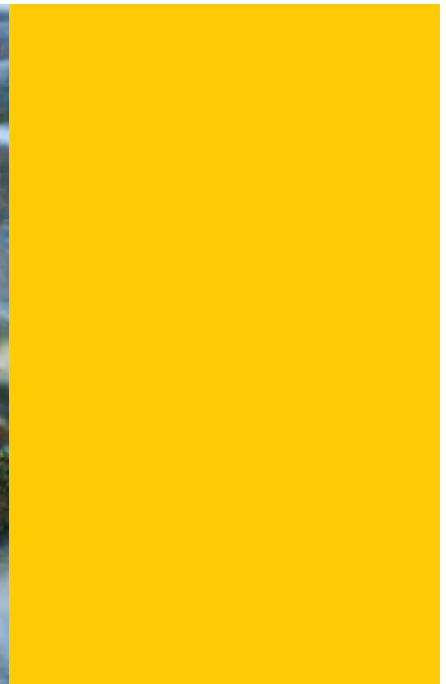


Löneutveckling – med många mått mätt



Löneutveckling -med många mått mätt

Löneutvecklingstalet är inte ett entydigt begrepp utan kan beräknas på olika sätt för att belysa olika frågor. Syftet med rapporten är dels att visa de olika modeller som finns för beräkningar och dels att förklara viktiga begrepp som förekommer i beräkningsprocesserna.

Tidigare har det räckt med att centrala parter har haft kunskap om lönestatistiken, men i och med övergången från en central lönebildning till en lokal lönebildning har denna krets utvidgats. I dagsläget ställs helt andra krav på de lokala parterna, vilka nu har ett direkt ansvar för lönebildningen.

Förhoppningen är att rapporten ska bidra till att kunskaperna inom lönestatikens område ökar och att därmed statistiken kommer att utnyttjas på ett konstruktivt sätt i lönebildningen. Texten riktar sig till förhandlare och statistiker på lokal och central nivå.

Detta är en uppdatering av den rapport som utkom 2004.

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) den 27 april 2012

Offentlig sektor i fokus 1/2012

Innehållsförteckning

1. Löneutvecklingstalet – ett entydigt begrepp?.....	3
2. Några förberedande begrepp.....	4
Population och mättidpunkt	4
Klassificeringssystem	5
Antal personer, sysselsättningsgrad, årsarbetare och heltidslön	5
Lönesumma och lönebegrepp	6
Medellön	7
Medianlön	8
Spridningsmått	9
3. Löneutvecklingstal.....	9
Löneutveckling	9
Kollektiv löneutveckling	10
Löneutveckling för identiska individer	11
Kollektiv löneutveckling eller löneutveckling för identiska individer?	12
4. Kedjning.....	13
Longitudinella data och tvärsnittsdata	13
5. Sambandet mellan löneutveckling och lönekostnadsutveckling.....	14
6. Löneutvecklingstalets delar.....	16
7. Konsumentpriser och reallöner.....	17
8. Källor och partsgemensam statistik.....	18
9. Diskussion.....	19
Bilaga 1: Strukturella förändringars inverkan på löneutvecklingstalet.....	20
Effekter av ålder, yrke, kön och utbildning	20
Effekter av huvudmannaskapsförändringar	21
Slutsatser om strukturrensningar	21

1. Löneutvecklingstalet – ett entydigt begrepp?

Löneutvecklingstalet är inte ett entydigt begrepp utan kan beräknas på olika sätt för att belysa olika frågor. Därutöver ska man vara medveten om att olika datakällor kan ge olika resultat. Orsaken till detta är bl.a. att källorna har tillgång till olika typer av grunddata. Vidare kan definitioner variera mellan olika datakällor.

Löneutvecklingstal (%) för olika sektorer

Sektor	Källa (ev tilläggs villkor)	2008/09	2009/10
Staten	Parterna	3,4	4,1
	Parterna (identiska individer)	4,5	3,0
	Medlingsinstitutet	3,9	3,1
	LO (strukturensat)	4,2	2,6
Kommuner	Parterna	4,0	2,1
	Parterna (identiska individer)	4,0	2,5
	Medlingsinstitutet	3,8	2,5
	LO (strukturensat)	3,6	1,7
Landsting	Parterna	4,0	2,3
	Parterna (identiska individer)	3,9	2,7
	Medlingsinstitutet	4,3	3,2
	LO (strukturensat)	3,4	1,9

I tabellen ovan presenteras löneutvecklingstal för den offentliga sektorn publicerade av olika statistikproducenter. Anledningen till att talen skiljer sig åt är dels att de baseras på olika typer av grunddata, och dels att olika statistikproducenter använder exempelvis olika variabeldefinitioner och populationsavgränsningar.

Syftet med denna skrift är att visa att löneutvecklingstakter kan beräknas på olika sätt. Det ska handla om:

- olika sätt att behandla populationer och lönebegrepp
- olika sätt att beräkna genomsnittslöner
- hur strukturella förändringar påverkar löneutvecklingstalet
- hur de två vanligaste löneutvecklingstalen beräknas; den kollektiva löneutvecklingen och löneutvecklingen för identiska individer
- skillnaden mellan löneutvecklingstal och lönekostnadsutvecklingstal

Utöver detta behandlas även begreppen lönespridning, kedjning, tvärsnittsdata, longitudinella data, avtalsenlig löneökning respektive "löneglidning/restpost" och avslutningsvis även begreppet reallöneutveckling.

2. Några förberedande begrepp

Löneutvecklingen anger förändringen av medellönen för en population från en tidpunkt till en annan. För att beräkna löneutvecklingen krävs det att man gör ett antal ställningstaganden i form av populationsavgränsning och lönedefinition m.m.. För att kunna gå djupare in i detta introduceras här först några viktiga begrepp.

Population och mättidpunkt

När man ska beräkna löneutvecklingstalet görs det för en population. En population består i detta fall av alla individer som har en definierad egenskap gemensam. Populationen kan t.ex. bestå av alla anställda i Sverige, men kan i extremfallet också enbart bestå av en individ. För en facklig organisation är det ofta naturligt att begränsa populationen till sina egna medlemmar inom ett avtalsområde (vid en central avtalsförhandling) eller till en lokalavdelning (vid en lokal löneförhandling). Avtalsinnehållet kan då också avgöra om man t.ex. ska inkludera tjänstlediga och/eller timanställda i populationen.

Eftersom löneutveckling oftast beräknas med hjälp av data från två tidpunkter måste även tidsaspekten beaktas. Individer har slutat, nyanställts eller bytt befattning mellan mättillfällena. Detta betyder att populationen kan ha ändrat sammansättning mellan tidpunkterna. Dessa eventuella strukturella förändringar som inträffat kommer att påverka beräkningarna. Följaktligen beräknas egentligen löneutvecklingen utifrån två olika populationer.¹

Om man exempelvis vill utvärdera ett avtal är det dock angeläget att strukturella förändringar inte påverkar resultaten. I detta fall är det viktigt att man antingen skapar en undersökningspopulation som är densamma vid båda tidpunkterna, eller att man på något annat sätt försöker beakta eventuella strukturella förändringar.

De populationer som är aktuella för OFR-området är oftast medlemmarna som är anställda inom offentlig sektor. Den partsgemensamma statistiken som ofta används för dessa populationer tas fram i september (och mars) för den statliga sidan och i november för den kommunala. Det är dock viktigt att komma ihåg att när man pratar om medellön för en population ett visst år avser man medellönen vid den specifika mättidpunkten och inte den genomsnittliga lönen under året. En individ anställd inom kommunen som får en ny lön i oktober har under större delen av året haft en lägre lön än den som redovisas vid mätningen i november.

¹ Men i praktiken används i tal och skrift alltid något slarvigt "löneutvecklingen för en population".

Klassificeringssystem

För att kunna beskriva lönestruktur och löneutveckling på arbetsmarknaden är det viktigt att kunna gruppera grunddata. För gruppering efter arbetsuppgifter finns det olika klassificeringssystem eller nomenklaturer. Dessa klassificeringssystem skiljer sig åt mellan sektorerna. Orsaken till detta är dels att sektorerna inte ser likadana ut och att parterna har olika krav på statistiken, dels att klassificeringssystemen är påverkade av lönepolitiken.

Inom den offentliga sektorn är klassificeringssystemen kollektivavtalade. För kommuner och landsting är det frågan om rena befattningsklassificeringar, medan det för staten dessutom finns en systematisk svårighetsgradering inbyggt. Utöver dessa system finns det också ofta kompletterande lokala system.

För kommuner och landsting är benämningen från och med 2008 "Arbetsidentifikation" (AID). Statens nomenklatur är fr.o.m 2004 års statistik "Befattningsgruppering för statistik" (BESTA). Kyrkan har "Befattningssystem församlingar" (BSF01). Mer information om dessa system återfinns i respektive statistikavtal.

I den offentligt producerade lönestatistiken är "Standard för Svensk YrkesKlassificering" (SSYK) den viktigaste nomenklaturen. En orsak till detta är att SSYK gäller för hela arbetsmarknaden. För att kunna passa in överallt har den en grövre uppbyggnad än de olika parternas klassificeringssystem. Här byggs yrkesstrukturen upp med betoning på utbildning och kvalifikationer. En annan orsak till att SSYK ofta används är att den är jämförbar med den internationella yrkesnomenklaturen ISCO.

Inom den privata sektorn finns också en rad olika klassificeringssystem för såväl yrken som arbetsuppgifter. I likhet med offentlig sektor skiljer sig klassificeringssystemen åt mellan olika branscher och avtalsområden. Däremot är de inte så ofta kollektivavtalade mellan parterna inom ett område. NYK 2004 är det största befattningssystemet och är Svenskt Näringslivs yrkesklassificering, baserat på SSYK men utökat med två extra positioner och med jobbstatus.

Antal personer, sysselsättningsgrad, årsarbetare och heltidslön

Hur många ingår i en population? Det naturliga sättet att ange detta är givetvis med antalet personer, men i den partsgemensamma lönestatistiken för kommuner, landsting och staten används istället av praktiska skäl begreppet antal anställningar. Det kan tyckas vara samma sak men en person kan faktiskt ha flera anställningar.

Sysselsättningsgraden anger en persons arbetstid i procent av heltidsarbete. Heltidsanställda har sysselsättningsgraden 100 procent och trekvartstidsanställda har 75 procent osv. När en persons sysselsättningsgrad anges ska inte övertid ingå.

För beräkningar av medellön och löneutveckling är också begreppet årsarbetare viktigt. Om sysselsättningsgraderna för en grupp personer summeras och därefter divideras med

100 erhålls antalet årsarbetare. Man kan säga att man räknar om antalet personer till antal heltidspersoner. Tre halvtider motsvarar följaktligen en och en halv årsarbetare. Detta betyder att personer får olika vikt i beroende på sysselsättningsgraden.

Genom att dividera en deltidslön med sysselsättningsgraden och multiplicera med 100 kan en deltidslön räknas om till en motsvarande heltidslön. En lön om 11 000 kronor vid en sysselsättningsgrad på 40 procent motsvarar till exempel 27 500 kronor i heltidslön.

$$\text{Heltidslön} = \frac{11\,000}{40} * 100 = 27\,500kr$$

Lönesumma och lönebegrepp

Lönesumman är summan av de utbetalda lönerna för en population. Begreppet kan definieras på olika sätt beroende på syftet. Det är viktigt att tänka på vilket lönebegrepp som avses. Lönebegreppet kan vara "smalt" och enbart innefatta månadslön inklusive eventuella fasta tillägg, eller det kan vara bredare och då även inkludera rörliga tillägg och sociala avgifter m.m.. Här är det också viktigt att skilja på överenskommen och utbetald lön. Exempelvis kan en individ med en överenskommen lön på 30 000 kr per månad få en avsevärt lägre lön utbetald en månad om individen under månaden varit sjukskriven från arbetet. De centrala parterna på den offentliga sektorn och tjänstemannaparterna på den privata sektorn räknar löneökningar på lönebegreppet överenskommen grundlön plus eventuella fasta tillägg. Det beror på att det är den kontrakterade lönen bestämd efter lokala förhandlingar. Andra intressenter (Statistiska Centralbyrån, Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet, Finansdepartementet m.fl.) räknar på bredare lönebegrepp, där åtminstone rörliga tillägg ingår. Här utgår man också ibland från den utbetalda lönen för vissa grupper.

I vissa situationer är det även önskvärt att bredda lönebegreppet ytterligare genom att även inkludera arbetsgivaravgifterna i beräkningarna – avgifter som främst ska täcka kostnader för försäkringar och pensioner. Dessa avgifter varierar mellan sektorerna samt mellan arbetare och tjänstemän, men är i storleksordningen 40 – 50 procent av lönen. Större delen av avgiften är bestämd enligt lag och en mindre del är avtalsstyrd.

Ett bredare lönebegrepp är mer samhällsekonomiskt intressant, då man kommer närmare arbetsgivarnas totala kostnader för arbetskraften. Det betyder att olika statistikproducenter kan presentera olika löneutvecklingstal för samma grupper. När man beräknar löner och gör lönejämförelser är det viktigt att ha i åtanke att man alltid måste ställa individens lön i förhållande till sysselsättningsgraden. När man gör beräkningar på löner är det viktigt att komma ihåg att det nästan alltid har skett någon form av uppräknings till heltid för de individer som arbetar deltid. Utan detta blir det svårt att göra adekvata jämförelser. Detta är en skillnad mot när exempelvis Konjunkturinstitutet beräknar arbetskraftskostnader, i detta fall är man enbart intresserad av den faktiska kostnaden för en anställd.

Medellön

När medellönen ska beräknas är det viktigt att man beaktar att sysselsättningens omfattning påverkar den utbetalade lönen. Antag att populationen innehåller 5 personer där 2 arbetar deltid.

<u>Person</u>	<u>Månadslön (kr)</u>	<u>Sysselsättningsgrad (%)</u>	<u>Heltidslön (kr)</u>
A	30 000	100	30 000
B	26 000	100	26 000
C	15 750	75	21 000
D	28 000	100	28 000
E	13 000	50	26 000

En av två möjliga metoder är följande:

Metod 1: Medellönen vägd med sysselsättningens omfattning

Den första metoden innebär att man räknar på årsarbetare istället för antal personer. Detta betyder exempelvis att två anställda med halvtidsanställning summerar till en årsarbetare.

$$\text{Medellön} = \frac{\text{Lönesumma}}{\text{Antal årsarbetare}} = \frac{30\,000 + 26\,000 + 15\,750 + 28\,000 + 13\,000}{4,25} = 26\,529kr$$

Medellönen har här blivit vägd i proportion till sysselsättningens omfattning.

Metod 2: Löner uppräknade till heltid

Den andra metoden innebär att man först räknar upp de deltidsarbetandes löner till heltidslöner. Den nya lönesumman divideras därefter med antalet personer.

$$\text{Medellön} = \frac{\text{Lönesumma (heltidslön)}}{\text{Antal personer}} = \frac{30\,000 + 26\,000 + 21\,000 + 28\,000 + 26\,000}{5} = 26\,200kr$$

De här två metoderna för att räkna medellön - vägd med sysselsättningen eller med alla uppräknade till heltid - ger följaktligen olika värden på medellönen. Det beror på att den första metoden ger större tyngd till de heltidsanställda, medan den andra ger alla anställda samma vikt. Normalt sett blir den första medellönen en aning högre än den andra. Detta beror på att deltidsavlönade ofta har en lägre heltidslön.

Det är inte självklart vilket beräknings sätt som har företräde framför det andra. Metod 1 betonar till skillnad från metod 2 att lörens storlek bl.a. beror på arbetstiden. Den första

metoden är också nödvändig för att beräkna arbetsgivarnas kostnadsökningar rätt – hur mycket lönekostnaderna ökat per årsarbetare. Med metod 2 poängteras att facket värderar alla lika. Individerna ska därmed väga lika tungt i medellöneberäkningen. Avtal kan styra beräkningssättet i parternas statistik. Avslutningsvis kan nämnas att Statistiska Centralbyrån (SCB) räknar medellöner med båda metoderna.

För löneutvecklingstalet spelar det emellertid liten roll vilken metod man väljer; så länge man beräknar båda medellönerna med samma metod. Löneutvecklingstalet blir ofta det samma.

Medianlön

Medianlönen är den lön som ligger precis i mitten av alla löner när dessa är rangordnade från högsta till lägsta, vid jämt antal observationer i en population är medianlönen medelvärde av de två mittersta observationerna. Således är medianlönen den lön i en datamängd där hälften av populationen har en högre lön och hälften har en lägre lön.

Både medellön och medianlön är vanligt förekommande mått för att beskriva genomsnittslöner i en population. Det finns inget rätt och fel i valet mellan dessa, emellertid ska man beakta skillnaderna. Medellönen påverkas av samtliga löner i en population, då den är ett genomsnitt av dessa, och kan således påverkas av extrema värden. Medianlönen å sin sida värderas inte av andra löners storlek än den mittersta.

Eftersom medianlönen enbart är ett värde av den mittersta lönen kan medianlönen inte användas vid beräkning av exempelvis procentuella löneökningar. Kort kan man hävda att medellöner är ett bättre mått när man vill beräkna löneutveckling och medianlöner är ett bättre mått när man vill beräkna lönespridning.

Exempel

Ett litet företag med tre anställda genomgår en lönerrevision där samtliga får en löneförhöjning på mellan 100 – 5 000 kr.

	Tidigare lön	Ny lön
Lönetagare 1	26 000	26 500
Lönetagare 2	28 000	28 100
Lönetagare 3	30 000	35 000
Medellön	28 000	29 867
Medianlön	28 000	28 100

Lönetagare 2 som enbart fått 100 kr i löneförhöjning är samtidigt den individ i populationen som har den mittersta lönen, tillika medianlönen. Detta betyder att medianlönen höjts med 100 kr mellan mättillfällena. Den kollektiva löneutvecklingen har samtidigt varit 1 867 kr eller 7 procent, vilket tydligt illustrerar varför inte medianlönen kan användas för att ge en rättvisande bild av en populations löneutveckling.

Löneskillnader i stora populationer tenderar att vara snedfördelade i den bemärkelsen att ett antal personer i en population har löner som är kraftigt mycket större än medellönen medan få eller ingen person har medellöner som kraftigt understiger medellönen. I en population där medellönen är 25 000 kr kan ingen teoretiskt ha en lön som understiger medellönen med mer än 25 000 kr då det är omöjligt att tjäna negativa tal, ofta finns inga löner som understiger runt 15 000 kr. Dock kan individer ha löner som överstiger medellönen mångdubbelt. Detta resulterar i att medianlönen i en population allt som oftast är lägre än medellönen då medianlönen inte tar hänsyn till storleken på löner utan enbart tar hänsyn till antalet löner som över- respektive understiger den mittersta lönen.

Spridningsmått

Även om genomsnittslöner är det värde man oftast talar om gällande löner är det viktigt att även ha information om lönespridningen. En medellön på 25 000 kr avslöjar inte om samtliga individer i en population har en månadslön på 25 000 kr eller om lönen varierar kraftigt mellan individerna i populationerna.

Det vanligaste och bästa sättet att mäta lönespridningen på är med hjälp av percentiler vilket är samma beräkningsprinciper som för medianen. Percentillönerna är de sorterade heltidslönerna uppdelade i hundra delar, med lika många löneobservationer i varje. Den 10:e percentillönen är den lön som har egenskapen att 10 procent av alla löner är samma eller lägre än denna lön. På motsvarande sätt är den 90:e percentilen den lön som har egenskapen att 90 procent av alla löner är samma eller lägre än denna lön. Medianen är således samma sak som den 50:e percentilen där 50 procent av alla löner är lika med eller lägre än denna lön. Oftast ser man uttryck i termer av kvartiler, nedre kvartil eller övre kvartil, detta helt enkelt den 25:e percentilen och den 75:e percentilen. Att beräkna percentiler förutsätter dock att populationen är av en viss storlek. Att prata om den 10:e percentilen i en population av exempelvis 10 personer är inte statistiskt motiverat då det i detta fall enbart blir den individ med lägst lön man syftar till.

3. Löneutvecklingstal

I inledningen presenterades olika mått på löneutvecklingen för respektive sektor. I detta avsnitt ges en närmare genomgång av de två vanligast förekommande löneutvecklingsmått; kollektiv löneutveckling och löneutveckling för identiska individer.

Löneutveckling

Löneutvecklingen (löneökningen) anges oftast i procent. För en population jämför man medellönen vid en tidpunkt med medellönen vid en annan tidpunkt.² Om medellönen har ökat från 26 111 kr till 26 946 kr blir löneutvecklingen $26\,946 - 26\,111 = 835$ kr eller 3,2 procent.

² Här ska påpekas att olika fackliga förbund definierar populationen på olika sätt. Vissa förbund begränsar populationen till unika individer, representerade med enbart en anställning, medan andra tillåter att individer representeras i populationen med flera anställningar.

$$\frac{835}{26111} = 0,032 = 3,2\%$$

För den procentuella löneutvecklingen behöver man inte beräkna skillnaden först. Man kan matematiskt visa att det direkt går att dividera den nya lönen med den gamla och sedan minska med 1.

$$\frac{26946}{26111} - 1 = 0,032 = 3,2\%$$

En löneökning med lika procent till alla innebär högre krontalspåslag för de högre avlönade än för de lägre. Analogt innebär en löneökning där krontalspåslagen är lika för alla en högre procentuell ökning för de lägre avlönade.

Det är viktigt att hålla isär begreppen procent och procentenheter. Om kvinnor som grupp har fått en löneökning på 4 procent och män som grupp har fått en löneökning på 3 procent så skiljer det 1 procentenhet mellan löneökningarna. Att uttrycka sig (vilket är relativt vanligt förekommande) som att det skiljer 1 procent mellan löneökningarna är rent felaktigt då den procentuella skillnaden mellan löneökningarna är något helt annat och kräver att man känner de faktiska löneökningstalen.

Kollektiv löneutveckling

Löneutvecklingen beräknas för en population bestående av alla de individer som har en i förväg bestämd egenskap. Det kan till exempel vara medlemmar i ett förbund. Som nämnts ovan kan populationen ha ändrat sammansättning mellan mätillfällena, dvs. populationen kan ha fått en annan struktur. Individer har nämligen slutat, nyanställts eller bytt befattning. Utöver detta kan verksamheten ha förändrats mellan tidpunkterna. Nya uppgifter kan ha tillkommit medan andra kan ha upphört. Dessutom kan det ha skett huvudmannaskapsförändringar, t ex privatiseringar av offentlig verksamhet.

Beräknas löneutvecklingen som förändringen i medellön mellan två tidpunkter utan att beakta eventuella populationsförändringar kallas den för den kollektiva löneutvecklingen, alternativt den okorrigerade löneutvecklingen. I exemplet nedan visas hur strukturella förändringar kan påverka det kollektiva löneutvecklingstalet.

Exempel

Vi tänker oss ett företag som består av fem heltidsanställda. I vårens revisionsförhandling fick alla genom det lokala avtalet en löneförhöjning på 3 procent. Omfattande rationaliseringar har dock inneburit att en av de nu lägst avlönade till sommaren kommer att friställas på grund av arbetsbrist. Frågan är hur denna strukturella förändring kommer att påverka kommande beräkningar av löneutvecklingen.

Person	Ålder	Månadslön inför revisionsförhandlingen (kr)	Lönepåslag (%)	Nuvarande lön (kr)
A	24	24 000	3	24 720
B	45	25 000	3	(friställd)
C	33	26 000	3	26 780
D	54	27 000	3	27 810
E	63	32 000	3	32 960
Lönesumma		134 000		112 270
Antal anställda		5		4
Medellön		26 800		28 068

Tabellen ovan visar de anställdas löner före lönerevisionen samt nuvarande löner. Den kollektiva löneutvecklingen blir:

$$\frac{28\,068}{26\,800} - 1 = 0,047 = 4,7\%$$

Ingen individ har dock i realiteten fått ut mer än de 3 procent i löneökning som det lokala avtalet givit. Skillnaden på 1,7 procentenheter är den s.k. strukturella effekten. Naturligtvis kan struktureffekten också gå åt andra hållet. Antag att företaget istället löste den nya situationen med att friställa individ E istället för att avskeda individ B. Den kollektiva löneutvecklingen blir nu -2,0 procent. I bilaga 1 görs en grundligare genomgång av effekterna på löneutvecklingstalet av strukturella förändringar.

Den kollektiva löneutvecklingen är således inte ett mått på hur enskilda individers löner har utvecklats över tid. Därför är även begreppet identiska individer viktigt när man beräknar och redovisar löneutveckling.

Löneutveckling för identiska individer

När löneutvecklingen för identiska individer beräknas är villkoret att samma individer ska finnas i populationen vid båda tidpunkterna. Nyanställda och avgångna ska alltså inte vara med när löneutvecklingen tas fram. Ofta ställs också villkoret att individerna ska ha samma befattning och kanske också samma arbetsgivare vid de två mättillfällena. Här är befattningsnomenklaturen till stor hjälp även om den ibland bara är ett grovt mått. I övrigt räknar man som vanligt, dvs. beräknar den procentuella ökningen av medellönen.

Genom att mäta löneutvecklingen på populationer med endast identiska individer elimineras många av de viktigaste struktureffekterna. Det är ju samma individer vid båda mättillfällena. Löneutvecklingstalet för identiska individer är normalt något högre än motsvarande utvecklingstal för kollektivet. Det har att göra med att de som slutar under året ofta hunnit längre i karriären samt är äldre än de som nyanställs. Rent lönemässigt innebär det att man plockar bort högre avlönade och fyller på med lägre avlönade.

Därmed bromsas löneutvecklingstakten i en population som har personalomsättning. För längre tidsserier blir det oftast stora skillnader i löneutveckling beräknade utifrån hela kollektivet respektive identiska individer.³

En nackdel med att begränsa populationen till identiska individer är att alla inte kommer med när man mäter löneutvecklingen. Stora populationer, som t.ex. den statliga och den kommunala sektorn kan tappa 10 – 20 procent av antalet individer från ett år till ett annat. Förmodligen kan förlusten vara ännu högre för mindre populationer. Mäter man löneutveckling för identiska individer över längre tidsperioder än ett år försvinner givetvis ännu större andel av populationen mellan mättillfällena.

En konsekvens om populationen begränsas till enbart anställda som återfinns båda tidpunkterna, samt har en oförändrad befattningskod, är att eventuella karriäreffekter elimineras. Detta kan motivera att även löneutvecklingen beräknas för en population som består av identiska individer, men där kravet på samma befattning är exkluderat.

Kollektiv löneutveckling eller löneutveckling för identiska individer?

Vilken information är då bäst - den kollektiva löneutvecklingen eller löneutvecklingen för identiska individer? Svaret är att det beror på vilken fråga man vill ha svar på. Oftast är det önskvärt att beräkna båda måtten eftersom de två kompletterar varandra. Allmänt sett är den kollektiva löneutvecklingen enklare att beräkna, och är ofta det enda möjliga beräkningssättet vid jämförelser mellan sektorer. Samtidigt ska man komma ihåg att den kollektiva löneutvecklingen kan vara mycket svårtolkad på grund av strukturella förändringar.

För en arbetsgivare eller en samhällsekonomisk analytiker kan den kollektiva löneutvecklingen vara den mest intressanta eftersom denna anger de sammantagna kostnaderna för arbetskraften. För en enskild individ är säkert informationen om löneutvecklingen för identiska individer mer intressant då man kan jämföra sitt utfall med andras.

För en facklig organisation finns det skäl att beräkna båda måtten, eftersom man dels vill kunna utvärdera avtal och dels vill kunna ha ett mer makroekonomiskt och kollektivt perspektiv på löneutvecklingen. Naturligtvis är kostnadsaspekten viktig för en facklig organisation, men då bör den kollektiva löneutvecklingen även kompletteras med lönesummans utveckling. Genom att ha ett kostnadsperspektiv är det möjligt att undersöka om det finns ett löneutrymme som kan användas till relativlöneförändringar.

³ Det är faktiskt teoretiskt möjligt att ha en löneutveckling som år efter år är negativ, medan alla anställda samtidigt får en löneökning. Detta inträffar om man nyanställer till lägre löner år efter år.

4. Kedjning

Kedjningseffekter uppträder när man beräknar löneutveckling över en längre tidsperiod med flera procentuella ökningarna. Den totala ökningen blir större än summan av ökningarna. Detta kallas ibland också ränta-på-ränta-effekt.

Exempel

Antag att medellönen för ett kollektiv är 25 000 kr och att ett nytecknat treårigt lokalt avtal som innehåller tre revisionstillfällen ger vardera 4, 3 respektive 3 procent. Den totala löneökningen blir då inte $4 + 3 + 3 = 10$ procent av 25 000 kr (2 500 kr), utan 10,3 procent av 25 000 kr (2 583 kr). Det kedjade löneutvecklingstalet är följaktligen 0,3 procentenheter högre än det okedjade. Orsaken till detta är att löneökningen andra året beräknas på en högre lön än vad som gällde det första året osv.

Den totala löneökningen efter tre år kan räknas ut steg för steg:

Första året: 4 procent av 25 000 kr = 1 000 kr. Ny lön = 26 000 kr.

Andra året: 3 procent av 26 000 kr = 780 kr. Ny lön = 26 780 kr.

Tredje året: 3 procent av 26 780 kr = 803 kr. Ny lön = 27 583 kr.

Den totala löneökningen för perioden blir då:

$$\frac{27\,583}{25\,000} - 1 = 0,103 = 10,3\%$$

Det finns en enklare metod att beräkna detta. Dividera först respektive procenttal med 100 och lägg till en etta. Multiplicera därefter dessa nya tal med varandra.

$$\text{Kedjad utvecklingstakt} = 1,04 * 1,03 * 1,03 = 1,103 = 10,3\%$$

Longitudinella data och tvärsnittsdata

Löneutvecklingen över en livstid – eller i alla fall under en längre tid - kan illustreras med hjälp av longitudinella data. Här finns uppgifter för samma personer under ett flertal år. Livstidsaspekten är av central betydelse inte bara för den enskilde individen utan också för den fackliga politiken. Dessutom är detta viktigt vid pensions- och livränteberäkningar men det är uppenbarligen inte lätt att finna data för detta ändamål. I praktiken kan man göra goda uppskattningar genom att kedja årsvisa beräkningar av löneutvecklingen för identiska individer. Det är dock viktigt att komma ihåg att denna kedjning inte resulterar i en faktisk löneutveckling för identiska individer. Det är enbart mellan ett år till ett annat som löneutvecklingen kan betraktas som identisk i detta fall. Kedjas löneutvecklingen för år 1, 2 och 3 är det logiskt sett inte nödvändigt att samma individer förekommer i populationen år 1 och 3 om detta krav inte är ställt då identiska individer enbart matchas från ett år till ett annat. Beräkningen kan dock utföras så att det enbart rör sig om individer som finns i

populationen samtliga år som studeras men detta medför att populationen minskar avsevärt varje år genom pensioneringar och individer som byter tjänst etc.

En annan metod är att utnyttja tvärsnittsdata som till skillnad från longitudinella data inte innehåller en tidsserie, utan istället utnyttjar att individer i flera åldrar ingår vid mättillfället. Då får man dock en underskattning av löneutvecklingen, vilket går att visa matematiskt.

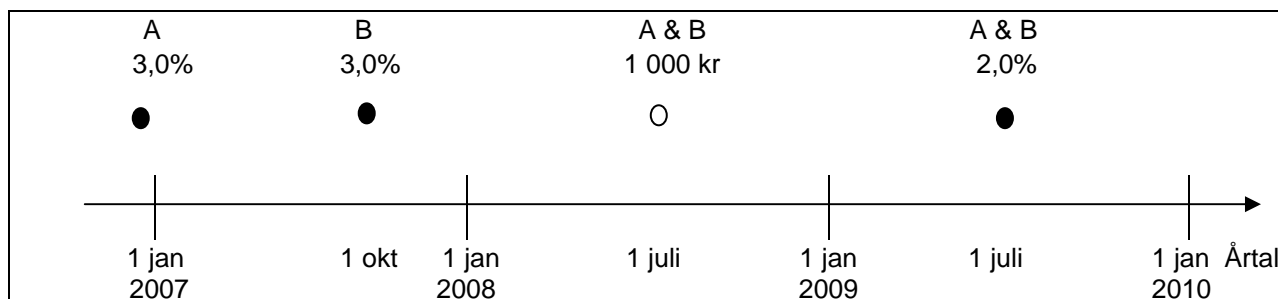
5. Sambandet mellan löneutveckling och lönekostnadsutveckling

Den observerade löneutvecklingen kan skilja sig kraftigt från arbetsgivarens lönekostnadsutveckling.

Som nämnts ovan är löneutvecklingen ett mått på hur medellönen har förändrats mellan två tidpunkter. Kostnadsutvecklingen däremot beräknas som förändringen av medellönen mellan två tidsperioder.⁴ Till skillnad från löneutvecklingstalet påverkas utvecklingen för lönekostnaderna av tidpunkten för lönerevisionen och även av eventuella engångsbelopp.

Exempel

Figuren nedan visar en tidsaxel med ett antal händelser markerade. Antag att det finns två arbetsgivare (A och B) med vardera 5 anställda vars medellöner för 2006 uppgick till 30000 kr i månaden, dvs. inga löneförändringar under detta år. De nytecknade löneavtalen skiljer sig dock något åt mellan arbetsgivare A och B (i fortsättning benämnda som Löneavtal A respektive Löneavtal B).



Löneavtal A innebär en löneökning på 3 procent för de anställda i företag A den 1 januari, 2007 och 2 procent den 1 juli, 2009. För 2008 utgår enbart ett engångsbelopp som betalas ut den 1 juli. På en punkt skiljer sig löneavtal B från A, nämligen ifråga om revisionstidpunkten för 2007. Här utgår den nya lönen för de anställda från och med den 1 oktober istället för 1 januari, 2007. Antag vidare att, i likhet med personalstatistiken för kommuner och landsting, redovisningstidpunkten i det partsgemensamma underlaget är den 1 november i detta exempel.

⁴ Naturligtvis kan det även vara intressant att studera hur lönesumman förändras över tid, eftersom strukturella förändringar påverkar arbetsgivarens lönekostnadsutveckling.

I tabellen nedan redovisas löneavtalens inverkan på medellönerna.

Medellöner den 1 november respektive år				
	2006	2007	2008	2009
Arbetsgivare A	30 000	30 900	30 900	31 518
		(1,03*30 000)		(1,02*30 900)
Arbetsgivare B	30 000	30 900	30 900	31 518
		(1,03*30 000)		(1,02*30 900)

Löneutvecklingstalet för respektive år beräknas i detta exempel som den förändring som skett i medellön mellan november och november föregående år.

Löneutvecklingstal för anställda			
	2006/2007	2007/2008	2008/2009
	(nov-nov)	(nov-nov)	(nov-nov)
Företag A	3%	0%	2%
	(30 900/30 000)	(30 600/30 600)	(31 518/30 900)
Företag B	3%	0%	2%
	(30 900/30 000)	(30 600/30 600)	(31 518/30 900)

Det är viktigt att komma ihåg att eventuella engångsbelopp inte påverkar den överenskomna månadslönen utan bara den utbetalda lönen för aktuell månad. Engångsbeloppet på 1 000 kr påverkar således inte löneutvecklingstalet för 2007/08.⁵ För en arbetsgivare påverkar dock både revisionstidpunkt och eventuella engångsbelopp (oavsett utbetalningstidpunkt) kostnadsutvecklingen. I tabellen nedan visas medellönens storlek för olika tidsperioder.

Medellöner för olika tidsperioder

	Arbetsgivare A				Arbetsgivare B			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Januari	30 000	30 900	30 900	30 900	30 000	30 000	30 900	30 900
Februari	30 000	30 900	30 900	30 900	30 000	30 000	30 900	30 900
Mars	30 000	30 900	30 900	30 900	30 000	30 000	30 900	30 900
April	30 000	30 900	30 900	30 900	30 000	30 000	30 900	30 900
Maj	30 000	30 900	30 900	30 900	30 000	30 000	30 900	30 900
Juni	30 000	30 900	30 900	30 900	30 000	30 000	30 900	30 900
Juli	30 000	30 900	31 900	31 518	30 000	30 000	31 900	31 518
Augusti	30 000	30 900	30 900	31 518	30 000	30 000	30 900	31 518
September	30 000	30 900	30 900	31 518	30 000	30 000	30 900	31 518
Oktober	30 000	30 900	30 900	31 518	30 000	30 900	30 900	31 518
November	30 000	30 900	30 900	31 518	30 000	30 900	30 900	31 518
December	30 000	30 900	30 900	31 518	30 000	30 900	30 900	31 518
Årsgenomsnitt	30 000	30 900	30 983	31 240	30 000	30 225	30 983	31 240

⁵ Det finns dock en tänkbar situation då det beräknade löneutvecklingstalet påverkas av ett engångsbelopp. Nämligen om beloppet i detta exempel betalas ut i november, samtidigt som man av någon anledning använt lönebegreppet *utbetalad lön* istället för *överenskommen lön*. Följaktligen är det viktigt för analysen att rätt lönebegrepp används vid rätt tillfälle.

I tabellen nedan visas arbetsgivarnas kostnadsutveckling för olika tidsperioder (årsvisa jämförelser).

Lönekostnadsutveckling			
	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Arbetsgivare A	3,00%	0,27%	0,83%
	(30 900/30 000)	(30 983/30 900)	(31 240/30 983)
Arbetsgivare B	0,75%	2,50%	0,83%
	(30 225/30 000)	(30 983/30 225)	(31 240/30 983)

Det framgår tydligt att revisionstidpunkten är avgörande för kostnadsutvecklingen. Genom att senarelägga revisionstidpunkten flyttas en del av kostnadsökningen till året därpå, detta brukar benämnas överhäng. Även om engångsbeloppet är tidsneutralt i den meningen att det inte spelar någon roll för lönesummans storlek när under året som det betalas ut, bidrar även denna till ett överhäng. Detta betyder att kostnadsökningen mellan 2008 och 2009 blir 0,83 procent och inte 2 procent som är den avtalade löneökningen.

6. Löneutvecklingstalets delar

Löneutvecklingstal presenteras ibland uppdelade i avtalsenlig löneutveckling och övrig löneutveckling. *Den senare kallas ibland för restpost (Medlingsinstitutet) och ibland för löneglidning (Konjunkturinstitutet). Med avtalsenlig löneutveckling avses vad det centrala avtalet garanterar att ge i löneökningar.*

Nu är det emellertid inte alltid meningsfullt att presentera löneutvecklingstal på det sättet. Det har att göra med att de centrala avtalen numera ibland inte anger någon avtalsenlig löneutveckling (s.k. sifferlösa avtal), utan överlämnar helt till de lokala parterna att göra upp.⁶ Det centrala avtalet kan också vara skrivet så att det inte går att rimligt beräkna kostnaden för vissa avtalseffekter som kommer att omförhandlas på lokal nivå. Hur ska man egentligen värdera ett centralt avtal, som ger en pott att fördela, som inte är "2 procent" utan "lägst 2 procent"?

Restposten/löneglidningen kan således bestå av många komponenter:

- *Lokala lönehöjningar* som ligger utöver det centrala avtalsvärdet. Sådana höjningar kan ske i samband med lokal översyn eller vid annat tillfälle, t.ex. vid byte av arbete. Det huvudsakliga intresset för restposten är just förknippat med denna del.

⁶ Detta innebär inte att det centrala avtalets värde är noll. Det finns helt enkelt inget angivet värde. Ändå sätts det ofta till noll i brist på annat bättre, t.ex. vid jämförande uppställningar över olika avtal. Det beror på att restposten anses ge en god indikation på den lokala lönebildningens storlek. Ett annat sätt vore att behandla de sifferlösa avtalen för sig vid jämförelser.

- *Strukturella effekter.* Förändringar hos populationen från ett mättillfälle till ett annat, avseende bl.a. antal, ålder, utbildning m.m.

- *Olika mätfel eller ojämförbarheter i statistiken.* Det kan finnas fel i grunddata som inte upptäckts vid granskningen. Man kan också ha ändrat lönedefinition från ett år till ett annat. Lönen kan även delvis ha ersatts/kompletterats med annan ersättning som inte registreras i statistiken, t.ex. bonus. Dessutom kommer avtalade arbetstidsförändringar att påverka jämförbarheten över tid, dvs. man byter lön mot tid.

- *Felaktigt uppskattade avtalsvärden.* Parterna kan t.ex. ha beräknat nya avtalsvärden på föråldrad statistik som inte visar aktuella lönefördelningar. Detta kan ge fel avtalsvärde vid krontalspåslag eller engångsbelopp.

- *Lönehöjningar som hamnat på fel mätperiod.* Lokala förhandlingar kan dra ut på tiden vilket medför att de nya lönerna inte har börjat betalas ut när lönemätningen sker. Detta anses så störande att de centrala parterna på offentliga sektorn ofta försöker samla in utfallen av dessa sena revisionsförhandlingar genom extra enkäter eller dylikt.

7. Konsumentpriser och reallöner

Värdet av en löneökning beror naturligtvis på hur priserna förändras. Konsumentprisindex (KPI) är ett statistiskt mått på hur konsumentpriserna utvecklas månad för månad.

KPI-siffrans förändring är följaktligen en viktig indikator på aktuellt inflationstryck i landets ekonomi. KPI följer priset på en "korg" av varor och tjänster som hushållen köper för sin konsumtion. Eftersom KPI-korgens sammansättning ska återspegla de svenska hushållens konsumtionsmönster reviderar SCB korgen årligen.

Inflationstakten, eller tolv månaderstalet, beräknas med en metod som justerar bort struktureffekten av ett ändrat konsumtionsmönster ur inflationstalet. Från och med januari 2005 har emellertid inte SCB neutraliserat effekten av ett ändrat konsumtionsmönster när inflationen beräknas. Ytterligare en förändring är att KPI beräknas med hjälp av en förbättrad indexteknik.

Reallöneförändringar är förändringar av lönens köpkraft när den nominella löneökningen korrigerats för prisförändringar, uttryckta som förändringen av konsumentprisindex (KPI). Vid en positiv reallöneutveckling kan man köpa fler varor och tjänster för lönen än tidigare. Alternativa uttryck för reallöner är att man räknar i "fasta priser" eller "fast penningvärde".

Man bör dock vara observant när man studerar reallöneutvecklingen om det skett förändringar av skatter eller subventioner. Om exempelvis en direkt skatt har växlats mot en indirekt skatt påverkar detta KPI, trots att kanske inte köpkraften egentligen har förändrats. I sådana fall kan det vara bättre att använda nettoprisindex (NPI) istället för KPI. Nettoprisindex anger nämligen konsumentprisernas förändring efter att man först räknat bort effekter på priserna av ändrade skatter och ändrade subventioner.

Enklast beräknas en reallöneförändring genom att dra ifrån prisökningen från löneökningen, båda uttryckta i procent. Detta är dock inte en exakt metod och resultatet blir ungefärligt. Om löneökningen är 4 procent och prisökningarna är 2 procent, blir reallöneökningen 2 procent.

Den korrekta beräkningen är: $\frac{104}{102} - 1$, vilket ger 1,96 %.

Vid små tal för både löne- och prisutveckling kommer den enkla subtraktionen ovan bara att ge mycket små fel. När det är fråga om stora procentuella förändringar är det bättre att använda den korrekta beräkningsmetoden.

8. Källor och partsgemensam statistik

Den lönestatistik som löneberäkningar baseras på kan vara av flertalet olika slag. Det kan exempelvis röra sig enkäter eller insamlingar och det kan vara över totala populationer eller enbart röra sig om stickprov ur en population. OFR har den fördelen att all lönestatistik som rör arbetstagarna inom OFR-kollektivet samlas in av arbetsgivarorganisationerna, SKL och Arbetsgivarverket, en respektive två gånger om året. Data kommer från arbetsgivarnas lönesystem och inkluderar löner, förmåner, arbetstider och anställningstyp på individnivå för samtliga anställda på de arbetsplatser som tillhör respektive arbetsgivarorganisation. Detta medför att den statistik som berör medlemmar inom OFR-kollektivet är en totalundersökning med många variabler och håller en mycket god kvalitet. Bortfallen och mätfelen får anses vara få och detta medför att många beräknings- och tolkningsproblem försvinner när man arbetar med dessa data.

OFRs förbundsområden har även slutit statistikavtal med arbetsgivarorganisationerna på både kommunala och statliga sidan och har ett tätt samarbete parterna emellan. Statistikavtalen reglerar datautbyte, definitioner och statistiska sammanställningar som är gemensamma för avtalsparterna. Samarbetet leder till att man undviker tvister om viktiga begrepp som lön, löneutveckling och andra grundläggande definitioner. Parterna tar varje år även fram en gemensam rapport där bl.a. lönenivåer och löneutveckling redovisas.

I vissa fall är det inte möjligt att samla in uppgifter om alla i populationen, vid stora populationer är detta ofta förenat med mycket administration och en stor ekonomisk kostnad. I dessa fall får man förlita sig på en urvalsundersökning, vilket ger ett mer osäkert resultat än en totalundersökning. Vanliga urvalsundersökningar är löneenkäter som är en källa till många lönerapporter.

Det är dock viktigt att ha i minnet att både total- och urvalsundersökningar kan ge mätfel, bortfallsfel och bearbetningsfel. En uppgiftslämnare kan exempelvis skriva in fel uppgifter om lön för en individ vilket leder till ett mätfel, ett fel som kan vara svårt eller omöjligt att upptäcka. Bortfallsproblem är ett stort problem vid särskilt vid enkätundersökningar. Vanliga bortfallsproblem är att någon struntar i att besvara en enkät eller om en arbetsgivare struntar i att registrera alla anställdas löner. Det senare är dock ett mycket ovanligt problem i de statistikällor som används inom OFR.

9. Diskussion

För att kunna förstå och utnyttja lönestatistik är det viktigt med kunskap. Det har i denna skrift visats att det för att beräkna löneutvecklingen krävs att ett antal ställningstaganden görs. Beroende på bl.a. frågeställning kan olika lönebegrepp och populationsavgränsningar komma i fråga. Det är viktigt att komma ihåg att frågeställning och beräkningsförfarandet är nära knutet till varandra. En exempelvis felaktig populationsavgränsning kan innebära att analysen blir missvisande.

Tidigare har det räckt med att centrala parter har haft kunskap om lönestatistiken, men i och med övergången från en central lönebildning till en lokal lönebildning har denna krets utvidgats. I dagsläget ställs helt andra krav på de lokala parterna, vilka nu har ett direkt ansvar att säkerställa att lönebildningen bidrar till att arbetsgivarna når verksamhetsmålen. Vidare är flertalet av arbetsmarknadens parter överens om att en verksamhetsnära lönebildning förutsätter att lönen är individuell och avspeglar uppnådda mål. I detta arbete spelar lönestatistiken en viktig roll.

Förhoppningen är att denna skrift ska bidra till att kunskaperna inom detta område ökar så att lönestatistiken också kommer att utnyttjas på ett konstruktivt sätt i lönebildningen.

Bilaga 1. Strukturella förändringars inverkan på löneutvecklingstalet

Löneskillnader mellan anställda kan förklaras av en mängd olika faktorer som t.ex. utbildning, yrke, arbetslivserfarenhet (ålder) och sektor. Förändringar i dessa variabler påverkar naturligtvis både arbetsmarknadens lönestruktur, men också arbetsgivarnas kostnader och intäkter.

Exempelvis har den tekniska utvecklingen bidragit till att det skett rationaliseringar inom många verksamheter. Vidare ställs det numera allt högre krav på att de anställda ska fatta självständiga beslut och utföra alltmer kvalificerade arbetsuppgifter. Dessa krav på kompetensförändringar märks både i att utbildningar har förlängts och att personer med en lägre utbildningsnivå ersätts med personer som har en högre utbildningsnivå.

Avsikten med bilagan är att ge en fingervisning om olika struktureffekters storlek.

Effekter av ålder, yrke, kön och utbildning

TCO har i en undersökning studerat hur olika strukturella förändringar påverkat löneutvecklingstalet inom den privata sektorn samt inom den offentliga sektorns olika delsektorer.⁷ Undersökningen är baserad på SCB-data för perioden 1997 – 2002.

I studien framgår det:

- att förändringar i yrkes- och arbetsuppgiftssammansättning kan påverka löneutvecklingstalet med några tiondelar, men storleken på effekten varierar mycket. Oftast innebär förändringen en ökning av den kollektiva löneutvecklingen.
- att förändringar i ålders- eller könssammansättning påverkar den kollektiva löneutvecklingen enbart marginellt inom olika sektorer.
- att när det strukturrensas samtidigt för ålder, kön och yrke erhålls ungefär samma resultat som när enbart yrke ingår som strukturvariabel.

Det praktiska arbetet med beräkningarna visade att det är viktigt med såväl en god kvalitet om de olika befattningsnomenklaturerna som en god kunskap om systemen. Därför är det viktigt att man är noggrann och det gäller inte bara hos den räknande statistikern utan även när de anställda ute på arbetsplatserna klassificeras. Felaktiga klassificeringar kan ge kraftiga fel när man beräknar struktureffekterna. Dessa problem finns inte med de mer lätthanterliga faktorerna ålder och kön.

Jämförs TCO:s resultat med beräknade strukturrensade tal från Medlingsinstitutet (MI) framkom stora resultatskillnader. En förklaring var att Medlingsinstitutet använde utbildningsnivå istället för yrke/befattning. Detta visar de svårigheter som finns att få konsistent resultat vid beräkningar av strukturrensade löneutvecklingstal.

Utöver att det är svårt att få stabila resultat kan även strukturella förändringar medföra tillsynes orimliga resultat. Inom en stor sektor visade partsstatistiken ett år att

⁷ R Spånt m.fl.: ”Den verkliga” löneutvecklingen på svensk arbetsmarknad 2001 – 2002 en rapport om s.k. strukturella effekter”. (PM hösten 2003)

löneutvecklingen både för kvinnor och för män var högre än för hela populationen (kvinnor och män). Det verkar inte möjligt att båda delpopulationerna ska kunna öka mer än hela populationen. Förklaringen var dock att andelen kvinnor ökat starkt under året, samtidigt som kvinnorna hade en mycket lägre medellön än männen. Detta bidrog till att kvinnolönerna kraftigt sänkte den totala medellönen, och därmed löneutvecklingen för hela populationen.

Effekter av huvudmannaskapsförändringar

Det är lättare att beräkna effekterna på löneutvecklingstalet vid förändringar av huvudmannaskap. I detta fall räcker det att vid beräkningen plocka bort från båda åren dem som arbetade i sektorn/förvaltningen/myndigheten och som bytt huvudmannaskap.

Inom staten har det till exempel skett flera bolagiseringar som påverkat löneutvecklingstalet när en bolagiserad verksamhet lämnat lönestatistiken. Som framgår av tabellen nedan innebar bolagiseringen av posten kraftiga struktureffekter, där nästan 40 procent av löneutvecklingen kunde hänföras till den strukturella förändringen.

Sektor	Huvudmannaskapsförändring	Uppmätt löneutveckling (%)	Strukturrensad löneutveckling (%)	Struktureffekter (procentenheter)
Staten	Televerket bolagiseras 1993	6,1	5,5	0,6
Staten	Posten bolagiseras m.m. 1994	5,2	3,2	2,0
Staten	SJ bolagiseras 2000	3,0	2,4	0,6
Kommuner	Ädelreformen 1992	3,9	4,7	-0,8
Landsting	Ädelreformen 1992	7,6	5,8	1,8

Källor: Tekniska gruppens årsrapporter, AgV, statistikrapporter från partsgemensamma statistikkommittén inom kommuner och landsting.

Ett annat tydligt exempel på en förändring av huvudmannaskap är *Ädelreformen*. Genomförandet av ädelreformen medförde att cirka 60 000 personer bytte arbetsgivare från landstingen till kommunerna. Som framgår av tabellen ovan innebar denna förändring att den kollektiva löneutvecklingen inom landstingen steg, medan den sjönk inom den kommunala sektorn. I tabellen framgår även den strukturrensade löneutvecklingen i de båda sektorerna.

Slutsatser om strukturrensningar

Strukturrensning av löneutvecklingstal kräver god kunskap och tillgång till strukturvariabler av hög kvalitet. Gjorda studier visar att strukturrensade löneutvecklingstal påverkas starkt av vilka variabler som utnyttjas. Det är till och med så att beräkningarna påverkas av hur man hanterar olika variabler. Exempelvis kan olika klassindelningar av ålder ge olika resultat när löneutvecklingen justeras för förändringar av åldersammansättning.

Det är troligt att de beräknade struktureffekterna blir större för små än för stora populationer.

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) är en uppdragsstyrd förhandlings- och serviceorganisation för 14 fackliga organisationer inom offentlig sektor. Inom OFR samråder och samarbetar förbunden i gemensamma frågor samtidigt som de behåller en stark självständighet.



Lärarförbundet
Lärarförbundet

08-737 65 00, www.lararforbundet.se



Vision

0771-44 00 00, www.vision.se



Vårdförbundet

08-14 77 00, www.vardforbundet.se



Fackförbundet ST

0771-555 444, www.st.org



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

Lärarnas Riksförbund

08-613 27 00, www.lr.se



Akademiernas förbundet SSR

08-617 44 00, www.akademssr.se



Sveriges läkarförbund

08-790 33 00, www.lakarforbundet.se



Polisförbundet

Polisförbundet

08-676 97 00, www.polisforbundet.se

Ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

Ledarna

08-598 99 000, www.ledarna.se



OFFICERSFÖRBUNDET

Officersförbundet

08-440 83 30, www.officersforbundet.se



Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund

08-567 06 100, www.sjukgymnastforbundet.se



försvarsförbundet

Försvarsförbundet

08-402 40 00, www.forsvarsforbundet.se



Tull-Kust

08-405 05 40, www.tullkust.se

Teaterförbundet
/ för scen och film

Teaterförbundet

08-441 13 00, www.teaterforbundet.se