

Industritjänstemännens lönestruktur

Av fil dr Anders Klevmarken, Industriens Utredningsinstitut

Att göra lönejämförelser mellan olika grupper av löntagare och att beräkna löneökningar inbegriper såväl principiella som praktiska problem. Hur skall man jämföra lönerna för dem som inte utför exakt samma arbete, som inte har lika lång erfarenhet, som inte arbetar inom samma verksamhetsområde, osv? Hur skall man beräkna genomsnittliga löneökningar när kollektivets sammansättning förändras? Hur kan man på ett någorlunda lätthanterligt sätt beskriva en lönestruktur som bestämmas av ett stort antal befattningar, åldersklasser, industrigrenar, osv?

I en i våras publicerad avhandling från Industriens Utredningsinstitut och Statistiska Centralbyrån redovisas en undersökning av lönestrukturen bland industritjänstemän med löroverksutbildning eller akademisk utbildning (Klevmarken, A., Statistical Methods for the Analysis of Earnings Data with special application to salaries in Swedish Industry, Almqvist & Wiksell, Uppsala, 1972). Avhandlingen innehåller dels en diskussion av några lämpliga metoder för att analysera lönedata, dels en tillämpning av dessa metoder på lönestatistik från Svenska Arbetsgivareföreningen och Sveriges Civilingenjörsförbund.

I denna artikel ges först en kortfattad beskrivning av lönestrukturen, baserad på de resultat som redovisats i avhandlingen, därefter några resultat från en undersökning av lönestrukturens förändring 1957—1968 och slutligen illustreras hur den metod som används för att analysera lönestrukturen också kan användas för att beräkna löneindex.

Lönestrukturens komponenter

Den grundläggande tankegången bakom analysen av lönestrukturen är att varje individs lön kan delas upp i ett antal komponenter som beror på t.ex. befattning, erfarenhet, utbildning, företag, industrigren, del av Sverige, osv. Den beskrivning av lönestrukturen man får beror naturligtvis på vilka faktorer man tar med i denna lista. Det är på intet sätt självklart vilka faktorer som bör vara med. Inom svenskt förhandlingsväsende vill man t.ex. göra jämförelser som är standardiserade för skillnader i befattning. Tanken bakom

detta är att de som utför samma arbete bör ha samma lön. Skillnader i befattning bör därför inte påverka en jämförelse mellan två grupper av löntagare. Å andra sidan kan man säga att den befattning man uppnår (och därmed också den lön som är mer eller mindre starkt knuten till befattningen) bl.a. är ett resultat av den utbildning och erfarenhet man har. I en analys av lönestrukturen från välfärdsteoretiska utgångspunkter eller från andra ekonomiskt-teoretiska utgångspunkter är därför en uppdelning av lönen i befattningskomponenter av mindre intresse. Generellt sett gäller det således att avsikten med analysen får bestämma, efter vilka faktorer som uppdelningen i komponenter sker. I praktiken är man dessutom bunden av den begränsade information som finns i lönestatistiken, i detta fall SAF:s lönestatistik för tjänstemän. De faktorer som användes nedan är ålder, utbildning, befattning, dyrort och industrigren. Studien har begränsats till att omfatta manliga tjänstemän med viss akademisk eller gymnasial utbildning. Den befattningsklassificering som användes är den inom detta avtalsområde gängse, nämligen SAF—SIF—SALF—HTF befattningsnomenklatur för tjänstemän. Industrigrensklassificeringen är den som användes i Statistiska Centralbyråns lönestatistik. För en utförligare beskrivning av såväl metodik som statistiskt material hänvisas till ovan refererade arbete.

I tabell 1 redovisas resultat som ger en allmän översikt över lönestrukturen 1968 för de drygt femtiotusen tjänstemän som omfattas av studien. De olika lönekomponenterna redovisas som procentuella andelar av den genomsnittliga¹⁾ lönen för hela gruppen²⁾. Vi finner exempelvis att en tjänsteman som är yngre än 20 år men i övrigt har samma egenskaper som den "genomsnittlige tjänstemannen" har en lön som i genomsnitt ligger 40,4 % under genomsnittslönen för hela gruppen, som är 3 416 kronor per månad. Tabellen kan användas för att uppskatta lönen för tjänstemän med olika kombinationer av faktorer. Den genomsnitt-

¹⁾ Geometriskt genomsnitt.

²⁾ För en redogörelse för beräkningstekniken se det ovan refererade arbetet, som ligger till grund för artikeln.

Tabell 1
LÖNESTRUKTUREN FÖR INDUSTRI TJÄNSTEMÄN MED VISS UTBILDNING 1968
Genomsnittlig lön 3 416 kronor.
Procentuell avvikelse från genomsnittlig lön på grund av

ålder			
—19	—40,4	30—31	— 5,8
20—21	—32,5	32—34	— 1,2
22—23	—25,7	35—39	4,4
24—25	—20,6	40—44	9,5
26—27	—14,2	45—49	11,9
28—29	— 8,8	50—59	13,3
		60—	8,8
dyrort			
3	—2,8	4	0,3
		5	6,7
utbildning			
Civilingenjör			16,1
Läroverksingenjör			— 0,2
Institutsingenjör			— 3,4
Civilekonom			5,0
Gymnasieekonom			— 5,1
Socionom			—10,0
Naturvetare			7,4
Jurist eller samhällsvetare			1,6
Annan akademisk utbildning			8,6
befattningsfamilj			
0. Administrativt arbete			6,7
1. Produktionsledande arbete			3,4
2. Forsknings-, experiment- o. utvecklarbete			—1,8
3. Konstruktions- och formgivningsarbete			—2,9
4. Övrigt tekniskt arbete			—3,3
5. Humanistiskt och konstnärligt arbete			—7,2
6. Undervisningsarbete			—4,9
7. Allmänt service och vårdarbete			17,5
8. Kommersiellt arbete			4,1
9. Kameralt arbete			—0,8
befattningsnivå			
2		5	— 8,2
3	70,7	6	—21,9
4	38,4	7	—30,0
	11,2	8	—33,1
Industrigren/bransch			
Gruvindustri			0,9
Metall- och verkstadsindustri			
Järn- och stålverk			1,2
Järnmanufaktur			1,4
Mekaniska verkstäder			—1,3
Reparationsverkstäder			2,3
Varvsindustri			—1,3
Elektroteknisk industri			—0,8
Annan metallindustri			—0,1
Jord- och stenindustri			2,5
Träindustri			1,3
Massa- och pappersindustri			1,8
Grafisk industri			2,8
Livsmedelsindustri			—1,2
Dryckes- och tobaksvaruindustri			3,6
Textilindustri			0,5
Läder-, sko- och skinnvaruindustri			—1,0
Kemisk och kemisk-teknisk industri			1,3
Byggnads- och anläggningsverksamhet			1,2

liga lönen för t.ex. en person som är 24—25 år, arbetar i dyrort 3, är civilingenjör och sysselsatt i produktionsledande arbete på nivå 4 inom elektroteknisk industri får man genom att från genomsnittslönen för hela gruppen dra bort 20,6 % för åldersklassen 24—25 år, därav ytterligare 2,8 % för dyrort 3, lägga till 16,1 % för civilingenjörsutbildningen, 3,4 % för befattningsfamiljen och 11,2 % för befattningsnivån. Slutligen drages 0,8 % bort för den elektrotekniska industrien varvid slutresultatet blir 3 491 kronor. Tabellen medger i princip att man kan bilda vilka faktorkombinationer som helst, men det behöver knappast påpekas att

Forts. på sid. 1264

INDUSTRI TJÄNSTEMÄNNENS ...

Forts. fr. sid. 1256

det är ganska meningslöst att bilda sådana kombinationer som inte har någon motsvarighet i verkligheten.

Det är kanske intressantare att studera procenttalen i tabellen faktor för faktor. Ålderskomponenterna visar således att de yngsta löntagarna har 40,4 % lägre lön än genomsnittligt medan de som är 50—59 år har den högsta lönen, 13,3 % mer än genomsnittligt. Variationsbredden på grund av åldersskillnader är således 53,7 %. Skillnaderna mellan dyrorterna är betydligt mindre. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan dyrorterna 5 och 3 är 9,5 %. Från utbildningskomponenterna finner vi att civilingenjörutbildningen ger den högsta lönen, 16,1 % mer än genomsnittligt, därefter kommer gruppen annan akademisk examen, vars relativt höga lönekomponent förklaras av att gruppen bl.a. innehåller industriläkare. Civilekonomerna hade 1968 ca 11 % lägre lön än civilingenjörerna och gymnasieekonomerna ytterligare 10 % lägre. Lönespridningen på grund av utbildningsskillnader, mätt med variationsbredden är 26,1 %. Dessa löneskillnader på grund av skillnader i utbildning har erhållits efter standardisering för skillnader i befattning.

Med undantag för allmänt service och vårdarbete, vars höga komponent också förklaras av läkarlönerna, är löneskillnaderna mellan olika befattningsfamiljer inte påtagligt stora. Administrativt arbete, produktionsledande arbete och kommersiellt arbete betalas ca 5 % mer än genomsnittligt, medan lönen för övriga familjer ligger några procent under genomsnittet. Variationsbredden är 24,7 %. Befattningsnivån har däremot en mycket stor lönedifferentierande verkan. En chefsbefattning (nivå 2) ger 70,7 % mer än genomsnittslönen, 78,9 % mer än den normala begynnelsenivån för akademiker (nivå 5) och 92,6 % mer än begynnelsenivån för gymnasieutbildad personal (nivå 6). Variationsbredden är 103,8 %. Löneskillnaderna mellan industrigrenarna sedan man standardiserat för övriga faktorer är liten. Variationsbredden är 4,9 %. Vi finner således att befattningsnivån är den faktor som verkar mest lönedifferentierande, därefter följer åldersfaktorn, utbildningsfaktorn och befattningsfamiljen, medan dyrort och industrigren har relativt liten differentierande verkan.

Skulle man nu utelämna befattningsnivån och befattningsfamiljen från analysen med motiveringen att den befattning som uppnås till stor del kan

förklaras av utbildningen och åldern, blir effekten att skillnaderna mellan ålderskomponenterna och mellan utbildningskomponenterna ökar. Förklaringen är naturligtvis att de som är äldst och har den högsta utbildningen samtidigt har de högst betalda befattningarna, medan de som är yngst och har den lägsta utbildningen har de lägst betalda befattningarna. Ökningen i ålderskomponenternas variationsbredd när befattningsfaktorerna utelämnas är ca 35 procentenheter och i utbildningskomponenternas variationsbredd 20—25 procentenheter. Det senare talet kan ses som ett uttryck för den snabbare befordran och därmed högre lön som en person med akademisk utbildning erhåller jämfört med en gymnasieutbildad. Utelämnandet av befattningsfaktorerna har ingen nämnvärd effekt på dyrorts- eller industrikomponenterna.

Förändringar i lönestrukturen 1957—1968

Ett sätt att få en överblick över förändringarna i lönestrukturen är att faktor för faktor och år för år jämföra skillnaden mellan den största och den minsta komponenten.

Tabell 2
VARIATIONSBREDDEN I LÖNESTRUKTUREN INOM
TEKNISKA BEFATTNINGAR 1957—1968 (%)

Faktor	År			
	1957	1960	1964	1968
Ålder	45,2	42,0	36,1	43,4
Dyrort	6,2	8,5	7,0	10,9
Utbildning	17,6	19,1	19,1	18,2
Befattning	171,4	171,2	142,3	(167,0)
(familj och nivå)				
Industrigren	10,4	10,6	10,4	5,0

Anm.: Viss bristande jämförbarhet föreligger mellan datamaterialen för de olika åren. För en närmare redogörelse se Klevmarken, A., op. cit., kap. 5.2.7. Se även kommentarerna till tabellen i texten. Utbildningsfaktorn omfattar endast civil-, läroverks- och institutingenjörer, naturvetare samt gruppen "övriga akademiker". Resultaten i tabellen bygger endast på befattningsfamiljerna 0—4 (jfr tabell 1).

I tabell 2 redovisas dylika skillnader (variationsbredder) för åren 1957, 1960, 1964 och 1968 för tjänstemän i tekniska befattningar. Vi finner t.ex. att tjänstemän i åldersklassen med de högsta lönerna i genomsnitt har 45,2 % högre lön än de, som har den lägsta lönen. Denna skillnad har här, som tidigare, erhållits sedan man standardiserat för skillnader med avseende på övriga faktorer, vilket kan sägas vara det samma som att jämföra lönerna för tjänstemän som endast skiljer sig åt beträffande åldern. Motsvarande skillnad för år 1960 är 42,0 %, för 1964 36,1 % och för 1968 43,4 %. Tabellen visar

således att åldersfaktorns lönedifferentierande verkan minskade något under periodens mitt, men att den var ungefär densamma 1968 som 1957. På motsvarande sätt finner vi att löneskillnaderna mellan dyrorterna ökat något lite och att utbildningens lönedifferentierande effekt varit praktiskt taget densamma under hela perioden. Det är svårt att genomföra en jämförelse av lönespridningen mellan befattningar därför att befattningsnomenklaturen reviderades 1965/66. Man kan dock konstatera att lönespridningen mellan befattningarna minskade ganska mycket mellan 1960 och 1964. Lönespridningen mellan industrigrenarna var oförändrad fram till 1964. 1968 hade den dock halverats till 5 %. Den allmänna slutsatsen från dessa jämförelser är att lönestrukturen varit stabil under den studerade perioden. En mera detaljerad analys av de olika komponenterna, liksom även av andra befattningsfamiljer än tekniska, befäster denna slutsats.

Löneindex

Den genomsnittliga löneökningen för ett kollektiv bestäms inte enbart av löneökningarna för varje kombination av faktorerna ålder, utbildning, yrke, osv. utan även av hur antalet individer förskjutes mellan åldersklasser, utbildningar, yrken osv. I ett löneindex vill man, på samma sätt som i ett prisindex, ha ett mått på hur mycket lönenivån ökat sedan dessa omfördelningseffekter eliminerats. Samma metod som använts för att analysera lönestrukturen kan nu användas för att bilda indextal. Genom att väga samman lönekomponenterna för jämförelseperioden med samma vikter som för basperioden och relatera de två summorna till varandra, erhåller man ett indextal som är rensat för omfördelningseffekter. Väljer man basperiodens fördelning av antalet individer på åldersklasser, utbildningar, yrken, osv. som viktfordelning erhåller man en index av Laspeyres typ. Väljer man i stället jämförelseperiodens fördelning erhåller man en index av Paaschetyp. I allmänhet har man svaga kriterier för valet av viktfordelning. Indexens numeriska värde bör därför inte vara känsligt för valet av vikter.

Tabell 3
LÖNEÖKNINGSINDEX FÖR MANLIGA TJÄNSTEMÄN I TEKNISKA BEFATTNINGAR

	1960	1964	1964
	(1957=100)	(1960=100)	(1957=100)
Genomsnittlig löneökning	136,1	125,7	171,1
1957 års vikter .	123,7	133,3	164,9
1960 års vikter .	121,6	135,3	164,5
1964 års vikter .	123,5	133,4	164,8

Forts. på sid. 1266

INDUSTRI TJÄNSTEMÄNNENS ...

Fort. fr. sid. 1264

Den första raden i tabell 3 visar den genomsnittliga löneförändringen, således *inklusive* omfördelningseffekterna. Mellan 1957 och 1960 ökade genomsnittslönen med 36,1 % och mellan 1960 och 1964 med 25,7 %, vilket ger 71,1 % för hela perioden. De tre följande raderna i tabellen visar indexstandardiserade för omfördelningseffekter. De vikter som användes i beräkningarna av index talen i den första av dessa rader erhöles från 1957 års fördelning av antalet individer på åldersklasser, yrkes, utbildningar, befattningar och industrigrenar. För den näst sista raden användes 1960 års fördelning och för den sista 1964 års fördelning. Vi finner att valet av vikter spelar liten roll. Index talen skiljer sig inte åt med mer än 1 à 2 procentenheter, vilket är lite jämfört med skillnaden mellan den genomsnittliga löneökningen och den ökning som index talen ger. För perioden 1957 till 1960 visar index talen en ökning på ca. 22—24 %, dvs. 12—14 % mindre än den genomsnittliga ökningen. Man skulle kunna tolka detta så att den "rena" löneökningen endast varit 22—24 % men att kollektivet lyckats få ytterligare 12—14 % genom att det relativa antalet individer i de högre åldersklasserna,

i de högre befattningarna, osv. blivit större.

Tabell 4
LÖNEKOMPONENTERNAS BIDRAG TILL SKILLNADEN MELLAN DEN GENOMSNIITTLIGA LÖNEÖKNINGEN OCH INDEXÖKNINGEN

Genomsnittlig lön 1960: 2 242 kronor.	
Procentuell avvikelse från genomsnittet med 1957 års fördelning som vikter	
Alder	-2,8
Dyrort	-1,7
Utbildning	-0,6
Yrke	-4,3
Industri	-0,1
Genomsnittlig lön 1960 med 1957 års vikter:	2 039 kronor.

Som en biprodukt till indexberäkningarna kan man få en uppfattning om vilken typ av omfördelning det är som bidragit till skillnaden mellan den genomsnittliga ökningen och indexökningen. Enligt tabell 4 skulle ålderskomponentens bidrag ha minskat med 2,8 procentenheter om åldersfördelningen 1960 hade varit densamma som 1957. Andelen äldre och medelålders var således större 1960 än 1957. På samma sätt finner vi att bidraget från faktorn yrkes skulle varit 1,7 procentenheter mindre, vilket beror på att andelen sysselsatta i yrkes 5 ökade. Yrkeskomponentens bidrag skulle ha minskat med 4,3 procentenheter, vilket tyder på att andelen sysselsatta på de högre befattningsnivåerna ökade. Skillnaderna i bidrag från utbildnings- och industrifaktorererna är små.

Mellan 1960 och 1964 förändrades

kollektivets sammansättning i motsatt riktning så att den genomsnittliga lönen sjönk mer än indexlönen. Framför allt berodde detta på att andelen sysselsatta på de lägre befattningsnivåerna ökade. För hela perioden 1957—1964 ökade således genomsnittslönen drygt 6 % mer än vad den skulle ha gjort om åldersfördelning, yrkesfördelning, osv. hade varit oförändrade.

Avslutande anmärkningar

Med hjälp av de metoder som illustrerats i denna artikel kan man således få en beskrivning av lönestrukturen som är relativt lättanalyserad. Resultat, sådana som redovisats ovan, uppfordrar till ytterligare forskning om varför lönerelationerna är sådana som vi observerat dem. De ger också ett bättre underlag än hittills för diskussionen om rättvisa och rimliga löneskillnader. Stabiliteten i lönestrukturen kan möjligen vara förvånande. Beror den på det speciella förhandlingssystem som användes på detta avtalsområde eller på att den typ av arbetskraft som här studerats är relativt lättroilig och därför lyckats anpassa sig till marknaden på ett sådant sätt att lönerelationerna förblivit i det närmaste oförändrade? Svaret på denna fråga kan vara av avgörande betydelse för möjligheterna att påverka lönerelationerna. Anders Klevmarken