

Marginalskatter och Sveriges konkurrenskraft



Sverige behöver en Skattereform

Det är hög tid för en ny skattereform i Sverige. Det svenska skattesystemet har inte moderniserats sedan början på 1990-talet, istället har vi lappat och lagat för att överkomma de värsta bristerna. Nu behövs ett helhetsgrepp

Det finns flera anledningar till att det brådskar. Till exempel att dagens skattesystem innehåller runt 500 undantag från den senaste skattereformen. Systemet har – på samma sätt om under slutet av 1980-talet – blivit snårigt och svårt att överblicka, full av undantag och det har en struktur som uppmuntrar till skatteplanering och trixande.

En ännu viktigare anledning är att Sverige idag är en kunskapsekonomi, driven av människors kompetens och innovationer. Värden skapas i ett samspel mellan kunders varierande behov och de dynamiska lösningar som företag har att erbjuda. Där både teknik och tjänster ingår i en mix, och det som levereras är avancerade lösningar på komplexa problem.

Inte minst, har tjänsternas betydelse ökat dramatiskt. Och det som är utmärkande för tjänster är att de sätter individen i centrum. För det är individers kunskap och kreativitet som är ekonomins drivkrafter. Det är därför naturligt att tjänsteproduktion är personalintensiv. Den består mer av människor än av maskiner.

Att i en sådan ekonomi ha ett skattesystem som just beskattar resultatet av individens arbete hårdast är inte hållbart. Inte heller att ha extra höga skatter för dem som investerat i och utvecklat sin yrkesmässiga kompetens. I längden är det skadligt. Något som också framgår tydligt av denna rapport.

Sverige behöver en skattereform. Där skatten på arbete bör minskas och där marginalskatterna sänks betydligt från dagens extrema nivåer.

Almega

Februari 2017



Sammanfattning

Sverige har sänkt skattetrycket det senaste årtiondet men när det gäller marginalsatten har Sverige inte bara världens högsta nivå, skatten har till och med höjts samtidigt som den sänkts i omvärlden. Den svenska marginalsatten börjar dessutom slå till på riktigt låga inkomstnivåer jämfört med i våra konkurrentländer.

Höga marginalsatser är ett problem av många skäl. Det finns omfattande forskning kring hur skatten påverkar vårt beteende och därmed hur förändringar av skattenivåer påverkar statsfinanserna. En lång rad studier baserade på verkliga skatteförändringar visar att de svenska nivåerna på marginalsatten är så skadliga att sänkningar inte bara är självfinansierande utan sannolikt även statsfinansiellt lönsamma. Denna typ av beräkningar ger en uppskattning av hur skadlig Sveriges höga marginalsatt är – men de missar långsiktiga effekter, vilket även de flesta studier poängterar.

I denna rapport har vi försökt fånga de skadliga effekterna av höga marginalsatser genom att intervjua företrädare för tio kunskapsföretag. Alla har naturligtvis en stor förståelse om att viss skatt behöver tas ut, flera tycker också att en progressiv skatt är rimlig, men alla de intervjuade menar att de höga marginalsatserna är mer eller mindre skadliga för Sverige.

Skatterna höjer kostnadsläget vilket gör det svårare för små företag att växa, och för stora företag att konkurrera internationellt. Lönekostnaderna måste ju komma någonstans ifrån, och flera av de tillfrågade företagen får allt svårare att höja priserna ut till kund i motsvarande takt. Stora konsultbolag berättar att de har svårt att konkurrera om kompetensen med industrin där lönekostnaderna utgör en mindre del av den totala omsättningen. Mindre företag konstaterar att den arbetskraft de skulle vilja rekrytera helt enkelt blir för dyr, de

har inte råd att ersätta tillräckligt kompetent och erfaren personal och inte heller råd att behålla dem. Förr eller senare går de vidare till stora företag som har råd att bära en större kostnad per enskild resurs.

De företag som har behov och möjlighet att rekrytera internationellt framhåller marginalsatserna som ett av de största hindren. Får man hit en internationell rekrytering och berättar vad skattenivåerna ligger på så vänder de i dörren, som någon uttryckte det.

Ingen av de intervjuade uppger att marginalsatserna påverkar deras villighet att belöna sina anställda, men väl deras möjligheter. Reglerna för optionsprogram är krångliga och risken för hög skatt är stor och vitsen med vinstdelningsprogram försvinner med de höga skatterna. Det gör att erbjudande om fritid och extra semesterdagar är det som återstår.

Sannolikt innebär Sveriges höga marginalsatser en betydande begränsning av arbetsutbudet. Denna rapport avslutas med en uppskattning av hur många fler läkare som skulle tillföras vården om en platt skatt infördes. En försiktig kalkyl pekar på att en platt skatt skulle kunna medföra ökade arbetsinsatser i vården motsvarande 2800 läkare, eller ca sju procent fler, räknat som heltidsekvivalenter. Marginalsatten är en skatt på utbildning, ett incitament som leder till att läkare tar ut semester och flexar istället för att träffa patienter. Liknande kalkyler kan göras för andra områden i samhället. Vi kan se och beräkna det som görs, men höga marginalsatser leder till uteblivna arbetsinsatser, minskat intresse för att utbilda sig och ta ökat ansvar i arbetslivet. Vad detta betyder nu – och särskilt på sikt – är omöjligt att uppskatta. Men klart att det är skadligt för Sverige.

Vad är marginals katt?

Med marginals katt menas inkomstkatten på den sist intjänade kronan. Marginals katten är alltså den skatt som belastar en inkomstökning. Om inkomsten ökar med 100 kronor och 60 kronor går i skatt är marginals katten 60 procent.

Till statsbudgeten kommer finansdepartementets varje år med en bilaga där departementet förklarar hur man räknat på skatterna¹. I Beräkningskonventionen för 2016 definieras marginals katt enligt följande:

”Andel av en viss inkomstökning som betalas i skatt, givet den inkomstnivå som ökningen utgår ifrån. Relevant för t.ex. individers beslut om antal arbetade timmar.”

Begreppet marginals katt är således viktigt för individer som står inför ett beslut om huruvida de ska arbeta mer. Men skatten på den sist intjänade kronan är också avgörande för incitamenten när det gäller att valet att skaffa sig ett jobb med högre lön, vidareutbilda sig eller ta på sig ett större ansvarsområde som ger bättre betalt.

Särskilt stor betydelse har marginals katten om inkomstkatten är hög och progressiv, vilket den är i Sverige. Inkomstkatten skulle kunna utformas som en så kallad klumpsummeskatt där

alla betalar samma belopp oavsett inkomst. Med en sådan skatt skulle marginals katten i praktiken vara noll. En inkomstskatt skulle också kunna vara platt, det vill säga proportionell på inkomsten. Marginals katten skulle då vara den samma oavsett lön. I Sverige har vi idag en progressiv beskattning av arbete vilket innebär att när inkomsten ökar över vissa brytpunkter ökar också marginals katten.

När man diskuterar marginals katt brukar man också tala om skatteklir. Då tar man hänsyn även till skatten på konsumtionen och ser till hur mycket en individ måste betala i skatt för att kunna köpa en viss tjänst. För en individ med hög marginals katt gör höga skatteklir att det i praktiken kan löna sig att själv klippa gräset eller måla om huset. Våra politiker har insett denna problematik, vilket är en av anledningarna till att de infört så kallade ROT- och RUT-avdrag som sänker priset på tjänster. Däremot varierar insikten om problematiken med skatteklir från andra hållet, att göra det mer lönsamt för potentiella tjänsteköpare att arbeta än att själva utföra t ex ROT- och RUT-tjänster. Denna rapport går dock inte närmare in på just skatteklir.

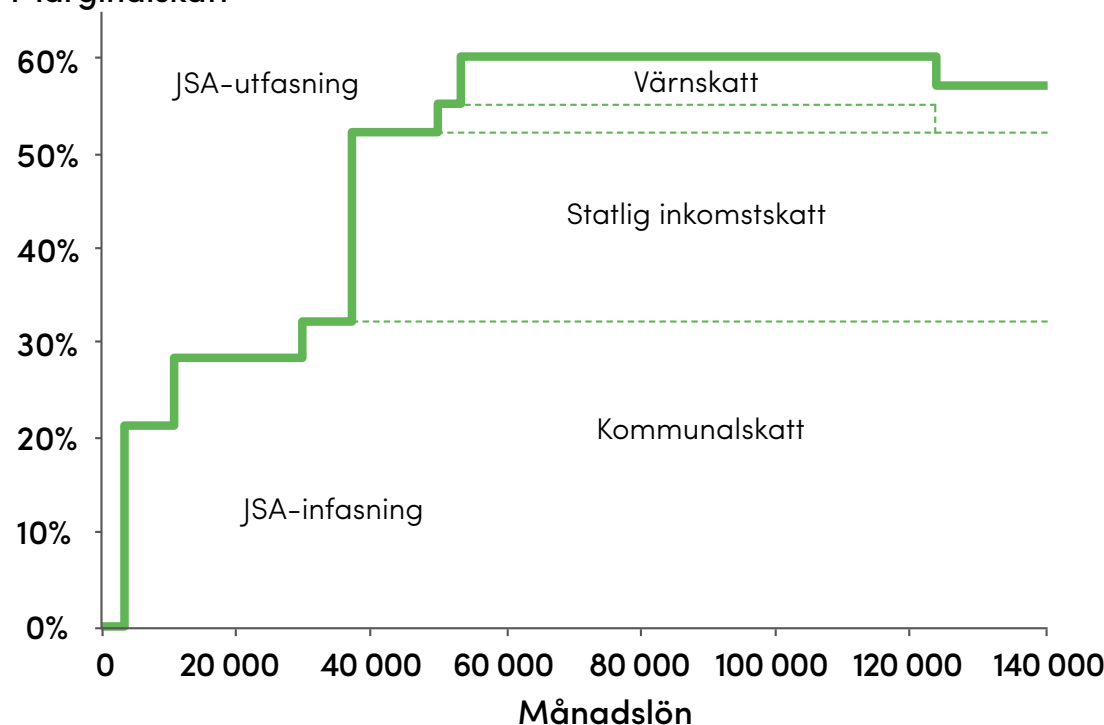
I Sverige är de skatter som definierar marginals katten på lägre inkomster kommunals katten som varierar från 29,19 procent i Vellinge till 35,11 procent i Munkedal. I snitt är kommunals katten 32,10 procent. På löner under cirka 30 000 kronor i månaden gör jobbskatteavdraget att marginals katten är något lägre än kommunals katten. På löner från 30 000 till ca 37 000 kronor är marginals katten densamma som kommunals katten. På löner över 37 000 kronor tillkommer statlig inkomstskatt på 20 procent. Det är idag ungefär en miljon svenskar som betalar statlig inkomstskatt.

¹ Finansdepartementet, Beräkningskonventioner 2016

Regeringen Löfven har beslutat att trappa av det så kallade jobbskatteavdraget, vilket innebär att vid 50 000 kronor börjar

Bild 1. Marginals katt för arbetsinkomst 2016. Källa Lundberg, J, Platt skatt för högre intäkter, Timbro 2016.

Marginals katt



jobbskatteavdraget fasas ut och marginals-katten stiger till ca 55 procent. Från 53 000 kronor i månadslön slår värnskatten till och marginals-katten når hela 60 procent. Avtrappningen av jobbskatteavdraget upphör dock på lön över 123 000 kronor och marginals-katten sjunker då till ca 57 procent.

De så kallade arbetsgivaravgifterna på sammanlagt 31,42 procent utgör också en beskattning på arbetsinkomster som dock inte alltid redovisas för löntagaren. De ingår i de totala lönekostnader som en arbetsgivare måste betala. Arbetsgivaravgifter går i varierande grad till förmåner kopplade till lönen men den allmänna löneavgiften, som uppgår till 9,65 procent 2016, är en ren skatt, vilket även finansdepartementet erkänner i tidigare nämnda beräkningskonventioner. Finansdepartementet skriver om löneavgiften att "Avgiften kan i sin helhet ses som en skatt eftersom den inte är kopplad till någon förmån för individen". För de lönenivåer som berättigar till förmåner uppskattades skatteandelen till 40 procent i en studie från SNS 2013². På månadslöner över ca 40 000 kronor upphör dock all koppling mellan inkomst och förmåner varför hela arbetsgivaravgiften måste ses som en skatt. Räknar man med arbetsgivaravgifterna så blir den högsta marginals-katten 70 procent.

Skatteintäkter från marginals-katter

De direkta skatteintäkterna från arbetsinkomster 2015 var 689 miljarder kronor, varav 637 i kommunalskatt och 52 miljarder i statlig skatt. Från detta dras reduktioner för jobbskatteavdraget på 103 miljarder och ROT- och RUT-avdrag med 21 miljarder. Till detta kommer arbetsgivaravgifter på 490 miljarder kronor³. De totala skatteintäkterna var 1788 miljarder – de skatter som ger upphov till progressivitet i marginals-katterna utgör således mindre än fem procent av skatteintäkterna.

Denna skrift fokuserar på de 52 miljarder i statlig skatt som skapar progressivitet och ger upphov till höga marginals-kattenivåer. De högsta i världen.

Hur har marginals-katten utvecklats över tid?

Progressiv statlig inkomstskatt infördes 1903 i Sverige. Den högsta marginals-katten var då 11,2 procent. Ekonomerna Gunnar Du Rietz, Dan Johansson och Mikael Stenkula har beräknat den svenska marginals-katten från 1862 till idag⁴. Som högst var marginals-katten i slutet av 1970- och början på 1980-talet med nivåer på närmare 90 procent, inklusive arbetsgivaravgift.

Under 1970-talet steg inflationen och med dem de nominella lönerna. Eftersom skatteskalorna inte var indexreglerade fick allt fler betala hög marginals-katt, på upp till 85 procent. Inom fackföreningsrörelsen fanns dock en oro för att höga marginals-katter skulle bli ett problem i kommande avtalsförhandlingar och i de så kallade Hagaöverenskommelserna 1974

och 1975 gjordes därför överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter, Socialdemokraterna och Folkpartiet, samt i den andra överenskommelsen även Centerpartiet. Hagaöverenskommelserna innebar att sänkningar av inkomstskatten finansierades genom kraftigt höjda arbetsgivaravgifter. Tanken var att begränsa kraven på löneökningar men istället blev det stora lönehöjningar, kraftiga höjningar av arbetsgivaravgifterna och hög inflation. I praktiken gjorde inflationen att reallönerna sänktes. Kostnadsökningarna blev kraftiga för företagen, vilket senare ledde fram till en djup ekonomisk kris i slutet av 1970-talet⁵.

De nya högre arbetsgivar- och egenavgifterna gjorde att marginals-katten kunde nå över 100 procent. I april 1976 skrev Astrid Lindgren sagan om Pomperipossa i Monismanien som publicerades i Expressen. Astrid Lindgren beskrev i sin saga hur hon tvingades betala hela 102 procent i marginals-katt när inkomstskatt och arbetsgivaravgifter lades ihop. Många ledande politiker vägrade på den tiden att överhuvudtaget acceptera begreppet marginals-katt.

Fram till 1970-talet hade Sverige ett samlat skattetryck som var lägre än genomsnittet för OECD-länderna. I och med att skatten på arbetsinkomst delades upp i två på sikt nästa lika stora delar ökade det totala skattetrycket räknat som andelen totala skatteintäkter av BNP från 36 procent 1970 till 50,4 procent 1990. En höginkomsttagare utan avdrag betalade i början av 1980-talet 85 procent av sina toppinkomster i skatt och intresset för avdrag och skatteplanering blev stort. Gunnar Myrdal skrev i Ekonomisk Debatt 1978 att



*"Den svenska hederligheten har varit en stolthet för mig och min generation. Nu har jag en förnimmelse av att vi genom dåliga lagar håller på att bli ett folk av fifflare. Av alla ofullkomligheter i vår inkomstbeskattning är för mig den allra allvarligaste att den direkt inbjuder till skatteflykt och skattefusk"*⁶.

Professor Sven-Olof Lodin konstaterade att "Kort sagt, inkomstbeskattningen var utomordentligt illa anpassad till den ekonomiska verkligheten under 1970-talet"⁷.

2 Flood, Nordblom, Waldenström, Dags för enkla skatter, SNS 2013

3 Ekonomifakta.se

4 Gunnar Du Rietz, Dan Johansson and Mikael Stenkula, IFN Working Paper No. 977, 2013 Swedish Labor Income Taxation (1862–2013)

5 Anders Johnson, Ännu en underbar natt, TCO 2015

6 Ekonomisk Debatt 7/1978

7 SOU 2002:47

En som varnade för utvecklingen var förre partisekreteraren och vice partiledaren för Moderaterna, Lars Tobisson, som i sina memoarer beskriver hur han föreslog att hela lönebeskattningen borde överföras till arbetsgivarna så att lönerörelsen bara skulle handla om nettolöner⁸. Sannolikt hade då även trycket för sänkta skatter varit större då någon skulle se hela skattetrycket och inte bara sin del.

Utvecklingen vände först med den stora skattereformen 1990–91 då Socialdemokraterna kom överens med Folkpartiet om bland annat att högsta marginals-katten skulle vara 50 procent och att såväl bolagsskatt som kapitalinkomstskatt skulle vara 30 procent.

Syftet med skattereformen 1990/91 var att få ett samhällsekonomiskt effektivare skattesystem med minskade skatteklir och mer likformig och rättvisare beskattning. Ambitionen var att alla inkomst- och konsumtionsformer skulle beskattas likartat så att skatter inte skulle påverka ekonomiska beslut⁹. Spelet kring den stora skattereformen kräver en egen rapport men finns väl beskrivet av exempelvis Santesson (2012)¹⁰.

Den stora skattereformen utvärderades av en särskild kommitté (KUSK) 1995 och av regeringen 1997. Den första utvärderingen kom fram till att reformen varit nödvändig och att den bidragit till att sänka de samhällsekonomiska kostnaderna för skatten, men att de finansieringskalkyler som gjorts var alltför optimistiska. Den senare utvärderingen slog fast att tack vare dynamiska effekter i kapital- och bolagsbeskattningen hade de första årens underfinansiering försvunnit efterhand.

Redan 1995 lämnades dock principerna från den stora skattereformen. I november 1994 lämnade Ingvar Carlssons regering en proposition som innebar att den automatiska indexjusteringen av brytpunkten för statlig skatt avskaffades och att den statliga skatten höjdes från 20 till 25 procent; den senare benämndes värnsskatt. I propositionen skrev regeringen om höjningarna av marginals-katten att "Det är också nödvändigt att temporärt göra vissa avsteg från vad som lades fast i 1990–1991 års skattereform."¹¹ Men höjningen blev inte temporär. Istället för att avskaffa värnsskatten 1999 så infördes istället en ny extra statlig inkomstskatt på 5 procentenheter för inkomster utöver de första 20 procentenheterna.

Den högsta statliga marginals-katten har därefter legat i princip konstant sedan slutet av 1990-talet. De så kallade jobbskatteavdragen som infördes i flera steg av alliansregeringen sänkte den totala skatten substantiellt på arbetsinkomster men påverkade inte den högsta marginals-katten. År 2016 ändrade regeringen Löfven på jobbskatteavdraget så att det trappades av med ökad inkomst. Detta innebär att den högsta marginals-katten höjs till över 60 procent (och hela 70 procent om man räknar in arbetsgivaravgiften). Detta gör att Sverige nu åter har världens högsta marginals-katt.

Marginals-katten i omvärlden

Sverige var under ett antal år världsmästare i hög beskattning. Fram till 2007 hade Sverige världens högsta samlade skattetryck räknat som andel av BNP. Idag har skattetrycket sjunkit till ca 43 procent, från som högst över 50 procent, och bland annat Danmark, Frankrike och Belgien har idag ett högre samlat skattetryck.

När det gäller marginals-katten ligger Sverige dock fortfarande i topp och avståndet till andra länder ökar. Medan den högsta marginals-katten i Sverige legat högt i många år och till och med höjts senaste året har den sjunkit i andra länder.

Länder förutom Sverige som har en högsta marginals-katt på över 50 procent är Danmark (55 procent), Finland (52 procent), Nederländerna (52 procent) och Japan (51 procent)¹². Genomsnittet i OECD-området är dock väsentligt lägre och låg på 42 procent år 2015.

I vårt närområde kan noteras att flera länder har högsta marginals-kattenivå som är väsentligt lägre. Litauen har 15 procent, Estland 20 procent, Lettland 23 procent, Ryssland 13 procent och Polen 32 procent som högsta marginals-katt.

Det som utmärker Sverige, förutom världens högsta marginals-kattenivå, är att marginals-katten blir hög redan på väsentligt lägre löner än i de flesta andra länder. I Sverige är marginals-katten 47 procent på en månadslön på 35 850 kronor, men för att komma upp i samma marginals-katt måste man tjäna över 104 000 kronor i Japan, 77 000 i Norge och 70 000 i Finland.

8 Lars Tobisson, Främling i folkhemmet, Atlantis 2009

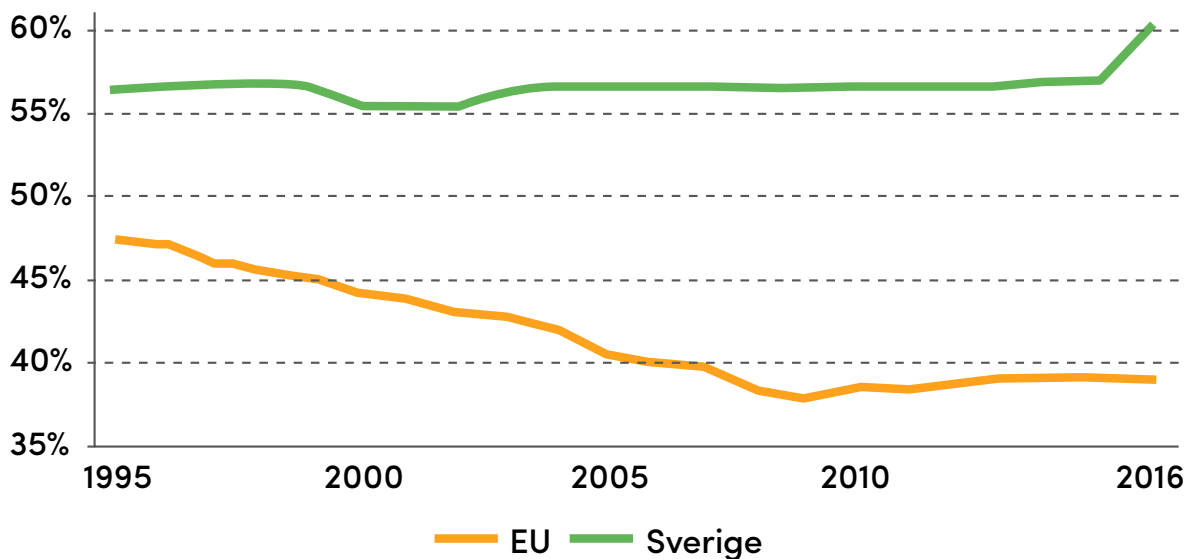
9 Åsa Hansson, Svensk skattepolitik: Från Pomperipossa via århundradets skattereform till värnsskattens utdragna avskaffande, Ratio 2014

10 Peter Santesson, Reformpolitikens strategier, Atlantis, Stockholm 2012

11 Prop 1994/95:25

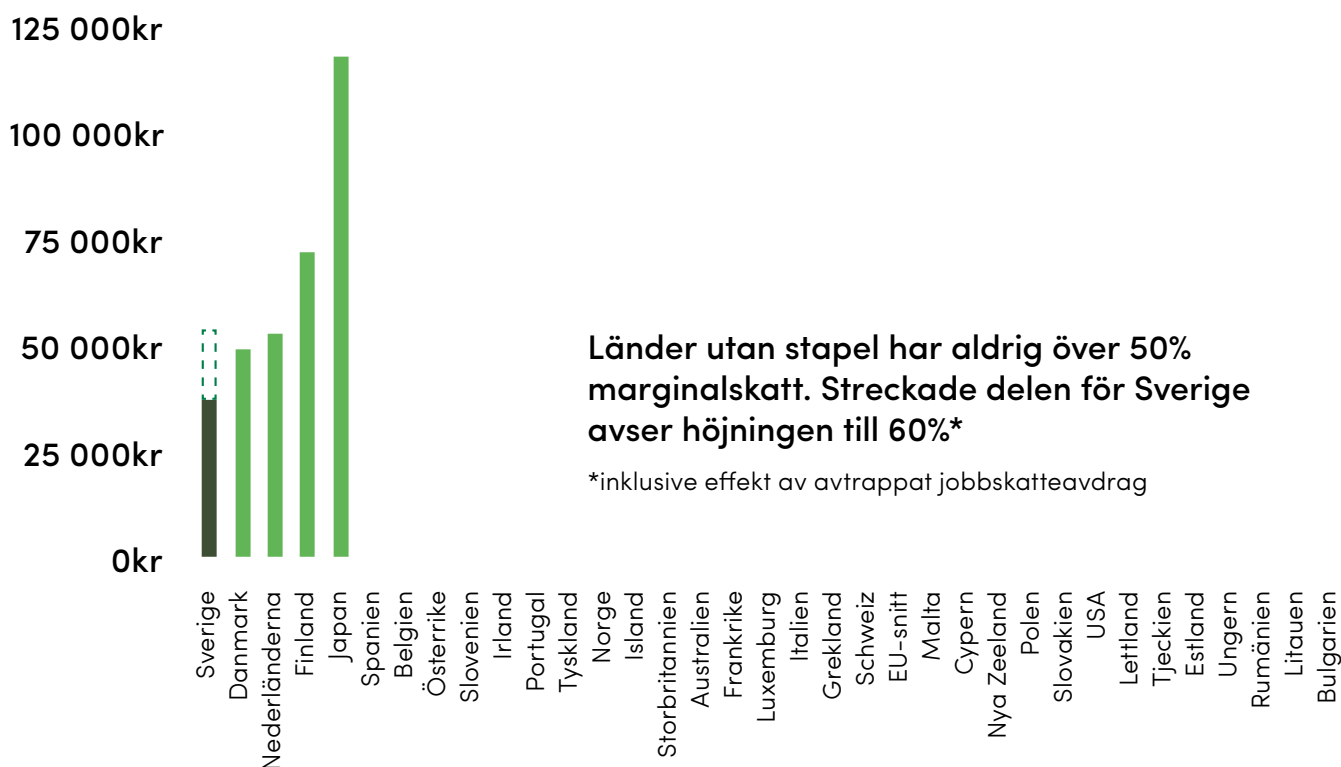
12 KPMG, 2015 Global Tax Rate Survey

Högsta marginalskatt i Sverige respektive genomsnittet för högsta marginalskatt i EU 1995 – 2016.
Källa: EU-kommissionen och Ekonomifakta.se.



Inkomstnivå där marginalskatten överstiger 50 procent.
Källa: Fall, J., Vad händer med entreprenörsskatten, Svenskt Näringsliv 2016.

Månadslön



Hur motiveras höga marginalskatter

Skatter tas ut av fiskala skäl, för att finansiera offentlig verksamhet, men också för att omfördela inkomster eller för att påverka beteenden¹³.

Den moderna nationalekonomins grundare Adam Smith lade fast fyra grundläggande principer för beskattning i sin bok *Wealth of Nations* (1776):

- Medborgarna i varje land bör bidra till statens underhåll så nära som möjligt i förhållande till sina respektive förmågor, dvs. i förhållande till de respektive inkomster de åtnjuter under statens beskydd.
- Den skatt som varje individ är tvungen att betala ska vara känd i förväg och inte bestämmas godtyckligt. Tidpunkt och sätt för betalning liksom den summa som skall betalas ska vara klar och tydlig för den som ska betala och för varje annan person.
- Varje skatt bör påföras vid den tidpunkt och på det sätt som bäst passar den som ska betala.
- Varje skatt bör vara konstruerad så att den tar så lite som möjligt ur folkets fickor utöver vad den inbringar i statskassan.

I skatteteorin talas om intresseprincipen och skatteförmågeprincipen. Intresseprincipen innebär att medborgare ska betala skatt efter den nytta de har av samhällets olika verksamheter. I Sverige har nationalekonomen Knut Wicksell framhållit denna princip.

Skatteförmågeprincipen brukar härledas redan till de gamla grekerna. Oberoende av vilken nytta medborgarna har av statliga verksamheter ska de betala skatt efter förmåga för dessa. Denna teori har utvecklats av bland andra John Stuart Mill som skrev att "*equality in taxation means equality of sacrifice*"¹⁴.

Professor Lennart Flood beskriver teorierna om en optimal inkomstskatt som att finna en balans mellan rättvis fördelning och ekonomisk effektivitet¹⁵. Flood resonerar kring hur den samhällseliga välfärdsfunktionen kan maximeras givet olika ambitioner att omfördela och ta in en given mängd skatteintäkter. Utilitarister anser att alla individers välfärd har lika stor betydelse – största möjliga lycka åt största möjliga antal. Den rawlianska välfärdsfunktionen däremot syftar till att maximera välfärden för den som har störst behov. Ojämlikhet kan accepteras om detta gynnar de som har det sämst ställt och omfördelning kan ske både med beskattning och med transfereeringar. Om målet är de utilitaristiska, bör marginalskatten vara hög redan vid låga inkomster för att sedan falla för att locka så många som möjligt att få höga inkomster som kan beskattas. Om målet däremot är rawlianskt, måste marginaleffekten vara ännu högre vid låga inkomster och vid högre inkomster måste den plana ut eller kanske till och med sjunka.

I boken *Taxing the Rich* beskriver professor Kenneth Scheve vid Stanford och professor David Stasavage vid New York University utgångspunkterna för beskattningen av höga inkomster och rika personer över lång tid i ett antal länder, däribland Sverige.¹⁶ Scheve och Stasavage pekar på tre huvudargument för högre skatter på rika; betalningsförmåga, ekonomisk utjämning och kompensatoriska skäl. Det senare kan sägas motsvara intressentprincipen. Historiskt sett har skattehöjningar på "rika" skett i samband med krig och motiverats med intressentprincipen. De har mer att vinna på att få sitt välstånd skyddat och deltar kanske inte själva i försvaret. Intressentprincipen skulle kunna hävdas för höginkomsttagare som tagit del av utbildningssystem etc. Ojämlikhet har historiskt däremot sällan varit motivet till höga skatter på rika. Ordet värnsskatt är således helt i linje med hur höga skatter motiverats historiskt.

13 Klas Eklund, *Vår ekonomi*, Nordstedts 2010

14 Lodin, Lindencrona, Melz, Silverberg Simon Almendal, *Inkomstskatt – en lärobok i skatterätt*, Studentlitteratur 2011

15 Lennart Flood, *Skatter räknas, räkna med skatter*, Ekonomisk debatt, 2015

16 *Taxing the Rich: A History of Fiscal Fairness in the United States and Europe*, Kenneth Scheve & David Stasavage, Princeton University Press 2016

Vilka effekter har höga marginalsat- ter?

Det finns en omfattande forskning på hur inkomstskatter påverkar beteenden. Forskningen visar att inkomstskatten påverkar hur mycket vi arbetar, men också hur vi arbetar och val av omfattning på utbildning och vidareutbildning samt incitamenten för avdrag och skattefusk. Nationalekonomer som studerar skatter har modeller som visar hur arbetsutbudet påverkas av förändringar i marginalsatt. Svensk debatt om marginalsat-ter fokuserar så gott som helt på de statsfinansiella effekterna av marginalsat-ter. Här ska vi försöka beskriva hur höga margi-nalsat-ter påverkar i ett bredare perspektiv.

Hur påverkas företags möjlighet att växa och lokalisera sig i Sverige?

Svenskt Näringsliv genomför vartannat år en omfattande rekryteringsenkät bland medlemsföretagen. Den senaste enkäten 2016 besvarades av över 4500 medlemsföretag. En slutsats i enkäten är att kompetenskraven förändrats i hög utsträckning och att omvandlingstrycket är stort. Rekryteringsenkäten visar också att många företag har svårt att hitta arbetskraft med rätt kompetens. Byggsektorn följt av industri och privata vårdföretag är de sektorer som i högst utsträckning anger att de har haft mycket svårt att rekrytera medarbetare med de egenskaper, erfarenheter och utbildning som företagen efterfrågar.

Svårigheterna att finna kompetenta medarbetare får konsekvenser. Drygt vart fjärde företag anger att svårigheterna att rekrytera ledde till att planerad expansion förhindrades. Hela 41 procent av företagen inom IT & Telekomföretagen uppgav att planerad expansion förhindrats och 45 procent av företagen inom byggsektorn har tvingats tacka nej till order eller uppdrag.

En anledning till att det saknas kompetent arbetskraft kan vara att utbildning inte lönar sig tillräckligt i Sverige. OECD konstaterar i en rapport 2016 att Sverige har de svagaste fördelarna med att skaffa sig en eftergymnasial utbildning bland alla OECD-länderna. De som fullföljt en eftergymnasial utbildning tjänar i genomsnitt 23 procent mer än de som bara har gymnasieutbildning jämfört med 55 procent i genomsnitt i OECD. Den låga utbildningspremien beror enligt OECD på sammanpressad inkomststruktur och stor välfärdsstat som omfördelar med höga skatter¹⁷.

Sverige hamnar ofta relativt högt i olika internationella jämförelser av näringsklimatet. I senaste rapporten från World Economic Forum, WEF, hamnar Sverige på plats sex¹⁸. Det som drar ner helhetsbetyget är arbetsmarknadens funktion där WEF pekar ut bristande flexibilitet och att höga skatter påverkar incitamenten negativt. Sverige hamnar här först på plats 120, vilket dessutom är 26 platser sämre än i föregående granskning, när det gäller hur skatterna påverkar incitamenten. Enligt WEF har Sverige goda förutsättningar att klara den fjärde industriella revolutionen med stor teknisk kompetens och öppenhet. Sverige ligger på plats 10 när det gäller innovationsförmåga men till-

¹⁷ Education at a Glance 2016: OECD Indicators, OECD, Paris 2016

¹⁸ WEF: The Global Competitiveness Report 2016–2017





gången till forskare och ingenjörer faller, Sverige faller sex placeringar till plats 20 vilket WEF anser ska ses som en väck-arklocka för att Sverige måste göra mer för att säkra långsiktig kompetensförsörjning.

Bilden bekräftas av en studie av Opticom AB för Svenskt Näringsliv 2015¹⁹. Studien bygger på en enkät till utlandsägda företag i Sverige och till svenska företag med FoU-verksamhet. Enkäten är framför allt inriktad på frågan om Sverige som lokaliseringssort för ekonomisk verksamhet i konkurrens med andra länder och belyser hur styrkor och svagheter i det svenska investeringsklimatet påverkar lokalisering i Sverige.

Sveriges främsta styrkor är enligt Opticom-studien arbetskraften och politisk stabilitet medan svagheter är regelverk och skatter. Inte oväntat är därför regelverk och skatter de områden som måste förbättras för att företagen ska expandera i Sverige. I enkäten ställs också frågor om vilka åtgärder som företagen absolut inte vill se. Av de som svarar på denna fråga pekar 60 procent av företagen ut ökat skattetryck som den mest avskräckande åtgärden.

Höga skatter på arbete är också ett problem när det gäller att locka särskilt kompetent arbetskraft till Sverige. I en studie från Svenskt Näringsliv 2013 har Sveriges attraktionskraft ur den potentiella arbetskraftsinvandrandens perspektiv granskats. En djupintervju genomfördes med polska ekonomistudenter på lic-nivå med inriktning på internationellt arbete. Hela 45 procent av de som svarade angav de svenska skatterna som en negativ faktor vid beaktandet av Sverige som potentiellt destinationsland²⁰.

Sverige har sedan 2001 ett särskilt system med skattelättnader för utländska nyckelpersoner. Den så kallade expertskatten innebär att bara 75 procent av lönen utgör underlag för beskattning och arbetsgivaravgifter. Lagstiftningen tillkom för att stärka Sveriges konkurrenskraft när det gäller företagsetableringar och skapa incitament för svenska och utländska företag att förlägga och behålla koncernledande funktioner i Sverige²¹. I propositionen²² skrev regeringen Göran Persson att:



”anställningen eller uppdraget avser kvalificerat forsknings- eller utvecklingsarbete med sådan inriktning eller på sådan kompetensnivå att det innebär betydande svårigheter att rekrytera inom landet, ..”

Det faktum att Sverige överhuvudtaget infört en särskild rabatt i skattesystemet kan ses som en bekräftelse på en politisk medvetenhet om att höga skatter på kompetens innebär problem för både arbetsgivare och för Sveriges attraktionskraft.

19 Ulf Jakobsson, Företagsklimatet – nu än viktigare, Svenskt Näringsliv 2015

20 Sanandaji, N & Wallen, F, Sverige – ett lockande land för talanger? Svenskt Näringsliv 2013

21 Utländsk spetskompetens en nyckelfråga för Sverige, Anders Lilja för SN 2016).

22 Beskattning av utländska nyckelpersoner, Prop. 2000/01:12

Vad skulle sänkta marginalskatter innebära?

Det finns mängder studier av de statsfinansiella effekterna av sänkta marginalskatter. Man brukar tala om självfinansieringsgraden för att sänka eller ta bort en skatt. Teorin bygger på vilka beteendeförändringar som sker och hur stora dessa är. Forskningen skiljer på intensiva marginalen, det vill säga hur de som har ett arbete ändrar beteende, och extensiva marginalen, det vill säga förändringar i sysselsättningen. Ofta utgår man från att timlönen är given och att beteendeförändringen sker genom att antalet timmar ökar när skatten sänks men det finns även studier hur skatter påverkar viljan att anstränga sig. Ekonomerna använder sig av begreppet elasticitet för att beskriva hur skattebetalare svarar på skatteförändringar och det görs hela tiden nya studier av elasticiteten. Professor Lennart Flood redovisar i en artikel i Ekonomisk debatt en lång rad studier av elasticiteten för förändrade marginalskatter, för påverkan på såväl arbetstid som timlön, och konstaterar att även liten elasticitet kan ha stor betydelse för skatteintäkten²³. Beräkningen av elasticitet bygger dels på mikrosimuleringsmodeller, men även på studier av beteendeförändringar i samband med faktiska skattereformer, såsom den stora skattereformen 1990/91.

Uppsalaforskaren Jacob Lundberg har för Timbros räkning beräknat de ekonomiska effekterna av en avskaffad statlig inkomstskatt, värnsskatt och ett borttagande av utfasningen av jobbskatteavdraget²⁴. En sådan reform skulle i praktiken ge en platt skatt som bara bestod av kommunalskatten. Den högsta marginalskatten skulle sänkas med hela 28 procentenheter om man avskaffar statsskatten.

Lundberg har använt inkomststatistik från SCB och gjort en bedömning av forskningsläget när det gäller beteendeförändringar (elasticitet), och beräknar sedan hur mycket olika inkomstgrupper kommer att höja sin inkomst om skatten sänks. Därefter beräknas hur stora skatteintäkterna blir jämfört med utgångsläget. Lundberg kommer fram till att redan vid en elasticitet på 0,15 är ett avskaffande av statsskatten en självfinansierad reform. Lundberg har också studerat värnsskatten på motsvarande sätt och kommer då fram till att det krävs en elasticitet på 0,11 för att en sådan reform ska vara helt självfinansierad.

Professor Lennart Flood har samlat studier av beteendeförändringar efter den stora skattereformen 1990/91 som visar på elasticitet i spannet 0,2–0,5, vilket tyder på att 0,15 är en försiktig bedömning²⁵. Om så är fallet skulle de reformer som Lundberg räknat på inte bara vara självfinansierande utan till och med överfinansierade.

Det finns dock kritiker mot detta sätt att räkna. Exempelvis visar Bastani och Selin (2012) att löntagare är ganska jämnt spridda över och under brytpunkt för statlig inkomstskatt, trots att man skulle kunna förvänta sig att de skulle lägga sig precis under

denna nivå²⁶. I en rapport från SNS konstateras att detta beteende sannolikt beror på att löntagare har begränsad möjlighet att påverka sin beskattningsbara inkomst eller helt enkelt inte känner till var brytpunkten går²⁷.

Beräkningarna av de statsfinansiella effekterna av avskaffad statlig skatt tar bara hänsyn till förändringar som sker de närmaste åren. På sikt kan sänkta marginalskatter få väsentligt större effekt genom att de ökar intresset för att vidareutbilda sig, göra karriär och ta på sig ett större ansvar.

En annan effekt av höga marginalskatter är att de kan påverka skattemoralen. I ovan nämnda SNS-rapport förs ett omfattande resonemang om legitim beskattning och hur detta påverkar skattemoralen. Höga marginalskatter påverkar inte bara hur vi väljer att arbeta. De påverkar även intresset för skatteplanering, avdrag men också skattefusk. En avskaffad statlig inkomstskatt skulle ge ett väsentligt enklare skattesystem och öka legitimiteten för skattesystemet. Just detta var en av huvudpöängerna med den stora skattereformen 1990/91.

23 Skatter räknas, räkna med skatter, Lennart Flood i Ekonomisk Debatt 2015

24 Lundberg, J, Platt skatt för högre intäkter. Timbro 2016

25 Skatter räknas, räkna med skatter, Lennart Flood i Ekonomisk Debatt 2015

26 Bastani, S & Selin, H, Finns det en anhopning av skattebetalare vid brytpunkten för statlig inkomstskatt? Ekonomisk debatt 2012

27 Dags för enkla skatter, SNS konjunkturråd, Stockholm 2013

Företagare om marginalskatter

Alla svarande har naturligtvis en stor förståelse för att en viss skatt behöver tas ut, flera tycker också att en progressiv skatt är rimlig, men alla de intervjuade menar att de höga marginalskatterna är mer eller mindre skadliga för Sverige. Det är en skatt på utbildning, ett incitament som leder till att läkare tar ut semester och flexar istället för att träffa patienter, samt en konkurrensnackdel för svenska företag – en konkurrensnackdel som hämmar både produktivitet och lönsamhet.

Det högre kostnadsläget gör det svårare för små företag att växa och för stora företag att konkurrera internationellt. Lönekostnaderna måste ju kompenseras för på något sätt och flera av de tillfrågade företagen får allt svårare att höja priserna ut till kund i motsvarande takt.

Rekryterar gör man trots marginalskatterna, företagen vi har talat med är kompetensdrivna och menar att om man inte har bra folk så har man ingen affärsidé. Ett av företagen, som ligger en bit från storstadsområdena, har svårt att hitta personal eftersom det är svårt att motivera folk att flytta när löneökningen trots höga kostnader för företaget på grund av skatter blir ganska marginell. Ett mindre företag konstaterar att den arbetskraft de skulle vilja rekrytera helt enkelt blir för dyr. De har inte råd att rekrytera tillräckligt kompetent och erfaren personal och inte heller råd att behålla dem. Förr eller senare går de vidare till stora företag som har råd att bära en större kostnad per enskild resurs, och på så sätt hämmas mindre företags expansionsmöjligheter. Ett av de stora konsultbolagen i sin tur berättar att de har svårt att konkurrera om kompetensen med industrin, där lönekostnaderna utgör en mindre del av den totala omsättningen, och att detta hämmar den kunskapsdrivna ekonomin.

Huruvida höga marginalskatter påverkar anställdas villighet att gå vidare i karriären råder det delade meningar om. Någon har aldrig upplevt att det skulle vara en faktor, någon har uttryckligen hört anställda säga att det inte är någon mening att lägga mer tid på att arbeta om man inte ersätts för det. Någon har väldigt svårt att motivera sin bäst betalda personal att själva ta på sig personalansvar. De flesta tror att höga marginalskatter är en faktor, men att det ju finns annat som också driver: passion för sitt arbete, viljan att växa som människa och axla ett större ansvar. Flera av de tillfrågade säger dock att det nog kanske är vanligare än man tänker på, eftersom man inte ser dem som aldrig bryr sig om att söka sig vidare för att de inte upplever att det lönar sig tillräckligt.

Ingen uppger att marginalskatterna påverkar deras villighet att belöna sina anställda, men väl deras möjligheter. Ekonomisk kompensation vore det enklaste och tydligaste sättet att visa uppskattning, men omöjliggörs i princip av höga marginalskatter – det blir ingenting kvar av bonusar och tillskott. Istället får man jobba med kick off-resor och annat, vilket är betydligt krångligare och dessutom inte lika uppskattat av alla.

Alla företag arbetar på något sätt med alternativa belöningar för de anställda. Huvudsakligen handlar det om att erbjuda mer tid utanför arbetet: semester, flextid och möjlighet att arbeta hemifrån. Det är fördelar som är efterfrågade i Sverige, där flera av de tillfrågade upplever att tid värderas i högre än i många andra länder – kanske på grund av de höga marginalskatterna. Men sex-sju veckors semester och flextid gör, som någon påpekar, "inte under för produktiviteten". Även olika försäkringslösningar och gymkort är vanliga ersättningar. Man tittar generellt mycket på olika alternativa belöningar, "allt som inte skattas som lön".

Ett av företagen har ett vinstdelningsprogram, där "marginalskatten blir extremt tydlig". Ett av företagen har ett optionsprogram, men tycker det är väldigt otympligt och att reglerna är dåliga. Ett har ett bonussystem som är lika för alla anställda, men där de högst betalda inte alls är lika motiverade att uppfylla villkoren eftersom det för deras del gör så liten skillnad, vilket leder till osämja på arbetsplatsen. Flera av de tillfrågade säger sig ha tittat på möjligheterna till optionsprogram, men avfärdat möjligheten som för dyr och komplicerad så som reglerna ser ut för tillfället.

De intervjuade som hade egen erfarenhet av affärsverksamhet i andra länder uppger att skillnaderna gentemot Sverige är tydliga. I Storbritannien, där flera arbetat eller drivit företag, finns möjlighet till enkla och tydliga optionsprogram för anställda på högre nivå. Där finns också möjlighet att anställa betydligt fler medarbetare på alla nivåer, och möjlighet att chansa på anställda med varierande erfarenhet – man hade "råd att förlora två av tre". I Sverige är rekrytering så kostsam och anställningsreglerna så rigida att en eller två felrekryteringar riskerar att stjälpa ett mindre företag.

De företag som konkurrerade på en internationell marknad menade att de höga lönekostnaderna i Sverige, delvis orsakade av marginalskatten, försvårade deras möjligheter att konkurrera internationellt. Bolag med sitt huvudsakliga säte i länder med lägre kostnader kan erbjuda betydligt lägre pris för ett likvärdigt arbete. Någon uttryckte att det blir lite märkligt när svenska företag som betalar höga skatter konkurrerar på samma villkor som andra europeiska företag med mycket lägre kostnader, även i Sverige. Det Sverige kan konkurrera med, säger någon annan, är ett gott rykte och bra personal. Det gör att i princip måste allt som kommer från Sverige hålla Mercedes-Benznivå, det enda sättet vi kan få folk att betala mer för svenska varor och tjänster är om de är så mycket bättre.

De företag som har behov av och möjlighet att rekrytera internationellt framhåller marginalskatterna som ett av de största hindren. Får man hit en internationell rekrytering och berättar vad skattenivåerna ligger på så vänder de i dörren, som någon uttryckte det.

Samtliga företag uppger att de rekryterar oavsett skattenivåerna, för att de måste. Några av de mindre företagen uppger dock att de hade rekryterat mer erfaren personal om de hade haft råd att kompensera dem, och flera av de intervjuade företagen tror att de hade anställt fler över lag om de totala lönekostnaderna hade varit lägre. Någon menar att problemet egentligen inte är rekrytering, utan svårigheter att motivera personalen att arbeta full tid.

Företag med internationellt ägande trodde inte att marginalskatterna specifikt påverkade synen på Sverige som verksamhetsland, men att den totala skattenivån gör det. Våra inkomstskatter är välkända internationellt påpekar någon. En av de intervjuade konstaterade att lönsamheten var det avgörande och att skattenivån naturligtvis påverkade den. En annan, som själv flyttat hem sitt bolag från London, konstaterade att de gjort en gedigen utredning av förhållandena i Sverige innan flytten och att det då, under den första regeringen Reinfeldt, såg ut som att mycket var på rätt väg men att det var ett beslut som inte kändes vidare bra längre.

Ingen av de tillfrågade hade använt sig av den så kallade expertskatten, annat än möjligen vid något enstaka tillfälle. Det anses för komplicerat och krävande för både företag och pre-

sumtiv anställd. Någon av de tillfrågade menade dock att det faktum att undantaget existerar är ett bevis på att man måste göra någonting för att locka arbetskraft till Sverige, någon annan kallade det "överkomplicerat undantag" och tog det som bevis för att politiker vida överskattar mängden fritid företagare har.





Cecilia Andersson
Fujirebio Diagnostics AB

Fujirebio Diagnostics sysslar med cancerdiagnostik och viss produktion. Alla anställda är högutbildade och mer än hälften når upp till gränsen för statlig skatt. Företaget ägs av ett börsnoterad japanskt bolag.

Cecilia Andersson är ekonomichef och ansvarig för HR. Hon tror att kunskapen om marginalsikten ökar med lönen. Hon upplever inte att det är någonting som diskuteras i någon större utsträckning bland de anställda på Fujirebio Diagnostics, med ett undantag:

- En gång per år, i samband med att bonusen betalas ut, då diskuteras skatterna. Bonusen ser snygg ut på pappret men det är inte lika kul när man ser resultatet. Det kan bli 61 procent som försvinner i skatt.

Bonusen härstammar från företagets vinstdelningsprogram. För de flesta handlar det om cirka en extra månadslön.

De flesta anställda på företaget är svenskar, så rekryteringarna påverkas inte i någon högre grad av marginalsikten tror Cecilia Andersson. Alla är ju vana vid skatterna och det är likadant överallt.

Företaget har svårt att erbjuda extra semestrar eller andra typer av ersättning av den typen eftersom de kemiska processer man arbetar med inte kan pausas.

- Det förekommer lönevaxling för extra pension men då blir det avdrag på lönen, som en extra skatt, så intresset är inte så stort. Vi har så mycket att göra att det inte går att erbjuda semestrar. Våra kemiska processer pågår hela tiden vilket också försvårar möjlighet att vara lediga.

Kompetensen bland de anställda är mycket hög internationellt sett så behovet av att rekrytera internationell kompetens är i dagsläget begränsat. Cecilia Anderson tror dock att det skulle vara svårt även om behovet hade funnits, de svenska skatterna hade med stor sannolikhet avskräckt från att flytta hit.



Anna-Lena Bohm

VD UniGuide

UniGuide är ett kundservice- och callcenterföretag med ett åttiototal anställda på Gotland. Cirka tio procent av de anställda har löner som gör att de kommer upp i de högsta nivåerna av marginalskaft, men de kommer bli fler. Företaget håller på att utveckla ett nytt affärsområde som man tror kommer växa kraftigt, och där behövs personal med hög utbildning och kompetens.

- Marginalskaften är en skatt på utbildning, en kompetensskatt. Den drabbar de som utbildar sig, och den drabbar hårt.

Som VD och partner har Anna-Lena Bohm stor erfarenhet av och stort engagemang för företagsfrågor. Och marginalskaften, menar hon, drabbar både hennes anställda och företaget hårt.

- Den påverkar oss ganska mycket, eftersom den driver upp lönerna. Den trissar upp lönerna eftersom folk får behålla mindre. Det är svårt att hitta andra modeller, andra lösningar, i synnerhet med kollektivavtal som ska följas. Anställda önskar allt fler andra alternativ till lönehöjningar, och då fyller ju inte längre skatten någon funktion.

UniGuide drabbas extra hårt eftersom företaget är verksamt på Gotland. Det är svårt att hitta kvalificerad personal i rätt bransch på ön, och det är svårt att få folk att flytta dit – inte minst då även kommunalskaften är hög.

Det är också svårt att få de anställda att ta högre tjänster och större ansvar eftersom marginalskaften gör det svårt att kompensera ökade arbetsinsatser fullt ut.

- Det är inte ovanligt att höra resonemang som "det är ju ingen vits, jag får ju nästan inte behålla någonting."

Lön blir inte samma drivkraft, i vart fall inte på de nivåer små och medelstora företag har råd att betala. Istället efterfrågar de anställda i allt större utsträckning mer semester och flexibla arbetstider, vilket naturligtvis påverkar företagets produktivitet. Optionsprogram har diskuterats inom företaget men planerna har lagts på is, det finns inga riktigt bra modeller i nuläget.

Marginalskafterna och de ökade lönekostnader de ger upphov

till påverkar i högsta grad företagets möjlighet att konkurrera internationellt, menar Anna-Lena Bohm, priserna drivs ju upp i motsvarande grad. Och även om man inte i dagsläget har något behov av internationell kompetens ser man inte heller ljust på sina möjligheter om behovet skulle uppstå: det skulle bli för svårt – och dyrt – att konkurrera med andra länders arbetsmarknader.

UniGuide växer, men man kunde haft potential att växa snabbare. Hade det varit billigare att anställa hade man rekryterat fler kompetenta medarbetare.

- Cirka tio procent av våra medarbetare har löner som gör att de kommer upp i de högsta marginalskaftenivåerna. De flesta av dem jobbar i ett nytt affärsområde vi håller på att utveckla och som kommer växa kraftigt, så det kommer bli fler. Det slår hårt, ger oss höga löne- och löne-bikostnader, och SME-företag har små marginaler.



Stefan Johansson
VD Achima Care AB

Achima Care AB är ett primärvårdsföretag med 9 vårdcentra-
ler i Sverige. De har cirka 200 anställda var av ungefär 40 är
läkare och resten sjuksköterskor, sjukgymnaster och adminis-
trativ personal. Alla läkare ligger över gränsen för de högsta
marginalskattenivåerna, även de som arbetar deltid. Stefan
Johansson, som är VD för Achima Care, har tidigare drivit
ingenjörbyrå och även varit verksam internationellt.

Achima Care anställer bara läkare som behövs i patientarbete,
och fokuserar därför på lön istället för att erbjuda "patientfri
tid"

- För 5 år sedan betalade man en erfaren läkare cirka
55 000 i månaden. Nu kostar det 95 000, men det har
inte skett någon produktivitetutveckling. Landstingen,
som har svårt att rekrytera, bjuder över varandra.
Löneutbetalningen i kronor har de dock svårt att hänga
med i, så de erbjuder tid utan patienter, inläsningstid och
betalda resor istället. Det kan ha ett värde på tiotusentals
kronor per månad.

Hade man fått ned marginalskatter hade det gjort det enk-
lare, menar Stefan Johansson. Det är inte lätt att konkurrera
med landsting som erbjuder "patientfri tid". I lönestatistiken syns inte
att kostnaden ökar på det viset.

Han tycker det är svårt att få välbetalda anställda att ta på sig
mer ansvar, många av de som har bra betalt och höga skatter
tycker inte att det är lönt. Motivationen försvinner och det finns
inte några produktivitetskrav.

- Det är jättesvårt att få läkare att ta på sig rollen som verk-
samschefschefer. Ett chefsstillägg på kanske 10 000 innebär
att månadslönen ökar från 100 000 till 110 000 och med
det kommer massor med extra arbete. Det är svårt att
motiviera till chefsjobb när en stor del av lönepåslaget går
i skatt.

Företaget har ett bonussystem som omfattar alla anställda,
men hur bonusen betraktas av de anställda skiljer sig beroende
på löneläge.

- Beloppen är inte sådana att de motiverar en läkare lika

mycket som de motiverar övrig personal. Detta är tyvärr
en ständig orsak till missnöje inom personalgruppen.

För Achima Care är inte rekrytering det stora problemet, utan
motivering. Och det tror Stefan Johansson skulle ändra sig om
marginalskatten såg annorlunda ut.

- Vi behöver inte fler händer i primärvården, men vi behö-
ver få de som redan är anställda att jobba mer. Minst två
tredjedelar av våra läkare jobbar deltid. Var marginalskat-
terna lägre skulle vi kunna få dem att engagera sig mer
och gå upp till heltid.

-



Ulrika Francke

VD Thyréns

Tyréns är ett stiftelseägt konsultföretag inom samhällsbyggnad. Koncernen har 1 800 medarbetare och verksamhet i Sverige, Danmark, England och Estland. Medellönen i den svenska delen av företaget är 40 000 kronor i månaden, så många drabbas av höga marginalsatser.

VD Ulrika Francke är inte speciellt positivt inställd till marginalsatser.

- Jag tror inte man kan tala om direkt påverkan, jag aldrig hört någon tala om att "det är marginalsatsernas fel". Däremot, när vi ber någon ta mer ansvar eller erbjuder en chefsposition, då tycker de inte att lönen motsvarar det ökade ansvaret och arbetsinsatsen. De tänker inte på hur bruttolönen ser ut, utan på vad man får över och hur det påverkar ens liv och familj.

Ulrika Francke tycker det är svårt att exakt sätta fingret på marginalsatserns effekter, men företaget får betala allt högre löner eftersom de anställda får allt mindre i plånboken och det har rimligen inverkan på företagets lönsamhet. Löneökningar har inte heller samma effekt, och hon tror att det är den största anledningen till anställdas ovilja att gå vidare i karriären.

- Ja, jag tror det är den största påverkan. Det är ju ingen som uttryckligen säger att "på grund av de höga marginalsatserna tar jag ej jobbet", men visst påverkar det. Man vill ju ha ersättning för den tid och det arbete man lägger ner.

Det blir också allt svårare att uppmuntra och belöna anställda när marginalsatserna på de extra pengarna blir så höga.

- Det blir ju så att om man vill ge en extra peng för gott arbete blir inte mycket över. För oss har det blivit meningslöst att ge den typen av bonus, det blir bara skatt.

Istället blir det allt viktigare att vara en bra arbetsplats för att locka personal, och man får nyttja de möjligheter som finns till alternativ ersättning så som gym och försäkringspaket.

Skillnaden mot de andra länder där man är verksam är tydlig.

- Vi har betydligt bättre möjligheter i England, bättre optionsmöjlighet exempelvis, och lättare att knyta till oss bra medarbetare.

De höga marginalsatsernivåerna påverkar också företagets möjligheter att konkurrera internationellt.

- Ja, den totala lönekostnaden blir för oss mycket högre än för konkurrenterna. Lågpriskonserter som är lika bra som oss med ingenjörer från andra länder har mycket lättare att konkurrera. Det är en tydlig trend i branschen. Med LOU kan de bara gå rakt in. Det blir konstigt när vi betalar så höga skatter men konkurrerar på samma villkor som andra företag inom EU som har helt andra ekonomiska förutsättningar.

Och att själv rekrytera från utlandet blir i princip omöjligt, man har inte råd att kompensera utländsk personal för det som försvinner i skatt.



Annica Hedmark

HR-chef Sweco

Sweco är en koncern av teknikonsultföretag med 14 500 anställda varav 5 600 i Sverige. Koncernen har lokal närvaro i femton länder och projekt i ett sjuttiototal. Medellönen ligger strax under 40 000, och cirka trettio procent av de anställda drabbas av de högsta marginals-kattenivåerna.

Annica Hedmark är HR-chef och tycker det är svårt att uttala sig om marginals-katten.

- Det är svårt att lägga sig i skattepolitiken, men visst blir det dyrare för oss, vi måste ju höja lönerna. Det påverkar våra konkurrensmöjligheter.

Lönekostnaderna är sjuttio procent av företagets totala kostnader, vilket gör att höga – och ökande – lönekostnader naturligtvis påverkar företagets ekonomi.

- Det påverkar absolut lönsamheten, vi måste jobba in mer. Lönekostnader är sjuttio procent av våra totala kostnader. Vi måste bli effektivare, och höja priserna.

Rekrytera får man göra ändå, men förhandlingarna blir hårdare. Men går skatterna upp ytterligare tror hon att man i betydligt större utsträckning kommer behöva börja jobba med annan ersättning än ekonomisk.

Och det är svårt att rekrytera utomlands.

- När vi anställer utomland kommer debatten upp, de tycker det försvinner mycket på vägen, det blir mycket pengar. Och det blir dyrare för oss att erbjuda löner som är konkurrenskraftiga.



Henrik Jönsson

grundare och styrelseordförande

Divine Robot och Hungrig.se

Henrik Jönsson är serieentreprenör och grundare av bland annat **hungrig.se**, ett snabbväxande IT-företag som digitaliserar hemleverans av mat, samt VD för Divine Robot, ett mjukvaruföretag. Hungrig.se har cirka 80 anställda och Divine Robot 10. Han har tidigare bott och drivit företag i England.

Henrik Jönsson tycker att marginalsikten skapar problem genom att bidra till sämre motivation ju högre upp den anställda klättrar.

- Vad gäller marginalsikten specifikt skapar den en typ av problem med sämre motivation ju högre upp du arbetar dig. Till slut får du problem att kompensera, personalen vill bara ha så mycket ledighet som möjligt. Har du arbetat dig upp till vad som i Sverige anses vara höginkomsttagare, runt 45 000/månad, då vill du plötsligt 10 veckors semester. Det gör ju inte under för produktiviteten.

För egen del får han arbeta med utdelning istället för att ta ut lön för att kompensera för skatterna, och det är svårt att motivera anställda att ta mer ansvar när de upplever att de inte kompenseras nog för det.

- Hade marginalsikten varit lägre hade vi anställt mer kompetent, erfaren arbetskraft. Men det blir för dyrt med en lön som motsvarar det ansvar de tar. Vi hade gärna ersatt dem på annat vis, men det finns inget bra optionsprogram för företag som vårt. Det blir helt enkelt för dyrt att rekrytera och behålla kompetent och erfaren personal. De sista bitarna kostar så mycket, så vi rekryterar kanske tre istället för fem.

Henrik Jönsson menar att de höga marginalsiktorna är demotiverande

- I Sverige når man taket för skatten vid runt 45 000 i månaden, och små arbetsgivare kan inte erbjuda så mycket högre lön än så, den totala lönekostnaden blir för dyr för en anställd. Men folk vill ju ha kompensation för sitt arbete, det är ju intelligenta människor vi talar om. De duktigaste går vidare till större företag, som kan bära en lönekostnad på 65-70 000 för en resurs. Vi kan inte konkurrera med lön, utan får försöka erbjuda ledighet och annat istället. Det är dåligt för produktionen, och gör det svårt att växa.

Istället får man försöka motivera personalen med roliga kick off-resor och annat, även om skattelagstiftningen gör också det svårt, samt att erbjuda flexibla tider och möjlighet att arbeta

hemma. Henrik Jönsson önskar att det fanns en rimlig struktur för optionsprogram för hans typ av företag istället, det hade varit det lättaste sättet att visa uppskattning och få viktiga resurser att stanna i företaget.

Det var betydligt enklare att driva företag i England, menar Henrik Jönsson.

- Utan tvekan. Jag hade rätt mycket folk under mig när vi drev bolag i London. Framför allt var skatten mycket lägre, och det var lätt att ta in nytt folk. Vi kunde ta in oprövade anställda, och till och med lära upp folk själva. Då hade vi råd att förlora två av tre. I Sverige är det mycket dyrare, och en betydligt större risk att anställa. Vi har inte råd med felrekryteringar, så vi vågar inte chansa. I Storbritannien är det i min mening ett sundare klimat.

Naturligtvis påverkar de höga skatterna och kostnaderna även möjligheterna att konkurrera internationellt.

- Det är dyrt att producera i Sverige. Det vi kan konkurrera med är ett gott rykte och bra personal. I princip måste allt som kommer från Sverige hålla Mercedes Benz-nivå. Enda sättet vi kan få folk att köpa är om de är beredda att betala mer därför att våra produkter är så mycket bättre.

När bolaget flyttades hem från England var det under regeringen Reinfeldts första år och framtiden såg ljus ut. Nu är horisonten betydligt molnigare.

- Det är betydligt jobbigare att driva företag här. Vi gjorde en ganska noggrann utredning när vi flyttade hem bolaget, det var under regeringen Reinfeldts första år och mycket höll på att bli bättre. Nu är det mycket som försämrats igen, och just nu känns det inte direkt bra att ha tagit det beslutet.

Vad gäller expertskatten kallar han konceptet "typiskt".

- Det här är en så typisk grej. När jag pratar med politiker tar det alltid upp sådant här. Hur ska jag kunna veta att den möjligheten finns? Jag driver företag, jag har två små barn, när ska jag ha tid att sätta mig in i deras överkomplicerade undantag? Det är ju i så fall kompetens jag får köpa in, och vad är poängen då? Jag tror att politiker gravt överskattar hur mycket fri tid företagare har.



Magnus Meyer

VD WSP

WSP Group är ett kanadensiskt konsultföretag, noterat på Torontobörsen. Företaget har 31 500 anställda i fyrtio länder, varav 2 800 i Sverige. En stor del av dem har löner som gör att de når upp till de högsta marginalskattenivåerna.

- Jag förstår varför skatten finns och vad syftet är, och det är väl fine, men man får fundera över effekterna om man driver det för hårt. Det handlar om balans.

Magnus Meyer är VD, och berättar att de höga marginalskatterna naturligtvis påverkar WSP, framförallt eftersom det är ett tjänsteföretag med relativt högt löneläge.

- Det slår hårt mot individerna som jobbar hos oss. Vi behöver kunna ta ut merkostnaderna någonstans, så vår personal känner sig ordentligt kompenserad. Det är svårt ibland, och orsakar sämre lönsamhet. Lönekostnader och relaterade utgifter, såsom pension med mera, är utan jämförelse vår allra största kostnad. Så när arbete beskattas hårt påverkar det i förlängningen vår lönsamhet. Våra medarbetare måste ju känna att de får lön för mödan, trots skatt.
- Sverige går allt mer mot ett tjänstesamhälle. Vi strävar mot att ha en välutbildad och välavlönad tjänstesektor snarare än den amerikanska modellen med minimilöner. WSP står för just den typen av tjänsteföretag med välutbildade och välavlönade medarbetare. Har man då samtidigt en hög beskattning på välutbildad personal, det vill säga beskattar det man gärna vill se mer av, då riskerar man att motverka den utvecklingen.

Dock är ju skatten lika för alla, så den har ändå begränsad påverkan på företagets rekryteringsmöjligheter. Personalen man främst anställer skulle annars jobbat hos motsvarande företag med liknande villkor. Andra branscher kan däremot ha konkurrensfördelar när man jagar samma kompetens.

- I industrin, där lön är en mindre del av de totala utgifterna, är det lättare att ta höga kostnader för lön och ersättningar än det är för oss. Vi har helt enkelt olika förutsättningar. Så relativt våra konkurrenter är det ingen större skillnad, men gentemot andra branscher skapar det sämre förutsättningar att konkurrera, till exempel när vi söker efter samma grupp välutbildade ingenjörer.

Indirekt har skatterna stor påverkan på företagets lönsamhet. Med 58 procent marginalskatter måste man höja lönerna relativt sett mer för att det ska göra skillnad för individen. Senaste åren har man inte fullt ut kunnat kompensera för detta på

inkomstsidan, följaktligen har företagets marginaler sjunkit berättar Magnus Meyer.

Han menar att visst händer det att anställda inte kliver upp i karriären eftersom man upplever att man inte blir kompenserad fullt ut för mer arbete, men det finns ju också andra skäl än högre lön till att man vill klättra i karriären.

Uppmuntrar personalen gör man oavsett skatterna, men det kostar mer för företaget – och effekten för individen blir liten. Man tittar mycket på vad man kan erbjuda medarbetarna utöver lön som de ser som värdefullt.

Jämfört med de andra länderna WSP är aktiva i konstaterar Magnus Meyer att lönestrukturen är mycket platt i Sverige. Man måste jobba på ett annat sätt här för att uppnå lönsamhet, men det är inte enbart på grund av skatterna.

Att rekrytera internationellt är mycket svårt, de får bättre betalt på annat håll.

- Får man hit en internationell rekrytering och berättar vad de skulle få ut i lön så vänder de i dörren. Högutbildad personal får i regel avsevärt bättre betalt på andra håll i världen så effekten blir att det blir svårt att rekrytera internationellt.

WSP är börsnoterade i Kanada och finns i hela världen, det finns en mängd olika strukturer och lagar att ta hänsyn till. Det man tittar på när man avgör vilka länder man ska vara aktiv i är lönsamheten. Och där får Sverige allt svårare att konkurrera.

- Sverige är inget högmarginalland. Vi är inte bland de sämsta heller, utan ligger i mitten någon stans, och det handlar inte bara om skatt heller. Går skatterna upp ytterligare kommer man få allt svårare att motivera investeringar i Sverige.

Expertskatt har använts i något enstaka fall, det är en liten öppning men kräver mycket handpåläggning från alla inblandade, därför har det bara blivit någon enskild gång.

- Det är bra att Almega gräver i detta, det väcker eftertanke när man börjar fundera på det. Vi vill ha en växande och utvecklande högkompetensarbetsmarknad i Sverige, då blir det märkligt med en skattestruktur som så tydligt motverkar det.



Magnus Nilsson
COO och grundare iZettle

iZettle är ett företag som tillhandahåller mobila betalningslösningar. Företaget har 430 anställda i 12 länder, varav 250 i Sverige. Ungefär hälften av dem betalar de högsta nivåerna av marginalskaft.

Magnus Nilsson, grundare och COO i företaget, skräder inte orden när han talar om vad han tycker om marginalskaften.

- De är för höga, det är det enkla svaret. Jag förstår att man kan ha progressiva skatter, men de är skadligt höga i Sverige.

De gör det dyrt att driva företag i Sverige, eftersom skatterna driver upp lönenivåerna. Och de gör det svårt att konkurrera med utländska företag om internationell talang. Dessutom finns det bara högst begränsade instrument för att ge de anställda del av företagets tillväxt på annat vis, vilket försvårar ytterligare.

De höga lönekostnaderna påverkar så klart företaget lönsamhet negativt, menar Magnus Nilsson. Däremot tror han inte att höga marginalskafter i någon större utsträckning påverkat anställdas villighet att klättra inom företaget. Det finns andra krafter än lön, och en vilja att utvecklas, som lockar oavsett skatterna. Men, menar han, det klart att de inte hjälper.

Höga marginalskafter påverkar däremot utan tvekan företagets möjligheter att uppmuntra sina anställda, om än inte viljan.

- Semester, gymkort, allt som inte beskattas som lön. Det blir ju lite orent, man hittar på en massa saker – och det är ju inte alla som vill gå på gym. Vi tycker så klart det är bra att de anställda vill hålla sig friska, men företagets möjligheter att kompensera styrs av skatterna – det blir lite planeekonomiskt. Och det klart att ökad semester och annat påverkar företagets produktivitet.

iZettle har optionsprogram, men Magnus Nilsson berättar att det är väldigt otympligt och att företaget tvingas följa dåliga regler. Nu finns det i och för sig nya regler, men det är halvfärdiga lösningar på stora problem.

Det gör det svårt att konkurrera om kompetens internationellt, berättar han, mot företag i länder som har fungerande optionsprogram. I andra länder företaget är verksamma i är lön ett naturligare sätt att belöna personalen. Det är också svårt att locka utländsk kompetens till Sverige.

- Absolut, det blir fruktansvärt dyrt att ersätta personal så att de ska flytta från exempelvis USA, de tror inte det är sant

när de ser vad de ska betala i skatt.

Han tror att företaget skulle anställa fler om de hade lägre kostnader, även om de redan idag rekryterar aggressivt eftersom de behöver kompetensen.

Magnus Nilsson menar att skattenivåerna påverkar ägarnas syn på Sverige som verksamhetsland.

- Det påverkar, det gör det absolut. Skatterna är ett stort bekymmer. Sen finns det ju andra saker att gilla med Sverige, men skatterna är inte en av dem.
- Det finns några frågor som vi vill framhålla som gäller Sverige: skatt, optioner, bostäder och utbildning. Det är de frågorna som måste adresseras för att Sverige ska bli ett bättre land att starta och driva företag i.



Ralph Riber
VD Engelska skolan

Internationella Engelska Skolan är en friskoleorganisation med 30 skolor och 21 400 elever runt om i Sverige. Bolaget har 2300 anställda och noterades nyligen på Stockholmsbörsen. 4-5 procent av dem ligger på lönenivåer som gör att de betalar de högsta marginalskatterna.

Ralph Riber, VD, tycker det är svårt att se vad marginalskatterna tillför.

- De är väl snarare symboliska. Värnskatten borde ha avskaffats för länge sedan. Det var ju en tillfällig skatt som sedan permanentades.

På Engelska Skolan är det främst skolledare som drabbas av de högsta marginalskattenivåerna, och de märker det främst i hur de upplever löneökningar. De rekryteringar som görs från utlandet handlar huvudsakligen om unga människor som har löner under de högre marginalskattenivåerna. Många vill dessutom se världen och eftersom de är i ålder för att börja bilda familj kan det vara annat än pengarna som lockar i Sverige.

För Engelska Skolan är det väldigt viktigt att följa skattelagstiftningen utan trixande, därför har de höga marginalskatterna stor påverkan på företagets lönsamhet. Och det blir väldigt dyrt att uppmuntra de anställda, att hitta en punkt där de känner sig motiverade. Inte minst när det handlar om att ta på sig extra ansvar.

- Jag har inte upplevt att någon väljer att avstå en högre tjänst för att de inte får tillräckligt bra betalt, men man vet ju inte hur många som aldrig söker.

Företaget erbjuder istället kompensation i form av exempelvis extra ledighet, vilket många efterfrågar, men det gynnar ju kanske inte produktiviteten menar Ralph Riber.

På grund av att verksamheten är helt och hållet skattefinansierad har man valt att inte titta på några optionsprogram, men efter börsintroduktionen står det ju alla anställda fritt att köpa in sig i företaget.



Fredrik Sandblom
Grundare IQ Assurance

IQ Assurance är ett rådgivningsbolag inom försäkring som huvudsakligen arbetar med medarbetare och konsulter i egna bolag. Fredrik Sandblom är grundare och marknadsansvarig, men jobbar på grund av marginalskatten inte mer än han måste.

- Den är arbetslustdämpande. Som egenföretagare tar jag aldrig ut lön över brytpunkten, jag jobbar hellre mindre. Det ger inte tillräckligt värde. Marginalskatt gör att jag hellre känner mig fat and happy, går det bra jobbar jag mindre. Jag skulle aldrig släppa ifrån mig mer än hälften av min lön i skatt, det styr viljan att eventuellt jobba mer.

Istället överkonsumerar han i firman, så länge det är avdragsgillt. Kör finare tjänstebil, har dyrare kontor och dyrare verktyg.

- Hade jag tagit ut det i lön hade jag så klart varit mer ekonomisk. Men varför ska jag bo på billigare hotell och plocka ut det i lön istället, det är ju inte lönt.

Fredrik Sandblom och hans partner tar inte ut lön över brytpunkten och de har i princip inga anställda. Företaget utgörs istället av ett nätverk av småföretagare som får göra sina egna val. Undantaget är två anställda administratörer på deltid. Det är helt enkelt inte lönt att anställa, menar Fredrik Sandblom.

På så sätt undviker de marginalskatten helt, de väljer att tjäna mindre och jobba mindre – ett beteende han menar är en direkt konsekvens av skattestrukturerna.

- Vi undviker marginalskatterna helt, väljer att tjäna mindre och jobba mindre, så visst hämmar skatten mitt beteende. Att bli rik är inget mål i sig. Jag är inte karriärist, hade jag varit det och verkligen älskat mitt jobb hade ju en hög lön följt automatiskt.
- Det handlar om dolda alternativkostnader – vi ser vad som händer, men aldrig det som skulle kunna ha hänt om skatter och regler hade främjat risktagande. Ekonomin växer inte som den skulle kunna ha gjort eftersom värdeskaparna inte tycker det är värt allt jobb.

Skatterna påverkar oerhört mycket, menar Fredrik Sandblom, mer än han tror någon förstår.

- Vi har valt att inte bygga företag med flera anställda,

varför ska jag jaga ihjäl mig själv när jag får ta hela risken och staten tar två tredjedelar av vinsten? Som arbetsgivare tar man sjukskrivningsansvar, LAS, det är svårt att säga upp folk om det skulle behövas – varför ska jag ta det ansvaret när jag knappt tjänar på det? Det är ju ingen poäng med att skapa fler jobb när man inte tjänar något på det.

Företaget undviker marginalskatter så länge det går och överkonsumerar andra ersättningar, berättar Fredrik Sandblom. Gym, hälsovård, representation, bättre flyg, hotell. Och det minskar hur mycket skatt man betalar in totalt sätt.

- Undviker vi marginalskatter blir det ju ingen kommun- eller landstingsskatt på dessa pengar heller. Den totala skatteinbetalningen blir lägre.

Hade Fredrik Sandblom haft lust att jobba mer och tyckt han tjänade på det hade han anställt fler.

- Lusten att expandera, att bygga, infinner sig inte. För få beslutsfattare och organisationer ser mig och vad det krävs för att vilja växa. Det finns ingen återväxt i systemet. Vi har IKEA, H&M, åtskilliga decennier gamla företag, men ingen återväxt, för ingen vill. Vi har mängder med småföretag i Sverige, och några gigantiska, men ingen mitt emellan.

Det är svårt och dyrt att rekrytera, ett enormt ansvar och en massa jobb, så det är ingen som har lust, menar Fredrik Sandblom. Spelundret till exempel har ju knappt några anställda. Företagen växer inte, det är inte kul, då säljer man hellre till någon av de stora jättarna.

Ska man jobba stort måste man anställa chefer som har koll på verksamheten åt en, det blir bara jobbigt menar Fredrik Sandblom. På IQ Assurance var de 25 personer ett tag, det gör han aldrig om.

- Om varje företag i Sverige anställde bara en till så skulle arbetslösheten försvinna – och mer därtill. Varför görs inte det? Företagen tar 100 procent av risken och får 33 procent av vinsten, varför? Staten har flyttat hela risken till arbetsgivaren. De har flyttat över så mycket ansvar på mig som arbetsgivare att jag hellre låter bli att anställa.

Höga marginalsatser påverkar mer än statsfinanserna

Det finns som vi beskrivit i denna rapport en lång rad studier om hur marginalsatser påverkar skatteintäkterna. Men höga marginalsatser påverkar så mycket mer. På kort sikt påverkar de om anställda väljer att jobba extra eller ta på sig ett större ansvar. På längre sikt påverkar det intresset för att vidareutbilda sig, och därmed tillgången till kompetens i Sverige.

För företagen innebär höga skatter en kostnad, och särskilt höga skatter på kompetens leder till sämre konkurrenskraft för svenska kunskapsföretag.

För företagen är skatter en given konstant att förhålla sig till. Vi ser därför att företag väljer att organisera sig efter skatternas utformning.

Det vi inte kan se är alla de företag, affärsidéer, innovationer, investeringar och arbetstillfällen som överhuvudtaget inte blir av på grund av de höga svenska marginalsatserna.

Inledningsvis i denna rapport redovisas flera studier av effekter av skatteförändringar. Fokus är främst på ekonomiska effekter och då särskilt de statsfinansiella effekterna. Vad kostar en skattesänkning, eller är den kanske till och med statsfinansiellt lönsam?

Denna typ av kalkyler bygger på att höga marginalsatser gör att potentiella arbetsinsatser inte blir av på grund av skatternas utformning. I den mån skatteintäkterna ökar kan detta ses som en uppskattning av den samhällsekonomiska förlusten på grund av höga marginalsatser.

Men i intervjuerna med företrädare för kunskapsföretag har vi försökt fånga upp hur höga marginalsatser påverkar företagandet på andra sätt. Hur påverkar skatterna medarbetares engagemang, företagets sätt att organisera sig och kanske till och med affärsmodeller? I de flesta fall får vi en ögonblicksbild där skatten, av naturliga skäl, ses som något man inte kan påverka, en kostnad för företaget, men också något som på olika sätt påverkar hur medarbetare agerar.

Alla bekräftar att höga marginalsatser ger företagen höga kostnader. Det tvingar tjänsteföretagen att vara mycket produktiva för att klara kostnaderna. För kunskapsföretagen är löner den helt dominerande kostnaden och i ett läge där många efterlyser en strukturomvandling mot mer tjänster är naturligtvis höga marginalsatser ett betydande hinder. Flera av de intervjuade pekar också på att skatterna gör det svårare att få medarbetare att ta ökat ansvar. Detta är bara en ögonblicksbild, den stora frågan är naturligtvis hur detta påverkar företagande över längre sikt. Sannolikt har skatterna även betydelse för val av utbildningar när värdet av en eftergymnasial utbildning efter skatt är det lägsta inom OECD-området. Möjligheterna för företagen att istället rekrytera från utlandet begränsas också av de höga skatterna. Annica Hedmark, Sweco, och Magnus Meyer, WSP, berättar båda hur skatterna försvårar internationella rekryteringar, det "händer att de vänder i dörren när de får reda på hur höga de svenska skatterna är". Den svenska expertskatten upplevs som komplicerad och ses snarare som ett exempel på att svenska politiker erkänner att marginalsatserna är ett problem vid internationella rekryteringar.

Skatterna tvingar även företagen att organisera sig annorlunda. Magnus Meyer, WSP, berättar att företaget tvingats till



För kunskapsföretagen är löner den helt dominerande kostnaden och i ett läge där många efterlyser en strukturomvandling mot mer tjänster är naturligtvis höga marginalsatser ett betydande hinder.

annan organisation än i andra länder delvis på grund av skatterna och kanske mest extrem är Fredrik Sandblom, IQ Assurance, som berättar att han tidigare hade 25 anställda men nu valt bort att ha anställda.

Stefan Johansson, Achima Care AB, berättar att minst två tredjedelar av företagets anställda läkare jobbar deltid. Med lägre marginalsatser skulle företaget kunna få dem att engagera sig mer och gå upp till heltid. Stefan Johansson går så långt att han säger att "Vi behöver inte fler händer i primärvården, men vi behöver få de som redan är anställda att jobba mer".

Istället för att skapa mer resurser till välfärden så kan paradoxalt nog höga marginalsatser leda till raka motsatsen. Höga skatter kan leda till brist på särskilda kompetenser i vården, helt enkelt för att det inte lönar sig att jobba mer. Kanske går det att uppskatta hur mycket höga marginalsatser påverkar arbetsinsatserna i exempelvis vården?

Sänkta marginalsatser kan ge fler händer i vården

Det hävdas ibland att vi måste ha höga skatter för att kunna tillföra vården mer resurser. Men kanske är det så att världens högsta skatter gör att vi kommit till en punkt där skatterna gör att utbudet av arbetskraft minskar?

Tidigare i denna rapport beskrivs Jacob Lundbergs modell för att beräkna statsfinansiella effekter av helt avskaffad statlig skatt och jobbskatteavdrag²⁸. Modellen utgår från att inkomstförändringarna, i alla fall till en början, sker helt med ökade arbetsinsatser. Från SCB går det att få fram uppgifter om totala antalet läkare i Sverige och antalet fördelat efter lön.

Lundberg gör en försiktig uppskattning med en elasticitet på 0,2, som de flesta anser vara låg, av hur arbetsutbud skulle öka för de olika lönenivåerna om marginalsatserna försvann. I exempelvis löneintervallet 40 000 – 50 000 kronor är marginalsatserna idag 52 procent. Men utan statlig skatt sjunker

28 Lundberg, J, Platt skatt för högre intäkter. Timbro 2016

marginalskatten till 32 procent. På en inkomsthöjning får inkomsttagare i detta intervall behålla 68 procent istället för 48 procent, eller 42 procent mer. Med hjälp av elasticiteten 0,2 kan man sedan beräkna hur de som får behålla 42 procent mer av en ökad inkomst reagerar. I detta intervall ökar arbetsutbudet med ca 7 procent. Summerar vi på motsvarande sätt för varje löneintervall som ligger över gränsen för statlig skatt får vi fram att arbetsinsatserna skulle kunna öka med motsvarande ca 2 800 läkare räknat som heltidsekvivalenter om den statliga inkomstskatten avskaffades. Det handlar om ett tämligen betydande tillskott på ca sju procent givet att det finns totalt 38 000 läkare i Sverige²⁹.

Enligt SCB har dessutom ca 8 000 läkare en lön som ligger under brytpunkten. Det är inte osannolikt att dessa 8 000 gjort ett fullt medvetet val att begränsa sina arbetsinsatser för att helt undvika den statliga skatten. Denna grupp torde vara ännu känsligare för att öka arbetsinsatsen om marginalskatten sänktes.

Det är som sagt omöjligt att uppskatta alla vinster med sänkta marginalskatter men tankeexperimentet med vad sänkt marginalskatt skulle betyda för resurserna i vården bekräftar den bild som Stefan Johansson ger i sin intervju att det finns potential för mer arbetsinsatser.

Mer resurser till vården skulle kunna skapas om skatten sänktes. Studierna av statsfinansiella effekter visar dessutom att en sådan sänkning av marginalskatten dessutom inte skulle kosta staten något eftersom ett avskaffande av statlig skatt är lönsam redan med en elasticitet på 0,15. Men de långsiktiga effekterna på samhället är förmodligen mycket större. Vill vi möta framtiden med fler utbildade och fler kunskapsföretag är sänka marginalskatter en både nödvändig och lönsam reform.

Inkomstdata för 2015 för läkare. Källa, SCB

Grupp	Månadslön	Antal	Antal i intervall
Läkare	<37 000	8 000	8000
Läkare	>37 000	30 000	2 200
Läkare	>40 000	27 800	7 400
Läkare	>50 000	20 400	1 300
Läkare	>53 000	19 100	19 100
SUMMA			38 000

Referenser

- Bastani, S & Selin, H, Finns det en anhopning av skattebetalare vid brytpunkten för statlig inkomstskatt? Ekonomisk debatt 2012
- Beräkningskonventioner 2016, Finansdepartementet 2016
- Beskattning av utländska nyckelpersoner, Prop. 2000/01:12
- Eklund, K, Vår ekonomi, Nordstedts 2010
- Ekonomifakta.se
- Ekonomisk Debatt 7/1978
- Education at a Glance 2016: OECD Indicators, OECD, Paris 2016
- Du Rietz, G, Johansson, D, & Stenkula, M, IFN Working Paper No. 977, Swedish Labor Income Taxation (1862–2013), IFN 2013
- Flood, Nordblom, Waldenström, Dags för enkla skatter, SNS 2013
- Flood, L, Skatter räknas, räkna med skatter, Ekonomisk debatt, 2015
- Jakobsson, U, Företagsklimatet – nu än viktigare, Svenskt Näringsliv 2015
- Hansson, Å, Svensk skattepolitik: Från Pomperipossa via århundradets skattereform till värnskattens utdragna avskaffande, Ratio 2014
- Johnson, A, Ännu en underbar natt, TCO 2015
- KPMG, 2015 Global Tax Rate Survey
- Lilja, A, Utländsk spetskompetens en nyckelfråga för Sverige, Svenskt Näringsliv 2016
- Lodin, Lindencrona, Melz, Silverberg Simon Almendal, Inkomstskatt – en lärobok i skatterätt, Studentlitteratur 2011
- Lundberg, J, Platt skatt för högre intäkter. Timbro 2016
- Våra skatter? SOU 2002:47
- Sanandaji, N & Wallen, F, Sverige – ett lockande land för talanger? Svenskt Näringsliv 2013
- Santesson, P, Reformpolitikens strategier, Atlantis, Stockholm 2012
- Scheve, K, & Stasavage, D, Taxing the Rich: A History of Fiscal Fairness in the United States and Europe, Princeton University Press 2016
- Tobisson, L, Främling i folkhemmet, Atlantis 2009
- Vissa ekonomisk-politiska åtgärder, m.m. Prop 1994/95:25, Regeringen 1994
- WEF: The Global Competitiveness Report 2016–2017

Bilaga 1. Fler läkare med avskaffad statlig skatt och avskaffade jobbskatteavdrag

Grupp	Månadslön	Marginalskatt	Antal (1)	Antal i intervall	Ökat arbetsutbyte (2)	Ökad arbetstid, som heltidsekvivalenter
Läkare (3)	<37 000		8 000	8000		
Läkare	>37 000	40%	30 000	2 200	3%	66
Läkare	>40 000	52%	27 800	7 400	7%	518
Läkare	>50 000	55%	20 400	1 300	9%	117
Läkare	>53000	60%	19 100	19100	11%	2101
SUMMA				38000		2802
Totalt antal läkare år 2015			37 900			7%

Antalsuppgifter >=1000 är avrundade till 100-tal

1. Antal läkare räknat som heltidsekvivalenter, data från SCB för 2015 [2016-12-14]

2. Ökad arbetstid i procent baserat på elasticitet 0,2 och kalkyl hämtade från tabell 6 i Lundberg, Platt skatt för högre intäkter för Timbro, 2016, med antagandet att förändringar i den intensiva att förändringar i den intensiva marginalen i första hand sker som ökat arbetsutbyte. På sikt kommer andra effekter också att ske.

I exempelvis löneintervallet 40 000 – 50 000 kronor är marginalskatten idag 52 procent. Med platt skatt sjunker den till 32 procent. På en inkomsthöjning får inkomsttagare i detta intervall behålla 68 procent istället för 48 procent, eller 42 procent mer $(1-0,32)/(1-0,52)$. Med hjälp av elasticiteten kan man beräkna hur de reagerar på en ökad inkomst. Med en elasticitet på 0,2 så blir det ökade arbetsutbudet ca 7 procent $(1,42^{0,2})$ i detta löneintervall.

3. Enligt SCB har ca 8000 läkare en lön under brytpunkten. Det är inte osannolikt att detta är ett medvetet val för att undvika den statliga skatten. Denna grupp torde vara ännu känsligare för att öka arbetsinsatsen om marginalskatten sänktes.

Almega är Sveriges ledande arbetsgivarorganisation för tjänsteföretag. Vi är 175 anställda som representerar ett sextiototal olika branscher i tjänstesektorn. Våra medlemmar är fler än 10 500 företag som anställer över 500 000 medarbetare. Almegas rådgivare och juridiska experter ger medlemsföretagen råd och stöd i alla sorters personalfrågor, från anställning till uppsägning. Vi förhandlar om cirka 140 olika kollektivavtal varje avtalsperiod. Almega är också en av de stora opinionsbildarna med tjänsteföretagens behov för ögonen.

The logo for Almega, featuring the word "ALMEGA" in a bold, orange, sans-serif font. The letters are closely spaced, and the overall style is modern and professional.

läs mer på www.almega.se