

Samspelet mellan matchkvalitet och externa jobberbjudanden påverkar lönebildningen

Simon Ek

Peter Fredriksson

Lena Hensvik

Oskar Nordström Skans

Samspelet mellan matchkvalitet och externa jobberbjudanden påverkar lönebildningen^a

av

Simon Ek^b, Peter Fredriksson^c, Lena Hensvik^d och Oskar Nordström Skans^e

2025-10-06

Sammanfattning

Vi studerar betydelsen av matchkvalitet, definierad som hur väl en arbetstagares egenskaper passar med jobbets kvalifikationskrav, för anställdas ingångslöner och lönetillväxt. Resultaten visar att matchkvalitet får en större inverkan på lönerna när det finns bättre tillgång till alternativa jobberbjudanden. Ingångslöner för personer som byter jobb är högre i de fall då personerna var väl matchade i sina tidigare anställningar, vilket tyder på att arbetstagare kan använda villkoren i pågående anställningar när de förhandlar om nya löner i samband med jobbyten. Vi finner också att avkastningen på matchkvalitet i pågående anställningar ökar när situationen på den lokala arbetsmarknaden förbättras. Sammantaget tyder våra resultat på att arbetstagare använder bud och motbud från olika arbetsgivare för att förhandla om löneökningar, något som underlättas i högkonjunkturer då externa jobberbjudanden är vanligare.

^a Se den längre, engelska versionen i Ek m.fl. (2025) för tekniska detaljer, utförligare beskrivningar samt omnämnanden av de personer vi vill tacka. Vi tackar särskilt Håkan Selin och Josefín Häggblom för hjälp i arbetet med den svenska rapporten.

^b IFAU och Uppsala Center for Labor Studies (UCLS), Uppsala universitet.

E-post: simon.ek@ifau.uu.se.

^c Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet och UCLS.

E-post: peter.fredriksson@nek.uu.se.

^d Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet och UCLS.

E-post: lena.hensvik@nek.uu.se.

^e Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet och UCLS.

E-post: oskar.nordstrom_skans@nek.uu.se.

Innehållsförteckning

1	Introduktion	3
2	Teoretiskt ramverk.....	5
2.1	Löneförhandling i teorin.....	5
2.2	Förutsägelser.....	6
3	Data.....	6
3.1	Datakällor och variabler	6
3.2	Dataurvalet som används i analyserna.....	7
4	Hur mäter vi matchkvalitet?	9
5	Empiriska analyser	10
5.1	Bakgrundsanalyser.....	10
5.2	Betydelsen av föregående matchkvalitet för de som byter jobb.....	11
5.3	Lokalt arbetsmarknadsläge och avkastning på matchkvalitet för de som stannar kvar på samma jobb	14
6	Avslutande diskussion	17
	Referenser	18

1 Introduktion

Hur mycket olika arbetstagare tjänar kan till stor del förklaras av skillnader i kvalifikationer och arbetsuppgifter. Men även mellan personer med liknande bakgrund som utför samma typer av arbete finns betydande löneskillnader.¹ Arbetsmarknadsekonomisk forskning lyfter fram samspelet mellan två typer av förklaringsfaktorer som avgörande för dessa kvarvarande löneskillnader – hur väl matchad eller produktiv en anställd är i det specifika jobbet, respektive hur goda möjligheter den anställde har att få andra attraktiva arbeten utanför arbetsplatsen. Möjligheterna att få ett bra arbete utanför arbetsplatsen kan också leda till en starkare koppling mellan individuell produktivitet och lön. Anledningen är att arbetsgivare framför allt har skäl att höja lönen för produktiva anställda om dessa har möjlighet till goda alternativ hos andra arbetsgivare – om en annan arbetsgivare konkurrerar om arbetstagaren kan den nuvarande arbetsgivaren tvingas erbjuda en högre lön för att kunna behålla personen (se t.ex. Bernardt och Scoones 1993 och Postel-Vinay och Robin 2002). Arbetstagare kan på detta sätt låta arbetsgivare konkurrera med varandra för att höja sin lön om arbetsgivaren är villig att löneförhandla på de premisserna.

Resonemanget förutspår att externa jobberbjudanden borde öka avkastningen på matchkvalitet eftersom arbetsgivare har starkare incitament att höja lönerna för välmatchade anställda när det kommer motbud. Det finns dock mycket begränsad empirisk evidens kring hur viktig denna mekanism är i den praktiska lönebildningen. Det beror delvis på att det är svårt att mäta hur väl lämpade olika personer är för sina jobb. Vi studerar frågan genom att använda ett mått från Fredriksson m.fl. (2018) på hur väl matchade anställdas förmågor är till efterfrågan i deras specifika arbeten. Måttet baseras på en jämförelse mellan de anställdas egenskaper (i olika dimensioner) och motsvarande egenskaperna hos andra anställda som väljer att stanna kvar inom samma jobb (definierat som ett precist yrke på en viss arbetsplats). Intuitionen bygger på att personer som har rätt egenskaper för ett arbete är de som väljer att stanna kvar där under en längre tid. Analysen baseras på uppgifter om personliga egenskaper som uppmättes under den militära mönstringen. Fördelen med dessa data är att de ger oss möjlighet att mäta kvalifikationer i många dimensioner för en stor grupp anställda. En uppenbar nackdel, och därmed en begränsning i studiens generaliserbarhet, är att data endast finns tillgängliga för män.

Vi börjar med att bekräfta att det finns ett positivt samband mellan lönen och vårt mått på matchkvalitet, även när vi kontrollerar för den generella avkastningen

¹ Se t.ex. Krueger och Summers (1988) för en tidig studie.

på färdigheter, och den generella lönenivån i olika jobb. Värmatchade individer har också mer varaktiga anställningar än sämre matchade anställda.

Om arbetsgivare är villiga att förhandla i relation till motbud från andra arbetsgivare bör värmatchade personer (som frivilligt byter jobb) få en högre lön i sitt nya arbete än de som lämnat ett arbete där de var sämre matchade. Tanken är att den gamla arbetsgivaren bör vara villig att erbjuda högre motbud när personer är värmatchade, vilket i sin tur bör driva upp lönen hos den nya arbetsgivaren. I linje med detta visar våra resultat att matchkvaliteten i det *tidigare* jobbet spelar roll för ingångslönen i det *nya* jobbet bland de som byter arbete utan en mellanliggande period av arbetslöshet. Mönstren ser annorlunda ut när vi studerar de som påbörjar ett nytt arbete efter en period i arbetslöshet. För dessa personer påverkas ingångslönen bara av matchkvaliteten i det nya arbetet. Detta är helt i linje med teorin, eftersom den tidigare matchkvaliteten inte borde spela någon roll i förhandlingarna med en ny arbetsgivare om arbetstagarens gamla anställning inte längre är ett trovärdigt alternativ att falla tillbaka på.

Utifrån det teoretiska ramverket förväntar vi oss också att löneavkastningen på matchkvalitet ska variera över konjunkturcykeln för de som *inte* byter jobb. Orsaken är att antalet externa jobberbjudanden bör vara större i högkonjunktur, något som syns tydligt i att fler personer frivilligt byter jobb under goda tider. Detta bör leda till högre löner för värmatchade anställda om deras arbetsgivare är villiga att ge motbud för att förhindra att de accepterar externa erbjudanden. I linje med detta resonemang finner vi att löneavkastningen på matchkvalitet är avsevärt högre när arbetslösheten är som lägst jämfört med när den är som högst.

Sammantaget tyder resultaten på att värmatchade arbetstagare kan utnyttja externa jobberbjudanden för att förhandla upp sina löner, vilket är i linje med resultat från internationella enkätstudier kring hur löner sätts.^{2,3} Vår studie är dock en av de allra första som kan visa på effekter av denna process på faktiska löner. Till skillnad från tidigare studier på området bygger vår analys på ett direkt mått av matchkvalitet. Andra studier av löneeffekter har i stället förlitat sig på teoretiska antaganden för att härleda effekterna från löner, anställningstid eller marknadsläget. Vår mer direkta ansats gör att vi kan analysera hur marknadsvillkor samspelar med matchkvalitet i lönebildningen på ett sätt som inte varit möjligt inom ramen för tidigare studier.

Rapporten följer följande struktur: Avsnitt 2 beskriver översiktligt vårt teoretiska ramverk och dess prediktioner. Avsnitt 3 beskriver våra data. Avsnitt 4

² Se Barron m.fl. (2006), Hall och Krueger (2012) samt Caldwell m.fl. (2024).

³ Det finns en mindre litteratur som undersöker hur kvaliteten på ett tidigare jobb, mätt som bl.a. den genomsnittliga lönepremien, påverkar lönen hos nästa arbetsgivare. Se t.ex. Di Addario m.fl. (2022).

handlar om hur vi konstruerar vårt mått på matchkvalitet, medan 5 redovisar resultaten. Avsnitt 6 sammanfattar.

2 Teoretiskt ramverk

Vårt teoretiska ramverk belyser hur och varför bud och motbud av arbetsgivare i löneförhandlingar kan ge upphov till en koppling mellan externa sysselsättningsmöjligheter och löneavkastningen på en persons matchspecifika produktivitet. Nedan beskrivs intuitionen bakom ramverket och de teoretiska förutsägelser vi undersöker empiriskt.⁴

2.1 Löneförhandling i teorin

Vårt ramverk avser två tidsperioder. I den första perioden träffar arbetslösa personer ett företag med en viss sannolikhet. Matchkvaliteten i detta jobb bestäms slumpmässigt. Företaget och arbetstagaren förhandlar sedan om lönen som är en funktion av matchkvaliteten samt värdet av ersättningen vid arbetslöshet. I den andra perioden träffar anställda andra företag med samma sannolikhet som tidigare. Matchkvaliteten i dessa potentiella jobb bestäms också slumpmässigt.

Det finns tre scenarier när en anställd möter ett nytt företag i period 2:

1. Om den nya matchkvaliteten är lägre än värdet av arbetslöshetsersättningen händer ingenting och arbetstagaren behåller sin lön.
2. Om den nya matchkvaliteten är högre än värdet av arbetslöshetsersättningen, men lägre än den ursprungliga matchkvaliteten, förhandlar arbetstagaren om sin lön. Det nya företaget erbjuder som högst hela det nya matchningsvärdet, men det gamla företaget kan erbjuda en högre lön, och den anställde stannar därför kvar.
3. Om den nya matchkvaliteten är högre än den ursprungliga är rollerna ombytta, och det är i stället det nya företaget som erbjuder den bästa lönen.

Personer som sägs upp av sin ursprungliga arbetsgivare mellan period 1 och 2 går tillbaka till arbetslöshet och får förhandla om lönen från början om de matchar med ett företag i period 2.

Den generella löneförhandlingsmodellen vi använder antar att lönen är en funktion av det jobb med den högsta matchproduktiviteten som en arbetstagare har lyckats hitta (p_1) och en parameter (η) som bestämmer företagets förhandlingsstyrka. Men lönen beror också på matchkvaliteten i arbetstagarens näst bästa

⁴ Det fullständiga ramverket beskrivs i Ek m.fl. (2025).

alternativ (p_2 om arbetstagaren har matchat med ett annat företag, annars arbetslöshetsersättningen b), eftersom detta är vad det första företaget minst måste bjuda över.

$$w(p_1, p_2, b) = \eta p_1 + (1 - \eta) \max(b, p_2) \quad (1)$$

Från denna funktion är det tydligt att den nya lönen för de som byter jobb efter att ha hittat en produktivare anställningsrelation också kommer att påverkas av den ursprungliga matchkvaliteten. Det gäller dock bara om det sker utan en mellanliggande period av arbetslöshet.

Slutligen antar ramverket att sannolikheten att få ett jobberbjudande från andra företag varierar med konjunkturen. I goda tider är det vanligt att stöta på andra företag som vill anställa. Det betyder att när arbetsmarknaden är god, kan anställda som är väl matchade oftare omsätta sin höga matchkvalitet till en hög lön.

2.2 Förutsägelser

Ramverket ger upphov till tre olika teoretiska prediktioner:

- **Förutsägelse 1:** Enligt scenario 3 ovan har matchkvaliteten i det tidigare jobbet en positiv effekt på lönen i det nya jobbet för anställda som flyttar från en arbetsgivare till en annan.
- **Förutsägelse 2:** Matchkvaliteten i det tidigare jobbet spelar dock ingen roll för lönen i det nya jobbet för personer som bytt jobb med en mellanliggande period av arbetslöshet.
- **Förutsägelse 3:** För personer som stannar kvar hos en arbetsgivare från ett år till ett annat ökar löneavkastningen på matchkvaliteten i det nuvarande jobbet i genomsnitt med efterfrågan på den lokala arbetsmarknaden, eftersom detta påverkar mängden erbjudanden från andra arbetsgivare.

3 Data

3.1 Datakällor och variabler

Vissa av de data som används i analyserna hämtas från befolkningsomfattande register med länkad information om individer, arbetsplatser och företag, samt bakgrundsegenskaper som ålder, utbildning och bostadskommun. Sysselsättningsstatus i november härleds från deklARATIONER. Dessa data är tillgängliga fr.o.m.

1985 och framåt. Sysselsättningsstatus används för att uppskatta arbetsmarknads-erfarenhet, mätt som antal år observerade i sysselsättning.

Uppgifter om månadslöner uppräknade till heltid och yrke på tresiffernivå enligt SSYK-96 hämtas från Lönestrukturstatistiken (LSS), som täcker åren 1997 och framåt. Vi använder data t.o.m. 2013 eftersom en ny version av SSYK började användas 2014. LSS är en årlig undersökning som täcker ungefär hälften av de anställda i privat sektor och samtliga i offentlig sektor. Urvalet sker på företagsnivå och uppgifter för samtliga anställda vid ett företag samlas in. Urvalssannolikheten ökar med storlek, och alla företag med 500 eller fler anställda ingår i undersökningen.

Från Krigsarkivet hämtar vi detaljerade mått på kognitiva och psykosociala förmågor. Dessa samlades in i samband med mönstringen och finns tillgängliga för majoriteten av män födda 1951–1976. Männen mönstrade vid 18 eller 19 års ålder under åren 1969–1994. Mood m.fl. (2012) samt Lindqvist och Vestman (2011) beskriver färdighetsmått utförligt. De fyra kognitiva färdighetsmått baseras på standardiserade tester som ämnar fånga logiskt tänkande, verbal förmåga, tredimensionellt tänkande och teknisk förståelse. De fyra psykosociala eller icke-kognitiva mått baseras på en bedömning från en 20 minuter lång intervju med en psykolog och fångar följande personlighetsdrag: social förmåga, fokus och uthållighet, förmåga att ta initiativ samt stresstålighet. Skalan varierar mellan testerna och över tid. Vi standardiserar därför mått inom varje år då en person mönstrade.

Slutligen har vi samlat in aggregerade data över arbetslöshet från Statistiska centralbyrån och Arbetsförmedlingen. Vi använder genomgående arbetslösheten i den kommun där en anställds arbetsplats ligger. Vi definierar arbetslöshet som den årliga förekomsten av registrerade arbetssökande bland samtliga invånare i åldern 20–64 (dvs. inte enbart i arbetskraften).

3.2 Dataurvalet som används i analyserna

Dataurvalet i analyserna består av observationer av anställda ett visst år 1997–2012 som klassificerades som sysselsatta i november, var folkbokförda i Sverige både föregående, nuvarande och efterföljande år, och som kan observeras i både LSS och i mönstringsdata.

Ett jobb definieras som ett visst tresiffrigt yrke på en viss arbetsplats. Vi inkluderar endast jobb med minst fem erfarna (anställda under minst tre år hos arbetsgivaren) manliga anställda för att få ett mer precist mått på genomsnittliga färdigheter inom varje jobb.

När vi ska studera personer som byter jobb väljer vi ut observationer för de som var anställda i ett annat företag året innan och där vi kan observera match-

kvalitet i båda perioderna. För att identifiera personer som stannar kvar hos en arbetsgivare väljer vi i stället ut de med minst ett års anställningstid.

Kolumnerna (1) och (2) i Tabell 1 visar medelvärden för de som byter respektive stannar kvar i samma jobb. För jämförelse visar kolumn (3) i stället resultat för alla män i LSS. De som byter jobb är något yngre och högre utbildade än både de som stannar kvar i samma jobb och män generellt. De har också en något högre sannolikhet att arbeta i mer högkvalificerade yrken. Skillnaderna mellan de som stannar kvar i samma jobb och män i allmänhet (som till stor del förklaras av företagsstorlek) beror av att vi kräver att varje jobb ska ha minst fem anställda män för vilka vi kan observera färdigheter. Den större företagsstorleken leder till något högre löner och stabilar anställningar jämfört med samtliga män i LSS. Yrkesfördelningen bland de som stannade kvar i samma jobb liknar fördelningen i den manliga befolkningen som helhet.

Tabell 1 Beskrivande statistik för de studerande grupperna

	Dataurval		
	Gruppen som bytte jobb	Gruppen som stannade på samma jobb	Samtliga män i LSS
	(1)	(2)	(3)
Sannolikhet att lämna arbetsplatsen inom ett år	0,172	0,085	0,137
Logaritmerad lön	10,25	10,19	10,13
Ålder	39,00	42,01	42,87
Utbildning, antal år	13,37	12,43	12,37
Antal anställda på arbetsplatsen	427	548	376
Antal år på arbetsplatsen			
– 1 till 3	1	0,182	0,345
– 4 till 6	0	0,212	0,188
– 7 till 9	0	0,152	0,121
– 10 eller fler	0	0,454	0,346
Yrkesgrupp (grövsta nivån i SSYK)			
– Ledningsarbete	0,061	0,068	0,084
– Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	0,384	0,222	0,214
– Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	0,245	0,213	0,204
– Kontors- och kundservicearbete	0,032	0,05	0,062
– Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	0,043	0,051	0,084
– Arbete inom jordbruk, trädgård skogsbruk och fiske	0,001	0,005	0,007
– Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	0,077	0,13	0,119
– Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.	0,135	0,223	0,172
– Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	0,021	0,038	0,054
Antal observationer	58 553	3 938 251	13 352 143

Anm.: Kolumnerna (1) och (2) redovisar medelvärdet för olika egenskaper i gruppen som bytte jobb respektive stannade kvar på samma jobb mellan två tidsperioder. För jämförelse redovisar kolumn (3) deskriptiv statistik för alla anställda män som vi kan observera i lönestrukturstatistiken (LSS).

4 Hur mäter vi matchkvalitet?

En stor del av forskningen om matchproduktivitet och löner har använt indirekta mått på värdet av en anställningsrelation som härleds från anställningstid, löner eller marknadsförhållanden, och tolkat dessa med hjälp av teoretiska modeller. Syftet med denna rapport är att redovisa evidens för hur matchkvalitet påverkar löner med så få modellantaganden som möjligt. Därför behöver vi ett mått på

matchkvalitet som inte mekaniskt beror på de andra storheter vi är intresserade av att förstå.

Det mått vi använder utvecklades ursprungligen av Fredriksson m.fl. (2018) och baseras på data från mönstringstesterna som beskrevs i föregående avsnitt. Måttet bygger på en grundläggande tanke om att olika färdigheter är olika produktiva i olika jobb. I vissa jobb behövs t.ex. stresstålighet, medan andra kräver djup koncentrationsförmåga. Vi uppskattar vilka egenskaper som är särskilt viktiga i olika jobb genom att undersöka färdigheterna hos personer som arbetat där under lång tid. Dessa erfarna personer bör ha egenskaper som är väl lämpade för arbetet, eftersom mindre lämpade personer ofta redan bör ha förflyttat sig till andra jobb.

För att uppskatta hur lämpad en person är för ett visst jobb jämför vi deras färdigheter med färdigheterna hos deras erfarna kollegor. Mer specifikt mäter vi det absoluta avståndet mellan personens testresultat och genomsnittet för kollegorna i varje färdighetsdimension. Sedan summerar vi skillnaderna för alla de åtta måtten. Ett litet totalt avstånd till kollegornas färdigheter tolkas som en hög matchkvalitet.

I alla våra analyser av löner kontrollerar vi för de direkta effekterna av färdigheter. Vi kontrollerar också för det generella löneläget inom ett visst jobb genom så kallade fixa effekter. Det betyder att vi i praktiken kan jämföra hur höga löner olika väl matchade kollegor inom samma jobb har, samtidigt som vi beaktar den generella avkastningen på olika färdigheter.

För våra ändamål är det centralt att färdighetsmåtten är relevanta för personers agerande och utfall på arbetsmarknaden. I Ek m.fl. (2025) presenterar vi belägg för att så är fallet. Bl.a. är löneavkastningen på alla färdigheter positiv och bestående över karriären. Vi ser också att skillnaderna mellan anställdas och deras erfarna kollegors enskilda egenskaper minskar med anställningstid. Med andra ord har personer som stannar kvar i samma jobb mer likartade egenskaper, i samtliga dimensioner, än de som byter jobb.

5 Empiriska analyser

5.1 Bakgrundsanalyser

Innan vi redovisar resultaten från våra huvudanalyser undersöker vi hur matchkvalitet och lokal arbetslöshet samvarierar med individers löner och sannolikheten att lämna ett jobb generellt sett. Analyserna bygger på jämförelser av personer inom samma yrke och arbetsplats och vi tar också hänsyn till skillnader i färdigheter och andra bakgrundsegenskaper.

Resultaten redovisas i Figur 1. Lutningen på den anpassade linjen i varje delfigur redovisas som värdet β . Delfigur 1 (a) visar på ett starkt positivt samband mellan matchkvalitet och löner. Delfigur 1 (b) visar i stället att sannolikheten att lämna jobbet är lägre bland välmatchade arbetstagare. Vårt mått på matchkvalitet kan alltså både förutsäga vilka anställda som har en hög lön och vilka som har lägst sannolikhet att lämna jobbet.

Vår huvudanalys använder arbetslöshet på kommunnivå som ett mått på det generella läget på den lokala arbetsmarknaden, vilket förväntas påverka hur många alternativa jobberbjudanden en anställd kan tänkas få. I delfigurerna (c) och (d) dokumenterar vi två välkända mönster relaterade till lokala konjunktursyklus: både löner och rörlighet mellan jobb är högre i goda tider med låg arbetslöshet än när arbetslösheten är hög. Dessa mönster tyder på att sysselsätta arbetstagare har fler externa jobbmöjligheter under perioder med låg arbetslöshet.

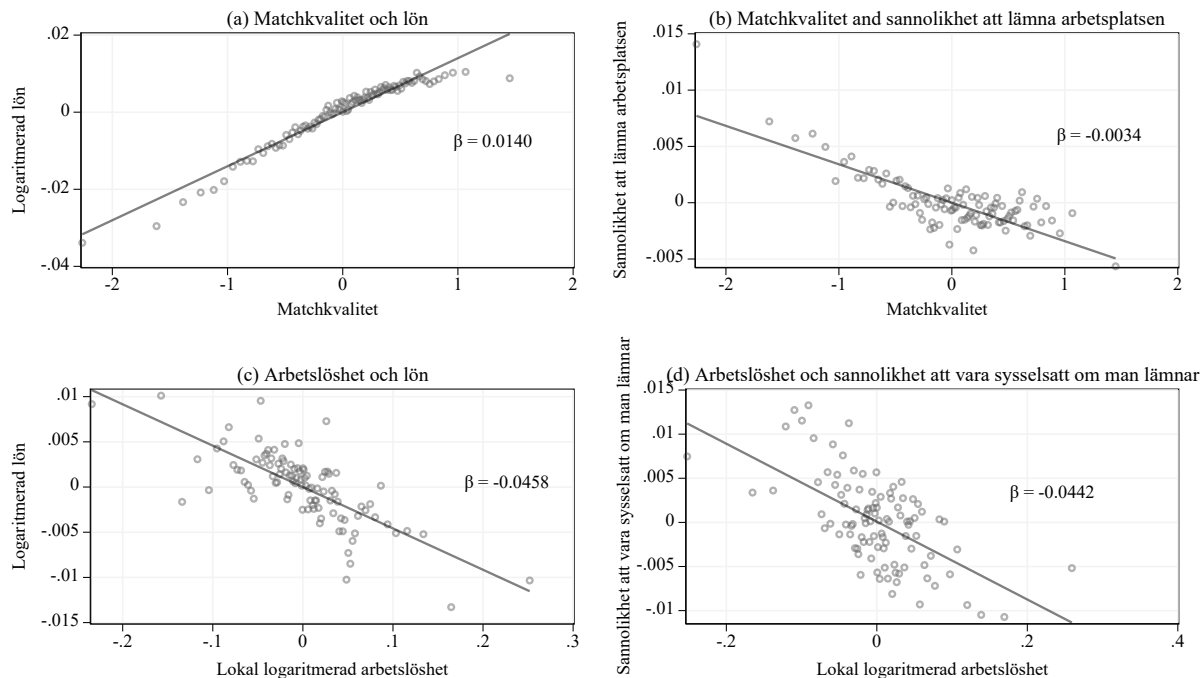
5.2 Betydelsen av föregående matchkvalitet för de som byter jobb

Den första huvudtesen från vårt teoretiska ramverk är att arbetstagare som frivilligt byter jobb kan använda sin ursprungliga anställning som ett externt alternativ i löneförhandlingen med den nya arbetsgivaren. Lönen i det nya jobbet kan alltså förväntas vara en funktion av matchkvaliteten i det gamla, i enlighet med Förutsägelse 1 i Avsnitt 2. Värdet på den nya matchen förväntas också påverka ingångslönen, om företaget frivilligt delar med sig av värdet till den anställde.

Den tidigare matchkvaliteten bör endast spela roll om det är trovärdigt att arbetstagaren kan återvända till sitt tidigare jobb om förhandlingen med den nya arbetsgivaren misslyckas. Vi förväntar oss därför att den bara påverkar lönen för de som byter från ett jobb till ett annat utan en mellanliggande period av arbetslöshet, i enlighet med Förutsägelse 2 i Avsnitt 2. Däremot bör matchkvaliteten i det nya jobbet kunna påverka ingångslönen i alla nyanställningar.

För att testa förutsägelserna identifierar vi arbetstagare som har bytt arbetsgivare mellan två år. Vi kräver att de inte har någon tidigare erfarenhet från den nya arbetsplatsen, samt att vi kan observera matchkvalitet och löner i båda perioderna. Majoriteten av dessa arbetstagare bytte jobb utan att ha upplevt arbetslöshet medan en liten del upplevde en mellanliggande arbetslöshetsperiod. Vi identifierar den senare gruppen genom att se vilka personer som haft någon arbetslöshetsrelaterad inkomst.

Figur 1 Hur löner och separation relaterar till matchkvalitet och lokal arbetslöshet



Anm.: Delfigur (a) och (b) relaterar logaritmerade löner respektive sannolikheten att lämna den nuvarande arbetsplatsen mellan ett år och nästa till matchkvalitet. Delfigur (c) visar sambandet mellan arbetslöshet och logaritmerad lön medan delfigur (d) relaterar lokal arbetslöshet nästkommande år till sannolikheten att vara sysselsatt nästkommande år för arbetstagare som lämnade arbetsplatsen. Lutningen på den anpassade linjen i varje delfigur redovisas som värdet β . I bakgrunden kontrollerar figurerna för färdighetsmåten, ålder, utbildningsnivå och erfarenhet. Därutöver kontrollerar (a) och (b) för fixa effekter för arbetsplats interagerat med år. Delfiguren (c) och (d) kontrollerar för separata fixa effekter för arbetsplats och år.

Med dessa data skattar vi sedan regressioner med logaritmerad månadslön som utfall. Regressionerna innehåller både föregående och ny matchkvalitet som förklarande variabler. De skiljer också på effekterna av matchkvalitet för personer utan respektive med mellanliggande arbetslöshet. Utöver detta kontrollerar vi även för bakgrundsegenskaper, individernas färdigheter liksom de genomsnittliga färdigheterna i både det tidigare och det nya jobbet.

Resultaten redovisas i Tabell 2. Kolumn (1) visar resultat från vår huvudmodell som inkluderar både tidigare och ny matchkvalitet. Skattningarna visar på en tydlig positiv effekt av både nuvarande och tidigare matchkvalitet för de utan mellanliggande arbetslöshet. Men den tidigare matchkvaliteten tycks vara viktigare för den nya lönen än den nya matchkvaliteten.

Kolumn (2) redovisar resultat från en utökad modell som, utöver den tidigare matchkvaliteten, tar hänsyn till lönen i det tidigare jobbet. Detta minskar den skattade effekten av både tidigare och ny matchkvalitet. Men den tidigare matchkvaliteten har fortfarande en signifikant inverkan på lönerna för personer utan mellanliggande arbetslöshet. Detta är i linje med den teoretiska förutsägelsen att den ursprungliga arbetsgivaren är villig att erbjuda mer än den tidigare lönen för att få behålla anställda som är särskilt väl matchade. Den tidigare lönen fångar alltså inte all relevant variation i denna dimension.

Tabellens tredje och fjärde rad visar skattningar för arbetstagare med en mellanliggande period av arbetslöshet. För denna grupp verkar den tidigare matchkvaliteten sakna betydelse för den nya lönen, i linje med förutsägelse 2 i Avsnitt 2. Däremot har matchkvaliteten i det nya jobbet en betydande effekt på ingångslönen, vilket tyder på att även denna grupp får ta del av det extra värde som skapas i en anställningsrelation med hög matchproduktivitet.

Det är värt att notera att effekterna av tidigare löner i kolumn (2) är betydligt mindre för personer med mellanliggande arbetslöshet. Det talar också för att det tidigare jobbet inte utgör en alternativ möjlighet för de som haft en mellanliggande arbetslöshetsperiod. Slutligen visar tabellens sista rad att personer som går direkt från ett jobb till ett annat har betydligt högre löner i det nya jobbet än de som upplevt en period av arbetslöshet mellan anställningarna.

I Ek m.fl. (2025) visar vi att resultaten som beskrivits ovan är robusta när vi t.ex. introducerar fixa effekter för både det tidigare och det nya jobbet, och skattar separata regressioner för de med respektive utan en mellanliggande period av arbetslöshet. Vi har även skattat modeller för löner i nivåer i stället för logaritmerade löner. Resultaten blir då, om något, ännu tydligare.

Tabell 2 Effekterna av tidigare och ny matchkvalitet på lönen för de som byter jobb

Variabel	Utan kontroll för tidigare lön	Med kontroll för tidigare lön
	(1)	(2)
Tidigare matchkvalitet, ingen arbetslöshet	0,0172 (0,00202)	0,00401 (0,00131)
Ny matchkvalitet, ingen arbetslöshet	0,0101 (0,00207)	-0,000115 (0,00134)
Tidigare matchkvalitet, mellanliggande arbetslöshet	0,00405 (0,00487)	-0,00457 (0,00386)
Ny matchkvalitet, mellanliggande arbetslöshet	0,0195 (0,00490)	0,00865 (0,00385)
Tidigare lön, ingen arbetslöshet		0,774 (0,00430)
Tidigare lön, mellanliggande arbetslöshet		0,516 (0,0120)
Ingen mellanliggande arbetslöshet	0,129 (0,00333)	0,122 (0,00419)
Antal observationer	58 553	58 553
Förklaringsgrad	0,616	0,848

Anm.: Alla regressioner inkluderar kontroller för utbildning, erfarenhet, ålder och färdigheter. Därutöver kontrollerar vi för de genomsnittliga färdigheterna bland erfarna anställda i både det gamla och det nya jobbet. Mellanliggande arbetslöshet definieras som att ha haft någon arbetslöshetsrelaterad inkomst under året. Dataurvalet inkluderar 54 350 observationer utan och 4 243 med mellanliggande arbetslöshet. Robusta standardfel inom parentes.

5.3 Lokalt arbetsmarknadsläge och avkastning på matchkvalitet för de som stannar kvar på samma jobb

Förekomsten av bud och motbud i löneförhandlingar kan ha viktiga konsekvenser för hur lönerna varierar över konjunkturcykeln, eftersom tillgången till externa jobberbjudanden kan förväntas vara procyklisk. Detta avsnitt analyserar Förutsägelse 3 från Avsnitt 2, som säger att avkastningen på matchkvalitet bland anställda som stannar kvar i samma jobb bör vara positivt relaterad till hur vanligt det är med erbjudanden från andra arbetsgivare.

För att testa detta undersöker vi hur löneavkastningen på matchkvalitet varierar med lokal arbetslöshet och andra mått på hur stark den lokala arbetsmarknaden är för personer som stannar kvar på samma jobb mellan två år. Vi skattar regressionsmodeller med löner som utfall och som inkluderar matchkvalitet, lokal arbetslöshet och interaktionen mellan de två. Som tidigare kontrollerar vi i bakgrunden för färdigheter och andra bakgrundsegenskaper liksom fixa effekter för varje jobb.

Förutsägelse 3 gäller interaktionen mellan matchkvalitet och lokal arbetslöshet. Eftersom arbetslöshet kan förväntas vara negativt relaterad till mängden jobberbjudanden från andra arbetsgivare, betyder en negativ interaktion att arbetstagare får en större andel av överskottet från matchkvalitet när jobb-

erbjudanden är vanligare, dvs. när arbetslösheten är låg. Huvudeffekterna för arbetslöshet och matchkvalitet kan tolkas som effekterna som gäller när arbetslösheten och matchkvaliteten är vid sina respektive genomsnitt.

Tabell 3 visar resultaten. Kolumn (1) inkluderar separata jobb- och årsfixa effekter, vilket gör att vi även kan identifiera huvudeffekten av arbetslöshet. Kolumn (2) använder i stället fixa effekter för kombinationen av jobb och år. Då kan vi inte längre skatta huvudeffekten av arbetslöshet, eftersom det inte finns någon variation inom samma jobb och år i lokal arbetslöshet. Fördelen är dock att vi då i praktiken jämför de relativa lönerna och matchkvaliteterna för personer som är anställda på samma jobb och observeras samma år. Slutligen kontrollerar kolumn (3) för eventuella konstanta skillnader mellan hur stor roll matchkvaliteten spelar i olika kommuner, liksom om avkastningen på matchkvalitet har varierat över tid. Av naturliga skäl kan vi då inte längre skatta någon huvudeffekt av matchkvalitet. När vi introducerar dessa kontroller betyder det att vi i praktiken bara använder variation i lokal arbetslöshet över tid inom samma kommun för att skatta hur mycket avkastningen på matchkvalitet varierar med lokal arbetslöshet.

I linje med tidigare resultat från Figur 1 är löner i genomsnitt negativt relaterade till arbetslöshet och positivt relaterade till matchkvalitet. Huvudbudskapet från tabellen är att interaktionstermerna mellan matchkvalitet och lokal arbetslöshet konsekvent är negativa och precist skattade. Det betyder att när den lokala arbetslösheten sjunker ökar avkastningen på att vara väl matchad.

För att på ett tydligare sätt visa hur avkastningen på att vara välmatchad varierar med lokal arbetslöshet visar Figur 2 effekten av matchkvalitet på lön över fördelningen av lokal arbetslöshet. Den heldragna linjen visar den skattade avkastningen från modellen i Kolumn (2) i Tabell 3. De enskilda markörerna visar skattningar från en modell där vi i stället delar in alla observationer i 20 lika stora grupper baserat på den lokala arbetslösheten och skattar den genomsnittliga avkastningen inom varje grupp. Resultaten visar att avkastningen på en standardavvikelses förbättring i matchkvalitet ökar med nästan 0,3 procentenheter om arbetslösheten sjunker från den högsta till den lägsta delen av fördelningen. Denna ökning motsvarar cirka 20 procent av den genomsnittliga avkastningen på matchkvalitet.

I Ek m.fl. (2025) genomför vi ett stort antal känslighetsanalyser. Vi använder bl.a. olika mått på lokala arbetsmarknadsförhållanden, t.ex. yrkesspecifik och generell sysselsättning, antalet vakanser per arbetslös person i kommunen, arbetslöshet i länet och i den lokala pendlingszonen enligt SCB:s definition av lokala arbetsmarknader, samt den genomsnittliga lokala arbetslöshetsnivån under en persons anställningstid. Vi har också testat att vikta våra resultat med de

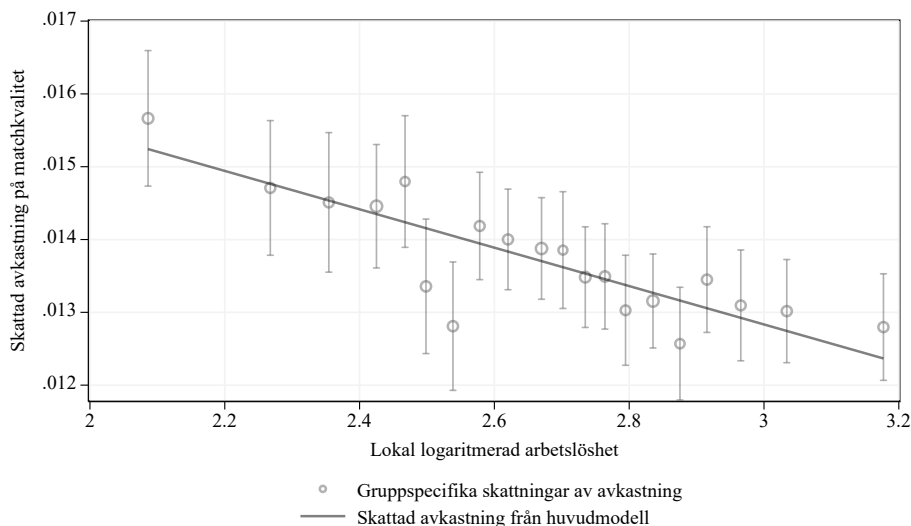
urvalsvikter som finns i LSS samt viktat om resultaten för att lägga lika mycket vikt på små och stora kommuner. Vi har dessutom skattat modeller som primärt använder variation i lönen över tid för samma arbetstagare för att identifiera interaktionen mellan matchkvalitet och arbetslöshet. Vidare varierar vi hur vi räknar ut standardfelen i regressionerna. Slutligen har vi testat att använda ett alternativt mått på matchkvalitet som baseras på den skattade avkastningen på olika färdigheter i olika jobb. Alla resultat från dessa robusthetskontroller är i linje med resultaten från våra huvudspecifikationer. På samma sätt som i analysen för de som byter jobb har vi också skattat regressionerna för de som stannar kvar i samma jobb med löner i nivåer i stället för logaritmerad lön. Variationen i avkastningen på matchkvalitet över fördelningen av lokal arbetslöshet blir då ännu större.

Tabell 3 Effekterna av matchkvalitet och lokal arbetslöshet på lönen för de som stannar kvar i samma jobb

Variabel	Separata fixa effekter för jobb och år	Interagerade fixa effekter för jobb och år	Interagerade fixa effekter och detaljerade kontroller för avkastningen på matchkvalitet
	(1)	(2)	(3)
Matchkvalitet × arbetslöshet	-0,00534 (0,000487)	-0,00264 (0,000495)	-0,00391 (0,00112)
Matchkvalitet	0,0133 (0,000136)	0,0137 (0,000135)	
Lokal arbetslöshet	-0,0455 (0,00123)		
Antal observationer	3 938 251	3 938 251	3 938 251
Förklaringsgrad	0,806	0,834	0,834

Anm.: Alla regressioner inkluderar kontroller för utbildning, erfarenhet, ålder och färdigheter. Vi kontrollerar dessutom för interaktionerna mellan alla färdigheter och lokal arbetslöshet. Kolumn (1) innehåller separata årsfixa och jobbfixa effekter. Då kan vi identifiera hur förändringar i lokal arbetslöshet över tid påverkar genomsnittslönen. Kolumn (2) och (3) kontrollerar i stället för interagerade fixa effekter för varje jobb och år samtidigt. Kolumn (3) kontrollerar dessutom för lokala, tids-oberoende skillnader i avkastningen på matchkvalitet samt övergripande trender i avkastningen på matchkvalitet över tid. I praktiken innebär det att vi använder lokal variation över tid i arbetslöshet för att uppskatta hur avkastningen på matchkvalitet varierar med den lokala konjunkturen. Robusta standardfel inom parentes.

Figur 2 Löneavkastningen på matchkvalitet efter lokal arbetslöshet



Anm.: De gruppsspecifika skattningarna erhålls genom att gruppera data i 20 grupper baserat på positionen i fördelningen av lokal arbetslöshet. Avkastningen på matchkvalitet skattas därefter med en version av vår huvudmodell som inkluderar effekten av matchkvalitet i varje intervall. De 95-procentiga konfidensintervallen baseras på robusta standardfel. Den heldragna linjen visar den predicerade avkastningen på matchkvalitet utifrån skattningarna i kolumn (2) i Tabell 3.

6 Avslutande diskussion

Denna rapport har redovisat två olika typer av empirisk evidens som tyder på att anställda som är väl lämpade för sina nuvarande jobb kan använda externa jobberbjudanden från andra arbetsgivare för att förhandla sig till en större andel av värdet som skapas i relationen med arbetsgivaren.

Att förstå hur löner bestäms är kritiskt för att bl.a. förklara varför det uppstår löneskillnader på arbetsmarknaden. Teoretiska modeller över hur löner sätts antar ofta att matchkvalitet och externa sysselsättningsmöjligheter spelar roll. Men interaktionen mellan de två tas sällan hänsyn till. Denna rapport har visat att just denna interaktion kan spela stor roll.

Referenser

- Barron, J. Berger, M. och Black, D. (2006). "Selective counteroffers". *Journal of Labor Economics* 24(3), 385–409.
- Bernhardt, D. och Scoones, D. (1993). "Promotion, turnover, and preemptive Wage Offers". *The American Economic Review* 83(4), 771–791.
- Caldwell, S., Haegele, I. och Heining, J. (2024). "Bargaining and inequality in the labor market". Mimeo.
- Di Addario, S., Kline, P., Saggio, R. och Sølvsten, M. (2023). "It ain't where you're from, it's where you're at: hiring origins, firm heterogeneity, and wages". *Journal of Econometrics* 233(2), 340–374.
- Ek, S., Fredriksson, P., Hensvik, L. och Nordström Skans, O. (2025). *Outside options and the sharing of match-specific rents*, IFAU Working Paper 2025:17. IFAU, Uppsala.
- Fredriksson, P., Hensvik, L. och Nordström Skans, O. (2018). "Mismatch of talent: Evidence on match quality, entry wages, and job mobility". *American Economic Review* 108(11), 3303–38.
- Hall, R. och Krueger, A.B. (2012). "Evidence on the incidence of wage posting, wage bargaining and on-the-job search". *American Economic Journal: Macroeconomics* 4(4), 56–67.
- Krueger, A.B. och Summers, L.H. (1988). "Efficiency wages and the inter-industry wage structure". *Econometrica* 1988, 259–293.
- Lindqvist, E. och Vestman, R. (2011). "The labor market returns to cognitive and noncognitive ability: Evidence from the Swedish enlistment". *American Economic Journal: Applied Economics* 3(1), 101–28.
- Mood, C., Jonsson, J. O. och Bihagen, E. (2012). "Socioeconomic persistence across generations: Cognitive and noncognitive processes". *From parents to children: The intergenerational transmission of advantage*: 53–84.
- Postel-Vinay, F. och Robin, J.-M. (2002). "Equilibrium wage dispersion with worker and employer heterogeneity". *Econometrica* 70(6), 2295–2350.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar.

Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på www.ifau.se