Pandemin och löneutvecklingen

Medlingsinstitutet
Oktober 2020

Pandemin och löneutvecklingen

Medlingsinstitutet 2020

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

… att verka för en väl fungerande lönebildning.
… att ansvara för medling i arbetskonflikter.
… att vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

Rapportförfattare: Petter Hällberg

Medlingsinstitutet
Box 1236
111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40
Webbplats: www.mi.se

Innehåll

1. Löneutvecklingen till och med juli 2020 6

1.1 Uppskjutna avtal och lönerevisioner 6
1.2 Löneutvecklingen kraftigt inbromsad från april 7
1.3 Avtalsmässiga lönerevisioner i näringslivet 10
1.4 Lokal lönebildning 13
1.5 Rörliga tillägg 14

2. Strukturell påverkan på löneutvecklingen 17

2.1 Antalet anställda och arbetade timmar 17
2.2 Timavlönades utveckling och påverkan på löneutvecklingen 20

3. Löner och totala arbetskostnader 24

3.1 Korttidsarbete och timlönen 24
3.2 Faktiska timlöner och arbetskostnader 26

4. Inflation och reallön 31

4.1 Löne- och inflationsförväntningar 31
4.2 Reallöneökningar och förväntningar 32

5. APPENDIX 34

Förord

I mars 2020 slog covid-19-pandemin på allvar till mot Sverige och avtalsrörelsen kunde inte genomföras som det var tänkt. Arbetsmarknadens parter beslöt sig för att förlänga sina avtal och detta har, tillsammans med den dramatiska ekonomiska utvecklingen och de omfattande ekonomiska insatserna, påverkat utvecklingen av löner och lönekostnader på ett komplext sätt.

Det finns flera olika typer av effekter som påverkar i olika riktningar. Avtalen för majoriteten av de anställda förlängdes, vilket innebar att löneökningstakten sjönk påtagligt. Att det framförallt var de med lägst löner som blev av med sina jobb har å andra sidan bidragit till att löneökningstakten inte sjunkit ännu mer.

Den stora omfattningen av korttidsarbetet ökade kraftigt den genomsnittliga lönekostnaden per arbetad timme vilket bland annat blir tydligt i nationalräkenskaperna. Denna effekt har emellertid bedömts vara mindre relevant för det grundläggande lönetrycket i Sverige och har därför hållits utanför konjunkturlönestatistiken. Förändringen av de sociala avgifterna påverkade lönekostnaderna i en motsatt riktning.

Medlingsinstitutets uppdrag är att inhämta, sammanställa och tolka statistik som är av betydelse för lönebildningen. Vi hoppas att denna genomlysning av mekanismerna bakom de senaste månadernas löneutveckling ska öka förståelsen för vad som egentligen hänt med lönerna under dessa dramatiska månader.

Stockholm i oktober 2020

Irene Wennemo, generaldirektör

Sammanfattning

Covid-19-pandemin[1] har påverkat lönestatistiken på flera sätt. Olika effekter drar åt olika håll. Löneökningstakten bromsade in kraftigt från och med april 2020, i huvudsak på grund av den uppskjutna avtalsrörelsen.

För en majoritet av de anställda är löneökningar kopplade till avtalade revisionstidpunkter. Det finns indikationer från näringslivet på att få har fått sina löner reviderade och det är troligt att många arbetsgivare avvaktar med lönerevisionerna tills nya avtal tecknats. Möjligen har tjänstemännen fått reviderade löner i högre utsträckning.

Det är svårt att överblicka konsekvenserna av att en normerande löneökningstakt för den svenska arbetsmarknaden saknas under flera månader, något som inte hänt på många år. Det gäller i synnerhet för den femtedel av de anställda vars avtal antingen löper ut nästa år eller gäller tillsvidare. Att många tjänstemän har helt lokala löneavtal, så kallat sifferlösa avtal, ökar osäkerheten ytterligare.

Löneutvecklingen bromsas också av att övertids- och rörliga lönetillägg blivit lägre som en följd av pandemin. I många fall har företagen haft ett minskat behov av arbetade timmar när den ekonomiska aktiviteten i samhället har minskat.

Med anledning av den extremt snabba försämringen av arbetsmarknaden har Medlingsinstitutet tagit fram statistik över utvecklingen för antalet timavlönade anställda under våren och sommaren. Enligt beräkningarna minskade antalet timavlönade arbetare med cirka 150 000 personer jämfört med förra året, medan nedgången för månadsavlönade arbetare och tjänstemän inte var lika dramatisk. När timavlönade, med lägre lön än månadsavlönade, har försvunnit har de genomsnittliga lönerna hållits uppe något under krisen. Denna effekt har påverkat vissa branscher mer, i synnerhet verksamheter som har att göra med hotell, restaurang och personliga tjänster.

Effekterna på löneutvecklingen av att övertids- och rörliga lönetillägg minskat och att timanställda med lägre lön mist sina jobb tar i stort sett ut varandra. Minskningen av löneökningstakten förklaras alltså i huvudsak av uteblivna lönerevisioner.

De anställda som omfattats av korttidsarbete under pandemin har fått flera gånger högre lön per timme, vilket drar upp timlöneutvecklingen totalt i Sverige. I Medlingsinstitutets statistik, som är den officiella lönestatistiken, undviks dock denna tillfälliga löneeffekt.

---

1 Den sjukdom som ligger bakom pandemin får olika beteckningar i olika sammanhang. I våra texter skriver vi covid-19, vilket är namnet på sjukdomen. Covid är en förkortning för coronavirus disease, och 19 står för att sjukdomen bröt ut under 2019. Corona är ett bredare begrepp och namnet på en samling besläktade virus. Den medicinska beteckningen på det aktuella viruset är SARS-CoV-2.

Också reallöneutvecklingen påverkas av pandemin. Inflationen har fallit under krisen, men eftersom inga nya avtal tecknats har den nominella lönetillväxten avtagit ännu mer. Reallönetillväxten har därmed minskat i år jämfört i fjol. Trots den oklara utgången av avtalsrörelsen finns en förväntan bland både fack och arbetsgivare om att löne- och prisbildningen i Sverige påsikt kommer att resultera i fortsatta reallöneökningar.

Det slutliga utfallet av löneutvecklingen under år 2020 är svårare än på länge att förutse. Det avgörs av framför allt arternas avtalsförhandlingar som när denna rapport publiceras just ska återupptas. Det går alltså just nu varken att veta något om nivån på kommande avtalade löneökningar eller om dessa blir retroaktiva i någon form.

Rapporten är författad av Petter Hällberg. Bosse Andersson har varit redaktör.

1. Löneutvecklingen till och med juli 2020

Löneutvecklingen under år 2020 präglas starkt av covid-19-krisen. En omfattande avtalsrörelse var i sitt slutskede i mars, men fick skjutas upp till hösten. Samtidigt har det skett snabba förändringar i de ekonomiska förutsättningarna och i arbetsmarknadsläget inom olika delar av ekonomin.

Under det andra kvartalet 2020 skedde en snabb inbromsning av löneökningarna. Det förklaras i huvudsak av uteblivna lönerevisioner, men också av en minskad aktivitet i ekonomin, som gjort att utbetalningen av övertids- och rörliga tillägg minskat.

1.1 Uppskjutna avtal och lönerevisioner

Åtta av tio anställda berörs av kollektivavtal som omförhandlas under 2020. Sedan 1997 har i normalfallet avtalen mellan parterna inom industrin tecknats först och sedan varit normerande för övriga delar av ekonomin. Avtalen inom industrin löpte ursprungligen ut den sista mars, men den 20 mars beslutade parterna inom industrin att skjuta upp förhandlingarna till den 1 oktober och att förlänga de gällande avtalen till den 31 oktober. Övriga parter på arbetsmarknaden beslutade också att skjuta upp sina förhandlingar och i princip alla anställda får nya villkor om bland annat lönerevision först under det fjärde kvartalet i år (se **diagram 1.1**).

Diagram 1.1 Anställda efter kollektivavtalets utlöpningstidpunkt
Procent av alla anställda

Källa: Medlingsinstitutet

Förlängningen av avtalen har stor påverkan på den faktiska lönebildningen. Kollektivavtalen ser olika ut vad gäller exempelvis individuella lönegarantier, men har som gemensam nämnare att avtalen anger en tidpunkt då lönerevisioner ska äga rum. För anställda som är kvar hos samma arbetsgivare sker normalt förändringar av grundlönen en gång per år med utgångspunkt från den revisionstidpunkt

som anges i kollektivavtalet. De flesta av de 80 procent av de anställda vars avtal förlängts torde ha kvar samma grundlön under våren och sommaren som de hade vid motsvarande period 2019, vilket innebär en årlig löneökningstakt på noll procent.

Lönebildningen påverkas emellertid inte enbart av kollektivavtalen. Många anställda som är berörda av de prolongerade avtalen har under året bytt jobb, lämnat arbetskraften, kommit tillbaka till arbete eller är helt nya på arbetsmarknaden. Detta påverkar den genomsnittliga lönen på arbetsmarknaden i år jämfört med motsvarande genomsnittslön föregående år och kan alltså resultera i löneförändringar trots att det inte har skett någon kollektivavtalad lönerevision för dessa anställda.

Utöver de 80 procent vars avtal omförhandlas under 2020 finns två grupper vars avtal har löpt på som vanligt under året. För det första de tio procent anställda vars kollektivavtal löper ut först 2021, för det andra de tio procent som har tillsvidareavtal (se diagram 1.1). Inom dessa grupper har inte tidpunkter för lönerevisioner skjutits upp i de aktuella kollektivavtalen och därmed talar inte lika mycket för att lönerna hålls oförändrade. Det är dock inte uteslutet att en del av arbetsgivarna inom dessa avtalsområden avvaktar med att genomföra lokala lönerevisioner till dess att det finns en avtalad löneökningstakt inom industrin och andra delar av ekonomin att förhålla sig till.

1.2 Löneutvecklingen kraftigt inbromsad från april

För att få en så aktuell bild som möjligt av hur lönerna har påverkats när avtalsrörelsen sköts på framtiden beskrivs i detta avsnitt de senaste utfallen till och med juli 2020 enligt konjunkturlönestatistiken.

Konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistiken mäter ökningstakten för genomsnittslönerna bland företag, myndigheter och organisationer och är en del av den officiella lönestatistik som Medlingsinstitutet ansvarar för. Undersökningen bygger på ett urval av cirka 6 000 företag i näringslivet, medan den offentliga sektorn totalundersöks. Undersökningen görs månadsvis och den lämpar sig därför väl för den som vill följa löneutvecklingen över tiden.

En utförligare beskrivning finns i kapitel 10 i Medlingsinstitutets årsrapport ”Avtalsrörelsen och lönebildningen”2019”.

Den årliga löneökningstakten i hela ekonomin har sällan avvikit mycket från 2,5 procent de senaste tio åren.[1] Under inledningen av 2020 var löneökningstakten uppemot 2,9 procent, men halverades i princip i och med april (se **diagram 1.2**). Från och med maj till och med juli har den årliga löneökningstakten fortsatt att sakta in ytterligare något.

1 De år under vilka löneökningstakten framförallt avvek från 2,5 procent var 2012, då det skedde dubbla lönerevisioner inom vissa avtalsområden och 2014, då den årliga uppdateringen av det statistiska urvalet i privat sektor medförde en tillfällig/slumpmässig nivåhöjning av genomsnittslönen i förhållande till intilliggande år.

Diagram 1.2 Löneökningstakt till och med juli 2020, hela ekonomin
Procent

Anmärkning: Utfallen för perioden augusti 2019-juli 2020 är preliminära.
Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Den stora inbromsningen av löneökningstakten som inleddes i april beror främst på att kollektivavtal som berörde en majoritet av alla anställda löpte ut den sista mars (se avsnitt 1.1 ovan). Detta har inneburit att många anställda har kvar den grundlön som höjdes mellan 2018 och 2019, en lön som alltså inte justerats mellan 2019 och 2020 till följd av den uppskjutna avtalsrörelsen.

Statistiken för de senaste tolv månaderna är preliminär, men brukar normalt revideras upp när retroaktiv lön betalas ut efterhand då utbetalningar i regel sker efter kollektivavtalens lönerevisionstidpunkter. Detta brukar Medlingsinstitutet hantera genom att utnyttja statistiska modeller för retroaktiv lön, men det är inte aktuellt i dagsläget.[2] Eftersom det för tillfället saknas avtal med angivna tidpunkter för lönerevision finns i dagsläget inget belägg för att de preliminära utfallen ökar efterhand. Höstens förhandlingar mellan parterna skulle kunna resultera i att avtalade lönerevisionstidpunkter förläggs från och med april i år. Skulle det bli så ska alltså arbetsgivarna betala ut retroaktiv lön för arbetad tid från våren och framåt i de flesta avtalsområdena och i så fall skulle detta retroaktivt höja nivån på den löneökningstakt som hittills observerats från våren 2020 och framåt. Vad parternas avtalsförhandlingar resulterar i återstår dock att se.

I såväl privat som offentlig sektor har alltså i regel tecknandet av nya kollektivavtal skjutits på framtiden. Ett undantag inom offentlig sektor är de statliga kollektivavtalen, som löper ut först under hösten och som därmed inte har behövt förlängas under vårens extraordinära händelseutveckling. Detta innebär att de flesta anställda inom staten redan berörts av lönerevisioner som påverkat lönen hittills i år jämfört med i fjol. För anställda inom övriga offentliga sektorn och i den privata sektorn har däremot löneökningstakten avtagit ungefär lika mycket hittills från och med april till och med juli 2020 (se **diagram 1.3**).

2 Se en utförligare beskrivning i appendix.

Diagram 1.3. Löneökningstakt till och med juli 2020, efter sektor
Procent

Anmärkning: Utfallen för perioden augusti 2019–juli 2020 är preliminära. Modellprognoser visas för perioden augusti 2019 till och med mars 2020 (näringslivet samt kommuner och regioner) respektive till och med juli 2020 (staten).
Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Löneökningstakten för arbetare i näringslivet har bromsat in snabbare än för tjänstemännen (se **diagram 1.4**).[3] Genomsnittslönens ökningstakt var förvisso redan högre bland tjänstemännen än vad den var bland arbetare även innan pandemin medförde att avtalsrörelsen sköts upp, men skillnaden i löneökningstakt under våren och sommaren tyder på att den uppskjutna avtalsrörelsen haft olika inverkan på olika delar inom ekonomin.

3 Parallellt med Medlingsinstitutets publiceringar redovisar även SCB genomsnittliga löner för arbetare totalt respektive tjänstemän totalt i näringslivet. Utvecklingen för dessa båda grupper kan skilja sig åt beroende olika beräkningssätt vid respektive myndighet. Det har att göra med att Medlingsinstitutet tar fram en löneökningstakt för bland annat hela näringslivet totalt och för hela ekonomin, medan SCB enbart redovisar delarna för sig. Under normala förhållanden är skillnaden i löneökningstakt mellan arbetare och tjänstemän liten för de olika beräkningssätten, men när det sker stora och snabba strukturella förändringar ökar denna skillnad och för närvarande är arbetares ökningstakt något högre i SCB:s statistik..

Diagram 1.4 Löneökningstakt för arbetare och tjänstemän i näringslivet till och med juli 2020

Anmärkning: Utfallen för perioden augusti 2019–juli 2020 är preliminära. Modellprognoser visas för perioden augusti 2019 till och med mars 2020.
Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

I **tabell 1.1** sammanfattas de löneutfallen under året i olika delar av ekonomin till och med juli 2020. I syfte att beskriva väntad retroaktiv lön kompletterar Medlingsinstitutet i normala fall de preliminära utfallen med modellprognoser som dock baseras på att den avtalsmässiga situationen är i linje med historiska mönster. Från och med april 2020 är mönstret brutet för nästan hela arbetsmarknaden, och modellerna går inte att tillämpa med godtagbar säkerhet förrän läget normaliseras.[4]

Tabell 1.1 Löneökningstakt till och med juli 2020.

	Preliminärt utfall januari–mars	Preliminärt utfall april-juli
Näringsliv	**2,9**	**1,3**
Arbetare	2,5	0,6
Tjänstemän	3,2	1,7
Offentlig sektor	**2,8**	**1,4**
Kommuner	2,9	1,4
Regioner	2,4	0,8
Staten	2,9	2,0
Hela ekonomin	**2,9**	**1,3**

Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

4 Se appendix.

1.3 Avtalsmässiga lönerevisioner i näringslivet

En indikator över hur ingripande årets avtal varit för den faktiska löneökningstakten kan skapas inom ramen för lönestatistikens insamling i näringslivet. Företagen tillfrågas nämligen om de eventuella löneökningar som ägt rum vid arbetsplatsen har att göra med det innevarande årets centrala/lokala avtal för majoriteten av de anställda. Frågan till företagen lyder:

Innehåller uppgifterna löneökningar till följd av 2020 års centrala/lokala avtal för majoriteten av anställda arbetare respektive tjänstemän?

För att relatera ja-svaren, det vill säga om nya avtal påverkat löneökningarna, till löneutvecklingen beräknas kvoten mellan lönesumman vid företag som svarat ja på frågan och alla företags lönesumma. För arbetare respektive tjänstemän har andelen av lönesumman vid företag som svarat ja i juli legat omkring 65 respektive 60 procent i genomsnitt 2011–2019. I juli 2020 uppgick däremot andelen för arbetare till endast 6 procent (se **diagram 1.5**). Motsvarande andel var mer än tre gånger så hög för tjänstemännen, med en andel på 19 procent, men även det var långt under det historiska snittet (se **diagram 1.6**). Sammantaget indikerar detta en historiskt sett mycket låg andel anställda i näringslivet som reviderat sina löner i juli detta år och utgör huvudförklaringen till att löneökningstakten bromsat in.

Diagram 1.5 Lönesummeandel, arbetare vid företag som följt nya avtal, näringslivet
Procent

Anmärkning: Andelen av lönesumman för företag som svarat ja på frågan ”Innehåller uppgifterna löneökningar till följd av 2020 års centrala/lokala avtal för majoriteten av anställda arbetare?” Det färgade fältet som omger linjen för genomsnittet 2011–2019 visar värden för de år som hade högst respektive lägst lönesummeandel under perioden.
Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Diagram 1.6 Lönesummeandel, tjänstemän vid företag som följt nya avtal.
Procent

Anmärkning: Andelen av lönesumman för företag som svara ja på frågan "Innehåller uppgifterna löneökningar till följd av 2020 års centrala/lokala avtal för majoriteten av anställda tjänstemän?" Det färgade fältet som omger linjen för genomsnittet 2011–2019 visar värden för de år som hade högst respektive lägst lönesummeandel under perioden.
Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Lönesummeandelen för arbetare i näringslivet som finns vid företag som reviderat lönerna till följd av nya avtal var relativt låg i juli i alla branscher (se **diagram 1.7**).

Diagram 1.7 Lönesummeandel, arbetare vid företag som följt nya avtal till och med juli[5]
Procent

Anmärkning: Andelar för arbetare i branscherna J och K utgår. Fälten ovan/under genomsnittet 2011-2019 visar värden för de år med högsta respektive lägsta lönesummeandel under perioden.
Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

5 **B+C**=Utvinning av mineral+Tillverkning, **D**=Försörjning av el, gas, värme och kyla, **E**=Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering, **F**=Byggverksamhet, **G**=Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar, **H**=Transport och magasinering, **I**=Hotell- och restaurangverksamhet, **J**=Informations- och kommunikationsverksamhet, **K**=Finans- och försäkringsverksamhet, **L**=Fastighetsverksamhet, **M**=Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik, **N**=Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster, **P**=Utbildning, **Q**=Vård och omsorg; sociala tjänster, **R**=Kultur, nöje och fritid, **S**=Annan serviceverksamhet.

Bland tjänstemännen kan, som nämnts tidigare, en högre lönesummeandel kopplas till löneökningar utifrån avtal än bland arbetarna. I två branscher var lönesummeandelen nästan lika hög i juli som vid minst ett motsvarande tillfälle tidigare 2011–2019. För tjänstemän inom F (Byggverksamhet) uppgår lönesummeandelen där en majoritet beaktat nya avtal till 38 procent, och inom K (Finans- och försäkringsverksamhet) kommer hela 55 procent av tjänstemännens lönesumma i branschen från företag som anger att de tillämpat 2020 års avtal för en majoritet av dessa.

Diagram 1.8. Lönesummeandel, tjänstemän vid företag som följt nya avtal[6]
Procent

Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Sammantaget verkar löneutvecklingen hittills under året i låg grad ha påverkats av nya avtal bland de anställda i näringslivet.[7] Andelen som berörts av nya avtal tycks dock ha varit högre bland tjänstemännen än bland arbetarna. Här ges emellertid ingen vägledning gällande *hur mycket* årets avtal har påverkat den löneökningstakt som trots allt kan noteras. Det är vidare svårt att överblicka hur årets uppskjutna avtalsrörelse påverkar lönebildningen inom områden med större inslag av helt lokal lönebildning.

Att de flesta kollektivavtal som skulle ha slutits under våren sköts upp får svåröverblickbara konsekvenser. Det är troligt att arbetsgivaren avvaktar med att genomföra lönerevisioner för de anställda till dess att det tecknats nya centrala avtal med revisionstidpunkt och löneutrymme inom avtalsområden där kollektivavtalen i någon mån innehåller ett centralt angivet löneutrymme och där lönerevisionstidpunkten skjutits upp, Det är svårare att överblicka hur avtal med helt lokal lönebildning påverkas av prolongeringen.

6 Se not 4.

7 Det saknas tillräcklig information för att göra motsvarande beräkningar för anställda inom offentlig sektor.

1.4 Lokal lönebildning

För en majoritet av de anställda på arbetsmarknaden anges både revisionstidpunkt och löneutrymme i någon mån i det kollektivavtal som gäller vid arbetsplatsen. Det finns dock en avtalskonstruktion som i dagligt tal ibland kallas sifferlösa avtal, vilket är ett annat ord för kollektivavtal med helt lokal lönebildning.[8] I sådana avtal bestäms löneutrymmet utan central inblandning. Det är alltså främst upp till en förhandling på det enskilda företaget vad lönen blir efter lönerevision.

Cirka hälften av tjänstemännen har avtal med helt lokal lönebildning, främst beroende på att konstruktionen dominerar bland tjänstemän inom den offentliga sektorn (se **diagram 1.9**). Däremot är det i princip inga arbetare som berörs av denna typ av kollektivavtal.

Diagram 1.9 Anställda efter avtalskonstruktion 2019

Källa: Medlingsinstitutet

Enligt en tidigare studie från Medlingsinstitutet visade det sig att löneökningstakten inom områden med helt lokal lönebildning inte avvek från avtalsområden med andra, mer styrande, avtalskonstruktioner.[9] Under den studerade perioden fanns en avtalad löneökningstakt inom företrädesvis industrin som var normerande för andra delar på arbetsmarknaden, något som i regel har varit fallet under hela perioden från 1997/1998 till och med mars 2020.

På avtalsområden där kollektivavtalen brukar ha ett tydligt angivet löneutrymme blir effekterna på den totala löneökningstakten starkt negativa om dessa avtal inte förnyas. I princip innebär det en avtalsmässig löneökningstakt på noll procent. Sådana avtal är jämförelsevis vanligare bland arbetare, och detta faktum bör ha haft en stor inverkan på att löneökningstakten har stannat in så snabbt för den gruppen. Läget är inte lika tydligt för tjänstemännen, vars löner kan ha påverkats mer den mer svår-

8 Se mer i kapitel 18 i Medlingsinstitutets årsrapport ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019”.

9 Se ”Lönebildning och jämställdhet” Medlingsinstitutet (2015).

bedömda lokala lönebildningen. Denna skillnad i hur styrande löneavtalen är kan tala för att arbetares löner påverkas något mer när väl nya centrala kollektivavtal tecknats.

1.5 Lönetillägg

I de tidigare avsnitten ovan beskrivs framförallt effekterna på löneökningstakten av att förhandlingarna om nya kollektivavtal skjutits upp. I detta avsnitt beskrivs en av löneffekterna under krisen av mer konjunkturell karaktär, det vill säga utan direkt inverkan från förlängda kollektivavtal.

Den löneökningstakt i näringslivet som publiceras varje månad av Medlingsinstitutet avser en genomsnittslön som inkluderar övertidstillägg för arbetare och rörliga tillägg för tjänstemän. Under det andra kvartalet i år minskade tilläggen snabbt som andel av lönen (se **diagram 1.10**). En viss nedgång kunde skönjas redan före det andra kvartalet 2020, men för både arbetare och tjänstemän minskade alltså tilläggen tydligt som andel av lönen i samband med att den ekonomiska aktiviteten minskade påtagligt.

Diagram 1.10 Övertidstillägg respektive rörliga tillägg som andel av lönen till och med andra kvartalet 2020, näringslivet
Procent

Anmärkning: Säsongsrensade värden. De streckade linjerna anger genomsnittet för respektive grupp 2013–2019.
Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Löneökningstakten under det andra kvartalet 2020 påverkades negativt av denna nedväxling i rörliga tillägg. Sammanvägt för hela näringslivet blev det andra kvartalets löneökningstakt, med tilläggen inräknade, nästan 0,4 procentenheter lägre än när tilläggen exkluderas (se **diagram 1.11**). Denna skillnad varierar normalt kvartal för kvartal, men tilltog kraftigt i samband med den stora nedgången i resursutnyttjandet på arbetsmarknaden.

Diagram 1.11 Skillnad mellan löneökningstakt inklusive lönetillägg och löneökningstakt exklusive lönetillägg, näringslivet

Procentenheter

Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

2. Strukturell påverkan på löneutvecklingen

När pandemin slog till ledde det även till att den ekonomiska aktiveten stannade tvärt i stora delar av ekonomin. Detta har tillsammans med osäkra framtidsutsikter lett till att sysselsättning och arbetade timmar minskat kraftigt och att arbetslösheten snabbt stigit. Detta har också påverkat statistiken över löneutvecklingen.

Nedgången på arbetsmarknaden har framförallt visat sig för anställda med något svagare arbetsmarknadsanknytning. Därför har Medlingsinstitutet gjort särskilda beräkningar över bland annat timavlönade arbetare inom ramen för Konjunkturlönestatistiken i privat sektor (KLP).[1] Statistiken avser företag med minst fem anställda, och i timavlönade innefattas både anställda som kallas vid behov och anställda med fast schema. Från maj till och med juli har antalet timavlönade minskat med i genomsnitt 140 000 personer jämfört med samma period året innan.

2.1 Antalet anställda och arbetade timmar

I konjunkturlönestatistiken för näringslivet samlas uppgifter in för tjänstemän och arbetare. De senare delas upp i timavlönade och månadsavlönade, men slås ihop inför beräkningar av lönenivåer och löneökningar i näringslivet. För att kunna beräkna genomsnittlig lön används uppgifter om antalet anställda, antalet arbetade timmar, med mera, och sådana uppgifter redovisas i detta kapitel, framförallt med fokus på timavlönade anställda.

De senaste tio åren har antalet tjänstemän ökat till och med årsskiftet 2019/2020, och bland arbetare har det skett en ökning av månadsavlönade fram till inledningen av 2019 (se **diagram 1.7**). Antalet timavlönade arbetare har däremot varit ungefär detsamma de senaste fem åren, med en viss tendens till minskning fram till februari i år. Pandemin i mitten av mars och framåt fick dock dramatiska återverkningar på den svenska arbetsmarknaden och framförallt minskade antalet timavlönade arbetare. Det statliga stödet för korttidsarbete har gjort att en stor andel av de anställda i de mest drabbade branscherna kunnat behålla jobbet, men i praktiken har stödet främst omfattat de med fasta anställningar. Många timavlönade har fast anställning, men den extremt snabba nedgången av antalet, som mellan bara mars och maj uppgick till hela 100 000 personer, tyder på att många av de timavlönade som har blivit arbetslösa saknade fast anställning.

1 Jens Olofsson, SCB, har bidragit med datamaterial till detta kapitel.

Diagram 2.1 Antal löntagare i företag med minst fem anställda till och med juli 2020, näringslivet
Antal

Anmärkning: Enligt Konjunkturlönestatistiken i privat sektor (KLP). Uppgifter för perioden augusti 2019-juli 2020 är preliminära. Timavlönade avser såväl timavlönade med fast schema som timavlönade som kallas vid behov. Säsongsrensade värden
Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Med löneutveckling menas normalt löneförändringar jämfört med föregående år, och därför är det även relevant att notera hur sysselsättningen förändras jämfört med föregående år. Jämfört med motsvarande månader föregående år hade antalet timavlönade arbetare redan börja minska i slutet av 2019 (se **diagram 2.1**).[2] I och med pandemin i mars tilltog minskningen av timavlönade arbetare under mätmånaden april. Från och med maj till och med juli var det i genomsnitt 140 000 färre timavlönade arbetare i näringslivet jämfört med förra året (se **diagram 2.2**). Nedgången bestod till största delen av timavlönade arbetare inom hotell och restaurang samt handeln, men även timavlönade inom tjänstebranscherna.

2 Det finns en vissa eftersläpning i mätningen av timavlönade i lönestatistiken eftersom dessa till skillnad mot andra får sin lön under den månad som följer på den månad som arbete utförts.

Diagram 2.2 Förändring av antalet anställda 2020 jämfört med 2019.

Anmärkning: Timavlönade arbetare visas branschuppdelat. Uppgifter enligt Konjunkturlönestatistiken i privat sektor (KLP). Uppgifter för perioden augusti 2019–juli 2020 är preliminära. Timavlönade avser såväl timavlönade med fast schema som timavlönade som kallas vid behov.
Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Även nedgången i arbetade timmar var särskilt dramatisk för timavlönade arbetare i näringslivet, medan minskningen för speciellt tjänstemännen inte var lika stor (se **diagram 2.3**). Pandemin har drabbat olika delar av ekonomin på olika sätt och bland de anställda tycks aktiviteten ha minskat mest bland de med lösast anknytning till arbetsmarknaden.

Diagram 2.3 Årlig förändring av faktiskt arbetade timmar till och med juli 2020 enligt Konjunkturlönestatistiken, näringslivet
Procent

Anmärkning: Uppgifter enligt Konjunkturlönestatistiken i privat sektor (KLP). Uppgifter för perioden augusti 2019–juli 2020 är preliminära. Timavlönade avser såväl timavlönade med fast schema som timavlönade som kallas vid behov. Säsongsrensade värden, tre månaders glidande medelvärde.
Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

2.2 Timavlönades utveckling och påverkan på löneutvecklingen

Snabba strukturförändringar kan påverka den sammantagna löneutvecklingen i ekonomin. Timavlönade har i regel lägre löner än månadsavlönade och enligt den senaste helårssiffran var timavlönades genomsnittslön per timme 93 procent av motsvarande (beräknad) lön för månadsavlönade arbetare i näringslivet (se **tabell 2.1**). Inom bygg- och tjänstebranscherna är skillnaden liten mellan tim- och månadslönade och är 1–2 procent högre bland timavlönade. Inom övriga branscher är däremot timavlönades löner mellan 5 och 15 procent lägre än månadsavlönades löner. Vad gäller medelarbetstiden bland timavlönade så är den också klart lägre i genomsnitt (se **tabell 2.2**).

Under april–juli 2020 minskade andelen timavlönade bland arbetare i näringslivet från 49 till 44 procent jämfört med motsvarande period 2019 (se tabell 2.1). Inom de sammanslagna branscherna PRS[10] (”Utbildning, nöje, m.m.”) minskade andelen timavlönade arbetare med hela 14 procentenheter, och motsvarande andel arbetade timmar med 9 procentenheter. I denna branschgruppering är genomsnittslönen bland timavlönade endast 90 procent av genomsnittslönen bland månadsavlönade, vilket sammantaget innebär att en stor andel med relativt låga löner har försvunnit från dessa branscher under pandemin.

Tabell 2.1 Lön, anställda och arbetade timmar efter bransch[3], näringslivet
Procent och procentenheter

	Relativ lön timalönade*	Andel anställda timavlönade			Andel arbetade timmar timavlönade		
	2019	April-juli 2019	April-juli 2020	Förändring	April-juli 2019	April-juli 2020	Förändring
BCDE (Industri)	91	15	12	-3	12	10	-2
F (Byggverksamhet)	101	59	59	0	57	58	1
G (Handel)	95	58	55	-3	47	44	-3
H (Transport)	91	34	29	-5	27	23	-4
I (Hot&Rest)	93	75	68	-7	60	55	-5
JKLMN (Tjänster)	102	54	49	-5	43	40	-3
PRS (Pers tj)	90	51	37	-14	28	19	-9
Q (Vård)	85	68	67	-1	60	62	2
Totalt	93	49	44	-5	39	36	-3

*Timavlönades lön som andel av månadsavlönades lön.
Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

3 **BCDE** = Utvinning av mineral+Tillverkning+Försörjning av el, gas, värme och kyla+Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering, **JKLMN** =Informations- och kommunikationsverksamhet + Finans- och försäkringsverksamhet + Fastighetsverksamhet + Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik + Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster, **PRS**=Utbildning + Kultur, nöje och fritid + Annan serviceverksamhet.

Tabell 2.2 Genomsnittlig faktiskt arbetad tid per vecka för arbetare 2019 efter bransch[10], näringslivet
Procent

Medelarbetstid per vecka, arbetare i näringslivet, 2019	Månadsavlönade	Timavlönade
BCDE (Industri)	30	24
F (Bygg)	33	30
G (Handel)	30	19
H (Transport)	31	22
I (Hot&Rest)	31	15
JKLMN (Tjänster)	30	19
PRS (Pers tj)	29	11
Q (Vård)	27	19
Totalt	30	20

Anmärkning: Medelarbetstiden avser helårsgenomsnitt, det vill säga även veckor med exempelvis helger eller högt semesteruttag ingår.
Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Frågan är hur detta har påverkat löneutvecklingen för arbetare i näringslivet under 2020. När de timavlönade och deras arbetsinsats minskar som andel ökar andelen månadsavlönade, och eftersom månadsavlönade oftast har en jämförelsevis högre lön borde denna omfördelning av anställda i sig bidra positivt till den genomsnittliga lönen, och därmed även löneökningstakten.

Ett sätt att mäta effekten av den snabba nedgången av andelen timavlönade är att göra beräkningar som simulerar vad lönerna skulle bli om andelen timavlönade hade varit konstant mellan åren. Genom att sedan jämföra den löneökningstakt som då skulle ha blivit fallet med den faktiska löneökningstakten kan differensen tolkas som en strukturell effekt. Metoden kallas ibland för standardvägning.[4]

Löneökningstakten bland arbetare totalt i näringslivet beräknas ha hållits uppe med cirka 0,1–0,2 procentenheter under våren och sommaren till följd av att andelen timavlönade, som har lägre lön, minskat (se **diagram 2.4**). Som nämnts ovan fanns det redan en utveckling med minskad andel timavlönade arbetare i näringslivet och beräkningarna visar att en sådan sammansättningseffekt, om än liten, kan skönjas under årets inledande tre månader. Från och med april och framåt beräknas däremot effekten ha ökat något. Bidraget till sammansättningseffekterna från april och framåt kommer framför allt från hotell och restaurang samt personliga tjänster.

Den beräknade strukturella effekten är inte särskilt stor vad gäller den sammantagna löneutvecklingen. Även om andelen timavlönade med lägre lön minskar bland arbetarna, är medelarbetstiden samtidigt klart lägre för gruppen timavlönade. Detta gör att den antalsmässiga minskningen inte motsvaras av samma minskning av arbetade timmar och lönesumma och den strukturella effekten blir därför inte lika påtaglig som den antalsmässiga nedgången av timavlönade indikerar.

4 En utförligare beskrivning finns i appendix.

Diagram 2.4 Sammansättningseffekt på årlig total löneökningstakt bland arbetare i näringslivet 2020 uppdelat på bidrag efter bransch[5]

Procentenheter

Källa: Medlingsinstitutet (egna beräkningar) och Statistiska centralbyrån

Att den strukturella effekten verkar ha varit liten bland arbetare i näringslivet som helhet under våren innebär inte att den strukturella effekten varit liten inom alla branscher. Under april–juni minskade de anställda (främst timavlönade) snabbast inom hotell och restaurang (bransch I) vilket kan ha bidragit till att hålla uppe genomsnittslönen med omkring en halv procentenhet i branschen (se **diagram 2.5**). I juli har dock antalet timavlönade arbetare återhämtat sig något, även om det är färre anställda än förra året, och den positiva löneeffekten jämfört med föregående år avtog i princip helt. Inom en annan del av ekonomin som drabbats hårt under pandemin, den sammanslagna branschen Utbildning, Kultur, nöje och fritid och Annan serviceverksamhet, har det skett en påtaglig minskning av timavlönade i samband med covid-19 se tabell 2.1 ovan). Detta har hållit uppe löneökningstakten inom denna del av ekonomin med en hel procentenhet under juni–juli 2020.

5 **BCDE** = Utvinning av mineral+Tillverkning+Försörjning av el, gas, värme och kyla+Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering, **JKLMN** =Informations- och kommunikationsverksamhet + Finans- och försäkringsverksamhet + Fastighetsverksamhet + Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik + Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster, **PRS**=Utbildning + Kultur, nöje och fritid + Annan serviceverksamhet..

Diagram 2.5 Sammansättningseffekt på årlig löneökningstakt bland arbetare i näringslivet 2020 inom Hotell och Restaurangverksamhet respektive Utbildning, Kultur, nöje och fritid och Annan serviceverksamhet[6].
Procentenheter

Källa: Medlingsinstitutet (egna beräkningar) och Statistiska centralbyrån

Det bör noteras att även andra strukturella effekter än huruvida de anställda är timeller månadsavlönade kan påverka löneutvecklingen, exempelvis om åldersfördelningen bland de anställda ändrats jämfört med föregående år. Uppgifter om de anställdas ålder eller andra liknande uppgifter finns dock inte i den del av den kortperiodiska lönestatistiken som avser näringslivet.

Sammanfattningsvis finner vi en *positiv* effekt på lönerna för arbetare i näringslivet som har att göra med att timavlönade med lägre lön minskat i andel jämfört med månadsanställda som har högre löner i genomsnitt. Som påpekades ovan i avsnitt 1.5 har samtidigt en minskning av lönetillägg bidragit till en *negativ* effekt på löneökningstakten. Den positiva respektive den negativa effekten på hela näringslivets löneökningstakt tar på det hela taget i stort sett ut varandra. Den stora nedgången i den totala löneökningstakten för arbetare i näringslivet kan därför främst förklaras av att relativt få arbetare i näringslivet har genomgått lönerevision (se avsnitt 1.3).

6 **BCDE** = Utvinning av mineral+Tillverkning+Försörjning av el, gas, värme och kyla+Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering, **JKLMN** =Informations- och kommunikationsverksamhet + Finans- och försäkringsverksamhet + Fastighetsverksamhet + Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik + Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster, **PRS**=Utbildning + Kultur, nöje och fritid + Annan serviceverksamhet. Se även not 4.

3. Löner och totala arbetskostnader

Införandet av korttidsarbete får kortsiktiga följder på timlönerna som inte reflekterar den grundläggande löneutvecklingen i ekonomin. Effekterna av korttidsarbetet hålls därför utanför den officiella lönestatistiken

Om man inte tar hänsyn till korttidsarbetets effekter skulle vissa anställdas löner mångdubblas under 2020 för att år 2021 minska i samma utsträckning eftersom de då jämförs med lönerna 2020.

3.1 Korttidsarbete och timlönen

I den officiella lönestatistiken mäts alltid lönebeloppen dividerat med arbetad tid. Det betyder att om en anställd exempelvis går ner på halvtid och samtidigt får dra av halva lönen är lönen per arbetad timme oförändrad i lönestatistiken. På det viset kan lönestatistiken sägas mäta priset på själva arbetsinsatsen, utan hänsyn tagen till vad det får för inkomsteffekter för den enskilde under till exempel en månad.

I samband med pandemin införde regeringen ett system med förstärkt stöd för korttidsarbete. Detta system innebär att anställda får möjlighet att gå ner mer i arbetstid än i lön, samtidigt som företagen kompenseras via statligt stöd för den uteblivna arbetsinsatsen.[1]

Effekterna på de anställdas effektiva timlön kan sägas vara dramatiska bland dem som omfattas av åtgärden. Ett räkneexempel som kan förtydliga detta utgår från att en anställd vars arbetstid minskar i så stor utsträckning som medges av reglerna för det modifierade korttidsarbetet 2020 mellan 16 mars–15 november. Den anställde får då en löneminskning som uppgår till 7,5 procent och en arbetstidsminskning på 60 procent. (I mars och november blir de genomsnittliga löne- och arbetstidminskningarna hälften så stora till följd av att endast halva månaden avses.) Arbetstiden antas vidare minska i enlighet med ytterligare specialregler 1 maj-31 juli med upp till 80 procent samtidigt som arbetstagarens löneminskning då var 12 procent av den ordinarie lönen. **Diagram 3.1** sammanfattar löne- och arbetstidsförändringarna.

1 Se avsnitt 2.2 och 2.3 i rapporten Pandemin och korttidsarbetet, Medlingsinstitutet, 2020.

Diagram 3.1 Faktisk lön och arbetstid per månad.*

*Jämfört med ordinarie lön och arbetstid för en anställd som är maximalt korttidspermitterad via det kompletterande systemet för korttidsarbete 16 mars-15 november 2020 samt via specialregler för systemet 1 maj-31 juli.
Källa: Egen bearbetning

Denna obalans i förändrad lön och tid påverkar timlönen mycket. Lönen per timme, det vill säga det som lönestatistiken mäter, ökar i exemplet under vissa månader i år flera gånger till följd av korttidsarbetet (se **diagram 3.2**). Vidare avses med löneutvecklingen normalt hur mycket genomsnittslönen en viss månad förändras jämfört motsvarande månad året innan. Den mångdubbling av timlönen som vissa anställda får i samband med korttidsarbetet under vissa månader 2020 motsvaras därför av en kraftig löneminskning under vissa kommande månader under 2021 enligt räkneexemplet.

Diagram 3.2 Årlig förändringstakt av timlönen*
Procent

*Effekt på lönen för en anställd som är maximalt korttidspermitterad via det kompletterande systemet för korttidsarbete 16 mars-15 november 2020 samt via specialregler för systemet 1 maj-31 juli 2020.
Källa: Egen bearbetning

Detta räkneexempel gäller i praktiken för vissa anställda på arbetsmarknaden. Många berörs av korttidsarbete med mindre minskningar av lön och arbetstid, vilket minskar timlöneeffektens storlek, och under mer begränsade perioder. Men eftersom så många anställda beräknas tillämpa någon variant av korttidsarbete blir effekten stor på lönestatistiken. Lönestatistiken riskerar då att bli mindre ändamålsenlig under den period som de förstärkta systemen är på plats, eftersom det är en isolerad händelse som i praktiken inte reflekterar den mer grundläggande löneutvecklingen i ekonomin.

Arbetsgivarna blir kompenserade för att lönekostnaden för en given arbetsinsats blir dyrare, så det som beskrivs i detta avsnitt är framför allt de statistiska effekter systemet får för när löneutvecklingen ska mätas.

3.2 Faktiska timlöner och arbetskostnader

I samarbete med SCB har Medlingsinstitutet vidtagit åtgärder i datainsamlingen så att de ovan beskrivna effekterna från korttidsarbete hålls utanför statistiken. Lönenivåer, arbetstider med mera har i och med åtgärderna inrapporterats *exklusive* de ändringar som korttidsarbete medfört för vissa anställda.

Att korttidsarbete skulle ha påverkat den officiella lönestatistiken utan åtgärder blir tydligt vid en jämförelse med en annan källa för lönestatistik, nämligen utbetalda lönesummor dividerat med arbetade timmar enligt nationalräkenskaperna.

Timlön enligt nationalräkenskaperna

Nationalräkenskapernas lönebegrepp är bredare än konjunkturlönestatistikens, genom att bland annat bonus, olika förmåner samt sjuklöner (de två första veckorna som betalas av arbetsgivaren) ingår. I nationalräkenskaperna redovisas lönen den tidpunkt när lönen betalades ut, varför retroaktiva löner redovisas annorlunda än i konjunkturlönestatistiken. Statistiken bygger på uppgifter om lönesummor från skatteverket, undersökningen företagens ekonomi, samt arbetade timmar från framför allt arbetskraftsundersökningen (AKU). Avsaknaden av periodisering gör att löneökningstakten i nationalräkenskaperna varierar mer än konjunkturlönerna kvartal för kvartal.

Under andra det kvartalet 2020 bromsade löneökningstakten in kraftigt enligt konjunkturlönestatistiken till följd av den avbrutna avtalsrörelsen, från cirka 2,9 procent till cirka 1,4 procent (se kapitel 1). Enligt den beräknade timlönen i nationalräkenskaperna ökade däremot den genomsnittliga timlönen i hela ekonomin till hela 6,3 procent i årstakt det andra kvartalet (se **diagram 3.3**) och detta alltså *trots* att avtalsrörelsen skjutits upp.

Diagram 3.3 Årlig löneökningstakt, hela ekonomin
Procent

Källor: Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet och Statistiska centralbyrån

Mycket av denna extrema löneutveckling i nationalräkenskaperna torde ha sin grund i effekterna från att korttidsarbete utnyttjats, vilket medfört att timmarna minskat mindre än vad lönesumman minskat i samband med covid-19-krisen. Att arbetade timmar minskar mer än lönesumman kan förvisso även delvis ha skett på grund av andra effekter än att det förstärka korttidsarbetet aktiverats. Men med tanke på de på förhand mycket starka individuella löneeffekterna och att löneökningarna i den officiella lönestatistiken samtidigt bromsas in, talar mycket för att det är just korttidsarbetets effekter som har fått genomslag.

Det är även värt att notera att de extrema ökningar av lönen per timme som korttidsarbete medför inte har varit fallet för alla anställda vid alla företag. Fördelningen av de anställdas utbetalda lön per arbetad timme har med andra ord troligen varit mycket ojämn under krisen. De flesta anställda går inte på korttidsarbete. En bedömning är att i storleksordningen 200 000 till 300 000 gjorde det under perioden maj till och med juni.[2] Hur stor den slutliga omfattningen av korttidsarbetet blir under 2020 återstår att se, men omfattningen hittills indikerar att de individuella löneeffekterna från korttidsarbetet kan få stort genomslag för de genomsnittliga lönerna och arbetskostnaderna i ekonomin, även om det som sagt inte reflekterar det underliggande priset på arbetskraftsinsatsen särskilt väl. Som nämndes ovan blir arbetsgivarna kompenserade för att den genomsnittliga lönekostnaden per timme ökar.

En ytterligare krisåtgärd under krisen var att de lagstadgade arbetsgivaravgifterna sänktes kraftigt. Åtgärden innebär att företagen endast betalar ålderspensionsavgift 1 mars 2020–30 juni 2020. Nedsättningen av arbetsgivaravgifterna gäller för upp till 30 anställda per företag, och beräknas på en lönesumma på som mest 25 000 kronor per anställd och månad. Som andel av utbetalda löner sjönk de inbetalda arbets-

2 Se avsnitt 4.2 och 4.3 i rapporten Pandemin och korttidsarbetet, Medlingsinstitutet, 2020.

givaravgifterna från omkring 31,5 procent till cirka 25 procent under andra kvartalet (se **diagram 3.4**). Denna åtgärd omfattade en mycket större grupp anställda jämfört med hur många som omfattades av systemet med korttidsarbete.

Diagram 3.4 Lagstadgade arbetsgivaravgifter som andel av lönen
Procent

Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

Kombinationen av ökad genomsnittlig timlön till följd av korttidsarbete och sänkta arbetsgivaravgifter bidrog sammantaget till att den genomsnittliga arbetskostnaden per timme ökade i en liknande takt som under senare år i näringslivet (se **diagram 3.5**). Korttidsarbete är endast tillämpbart i näringslivet och den genomsnittliga timlönen ökade med cirka 8 procent enligt nationalräkenskaperna, trots att den stora majoriteten löntagare inte omfattades av korttidsarbete.

Eftersom krisåtgärdernas kostnadspåverkan fördelas på olika sätt bland företagen försvåras analysen eftersom statistiken i regel mäter utvecklingen av genomsnittliga kostnader. Att den genomsnittliga arbetskostnaden per timme ökar i normal takt beror alltså på att en begränsad andel anställda med korttidsarbete pressar upp lönesumman i förhållande till arbetade timmar, samtidigt som en betydligt större andel anställda fått nedsatta arbetsgivaravgifter.

Diagram 3.5 Årlig ökningstakt av genomsnittlig lön per timme respektive genomsnittlig arbetskostnad per timme, näringslivet, enligt nationalräkenskaperna
Procent

Källor: Konjunkturinstitutet och Statistiska centralbyrån

Ett annat sätt att mäta lönekostnadsutvecklingen, som exkluderar korttidsarbete men inkluderar nedsättningen av arbetsgivaravgifterna, är via lönekostnadsindexet Labour cost index (LCI).[3]

Labour cost index (LCI)

LCI vägs samman av dels ett rent löneindex, dels ett index för övriga arbetskostnader utöver lön. Löneindexet beräknas utifrån timlöner, medan indexet för övriga arbetskostnader beräknas utifrån avtalade och lagstadgade arbetsgivaravgifter tillsammans med sjuklöner.

Tvärtemot de tilltagande arbetskostnaderna enligt nationalräkenskaperna, där effekter från korttidsarbete ingår, *minskade* LCI i näringslivet med 3,7 procent det andra kvartalet 2020 jämfört med andra kvartalet 2019 (se **diagram 3.6**). Med andra ord minskade den genomsnittliga arbetskostnaden per timme jämfört med förra året enligt LCI, där effekterna från korttidsarbete hålls borta. Eftersom de flesta anställda inte gick på korttidsarbete ligger troligen arbetskostnadsutvecklingen per timme enligt LCI, snarare än enligt nationalräkenskaperna, närmare utvecklingen för det typiska fallet bland företagen under det andra kvartalet.

3 Lönedelen i LCI baseras främst på Konjunkturlönestatistiken, för vilken korttidsarbetets eventuella påverkan på lön och arbetad tid bortsågs från i samband med statistikinsamlingen från och med april. Det senaste årets kvartalsutfall enligt LCI är alltid preliminära och revideras löpande innan dessa blir definitiva. Se mer i SCB (2020), STATISTIKENS FRAMSTÄLLNING: Labour Cost Index (LCI)- för privat sektor, på www.scb.se/am0114.

Diagram 3.6 Årlig ökningstakt av genomsnittlig lön per timme respektive genomsnittlig arbetskostnad per timme, näringslivet
Procent

Källor: Medlingsinstitutet, Statistiska centralbyrån och Eurostat

4. Inflation och reallön

Både den nominella löneutvecklingen och inflationen har fallit tillbaka under år 2020. Trots den pågående krisen har de långsiktiga förväntningarna om reallöneökningar bland fackliga företrädare och arbetsgivare inte minskat.

På längre sikt tecknar partsföreträdare troligen in att årets avtalsförhandlingar kommer att återställa lönetrycket efter den nu avtalslösa perioden, men kortsiktigt har förväntningarna på utvecklingen av såväl lön som reallön dämpats.

4.1 Löne- och inflationsförväntningar

Trots den kraftiga nedgången i löneökningstakt under våren och sommaren har inte löneförväntningarna bland fackliga företrädare och arbetsgivare gått ner lika mycket i samband med covid-19-pandemin (se **diagram 4.1**). Nedgången i löneökningstakt har dock, som beskrivits i kapitel 1, mest att göra med pausade avtalsförhandlingar snarare än med att det underliggande lönetrycket i ekonomin halverats. Löneförväntningarna på ett års sikt från både fack och arbetsgivare understiger löneutvecklingen utfallen innan krisens inträde under 2020. Löneutvecklingen det närmaste året påverkas i hög grad av vad parterna kommer fram till när höstens avtalsförhandlingar är slutförda. De långsiktiga löneförväntningarna på 5 års sikt har knappt påverkats alls av covid-19-krisen. De partsföreträdare som deltar i undersökningen tecknar troligen in att nya avtal kommer att slutas framöver i sina löneförväntningar.

Diagram 4.1 Lön och löneförväntningar
Årlig procentuell förändring

Källor: Medlingsinstitutet och Prospera

Hur inflationen påverkas av covid-19-krisen präglas även det i hög grad av osäkerhet i samband med pandemin, men av andra anledningar. Vissa delar av konsumtionskorgen, som utrikesresor, har snabbt tappat praktisk inverkan på den reella prisutvecklingen.

I pandemins inledning sjönk inflationen (mätt med KPIF) och var till och med negativ i april (se **diagram 4.2**). Efter det har prisutvecklingen återhämtat sig något och uppgått till omkring 0,5 procent enligt de senaste utfallen. Det är långt från Riksbankens inflationsmål på 2 procent, och inflation på ett och två års sikt kommer upp i som mest en dryg procent enligt förväntningarna från både fack och arbetsgivare. De långsiktiga inflationsförväntningarna har dock inte fallit tillbaka lika mycket under krisen. Bland arbetsgivarrepresentanterna i undersökningen går de till och med upp något under tredje kvartalet i år jämfört med de senaste årens förväntningar.

Diagram 4.2 Lön och löneförväntningar
Årlig procentuell förändring

Källor: SCB och Prospera

4.2 Reallöneökningar och förväntningar

Både löneutvecklingen och inflationen har alltså fallit tillbaka under året. Vad gäller utfallen har löneökningarna fallit snabbare än inflationen, vilket har bromsat in reallöneökningarna det andra kvartalet samt i juli 2020 (se **diagram 4.3**). Trots detta är de implicita förväntningarna på reallöneökningar från både fack och arbetsgivare på något högre nivåer än vad de var under 2019. Förväntningarna från parternas representanter i undersökningen under det tredje kvartalet består i att den årliga reallönetillväxten framöver kommer att ligga mellan 1 och 1,5 procent.

Diagram 4.3 Reallön och förväntningar
Årlig procentuell förändring

Källor: Medlingsinstitutet, SCB, Prospera och egna beräkningar.

5. APPENDIX

Standardvägning av arbetares löneökningstakt i näringslivet

För att beräkna hur löneökningarna för arbetare i näringslivet påverkas av att andelen timavlönade minskar tillämpas så kallad standardvägning. Detta görs genom att timlönen för arbetare i näringslivet under månad t, w_t, beräknas om med timlönen för timavlönade arbetare, w_t^{tim}, och för månadsavlönade arbetare, $w_t^{mån}$, utifrån antagandet att den procentuella fördelningen av arbetade timmar h_t är densamma som den var tolv månader tidigare. På det viset beräknas den standardvägda ökningstakten av timlönen, $\dot{w}_t^{std}$. Den förändrade fördelningen av andelen timavlönade mellan åren får då en effekt på löneökningstakten som beräknas genom att jämföra ökningstakten för den ordinarie genomsnittslönen med den standardvägda genomsnittslönen. Det vill säga effekten beräknas som $\dot{w}_t - \dot{w}_t^{std}$, där

$$\dot{w} = \frac{w_t - w_{t-12}}{w_{t-12}}, \quad \dot{w}_t = \frac{w_t^{std} - w_{t-12}}{w_{t-12}}$$

och

$$w_t^{std} = \frac{\left[w_t^{tim} \times h_t \times \frac{h_{t-12}^{tim}}{h_{t-1}} \right] + \left[w_t^{mån} \times h_t \times \left(1 - \frac{h_{t-12}^{tim}}{h_{t-1}} \right) \right]}{h_t}$$

Retroaktiv lön i lönestatistiken

Konjunkturlönestatistiken är den mest aktuella lönestatistiken eftersom den publiceras två månader efter mätningen. Eftersom den revideras när ny information kommer kan den betraktas som definitiv först ett år efter mättillfället. Månadsuppgifterna i konjunkturlönestatistiken är med andra ord preliminära vid första publicering. Statistiken fortsätter att vara preliminär vid efterföljande publiceringar och blir definitiv först efter 12 månader. Mellan det första och det trettonde, definitiva, utfallet sker regelmässigt revideringar av lönestatistiken. I de allra flesta fall innebär revideringarna att de uppmätta löneökningarna blir högre. Löneökningstakten beräknas som den procentuella förändringen mellan det preliminära utfallet och det definitiva utfallet ett år tidigare. Den preliminära löneökningstakten är därför inledningsvis ofta en underskattning av den löneökningstakt som statistiken visar när den blir definitiv.

Revideringarna av statistiken beror främst på att lokala och individuella förhandlingar tenderar att dra ut på tiden och att företagen i undersökningen rapporter in retroaktiva löneutbetalningar när förhandlingarna blivit klara. De retroaktiva

lönerna periodiseras tillbaka till de månader som lönehöjningen gäller ifrån. Om till exempel ett företag i september rapporterar in att man betalat ut retroaktiv lön för perioden april-augusti fördelas det retroaktiva beloppet ut jämnt över dess månader i det statistiska underlaget.

Storleken på de retroaktiva löneutbetalningarna och därmed revideringarna varierar över året. Skillnaden mellan det första preliminära utfallet och det definitiva utfallet är störst under månader när många lokala lönerevisioner genomförs. Tidpunkten för detta styrs i de flesta fall av de centrala avtalen. Även om tidpunkten har varierat inom och mellan olika avtal har det varit vanligt att nya löner börjar gälla från april eller maj inom näringslivet, kommuner och regioner och från oktober inom staten.

För de månader det finns ett preliminärt utfall gör Medlingsinstitutets normalt en beräkning av det förväntade definitiva utfallet med hjälp av en prognosmodell. Beräkningen är tänkt att fungera som ett analysunderlag för att underlätta tolkningen av de preliminära utfallen. På grund av att förhandlingarna om nya kollektivavtal skjutits upp görs inga skattningar av de definitiva utfallen efter det första kvartalet 2020, eftersom det historiska mönstret för retroaktiva löner som modellen främst bygger på tillfälligt brutits. De sammanlagda retroaktiva löneutbetalningarna i denna nya situation, med en stor andel uppskjutna lönerevisioner, kan då inte skattas med tillräckligt kvantitativt stöd då det saknas tidigare erfarenheter och därmed även statistiska samband som skulle kunna utnyttjas i detta syfte.