

# Den svåra konsten att räkna inkomst- och löneökningar

ANDERS KLEVMARKEN

**Att beräkna livslönen borde vara av intresse för den som vill studera hela den individuella löneutvecklingen. Livslönen är i princip summan av en individs löner under den verksamma tiden. Detta mått innefattar såväl begynnelselönehöjningar som åldersmässiga löneökningar. Dessutom kan man ta hänsyn till skillnader i verksam tid mellan olika grupper på arbetsmarknaden.**

I debatten om inkomst- och löneutvecklingen har man använt sig av två typer av jämförelser, dels mellan individers inkomst- eller löneutveckling, dels mellan löneutvecklingen i angivna befattningar och mellan större kollektiv. Då de två metoderna leder till olika resultat har det skapat förvirring. Låt oss försöka klargöra på vad sätt de två metoderna skiljer sig åt, hur de är relaterade till varandra, och när den ena eller den andra metoden är lämplig.

Först måste det betonas att lön och inkomst inte är samma sak. Lön är vad den anställde får som ersättning för sina arbetsinsatser. Till lönen räknar vi både kontantlön och löneförmaner som bonus, fri bil och fri bostad. Inkomst är ett mycket vidare begrepp. Däri ingår, förutom löner, inkomster av kapital som räntor och utdelningar, inkomster av fastigheter, biinkomster (extraknäck), transfereringar som barnbidrag och bostadsbidrag samt spel- och lotterivinster.

Det är svårare att analysera inkomstutvecklingen än löneutvecklingen därför att man måste ta hänsyn till inkomstens alla komponenter. För enkelhets skull nöjer vi oss därför med att beskriva den individuella löneutvecklingen. Det sker med hjälp av vidstående principiella figur. Inkomstutvecklingen skulle kunna beskrivas

med en liknande figur. För resonemangets skull är det inte nödvändigt att specificera om lönerna mäts före eller efter skatt och i löpande eller i fasta priser. Kurvornas utseende beror på vilket man väljer, men principerna gäller i alla dessa fall.

Vi följer löneutvecklingen för en grupp av löntagare, som alla inträder på arbetsmarknaden och börjar förvärvsarbete samtidigt. Anta att individerna i gruppen karaktäriseras av något gemensamt, t ex att de har samma utbildning eller att de alla tillhör samma organisation. De får naturligtvis inte alla samma begynnelselön, men om gruppen inte är alltför heterogen ligger de relativt väl samlade kring medelvärdet, som vi antar är 500 kronor (siffran är godtyckligt vald). De allra flesta grupper i samhället erhåller årliga lönehöjningar i en eller annan form. Enskilda individer och mindre grupper kan under delar av sin verksamma tid få lönesänkningar t ex på grund av sjukdom, friställning, barnsönd m m.

Den heldragna kurvan i figuren, som utmärkts med årtalet 1910, symboliserar löneutvecklingen för en grupp som började förvärvsarbete 1910 med den genomsnittliga begynnelselönen 500 kronor. Efter 10 år på arbetsmarknaden, dvs 1920, har de genomsnittligt 850

kronor och efter 20 år, dvs 1930, drygt 1 100 kronor osv. Ett lämpligt namn på en sådan kurva är livslönekurva.

Löneutvecklingen för den grupp som börjar arbeta 10 år senare beskrivs av den heldragna kurvan, utmärkt med årtalet 1920. Den har ungefär samma utseende som den första kurvan, men är förskjutet uppåt. Det beror framför allt på att begynnelselönerna har ökat, i vårt exempel till 700 kronor. Det hör till undantagen att man kan finna grupper som fått en sänkning av begynnelselönerna, åtminstone före 1969.

#### • Löneglidning och ackord

På liknande sätt kan vi beskriva den genomsnittliga löneutvecklingen för dem som börjar förvärvsarbeta både senare och tidigare. De löneökningar som dessa livslönekurvor ger uttryck för beror på många olika faktorer och också på gruppens sammansättning. Framför allt bör vi nämna avtalsmässiga löneökningar i form av generella tillägg eller i form av selektiva höjningar som t ex lönegradsuppflyttningar, löneglidning och befordran. På arbetarsidan beror löneglidningen framför allt på ackordsystemet.

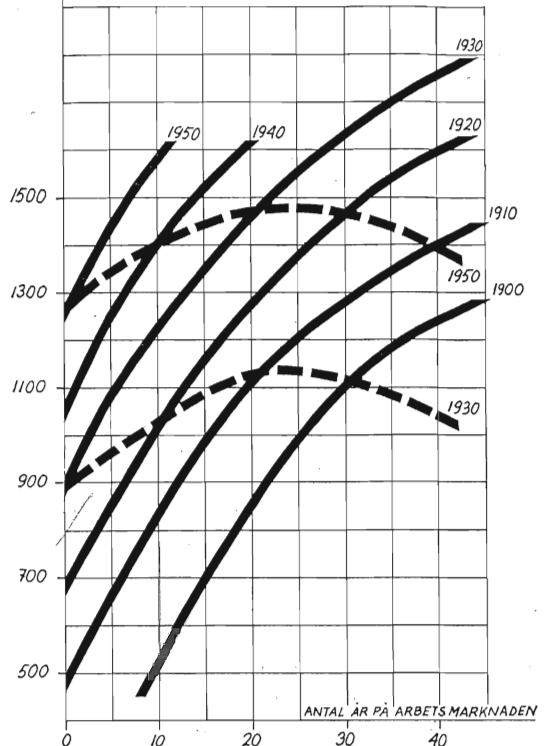
På både den privata och den offentliga tjänstemannasidan sker däremot löneglidningen dels genom befordran, ibland kombinerad med byte av arbetsgivare, och dels genom lönehöjningar utöver avtalen. Dessa tre faktorer har olika vikt för olika grupper av löntagare. För de kollektivanställda är befodringsmöjligheterna i regel ganska små även om vissa möjligheter finns, t ex att avancera till arbetsledare. För vissa tjänstemannagrupper, men inte för alla, är befodringsgången det betydelsefullaste sättet att erhålla löneökningar.

#### • Alders-inkomstprofiler

Följer vi de heldragna kurvorna till de punkter som svarar mot ett visst bestämt kalenderår, t ex 1930, och sammanbinder punkterna, erhåller vi den nedersta streckade kurvan i figuren. Följer vi de heldragna kurvorna ytterligare ett stycke till de punkter som svarar mot t ex 1950 och sammanbinder dem får vi den övre streckade kurvan. De två streckade kurvorna är exempel på sk ålders-inkomstprofiler. De brukar ofta ha samma karaktäristiska utseende som de två kurvorna i figuren.

Att följa en sådan streckad kurva är detsam-

MÅNADSLÖN I KRONOR



ma som att jämföra lönerna vid en och samma tidpunkt för olika individer i olika åldrar. De yngsta har den lägsta lönen, de medelålders den högsta och de äldsta åter en något lägre lön. Ibland har man felaktigt tolkat kurvan som en beskrivning av löneutvecklingen under den verksamma tiden. Lönenivån skulle således nå sitt maximum i medelåldern, något tidigare för arbetare än för tjänstemän, och därefter *sjunka*. Denna tolkning är således felaktig. Som vi sett kan man erhålla en omvänt U-formad ålderslöneprofil utan att någon enda individ erhåller en lönesänkning. Den främsta orsaken till detta är att löneökningarna för de äldre inte är tillräckligt stora för att kompensera de allt högre begynnelselöner som de yngre utgår från. Som låginkomstutredningen visat kan samma effekt uppnås även med andra kombinationer av begynnelselöner och löneökningar.

Livslönekurvor kan utnyttjas för att beräkna löneökningar. Det har bland annat låginkomstutredningen gjort. I denna räknar man emellertid på sammanräknad nettoinkomst i stället för på lön. Följer vi en av dessa kurvorna och beräknar löneökningarna år från år och tar medelvärdet av dessa tal, får vi ett mått på gruppens

genomsnittliga löneökning under sin verksamma tid. Beräkningen kan även utföras för en mera begränsad tidsperiod.

En nackdel med detta sätt att mäta löneökningar är att man helt bortser från hur begynnelselönerna förändras, något som kan få egendomliga konsekvenser. Om man sänker begynnelselönerna och kanske även lönerna i början av en karriär, men inte lönerna i slutbefattningarna, kommer de årliga löneökningarna genomsnittligt att bli större (livslönekurvan blir brantare) trots att lönenivån sänkts i vissa befattningar. Omvänt kommer en höjning av begynnelselönerna utan en motsvarande höjning i slutet av karriärstegen att leda till att den genomsnittliga löneökningen minskar (kurvan blir flackare), trots att begynnelselönerna höjts! Det är därför knappast lämpligt att mäta löneökningen på detta sätt.

#### • Beräkna livslön

Måste man då överge tanken på att utnyttja livslönekurvorna? Nej, det finns ett ganska naturligt sätt att skaffa sig ett mått som både tar hänsyn till begynnelselönehöjningar och med åldern följande lönehöjningar, nämligen att beräkna livslöner. Genom att använda livslöner kan man dessutom ta hänsyn till skillnader i verksam tid mellan olika grupper på arbetsmarknaden. Livslönen är i princip summan av en individs löner under den verksamma tiden. Geometriskt kan livslönen beskrivas som ytan under en livslönekurva. Ytans storlek påverkas såväl av begynnelselönen storlek som av löneökningarnas storlek.

#### • SACO-jämförelser

Det finns emellertid två stora svårigheter med livslöneberäkningar. Den ena är att man brukar ha stora problem med att få statistik, som beskriver löneutvecklingen under en längre tid för identiska individer. För att kringgå detta problem har man som t ex SACO ibland beräknat ytan under en ålders-inkomstprofil i stället. Detta förfarande kan försvaras endast under mycket speciella förhållanden. Den andra svårigheten består i att på ett lämpligt sätt ta hänsyn till att löneökningar i dag brukar värderas till mera än löneökningar i morgon.

Ett helt annat sätt att beräkna livslöner, som bland annat SACO också använt, är att konstruera en hypotetisk livslöneutveckling grundad

på lönegraderna i en karriär. Man antar någon genomsnittlig befordringshastighet genom karriären och kan på det sättet räkna ut den livslön en individ skulle erhålla, om lönerna i karriären vore oförändrade under hela den verksamma tiden och om den angivna befordringshastigheten verkligen följdes.

#### • Befattningsnomenklatur

Gemensamt för alla de typer av löneökningmätningar vi hittills gått igenom är att löneökningar på grund av befordringar ingår i måtten. En helt annan typ av jämförelser gör man när löneökningarna jämförs yrke för yrke eller befattning för befattning. Man beräknar då den genomsnittliga löneökningen under t ex ett år för exempelvis en produktionsingenjör, ett lokbiträde eller en professor. En förutsättning för att sådana beräkningar skall kunna utföras är naturligtvis att man har en befattningsnomenklatur med något så när väldefinierade befattningar. Detta saknar vi t ex för nästan alla kollektivanställda. Jämförelser inom och mellan dessa kollektiv måste därför ske i betydligt större grupper än befattningar.

#### • Förändrad utbildningsnivå

På den privata tjänstemannasidan och delvis även på den statliga sidan finns det befattningsnomenklaturer. Trots detta är emellertid tolkningen av en jämförelse av detta slag inte alltid så lätt. En förändring av genomsnittslönen i någon befattning behöver inte bero på att någon enda individuell lön förändrats utan kan bero på att sammansättningen inom gruppen förändrats. Genomsnittsåldern kan ha ökat eller minskat, utbildningssammansättningen eller branschtillhörigheten kan ha förändrats osv.

Ibland vill man standardisera bort dylika effekter. Det kan göras på olika sätt, t ex genom gruppindelning av statistiken, genom beräkning av standardiserade medelvärden eller med mera komplicerade metoder som regressions- och variansanalys. Jämför man t ex två ålders-löneprofiler har man standardiserat för åldersskillnader. Dessa profiler kan även beräknas för olika yrken och på så sätt neutraliseras skillnader i yrkessammansättning.

En annan svårighet vid jämförelser befattning för befattning som aldrig helt kan undvikas även med en mycket god befattningsnomenklatur är, att även om en befattning behåller sam-

ma namn under en lång tid så förändras arbetsinnehållet. En lokförare framför visserligen nu liksom tidigare tåg, men han arbetar inte längre i ett koleddat ånglok utan i ett modernt el- eller diesellok. Ett annat exempel är att de arbetsuppgifter en byråsekreterare utförde för tio år sedan idag kanske utförs av en byrådirektör.

### • Genomsnittsakademikern

Den sista huvudtypen av lönejämförelser vi har anledning att syssla med är då man jämför lönesumman eller genomsnittslönen för hela kollektiv. Dessa jämförelser lider naturligtvis av samma svagheter som jämförelserna mellan olika befattningar. Sammansättningen inom kollektivet påverkar genomsnittslönen. Genomsnittslönen i SACO hade t ex säkert varit högre än vad den nu är om inte den stora utexaminationen av unga akademiker tillfört SACO medlemmar med låg lön i förhållande till genomsnittet i SACO.

### • Jämlikhetsbrister

När man vill jämföra löneutvecklingen mellan två grupper av löntagare måste man vara på det klara med vilken jämförelse det är man egentligen vill göra. Gör man jämförelsen för att belysa en bristande jämlikhet eller gör man den för att se om arbetskraft med viss kompetens, i ett visst yrke, betalas bättre eller sämre?

Tidigare var man i avtalsrörelserna mera inriktad på att göra jämförelser befattning för befattning och kollektiv för kollektiv. Man accepterade att löneskillnader existerade mellan individer bland annat därför att de hade olika yrke och inte var lika gamla. Vid jämförelser mellan två kollektiv eller mellan två tidpunkter för samma kollektiv försökte man därför i beräkningarna att med växlande framgång eliminera skillnader i löneutveckling som berodde på en förändrad yrkes- eller ålderssammansättning.

### • Arbetsgivaraspekten

Ur arbetsgivarens synvinkel är det naturligtvis denna typ av jämförelser, gärna även befattning för befattning, som är intressantast. För honom gäller det att få svar på frågan, hur mycket han måste betala för den arbetskraft han vill ha. Om lönen ökar på den privata sidan men inte på den statliga får staten svårt att rekrytera arbetskraft och tvärtom. I bakgrunden ligger hela tiden tanken på arbetskraf-

tens marginella produktivitet. Alla löntagarorganisationer har också accepterat jämförelser av detta slag.

Under senare år och framför allt i den pågående och i den föregående avtalsrörelsen har jämlikhetstankarna förts fram på ett dominerande sätt. Samtidigt har nu låginkomstutredningen börjat släppa ut sina resultat. Med jämlikhetsaspekterna som utgångspunkt är det naturligt att man intresserar sig för löneutvecklingen under den verksamma tiden såsom en del i inkomstutvecklingen under livstiden.

### • Samhällsekonomisk lönsamhet

Som tidigare nämnts borde livslönen vara ett intressant mått när man vill studera hela den individuella löneutvecklingen. Den borde därför vara av intresse för den som driver jämlikhetsaspekterna i avtalsrörelsen. Eftersom vi finner de högljuddaste förespråkarna för denna linje på LO- och TCO-håll, borde de ju i livslöneberäkningarna ha en gemensam nämnare med SACO, som länge sysslat med sådana beräkningar. Dessutom borde staten som arbetsgivare och samtidigt som planerare för utbyggnaden av utbildningsväsendet visa intresse för dylika beräkningar, vilka kan användas för att uppskatta olika utbildnings samhällsekonomiska lönsamhet.

## NYUTKOMMEN

Bertil af Klercker-Erik Eklund

# Skatteproblem för företagen

Skattemässiga synpunkter på val av företagsform — Om öppna koncernbidrag, aktieägartillskott m m — Nya fondavsättningar och fondproblem

Ca-pris (inkl moms) 21:20

INDUSTRIFÖRBUNDETS FÖRLAG