



Alla dessa siffror

– Viktigt om löner och löneutveckling

Fakta om lönestatistik
av Galina Pokarzhevskaya

Alla dessa siffror
Viktigt om löner och löneutveckling

Galina Pokarzhevskaya

Citera gärna ur skriften, men ange källa

© Galina Pokarzhevskaya och Saco 2011
Grafisk form Pangea design

ISBN 9187681
www.saco.se

Innehåll

INNEHÅLL 3

Inledning	5
Lönestatistik – ”hjälp till självhjälp” och ett viktigt lönepolitiskt verktyg	7
Statistikkällor	9
Sacoförbundens löneenkäter	9
Partsgemensam statistik och statistikavtal	9
Officiell lönestatistik	10
Sacos lönestatistiska verktyg	11
Statistikens kvalitet	13
Viktiga begrepp	15
Population	15
Klassificeringssystem	16
Typ av undersökning	17
Mättidpunkt	18
Lönebegrepp	18
Löneberäkningar	20
Löneutveckling	28
Faktorer som påverkar löneutvecklingen	33
Kompletterande begrepp för olika typer av avtal	35
Lönebegrepp och löneutvecklingsmått i olika källor	39
Yrkes- och befattningssystem på den svenska arbetsmarknaden	41
Fallgropar och checklista	45
Index	47
Referenser	49

Inledning

Några dagar före den 8 mars ringde telefonen. En journalist frågade efter information om löneskillnaderna mellan kvinnor och män för att rapportera på den internationella kvinnodagen. För att ge ett korrekt svar började utredaren ställa motfrågor om vilken population som ska användas, vilka påverkande faktorer som ska räknas in och vilka indelningar som ska redovisas i tabellen. Efter några minuter av diskussionen utbrast journalisten: "Jag vet inte, ge mig EN siffra! Jag måste snart leverera underlaget."

Situationen ovan måste tillskrivas den vanliga stress som uppstår på en redaktion. Den illustrerar samtidigt den förvirring som lätt uppkommer mellan olika samtalsparter kring statistik. Där ena sidan ser ett utomordentligt instrument och en hjälpredda för att beskriva verkligheten uppfattar den andra sifferredovisningen bara som ett nödvändigt ont.

Hur ska vi göra för att börja prata samma språk och se på siffror med samma ögon? Den här skriften är ett steg på vägen till en sådan förståelse. Skriften tar upp en liten del av ett statistiskt universum, men många begrepp och framförallt tillvägagångssätt kan även ligga till grund för bättre förståelse av andra statistiska beräkningar och analyser.

Skriften koncentrerar sig på lönestatistik. De flesta inom den fackliga världen kommer i kontakt med löner i samband med förhandlingar, medlemsrådgivning, utredningar och, precis som andra löntagare, lönesamtal med chefen. Det blir många olika siffror som måste hanteras. Statistiska begrepp hjälper oss att illustrera den komplicerade verklighet som vi lever och arbetar i. Syftet med skriften är att ge en mer intuitiv förståelse för sifferspråket. Precis sådan intuitiv förståelse som för bildspråket, som vi tidigt lär oss att tyda. Men man kan knappast använda bilder av myntsäckar för att illustrera skillnader i lönenivå för olika medarbetare. Och löneutvecklingen... hur ritar man den? Som illustration används därför i skriften en mängd olika räkneexempel som underlättar tolkningen.

I det första kapitlet diskuteras olika användningsområden för lönestatistiken inom den fackliga världen. Vidare presenteras olika statistiska källor. Vad som är kvalitet i statistiken och vilka mått som är användbara för olika jämförelser, är

nästa diskussion. I slutet av skriften finns en sammanställning av vilka fallgropar vi ska undvika när vi räknar och jämför. Alla redovisningar i skriften kan ses som en ordlista eller uppslagsbok, fast långt ifrån en uttömmande redogörelse.

Skriften vänder sig till dig som vill ha större förståelse av statistiska redovisningar. Det är inte sant att statistiken ljuger. Vi ska inte göra siffror skyldiga för mänskliga intentioner. Vi ska lära oss att genomsåda dem. I rapporten presenteras olika begrepp och beräkningssätt kring en och samma frågeställning. Det är viktigt att inse att det inte räcker med EN siffra liksom det inte räcker med en färg för att måla verkligheten. Flera färger och nyanser skapar tydligare bild.

Lönestatistik – ”hjälp till självhjälp” och ett viktigt lönepolitiskt verktyg

Statistik över löner används som underlag i olika frågeställningar inom den fackliga världen. Lönestatistik är nödvändig i, till exempel, följande situationer:

- En nyexaminerad medlem är intresserad av nivån på ingångslöner inför en anställningsintervju,
- En förhandlare vill komma med de bästa argumenten i diskussioner med motparten under en pågående avtalsrörelse,
- En förhandlingsorganisation vill utvärdera ett treårigt avtal och jämföra löneutfallet med utvecklingen på den övriga arbetsmarknaden,
- Ett förbundskansli får frågor från journalister om löneskillnader mellan olika grupper på arbetsmarknaden.

Dessa situationer är inte helt lika varandra. De kräver olika underlag, ofta i form av en tabell. Gemensamt är att man måste ta ställning till vad som behöver visas i tabellen, vilka mått som ska användas och på vilka grunder beräkningar ska göras. De besluten fattas delvis på basis av kunskap om statistiska metoder, men framförallt utgår de från den rådande lönepolitiken. Det är inte bara avtalsförhandlingar som genomsyras av lönepolitiska diskussioner. Även rekommendationer till medlemmar utgår från hur organisationen ser på följande:

- vilken grups löneutveckling ska medlemmar jämföra sig med,
- vilket statistiskt mått ska användas för lönespridningen,
- vilka typer av anställningar eller befattningar ska ingå i en presentation av lönenivån.

Varje organisation har sin syn på lönepolitik och det är inte skriftens syfte att ge sig in i de diskussionerna. Däremot presenteras här olika exempel på statistiska begrepp som visar hur olika riktlinjer kan påverka statistiska redovisningar.

Den viktiga slutsatsen är att det inte finns EN siffra som svar på en generell lönefråga. Ställningstagandet till det lönestatistiska underlaget måste göras utifrån insikten att resultatet alltid påverkas av vad som man anser vara

viktigast att lyfta upp. Det i sin tur påverkar:

- vilka data som ingår i beräkningarna,
- vilka mått som används,
- vilka jämförelser som görs.

Statistikkällor

En av anledningarna till att det inte finns EN siffra när man svarar på frågor om löner är den mängd olika källor som man kan använda sig av. Olika statistikproducenter som samlar in och bearbetar data om individers löner kan komma fram till olika löneutvecklingstal under ett och samma år för en och samma sektor. Det betyder inte att någon har gjort fel (även om fel förekommer). För att göra riktiga jämförelser måste man börja med att noga studera på vilket sätt siffrorna hos olika statistikleverantörer har uppkommit.

På Saco använder vi oss av tre olika typer av källor inom lönestatistiken: egna insamlingar, andras insamlingar som vi bearbetar och redovisar samt externa redovisningar. Nedan redovisas konkreta exempel på de mest användbara källorna av lönestatistik. Fler detaljer finns i kapitlet "Lönebegrepp och löneutvecklingsmått i olika källor".

Sacoförbundens löneenkäter

Till egna insamlingar hör de löneenkäter som merparten av förbunden skickar till sina medlemmar varje år. Förbundens medlemmar får själva uppge sin lön, anställning, utbildning och arbetsplats samt svara på olika frågor relaterade till anställningen och arbetsplatsen. De flesta förbunden skickar enkäter till medlemmar anställda i samtliga arbetsmarknadssektorer. Det ger en bra överblick över lönestruktur och löneprocesser på arbetsmarknaden. Frågorna utformas av varje förbund. Det finns dessutom en uppsättning gemensamma frågor som är lika för samtliga förbund.

Partsgemensam statistik och statistikavtal

Olika arbetsgivarorganisationer samlar information om löner och anställningar inom sina medlemsföretag/organisationer. Data kommer från företagets lönesystem. Insamling sker en gång om året och inkluderar löner, förmåner, arbetstider och anställningstyp på individnivå för samtliga anställda på de företag/organisationer som tillhör respektive arbetsgivarorganisation.

Det är en mycket detaljerad statistik både i antal variabler (=redovisningskolumner) och i antal befattningar.

På de delar av arbetsmarknaden där statistikavtal sluts sker ett tätt samarbete mellan parterna kring lönestatistikfrågor. Statistikavtalen reglerar datautbyte, definitioner och statistiska sammanställningar som är gemensamma för avtalsparterna. Det samarbetet leder till att man undviker tvister om viktiga begrepp, t.ex. lön och löneutveckling, samt om andra grundläggande definitioner. Istället kan man i avtalsrörelsen diskutera viktiga frågor kring löneprocesser och lönepolicy. Parterna tar fram ett antal gemensamma tabeller i så kallade partsrapporter där lönenivåer och löneutveckling redovisas.

Officiell lönestatistik

På nationell nivå samlas data in och redovisas på aggregerad nivå inom ramen för den officiella lönestatistiken. Medlingsinstitutet är den myndighet som ansvarar för den officiella lönestatistiken sedan 1 januari 2001. På Medlingsinstitutets hemsida redovisas att ”statistiken beställs från Statistiska centralbyrån, SCB. Medlingsinstitutet ska inhämta, sammanställa och tolka statistik som är av betydelse för lönebildningen. Medlingsinstitutet ska också samråda med övriga användare av lönestatistiken.”

Den officiella lönestatistiken består av:

- Konjunkturlönestatistiken, som är månatlig,
- Lönestrukturstatistiken, som är årlig,
- Statistik som krävs inom ramen för EU-samarbetet.

Läs mer om denna statistik i ”Lönebegrepp och löneutvecklingsmått i olika källor”.

Sacos lönestatistiska verktyg

Både löneenkäter och den partsgemensamma statistiken presenteras efter viss bearbetning i de lönestatistiska applikationerna, Mystik och Saco Lönesök, som tillhör Sacofederationen.

Inom ramen för partsgemensam lönestatistik levereras individdata för egna medlemmar till respektive arbetstagarorganisation. På Saco får vi tillgång till data från samtliga arbetsgivarorganisationer inom den offentliga sektorn, från Svenska kyrkan och från delar av den privata sektorn. Data bearbetas och presenteras i applikationen Mystik som är tillgänglig för anställda på förbundens kanslier. Med hjälp av individdata i Mystik kan medarbetare på Sacoförbunden ta fram egna redovisningar i form av tabeller och diagram samt göra mera komplicerade statistiska analyser av lönestrukturen inom olika sektorer. I de analyserna kan andra lönedefinitioner och lönemått användas än i de partsgemensamma tabellerna. Exempel på analyser kan vara olika typer av löneutveckling och tidsserieanalys.

Samma data (med undantag för arbetsgivardata från den privata sektorn) ligger till grund för presentationer i webbapplikationen Saco Lönesök. Saco Lönesök är tillgänglig även för förbundens medlemmar, som kan ta fram olika tabeller och diagram med lönenivåer. Saco Lönesök ger en bra möjlighet att framställa lönedata uppdelade på olika faktorer såsom ålder, region och befattning. Redovisningen är, till skillnad från verktyget Mystik, begränsad till det senaste årets data, som är avidentifierade. Även antalet mått för löne-redovisningen är begränsat.

Statistikens kvalitet

Alla trovärdiga lönestatistiska källor kännetecknas av god kvalitet. Det är själva förutsättningen för att vi ska kunna lita på statistiken. Det finns flera aspekter på kvalitet och det krävs att både statistikleverantörer och statistik-användare ställer krav på kvaliteten för att uppnå bästa resultat. Aspekter som tillförlitlighet, rätt innehåll och relevant tidpunkt ska ingå i kvalitetsdeklarationen av statistiken.

Data som ligger till grund för statistiken ska vara tillförlitliga, det vill säga beskriva objekten för undersökningen utan fel och alltför många saknade uppgifter. Det är sällan möjligt att uppnå perfektion när man samlar in och bearbetar data, men felaktigheter och osäkerheter ska inte snedvrider statistiken.

Innehållet i statistiken är också en del av kvalitetsbegreppet. Alla definitioner som påverkar den statistiska insamlingen och presentationen är av stor betydelse för hur statistiken kan användas.

Tidpunkter i statistiken är ännu en aspekt i kvalitetsarbetet som man inte ska glömma. Data ska vara aktuella för ändamålet, dvs man ska redovisa färsk statistik så nära presentationstidpunkten som möjligt. Samtidigt måste man kunna göra relevanta jämförelser bakåt i tiden för att kunna bedöma omfattningen av förändringar och därför är det vanskligt att ändra insamlingstidpunkter.

Genom att studera dokumentationen som beskriver olika kvalitetsaspekter i statistiken kan man bedöma om materialet är lämpligt för användning i diskussioner och som beslutsunderlag.

Viktiga begrepp

Bakom varje siffra presenterad i vilken lönestatistisk tabell som helst finns det en statistisk undersökning med omfattande verksamhet för insamling av individdata, felsökning och redovisning. Till grund för detta arbete ligger också flera olika begrepp. En del av dessa är facktermer som kommer direkt från ämnet statistik och ändrar sig inte mellan olika undersökningar (till exempel median, percentil), andra enas man kring i metoddiskussioner som gäller en aktuell undersökning (till exempel population, lönebegrepp).

Population

Varje undersökning i statistik görs på en fastställd grupp. Den gruppen har vissa egenskaper, till exempel en grupp av anställda inom en viss sektor, i en viss åldersgrupp med en viss utbildningsnivå. I varje situation pratar man om en *population* som ligger till grund för undersökningen (*insamlingspopulation*). Det insamlade materialet kan man sedan dela upp i olika *redovisningspopulationer*, dvs grupper som ligger till grund för beräkningarna.

Det kan vara vanskligt att jämföra resultat mellan undersökningar/redovisningar som baserar sig på olika populationer. Till exempel kan medellönen för samtliga anställda (med olika arbetstider och löneformer) inom landstingssektorn skilja sig väsentligt från medellönen för alla månadsavlönade som jobbar heltid inom landstingssektorn. Samtidigt kan det vara nödvändigt att jämföra medellönen för anställda under två olika år och de populationerna kan skilja sig åt ordentligt i till exempel ålderssammansättning. Man avgör från fall till fall om det är rimligt att jämföra olika populationer.

Att definiera populationen

Vilka personer som ska ingå i undersökningen alternativt i den statistiska redovisningen bestäms i förväg genom att *definiera populationen*. Alla definitioner måste vara avklarade innan man börjar samla in data eller göra olika analyser av underlaget. För att undvika missuppfattningar ska statistikleverantören leverera en beskrivning (*anvisning eller statistisk deklaration*) av

villkoren för statistikinsamlingen eller för analysen. Det är särskilt viktigt att tänka på populationens utformning vid jämförelser mellan olika källor. Skillnader i definitioner av populationer kan leda till olika värden för lönenivåer eller löneutveckling.

Nedan ges exempel på olika faktorer som kan avgränsa populationer:

- Ålder, uttryckt som ålderintervall (20–64 år, 16–75 år etc) används ofta som en begränsningsfaktor.
- *Löneform* är ett viktigt koncept både för lönebegreppet (se avsnittet "Lönebegrepp") och för populationsdefinitionen. Ofta redovisas lönekostnader separat för månads- respektive timavlönade. Alternativet är att beräkningarna av lönenivån och löneutvecklingen bara görs för månadsavlönade.
- Medarbetarens *anställningsform*, dvs om man är tillsvidare- eller visstidsanställd, ska normalt inte påverka lönenivån. Däremot kan anställningsform vara en faktor (variabel) som uppdelningen av populationen baseras på. Till exempel kan medellönen för tillsvidareanställda och visstidsanställda redovisas separat för jämförelsens ändamål.

Det finns olika syn på om *tjänstlediga* ska ingå i den lönestatistiska populationen eller inte. Den diskussionen har bl. a. sin utgångspunkt i lagen som säger att föräldralediga inte får missgynnas i lönesättningen. Observera att de som är tjänstlediga av andra orsaker (till exempel för att jobba på en annan myndighet) inte alltid kommer att ha samma löneutveckling på sin "lediga" tjänst som hos icke tjänstlediga. Löneutvecklingen för hela gruppen kan påverkas om de tjänstlediga ingår i populationen.

Observera att det också kan förekomma så kallad "*cut-off*" i samband med populationsdefinitionen. Exempel på detta är att man inte samlar in uppgifter från företag med färre än sex anställda trots att de personerna i övrigt uppfyller alla krav för att ingå i populationen.

Klassificeringssystem

Befattnings- och yrkesindelning är en viktig grund för gruppering inom lönestatistiska populationer. Lönesättningen ska ske i enlighet med både yrkeskunskap och ansvar och man strävar efter ett klassificeringssystem som återspeglar dessa egenskaper.

Det är alltid önskvärt att använda ett övergripande system för hela arbetsmarknaden för att kunna göra jämförelser både inom och mellan arbetsmarknadssektorer. Ett sådant mål är inte alltid lätt att uppnå eftersom det finns en stor variation mellan olika sektorer i yrkes- och befattningsindelningar. Därför har varje arbetsgivarorganisation på den svenska arbetsmarknaden

sitt eget klassificeringssystem som antingen har det nationella systemet (SSYK = Standard för Svensk YrkesKlassificering) som grund eller ett system som kan kopplas till SSYK med hjälp av översättningsnycklar. Att utarbeta klassificeringen är ofta en gemensam uppgift för parterna inom ramen för partsgemensam statistik. Mer detaljerad information och exempel på olika system finns i kapitlet "Yrkes- och befattningssystem på den svenska arbetsmarknaden".

Typ av undersökning

Två olika typer av mätningar kan användas vid en undersökning: *total-* eller *stickprovsundersökning*.

I en totalundersökning samlas individdata om samtliga personer inom en population in. Exempelvis personnummer, anställningsuppgifter och lönedata om alla anställda inom landstingen ingår i den totalundersökning som ligger till grund för landstingens lönestatistik. Både den partsgemensamma statistiken och löneenkäter är totalundersökningar.

Ibland är det omöjligt att samla in data om samtliga individer inom en viss grupp. I dessa fall används stickprov. Slumpmässigt väljs ett antal personer att *representera* en population och deras uppgifter ligger till grund för lönestatistiken. Sedan räknar man om resultatet för att gälla hela populationen. Resultatet blir kanske inte exakt som i en totalundersökning, men man får en felmarginal att ta ställning till. Ofta ligger resultatet ändå ganska nära det faktiska resultatet för hela populationen, men det finns flera villkor som en stickprovsundersökning måste uppfylla. Det ska framförallt vara ett äkta slumpmässigt urval med en rimlig stickprovsstorlek. SCB:s lönestatistik för den privata sektorn baseras på stickprovsundersökningar med urval av företag.

Olika typer av fel i undersökningar

Precis som andra mänskliga aktiviteter kan statistiska undersökningar drabbas av fel. Det finns flera olika typer av fel: *mätfel*, *bortfallsfel*, *metodfel* och *bearbetningsfel*.

Vid insamlingen kan *mätfel* uppstå om det till exempel finns felaktiga uppgifter om befattningar i lönesystemet eller om uppgiftslämnaren har skrivit in värdet för utbetald lön istället för överenskommen lön (mer om olika typer av lön i "Lönebegrepp"). *Bearbetningsfel* inträffar när olika beräkningar eller analyser görs på underlaget. *Metodfel* kan drabba till exempel stickprovsundersökningar om man istället för ett slumpmässigt urval har använt sig av ett bekvämlighetsurval, där uppgifterna från dem som råkade finnas till hands har lämnats in. Båda dessa urval har sina metoder för bear-

betning och tolkning och kan inte ersätta varandra.

Bortfall förekommer i undersökningar i olika former. Det uppkommer till exempel när arbetsplatsen inte lämnar uppgifter till statistikinsamlingen eller när en särskild grupp, till exempel personer i viss ålder eller befattning, vägrar att ge sina svar på enkäten. Bortfallsfel kan upptäckas via analys av underlaget när man jämför svarsfrekvensen i olika grupper.

Det kan ställas olika krav på dem som lämnar in uppgifterna till undersökningen. Vissa undersökningar är *obligatoriska* och uppgiftslämnare kan hotas med vite om uppgifterna uteblir. Andra undersökningar baseras på frivillig inlämning av information. De *frivilliga* undersökningarna kan drabbas av bortfall i större utsträckning än de obligatoriska.

Det viktigaste med lönestatistiken är att få en lönebild så nära verkligheten som möjligt. Det är därför viktigt att uppmuntra leverantörerna att rätta till mätfel, välja rätta metoder och försöka få så många svar på enkäter som möjligt. Det finns också möjligheter att korrigera vissa typer av fel. Felmarginaler för svar på stickprovsundersökningar ger också en bild av tillförligheten till resultaten.

Mättidpunkt

Ett villkor som är viktigt för alla typer av återkommande undersökningar är att använda samma *mättidpunkt* (en viss dag, vecka eller månad under året). Data (till exempel löneläget) ändras ständigt under året. Olika faktorer har olika stark påverkan på resultatet under olika tider på året. Det kan kännas svårt att välja en och samma mättidpunkt för varje år. Det måste dock göras för att ha någon fast utgångspunkt för jämförelser. Genom att hålla fast vid en mättidpunkt minskas påverkan av olika säsongsrelaterade avvikelser. Man kan dessutom försöka välja en mättidpunkt där kombinationen av faktorer är mest lämpade för den statistiska redovisningen, till exempel när de flesta är klara med revisionen eller när de flesta säsongsanställda har avslutat sin anställningsperiod.

Lönebegrepp

Självklart handlar lönestatistiken om löner. "Vad är lön?" är ändå en central fråga för lönestatistiken. Det finns många svar på frågan, där "ersättning för utfört arbete under månaden" bara är en del av definitionen.

Lönedelar

Den ersättning som vi kallar "lön" består av flera delar som varierar i förekomst och andel beroende på arbetsmarknadssektor och arbetsplats:

Fasta lönedelar

- Fast lön (ett i förväg fastställt belopp).
- Fasta tillägg (till exempel cheftillägg).
- Så kallade naturaförmåner. Här ingår till exempel lunchkuponger, tjänstebil. Se mer om definitioner och förekomsten av förmåner i Granqvist (2009).

Rörliga lönedelar

- Prestationslön. Hit hör även bonus, tantiem.
- Olika ersättningar (beroende och oberoende av arbetstid). Till ersättningar som är beroende av arbetstid hör till exempel OB- och jourersättningar. Exempel på ersättning som är oberoende av arbetstid kan vara läkarvårderersättning.

Det är viktigt att beakta alla dessa lönedelar när man för samtal om sin lön på arbetsplatsen. Det är däremot sällan så att samtliga delar ingår i ett och samma lönebegrepp inom lönestatistiken. Det kan betyda att personer på arbetsplatsen får mer i lönekuverten än vad som redovisas som lönebegrepp. Dokumentationen om statistiken bör innehålla en tydlig definition av lönebegreppet för att undvika felaktiga tolkningar.

Löneform

Lön betalas för arbetad tid eller för uppnått resultat. Beroende på tidsenheten skiljer man på flera löneformer: *månadslön*, *veckolön* eller *tim-/daglön*. Olika typer av prestationslön, ackord, arvode räknas som *resultatlön*. Tids- och resultatlöneformer kan dessutom kombineras. Vissa löner måste kanske räknas om för att anpassas till ett överenskommet lönebegrepp. Då är det viktigt att observera vilken tidsenhet lönen avser innan man räknar om den (se exempel i kapitlet om deltidslöner).

Det vanligaste är att uttrycka löner som månadslöner. Även timlöner kan räknas om till månadslöner genom att multiplicera timlönen med avtalat antal timmar per månad. Observera att avtalade månadslöner kan vara svåra att jämföra med månadslöner omräknade från timlöner. För många akademiker betalas inte övertidsersättningen ut separat men anses ingå i månadslönen. Månadslönen i dessa yrken motsvarar då både reguljär arbetstid och övertid. För timavlönade är det vanligast att övertidsersättningen inte ingår i lönestatistiken.

Löneberäkningar

På basis av alla individlöner som ingår i underlaget räknar man fram lön som ska beskriva en viss grupp, exempelvis alla medlemmar anställda inom staten eller bara kvinnliga medlemmar eller personer med en viss befattning. Till sin hjälp har man olika mått.

Antal och sysselsättningsgrad

Även om "antalet" i sig inte är förknippat med lön, som är ersättning för arbete, är det nödvändigt att diskutera vilket *antal* som menas innan vi börjar beräkna olika lönemått.

Generellt talar man inom statistiken om antal observationer. För populationer bestående av människor är det *antal* personer som är det naturliga sättet att ange storleken på populationen. I lönestatistiken är det ofta *antal anställningar* som används eftersom en och samma person kan arbeta deltid på olika tjänster men ändå ingå i samma population. Det betyder att samma person kan finnas med mer än en gång i populationen.

För att beakta det faktum att deltidsarbetandes lön inte kan jämföras med heltidsarbetandes rakt av har man kopplat på begreppet *sysselsättningsgrad* till lönestatistiken. Det är helt enkelt personens arbetstid i procent av heltid.¹ Personer som jobbar halvtid har en sysselsättningsgrad (tjänsteomfattning i statlig sektor) på 50 procent.²

Om sysselsättningsgraden i procent för en grupp personer summeras och därefter divideras med hundra tar man fram *antalet årsarbetare*. Med andra ord man räknar om antalet personer till *antal heltidspersoner*. Tre halvtider motsvarar följaktligen en och en halv årsarbetare (se Räkneexempel 1).

1 Observera att begreppet sysselsättning har en annan definition i arbetskraftsundersökningar, där det betyder antalet sysselsatta som andel av personer i befolkningen.

2 Observera att samma antal timmar som anställda i olika företag har jobbat under en månad resulterar i olika sysselsättningsgrad beroende på hur många timmar som ingår i en heltidsvecka på respektive företag.

Räkneexempel 1. Sysselsättningsgrad och heltidslöner.

	SYSSELSÄTTNINGSGRAD	ÖVERENSKOMMEN LÖN	HELTIDSLÖN
Person 1	100 %	30 000	30 000
Person 2	100 %	35 000	35 000
Person 3	75 %	18 750	25 000
Person 4	50 %	15 000	30 000
Antal personer = 1 + 1 + 1 + 1 = 4			
Antal årsarbetare = $(100 + 100 + 75 + 50) / 100 = 3,25$			

Olika sätt att redovisa lön och omräkning av deltidslön

Deltidsarbete påverkar lörens storlek. Framförallt påverkas lön som är tryckt på anställdas lönebesked och kallas *utbetald lön*. Förutom faktisk arbetstid påverkas den utbetalda lönen av ledigheter, ersättningar, avdrag etc. Den lönen ska inte blandas ihop med *grundlön* eller *överenskommen lön* som framgår av anställningsavtalet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Den senaste lönen motsvarar oftast anställningens omfattning som var aktuell under insamlingstidpunkten. Deltidsarbetande har i detta fall lägre grundlön än heltidsarbetande i samma position.³

För att ta hänsyn till anställningens omfattning kan man antingen räkna ut *årsarbetare* eller räkna om deltidslöner till *heltidslöner*.

Genom att dividera en deltidslön med sysselsättningsgraden och multiplicera med hundra kan en deltidslön räknas om till en motsvarande heltidslön (Räkneexempel 2).

Medellön

De flesta lönestatistiska presentationer innehåller medelvärdet av lön som benämns *medellön*. Det är ett så kallat genomsnittsmått och beräknas som summan av alla löner dividerad med antalet. Därvid finns två olika metoder.

3 Det är viktigt att veta exakt vad lönevariabeln står för. Det kan man kontrollera med hjälp av anvisningar som skickas ut av organisationer som samlar in statistiken.

Räkneexempel 2. Beräkningar av medellön.

I exemplet nedan ska lönerna från Räkneexempel 1 användas.

Metod 1: Medellönen av heltidslöner (de deltidsarbetandes löner räknas först upp till heltidslöner)			
$\frac{\text{Summa av heltidslöner}}{\text{Antal personer}}$	=	$\frac{30\,000 + 35\,000 + 25\,000 + 30\,000}{4}$	= 30 000
Metod 2: Medellönen vägd med sysselsättningens omfattning. Lönesumma är summan av hel- och deltidslöner.			
$\frac{\text{Lönesumma}}{\text{Antal årsarbetare}}$	=	$\frac{30\,000 + 35\,000 + 18\,750 + 15\,000}{3,25}$	= 30 385

De två metoderna att beräkna medellönen ger således olika värden. Det beror på att den första metoden ger alla anställda samma vikt, medan den andra ger större tyngd åt de heltidsanställda. Inom den fackliga världen förekommer främst den första metoden, där lönerna räknas om till heltidslöner, eftersom man vill värdera samma tjänst lika oavsett hur stor den faktiska sysselsättningsgraden är. Den andra metoden att räkna samman hel- och deltidslöner används ofta av arbetsgivare för att beräkna lönekostnader.

Procent och procentenheter

Medellönerna mellan olika grupper kan jämföras genom att räkna ut den *procentuella* skillnaden mellan dem. Medellönen för en grupp divideras med medellönen för en annan grupp och multipliceras med hundra. Observera att beroende på i vilken ordning divisionen sker förändras skillnaden mellan grupperna.

Räkneexempel 3. Beräkning av procentuella skillnader.

I en yrkesgrupp uppgår medellönen för kvinnor till 31 000 kronor och för män till 35 000 kronor per månad. Vad är löneskillnaden mellan kvinnor och män i yrkesgruppen?

Kvinnorna i exemplet har $31\,000 / 35\,000 \times 100 = 88,6\%$ av männens lön, dvs. kvinnorna tjänar i genomsnitt 11,4 % mindre än männen.

Männen har $35\,000 / 31\,000 \times 100 = 112,9\%$ av kvinnornas lön, dvs. männen tjänar i genomsnitt 12,9 % mer än kvinnorna.

När man jämför olika procentsatser är det viktigt att hålla reda på om skillnaden uttrycks i procent eller *procentenheter*.

Räkneexempel 4. Skillnaden i procent eller procentenheter.

Antag att löneutvecklingen för kollektivet var 3,0 % under förra året.

I år blev det 4,0 %.

Det betyder att årets löneutveckling är $4,0 / 3,0 = 33$ procent eller

$4,0 - 3,0 = 1$ procentenhet bättre än förra året.

Percentiler

Varje population kan delas in i mindre grupper. Begreppet *percentil* är ofta förekommande i statistiska redovisningar. En percentil motsvarar då en hundradel av populationen.

Redovisning med hjälp av percentiler använder rangordning efter en faktor, till exempel lön. Om man har en population bestående av medlemmar med olika löner kan man rangordna dem från personen med lägsta lönen till den med den högsta. Sedan delar man in populationen i olika grupper beroende av olika lönenivåer.

De vanligaste måtten är:

- 10:e percentil (P_{10}) - bara 10 % av lönerna i en population är lägre (eller lika med) lönevärdet som motsvarar den 10:e percentilen. Det innebär att 10 % av löntagarna i en grupp tjänar mindre än den 10:e percentilen och att 90 % tjänar mer.
- Undre kvartil - en fjärdedel eller 25 % av värdena i en population är lägre (eller lika med) den undre kvartilen. Det innebär att 25 % av löntagarna i en grupp tjänar mindre än den undre kvartilen och att 75 % tjänar mer. Undre kvartil är detsamma som 25:e percentil.
- *Median* - Medianen är det mittersta värdet i en rangordnad population. Hälften av personerna i en population tjänar mindre än medianlönen och den andra hälften tjänar mer. Medianen kan även kallas 50:e percentilen.
- Övre kvartil - 75 % av värdena i en population är lägre (eller lika med) den övre kvartilen. Det innebär att 75 % av löntagarna i en grupp tjänar mindre än den övre kvartilen och att 25 % tjänar mer. Övre kvartil är detsamma som 75:e percentil.
- 90:e percentil (P_{90}) - hela 90 % av lönerna i en population är lägre (eller lika med) lönevärdet som motsvarar den 90:e percentilen. Det innebär att 90 % av löntagarna i en grupp tjänar mindre än den 90:e percentilen och att 10 % tjänar mer.

I kapitlet om lönespridning finns det en grafisk presentation av percentiler.

Medianlön

Som framgår av definitionen ovan ligger *medianlönen* exakt i mitten om man sorterar alla löner från lägsta till högsta.

Medianen är väldigt användbar när man tror att det finns avvikande löner, särskilt i små grupper. Värdet på medellönen påverkas då det finns några väldigt höga eller väldigt låga löner (se Räkneexempel 5). Medianlönen ligger alltid i mitten. För beräkningar av löneutvecklingstal används emellertid alltid medellön.

Räkneexempel 5. Medianlön.

Antag att personerna i ett arbetslag har följande löner:

30 000, 25 000, 31 000, 29 000, 35 000

Ordna lönerna från lägsta till högsta:

25 000, 29 000, 30 000, 31 000, 35 000

Medianen för gruppen är 30 000 kronor. Även medellönen ligger på 30 000 kronor. Om den högsta lönen skulle ha värdet 50 000 kronor istället för 35 000, skulle medellönen för denna grupp vara 33 000 kronor. Medianlönen skulle inte påverkas och skulle fortfarande ligga på 30 000 kronor.

Om det finns jämnt antal personer i gruppen räknas medianlönen som medelvärdet av de två mittersta lönerna.

Antag att personerna i ett arbetslag har följande löner:

25 000, 29 000, 30 000, 31 000, 35 000, 36 000

Medianen för gruppen är $(30\,000 + 31\,000) / 2 = 30\,500$ kronor.

Lönespridning

Förutom att titta på en mittpunkt (medelvärde eller median) av lönefördelningen är det också intressant att se hur mycket lönerna skiljer sig åt mellan de lägsta och de högsta, dvs om de är samlade kring mittpunkten eller utspridda. För detta kan olika mått användas.

Det enklaste sättet är att ta ett lönespann (intervall) genom att subtrahera den lägsta lönen från den högsta. Det måttet kan användas när man jämför till exempel löneskillnaden för samma grupp mellan två närliggande år. Måttet påverkas av extremt låga eller extremt höga löner i gruppen. Därför är det bättre (särskilt i de större populationerna) att istället ta värden för till exempel de 10:e och 90:e percentilerna.

För att jämföra två grupper i olika delar av löneskalan kan det behövas en

annan metod. Ett lönespann på 2 000 kronor betyder olika för till exempel höga chefer och för trainees. I det fallet räknar man lönespridning i relation till exempelvis median. Med andra ord divideras lönespannet med medianlönen. Samma metod behövs för att jämföra lönespridning över en lång tidsperiod, eftersom lönenivåer mellan olika år kan skilja sig kraftigt.

Räkneexempel 6. Lönespridning i relation till median.

Antag att i gruppen trainees finns en skillnad mellan den högsta och den lägsta lönen på 2 000 kronor och att samma löneskillnad gäller för gruppen mellanchefer. Medianen för trainees uppgår till 19 000 kronor, mellan den för mellanchefer är lika med 45 000 kronor.

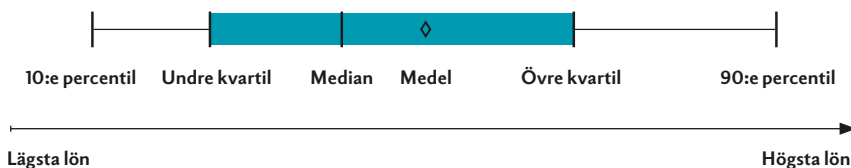
Lönespridningen för trainees blir då $2\,000 / 19\,000 = 0,105$
som är högre än för mellanchefer som blir $2\,000 / 45\,000 = 0,044$

Observera att samma lönespridning kan uttryckas i procenttal istället för som kvot:
Lönespridningen för trainees blir då $2\,000 / 19\,000 \times 100 = 10,5\%$

Med andra ord betyder det att skillnaden mellan högsta och lägsta löner hos trainees är lika stor som 10,5 procent av medianlönen och den skillnaden är högre än för mellanchefer som blir $2\,000 / 45\,000 \times 100 = 4,4\%$

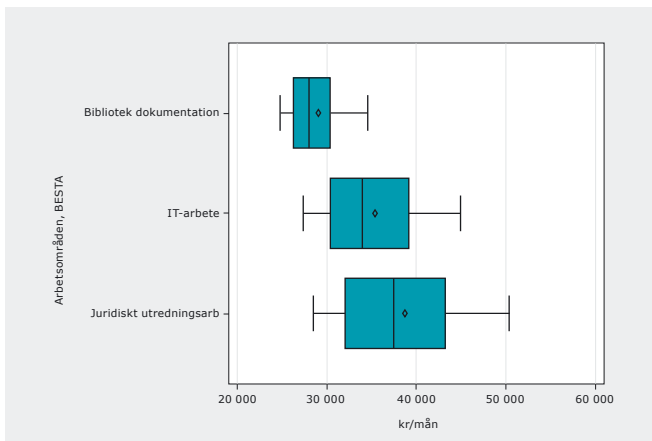
Ett bra sätt att illustrera lönespridningen för en population är att använda grafik. En så kallad *boxplot* är väldigt illustrativ (Figur 1). Föreställ er att det är individlöner för en viss grupp som ligger på löneskalan i bilden nedan. Individlönerna är dessutom rangordnade från den lägsta till den högsta. I Figur 1 är medellönen (\diamond) högre än medianlönen och visas till höger om medianen. Om det skulle finnas enstaka extremt låga löner samtidigt som lönerna i den högre delen av skalan är mer sammanpressade, skulle medellönen hamna till vänster om medianen istället. Bilden av boxplotten redovisar 80 procent av gruppen mellan två spröt (10:e och 90:e percentilerna) medan 50 procent av gruppen ligger i "boxen" mellan undre och övre kvartilerna.

Figur 1. Boxplot över lönefördelningen.



I ett exempel nedan (Figur 2) visas löner inom tre arbetsområden inom staten. Det är tydligt att lönespridningen varierar. Den största lönespridningen hittar vi inom området "Juridiskt utredningsarbete" och den lägsta inom området "Bibliotek dokumentation" där lönerna är mer sammanpressade. Med andra ord ligger 80 procent av lönerna inom området "Bibliotek dokumentation" i intervallet 24 800 – 34 600 kronor och området "Juridiskt utredningsarbete" har 80 procent av lönerna i intervallet 28 500 – 50 400 kronor. Notera att i alla tre områdena ingår anställda oavsett befattning. Bilden illustrerar också att mindre än tio procent av de anställda inom biblioteksområdet tjänar mer än medellönen för de anställda inom IT-området.

Figur 2. Lönespridning inom tre arbetsområden inom statlig sektor.



Källa: Saco Lönesök (bild från applikationen), statlig partsgemensam statistik 2009

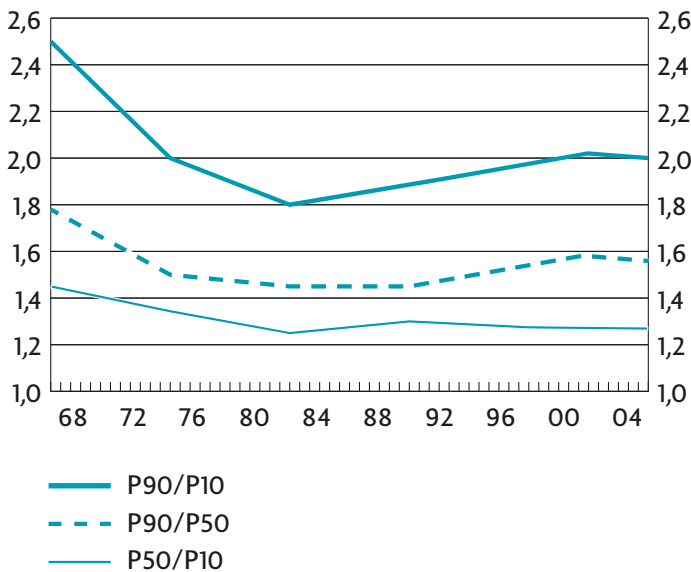
Ytterligare en variant - kvoten (resultat av divisionen) mellan 90:e och 10:e percentiler (P_{90} och P_{10}) - används ofta som lönespridningsmått. Om kvoten är lika med 2 betyder det att lönen vid P_{90} är dubbelt så hög som lönen vid P_{10} . Måttet är speciellt användbart när lönespridning i en lång tidsserie ska redovisas. På det sättet kan man se om lönespridningen växer eller minskar mellan åren utan att den påverkas av skillnader i lönenivåerna mellan olika år.

Samtidigt kan förändringen av kvoten P_{90}/P_{10} uppstå genom tre olika förändringar: att bara lönevärdet för P_{90} förändras, att bara lönevärdet för P_{10} förändras eller att båda förändras samtidigt. För att klargöra jämförs värdet för tre olika kvoter samtidigt: P_{90}/P_{10} med P_{90}/median med median/P_{10} .

På bilden (Figur 3) som var publicerad av Konjunkturinstitutet 2007 illustreras användning av olika percentilkvoter. Figur 3 visar att lönespridningen

på arbetsmarknaden ökade mellan 1982 och 2001 (linje för P₉₀/P₁₀). Det är först höjningen i nedre delen av löneskalan (linje för P₅₀/P₁₀) och sedan höjningen i övre delen av löneskalan (linje för P₉₀/P₅₀) som svarar för höjningen under den perioden. Trots att lönespridningen har ökat sedan början av 80-talet ligger den långt ifrån relationen som var rådande i slutet av 60-talet. Då var avståndet både mellan medianen och P₉₀ samt mellan medianen och P₁₀ större än 2001.

Figur 3. Lönespridning i hela ekonomin 1968–2005.



Källa: Konjunkturinstitutet (2007)

Löneutveckling

I likhet med ordet "lön" är "löneutveckling" ett mångfacetterat begrepp. I skilda situationer som vid en avtalsrörelse eller vid rådgivning till en medlem inför ett lönesamtal används olika definitioner på löneutvecklingen.

För att räkna ut ett löneutvecklingstal för en viss population tar man differensen mellan medellönen vid en tidpunkt och medellönen vid annan tidpunkt. Den skillnaden divideras sedan med medellönen vid första tidpunkten och på det sättet fås procentuell förändring av medellönen. Denna löneutveckling kan beräknas på två sätt som ger samma resultat.

Räkneexempel 7. Löneutveckling.

Antag att medellönen för en grupp medlemmar har ökat från 29 000 kr År 1 till 30 000 kr År 2.

$$\text{Löneutveckling År 1 till År 2} = \frac{30\,000 - 29\,000}{29\,000} \times 100 = 3,45 \%$$

Alternativ beräkning:

$$\text{Löneutveckling År 1 till År 2} = \left(\frac{30\,000}{29\,000} - 1 \right) \times 100 = 3,45 \%$$

De flesta löneutvecklingstalen uttrycks i procent, men ibland används *krontalshöjningar*. Observera att samma krontalshöjning kan ge olika procenttal för löneökningen beroende på vilken lönenivå som höjningen tillämpas på.

Räkneexempel 8. Krontalslönehöjningar.

På avdelningen tjänade specialisten 38 000 kr och assistenten 20 000 kr. Efter fördelningen av lönepotten har alla fått en krontalshöjning med 400 kronor.

$$\text{Löneutvecklingen för specialisten blev } 400 / 38\,000 \times 100 = 1,05 \%$$

$$\text{Löneutvecklingen för assistenten blev } 400 / 20\,000 \times 100 = 2 \%$$

Skillnader i löneutvecklingstal mellan olika statistiska källor kan uppstå på grund av att olika populationer och/eller att olika lönebegrepp ligger till grund för beräkningarna. Inom en och samma källa är det oftast samma lönebegrepp som används för olika löneutvecklingsberäkningar, men populationerna kan variera. Observera att även inom samma källa kan lönebegreppet vara olika för redovisning av lönenivån och för beräkning av löneutvecklingstalet.

Kollektiv ovägd löneutveckling

Förändring av medellönen för hela populationen så som det såg ut År 1 jämfört med År 2 kallas *kollektiv löneutveckling*. Även om medellönen för samma population jämförs ser kanske *populationsstrukturen* olika ut mellan de två åren. Äldre personer kan ha avslutat sin anställning, de nyanställda är yngre och har kanske lägre lön, samtidigt som en person som varit anställd bägge åren kan ha fått en annan befattning. Allt detta kan påverka löneutvecklingen även innan lönerevisionen har ägt rum. Om de strukturella förändringarna i exempelvis åldersammansättning eller befattningsfördelning inte vägs in i beräkningarna för kollektiv löneutveckling kallas löneutvecklingen för *ovägd*. Detta värde talar mer om vilka lönekostnader som uppstod i kollektivet mellan två olika år och är viktigt i diskussionen om det lokala löneutrymmet på ett företag eller i en organisation. Kollektiv löneutveckling används oftast för att skriva avtal, utvärdera en avtalsrörelse, samt i ekonomiska analyser på nationell nivå.

Strukturrensad (kollektiv vägd) löneutveckling

Strukturella förändringar som inträffar i populationer år från år kan i sig förklara en stor del av löneutvecklingen. Mellan de åren finns det möjlighet att räkna om löneutvecklingstalet med hänsyn till olika faktorer: ålder, yrkesindelningar, region etc. Med andra ord eliminerar man skillnaden i antalet personer inom ålders-, yrkes- eller andra grupperingar i de populationer mellan de år som löneutvecklingen beskriver. I Sacos lönestatistiska program Mystik används strukturrensning för data från löneenkäter. Löneutvecklingen vägs där mot antal år efter yrkesexamen (Räkneexempel 9). En annan populär variant av *strukturrensning* eller *standardvägning* kallas för *SÅYA-metoden* (Standard-Ålder-Yrke-Arbetstid). Metoden beskrivs bland annat i Medlingsinstitutet (2008).

Räkneexempel 9. Kollektiv vägd löneutveckling
(vägd med avseende på tid i arbetslivet utifrån examensår).

År 2007			År 2008		
Yrkesverksamma år	Antal	Medellön	Yrkesverksamma år	Antal	Medellön
Ett	10	25 000	Ett	18	25 500
Två	20	26 375	Två	12	27 000
Samtliga	30	25 917		30	26 100

Kollektiv ovägd löneutveckling: $(26\ 100 / 25\ 917) - 1 = 0,007 = 0,7\ %$

Värdet påverkas av att det är olika antal personer som tillhör grupperna ett respektive två yrkesverksamma år när man jämför År 2007 och 2008.

Vägningen görs genom att det genomsnittliga antalet personer för grupperna med lika många yrkesverksamma år (år efter examen) tas fram:

Ett yrkesverksamt år $(10 + 18) / 2 = 14$

Två yrkesverksamma år $(20 + 12) / 2 = 16$

Medelvärdet för antalet per yrkesverksamt år multipliceras med medellönen för vart och ett av examensåren. De nya summorna tas fram:

År 2007: $(14 \times 25\ 000) + (16 \times 26\ 375) = 772\ 000$

År 2008: $(14 \times 25\ 500) + (16 \times 27\ 000) = 789\ 000$

Och sedan de nya medellönerna:

År 2007: $772\ 000 / (14 + 16) = 25\ 733$

År 2008: $789\ 000 / (14 + 16) = 26\ 300$

Tabellen efter vägning:

År 2007			År 2008		
Yrkesverksamma år	Antal	Medellön	Yrkesverksamma år	Antal	Medellön
Ett	14	25 000	Ett	14	25 500
Två	16	26 375	Två	16	27 000
Samtliga	30	25 733		30	26 300

Kollektiv vägd löneutveckling: $(26\ 300 / 25\ 733) - 1 = 0,022 = 2,2\ %$

Löneutveckling för identiska individer

Ett annat sätt att eliminera struktureffekter är att i populationen bara inkludera de individer som jobbade vid båda tidpunkterna, så kallade *identiska individer* (Räkneexempel 10). Löner för nyanställda och för personer som slutat på arbetsplatsen tas bort när löneutvecklingstalen beräknas. Med "identiska" kan dessutom menas personer som jobbar inom samma organisation och/eller har samma befattning vid båda tidpunkterna. Man kan även bygga en rad av löneutvecklingstal till exempel för en arbetsmarknadssektor. Man börjar med att först ta fram löneutvecklingen för identiska individer som jobbar inom samma sektor båda åren, därefter för identiska individer som jobbar inom samma sektor och på samma företag/organisation och sedan för identiska individer som jobbar inom samma sektor och på samma företag/organisation och med samma befattning.

Räkneexempel 10. Löneutveckling för en myndighet.

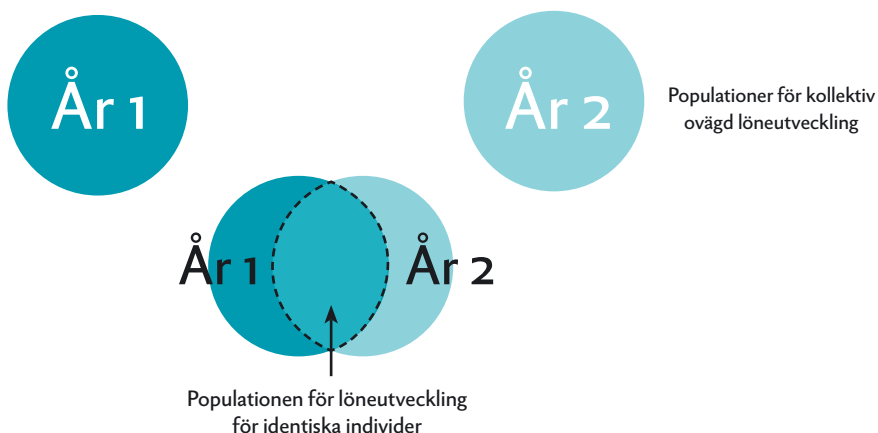
Myndigheten X	Antal År 1	Medellön År 1	Antal År 2	Medellön År 2	Löneutv.
Kollektiv löneutveckling	134	35 059	127	36 112	3,0 %
Identiska individer (samma myndighet)	113	34 369	113	35 741	4,0 %
Identiska individer (samma myndighet, samma befattning)	98	34 522	98	35 661	3,3 %

Genom att jämföra löneutvecklingstal med varandra får man en bättre uppfattning om vad löneutvecklingen för kollektivet beror på. Om många personer i kollektivet befordrades under året blir löneutvecklingen för "identiska individer på samma organisation" betydligt högre än den för "identiska individer på samma organisation och med samma befattning".

Nackdelen med den här metoden är att populationen minskar varje gång man definierar om begreppet "identiska" eftersom personer som inte har samma egenskap bägge åren tas bort (Figur 4).

Om lönerevisionen inte är klar vid insamlingstidpunkten på myndigheten i fråga mäter löneutvecklingstalet förändringar som inte är kopplade till avtalet. Det är då istället befordringar eller andra lönekostnadsfaktorer som kan leda till löneökning eller löneminskning i kollektivet.

Figur 4. Populationer för olika typer av löneutveckling.



Kedjning (ränta-på-ränta-effekt)

Genom användning av löneutvecklingstal för flera år i rad kan man beräkna löneutvecklingen över en längre tidsperiod med hjälp av kedjning. Resultatet blir större än summan av ökningarna. Detta kallas ibland ränta-på-ränta-effekt.

Räkneexempel 11. Kedjad löneutveckling.

1. Antag att medlemmarnas löneutveckling har varit 3,1 % det första året, 3,2 % det andra året och 2,9 % det tredje året. Vad var löneutvecklingen under treårsperioden?

Varje procentsats räknas om först enligt principen $x \% \div 100 + 1$.

Första årets löneutveckling uttrycks då som 1,031.

Löneutveckling År 1 – År 3 = $(1,031 \times 1,032 \times 1,029 - 1) \times 100 = 9,48 \%$

Observera att resultatet skiljer sig från summeringen av procenttalen (3,1 + 3,2 + 2,9 = 9,2 %)

2. Antag att löneutvecklingen var negativ (–1,1 %) under det andra året

Löneutveckling År 1 – År 3 = $(1,031 \times 0,989 \times 1,029 - 1) \times 100 = 4,92 \%$

Nominell löneutveckling, reallöneutveckling och nettolöneökning

Den löneutveckling som diskuterades tidigare i kapitlet var en *nominell* löneutveckling. Beroende på hur priserna förändras under den studerade perioden kan den *reala* löneökningen skilja sig från den nominella. För att räkna fram reallöneförändringar korrigerar man den nominella löneutvecklingen med prisförändringarna med hjälp av *konsumentprisindex* (KPI). Indexet tas fram av SCB varje månad, men vid reallöneberäkningar som görs för att jämföra olika år är det årsmedeltal som ska användas.

Räkneexempel 12. Reallöneutveckling.

Antag att löneutvecklingen och inflationen under året uppgår till 3,5 % respektive 1,5 %. Den reala löneutvecklingen kan man räkna fram på två olika sätt:
 Förenklad: $3,5\% - 1,5\% = 2\%$
 Exakt: $(1,035 / 1,015 - 1) \times 100 = 1,97\%$

För att ta hänsyn till förändringar i skatteregelverket kan man ta fram en löneutveckling för *nettolöner*. Nominella löner räknas om till nettolöner genom att skatten dras bort (möjligheten finns i Mystik). Därefter räknas löneutvecklingstalen fram på samma sätt som beskrivits tidigare.

Faktorer som påverkar löneutvecklingen

Anledningen till att man tar fram löneutvecklingstal är att påvisa vilka löneförändringar som förekommer på arbetsplatser mellan olika år. Helst ska löneutvecklingen redovisa löneförändringar som uppstår till följd av löneförhandlingar eller befordringar av medlemmar. Därför ska man göra beräkningar på jämförbara populationer och med samma lönebegrepp. I annat fall blir det en jämförelse mellan "äpplen och päron". Samtidigt kan det finnas vissa underliggande faktorer som påverkar löneutvecklingen utöver den avtalade och kan göra statistiken svårtolkad eller missvisande.

Olika revisionstidpunkter

Tidigare diskuterades betydelsen av tidpunkten för statistiska undersökningar, det vill säga att insamlingstidpunkten ska vara densamma år efter år. Trots att man väljer mättidpunkten med största möjliga omsorg förekommer omständigheter som är svåra att påverka för statistiker, till exempel att olika arbetsplatser genomför sina lönerrevisioner vid olika tillfällen. Ibland hamnar

tidpunkten för årlig revision efter den statistiska insamlingstidpunkten. Vidare kan *revisionstidpunkterna* i ett flerårigt avtal slås ihop så att det bara blir två revisionstidpunkter istället för tre inom ramen av ett treårigt avtal.

Resultatet av revisioner i otakt kan innebära att lönenivån och löneutvecklingen för det aktuella året blir felskattade. Om arbetsplatser som är sena med revisionen har en överrepresentation av en viss grupp (till exempel kvinnor) kan även gruppvisa jämförelser (till exempel mellan kön inom en och samma sektor) leda till felaktiga slutsatser om löneskillnader mellan grupperna om man inte tar hänsyn till skillnader i revisionstidpunkter.

Information om stora skillnader i revisionstider mellan olika arbetsplatser bör därför samlas in och redovisas i lönestatistiska presentationer. Man kan dessutom överväga att korrigera för dessa skillnader, till exempel genom att särredovisa olika arbetsplatser med hänsyn till revisionstidpunkt. Framförallt ska man alltid överväga att analysera en flerårig löneutveckling framför att tolka ettåriga utfall. Arbetsgivare gör ofta en skattning av *årstakten i löneutveckling* baserad på flera års löneförändringar.

Retroaktiva utbetalningar

Senarelagda revisionstidpunkter resulterar ofta i *retroaktiva utbetalningar*. Det betyder att exempelvis lönerna i "septemberstatistiken" som samlas in på årsbasis kanske inte alls motsvarar de faktiska lönekostnader som kan bokföras under september. Det riktiga värdet för septemberlönen i den typen av lönestatistik kommer att hamna i nästa års statistik istället.

Konjunkturlönestatistiken från SCB som samlas in månadsvis kompletteras retroaktivt. Därför måste man invänta en lämplig tidpunkt för att tolka lönestatistiken för en viss månad när alla retroaktiva påslag har förts in.

Den partsgemensamma statistiken för den statliga sektorn har två insamlingstidpunkter per år och kan därför bättre beakta fenomenet med revisionstidpunkter som varierar mellan olika arbetsplatser.

Det frestar på att ändra insamlingstidpunkt eller komplettera befintlig statistik vid flera tillfällen. Det är trots allt nödvändigt att inse att varje förändring i insamlingstidpunkten leder till stora konsekvenser i jämförbarheten över tiden. Tidsserier kan rubbas och vissa säsongpåverkningar blir svåra att undvika.

Löneväxling

I ett individuellt lönesamtal förekommer det att lönen växlas mot annan typ av ersättning. Exempel på detta kan vara semesterdagar, arbetstidsförkortning, extra avsättning för pension etc. Dessa ersättningar tas idag inte in i de vanliga lönebegreppen och redovisas sällan i lönestatistiken. Dessutom kan

det vara svårt att uttrycka vissa av dem i kronor och ören. Om flera personer i populationen har valt en löneväxling ett visst år kan det leda till en missvisande tolkning av en minskad löneutveckling för det aktuella året. På en del avtalsområden har man därför kommit överens att i lönestatistiken ta med den lön som gällde innan löneväxlingen.

Eftersom löneväxling blir ett allt mer populärt inslag i lönebildningen börjar den ingå i lönebegreppet i vissa lönestatistiska redovisningar. Informationen om löneväxlingen samlas därför in i lönestatistiska databaser. I framtiden kommer kanske lönebegreppet inkludera mängder av olika lönedelar.

Kompletterande begrepp för olika typer av avtal

Det finns ett stort antal löneavtal på arbetsmarknaden men ur ett lönestatistiskt perspektiv kan vi dela in dem i två typer: avtal utan centralt angivet löneutrymme och avtal med ett definierat löneutrymme. Utvärdering av avtalen kan skilja sig åt avsevärt beroende på om det finns något riktmärke i avtalet.

En del av vokabulären härstammar från tider när centrala löneförhandlingar var normen. De begreppen kommer sällan till användning inom Saco-förbunden som verkar för individuell lönesättning och har många medlemmar på arbetsplatser med avtal utan centralt angivet utrymme. Men oberoende av avtalsmodell finns det alltid budgetramar i företag och organisationer. Det kan därför vara värt att bekanta sig med begrepp och tankegångar som tillämpas vid olika typer av avtal.⁴

Avtal utan centralt angivet utrymme (tidigare - sifferlösa avtal)

Det ligger i dessa avtals karaktär att man lokalt kommer överens om löneökningar utan att ledas av ett angivet utrymme i avtalet. Samtidigt fastställs i en del avtal en så kallad *stupstock*. Uttrycket betyder att parterna centralt angivit en viss lägsta nivå för löneökningens utrymme eller utfallet som träder i kraft om inte parterna lokalt kommer överens. Felaktigt har det antytts att den typen av avtal medför noll i löneutveckling eller att stupstocksvärdet är taket.

Riktlinjer för den individuella lönesättningen, snarare än en bestämd siffra för de avtalen, utarbetas i lönepolitiska diskussioner centralt inom och mellan arbetstagar-/arbetsgivarorganisationerna och lokalt på arbetsplatserna.

4 För en mer detaljerad redovisning av olika typer av avtal på den svenska arbetsmarknaden se rapporter från Medlingsinstitutet ur serien "Avtalsrörelsen och lönebildningen".

Avtal med centralt angivet utrymme

Den andra typen av avtal har en viss överenskommen nivå för löneutvecklingen under avtalsperioden som definieras centralt. Vanligtvis står *löneutrymmet* (*lönepotten*) uttryckt i procent, men det förekommer även avtal där ett lägsta krontalspåslag står angivet. Exempel på avtal med angiven löneförändring kan vara: "löneutrymmet är 3 procent, dock lägst 500 kr/månad". Om löneökningar förekommer utöver den inskrivna i det centrala avtalet uppstår så kallad *restpost* eller *löneglidning*.

Lönenivåhöjning, lönekostnadshöjning och inkomsthöjning

I skattningarna av löneutvecklingen för kollektivet är det viktigt att vara uppmärksam på skillnaderna mellan lönenivåförändringar och lönekostnadsförändringar. Den ena behöver inte sammanfalla med den andra. Vissa förändringar som medför större inkomster för medlemmar (och samtidigt större lönekostnader för arbetsgivare) betyder inte att deras lönenivåer höjs.

I vissa avtal finns en överenskommelse om *engångsbelopp*, som inte är nivåhöjande utan är ett fast angivet belopp för en viss period. Den utbetalningen ingår inte i lönebegreppet och tas inte in i löneutvecklingsberäkningarna för de anställda. Däremot kan dessa engångsutbetalningar inkluderas i arbetskraftskostnader och ge utslag i till exempel officiell statistik.

När man kommer överens om en viss procentuell löneutveckling under avtalsperioden måste man beakta hur den utvecklingen är fördelad på olika år eftersom det kan skilja sig mellan olika avtal. Det kan vara samma *årstakt*, dvs. samma löneökning varje år. Alternativt läggs den högsta procentuella löneökningen på det första året (*framtinga avtal*). Den sistnämnda varianten kan vara mer förmånlig för medlemmarna när det gäller pengar i plånbocken. Man får helt enkelt högre lön under längre tid (Räkneexempel 13). Ett *baktungt avtal* kan användas för att ta en högre lönehöjning per år senare i avtalsperioden när det finns behov av detta utifrån lönebildningen.

Räkneexempel 13. Resultat av ett framtungt avtal.

Antag att det finns två personer som båda har en månadslön på 25 000 kronor före avtalsperiodens början. De jobbar på två olika arbetsplatser. Båda arbetsplatserna kommer att ha en löneutveckling på 9,9 % under tre år med revisionstidpunkten vid årsskiftet, men avtalen är ändå olika utformade.

Avtal 1. Jämn årstakt

	Ingångslön	År 1	År 2	År 3
Löneutveckling		3,2%	3,2%	3,2%
Månadslön	25 000	25 800	26 626	27 478

Avtal 2. Största löneökningen under det första året

	Ingångslön	År 1	År 2	År 3
Löneutveckling		4,9%	3,2%	1,53%
Månadslön	25 000	26 225	27 064	27 478

Total summa pengar som personen på arbetsplatsen med Avtal 1 kommer att få i lön under tre år är 958 848 kronor med en slutlön på 27 478 kronor per månad.

Total summa pengar som personen på arbetsplatsen med Avtal 2 kommer att få i lön under tre år är 969 204 kronor. Detta trots att båda personer kommer att ha samma månadslön det sista året av avtalet.

I Räkneexempel 13 antogs att lönerrevisionen sker vid årsskiftet och man får den nya lönen under 12 månader varje år. På många arbetsplatser sker lönerrevisionen vid andra månader under året. Detta i sig kan påverka både löneutvecklingstal vid jämförelse mellan åren men också årslön för varje medlem på arbetsplatsen.

När man utvärderar lönekostnadsökningar som uppstår för arbetsgivare där revisionstidpunkten inte sammanfaller med årsskiftet räknas så kallat *överhäng* fram. Det är en redan överenskommen lönehöjning som återstår innan nästa lönerrevision. Man förväntar sig att en eventuell löneökning nästa år ska uppgå till den för nästa år avtalade nivån plus överhäng (Räkneexempel 14).

Räkneexempel 14. Revisionstidpunkt och löneinkomster.

Antag att lönehöjning År 2 uppgick till 3 %. Hos Arbetsgivare A höjdes löner den 1 april och hos Arbetsgivare B den 1 januari samma år .

	Arbetsgivare A			Arbetsgivare B		
	År 1	År 2	År 3	År 1	År 2	År 3
jan	28 000	28 000	28 840	28 000	28 840	28 840
feb	28 000	28 000	28 840	28 000	28 840	28 840
mar	28 000	28 000	28 840	28 000	28 840	28 840
apr	28 000	28 840	28 840	28 000	28 840	28 840
maj	28 000	28 840	28 840	28 000	28 840	28 840
jun	28 000	28 840	28 840	28 000	28 840	28 840
jul	28 000	28 840	28 840	28 000	28 840	28 840
aug	28 000	28 840	28 840	28 000	28 840	28 840
sep	28 000	28 840	28 840	28 000	28 840	28 840
okt	28 000	28 840	28 840	28 000	28 840	28 840
nov	28 000	28 840	28 840	28 000	28 840	28 840
dec	28 000	28 840	28 840	28 000	28 840	28 840
Årsmedellön	28 000	28 630	28 840	28 000	28 840	28 840
Lönekostnads- utveckling	År 2 / År 1 2,3 %	År 3 / År 2 0,7 %		År 2 / År 1 3,0 %	År 3 / År 2 0,0 %	

$$\text{Överhång År 2} - \text{År 3 (Arbetsgivare A)} = 28\,840 \times 12 / (28\,000 \times 3 + 28\,840 \times 9) - 1 = 0,7\%$$

Hos Arbetsgivare A fick medarbetare lägre sammanlagd inkomst under År 2 än hos Arbetsgivare B. Överhången för Arbetsgivare A räknas till 0,7 % för År 2 och förklarar hela lönekostnadsutvecklingen hos den arbetsgivaren mellan År 2 och År 3.

Uppföljningen av lönekostnadsökningar kan leda till att utrymme för *löneöversyn* upptäcks. Det utrymmet frigörs vid bl. a. omorganisationer eller annan personalomsättning där personer som slutar på en arbetsplats har högre lön än dem som nyanställs (Räkneexempel 15). Man kan resonera som så att personer som stannar på arbetsplatsen får extra uppgifter, genom omfördelning av arbete eller för att introducera de nyanställda, och ska kompenseras för detta. Om arbetsgivare betalar ut den skillnaden mellan åren till personalen som stannar på arbetsplatsen leder det inte till lönekostnadsökningar för arbetsgivaren.

Räkneexempel 15. Beräkning av utrymme för löneöversyn.

	Medarb.1	Medarb.2	Medarb.3	Medarb.4	Medarb.5
Månad 1	25 000	30 000	32 000	29 000	–
Månad 2	25 000	30 000	slutat	29 000	25 000 nyanställd

Skillnaden mellan personen som slutat och den nyanställde är
 $32\,000 - 25\,000 = 7\,000$ kr/månad, som kan bli ett utrymme för löneöversynen.

Lönebegrepp och löneutvecklingsmätt i olika källor

Det här kapitlet om olika källor ska inte ses som ett uppslagskapitel eftersom både lönebegrepp och lönemått i olika källor kan förändras över tiden och beroende på ändamål. Kapitlet ska betraktas som en redovisning av skillnader som man måste vara uppmärksam på när man försöker ta fram informationen om löneläget och löneutvecklingen eller när man jämför sin lön mot löneläget på arbetsmarknaden. Till exempel samarbetar SCB med de flesta arbetsgivarorganisationerna om insamling av data till den officiella lönestatistiken. Observera dock att den partsgemensamma och den officiella statistiken inkluderar olika lönedelar i sina lönebegrepp vilket i sin tur kan påverka löneutvecklingstalen.

Mystik och Lönesök

Den statistik som kommer från arbetsgivare och redovisas i de två applikationer som Saco administrerar använder samma lönebegrepp som den partsgemensamma statistiken (se nästa avsnitt om partsgemensam statistik). Den delen av lönestatistiken följer en uppdelning på arbetsgivarorganisationer och leder till att lönebegreppen skiljer sig åt både mellan och inom arbetsmarknadssektorerna.

Löner från förbundens löneenkäter redovisas separat med ett annat lönebegrepp som är gemensamt för samtliga sektorer. Det inkluderar fasta löner, fasta lönetillägg, naturaförmåner samt olika rörliga delar såsom jourersättning, bonus och andra typer av prestationslön.

Alla löner är heltidslöner.

Partsgemensam statistik

Inom den offentliga sektorn finns det ett samstämmigt lönebegrepp. Månadslönen är summan av fast lön och fasta lönetillägg uppräknad till heltid.

Medellön beräknas inom arbetstagarorganisationer med antal personer (tjänster) som nämnare (se Metod 1 i avsnittet om medellön). Arbetsgivare kan beräkna medellönen annorlunda.

Inom den privata sektorn kan begreppet variera mellan olika arbetsgivarorganisationer. Gemensamt för sektorn är den utbredda förekomsten av naturaförmåner och rörliga lönedelar. Oftast består lönebegreppet av summan av fast lön, fasta lönetillägg, naturaförmåner (till exempel bil, lunch) och prestationslön. Vissa organisationer som Svenskt Näringsliv och KFO (arbetsgivarorganisationen för kooperativa företag, ideella organisationer och folkrörelser) har även andra ersättningar inkluderat i lönebegreppet. Dit hör till exempel jour- och beredskapsersättningar. Inom vissa organisationer, där lönen till stor del kan bestå av den rörliga delen, kan två olika lönebegrepp förekomma. Ett används för redovisning av löneläget, det andra (med bara fasta delar eller med en liten andel av rörliga delar) används för att räkna ut löneutvecklingen mellan två år.

Officiell lönestatistik - lönestrukturstatistik

Den årliga lönestatistiken, även kallad lönestrukturstatistik, baseras på individuppgifter. Merparten av materialet samlas in av arbetsgivarorganisationerna och materialet bearbetas sedan av SCB. Observera att lönebegreppet skiljer sig åt i den partsgemensamma och den officiella statistiken trots att samma material används som grund. Fast lön inkl. fasta lönetillägg ingår naturligtvis i månadslön. Dessutom ingår följande lönedelar i den officiella lönestatistiken för samtliga sektorer:

- prestationslön,
- tantiem etc,
- tillägg för skift,
- obekväm arbetstid etc ,
- ersättning för beredskap och jour,
- även förmåner och andra kontanta ersättningar ingår inom både statlig och privat sektor. För arbetare inom privat sektor räknas timlön ut.

För offentlig sektor används totalundersökningar, för privat sektor tillämpas urvalsundersökningar för både arbetare och tjänstemän. Mätperioden är september för privat sektor och staten och november för kommuner och lands-ting. Det innebär att statistiken är känslig för när de avtalsmässiga lönehöjningarna läggs ut och om den nya lönen har hunnit betalas ut vid mättillfället.

Officiell lönestatistik - konjunkturlönestatistik

I konjunkturlönestatistiken mäts löneförändringar månadsvis, från en månad till motsvarande månad året efter. Statistiken publiceras två månader efter mätmånadens slut och kompletteras under ett år successivt med retroaktiva löneutbetalningar. Det är viktigt att känna till för analysen eftersom de lokala förhandlingarna ofta drar ut på tiden.

Syftet med konjunkturlönestatistiken är att beskriva utvecklingen av löner som underlag för konjunkturanalyser och konjunkturprognoser, för hela samhällsekonomin och för olika sektorer.

Utvecklingen av lönenivån visas ur branschens eller näringsgrenens perspektiv, dvs. strukturella förändringar påverkar utfallet. Med strukturella förändringar menas till exempel förändringar i sammansättningen av de företag som lämnar uppgifter.

Konjunkturlönestatistiken är uppdelad på fem områden: arbetare privat sektor, tjänstemän privat sektor, kommuner, landsting och stat.

De olika undersökningarna använder olika lönemått. Eftersom lönebegreppen skiljer sig åt i konjunkturlönestatistikens olika delar är uppgifterna om lönens nivå inte jämförbara. I stället bör förändringstalen, alltså förändringar i procent, användas.

För privat sektor görs en urvalsundersökning. För kommuner och landsting och statlig sektor ingår så gott som all personal i undersökningen. Konjunkturlönestatistiken (utom för staten) bygger på aggregerade uppgifter. De undersökta företagen inom privat sektor rapporterar in summan av utbetald lön för arbetare respektive summan av överenskomna månadslöner för tjänstemän.

För att beräkna ett genomsnittligt mått på timlön divideras lönesummorna för arbetare med antalet arbetade timmar. För månadsavlönade divideras summan av de överenskomna månadslönerna med antalet personer omräknat till heltidsanställda.

Yrkes- och befattningssystem på den svenska arbetsmarknaden

Som diskuterades tidigare i kapitlet "Klassificeringssystem" använder varje arbetsgivarorganisation sitt eget system för yrkesklassificering. På den nationella nivån används SSSYK, BESTA och AID är system som används för att klassificera yrken inom den offentliga sektorn enligt principer som redovisas nedan. Eftersom arbetsmarknader ständigt utvecklas och nya yrken och arbetsuppgifter dyker upp är yrkesklassificeringar i ständig förändring.

Man måste vara uppmärksam på dessa förändringar i synnerhet vid jämförelser långt bak i tiden.

SSYK

Det kods-system som används i den officiella lönestatistiken på den nationella nivån kallas för Standard för Svensk YrkesKlassificering (SSYK). Den är utarbetad för att klassificera personer efter det arbete de utför och bygger på den internationella nomenklaturen ISCO.

ISCO är framtagen av den Internationella arbetsorganisationen (ILO) och har som ett av syftena att underlätta internationellt utbyte av yrkesinformation. Under de senaste åren har en del kritik framförts i Sverige att SSYK-96, som baseras på ISCO-88, inte är anpassad till många statistiska och forskningsändamål. Systemet återger inte alltid chefsansvar inom yrkesgruppen. Dessutom är många yrkesgrupper, i synnerhet bland akademikerprofessioner, för grovt indelade, dvs. flera olika yrken delar på en klassificeringsgrupp även på den mest detaljerade nivån. Därför har ett arbete med revidering av SSYK, baserad på ISCO-08, påbörjats.

BESTA – ett grupperingssystem för statliga befattningar

BESTA-koden består av totalt nio positioner, med nedanstående beståndsdelar.

- Arbetsområde anger inriktning på arbetsuppgifternas innehåll. Några exempel är polisarbete, medicinskt arbete, IT-arbete, dvs arbeten med i huvudsak likartat innehåll grupperas inom samma område.
- Grupperingsnivå anger arbetsuppgifternas omfång och komplexitet samt det ansvar, den självständighet, de kunskaper och erfarenheter som deras utförande förutsätter. Antalet grupperingsnivåer varierar inom de olika arbetsområdena.
- Chefsbefattning/Annan befattning,
- Lokal komplettering av arbetsområde/grupperingsnivå,
- Enighet/oenighet vid samråd,
- Yrkes-specifiering/SSYK-nyckel,
- Kompetenskategori.

Arbetsidentifikation kommuner och landsting (AID)

AID är ett system för gruppering av arbetsuppgifter. Det utgörs av fem komponenter som tillsammans identifierar ”rimligt homogena” arbetsuppgifter. Grunden utgörs av en lista med *etiketter*. Etiketten beskriver arbetsområdet, och till varje etikett hör en kod om sex positioner. Till varje arbetsområde hör en förklarande beskrivning och i förekommande fall typexempel.

Etiketterna kan i vissa fall kompletteras med kod för:

- Chefs-, annat lednings- och funktions-/ämnesansvar (Ansvar),
- BEA, PAN eller arvoderad tjänstgöring i kombination med statlig tjänst (Avtal),
- Arbetstidens förläggning för vissa anställda (Arbetstid),
- Specialitet inom vilken läkare är verksam/fullgör specialiseringstjänstgöring (Specialitet).

NYK 2004

Inom den privata sektorn är NYK 2004 ett system som omfattar den största andelen av yrkesverksamma. Det är Svenskt Näringslivs yrkesklassificering och baseras på SSYK-96 som utökats med två extra positioner och med jobbstatus.

Fallgropar och checklista

Rätt tolkning av statistiken kräver att följande fallgropar undviks:

- Jämförelse av storheter med samma namn men framtagna för olika populationer och därför ojämförbara
- Användning av för ändamålet fel mått
- Okritisk användning av källan

För att undvika fallgropar ska man vara uppmärksam på följande:

- Vad har olika källor för avsikter och vilken information lyfter de upp? (statistiken som tas fram påverkas av ändamål, dvs. det finns inte EN "sann" siffra),
- Vad är basen för beräkningarna – hur har populationen utformats (vilka åldrar, befattningar, löneformer, tjänstledigheter, etc. ingår)?
- Vad ingår i lönebegreppet? Rörliga lönedelar kan variera starkt mellan åren och kraftigt påverka löneutvecklingen,
- Finns det alltför höga/låga löner när medellönen beräknas? Avvikande löner kan påverka måttet. Överväg medianen och andra percentiler för beskrivningen av löneläget,
- Vilken metod för medellöneberäkningen användes? Olika metoder applicerade på samma material leder till olika resultat,
- Vilken löneutveckling avses (kollektiv ovägd, strukturrensad, för identiska individer)? Observera att begreppet identiska kan betyda olika kollektiv/populationer beroende på vilka faktorer som definierar dem,
- Motsvarar klassificeringssystemet förväntningarna av att kunna redovisa olika grupper av yrken och personalansvar?
- Har redovisningstidpunkter på arbetsplatserna inflytande på löneutvecklingen för hela sektorn?
- Vad avses med löneskillnader mellan olika grupper? Vilken grupp står som nämnare i kvoten?

Index

AID	41, 42	– utbetald	21
Anställningsform	16	– överenskommen	21
Antal		Lönedelar	
– anställningar	20	– fasta	19
– heltidspersoner	20	– rörliga	19
– årsarbetare	20, 21	Löneform	16, 19
Anvisning	15	Löneglidning	36
Avtal		Lönepott	36
– framtunga	36	Lönespridning	24-26
– baktunga	36	Löneutrymme	35, 36
Bearbetningsfel	17	Löneutveckling	28
BESTA	41, 42	– för identiska individer	31
Bortfall	18	– kollektiv ovägd	29
Bortfallsfel	17	– nominell	33
Boxplot	25	– real	33
Cut-off	16	– strukturrensad	29
Engångsbelopp	36	Löneväxling	34
Kedjning	32	Löneöversyn	38
Konsumentprisindex	33	Median	23
Krontalshöjningar	28	Metodfel	17
Kvartil	23	Mätfel	17
Lön		Mättidpunkt	18
– grundlön	21	Månadslön	19
– heltidslöner	21	NYK	43
– medellön	21	Officiella lönestatistiken	10, 40, 41
– medianlön	23, 24	Percentil	23
– nettolön	33	– P10	23, 26

– P90	23, 26
Population	15
– Insamlingspopulation	15
– redovisningspopulation	15
Populationsstrukturen	29
Procentenheter	22
Restpost	36
Resultatlön	19
Retroaktiva utbetalningar	34
Revisionstidpunkter	33, 34
SSYK	17, 42
Standardvägning	29
Strukturella förändringar	29
Statistikavtal	9, 10
Strukturrensning	29
Stupstock	35
Sysselsättningsgrad	20
SÅYA-metoden	29
Tjänstlediga	16
Undersökning	
– frivilliga	18
– obligatoriska	18
– stickprovsundersökning	17
– totalundersökning	17
Årsarbetare	20, 21
Årstakt	34, 36
Överhäng	37, 38

Referenser

Granqvist Lena (2009). *Inte bara lön.* En studie av akademikernas löneförmåner och bonus. Rapport. Saco.

Konjunkturinstitutet (2007). *Lönebildningsrapporten.* Rapport. Konjunkturinstitutet.

Medlingsinstitutet (2004). *Att mäta löneutvecklingen.* Slutrapport från Medlingsinstitutets arbetsgrupp för lönestatistik. Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet (2008). *Avtalsrörelsen och lönebildningen.* Medlingsinstitutets årsrapport. Rapport. Medlingsinstitutet

OFR (2004). *Löneutveckling – med många mått mätt.* OFRs rapportserie Offentlig sektor i fokus 1/2004.

Unander Peder (2004). *Att använda lönestatistik.* Rapport. Kommunal.

Länkar

SCB Statistikskolan. www.scb.se/Pages/List___259967.aspx

SCB Lönestrukturstatistik, hela ekonomin. Beskrivning av statistiken. www.scb.se/Pages/ProductDocumentations___19315.aspx

SCB, Löner och arbetskostnader www.scb.se/Pages/List___174148.aspx

www.mi.se - Medlingsinstitutets hemsida

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 23 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är drygt 600 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.

