

Ekonomiska kommentarer

Lägre arbetskraftsbrist kan delvis förklara låga löneökningar

Erik Frohm

Författaren är verksam på avdelningen för penningpolitik.¹

Arbetsmarknaden i Sverige har utvecklats mycket starkt de senaste åren.

Arbetslösheten har fallit trendmässigt sedan slutet av 2012, även om det finns tecken på en uppgång under det senaste året, och många bedömare är eniga om att efterfrågan på arbetskraft har överstigit utbudet. Enligt läroboken bör en stark arbetsmarknad, allt annat lika, leda till att lönerna stiger snabbare.²

Flera indikatorer som används för att bedöma efterfrågan på arbetskraft är baserade på enkäter. **Enkätundersökningar har många fördelar:** de är direkt tillgängliga efter referensperioden, revideras inte och gör det möjligt att få en uppfattning om variabler som inte går att mäta i registerbaserad statistik.

Diagram 1 visar ett av de vanligaste enkätbaserade måtten, Konjunkturinstitutets (KI:s) indikator på arbetskraftsbrist i näringslivet, för att följa efterfrågan på arbetskraft över tid, och de totala nominella löneökningarna i näringslivet i Sverige. Före krisen var sambandet mellan indikatorn och de nominella löneökningarna relativt starkt, med en viss tidsfördröjning. Men sedan dess verkar sambandet ha försvagats.³ Trots att andelen företag som rapporterar arbetskraftsbrist ökade från strax under 13 procent under mitten av 2013 till 47 procent under tredje kvartalet 2018 var lönetillväxten stabil på runt 2,5 procent.

Enkätdata har också nackdelar. I exempelvis KI:s enkätundersökning svarar företagen på hur de upplever produktion, sysselsättning eller lönsamhet. Synen på vad som är "normalt" eller innebär "en ökning" kan i sådana undersökningar stå för olika nivåer eller kvantiteter vid olika tidpunkter, vilket kan göra det svårt att tolka resultaten.⁴ Exempelvis verkar normalläget i KI:s Barometerindikator (ett värde på 100) nu motsvara en lägre BNP-tillväxt än vad som var fallet före krisen.⁵ Skälen kan vara flera. Men en förklaring är att längre perioder av svag konjunkturutveckling får respondenterna att ställa om synen på vad som är normalt. Med andra ord betyder "normalt" nu en lägre tillväxttakt än tidigare. I motsats till Barometerindikatorn, som ofta relateras till BNP-tillväxten, har bristtalen i KI:s enkät inte någon motsvarighet i offentlig statistik, varför det inte går att göra liknande analyser som KI gjort för Barometerindikatorn.

De nominella löneökningarna i Sverige har varit ovanligt låga under senare år, trots att den svenska arbetsmarknaden har utvecklats mycket starkt. Flera indikatorer pekar på att efterfrågan på arbetskraft har överstigit utbudet, vilket enligt läroboken borde ha lett till högre löneökningar. I den här ekonomiska kommentaren visar jag hur enkätbaserade indikatorer kan ha överdrivit efterfrågan på arbetskraft under senare år, och därmed överdrivit lönetrycket. Analysen visar att svenska företag höjer lönerna när de upplever att det är svårt att få tag på personal och att de höjer lönerna mer ju större bristen på arbetskraft är. En ny kompletterande indikator visar att bristen på arbetskraft kan vara lägre än vad andra mått visar och detta skulle delvis kunna förklara varför löneökningarna har varit mer dämpade under senare år. Analysen kan dock inte fullt ut förklara varför löneökningarna varit så låga. Det är därför sannolikt att andra förändringar på arbetsmarknaden har bidragit till att dämpa löneökningarna under senare år.

¹ Jag vill tacka Anneli Almérus (på Arbetsförmedlingen), Charlotta Edler, Mattias Erlandsson, Jesper Hansson, Iida Häkkinen Skans, Håkan Gustavson (på Ekonomistyrningsverket), Åsa Olli Segendorf, Marianne Sterner och Emelie Theobald för värdefulla synpunkter på tidigare utkast, samt deltagare på arbetsseminarier på Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsdepartementet, Konjunkturinstitutet och Riksbanken för återkoppling.

² Andra viktiga faktorer för löneutvecklingen är exempelvis inflationsförväntningarna och produktivitetstillväxten.

³ Bland annat Borio (2017) och Industriarbetsgivarna (2018) hävdar att digitalisering och globalisering kan ha bidragit till att försvaga relationen mellan arbetskraftsbrist och löneutveckling. Men att det övergripande sambandet mellan löneutveckling och mått på resursutnyttjandet som arbetslöshet ändras över olika tidsperioder behöver inte innebära att arbetstagarnas eller arbetsgivarnas beteende har förändrats. Det kan i stället vara en effekt av att andra så kallade exogena förändringar påverkar sambandet under en period. Jonsson och Theobald (2019) illustrerar med hjälp av en makroekonomisk modell hur olika sådana förändringar kan påverka sambandet på ett övergripande plan.

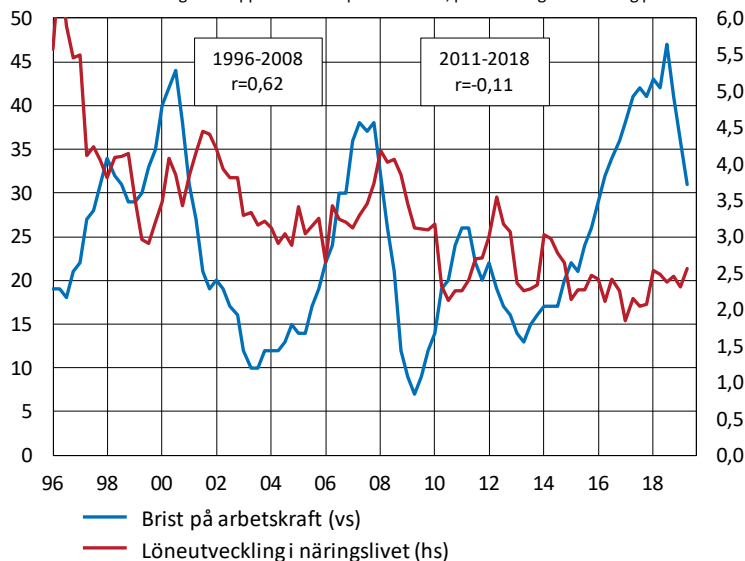
⁴ Det finns centralbanker som försöker få en uppfattning om hur intensiv bristen på arbetskraft är. Bland annat Bank of Canada ställer frågor både om bristen på arbetskraft gör det svårt att möta efterfrågan och om bristen har blivit mer eller mindre intensiv. Se Bank of Canada (2019).

⁵ Se DG-ECFIN (2017) och Konjunkturinstitutet (2018a). Barometerindikatorn har som syfte att mäta det aktuella stämningläget i den svenska ekonomin genom att använda informationen från alla Konjunkturinstitutets barometrar.

Det finns förstås andra mått än enkätdata som visar efterfrågeläget i ekonomin som sysselsättnings-, tim- eller BNP-gap.⁶ Men beräkningarna är ofta osäkra i realtid, vilket beror på att data revideras men också på att de skattade trenderna (eller jämviktsnivåerna) ändras över tid.⁷ Andra mått på läget på arbetsmarknaden är data över vakanser och lediga jobb som produceras av Statistiska centralbyrån (SCB), men dessvärre är även den här statistiken osäker.⁸

Diagram 1. Samband mellan bristtalen och löneutvecklingen

Vänster skala: andel företag som rapporterar brist på arbetskraft, procent. Höger skala: årlig procentuell förändring.



Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

Anm. Korrelationskoefficienten r har beräknats som ett genomsnitt med brist på arbetskraft framskjuten fem eller sex kvartal. Perioden 2009-2010 är utelämnad.

En relativt utforskad källa är Arbetsförmedlingens intervjuundersökning med arbetsgivare i hela Sverige som genomförs två gånger per år. Unikt för undersökningen är att den samlar in detaljrik information om företagets arbetskraftsbrist och den genomsnittliga löneutvecklingen per anställd på varje arbetsställe.⁹ Överlag är dessa data väldigt lika de bristtal som produceras av KI och löneutvecklingen i Konjunkturlönestatistiken som ställs samman av Medlingsinstitutet, se Appendix 1.

Insamlingen hanteras av personal från Arbetsförmedlingen och sker genom personliga besök hos arbetsgivarna eller via telefonintervjuer. Undersökningen är den största företagsundersökningen i sitt slag i Sverige och omfattar runt 11 000 intervjuer med företag per halvår.

Med mikrodata från den undersökningen analyserar denna ekonomiska kommentar ett alternativt mått på relativt arbetskraftsbrist och hur detta hänger ihop med löneutvecklingen i enskilda företag. Totalt omfattar materialet som används i denna kommentar 240 000 svar från 2007 till och med första halvåret 2018 (2018h1). Att använda företagsdata gör det möjligt att undersöka hur exempelvis arbetskraftsbrist och löneutveckling ser ut i olika grupper av företag. Det gör det också möjligt att nyansera bilden av hur bristen på arbetskraft har utvecklats och hur lönerna har påverkats sedan krisåren.

I den första delen presenteras undersökningen översiktligt och sedan undersöker jag hur företagen hanterar bristen på arbetskraft. I den andra delen skapar jag ett alternativt mått på

⁶ Att använda arbetslösheten som ett mått på resursutnyttjandet kompliceras av att arbetskraftens sammansättning förändras över tid och att olika grupper har olika lätt att få ett arbete.

⁷ Se bland annat Orphanides och van Norden (2002). Nyare studier använder andra sätt att beräkna trenderna som är mindre känsliga för detta problem. Se exempelvis Stock och Watson (2019).

⁸ Se SCB (2019).

⁹ I resten av denna ekonomiska kommentar kommer begreppen företag och arbetsställen att användas synonymt.

relativ arbetskraftsbrist som tar hänsyn till hur många bristplatser företagen har och undersöker hur måttet hänger ihop med företagets lönetillväxt. I den sista delen jämförs den vanliga enkätbaserade indikatorn för arbetskraftsbrist med den nya.

Arbetsförmedlingens intervjuundersökning (AFU)

Arbetsförmedlingens intervjuundersökning (AFU) baseras på ett representativt urval av arbetsställen i termer av branscher (SNI 2007), regioner och storleksklasser baserat på antalet anställda. Arbetsställena är hämtade ur SCB:s företagsregister och för arbetsställen som har fler än 100 anställda ingår samtliga arbetsställen i undersökningen. Deltagandet är frivilligt, men generellt är svarsfrekvensen mycket högre än i andra enkätundersökningar, ofta över 80 procent.¹⁰ Enligt Arbetsförmedlingen beror det på att frågorna ställs vid ett personligt möte eller via telefon, ofta med någon i chefsställning på företaget, samt att kontakterna mellan arbetsförmedlarna och arbetsgivarna redan är upparbetade.¹¹

För att vara en urvalsundersökning är antalet intervjuade arbetsställen mycket stort vilket gör att tillförlitligheten totalt sett bedöms som god.¹² I enkätundersökningar ställs generellt väldigt enkla och korta frågor så att det blir möjligt för respondenterna att svara snabbt.¹³

Eftersom Arbetsförmedlingen genomför sina intervjuer, antingen vid personliga besök eller över telefon, **ställer de också mer ingående frågor än i vanliga enkäter**. Appendix 1 visar de frågor i AFU som används i denna ekonomiska kommentar.

Företagens hantering av arbetskraftsbristen

Företagen som har brist på arbetskraft behöver inte nödvändigtvis höja lönerna för att kunna rekrytera. Av diagram 2 framgår hur företagen svarar att de hanterar arbetskraftsbristen. Sett över hela perioden 2007-2018 är det vanligast att bristen innebär att det tar längre tid att rekrytera än tidigare och att företagen behöver sänka kraven på erfarenhet, utbildning eller social kompetens. Det är också vanligt att rekryteringarna avbryts helt. Andra åtgärder används också. Det kan vara att företaget använder sig av externa rekryterare, rekryterar till en annan ort, anlitar underleverantörer eller bemanningsföretag. Att höja lönerna kommer först på femte plats sett över hela tidsperioden. Men **det har blivit vanligare att höja lönerna under åren 2016-2018 än det var 2013-2015**. Det har också blivit något vanligare att företagen sänker kompetenskraven eller erbjuder andra förmåner, medan det har blivit mindre vanligt att företagen avbryter rekryteringen eller vidtar andra åtgärder.

¹⁰ Exempelvis är den viktade svarsfrekvensen 70 procent för tillverkningsindustrin och bygg- och anläggningsindustrin och runt 60 procent inom handeln och tjänstesektorn i Konjunkturinstitutets konjunkturbarometer.

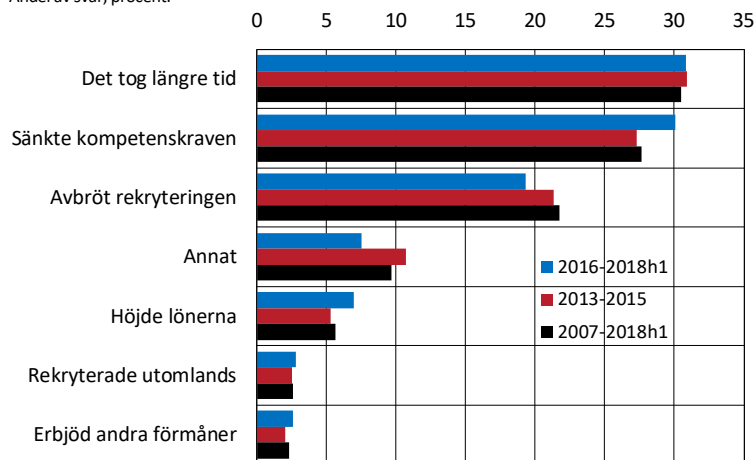
¹¹ Det är också erfarenheterna från Riksbankens företagsundersökning som till stor del görs med de största företagen i Sverige.

¹² Andra författare har också undersökt hur företags svar i enkätundersökningar hänger ihop med faktiska utfall. De finner att de ofta sammanfaller. Se Müller (2009) och Liu med flera (2011).

¹³ Enkätundersökningar använder ofta så kallade Likert-skolor (Öka, Oförändrad, Minska) som svarsalternativ på olika påståenden och frågor. Ett problem med sådana skolor är att intensiteten eller vikten för ett särskilt svarsalternativ inte vägs in i beräkningarna. Inom vissa politiska undersökningar används i stället kvadratiske röstningsmetoder, vilket innebär att varje respondent får en pott "poäng" att fördela på olika svarsalternativ i en hel enkät. Det gör att respondenterna tvingas fundera igenom hur mycket vikt man vill lägga vid ett särskilt alternativ och metoden har visat sig ge andra resultat än Likert-skolor. Se exempelvis Cavaille med flera (2018).

Diagram 2. Företagen har flera sätt att hantera arbetskraftsbristen

Andel av svar, procent.



Källa: Arbetsförmedlingen.

Anm. Kompetenskrav summerar svaren för svarsalternativen erfarenhet, utbildning och social kompetens. Svarta staplar är ett genomsnitt över hela perioden 2007-2018h1. Blå staplar är ett genomsnitt från 2013-2015 och röda staplar avser 2016-2018h1. Från 2013 är andelarna uppräknade till den nivå som skulle ha nåtts om alla företag i populationen hade tillfrågats. Före 2013 används utvecklingen för de likaviktade svaren för att länka tidsserierna. Men utvecklingen är i princip densamma om hela tidsserien är likaviktad över hela tidsperioden.

Skiljer sig löneökningarna åt för företag med och utan brist?

Ett sätt att undersöka hur arbetskraftsbristen i AFU är relaterad till löneutvecklingen är att beräkna de genomsnittliga löneökningarna för grupper av företag utan arbetskraftsbrist, företag med brist och företag med brist som också svarar att de höjer lönerna till följd av arbetskraftsbristen.¹⁴ Men arbetsmarknadens sätt att fungera har förändrats med åren och de senaste decenniernas globalisering och digitalisering skulle kunna göra att utväxlingen mellan arbetskraftsbrist och löner har dämpats.¹⁵ Därtill kan andra förändringar på den svenska arbetsmarknaden sedan krisåren ha bidragit till att förhållandet har försvagats.¹⁶

Diagram 3 delar därför upp företagens löneökningar i tre perioder: före krisen 2007-2008, under och just efter krisen 2009-2012 och perioden med låga löneökningar 2013-2018h1. Det visar sig att företag utan arbetskraftsbrist hade en löneökningstakt på 3,6 procent under 2007-2008, 2,9 under 2009-2012 och 2,6 under 2013-2018h1. Löneökningstakten var 0,2 procentenheter högre för företag med arbetskraftsbrist (röda staplar) under 2007-2008 och 2009-2012 men endast 0,1 procentenheter högre under 2013-2018h1. För företagen med arbetskraftsbrist som också höjer lönerna för att hantera bristen (blå staplar) var skillnaden runt 0,8 procentenheter under 2007-2008, 0,7 2009-2012 och 0,6 procentenheter under 2013-2018h1.

Att skillnaden i löneökningarna har minskat mellan företag med och utan brist på arbetskraft tyder på att bristen nu har mindre effekt på löneökningarna än före krisen.¹⁷ **En förklaring kan vara att graden av arbetskraftsbrist varierar mellan perioderna.** Bland annat nämner företagen i Riksbankens företagsundersökning att de inte upplever någon större allmän brist på arbetskraft.¹⁸ Däremot har de ofta brist på särskilda kompetenser och där har löneökningarna blivit större, men det har ännu inte satt spår i den sammantagna

¹⁴ Dessa typer av analyser går inte att göra på exempelvis Konjunkturinstitutets data eftersom de inte samlar in information om löneutvecklingen hos företagen.

¹⁵ Se Borio (2017).

¹⁶ Se Konjunkturinstitutet (2018b) och Jonsson och Theobald (2019).

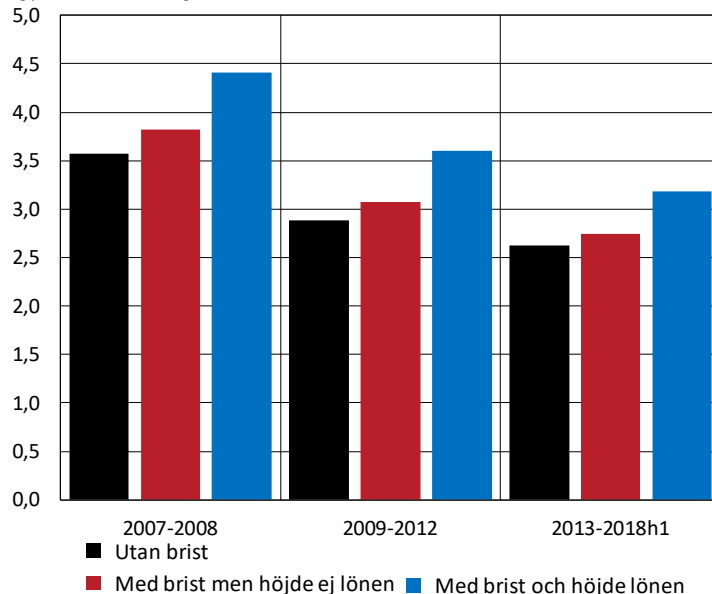
¹⁷ Det överensstämmer med ett flertal studier som visar att utväxlingen mellan olika mått på resursutnyttjandet och lönerna har försvagats. Se t.ex. Sveriges riksbank (2018b)

¹⁸ Riksbankens företagsundersökning i november 2018.

löneutvecklingen på företagen. Det är därför viktigt att också undersöka om arbetskraftsbristen avser enstaka eller ett flertal platser.

Diagram 3. Löneökningarna är högre hos företag med arbetskraftsbrist

Årlig procentuell förändring av lönerna.



Källa: Arbetsförmedlingen.

Anm. Diagrammet visar den genomsnittliga löneökningen hos företag utan arbetskraftsbrist (svarta staplar), företag med brist på arbetskraft men som svarar att de inte höjer lönerna (röda staplar) och de företag med brist på arbetskraft som säger att de höjer lönerna när de har brist (blå staplar). Genomsnittet för 2007-2008 är baserade på 25 965 observationer för företag utan brist, 10 580 för företag med arbetskraftsbrist men som inte höjde lönen och 1315 för företag som hade brist och höjde lönen. För 2009-2012 är samma siffror 60 623, 13 884 och 1 125. För 2013-2018h1 är det 68 731, 31 338 och 4 065.

Ett nytt företagsspecifikt mått på relativ arbetskraftsbrist

För att få ett mått på relativ arbetskraftsbrist på företagsnivå sätts antalet bristplatser i AFU i relation till antalet anställda per arbetsställe, se (1).¹⁹

$$BK_{it} = B_{it}/S_{it} \quad (1)$$

BK_{it} är alltså kvoten mellan antalet bristplatser och antalet sysselsatta. B_{it} är antalet bristplatser hos företag i under tidsperiod t och S_{it} är antalet sysselsatta. Om bristen ökar men sysselsättningen är konstant så stiger kvoten och tyder på att arbetskraftsbristen ökar. Om däremot bristen är oförändrad samtidigt som antalet sysselsatta i företaget ökar så sjunker kvoten.²⁰ En svaghet är att måttet inte tar hänsyn till hur arbetskraftsbristen varierar för olika kompetenser eller yrkesroller. Det kan vara så att ett företag har stor brist på exempelvis IT-ingenjörer samtidigt som man anställer flera produktionsarbetare så att antalet sysselsatta stiger mer än bristplatserna. I detta fall skulle måttet på företagsnivå tyda på att arbetskraftsbristen faller överlag, trots att den är oförändrad för de särskilda kompetenserna. För mer detaljerade analyser av hur arbetskraftsbristen inom olika yrken har förändrats är

¹⁹ Detta görs eftersom en brist på en anställd kan vara lönedrivande för ett företag med 10 anställda, medan det förmodligen spelar mindre roll för ett företag med 100 anställda.

²⁰ Eftersom antalet platser där företagen upplever arbetskraftsbrist och antalet anställda i undersökningen tidvis innehåller extremvärden kan beräknade medelvärden i datamaterialet påverkas. Att det finns just extremvärden beror i vissa fall på felrapportering. För att hantera extremvärdena kan man använda olika metoder. Det enklaste är att utesluta dem från datamaterialet helt och hållet. En annan metod är att tillämpa så kallad winsorisering, vilket är den metod som används i denna ekonomiska kommentar. Det innebär att extremvärden ersätts av ett specifikt värde i stället för att observationen utesluts helt. I det här fallet har kvoten av bristplatser och antalet sysselsatta winsoriserats till den 99:e percentilen. Därmed får avvikande observationer mindre vikt vid en medelvärdesberäkning. Exempelvis finns det en observation i datamaterialet där kvoten av antalet bristplatser över antalet sysselsatta uppgår till över 142 720%, vilket förefaller orimligt.

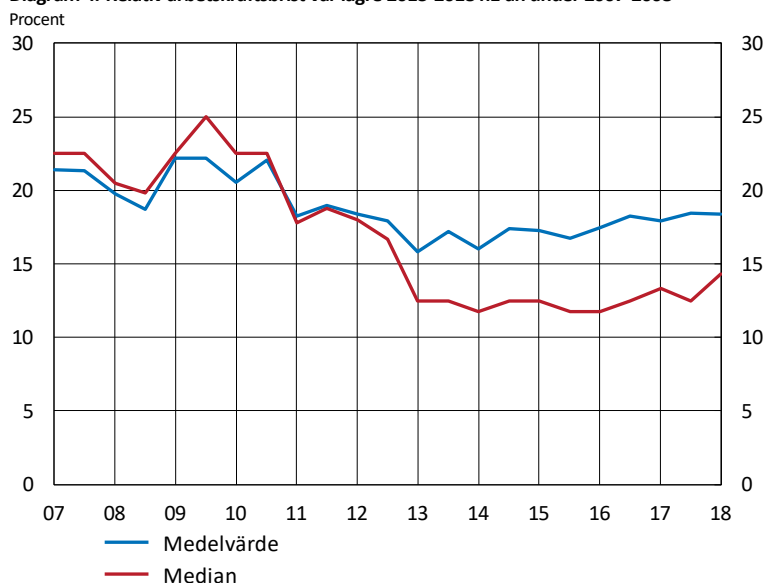
detta en svaghet, men det bör vara mindre betydelsefullt för analyser på en mer övergripande nivå.

Diagram 4 visar hur den relativa arbetskraftsbristen utvecklats mätt med kvotens medel- och medianvärde över tid.²¹ Måttet var betydligt högre under 2007 än under perioden 2013-2018h1. Även under krisåret 2009 var den relativa arbetskraftsbristen högre än under åren före. Det kan verka underligt eftersom 2009 var ett år med ett stort fall i efterfrågan och sannolikt med en liten arbetskraftsbrist generellt.

En förklaring till detta är att sysselsättningen föll relativt sätt mer än bristen på arbetskraft dessa år och att en betydligt lägre andel företag faktiskt rapporterade brist. Exempelvis var det endast runt 1 500 företag som svarade "Ja" på frågan om de hade arbetskraftsbrist under 2009, vilket kan jämföras med i genomsnitt 3 370 företag 2007-2008 eller i genomsnitt 3 280 företag under 2013-2018h1. När färre företag svarar att de har brist ökar spridningen i måttet på relativ arbetskraftsbrist och det blir mer osäkert på totalnivå.

De respondenter som ändå rapporterade brist i undersökningen var i regel mindre bolag och på branschnivå svarade bland annat ovanligt många rekryteringsbolag att de hade svårt att hitta arbetskraft under 2009.²² En möjlig förklaring till att just bemanningsföretagen upplevde det särskilt svårt att hitta anställda under 2009 kan vara att de började förutse behovet av en flexibel arbetsstyrka inom industrin efter finanskrisen. Även om sysselsättningen föll snabbare inom bemanningsföretagen under 2009 så steg den också betydligt snabbare än i andra branscher nästkommande år, vilket tyder på att de hade personal att tillgå för att möta den ökande efterfrågan.²³

Diagram 4. Relativ arbetskraftsbrist var lägre 2013-2018 h1 än under 2007-2008



Källa: Arbetsförmedlingen.

Anm. Kvoten av arbetskraftsbrist är beräknad som antalet platser med brist/antalet anställda i företaget. Medel- och medianvärdet har beräknats för alla företag varje halvår. Från 2013 är andelarna uppräknade till den nivå som skulle ha nåtts om alla företag i populationen hade tillfrågats. Före 2013 används utvecklingen för de likaviktade svaren för att länka tidsserierna. Men utvecklingen är i princip densamma också när hela tidsserien är likaviktad över hela tidsperioden.

²¹ När medel- och medianvärdet skiljer sig åt beror det på att fördelningen av värden är skev åt något håll. När medelvärdet är högre än medianvärdet i ett urval innebär det att det finns ett fåtal observationer med väldigt höga värden och ett stort antal observationer med lägre värden.

²² Andra branscher som svarade att bristen var högre än normalt jämfört med andra perioder var exempelvis vetenskaplig forskning, arkitektur och utgivning av programvara.

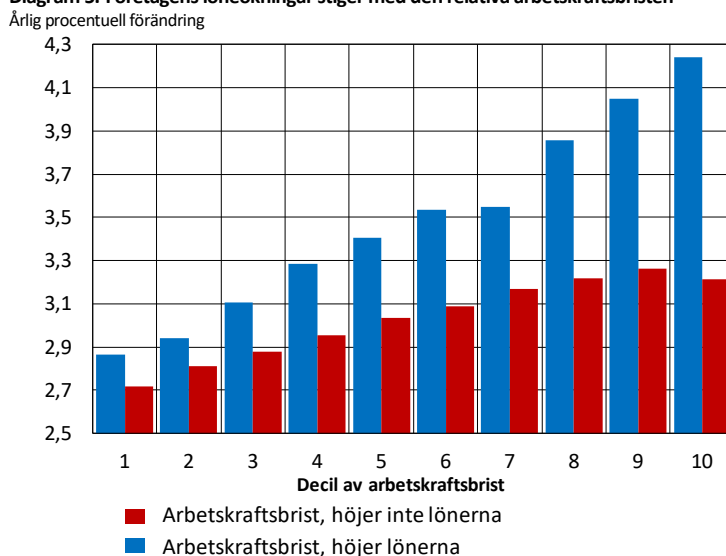
²³ Se bland annat Almega (2014) som beskriver hur bemanningsföretag vittnar om att det efter krisen skedde ett trendbrott i industriföretagen till följd av att osäkerheten upplevdes som större. Det ledde till att andelen bemanningsmedarbetare ökade och utvecklingen var tydlig även inom tjänstemannayrken.

Eftersom måttet påverkas av hur många företag som faktiskt har brist på arbetskraft är det lämpligt att komplettera det med andra mått för att få en bild av bristen på en övergripande nivå. **Måttet ska alltså ses som ett komplement till andra enkätdata, statistik och analyser.** Ett sätt att använda informationen för att få en övergripande bild av arbetskraftsbristen presenteras i slutet av denna ekonomiska kommentar.

Större relativ arbetskraftsbrist hänger ihop med högre löneökningar

Med det nya måttet går det att analysera hur den relativa bristen på arbetskraft hänger ihop med de genomsnittliga löneökningarna. Det gör man genom att dela upp alla företag i grupper beroende på hur stor deras relativa brist är. I den första decilgruppen finns den tiondel av företagen som har den lägsta relativa arbetskraftsbristen sett under hela tidsperioden (2007-2018h1) medan decilgrupp tio är den tiondel av företagen som har den högsta. **Diagram 5 visar att de genomsnittliga löneökningarna ökar med varje grupp: ju större relativ arbetskraftsbrist desto högre löneökningar.** Löneökningarna ligger just över 2,7 procent hos företagen som har arbetskraftsbrist men inte höjer lönerna i bristdecil ett och stiger till just över 3,1 procent vid bristdecil tio. För företag som har brist och också svarar att de höjer lönerna är samma siffror 2,9 procent och 4,2 procent. **Överlag visar detta att löneökningarna tenderar att stiga när den relativa bristen på arbetskraft ökar.**

Diagram 5. Företagens löneökningar stiger med den relativa arbetskraftsbristen



Källa: Arbetsförmedlingen.

Anm. Diagrammet visar de genomsnittliga löneökningarna vid varje decil av relativ arbetskraftsbrist sett under hela tidsperioden 2007-2018h1. För företag med relativ arbetskraftsbrist som inte höjer lönerna är beräkningen baserad på 53 728 observationer och för företag som höjer lönerna på 6 269 observationer. Den genomsnittliga relativa arbetskraftsbristen i respektive decil är: 1: 0,64 procent, 2: 1,65 procent, 3: 2,97 procent, 4: 4,55 procent, 5: 6,60 procent, 6: 9,14 procent, 7: 11,99 procent, 8: 15,93 procent, 9: 23,02 procent och 10: 51,44 procent.

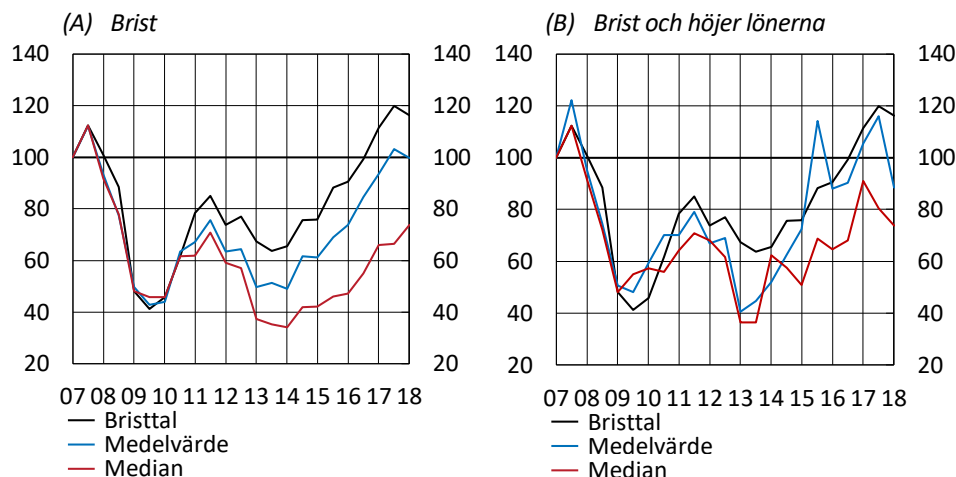
En översiktlig indikator för arbetskraftsbrist

Diagram 6A visar en indexerad serie för andelen företag som svarar "Ja" på frågan om de upplevde brist på arbetskraft vid rekryteringarna det senaste halvåret (svart linje). I diagrammet visas också två indikatorer som tar hänsyn till den relativa arbetskraftsbristen

från diagram 4.²⁴ Detta mått visar en lägre arbetskraftsbrist under 2018h1 än den vanliga enkätbaserade indikatorn, som endast visar andelen företag som upplever arbetskraftsbrist, och ligger antingen på eller under nivån som rådde 2007. Därmed skiljer det sig från det vanliga enkätbaserade måttet, som har varit över 2007 års nivå sedan slutet av 2016. Det är också den bild man får från KI:s bristtal, även om de har fallit under 2007 års nivå de senaste kvartalen 2019.

Diagram 6. Arbetskraftsbristen kan vara mindre än vad vanliga enkätbaserade bristtal visar

Index: 2007H1=100.



Källa: Arbetsförmedlingen.

Anm. Antalet företag som rapporterar arbetskraftsbrist i (A) från 2013 och framåt är i genomsnitt 2 900. För företagen i (B) är samma siffra i genomsnitt 375. Från 2013 är andelarna uppräknade till den nivå som skulle ha nåtts om alla företag i populationen hade tillfrågats. Före 2013 används utvecklingen för de likaviktade svaren för att länka tidsserierna. Men utvecklingen är i princip densamma även när hela tidsserien är likaviktad över hela tidsperioden.

Måtten beräknas också för de företag som svarar att bristen leder till att de höjer lönerna, se diagram 6B. Här är urvalet betydligt mindre och indikatorerna blir därmed mer volatila, men ger ungefär samma bild som tidigare. Detta tyder på att arbetskraftsbristen varit något lägre än vad andra enkätundersökningar visar, vilket kan hjälpa till att förklara varför löneökningarna varit något lägre under perioden 2013-2018h1.

Men även detta mått har stigit sedan 2013-2014 utan att löneökningarna har ändrats nämnvärt. Det tyder på att även andra faktorer har bidragit till att hålla tillbaka löneutvecklingen.

Andra faktorer påverkar också löneutvecklingen

I fördjupningen "Stark konjunktur men dämpade löneökningar" i den penningpolitiska rapporten i juli 2017 skattade Riksbanken ett flertal olika empiriska modeller för löneutvecklingen i Sverige där, förutom resursutnyttjandet i Sverige, produktivitetsutvecklingen och inflationsförväntningarna, även resursutnyttjandet i euroområdet inkluderades.²⁵ Trots att dessa ytterligare variabler togs med i skattningarna gav modellerna en betydligt högre löneökningstakt än vad utfallen sedan visade.

Den ökande globaliseringen och digitaliseringen skulle kunna förklara detta. Exempelvis kan löntagarna bli mindre benägna att kräva löneökningar när företagets möjligheter att rekrytera utomlands ökar eller när produktionen kan flytta till utlandet. Digitaliseringen kan göra det enklare att ersätta arbetsuppgifter med tekniska lösningar. Men hur dessa typer av

²⁴ Den relativa arbetskraftsbristen multipliceras med medel- eller medianvärdet av arbetskraftsbrist. Om andelen företag med arbetskraftsbrist stiger och den relativa arbetskraftsbristen är oförändrad stiger ändå indikatorn. På samma sätt stiger den om andelen är oförändrad men den relativa arbetskraftsbristen stiger.

²⁵ Se Sveriges Riksbank (2017) och Sveriges Riksbank (2018b).

strukturella förändringar påverkar lönerna i Sverige är inte självklart och olika studier ger olika resultat.²⁶ Därtill har svensk utrikeshandel som andel av BNP varit i stort sett oförändrad sedan den stora recessionen 2008-2009 och indikatorer för Sveriges deltagande i globala värdekedjor tyder på att en nedgång sedan efter krisen.²⁷ Det kan förvisso vara så att företagen och arbetstagarna är långsamma med att ställa om och att den tilltagande globaliseringen decennierna före 2009 fortfarande påverkar beteendet på arbetsmarknaden. Hur digitaliseringen har utvecklats över tid är svårt att mäta, men indikatorer pekar på att den blivit allt mer utbredd sedan krisen.²⁸

Andra möjliga faktorer som kan förklara den låga löneökningstakten under senare år är förändringar på den svenska arbetsmarknaden. Jonsson och Theobald (2019) studerar hur sämre matchningseffektivitet på arbetsmarknaden, försämrade förhandlingsstyrka bland arbetstagarna och lägre ersättningsgrad i arbetslöshetsförsäkringarna kan ha minskat sambandet mellan arbetskraftsbrist och löner sedan krisen. Sammansättningen av de anställda kan också till viss del ha minskat den sammanlagda löneökningstakten.²⁹

Dämpad arbetskraftsbrist kan delvis förklara de lägre löneökningarna

Arbetsmarknaden i Sverige har enligt flera bedömare varit stark under senare år och efterfrågan på arbetskraft verkar ha överstigit utbudet, vilket enligt läroboken borde ha lett till stigande löneökningar. Men trots detta har löneökningarna förblivit dämpade på runt 2,5 procent.

Analysen i denna ekonomiska kommentar, som baseras på mikrodata från Arbetsförmedlingens intervjuundersökning, visar att svenska företag höjer lönerna när de upplever att det är svårt att få tag på personal och att lönerna stiger mer när bristen på arbetskraft ökar. **En ny indikator visar att personalbristen kan vara något lägre än vad andra mått visar, vilket delvis skulle kunna förklara varför löneökningarna har varit mer dämpade under senare år.** Den blir därför ett komplement till andra typer av enkäter, statistik och analyser.

Men även det alternativa måttet pekar på att arbetskraftsbristen successivt har stigit sedan 2013-2014, vilket borde ha inneburit något högre löneökningar. Att löneutvecklingen ändå har varit dämpad under senare år kan därför ha att göra med andra faktorer.

²⁶ Se Westermark (2019) för en genomgång av hur strukturella förändringar har påverkat löner och inflation.

²⁷ Se OECD (2019), Trade in goods and services (indicator). doi: 10.1787/0fe445d9-en (Accessed on 28 June 2019) och OECD (2019), Import content of exports (indicator). doi: 10.1787/5834f58a-en (Accessed on 28 June 2019).

²⁸ Exempelvis har e-handeln i Sverige som andel av total handel stigit från 3 procent 2007 till 9 procent 2018. Se Skingsley (2019).

²⁹ Se Konjunkturinstitutet (2018b).

Referenser

Almega (2014), "Varför växer bemanningsföretagen".

Bank of Canada (2019), "Business Outlook Survey – Spring 2019".

Borio, Claudio (2017), "Through the looking glass", OMFIF City Lecture, London, 22 September, Bank for International Settlements.

Cavaille, Charlotte, David, L. Chen och Karine, Van der Straeten (2018), "Towards a General Theory of Survey Response: Likert Scales vs. Quadratic Voting for Attitudinal Research", kommande i *University of Chicago Law Review*.

Industriarbetsgivarna (2018), "Strukturella faktorer försvagar Phillips-kurvan", mars 2018, <http://www.industriarbetsgivarna.se/nyhetsrum/nyheter/nyheter-2018/strukturellafaktorer-forsvagar-phillips-kurvan>

Jonsson, Magnus och Emelie Theobald, (2019), "Förändrad arbetsmarknad – effekter på priser och löner, Phillipskurvan och Beveridgekurvan", *Penning- och valutapolitik*, 2019:1Sveriges riksbank.

Konjunkturinstitutet (2017), "Dämpas sysselsättningen av brist på arbetskraft?", fördjupning i Konjunkturläget december 2017.

Konjunkturinstitutet (2018a), "Har sambandet mellan Barometerindikatorn och BNP-tillväxt ändrats över tid?" fördjupning i Konjunkturbarometern juni 2018.

Konjunkturinstitutet (2018b), Lönebildningsrapporten 2018.

Lui, Silvia, James Mitchell och Martin Weale (2011), "Qualitative business surveys: Signal or noise?", *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 174(2):327–348

Müller, Christian (2009), "The information content of qualitative survey data." *OECD Journal: Journal of Business Cycle Measurement and Analysis*, OECD, 2009(1):1–12,.

Orphanides, Athanasios och Simon van Norden, (2002), "The Unreliability of Output-Gap Estimates in Real Time", *The Review of Economics and Statistics*, 84(4), 569-583.

Skingsley, Cecilia (2019), "Digitaliseringens effekter på ekonomin", tal på Entreprenörskapsforum 2019-03-26, Sveriges riksbank.

Statistiska Centralbyrån (2019), "Kvalitetsdeklaration – Konjunkturstatistik över vakanser".

Stock, H. James och Mark W. Watson (2019), "Slack and Cyclically Sensitive Inflation", *Working Paper No. 25987*, National Bureau of Economic Research.

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

Sveriges Riksbank (2018a), "Måttlig löneglidning bland svenska företag" fördjupning i Riksbankens företagsundersökning november 2018.

Sveriges Riksbank (2018b), "Phillipskurvan och penningpolitiken" fördjupning i Penningpolitisk rapport juni 2018.

Westermark, Andreas (2019), "Hur kan olika strukturella förändringar i ekonomin påverka löner och inflation?", *Penning- och valutapolitik*, 2019:2, Sveriges riksbank.

Appendix 1

Den första frågan som används i denna ekonomiska kommentar avser hur många anställda företaget hade för ett år sedan, i nuläget, om ett år och om två år, se tabell A1. Den andra frågan är huruvida företaget har upplevt arbetskraftsbrist vid rekryteringar de senaste sex månaderna. Frågans utformning skiljer sig något från Konjunkturinstitutets företagsenkät där respondenterna ombeds ta ställning till det korta påståendet "Brist på arbetskraft för närvarande?" med svarsalternativen "Ja" eller "Nej".³⁰

Tabell A1: Ett urval av frågor från Arbetsförmedlingens intervjuundersökning

1: Antal anställda vid arbetsstället (exkl. inhyrd personal): Beräkna ungefärligt antal och gör en bedömning om framtiden.
<i>För ett år sedan: Nuläge: Om ett år: Om två år:</i>
2: Har ni upplevt någon arbetskraftsbrist vid rekryteringar under de senaste 6 månaderna?
<i>Ja Nej Ej behov Ange antal platser där ni upplevt brist:</i>
3: Hur påverkades rekryteringarna vid arbetsstället av arbetskraftsbristen?
<i>Vi lyckades inte rekrytera, Det tog längre tid än normalt att rekrytera, Vi sänkte kraven på: utbildning, yrkeserfarenhet eller social kompetens, Vi rekryterade utomlands, Vi erbjöd högre löner, Vi erbjöd andra förmåner, Andra åtgärder.</i>
4: Kvantifiera hur mycket genomsnittslönen (per anställd) har ökat vid arbetsstället under det senaste året?
<i>Mindre än 1 %, 1-2 %, 2-3 %, 3-4 %, 4-5 %, 5-6 %, 6-7 %, Mer än 7%.</i>

En annan viktig skillnad mellan de två undersökningarna är att Arbetsförmedlingen, som en följdfråga, ber företagen att ange hur stor bristen på arbetskraft är, räknat i platser. Det är ett viktigt tillägg, eftersom ett "Ja" kan innebära flera hundra platser vid en tidpunkt och endast ett par vid en annan. **Att flera företag har brist på få kompetenser har sannolikt mindre betydelse för den totala löneutvecklingen än om flera företag har en mer allmän brist på flera kompetenser.**

I AFU ställs också fler följdfrågor om hur rekryteringarna påverkades av arbetskraftsbristen. Respondenterna får välja bland flera olika alternativ och kan svara att de inte lyckades rekrytera, att det tog längre tid, att man sänkte kraven, rekryterade utomlands, erbjöd högre löner, erbjöd andra förmåner eller tog till andra åtgärder.

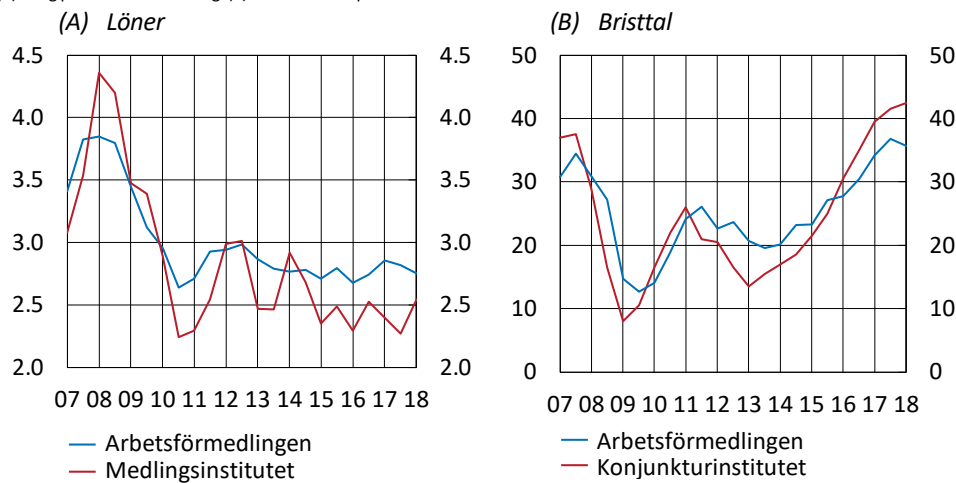
Tillförlitligheten i svaren som samlas in i AFU är god. Det går att kontrollera genom att se hur svaren på frågorna om löner och arbetskraftsbrist i undersökningen stämmer överens med andra data. Diagram A1A visar löneökningstakten i AFU, beräknad som ett genomsnitt för alla företag för varje tidsperiod och löneökningstakten i näringslivet enligt Medlingsinstitutet. För löneökningstakten i AFU har mittpunkten för varje svarskategori i tabell 1 använts. Det innebär att den genomsnittliga löneökningen blir 0,5 procent om företaget svarar mindre än 1 procent, 1,5 procent om de svarar 1-2 procent och 7,5 procent om de svarar mer än 7 procent.³¹ Bristtalen i diagram A1B är andelen företag som svarar att de upplever arbetskraftsbrist i AFU och i KI:s konjunkturbarometer. **Trots metodskillnaderna tenderar löneökningarna och indikatorerna på arbetskraftsbrist från AFU gå åt samma håll och ge samma kvalitativa bild som dessa andra data.**

³⁰ KI:s enkät fångar i hög utsträckning företagets behov av att utöka antalet anställda, dvs. resursutnyttjandet inom företaget. Ett företag kan i Barometern ange att det är brist på personal, men det behöver inte betyda att det är svårt att rekrytera. Frågorna är också något olika formulerade för olika branscher. Se Konjunkturinstitutet (2017).

³¹ Det är också den metod som Arbetsförmedlingen använder när de väger samman svaren i AFU. Det kan såklart vara så att ett företag som svarar mindre än 1,0 procent faktiskt har en löneökningstakt som är lägre eller högre än 0,5 procent. Men mittpunkterna på skalorna verkar fungera väl för att beskriva den totala utvecklingen, troligtvis för att löneutvecklingen i Sverige är relativt sammanpressad.

Diagram A1: Data från AFU stämmer överens med annan statistik

(A): Årlig procentuell förändring. (B): Procent av respondenter.



Källor: Arbetsförmedlingen och Medlingsinstitutet.

Anm. Löneökningarna från Medlingsinstitutet och bristtalen från Konjunkturinstitutet är beräknade som ett genomsnitt för två kvartal varje halvår för att matcha halvårsdata från AFU. Från 2013 är tidsserierna uppräknade till den nivå som skulle ha nåtts om alla företag i populationen hade tillfrågats. Före 2013 används utvecklingen för de likaviktade svaren för att länka tidsserierna. Men utvecklingen är i princip densamma om hela tidsserien är likaviktad över hela tidsperioden.

Tabell A2: Antal arbetsställen totalt, arbetsställen med brist och andel företag med brist – hela undersökningen.

	Antal	Andel i procent
Arbetsställen totalt	243 335	
Arbetsställen med bristplatser	68 782	28,3
Arbetsställen med bristplatser som också höjer lönerna	7 101	2,9
Relativ arbetskraftsbrist	66 002	27,1
Relativ arbetskraftsbrist som också höjer lönerna	6 863	2,8

Anm. Tabellen visar antalet arbetsställen som har ingått i undersökningen, antalet arbetsställen som rapporterar arbetskraftsbrist och de som både rapporterar arbetskraftsbrist och svarar att de höjer lönerna. Den visar också antalet arbetsställen där mättet på relativ arbetskraftsbrist kan beräknas och de arbetsställen som också höjer lönerna.