arbetstagarnas förhandlingsstyrka har försämrats, till följd av exempelvis globaliseringen. Ett uttryck för detta skulle i så fall kunna vara att premien för att byta arbete har blivit mindre i relation till konjunkturläget.

Diagram 7. Andel sysselsatta som bytt arbete och lön enligt konjunkturlönestatistiken

Procent av sysselsatta, årlig procentuell förändring respektive procentenheter



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

²⁶ De senaste tio åren finns det dock ingen tydlig trend i medelarbetstiden. Det är emellertid möjligt att de statistiska avgränsningarna medfört en trend i medelarbetstiden för urvalet. Utvecklingen enligt RAMS utan avgränsning med inkomstpercentiler ger dock ingen väsensskild bild av löneinkomstutvecklingen.

²⁷ Produktivitetstillväxten har dock också varit dämpad, vilket kan antas ha bidragit till att löneökningstakten varit dämpad i förhållande till konjunkturläget.

²⁸ Andra vanligt förekommande benämningar på lön utöver avtal är restpost eller löneglidning.

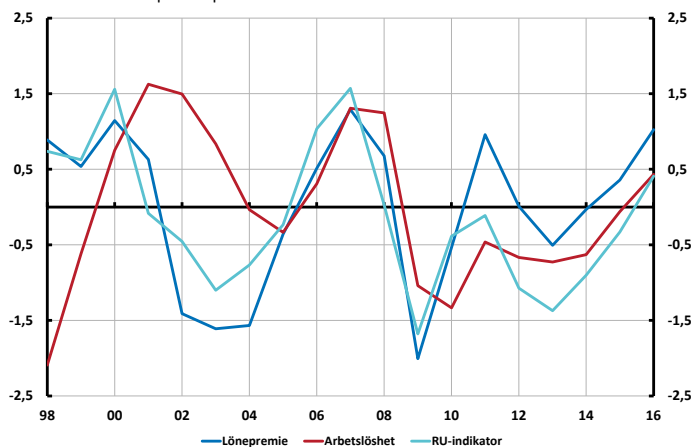
²⁹ Eftersom de totala löneökningarna mäts som skillnaden i genomsnittslön mellan tidpunkterna för mätningen påverkas den uppmätta lönen utöver avtal även av förändringar i sammansättningen av gruppen anställda. Resultat från studier av sammansättningseffekter de senaste åren pekar dock på att dessa effekter är små, se Flodberg, C. (2018) och kapitel 13 i Medlingsinstitutet (2017). Även tillfälliga statistiska effekter kan påverka utvecklingen i löner utöver avtal.

Lönepremien för de som byter arbete förefaller vara konjunktorellt normal

Genom att jämföra löneinkomstutvecklingen i RAMS för de personer som bytt arbete ett år med de som inte har gjort det går det att få fram en approximation för den lönepremie som en arbetstagare får genom att byta arbete. Generellt visar materialet från RAMS att det lönar sig att byta arbete; sysselsatta personer som bytt arbete under perioden 1998-2016 har i genomsnitt haft nästan 3 procentenheter högre löneinkomstutveckling än de som inte bytt arbete. Storleken på premien varierar dock med individuella egenskaper, exempelvis är den större ju högre utbildningsnivå individen som byter arbete har. Även ålder påverkar storleken på premien då det är vanligare med större premier i unga år när karriären är i en uppstartsfas och individen har en lägre lönenivå.³⁰ I diagram 8 har den beräknade premien för andelen sysselsatta som byter arbete normaliserats tillsammans med inverterad arbetslöshet och Riksbankens resursutnyttjandeindikator (RU-indikator).³¹ Premien för att byta arbete samvarierar tydligt med dessa mått på konjunkturläget och förefaller inte heller vara låg i förhållande till dagens konjunkturläge.

Diagram 8. Lönepremie, inverterad arbetslöshet och RU-indikator (normaliserade serier)

Standardavvikelse respektive procent



Anm: RU-indikatorn är normaliserad från 1996. Övriga serier är normaliserade från 1998.

Källor: SCB och Riksbanken.

I den mån resultaten från denna studie kan appliceras på konjunkturlönestatistikens lönemått pekar det på att det är den lokala lönebildningen för de personer som inte byter arbete som förklarar den dämpade utvecklingen i löner utöver avtal i diagram 7. Detta skulle i så fall indikera att de centralt avtalade lönerna har blivit mer normerande för den lokala lönebildningen över tid, men det säger samtidigt inget om de bakomliggande orsakerna till att det blivit så.

³⁰ Eftersom RAMS mäter löneinkomst påverkas utvecklingen bland unga även av att de successivt arbetar fler timmar i takt med att de blir mer etablerade på arbetsmarknaden.

³¹ RU-indikatorn är ett sammanfattande mått på resursutnyttjandet i hela ekonomin och tas fram genom en stor mängd information från enkätdata och arbetsmarknadsdata.

Referenser

Andersson, F. W. m.fl. (2014), "Sannolikheten att byta jobb - den kommunala jobbalansens betydelse" i *Information om utbildning och arbetsmarknad, Rapport 2014:3*, Statistiska centralbyrån.

Danninger, S. (2016), "What's up with U.S. Wage growth and job Mobility?", IMF Working paper, WP/16/122.

Faberman, R. J. och Justiniano, A. (2015), "Job Switching and Wage Growth", Chicago Fed Letter, Number 337, 2015, The Federal Reserve bank of Chicago.

Flodberg, C. (2018), "Har löneutvecklingen påverkats av förändringar i sammansättningen av gruppen anställda?", Ekonomiska kommentarer NR 1 2018, Sveriges riksbank.

Haldane, A (2017), "Work, Wages and Monetary Policy", Bank of England, 2017.

Laun, L. och Palme, M. (2017), "Vad förklarar de senaste 20 årens ökade arbetskraftsdeltagande bland äldre i Sverige?", IFAU, Rapport 2017:18.

Medlingsinstitutet (2017), "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017".

Pensionsmyndigheten (2016), "Lagen om anställningsskydd (LAS) – rätten att säga upp den anställda vid 67 års ålder".

Pensionsmyndigheten (2017), "Medelpensioneringsålder och utträdesålder, m.m.".

SCB (2013), "Byta arbetsgivare en lönsam affär", Artiklar, Nr 2013:74, Statistiska centralbyrån.

Statskontoret (2018), "Den offentliga sektorn i korthet 2018".

Sveriges Riksbank (2017), "Stark konjunktur men dämpade löneökningar" fördjupning i *Penningpolitisk rapport juli 2017*.

Sveriges Riksbank (2018), "Phillipskurvan och penningpolitiken" fördjupning i *Penningpolitisk rapport juli 2018*.