



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Cirkulärnr: 2005:65
Diariernr: 2005/1536
P-cirknr: 2005-2:27
Nyckelord: Lönestatistik
Handläggare: Kerstin Blomqvist
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetslivsenheten
Datum: 2005-06-28
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen i Skåne respektive Västra Götaland
Medlem i Pacta
Personalfrågor
Rubrik: Lönejämförelser och löneutveckling i kommuner och landsting



CIRKULÄR 2005:65

2005-06-28

Arbetsgivarpolitik: 2005-2:27

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetslivssektionen
Kerstin Blomqvist

Nyckelord: Lönestatistik

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen i Skåne
Respektive Västra Götaland
Medlem i Pacta
Personalfrågor

Lönejämförelser och löneutveckling i kommuner och landsting

Inledning

I olika rapporter från institutioner och myndigheter samt i media redovisas med jämna mellanrum siffror över löneutvecklingen i kommuner och landsting. De olika redovisningarna kan skapa förvirring genom att siffrorna dels kan variera märkbart från gång till gång, dels kan avvika från de siffror förbunden presenterar för kommuner och landsting.

Detta cirkulär syftar till att förklara bakgrunden till de olika redovisningarna av löneutvecklingen i kommuner och landsting samt vikten av att det är den partsgemensamma novemberstatistiken som bör användas för att analysera löneutveckling och lönenivåer för sektorn i ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Den partsgemensamma statistiken

Underlaget för Sveriges Kommuner och Landstings analyser av löner utgörs av den s.k. novemberstatistiken. Innehållet i statistiken samt befattningsklassificeringen regleras i kollektivavtal mellan de avtalslutande parterna på den kommunala sektorn. Avtalet tecknades mellan Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet å den ena sidan samt Svenska Kommunalarbetsförbundet samt dåvarande TCO-OF's förbundsområde allmän kommunal verksamhet, lärare, hälso- och sjukvård och till dåvarande SACO-K och till SACO-K anslutna organisationer å den andra sidan.

Statistikavtalet har tillkommit för att tillgodose parterna med ett gemensamt förhandlingsunderlag.

Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50
info@skl.se, www.skl.se

Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet i samverkan

Den s.k. novemberstatistiken utgör också underlag för den officiella strukturlöne-statistiken. Medlingsinstitutet är ansvarig myndighet och Statistiska centralbyrån (SCB) producent. Därutöver används novemberstatistiken för redovisning av den officiella företagsbaserade sysselsättningsstatistiken samt för egna sysselsättningsanalyser. De delar i novemberstatistiken som specifikt avser sysselsättning är inte reglerat i statistikavtalet.

Andra källor

Med novemberstatistiken som underlag redovisar SCB årlig *strukturlönestatistik* för kommuner och landsting. SCB erhåller förbundens bestånd efter genomförda kontroller. Såväl lönenivåer som löneutveckling kan avvika från Sveriges Kommuner och Landstings redovisning. Lönepopulation och lönebegrepp skiljer sig åt beroende på olika syfte. SCB inkluderar till skillnad från förbundet t.ex. rörliga tillägg i lönen.

Kortperiodisk lönestatistik - *konjunkturlönestatistik* - publiceras av SCB och Medlingsinstitutet varje månad som den procentuella ökningen av medellönen jämfört med medellönen för motsvarande månad föregående år. Statistiken är preliminär de tolv senaste månaderna och justeras efterhand med retroaktiva löneutbetalningar. Lönepopulation och lönebegrepp är jämförbar med förbundens redovisning i den partsgemensamma statistiken. Kommuner och landsting (alternativt IT-företagen) rapporterar månatligen in vissa aggregerade uppgifter direkt till SCB.

SCB redovisar också i konjunkturlönestatistiken årsmedeltal för löneutvecklingen beräknat på genomsnittet för de tretton senaste månaderna. I serier redovisade av Medlingsinstitutet återfinns löneutveckling med samma underlag men som medeltal för tolv månader under ett kalenderår och i förekommande fall justerade med värdet av icke lönenivåhöjande kostnader t.ex. de arbetstidsförkortningar som finns i senare års avtal inom vissa branscher för LO-kollektivet.

Konjunkturlönestatistiken är ett viktigt underlag för Konjunkturinstitutets analyser av lönekostnadsökningarna i Sverige.

Enligt de olika källorna redovisas följande procentuella löneökningar i kommuner och landsting/regioner för år 2003 jämfört med år 2002. Definitiva uppgifter för 2004 är ännu inte tillgängliga.

| | Mätperiod | Kommuner | Landsting |
|--|------------------------------|----------|-----------|
| SKL, partsgemensam | nov 2002 jmf nov 2003 | 4,0 % | 4,4 % |
| SCB | | | |
| -strukturlönestatistik | nov 2002 jmf nov 2003 | 3,8 % | 4,4 % |
| Konjunkturlönestatistik | | | |
| - preliminärt ¹ | nov 2002 jmf nov 2003 | 3,1 % | 3,5 % |
| - definitiv ² | nov 2002 jmf nov 2003 | 4,1 % | 4,5 % |
| - glidande medelvärde ¹ | nov 2002 – nov 2003 (13 mån) | 3,0 % | 3,7 % |
| Medlingsinstitutet | | | |
| - procentuell förändring från föregående år ³ | jan 2003 – dec 2003 (12 mån) | 3,6 % | 4,2 % |

- 1) Redovisad för november vid första publiceringen.(SCB:SM 0402)
Uppdateras successivt med retroaktiva utbetalningar
- 2) Definitiv uppgift efter 12 månader (SCB:SM 0502)
- 3) www.mi.se Historiska serier

Av redovisningen ovan framgår tydligt att den löneutveckling som redovisas för sektorn kan variera kraftigt beroende på källa.

Lön och inkomst

Det förekommer att begreppen lön och inkomst blandas ihop vid lönejämförelser.

Med lön avses här fast kontant lön omräknad till heltid och är den lön som sätts vid nyanställningen och den lön som är föremål för förhandlingar i samband med lokala löneöversyner.

Inkomst påverkas av den anställdes sysselsättningsgrad och frånvaro. Skillnaden mellan lön och inkomst kan illustreras med följande exempel. En deltidsanställd med en sysselsättningsgrad på femtio procent och som inte varit sjuk eller frånvarande med avdrag på lönen har en månatlig inkomst inklusive skatt på 7 500 kr. Om den fasta kontanta lönen i stället räknas om till heltid är lönen 15 000 kr per månad.

I begreppet inkomst kan ingå såväl inkomst av tjänst som pensioner och andra skattepliktiga sociala ersättningar, t ex ersättningar från försäkringskassa, arbetslöshetsersättningar, delpension, arbetsskadelivränta m.m. Personer som inte har en anställning kan således också ha en inkomst.

Det är viktigt att särskilja begreppen beroende på frågeställning.

Lönespridning

I ett lönesystem med individuell och differentierad lönesättning är det önskvärt med en ökad lönespridning. Lönespridning kan mätas på olika sätt. Ett sätt att beskriva den procentuella spridningen är skillnaden mellan 90:e och 10:e percentilen¹ i relation till medianen. Ett annat sätt är kvoten av 90:e percentilen och 10:e percentilen. Den 90:e percentilen avgränsar de 10 procent som har högst lön och den 10:e percentilen de 10 procent som har lägst lön. Det finns även andra sätt att beräkna spridningen. Det är viktigt att beakta när resultat från olika källor jämförs. Med lönespännvidd menas skillnaden i kronor mellan till exempel 90:e och 10:e percentilen eller skillnaden mellan högsta och lägsta lön..

Lönejämförelser

Det lönebegrepp som används som underlag för olika typer av analyser i den partsgemensamma statistiken är fastställd kontant lön (grundlön) omräknad till heltid inklusive eventuella fasta lönetillägg (t ex cheftillägg) men exklusive rörliga tillägg i form av ersättning för obekvämt arbetstid, jour och beredskap m.m.

Fast kontant månadslön omräknad till heltid har blivit alltmer problematiskt som underlag för lönejämförelser såväl inom sektorn som mellan sektorer. Sedan länge är till exempel det antal timmar som heltidslönen hänför sig till olika för olika yrken inom sektorn. Sedan 1988 är den centralt överenskomna arbetstiden för heltid 37 timmar för vårdpersonal tillhörande Kommunals avtalsområde i lands- ting och regioner. Heltidsmättet för annan schemalagd personal är 38 timmar och 15 minuter/vecka. Personal som arbetar ständigt natt har ett heltidsmått enligt avtal på 36 timmar och 20 minuter per vecka.

Lönejämförelser försvåras också till exempel av att

- Gällande löneavtal ger möjlighet till ytterligare avkortning av arbetstiden mot avräkning av löneutrymme.
- Medlemmar i Kommunal har en centralt överenskommen högre avsättning till pension än andra anställda. I avtalen finns möjligheter för alla anställda att individuellt avstå löneutrymme för avsättning till pension.
- Ersättning för övertid och obekvämt arbetstid kan ingå i den fasta kontanta lönen.

Vid jämförelser mellan olika sektorer på arbetsmarknaden medför olika lönesystem, definitioner och begrepp mätproblem. Hur mäts lönen? Är det månadslön

¹ Exempel. 10:e respektive 90:e percentilen för sjuksköterskor slutna vård år 2004 är 18 500 – 24 400. Det ska tolkas så att 10 procent av sjuksköterskorna har en lön på 18 500 eller lägre och 10 procent har en lön på 24 400 eller högre och att 80 procent har en lön i intervallet 18 500 – 24 400.

eller timlön, timlön omräknad till månadslön? Vad ingår i lönen? Vilka tillägg ingår? Är tilläggen faktiskt utbetalade för en viss månad eller teoretiska genomsnitt för året? Ingår samtliga anställda eller är det bara heltidsanställda som ingår? Ska bara lön ingå i jämförelsen eller skall andra förmåner som t ex semester och pensionsförmåner ingå i jämförelsen?

Att mäta löneutveckling

Skillnader i lön mellan två mättillfällen påverkas inte bara av löneöversyner utan också av förändringar av lönesumman för dem som slutar/nyanställs. Även strukturförändringar i form av huvudmannaskapsförändringar och ändrad personalsammansättning påverkar talen för löneutveckling.

Exempel på större huvudmannaskapsförändring som påverkat utfallet är t ex kommunaliseringen av lärarna och ädelreformen. När vissa verksamheter överfördes från landstingen till primärkommunerna 1995 och 1996 höjdes lönerna i landstingen sammantaget med knappt 2 procentenheter. Detta berodde på att de som överfördes hade lägre genomsnittslöner än de kvarvarande. När statistiken mäts har därigenom det nya kollektivet en högre medellön. Det är alltså en löneökning som ingen fått utan beror enbart på en ändrad personalstruktur med högre andel högre avlönade än tidigare.

I landstingen handlar senare års personalstrukturförändringar om att läkare, sjuksköterskor m.fl. högutbildade grupper har ökat samtidigt som undersköterskor och vårdbiträden har minskat i antal. Detta hänger samman med en ökad specialisering av vården och att omsorgen i ökad omfattning bedrivs av kommunerna. Den ändrade personalsammansättningen medför att den genomsnittliga lönekostnaden ökar mer än vad som getts ut vid löneöversynsförhandlingarna.

Strukturförändringar finns inom alla sektorer men kan påverka löneutvecklingen för respektive sektor mer eller mindre.

Olika metoder att mäta löneutveckling

Sveriges Kommuner och Landsting hanterar minst tre metoder för att beräkna löneutveckling:

- **Okorrigerad löneutveckling**

Den kollektiva okorrigerade löneutvecklingen redovisas som den procentuella ökningen av medellönen mellan två mätpunkter utan hänsyn till huvudmannaskapsförändringar, verksamhetsförändringar, ändrad ålders- och personalsammansättning m.m. Detta mått kan närmast sägas beskriva löneutkostnadsutvecklingen.

Konjunkturlönestatistiken och strukturlönestatistiken, som omnämns tidigare, redovisar den okorrigerade löneutvecklingen.

• **Strukturrensad löneutveckling**

Med strukturrensad löneutveckling menas vanligtvis att personalstrukturen vid respektive mättillfälle konstanthålls. Det innebär att förändringar av befattningsstrukturen mellan mättidpunkterna rensats bort. Man kan också strukturrensa för förändringar av ålder och utbildning. SCB och Medlingsinstitutet redovisar till exempel tidsserier över kvinnors lön i procent av mäns lön efter sektor, ej standardvägd och standardvägd.² Skillnaden är särskilt stor inom landstingen/regionerna.

Kvinnors lön i procent av mäns lön 2003

| Kommuner | | Landsting | | Statlig sektor | | Privat sektor | |
|----------|-----|-----------|-----|----------------|-----|---------------|-----|
| Ej stv | Stv | Ej stv | Stv | Ej stv | Stv | Ej stv | Stv |
| 91 | 98 | 71 | 93 | 85 | 92 | 85 | 90 |

Källa: Medlingsinstitutet "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2004"

• **Löneutveckling för identiska individer**

Om man vill värdera utfallet av avtalen och vad som kommit de anställda till del väljer vi att analysera löneutvecklingen för de individer som varit anställda vid två på varandra följande mättillfällen, det vill säga för "identiska individer" som inte bytt befattning. Därigenom fångas löneutvecklingen upp för de anställda som ingår i löneöversynen men också de eventuella löneökningar som skett under året för dessa individer.

Genom att mäta löneutvecklingen för identiska individer elimineras effekten av hur lönen för nyanställda och avgångna personer påverkar genomsnittslönen. Vidare elimineras effekten av byte av befattning/befordringar genom att beräkningen avser individer som varit anställda i samma befattning vid varje mättillfälle.

Vilken metod som är den rätta kan variera beroende på syftet med analysen. För undvikande av jämförelser av "äpplen och päron" är det viktigt att det alltid anges vilken metod som använts. Det är inte minst viktigt när man jämför löneutvecklingen mellan olika sektorer.

Vid jämförelser både mellan sektorer och mellan befattningar inom samma sektor bör man vidare försöka bedöma vilken löneöversyn eller motsvarande som ingår i redovisningen. Sent slutna avtal kan innebära att utfallet inte redovisas statistiskt på "rätt" avtalsår utan ingår först vid nästa mättillfälle. Löneutvecklingen har där-

² Innebär att månadslönen för respektive kön är standardvägt med avseende på skillnader i yrkesgrupp ålder, utbildning, arbetstid och sektor. Det innebär att kvinnor och män antas ha samma yrkes-, ålders- och utbildningsstruktur samt arbetstid.

för alltmer kommit att behöva jämföras över flera år.
Avslutningsvis redovisas löneutvecklingen de tre senaste åren enligt den parts-
gemensamma statistiken.

Löneutveckling i procent för kommuner och landsting november 2001 – novem-
ber 2003 enligt den partsgemensamma statistiken.

| | Kommuner | | Landstig/regioner | |
|-----------|-------------|-----------|-------------------|-----------|
| | Okorrigerad | Identiska | Okorrigerad | Identiska |
| 2001-2002 | 4,3 % | 4,7 % | 4,2 % | 4,3 % |
| 2002-2003 | 4,0 % | 4,1 % | 4,4 % | 4,3 % |
| 2003-2004 | 3,4 % | 3,6 % | 3,0 % | 2,6 % |

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Annelie Löfqvist

Kerstin Blomqvist