

# Att mäta löneutvecklingen

Slutrapport från Medlingsinstitutets  
arbetsgrupp för lönestatistik

Medlingsinstitutet  
National Mediation Office

# Slutrapport från Medlingsinstitutets arbetsgrupp för lönestatistik

## Innehållsförteckning

### 1. Inledning

#### 1.1 Varför behövs statistik över löner och arbetskraftskostnader?

- Olika användningsområden
- Strukturella effekter
- Användarspecifika behov

### 2. Löne- och arbetskostnadsstatistik från olika statistikkällor

#### 2.1 Konjunkturlönestatistiken

- Privat sektor
- Primär- och landstingskommunal sektor
- Statlig sektor
- Retroaktiva lönebetalningar

#### 2.2 Den bearbetade och sammanvägda konjunkturlönestatistiken (KL\_MI)

#### 2.3 Lönestrukturstatistiken (SL)

#### 2.4 Arbetskostnadsindex (AKI)

#### 2.5 Labour Cost Index (LCI)

#### 2.6 Nationalräkenskaperna (NR)

- Lönesummor*
- Arbetskraftskostnader*
- Arbetade timmar*

#### 2.7 Löneutveckling enligt olika källor

### 3. Förklaringar till skillnader i löneutveckling mellan KL\_MI och NR

#### 3.1 Kalenderkorrigering av lönedata

- Beräkningar av kalendereffekter i nationalräkenskaperna*
- Kalenderkorrigering i konjunkturlönestatistiken*
- En jämförelse mellan KL\_MI och kalenderkorrigerade NR-data*

#### 3.2 Sammanvägning av konjunkturlönestatistiken till olika aggregat

- Sammanvägning av löneökningstakter*
- Lönesummevikter i MI:s sammanvägning*
- Effekter från sammanvägningsförfarandet på löneutveckling*

#### 3.3 Olika ”täljaraggregat” och ”nämningaraggregat” i KL\_MI och NR

- Utvecklingen i täljaraggregat och nämningaraggregat*
- Utvecklingen i arbetade timmar*

### 3.4 Skillnader mellan lönekomponenter i KL respektive NR

*Sjuklönens betydelse*

*Tillägg till bruttolönen*

*Bonus, avgångsvederlag etc.*

*Retroaktiva lönepåslag*

## 4. Förbättringar av lönestatistiken – LCI

## 5. MAL-gruppens diskussion och slutsatser

*Bilageförteckning:*

Eurén, C., (2004), ”Strukturella effekter och konjunkturlönestatistiken”, PM, Medlingsinstitutet.

Petric, M., (2002), ”Viktsystem baserat på lönesummorna”, PM, Avdelningen för arbetsmarknads- och utbildningsstatistik, Programmet för Konjunkturlönestatistik, SCB.

## 1. Inledning

I oktober 2003 tog Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet initiativ till att bilda en arbetsgrupp för att göra en översyn av frågor och problem som uppstår vid användning av löneuppgifter från olika källor. Konjunkturinstitutet (KI) hade i sin senaste lönebildningsrapport jämfört löneutvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken, som bearbetas och publiceras av Medlingsinstitutet, och löneutvecklingen baserad på nationalräkenskaperna samt fört en diskussion kring användbarheten av dessa källor. KI drog slutsatsen att löneökningstakten har underskattats i den bearbetade konjunkturlönestatistiken jämfört med den beräknad från NR, eftersom andelen tjänstemän, som har betydligt högre lön än arbetarna, ökat under senare år. En ändrad sammansättning av arbetsstyrkan av detta slag påverkar nämligen inte den genomsnittliga löneökningstakten för hela näringslivet i Medlingsinstitutets beräkningar. Anledningen är att löneökningstakter, och inte lönenivåer, vägs samman till ett genomsnitt för en sektor eller hela ekonomin.<sup>1</sup> Så länge det inte finns arbetade timmar att tillgå för tjänstemännen i lönestatistiken och timlöner *inte* kan beräknas, är man hänvisad till att använda ett näst bästa ("second best") alternativ. Medlingsinstitutet som har ansvaret för *den officiella lönestatistiken* har därför valt att väga samman löneökningstakterna för arbetare och tjänstemän.<sup>2</sup>

Den diskussion som startades av KI ledde till ett behov av en mer fördjupad analys av olika källor för löneuppgifter och en arbetsgrupp inrättades. Arbetsgruppen, som kom att benämnas MAL (Medlingsinstitutets Arbetsgrupp för Lönestatistik), fick i mandat att gå igenom olika statistiska källor för löneuppgifter och klargöra skillnaderna mellan dessa samt beskriva vilka förbättringar av statistiken som är praktiskt möjliga att genomföra. Utgångspunkten för MAL:s arbete var de olika krav som ställs på lönestatistiken från skilda användare. Arbetsgruppen bestod av såväl statistiker (från Statistiska Centralbyrån) som prognosmakare (från Konjunkturinstitutet) och representanter för policyorganisationer (Finansdepartementet och Riksbanken). Medlingsinstitutet, som är ansvarig för den officiella lönestatistiken sedan 2001, var sammankallande, agerade ordförande och bistod med sekreterare.<sup>3</sup>

I mandatet för arbetsgruppens uppgifter angavs dels den officiella lönestatistiken (Konjunkturlönestatistiken, Lönestrukturstatistiken, Arbetskostnadsindex och Labour Cost Index) dels Nationalräkenskaperna. Syftet var att nå en samsyn i arbetsgruppen om statistikkällornas jämförbarhet och tolkning. I praktiken inriktades gruppens arbete på löneutvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken och den som beräknas från nationalräkenskaperna. Frågorna kring dessa två statistikkällor var många och krävde omfattande analyser. Därför kommer

1 Eftersom statistik över arbetade timmar för tjänstemännen saknas i dagsläget kan inte lönenivåer (lön per arbetad timme) beräknas för dessa. Genomsnittlig löneökningstakt för t.ex. privat sektor eller för hela ekonomin beräknas därför som ett vägt genomsnitt av arbetares och tjänstemäns löneökningstakter. Detta innebär att löneökningstakten i genomsnitt för privat sektor inte påverkas trots att andelen tjänstemän ökar. Ett enkelt exempel kan illustrera detta. Om varken arbetare eller tjänstemän får några löneökningar, d.v.s. deras löneökningstakter är 0 procent, kommer också löneökningstakten i genomsnitt för privat sektor bli 0 procent, alldeles oavsett hur stor vikten för tjänstemännen är. Om det istället vore möjligt att väga samman lönenivåer, blir den genomsnittliga löneökningstakten för privat sektor högre när andelen tjänstemän ökar. Detta beror på att tjänstemännens lönenivåer är betydligt högre än arbetarnas. Se vidare avsnitt 3.2.

2 Ett annat alternativ är KI:s metod att beräkna lönenivåer genom att använda tjänstemännens genomsnittliga månadslön från konjunkturlönestatistiken och göra ett antagande om tjänstemännens arbetade timmar. Den resulterande timlönen för tjänstemännen kan sedan vägas ihop med timlönen för arbetare med några lämpliga vikter, företrädesvis timvikter.

3 MAL-gruppens medlemmar var Olle Djerf, samhällsekonomisk rådgivare vid MI, Christina Eurén, MI, Andreas Lennmalm, SCB, Maj Nordin, MI, Jens Olin, SCB, Eva Uddén Sonnégård, Riksbanken, Göran Zettergren, KI, och Ann-Sofie Öberg, Finansdepartementet. Rapporten är skriven av Eva Uddén Sonnégård på basis av underlag från MAL-gruppens medlemmar.

föreliggande rapport att i huvudsak diskutera konjunkturlönestatistiken och nationalräkenskaperna.

Inledningsvis diskuteras varför statistik över löner och arbetskraftskostnader behövs och vilka krav som kan ställas på statistiken utifrån olika användningsområden. Därefter görs en genomgång av olika statistiska källor som i en eller annan form används för att beskriva löneutvecklingen och utvecklingen i arbetskraftskostnaderna. Konjunkturlönestatistiken beskrivs mer i detalj än övriga källor. Sedan jämförs löneutfallen enligt konjunkturlönestatistiken, i den bearbetade version som MI publicerar (KL\_MI), och de som beräknas från nationalräkenskaperna (NR). I anslutning till detta diskuteras ett antal aspekter som är viktiga och problematiska i lönestatistiska sammanhang och som kan påverka löneutvecklingen:

- (1) Kalenderkorrigering d.v.s. korrigering för effekter på löneutvecklingen av helgernas förläggning och skottdagen.
- (2) Effekter vid sammanvägning av löner för arbetare och tjänstemän till en total samt av näringsgrenar till hela ekonomin.
- (3) Betydelsen av tillförlitliga mått på arbetade timmar för såväl arbetare som tjänstemän.
- (4) Olika lönekomponenters effekt på löneutvecklingen som t.ex. bonus, sjuklön, avgångsvederlag, skattepliktiga tillägg till bruttolönen, samt periodiseringseffekter.

Rapporten går även igenom vilka förbättringar av statistiken som planeras i anslutning till att ett konsistent Labour Cost Index för alla EU-länder konstrueras. Slutligen sammanfattas analysen och MAL-gruppens slutsatser.

### **1.1 Varför behövs statistik över löner och arbetskraftskostnader?**

Löneutvecklingen är en av de mest centrala variablerna i samhällsekonomin. Lönerna ger hushållen merparten av dess inkomster, utgör den viktigaste kostnadskomponenten för företag och andra arbetsgivare samt är i särklass den viktigaste skattebasen för den offentliga sektorn. Det finns därtill ett behov av jämförande lönestatistik som underlag till de avtalsförhandlingar som förs på arbetsmarknaden.

Den officiella kortperiodiska lönestatistiken omfattade till en början endast industriarbetare. I sitt delbetänkande 1988 efterfrågade lönekommittén en mer aktuell, heltäckande och harmoniserad kortperiodisk lönestatistik. Den ekonomiska politiken blev också beroende av en mer fullständig lönestatistik när penningpolitiken inriktades på inflationsbekämpning i början av 1990-talet. Den kortperiodiska lönestatistiken utökades 1992 till att omfatta alla sektorer i ekonomin. Arbetsmarknadens parter har också sedan länge själva samlat in statistik över löner, som för vissa avtalsområden är tillgänglig även utanför det egna avtalsområdet.

#### *Olika användningsområden*

Statistik över löner behövs för olika användningsområden. För det första behövs statistik för att kunna *utvärdera avtalsrörelserna* och analysera vad löneutfallen innebär för ekonomisk tillväxt och välfärd. Ett andra område är *prognoser* över den ekonomiska utvecklingen på kort sikt. För dessa syften behövs inte bara lönestatistik utan också statistik över de totala arbetskraftskostnaderna d.v.s. löner samt kollektiva avgifter och löneskatter. Prognoserna används som underlag för ekonomiska beslut och bör därmed bygga på så tillförlitlig statistik som möjligt. För det tredje behövs löne- och arbetskraftskostnadsstatistik för att *penningpolitiken* ska kunna utformas optimalt. Eftersom arbetskraftskostnaderna motsvarar närmare 70 procent av förädlingsvärdet i ekonomin har dessa stor betydelse för den samlade bedömningen av inflationstrycket. Bra lönestatistik bidrar därmed till att förbättra underlagen för de penningpolitiska besluten. Ett

fjärde område är bedömningar av *ekonomins tillväxtförmåga* på lång sikt. En god analys av den underliggande utvecklingen och tillväxtpotentialen behövs för att kunna fatta välgrundade politiska beslut om genomgripande förändringar bl.a. på arbetsmarknaden. Slutligen ställs allt större krav från *Eurostat* på statistiken. För att den europeiska centralbanken (ECB) ska kunna göra en så god analys som möjligt, krävs att statistiken över arbetskraftskostnaderna är harmoniserad mellan de olika EU-länderna.

Dessa olika syften ställer givetvis olika krav på statistikkällorna. Det första syftet ställer t.ex. krav på att kunna särskilja avtalsmässiga löneförändringar från övriga och att kunna belysa olika gruppers löneutveckling som arbetares respektive tjänstemäns. Under de två senaste decennierna har dock avtalsförhandlingarna blivit alltmer mångfacetterade med större inslag av lokala förhandlingar. Det är därför problematiskt att ge en samlad bild över utfallen i avtalsförhandlingarna. Arbetsmarknadens parter föredrar många gånger att använda sin egen statistik och poängterar att det inte är möjligt – och inte heller önskvärt – att redovisa avtalsmässiga löneökningar separat.

#### *Strukturella effekter*

Samtidigt som förhandlingssystemet blivit mer komplext har ekonomin genomgått stora strukturella förändringar. En viktig förändring är att andelen tjänstemän i industrin och i hela ekonomin ökat över tiden, vilket gett en högre genomsnittlig löneökningstakt än vad som annars varit fallet. Även storleksförskjutningar mellan olika näringsgrenar påverkar löneutvecklingen. Sannolikt har sammansättningseffekterna haft större betydelse under 1990-talet än under tidigare decennier.<sup>4</sup> Användarna behöver därför ta ställning till hur dessa s.k. *strukturella effekter* ska behandlas. De kan antingen ingå i löneökningstakten eller rensas bort från denna. Ett problem i sammanhanget är dock att det inte är självklart vilken metod som ska användas när strukturella effekter beräknas. Arbetsmarknadens parter föredrar att löneökningstakten rensas från löneökningar som beror på strukturella förändringar, eftersom de vill kunna utvärdera avtalsrörelsen. Prognosmakare å sin sida vill kunna göra så goda prognoser som möjligt på de faktiska utfallen och behöver ett mått på löneutvecklingen, och utvecklingen i arbetskraftskostnaderna, som kan jämföras med produktivitetsutvecklingen. Eftersom produktivitetsutvecklingen rimligen påverkas av en ändrad sammansättning av arbetskraften bör också löneökningstakten inkludera strukturella effekter.

#### *Användarnas specifika behov*

Konjunkturinstitutet, som fått regeringens uppdrag att presentera en samhälls-ekonomisk bedömning av lönebildningen i en årlig rapport, har ett omfattande behov av både disaggregerad och aggregerad statistik. För att kunna analysera lönebildningen och göra långsiktiga bedömningar över löneutrymmet behövs historiska data och konsistenta tidsserier över bl.a. lönenivåer och arbetade timmar för olika sektorer i ekonomin. För beslutsfattare som Riksbanken behövs framförallt statistik över näringslivets enhetsarbetskostnader; inflationstrycket kan, under vissa förutsättningar, sägas bestämmas av utvecklingen av arbetskraftskostnaderna per producerad enhet. För beslutsfattare som regeringen finns ett större behov av statistik som belyser förhållanden som påverkar de långsiktiga sambanden, som t.ex. sjukfrånvarons betydelse för medelarbetstiden och utvecklingen i arbetskraftskostnaderna.

I MAL-gruppens diskussioner har alla dessa olika aspekter tagits upp. Det har varit värdefullt för användare och producenter att rådgöra med varandra om hur de statistiska problemen ser ut, både i ett kortare och lite längre perspektiv. En

<sup>4</sup> Se Uddén Sonnegård, E., (2003), "Är 'löneglidning' ett problem?", Penning- och valutapolitik nr 4, Sveriges Riksbank, för en närmare genomgång av strukturella effekter baserade på lönestrukturstatistiken.

slutsats som drogs var att det naturligtvis inte finns något självändamål i att olika statistikkällor ska visa samma löneutveckling (eller arbetskostnadsutveckling) då olika grenar av statistiken är uppbyggd för olika syften. Det är dock viktigt att statistikkällornas förtjänster och brister klart framgår i de analyser som görs av löneutvecklingen. Det bör också observeras att om avvikelserna mellan olika källor – som i någon mening avser att visa ”samma” utveckling – är stora bör särskild analys göras av detta förhållande.

## 2. Löne- och arbetskostnadsstatistik från olika statistikkällor

Den officiella lönestatistiken består av Konjunkturlönestatistiken, Lönestrukturstatistiken, Arbetskostnadsindex och EU-statistik som Labour Cost Index, Labour Cost Survey samt Structure of Earnings Survey. Sedan 2001 är Medlingsinstitutet statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. Konjunkturlönestatistiken produceras av SCB, som också publicerar lönestatistiken i sin helhet. MI kompletterar och bearbetar dessutom konjunkturlönestatistiken i vissa avseenden och publicerar sina sammanställningar.

Nedan redovisas i korthet statistikunderlaget för de olika statistikgrenarna inklusive nationalräkenskaperna. För ytterligare information hänvisas till SCB:s och MI:s hemsidor.

### 2.1 Konjunkturlönestatistiken (KL)

Till en början bestod den kortperiodiska lönestatistiken av månatlig lönestatistik för industriarbetare. Under 1990-talet utvecklades den till att täcka samtliga sektorer. Statistiken för den privata och statliga sektorn producerades av SCB, medan ansvaret för kommun- och landstingsstatistiken låg på Kommunförbundet respektive Landstingsförbundet t.o.m. 1998. Från och med år 1999 var produktionen av *konjunkturlönestatistiken* (KL) samlad hos SCB. KL består av fem undersökningar: arbetare privat sektor, tjänstemän privat sektor, primärkommuner, landsting och stat.

#### *Privat sektor*

Den privata sektorn undersöks genom att ett urval av cirka 8 000 företag besvarar en enkät varje månad. Alla stora företag (fler än 200 anställda) ingår i undersökningen. För företag med 5 eller fler anställda (men färre än 200) görs ett representativt urval på 6 240 stycken (vilket motsvarar ca 10 procent av populationen). Bortfallsfrekvensen ligger på ungefär 8 procent ovägt eller 3 procent storleksvägt. Företagen ombeds ange den utbetalda lönesumman för de *timavlönade* arbetarna samt att redovisa övertidstilläggen separat.<sup>5</sup> I lönebegreppet *ingår inte* semesterlön, helglön, beredskapsersättning, permitteringslön eller sjuklön. För arbetare som är *månadsavlönade* anges istället den fasta överenskomna månadslönen (utan avdrag för semester, tjänstledighet eller sjukdom). I den fasta månadslönen *ingår inte* semestertillägg, övertid-, restids- eller jourersättning. För *tjänstemän* är lönebegreppet detsamma som för månadsavlönade arbetare.

Eftersom lönebegreppet för arbetare är *lön per arbetad timme*, görs en omräkning av de månadsavlönade arbetarnas månadslöner till timlöner. Till detta används överenskommen arbetstid och faktiskt arbetade timmar som samlas in separat för de månadsavlönade arbetarna. Först beräknas en timlön utifrån överenskommen månadslön och överenskommen arbetstid och därefter beräknas en lönesumma med hjälp av faktiskt arbetade timmar. Till detta adderas rörliga tillägg som motsvarar de löneelement som ingår i lönebegreppet för de timavlönade.<sup>6</sup> Tanken är att få en så god överensstämmelse som möjligt mellan de timavlönares utbetalda lönesumma och den konstruerade lönesumman för de månadsavlönade. Slutligen summeras lönesummorna och divideras med faktiskt

<sup>5</sup> Utbetalad lönesumma definieras som summan av tidlön, prestationslön, fasta tillägg, ackordskompensation, ackordsöverskott, risktillägg, smutstillägg, skifttillägg, skiftformstillägg, övertidstillägg, övertids-, väntetids-, gångtids-, restidsersättning för resor mellan två arbetsplatser och tillägg för obekväms och förskjutna arbetstid. Detta motsvarar "lön för arbetad tid" enligt SIAK 1 med undantag för jourersättning. SIAK står för Standard för Indelning av ArbetskraftsKostnader och fastställdes 1989.

<sup>6</sup> Rörliga tillägg inkluderar ackordstillägg, skifttillägg, skiftformstillägg, risktillägg, smutstillägg, tillägg för obekväms och förskjutna arbetstid, väntetids-, gångtids- och restidstillägg.

arbetade timmar för de båda arbetarkategorierna. Detta innebär att för alla arbetare i privat sektor beräknas en timlön, baserat på en timundersökning.<sup>7</sup> Än så länge görs däremot inte någon sådan beräkning för tjänstemännen.<sup>8</sup>

För tjänstemännen används istället genomsnittlig månadslön, vilken beräknas som kvoten mellan summan av de överenskomna månadslönerna och antalet anställda omräknade till att motsvara heltidstjänster.<sup>9</sup> I publikationen över KL och på SCB:s hemsida redovisas timlönen och dess utveckling för arbetare både inklusive och exklusive övertidsstillägg *per näringsgren* samt för arbetare totalt i privat sektor. För tjänstemännen redovisas genomsnittlig månadslön och dess utveckling inklusive respektive exklusive rörliga tillägg *per näringsgren* samt för tjänstemännen totalt i privat sektor.

#### *Primär- och landstingskommunal sektor*

Undersökningarna i dessa sektorer är totalundersökningar. Lönen och dess utveckling redovisas dock endast för anställda med månadslön, inte för timavlönade.<sup>10</sup> Det lönebegrepp som används är genomsnittlig månadslön, enligt samma modell som för tjänstemännen. Rörliga tillägg *ingår inte* i statistiken.

#### *Statlig sektor*

Undersökningen är heltäckande och redovisar den genomsnittliga överenskomna månadslönen. I denna ingår både fasta och vissa rörliga lönetillägg. Jour- beredskaps- och övertidsstillägg redovisas inte.

#### *Retroaktiva lönebetalningar*

I KL periodiseras retroaktiva betalningar till den månad som det retroaktiva beloppet avser. Detta görs för tolv månader bakåt i tiden.

## **2.2 Den bearbetade och sammanvägda konjunkturlönestatistiken (KL\_MI)**

Medlingsinstitutet bearbetar vissa dataserier i konjunkturlönestatistiken. Till att börja med kompletterar MI statistiken så långt det är möjligt med sådana löneförändringar som inte ger utslag i det insamlade underlaget. Ett vanligt inslag i avtalsuppgörelserna under senare år har t.ex. varit arbetstidsförkortningar. Dessa påverkar inte månadslönen men väl timlönen – eller kostnaden för arbetskraften per timme.<sup>11</sup> En annan bearbetning, som enstaka år kan vara viktig, är korrigeringar för överföringar av verksamheter från en sektor till en annan.<sup>12</sup> Genomsnittliga löneförändringar, som beror på ändrad sektorstillhörighet, räknas således bort i MI:s bearbetning av statistiken.

Det finns även ett behov hos användarna att få tillgång till lönestatistik som är aggregerad för olika näringsgrenar, sektorer och för hela ekonomin. SCB redovisar löneutvecklingen för arbetare i olika näringsgrenar separat från löneutvecklingen för tjänstemän i motsvarande näringsgrenar. Däremot publicerar SCB inte något genomsnitt vare sig för de olika näringsgrenarna i privat sektor (som ungefär motsvarar näringslivet)<sup>13</sup> eller för hela ekonomin. Av

7 Månadsavlönade arbetare utgör 57 procent av arbetare totalt. I hela den privata sektorn utgör arbetarna 50 procent och tjänstemännen 50 procent.

8 SCB har sedan 1999 gjort en undersökning av tjänstemännens arbetade timmar, som kan användas för det framtida LCI.

9 Antalet heltidsanställda beräknas som summan av de anställdas sysselsättningsgrader, där sysselsättningsgraden är andelen tjänsteomfattning för den anställde i förhållande till normal arbetstid. T.ex. räknas en halvtidstjänst som 0,5.

10 De timavlönade utgör en mycket liten andel av de sysselsatta i primärkommuner (5,4 procent av årsarbetare) respektive landsting (1,8 procent av årsarbetare).

11 Det bör dock observeras att dylika bearbetningar inte gjorts sedan 2001, eftersom underlag för dessa beräkningar saknats. Se Medlingsinstitutet, (2004), Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003, Medlingsinstitutets årsrapport.

12 T.ex. överfördes SJ från statlig till privat sektor 2001, vilket gjorde att löneökningstakten blev lägre i privat sektor än den annars skulle ha varit.

13 Näringslivet gäller all produktion som säljs på en marknad eller produktion för egen slutlig användning. Skillnaden är mycket liten mellan näringslivet och privat sektor.

denna anledning väger MI samman löneutvecklingen för arbetare och tjänstemän i respektive sektor och publicerar genomsnitt för industri, byggnadsindustri, varuhandel, hotell och restaurang, transport och kommunikationer, kreditinstitut, företagstjänster m.m. samt utbildning, vård m.m. Näringslivet vägs därefter samman med offentlig sektor för att belysa löneutvecklingen i hela ekonomin. De vikter som används är årliga lönesummevikter baserade på KL.

Det bör observeras att de löneökningstakter som publiceras av MI för näringslivet (privat sektor) för arbetare respektive tjänstemän, kan skilja sig från de löneökningstakter som publiceras av SCB. Förklaringen är att MI väger ihop förändringstalen för de olika näringsgrenarna med årsvisa vikter, vilket kan påverka genomsnittet för arbetare och tjänstemän. SCB, å sin sida, summerar de undersökta företagens lönesummor och arbetsvolym till näringsgrenar och totaler för arbetare och tjänstemän med hjälp av de uppräkningsfaktorer som urvals-förfarandet ger. (Se vidare avsnitt 3.2 där vägningsförfarandet diskuteras).

För att kunna skilja på de två uppsättningarna av konjunkturlönestatistiken i föreliggande rapport, förkortas den som publiceras av SCB för KL och den som publiceras av MI för KL\_MI. Den senare benämns i olika textsammanhang som ”den sammanvägda konjunkturlönestatistiken” eller ”den bearbetade konjunkturlönestatistiken”. I denna rapport kallas den hädanefter genomgående ”sammanvägd”.

### **2.3 Lönestrukturstatistiken (SL)**

Till skillnad från konjunkturlönestatistiken, som är kortperiodisk och publiceras varje månad, görs lönestrukturstatistiken (SL) en gång om året. Syftet med denna statistik är i första hand att mäta genomsnittliga löner och löneutveckling för olika kategorier av anställda (med avseende på näringsgren, kön, ålder, utbildningsnivå och yrkesgruppstillhörighet). Detta betyder att SL kan användas för att undersöka strukturella effekter d.v.s. hur förändringar i sammansättningen av arbetsstyrkan påverkar utvecklingen av lönerna.

Dataunderlaget insamlas till största delen av arbetsmarknadens parter (arbetsgivarsidan) som mot ersättning ställer detta till SCB:s förfogande. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av partsstatistiken gör SCB ett kompletterande urval. Mätningarna genomförs under en månad: september månad för privat sektor och staten samt november månad för kommuner och landsting. Statistiken är därmed känslig för om avtalsförhandlingarna är slutförda vid denna tidpunkt eller inte och om löner börjat betalas ut enligt de nya avtalen.

### **2.4 Arbetskostnadsindex (AKI)**

Parallellt med konjunkturlönestatistiken framställs ett arbetskostnadsindex (AKI) av SCB. För industriarbetare har ett sådant producerats sedan 1968. Från och med 1997 publiceras AKI månadsvis dels för arbetare dels för tjänstemän. AKI har konstruerats för att kunna användas av företagen vid avtalskrivningar av långa affärskontrakt. SCB gör inte någon sammanvägning av AKI för privat sektor, det görs däremot för LCI (se nedan). Retroaktiva lönebetalningar redovisas endast sex månader bakåt i tiden varefter AKI blir ”definitivt”, jämfört med tolv månader bakåt i tiden i KL och LCI.

### **2.5 Labour Cost Index (LCI)**

Under 2003 antog ministerrådet i EU förordningen för Eurostats Labour Cost Index (LCI). Detta ska innehålla faktisk lön och arbetskraftskostnad per timme, inklusive och exklusive bonus, för samtliga sektorer utan uppdelning på arbetare och tjänstemän. Det nya LCI ska redovisas kvartalsvis från och med 2005 för näringslivet och från och med 2007 för hela ekonomin. LCI för näringslivet har emellertid publicerats redan från och med 1996 enligt ett s.k. gentlemen's agreement. I LCI ingår retroaktiva lönebetalningar 12 månader bakåt i tiden. (Se vidare avsnitt 4).

## 2.6 Nationalräkenskaperna (NR)

En alternativ källa till löneserier är de som baseras på nationalräkenskapernas uppgifter om utbetalda lönesummor och arbetade timmar. NR publicerar inte några serier över löner eller löneförändringar utan dessa beräknas av användarna. Dessa löneserier *ingår inte* i den officiella lönestatistiken.

### *Lönesummor*

Lönesummor i Nationalräkenskapernas *kvartalsräkenskaper* bygger på statistik över lönesummor, arbetsgivaravgifter och preliminär A-skatt (LAPS-statistiken), vars uppgifter kommer från de månatliga skattedeclarationer som företagen lämnar. Summan av kvartalsräkenskapernas fyra kvartal utgör preliminära helårsuppgifter, till dess att *årsräkenskaperna* sammanställts. Den totala lönesumman i de definitiva årsräkenskaperna bygger i huvudsak på SCB:s statistik över lönesummor (LSUM-statistiken) som är en bearbetning av de årliga kontrolluppgifterna från arbetsgivare till skattemyndigheterna.

LSUM-statistiken kompletteras med ett antal löneslag som olika personalförmåner, uppskattningar av svarta löneutbetalningar, lönebetalningar till utlandet m.m. För näringslivets branscher används i huvudsak lönesummorna från Företagsstatistiken som underlag. Lönesummor i statliga myndigheter hämtas från ESV:s sammanställning av myndigheternas redovisning. För primärkommuner och landsting beräknas lönesumman utifrån underlag från SCB (programmet för offentlig ekonomin ES/OE) respektive Landstingsförbundet. Vid beräkningarna uppstår en restpost mellan summan av alla branscher och totalen för hela ekonomin. Denna restpost läggs till uppgifterna för näringslivet och fördelas ut branschvis.

De definitiva årsberäkningarna publiceras knappt två år efter redovisningsårets utgång. Bilden över löneutvecklingen baserad på preliminära årsberäkningar kan därför ändras fram till dess att årsberäkningarna blivit definitiva. Under arbetets gång i MAL-gruppen blev t.ex. årsräkenskaperna för 2001 definitiva och uppgifterna för 2002 reviderade när LSUM-statistiken var sammanställd.

### *Arbetskraftskostnader*

I NR:s arbetskraftskostnadsbegrepp ingår förutom löner även kollektiva avgifter (lagstadgade och avtalsenliga) samt löneskatter. Löneskatter bokförs annars som en skatt på produktion i nationalräkenskaperna.

De kollektiva lagstadgade avgifterna beräknas först för ekonomin totalt sett utifrån de inlutna avgifterna till stat och socialförsäkringssektor det aktuella året. Även för de avtalsenliga avgifterna görs först en beräkning på totalnivå, baserad på inbetalda avgifter från arbetsgivarna till försäkringsbolagen och de avsättningar som arbetsgivarna gör inom det egna bolaget. Näringslivets kollektiva avgifter beräknas därefter branschvis utifrån lönesummor och de lagstadgade respektive avtalsenliga procentsatserna. På samma sätt beräknas kollektiva avgifter för de landstingskommunala myndigheterna medan de för statliga och primärkommunala myndigheter beräknas utifrån faktiska belopp i underlagen för beräkningarna. När totalsiffran för hela ekonomin inte överensstämmer med summan av branschberäkningarna och de övriga sektorerna läggs restposten till näringslivet och fördelas på delbranscherna.

Löneskatter beräknas på samma sätt, på totalnivå utifrån inlutna medel till staten, på bransch- och sektorsnivå utifrån lönesummor och aktuella procentsatser och för stat och primärkommuner utifrån uppgifter om faktiska belopp.

### *Arbetade timmar*

I *årsräkenskaperna* bygger anställdas arbetade timmar på uppgiften om arbetade timmar för anställda i åldern 16–64 år från arbetskraftsundersökningarna (AKU). Dessa kompletteras med arbetade timmar för anställda under 16 år och över 64

år, samt för värnpliktiga. En kalkyl görs också över omfattningen av svartarbete. För näringslivet totalt används AKU och för dess branscher används även företagsstatistiken och registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS). För offentlig sektor beräknas antalet arbetade timmar via uppgifter över antal anställda från Konjunkturlönestatistiken, Strukturlönestatistiken och Landstingsförbundet samt medelarbetstider från AKU. Den restpost som uppstår mellan arbetade timmar för hela ekonomin och summeringen av timmarna i branscher och sektorer förs till näringslivet och fördelas ut branschvis.

I *kvartalsräkenskaperna* görs en framskrivning av de kvartalsnivåer, som fastställs i samband med årsräkenskaperna, med de utvecklingstal som källorna visar. AKU är huvudkälla för utvecklingen av anställdas arbetade timmar totalt och i näringslivet. För sektorer och branscher används även utvecklingstal baserade på KL och kortperiodisk sysselsättningsstatistik.

### **2.7 Löneutveckling enligt olika källor**

Det finns således ett antal statistiska källor som används för att erhålla löne- och arbetskostnadsserier av olika slag. Vilka källor som används och hur begreppen är avgränsade beror på vilka syften som statistikgrenarna har och vad som är möjligt att mäta med hänsyn till kostnader och uppgiftslämnarbörda. Konjunkturlönestatistiken avser att mäta lön för arbetad tid. Sett ur detta perspektiv är det naturligt att *sjuklön inte* ingår i lönebegreppet. I dagsläget räknas inte *bonus och vinstandelar* som lön för arbetad tid, vilket gör att de inte ingår i KL. Inte heller *avgångsvederlag* ingår i KL:s lönebegrepp som avser arbetad tid.

I *nationalräkenskaperna* ingår dock alla dessa komponenter. Syftet med NR är att redovisa ekonomins samlade inkomster och utgifter. Då är det nödvändigt att komplettera utbetalningar av grundlönen med alla lönepåslag och andra utgifter som påverkar löneinkomsterna respektive arbetskraftskostnaderna. Därför görs t.ex. i NR men inte i KL en uppskattning av *svartarbetets omfattning*. (Se vidare diskussion i avsnitt 3.4.

I tabell 1 återges löneutvecklingen för åren 1994–2003 enligt de olika statistikgrenarna som specificeras i MAL:s uppdrag. Löneökningstakterna i den sammanvägda konjunkturlönestatistiken är nästan genomgående *lägre* än i de baserade på NR, förutom för åren 1995 och 1999.

**Tabell 1: Löner i hela ekonomin**

Procentuell förändring från föregående år

|                    | <b>-94</b> | <b>-95</b> | <b>-96</b> | <b>-97</b> | <b>-98</b> | <b>-99</b> | <b>-00</b> | <b>-01</b> | <b>-02</b> | <b>-03</b> | <b>Medel</b> |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| KL_MI <sup>1</sup> | 2,4        | 3,3        | 6,0        | 4,5        | 3,7        | 3,4        | 3,7        | 4,4        | 4,1        | 3,4        | 3,9          |
| NR                 | 2,7        | 3,0        | 6,3        | 5,4        | 4,0        | 3,0        | 5,3        | 4,8        | 4,2        | 3,5        | 4,2          |
| SL <sup>2</sup>    | 4,2        | 2,7        | 6,4        | 5,1        | 3,9        | 4,3        | 4,5        | 5,2        | 3,7        | saknas     | 4,4          |

1) Sammanvägning av konjunkturlönestatistiken enligt Medlingsinstitutet.

2) Uppgift för 2003 är ännu inte publicerad i Lönestrukturstatistiken.

### 3. Förklaringar till skillnader i löneutveckling mellan KL\_MI och NR

Det finns flera skäl till att löneökningstakterna i konjunkturlönestatistiken och de som beräknas från nationalräkenskaperna kan skilja sig åt: kalendereffekter, sammanvägningsförfarande, avsaknad av uppgifter om arbetade timmar, olika lönebegrepp samt periodiseringseffekter. Nedan görs en genomgång av dessa faktorer och hur de kan förklara skillnaderna i löneutveckling mellan de två källorna.

#### 3.1 Kalenderkorrigering av lönedata

En kalenderkorrigerad (eller dagkorrigerad) serie är enligt gängse definition *rensad för* den inverkan som *kalendern* har på utfallet av serien. Den kan sägas beskriva hur ekonomin skulle utvecklas mellan normalår d.v.s. år med ett genomsnittligt antal arbetsdagar. Antalet arbetsdagar har i genomsnitt varit 251 under den senaste 30-årsperioden. Detta kan sägas motsvara ett normalår. Frågan om kalenderkorrigering har hamnat i fokus just 2004 eftersom helgdagarnas förläggning tillsammans med en skottdag, innebär att antalet arbetsdagar ökar med 4 (1,6 procent) mellan 2003 och 2004. År 2004 är således ett ovanligt arbetsintensivt år, vilket bör ge högre tillväxt, fler arbetade timmar och lägre kostnader per timme (allt annat lika).

Det finns emellertid flera skäl till att helgdagarnas förläggning inte får fullt genomslag på arbetade timmar. Alla löntagare berörs inte av hur helgdagarna infaller; skiftarbetare i kontinuerlig 3-skift arbetar oavsett om det är en helgdag eller inte. Inom dagligvaruhandeln slår inte heller helgdagarnas förläggning igenom fullt ut, då butikernas öppettider inte är reglerade. Många löntagare kan också anpassa sin arbetstid och förlägga sin semester och annan ledighet på ett sådant sätt att den kompenserar för en ogynnsam kalender. Under gynnsamma år – för arbetstagaren – sparas istället ledigheter. Även övertidsuttaget påverkas av helgdagarna; under år med få arbetsdagar ökar rimligen övertidsuttaget (om konjunkturen är gynnsam). Det kan också förmodas att sjukfrånvaron påverkas av kalendern; under år med färre arbetsdagar kan registrerad sjukfrånvaro bli lägre, eftersom löntagarna kan återhämta sig på ledig tid.

Det kan vara motiverat att använda både kalenderkorrigerade och faktiska dataserier i den ekonomiska analysen. När bedömningar görs av en underliggande, mer långsiktig utveckling i ekonomin är en kalenderkorrigerad serie att föredra. När man gör prognoser har även den faktiska utvecklingen betydelse, eftersom man vill veta hur svensk ekonomi utvecklas i dagsläget. Det är också den faktiska utvecklingen som oftast står i fokus när konjunkturen diskuteras i massmedia.

#### *Beräkningar av kalendereffekter i nationalräkenskaperna*

I NR redovisas både faktiska och kalenderkorrigerade (eller dagkorrigerade) serier över bl.a. arbetade timmar på kvartal. Konjunkturinstitutet har använt SCB:s kalenderkorrigeringsmetoder för att beräkna elasticiteter baserade på NR-data.<sup>14</sup> Beräkningarna gav NR-elasticiteter på 0,6 för ekonomin totalt och 0,54 för näringslivet. Det innebär att om antalet arbetsdagar ökar med 1 procent, ökar arbetade timmar med cirka 0,5 procent i näringslivet och cirka 0,6 procent i hela ekonomin.

KI kompletterade SCB:s metoder med alternativa modeller och beräknade elasticiteter för arbetade timmar både i NR och i arbetskraftsundersökningarna

<sup>14</sup> För närmare beskrivning av SCB:s metoder se Öhlén, S., (2003), "Säsongrensning av Nationalräkenskaperna – Översikt", PM, Statistiska Centralbyrån.

(AKU). De elasticiteter som då erhöles var i hög grad konsistenta med skattningarna ovan. Några intressanta observationer kunde göras: kalender-effekten på lönesumman i NR var som väntat försumbar, medan kalender-effekten på faktisk timlön – baserad på NR – blev mycket större än förväntat. För hela ekonomin blev *effekten* på timlönen för 2004 ca 0,9 och för näringslivet ca 0,8.<sup>15</sup> Denna effekt går således i första hand via arbetade timmar, eftersom lönesumman inte påverkas nämnvärt av kalendern.

#### *Kalenderkorrigering i konjunkturlönestatistiken*

Den sammanvägda konjunkturlönestatistiken bygger till större delen på utvecklingen av månadslönerna. Anställda med månadslön får samma lön oavsett antalet arbetsdagar under månaden. Därmed påverkas inte löneserierna i KL\_MI för denna kategori av kalendern. För timavlönade arbetare är timlönen likaså kalenderkorrigerad, eftersom lönesumman, som avser arbetad tid, och arbetade timmar påverkas på samma sätt av kalendern.

#### *En jämförelse mellan KL\_MI och kalenderkorrigerade NR-data*

Slutsatsen är alltså att en jämförelse mellan KL\_MI och NR bör göras med kalenderkorrigerade NR-data.<sup>16</sup> I tabell 2 återges timlöneutvecklingen baserad på faktiskt arbetade timmar kompletterat med timlöneutvecklingen beräknat på kalenderkorrigerade timmar i NR. Det kan konstateras att i genomsnitt för hela tidsperioden är differensen densamma mellan KL\_MI och NR oavsett om faktisk (NR) eller kalenderkorrigerad (NR\_KK) löneökningstakt används. För enskilda år kan effekten dock vara betydande. T.ex. blev timlöneutvecklingen 1999 en halv procentenhet högre när den beräknades från NR och hänsyn togs till kalendereffekten.

Det bör påpekas att revideringar av NR kan påverka skillnaderna i löneökningstakt mellan de två källorna. När initiativet till MAL-gruppen togs i oktober 2003 användes fortfarande preliminär lönesummestatistik i NR för åren 2001 och 2002. I november fördes värdena från LSUM in för 2002, samtidigt som värdena för år 2001 blev definitiva. I mars 2004 gjordes ytterligare revideringar av 2002. Revideringarna var ovanligt stora för 2002, vilket gjorde att diskrepansen mellan KL\_MI och NR minskade betydligt. Den största skillnaden kan noteras för år 2000.

<sup>15</sup> Notera att detta är totaleffekter och inte elasticiteter.

Effekten beräknas som elasticiteten x procentuell förändring i antalet arbetsdagar och visar hur många procentenheter i löneökningstakten som enbart beror på kalendern. Om den faktiska genomsnittliga lönen t.ex. bedöms öka med 3,5 procent 2004 i hela ekonomin, skulle den öka med 4,4 procent om 2004 vore ett normalår, enligt KI:s skattningar.

<sup>16</sup> Nationalräkenskaperna redovisar kalenderkorrigerade timmar kvartalsvis för sysselsatta (anställda och företagare tillsammans). Dessa har använts för att beräkna kalenderkorrigerade helårsvärden för anställda.

**Tabell 2: Jämförelse av löneutvecklingen i hela ekonomin mellan den sammanvägda konjunkturlönestatistiken och nationalräkenskaperna**

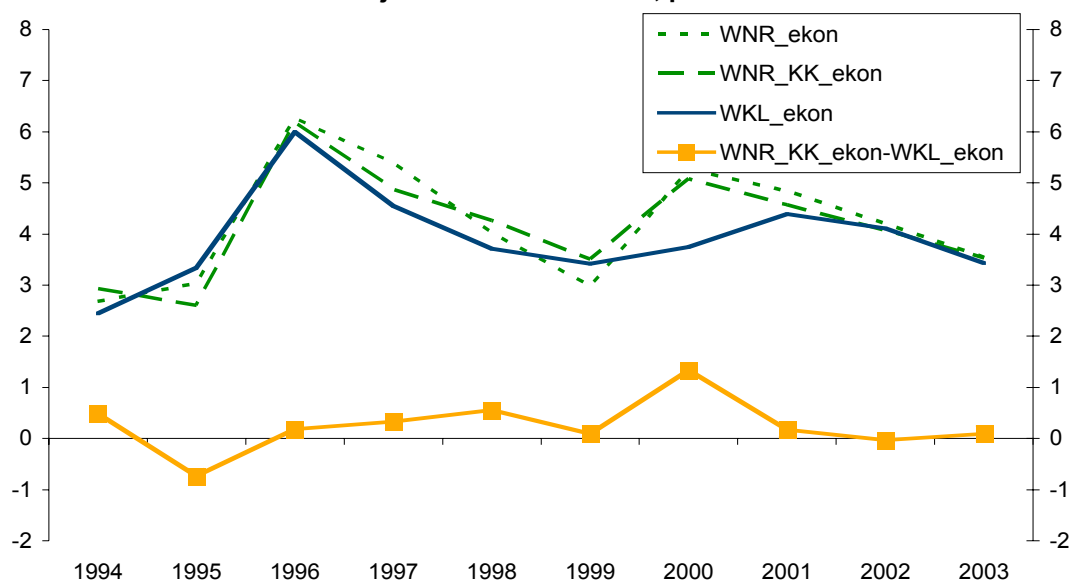
Procentuell förändring från föregående år

|                          | -94        | -95        | -96        | -97        | -98        | -99        | -00        | -01        | -02        | -03        | Medel      |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| NR                       | 2,7        | 3,0        | 6,3        | 5,4        | 4,0        | 3,0        | 5,3        | 4,8        | 4,2        | 3,5        | <b>4,2</b> |
| NR_KK <sup>1</sup>       | 2,9        | 2,6        | 6,2        | 4,9        | 4,3        | 3,5        | 5,1        | 4,6        | 4,1        | 3,5        | <b>4,2</b> |
| <b>KL_MI<sup>2</sup></b> | <b>2,4</b> | <b>3,3</b> | <b>6,0</b> | <b>4,5</b> | <b>3,7</b> | <b>3,4</b> | <b>3,7</b> | <b>4,4</b> | <b>4,1</b> | <b>3,4</b> | <b>3,9</b> |
| Differenser              |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| NR - KL_MI               | 0,2        | -0,3       | 0,3        | 0,8        | 0,3        | -0,4       | 1,5        | 0,4        | 0,1        | 0,1        | <b>0,3</b> |
| NR_KK – KL_MI            | 0,5        | -0,7       | 0,2        | 0,3        | 0,6        | 0,1        | 1,3        | 0,2        | 0          | 0,1        | <b>0,3</b> |

1) Förkortningen NR\_KK står för en kalenderkorrigerad timlöneutveckling beräknad från NR.

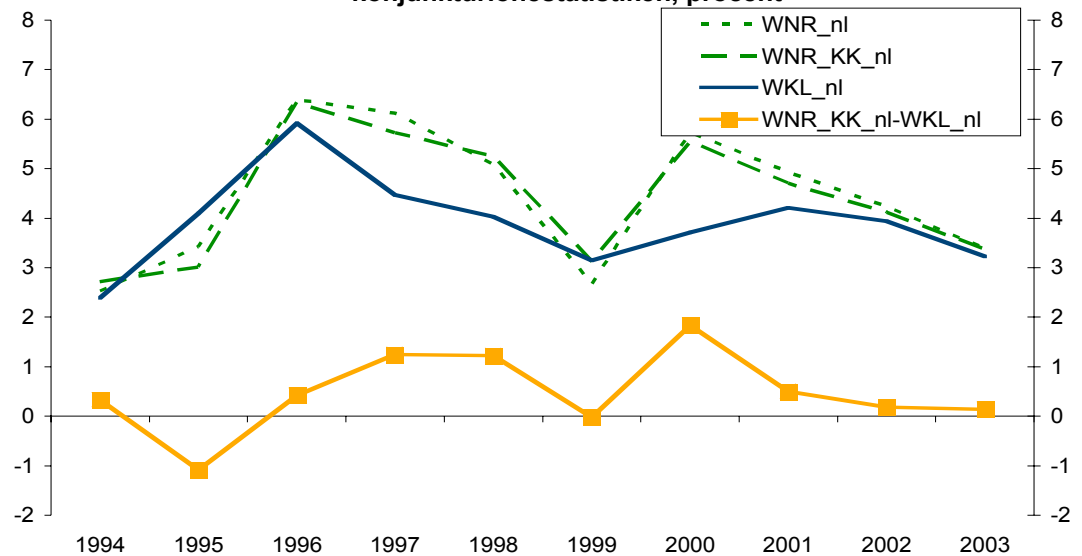
2) Sammanvägning av arbetare och tjänstemän från konjunkturlönestatistiken enligt Medlingsinstitutet.

I diagram 1–4 visas löneutvecklingen för hela ekonomin samt för respektive sektor. Det framkommer tydligt att diskrepanserna är större för näringslivet än för hela ekonomin. I offentlig sektor är diskrepanserna i huvudsak mindre än för näringslivet. Det kan också konstateras att KL\_MI i genomsnitt ger högre löneutveckling än kalenderkorrigerade NR-data både för staten och kommunerna. Differensen är negativ och som störst i mitten av 1990-talet för stat och kommun och *inte* år 2000, då diskrepansen är positiv och som störst för näringslivet.

**Diagram 1: Löneökningstakt i hela ekonomin, totalt och exklusive kalenderkorrigerade från nationalräkenskaperna respektive konjunkturlönestatistiken, procent**

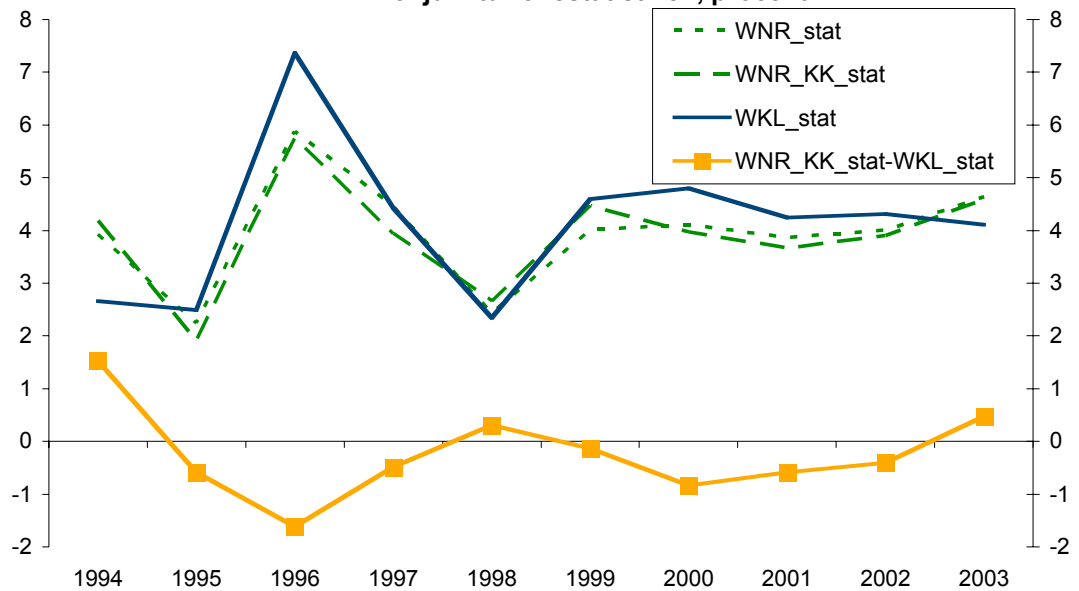
Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska Centralbyrån

**Diagram 2: Löneökningstakt i näringslivet, totalt och exklusive kalenderkorrigering från nationalräkenskaperna respektive konjunkturlönestatistiken, procent**



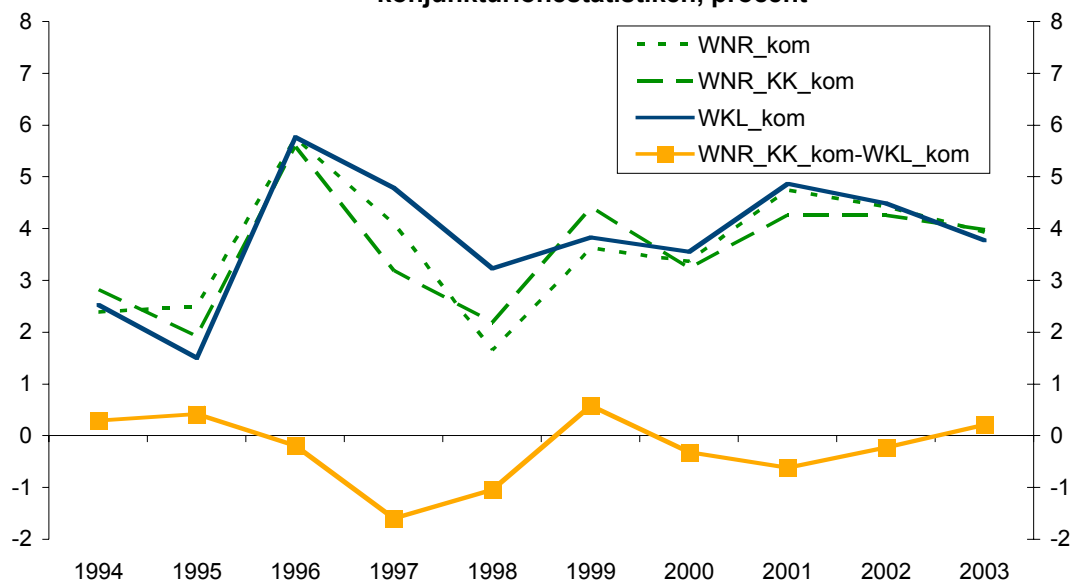
Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska Centralbyrån

**Diagram 3: Löneökningstakt i staten, totalt och exklusive kalenderkorrigering från nationalräkenskaperna respektive konjunkturlönestatistiken, procent**



Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska Centralbyrån

**Diagram 4: Löneökningstakt i kommuner (inkl. landsting), totalt och exklusive kalenderkorrigering från nationalräkenskaperna respektive konjunkturlönestatistiken, procent**



Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska Centralbyrån

I tabell 3 görs motsvarande jämförelse mellan arbetskraftskostnaderna för *näringslivet* baserade på NR och AKI respektive LCI. Eftersom AKI och LCI beräknas från konjunkturlönestatistiken är de per konstruktion kalenderkorrigerade. I tabellen jämförs dessa med kalenderkorrigerade arbetskraftskostnader beräknade på NR-statistik av Konjunkturinstitutet. Med undantag för 1999 och 2003 ökar arbetskraftskostnaderna mer när de baseras på NR än i AKI och LCI. Siffrorna i NR för 2003 kan ännu bli föremål för betydande revideringar. Det bör noteras att LCI avspeglar retroaktiva löneutbetalningar på ett fullständigare sätt, eftersom AKI blir definitivt redan efter sex månader medan LCI, i likhet med KL, blir definitivt efter tolv månader.

**Tabell 3: Arbetskraftskostnader i näringslivet**

Procentuell förändring från föregående år

|                    | -96 | -97 | -98 | -99  | -00 | -01 | -02 | -03  | Medel |
|--------------------|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|------|-------|
| AKI <sup>1</sup>   | 6,6 | 4,6 | 4,4 | 3,4  | 3,9 | 4,8 | 3,6 | 4,2  | 4,4   |
| LCI                | 6,6 | 4,6 | 4,7 | 3,5  | 4,4 | 4,9 | 3,6 | 4,5  | 4,6   |
| NR_KK <sup>2</sup> | 7,4 | 5,3 | 5,2 | 3,3  | 5,5 | 6,0 | 4,2 | 2,8  | 5,0   |
| <b>Differenser</b> |     |     |     |      |     |     |     |      |       |
| NR_KK- AKI         | 0,8 | 0,7 | 0,8 | -0,1 | 1,6 | 1,2 | 0,6 | -1,4 | 0,5   |
| NR_KK-LCI          | 0,8 | 0,7 | 0,5 | -0,2 | 1,1 | 1,1 | 0,6 | -1,7 | 0,4   |

1) Sammanvägning av arbetare och tjänstemän enligt Konjunkturinstitutet, juni 2004.

Beräkningarna för 2002 och 2003 är korrigerade för definitiva uppgifter om tjänstemännens ITP-avgifter.

2) Kalenderkorrigerade tal enligt Konjunkturinstitutet, juni 2004.

Den största skillnaden i löneökningstakt noterades för år 2000. Även ökningstakten i arbetskraftskostnaderna för näringslivet skiljer sig mest år 2000, förutom för de preliminära beräkningarna för 2003, mellan NR\_KK och AKI samt mellan NR\_KK och LCI, då differenserna är 1,6 respektive 1,1 procentenheter (se tabell 3). Därför har MAL inriktat analysen på att analysera skillnaderna år 2000.

### 3.2 Sammanvägning av konjunkturlönestatistiken till olika aggregat

Eftersom SCB publicerar löneutvecklingen för arbetare och tjänstemän i privat

sektor var för sig samt löneutvecklingen för övriga sektorer som separata undersökningar finns ett behov hos användarna att få aggregerad – eller att själva aggregera – lönestatistik över olika näringsgrenar och sektorer.

Konjunkturinstitutet såg som sin uppgift att beräkna genomsnitt för relevanta sektorer i ekonomin, fram till dess att Medlingsinstitutet inrättades. Numera beräknas och publiceras sammanvägda genomsnittliga löneökningar för hela industrin, byggnadsindustrin, varuhandel, hotell och restaurang, kreditinstitut, företagstjänster m.m. samt utbildning, vård m.m. av MI. Även sammanvägda genomsnitt för hela ekonomin beräknas och publiceras av MI.

#### *Sammanvägning av löneökningstakter*

Den lönestatistik som finns att tillgå för att beräkna genomsnittlig löneutveckling i olika näringsgrenar, sektorer eller i hela ekonomin, är de löneökningstakter som redovisas i KL. För tjänstemän beräknas dessa ökningstakter utifrån överenskommen månadslön. Eftersom uppgifter om arbetade timmar inte har funnits har det inte heller varit möjligt att beräkna timlöner för tjänstemän. KI och sedermera MI har därför varit hänvisade till att väga samman löneökningstakter med hjälp av *lönesummevikter*. Därmed kommer den genomsnittliga löneökningstakten på aggregerad nivå inte att spegla en ändrad sammansättning av arbetsstyrkan eller av de ingående näringsgrenarna.

Sammansättningseffekten kan illustreras med ett exempel. Antag t.ex. att *både* arbetare och tjänstemän får 0 procents löneökning. Om nu löneökningstakten för arbetare respektive tjänstemän vägs samman till ett genomsnitt, kommer löneökningstakten i privat sektor vara 0 procent alldeles oavsett om andelen tjänstemän ökar eller ej. Om istället lönenivåerna kan vägas samman, blir resultatet annorlunda. Då blir den genomsnittliga lönenivån i privat sektor högre när tjänstemännen får en högre vikt, eftersom deras lönenivå är högre. Detta betyder att lönerna kommer att öka i genomsnitt i privat sektor, trots att båda löntagarkategorierna får 0 procents löneökning.

Exemplet pekar på en viktig slutsats: Sammanvägningen av löneökningstakter gör att löneutvecklingen i praktiken *rensas för strukturella effekter* med avseende på andelsförskjutningar mellan arbetare och tjänstemän. På motsvarande sätt innebär en sammanvägning av löneökningstakter i olika näringsgrenar respektive sektorer till en genomsnittlig löneökningstakt t.ex. för hela ekonomin att löneutvecklingen *rensas för strukturella effekter* med avseende på andelsförskjutningar mellan olika näringsgrenar eller sektorer. Det bör noteras att det i vissa sammanhang kan vara önskvärt att redovisa löneutvecklingen *rensad från strukturella effekter* t.ex. vid utvärderingar av avtalsrörelserna, medan det i andra sammanhang kan vara viktigt att återge löneutvecklingen – inklusive löneökningar som beror på strukturella förändringar – t.ex. vid prognoser och bedömningar av inflationstrycket. Betydelsen av strukturella effekter diskuterades i avsnitt 1.1.

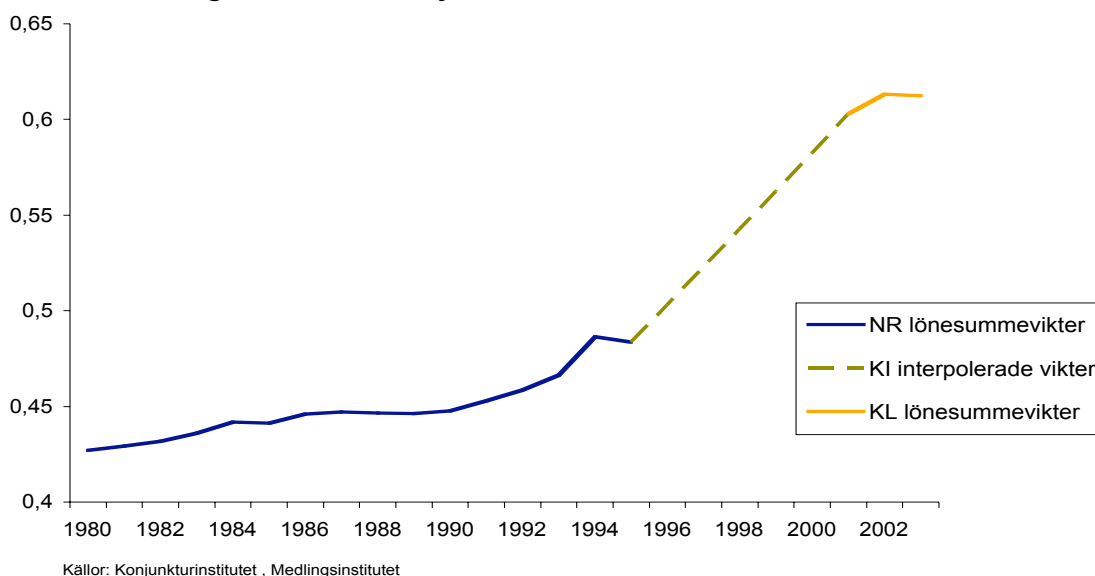
#### *Lönesummevikter i MI:s sammanvägning*

En annan komplicerande omständighet är viktsystemet i sig. De lönesummevikter som används fram till 1995 beräknades av NR. Som ett resultat av ett samarbete mellan MI, KI, Riksbanken och SCB, beräknar SCB nya lönesummevikter sedan 2001.<sup>17</sup> För den mellanliggande perioden används 1995 års vikter. Detta innebär att statistiken för löneutvecklingen 1995–2000 baseras på hur arbetskraftens sammansättning såg ut 1995. Beräkningar gjorda av KI visar dock att skillnaden inte är så stor om vikter, som interpoleras för ifrågasvarande period, istället används.

<sup>17</sup> För närmare beskrivning se Petric, M., (2002), "Viktsystem baserat på lönesummorna", PM, Avdelningen för arbetsmarknads- och utbildningsstatistik, Programmet för Konjunkturlönestatistik, Statistiska centralbyrån.

I diagram 5 visas de olika viktsystem som används i KL\_MI samt KI:s interpolerade vikter för perioden 1995–2000. Enligt de ursprungliga lönesummeberäkningarna från NR steg tjänstemännens vikt från 0,43 1980 till 0,48 1995. De nya lönesummevikterna, som baseras på uppgifter ur KL, ligger på betydligt högre nivåer; tjänstemännens vikt ligger runt 0,6 åren 2001–2003. Det är således ett brott i viktsystemet, mellan 1995 och 2000, på grund av byte av källa.

**Diagram 5: Vikter för tjänstemännen, andelar**



Det finns ytterligare en implikation av sammanvägningsförfarandet som bör observeras. Genom att SCB gör en urvalsundersökning och redovisar resultaten av denna, medan MI väger samman löneökningstakter för olika näringsgrenar, kan löneökningstakten i genomsnitt för arbetare respektive tjänstemän i privat sektor skilja sig åt mellan KL och KL\_MI.

En förklaring är att förändringar i näringsgrensstrukturen påverkar löneökningstakterna i KL, medan den sammanvägda konjunkturlönestatistiken i praktiken renar för detta. I Tabell 4a och 4b återges löneutvecklingen för arbetare respektive tjänstemän både från KL och från den sammanvägda konjunkturlönestatistiken exklusive de korrigeringar som görs av MI (KL\_MI\_ex). Det kan konstateras att differenserna är små för arbetarna, även om de ökat något under senare år. För tjänstemännen är differenserna i genomsnitt mindre, men varierar betydligt mer mellan åren.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> För närmare beskrivning av viktsystemen och dess implikationer se Eurén, C., (2004), "Strukturella effekter och konjunkturlönestatistiken", PM.

**Tabell 4a: Löneutveckling för arbetare i privat sektor**

Procentuell förändring från föregående år

|                    | -95   | -96   | -97  | -98  | -99  | -00  | -01  | -02  | -03  | Medel |
|--------------------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| KL_MI_ex           | 4,80  | 5,49  | 4,66 | 3,27 | 2,52 | 3,22 | 3,81 | 3,64 | 3,12 |       |
| KL                 | 4,92  | 5,67  | 4,51 | 3,16 | 2,31 | 3,0  | 3,71 | 3,46 | 2,94 |       |
| <b>Differenser</b> |       |       |      |      |      |      |      |      |      |       |
| KL_MI_ex-KL        | -0,12 | -0,18 | 0,15 | 0,11 | 0,21 | 0,23 | 0,10 | 0,18 | 0,18 | 0,09  |

Not: KL\_MI\_ex betecknar sammanvägda genomsnittliga löneökningstakter exklusive de kompletteringar som görs av MI. Därmed skiljer sig KL\_MI\_ex från de publicerade d.v.s. KL\_MI.

**Tabell 4b: Löneutveckling för tjänstemän i privat sektor**

Procentuell förändring från föregående år

|                    | -95  | -96   | -97   | -98 | -99  | -00 | -01  | -02  | -03  | Medel |
|--------------------|------|-------|-------|-----|------|-----|------|------|------|-------|
| KL_MI_ex           | 3,33 | 6,79  | 3,92  | 4,8 | 3,8  | 4,0 | 4,42 | 4,13 | 3,30 |       |
| KL                 | 3,21 | 7,1   | 3,98  | 4,8 | 3,52 | 4,0 | 4,32 | 4,05 | 2,94 |       |
| <b>Differenser</b> |      |       |       |     |      |     |      |      |      |       |
| KL_MI_ex-KL        | 0,11 | -0,32 | -0,07 | 0   | 0,29 | 0   | 0,10 | 0,09 | 0,35 | 0,06  |

Not: KL\_MI\_ex betecknar sammanvägda genomsnittliga löneökningstakter exklusive de kompletteringar som görs av MI. Därmed skiljer sig KL\_MI\_ex från de publicerade d.v.s. KL\_MI.

*Effekter från sammanvägningsförfarandet på löneutvecklingen*

När arbetade timmar för tjänstemän inte finns att tillgå i lönestatistiken måste en ”second best” lösning användas, med de brister som denna har. Som konstaterats ovan kommer löneökningstakter för en näringsgren, sektor eller hela ekonomin ha en *bias* – uppåt eller nedåt – beroende på andelsförskjutningar i arbetskraften. Så länge tjänstemän – som har en högre lön än arbetarna – blir fler kommer vägningsförfarandet i detta avseende att innebära en underskattning av löneökningstakten i genomsnitt, om löneserien avser att visa löneutvecklingen *orensad* från strukturella effekter.

MAL-gruppen förde en diskussion om storleksordningen på underskattningen sett ur detta perspektiv. KI gjorde i sin senaste lönebildningsrapport ett försök att beräkna hur mycket sammanvägningen av löneökningstakter istället för lönenivåer betyder för löneutvecklingen i näringslivet. Man utgick ifrån ett antagande om tjänstemännens genomsnittliga arbetstid år 2002 (38,5 timmar) för att konstruera en serie över timlöner för tjänstemän. Timlönerna för arbetare och tjänstemän vägdes därefter samman med de lönesummevikter som används av MI, förutom för perioden 1995–2000 då interpolerade lönesummevikter istället användes. Lönesummevikter användes i avsaknad av uppgifter om timvikter för arbetare och tjänstemän. Resultatet av KI:s analys blev att en sammanvägning av lönenivåerna gav en genomsnittlig löneökningstakt i näringslivet som var *ca 0,5 procentenheter högre* 1995–2002 än om löneökningstakterna hade vägts samman.<sup>19</sup>

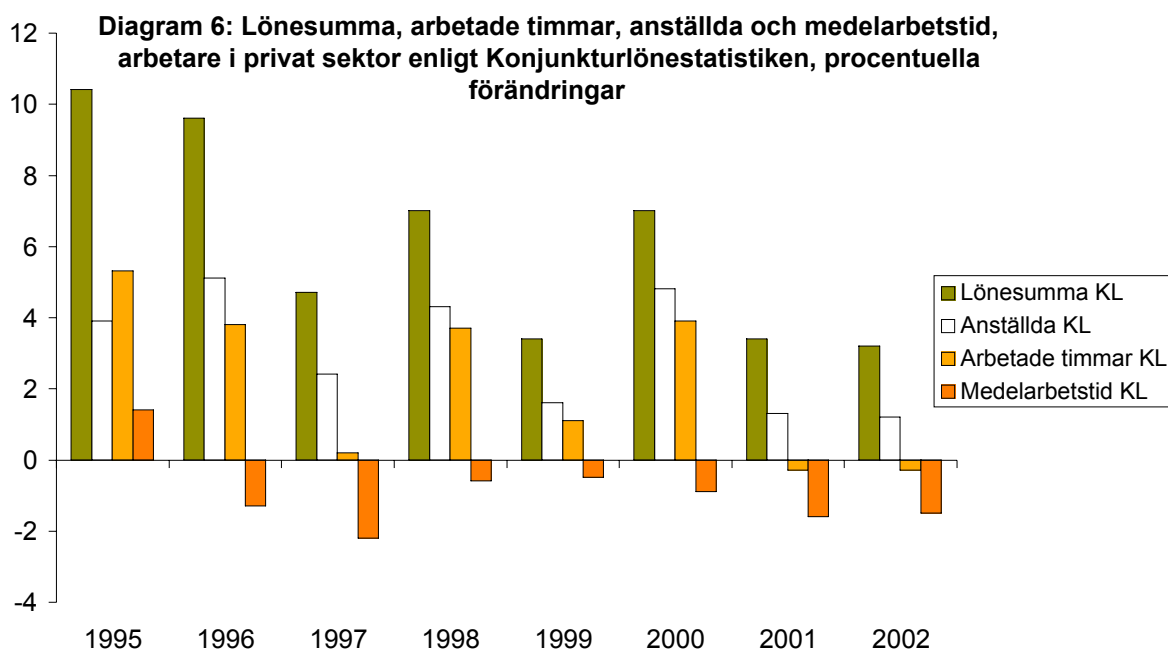
Alternativa beräkningar av biasen baserade på strukturlönestatistiken, visar dock att den ligger på 0,2–0,3 procentenheter för den privata sektorn. Med andra ord skulle effekten av att väga samman förändringstakter istället för lönenivåer för arbetare och tjänstemän vara något mindre än i KI:s beräkningar. Det finns även en effekt i motsatt riktning som beror på näringsgrensstrukturen i ekonomin. Eftersom industrin utgör en allt mindre andel av privat sektor samtidigt som

<sup>19</sup> Se Konjunkturinstitutet, (2003), ”Lönebildningen. Samhällsekonomiska förutsättningar i Sverige 2003”, rapport, sid. 18-20.

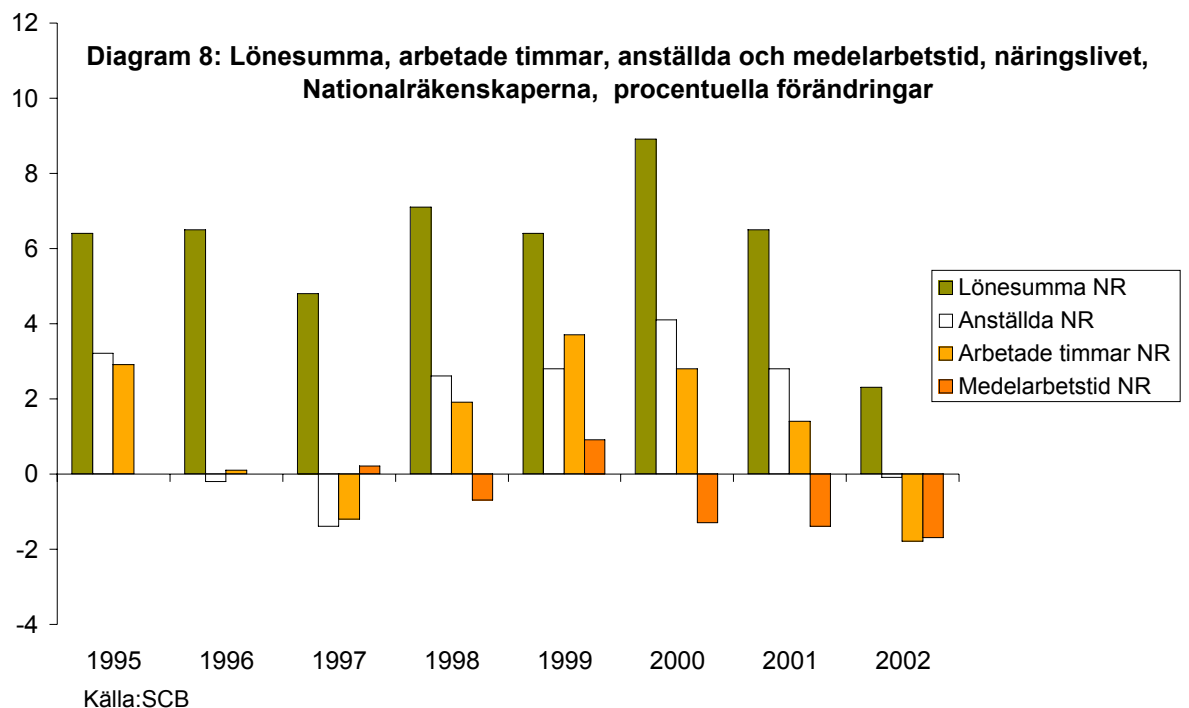
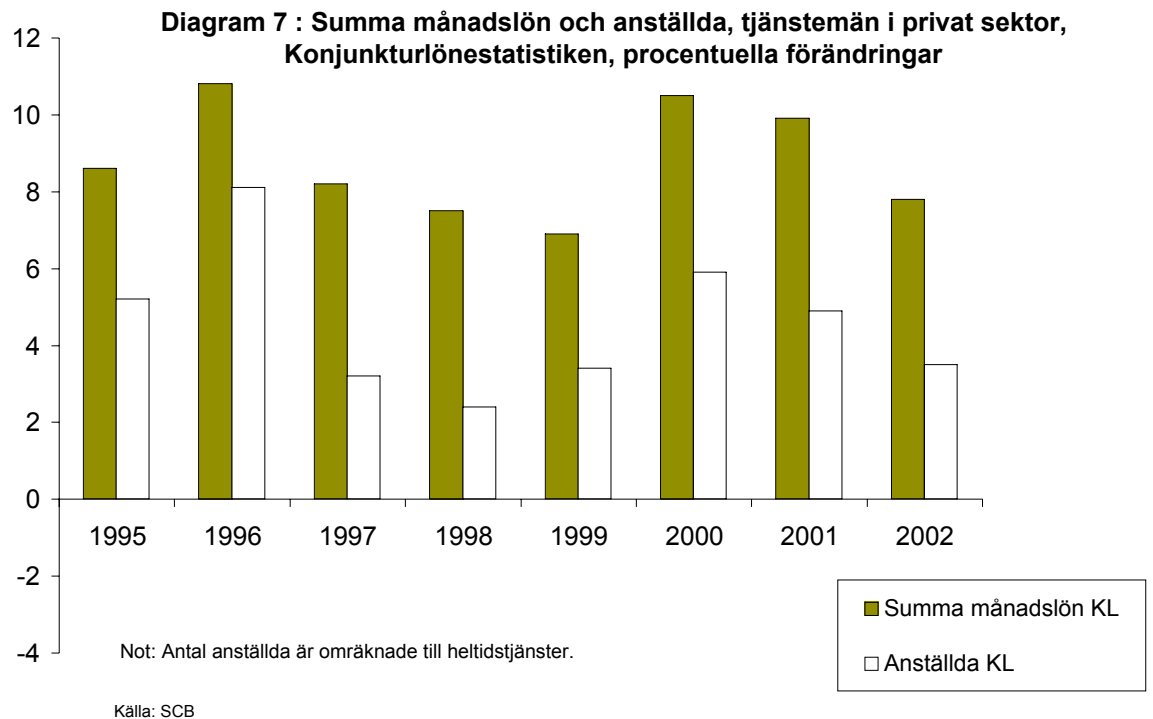
andelen inom varuhandel, hotell och restaurang – med en förhållandevis låg lönenivå – stiger, kommer löneökningstakten i genomsnitt att bli högre när löneökningstakterna vägs samman till ett genomsnitt för privat sektor. Denna förändring av näringsgrensstrukturen uppskattas av MI ge en negativ bias på cirka 0,1 procentenheter (se tabell 4a och 4b). Om båda dessa effekter läggs samman, blir nettoeffekten för hela den privata sektorn liten, även om löneökningstakter och inte lönenivåer för arbetare och tjänstemän vägs samman. För enstaka år kan dock nettoeffekten bli större. Effekterna kan givetvis sammanlagt även verka i motsatt riktning vilket var fallet 2003.

### 3.3 Olika ”täljaraggregat” och ”nämnaraggregat” i KL respektive NR

En faktor som skulle kunna förklara differensen mellan KL\_MI och NR är att *ett mått på arbetade timmar för tjänstemän* i dagsläget inte finns att tillgå. Detta innebär, vilket redan diskuterats ovan, att lön per arbetad timme för tjänstemän inte kan beräknas i KL. För arbetare i privat sektor divideras lönesummor från KL med faktiskt arbetade timmar från KL, vilket ger lön per arbetad timme. För tjänstemän divideras summa överenskomna månadslöner i KL med antalet anställda omräknat till heltidstjänster i KL, vilket ger genomsnittlig månadslön.<sup>20</sup> D.v.s. både ”täljare” och ”nämnare” för tjänstemännen i KL skiljer sig från motsvarande uppgifter i NR, där lönesumman divideras med arbetade timmar. I diagram 6 och 7 visas utvecklingen för arbetare respektive tjänstemän i privat sektor enligt KL och i diagram 8 återges NR-aggregaten för hela näringslivet.



<sup>20</sup> Ökningstakten i tjänstemännens månadslön motsvarar dock ökningstakten i deras timlön under förutsättning att medelarbetstiden är konstant, något som inte är särskilt troligt.

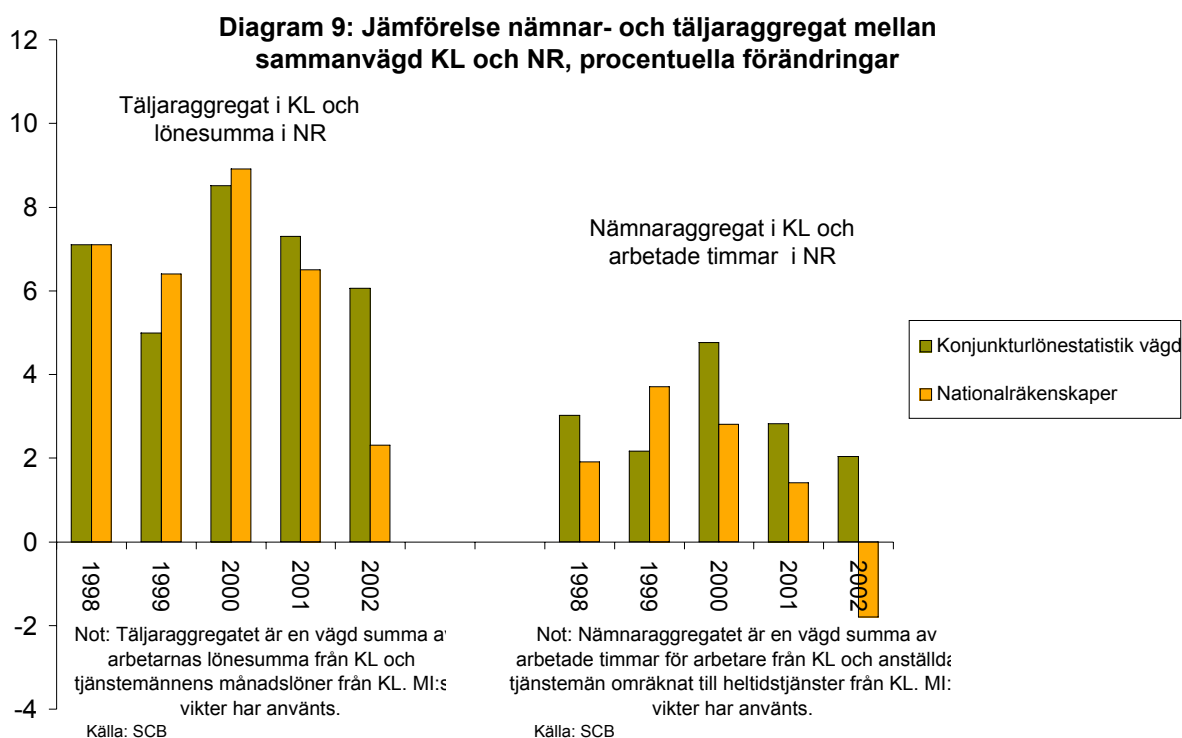


#### Utvecklingen i täljaraggregat och nämnaraggregat

Den största skillnaden i genomsnittlig löneökningstakt mellan KL\_MI och den beräknad från NR noterades år 2000. År 2000 ökade lönesumman i NR med nästan 9 procent, samtidigt som arbetarnas lönesumma i KL ökade med drygt 7 procent och tjänstemännens månadslöner i KL med drygt 10 procent. Detta gör att genomsnittet för hela den privata sektorn låg runt 8,5 procent d.v.s. det sammanvägda täljaraggregatet i KL ökade ungefär lika mycket som lönesumman i NR. Detta gäller även för en period med näraliggande år. Under perioden

1998–2002 ökade lönesumman i NR med drygt 6 procent i genomsnitt liksom det vägda genomsnittet i KL för hela den privata sektorn. Detta syns tydligt (förutom för år 2002) i diagram 9, där lönesumman för arbetare vägts samman med summa månadslöner för tjänstemän med hjälp av de vikter som används i KL\_MI.

Eftersom täljaraggregatet i KL utvecklas ungefär som lönesumman i NR, skulle skillnaden mellan KL\_MI och NR kunna förklaras av att nämnaraggregatet i KL inte speglar utvecklingen i arbetade timmar för arbetare och tjänstemän sammantaget. Man bör dock ha i åtanke att lönesummebegreppet i NR är något helt annat än den vägda summan av arbetarnas lönesumma och summa månadslöner i KL. Jämförelsen av de olika aggregaten kan dock ge en indikation på en huvudsaklig orsak till att löneökningstakterna skiljer sig åt i de två källorna. I diagram 9 framgår att arbetade timmar i NR ökade med 1,5 procent i genomsnitt för 1998–2002, medan nämnaraggregatet i KL ökade med dubbelt så mycket.



Medelarbetstiden har minskat de tre senaste åren i näringslivet som helhet enligt NR (se diagram 8) och för arbetarna i privat sektor enligt KL (se diagram 6). Under samma period har antalet anställda omräknat till heltidstjänster ökat kraftigt bland tjänstemän (se diagram 7). Det är troligt att utvecklingen i antalet sysselsatta tjänstemän överskattar utvecklingen i deras arbetade timmar d.v.s. att tjänstemännens medelarbetstid också minskat.

Även skillnader i hur vissa typer av frånvaro fångas i källorna skulle kunna förklara varför utvecklingen av nämnaraggregatet skiljer mellan KL och NR. Förändringar i semesteruttag, flexledighet och helgdagarnas förläggning påverkar antalet faktiskt arbetade timmar, men inte i samma utsträckning den lön som löntagarna erhåller. Exempelvis ökar antalet faktiskt arbetade timmar innevarande år om en person väljer att spara en del av semestern till nästkommande år. Lönesumman blir dock i stort sett oförändrad så när som på semesterlönstillägget, som minskar. Om semester skjuts till kommande år verkar det därmed neddragande på timlönen i NR. Det samma gäller om flexid

upparbetas under året och om antalet helgdagar är färre än föregående år. Även förändringar i den korta sjukfrånvaron påverkar timlönen i NR då sjuklönen ingår i NR:s lönesummebegrepp (se vidare diskussionen under *sjuklönens betydelse*). I konjunkturlönestatistiken mäts *löneutvecklingen för arbetad tid*. Förändringar i semesteruttag, flexledighet, helgdagarnas förläggning och den korta sjukfrånvaron påverkar inte löneutvecklingen i KL. Som diskuteras tidigare i rapporten används kalenderkorrigerade timmar för NR vid jämförelserna mot KL, för att justera för förändringar i helgdagarnas förläggning mellan åren och därmed öka jämförbarheten mot KL.

I tabell 5 återges olika frånvaroorsakers betydelse för utvecklingen av arbetade timmar, beräknat utifrån AKU:s uppgifter om arbetade timmar och frånvarotimmar och uttryckt i procentenheter. År 2000 ökade antalet arbetade timmar med 1,7 procent enligt AKU. Denna ökningstakt var ca 1,8 procentenheter lägre än den skulle ha varit om inte den totala frånvaron ökat. Ungefär hälften av frånvaron var av sådan art att lönesumman praktiskt taget inte påverkades (d.v.s. frånvaro p.g.a. semester, arbetstidens förläggning och helgdagar). Enligt tabellen bidrar ökningen i frånvaron p.g.a. sjukdom till att ökningstakten i arbetade timmar blev 0,8 procentenheter lägre år 2000. Det bör dock noteras att sjukfrånvaro i AKU inkluderar både den korta sjukfrånvaron, för vilken arbetsgivaren betalar sjuklön, och den långa sjukfrånvaron, för vilken sjukpenning utgår. Det är bara förändringar i den korta sjukfrånvaron, vilken utgör en liten del av den totala sjukfrånvaron sett till antalet sjukdagar, som påverkar jämförbarheten för löneutvecklingen mellan NR och KL. Se vidare diskussionen under avsnittet om sjuklönens betydelse.

**Tabell 5: Arbetade timmar per vecka, procentuella förändringar, och frånvaroorsakers bidrag, procentenheter, enligt AKU**

Procentuella förändringar och bidrag i procentenheter

|   | -94 | -95  | -96  | -97  | -98  | -99  | -00  | -01  |
|---|-----|------|------|------|------|------|------|------|
| Arbetade timmar, procent                | 1,1 | 1,7  | 0,2  | -0,9 | 0,6  | 4,0  | 1,7  | 1,0  |
| Total frånvaro, bidrag i procentenheter | 2,2 | -0,4 | 0,3  | -0,3 | -1,9 | 0,6  | -1,8 | -1,5 |
| Varav:                                  |     |      |      |      |      |      |      |      |
| Sjuk                                    | 0,9 | 0,1  | 0,5  | 0,0  | -0,6 | -0,9 | -0,8 | -0,5 |
| Semester                                | 0,1 | 0,0  | -0,2 | 0,2  | -0,6 | 0,0  | -0,4 | -0,2 |
| Arbetstidens förläggning                | 0,0 | 0,0  | 0,0  | -0,1 | 0,0  | 0,1  | -0,1 | 0,0  |
| Helgdag                                 | 0,4 | -0,6 | -0,4 | -0,6 | -0,4 | 1,6  | -0,3 | -0,4 |
| Övrigt (inkl. avrundning)               | 0,6 | 0,1  | 0,4  | 0,2  | -0,3 | 0,2  | -0,2 | -0,4 |

Not: Förändringarna i frånvaro på grund av helgdagars förläggning mellan 1998 och 1999 påverkas av att 1998 innehöll 53 mätveckor.

### 3.4 Skillnader mellan lönekomponenter i KL respektive NR

Det finns ett antal lönekomponenter som skiljer sig åt mellan KL(KL\_MI) och NR. I tabell 6 återges ersättningar som ingår i NR med inte i KL. I konjunkturlönestatistiken, som har som syfte att mäta lön för arbetad tid, inkluderas t.ex. *inte sjuklön, bonus, vinstandelar eller avgångsvederlag* medan de ingår i NR:s lönesummor. Syftet med nationalräkenskaperna är att registrera de samlade inkomsterna och utgifterna i ekonomin och *inte* att beskriva löneutvecklingen. Därför görs tillägg till bruttolönen i NR som t.ex. *personalförmåner och andra skattepliktiga ersättningar*. Nedan görs en genomgång av några lönekomponenter som kan tänkas förklara skillnaderna i löneutveckling enligt KL(KL\_MI) och den som är baserad på NR. Betydelsen av *retroaktiva lönepåslag* diskuteras också; i NR läggs dessa på den månad då utbetalning sker, medan de i KL läggs på den/de perioder som löneökningen avser.

**Tabell 6: Ersättning som inte ingår i konjunkturlönestatistiken men som ingår i bruttolönen i nationalräkenskaperna**

|  |
|--|
| Arbetskläder, kontant ersättning                         |
| Arvoden  |
| Bilersättning över schablon                              |
| Bonus  |
| Drickspengar   |
| Drivmedelsersättning, förmånsbil över schablon           |
| Facklig förtroendeman, ersättning från arbetsgivaren     |
| Gratifikationer  |
| Gåvor  |
| Ersättning/förmåner för hemresor                         |
| Hysesbidrag, kontant                                     |
| Hälsa- och sjukvård, offentligt finansierad              |
| Ersättning/förmåner för inställelseresor                 |
| Kostnadsersättning över avdragsgillt belopp              |
| Läkemedel, fria eller subventionerade, kontantersättning |
| Lärlingsgratifikationer                                  |
| Måltidsersättning  |
| Representationsersättning, fast belopp                   |
| Ersättning för resor, dagliga t.o.r. arbetet             |
| Royalty  |
| Sammanträdesarvoden                                      |
| Semestermedel  |
| Sjuklön  |
| Skadestånd vid uppsägning                                |
| Ersättning till skyddsombud                              |
| Stipendium från arbetsgivare                             |
| Styrelsearvoden  |
| Endagstraktamente  |
| Traktamente över schablon                                |
| Avgångsvederlag  |
| Ersättning vid utbildning                                |
| Vinstandelar, direkt från arbetsgivaren                  |
| Ersättning till yrkesombud                               |

### *Sjuklönens betydelse*

Definitionsmässigt ska sjuklönen inte ingå i lönesumman i nationalräkenskaperna, men det gör den i dagsläget eftersom sjuklön ingår i kontant lön i de kontrolluppgifter och skattedeklarationer som lämnas av företagen. Detta innebär att förändringar i korttidsjukfrånvaron påverkar lönesumman, marginellt. En ökad sjukfrånvaro bidrar därmed till en högre löneökningstakt beräknad från NR. Sjuklönen påverkar däremot inte löneutvecklingen enligt KL, eftersom denna inte ingår i lönebegreppet. Däremot samlas uppgifter om sjuklönen in separat i KL för andra syften och dessa data visar att för åren 1999 och 2000 var sjuklönens andel av lönen oförändrad. Överhuvudtaget är förändringarna små mellan åren sedan 1996. Detta indikerar att sjuklönens betydelse för jämförbarheten mellan KL och NR är marginell.

*Tillägg till bruttolönen*

I NR görs tillägg utöver det som redovisas i lönesummestatistiken som kontant bruttolön. De tillägg som påverkar lönesumman, men inte arbetade timmar, är skattepliktiga förmåner och andra skattepliktiga ersättningar, som t.ex. bilförmåner, förmåner i form av personaldatorer, militär mathushållning, löner till utlandet avseende personer arbetande i Sverige men folkbokförda i annat land samt avdrag för statlig lönegaranti. I tabell 7 anges dessa tillägg i procentenheter. För år 2000 bidrar förändringen i tilläggen med 0,3 procentenheter av öknings-takten i lönesumman. Eftersom arbetade timmar inte påverkas, innebär detta att 0,3 procentenheter av löneökningstakten beräknad från NR kan förklaras av tilläggen.

**Tabell 7: Tillägg till bruttolönen, bidrag till lönesummeutvecklingen i nationalräkenskaperna**

Procentenheter

|                     | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Bidrag från tillägg | -0,4 | 0,2  | 0,1  | -0,1 | 0,4  | 0,5  | 0,3  | 0,1  | -0,1 |

*Bonus, avgångsvederlag etc.*

Statistik över bonus och avgångsvederlag har inte samlats in regelbundet, vilket försvårar jämförelsen mellan KL och NR. Vid två tillfällen, 1997 och 2000, i samband med att Labour Cost Surveys genomfördes, har företagen tillfrågats om kostnader för bonus och avgångsvederlag. Mellan 1997 och 2000 har bonusutbetalningar som andel av lönesumman ökat från 1 procent till 2 procent (se tabell 8). I begreppet bonus ingår vinstdelningar, en trettonde månadslön m.m. Det är framförallt inom kreditinstitut och företagstjänster som bonusutbetalningar är av större betydelse. Med undantag för näringsgrenen "transporter" ökade andelen bonus i alla näringsgrenar.

Avgångsvederlag definieras i Labour Cost Survey som ersättning till anställda som blivit friställda eller ersättning som utgått istället för uppsägningstid. Mellan 1997 och 2000 minskade avgångsvederlagen som andel av lönesumman från 0,4 procent till 0,2 procent. Andelen var störst inom kreditinstitut och företagstjänster.

**Tabell 8: Bonus och avgångsvederlag, andel av lönesumman per näringsgren, 1997 och 2000, från Labour Cost Survey**

Procent

| Näringsgren                      | Bonus      |            | Avgångsvederlag |            |
|----------------------------------|------------|------------|-----------------|------------|
|                                  | 1997       | 2000       | 1997            | 2000       |
| Gruvor och mineralutv.industri   | 0,5        | 0,6        | 0,0             | 0,0        |
| Tillverkningsindustri            | 0,9        | 1,4        | 0,4             | 0,1        |
| El-, gas-, värme- o. vattenverk  | 0,8        | 1,7        | 0,3             | 0,4        |
| Byggnadsindustri                 | 0,3        | 0,8        | 0,2             | 0,1        |
| Varuhandel                       | 1,5        | 2,2        | 0,3             | 0,2        |
| Hotell och restaurang            | 0,2        | 0,7        | 0,0             | 0,0        |
| Transport o. kommunikationer     | 1,5        | 1,0        | 0,8             | 0,1        |
| Kreditinstitut, försäkringsbolag | 1,7        | 9,3        | 1,9             | 0,5        |
| Företagstjänster, forskning      | 1,2        | 2,3        | 0,2             | 0,1        |
| <b>Total</b>                     | <b>1,0</b> | <b>2,0</b> | <b>0,4</b>      | <b>0,2</b> |

Eftersom avgångsvederlagen har så liten betydelse för lönesummans storlek, kan effekten på löneökningstakten mellan 1999 och 2000 inte vara särskilt stor. Förändringen i andelen bonus mellan 1999 och 2000 skulle dock kunna ha betydelse för löneutvecklingen baserad på NR jämfört med KL\_MI, men uppgifter saknas för 1999. Fr.o.m. 2005 kommer bonus att ingå i LCI. (Se avsnitt 4.)

#### *Retroaktiva lönepåslag*

Ytterligare en faktor som kan påverka skillnader i löneökningstakt mellan KL\_MI och den beräknad utifrån NR är periodiseringseffekter. Lönesumman i NR avser ersättningar *utbetalda under perioden*, vilket innebär att ersättningar avseende arbete i tidigare perioder redovisas först i en senare period. Ett exempel på sådana ersättningar är retroaktiva löneutbetalningar. I KL periodiseras dessa retroaktiva löner till den månad de avser. Därmed kan effekten bli att de retroaktiva lönerna slår igenom vid olika tidpunkter i KL och NR.

Statistiken visar att det är små belopp av retroaktiva löner som betalats ut under 2000 men periodiserats till 1999. Inte heller 2001 verkar några större belopp ha betalats ut som periodiserats till 2000. Under perioden 1999 till 2001 har i huvudsak periodiseringar av retroaktiva lönebelopp ägt rum inom respektive år. Periodiseringseffekter på årsbasis av dessa år till följd av retroaktiva lönebetalningar förefaller därför vara marginella när en jämförelse görs av näringslivet enligt NR och KL(KL\_MI). Däremot är dessa effekter av större betydelse för NR:s kvartalsberäkningar.

#### *Avslutande kommentar*

Avslutningsvis konstaterade MAL-gruppen följande: Det finns flera skäl till att löneutvecklingen i den sammanvägda konjunkturlönestatistiken (KL\_MI) skiljer sig från den som är baserad på nationalräkenskaperna (NR). Om jämförelsen görs med kalenderkorrigerade serier från NR minskar differenserna. Det vikt-system som används vid sammanvägningen av konjunkturlönestatistiken förklarar en del av skillnaden. Olika lönebegrepp i KL respektive NR ger också olika löneökningstakter. Avsaknaden av uppgifter om arbetade timmar för tjänstemännen gör att löneutvecklingen inte heller av denna orsak är jämförbar mellan KL\_MI och NR. Periodiseringseffekter i NR kan också ha betydelse. Slutligen finns övriga statistiska mätproblem i de båda serierna som kan ge upphov till skillnader.

#### 4. Förbättringar av lönestatistiken – LCI

Sverige liksom övriga EU-länder levererar redan idag ett Labour Cost Index till Eurostat. För Sveriges del baseras indexet på AKI. De olika länderna har dock skiftande beräkningsprinciper och indexerna är av varierande kvalitet. Den europeiska centralbanken (ECB) har därför sedan länge efterlyst harmoniserade beräkningar över löner och arbetskraftskostnader i EU-länderna. Ett sådant index har bedömts vara av stor vikt som underlag för ECB:s penningpolitik.

EU-förordningen angående ett nytt LCI togs 2003. Med början 2005 skall statistikserier i enlighet med förordningen publiceras för privat sektor (exklusive utbildning, vård, samhällliga och personliga tjänster) och från 2007 täckande hela ekonomin. För närvarande pågår ett utvecklingsarbete inom SCB/Medlingsinstitutet för att ta fram ett index i enlighet med förordningen.

Det nya indexet skall mäta faktiska arbetskraftskostnader (uppdelat på löner och övriga arbetskraftskostnader) *mätt per timme* för samtliga anställda. Någon uppdelning på arbetare och tjänstemän krävs inte av Eurostat, men enligt Medlingsinstitutets åsikt bör denna uppdelning även fortsättningsvis vara möjlig att göra i det svenska indexet. Indexerna skall vara branschindelade, men någon uppdelning på sektorer (t.ex. på privat och offentlig sektor) krävs ej. Bonus skall ingå i lönebegreppet och denna skall särredovisas. Indexet skall beräknas kvartalsvis från och med år 1995. Såväl dagkorrigerade som säsongrensade index skall dessutom beräknas, d.v.s man skall ta hänsyn till kalendariska effekter inom och mellan åren.

I underlagsmaterialet till det nya indexet kommer tidsserier över arbetarnas och tjänstemännens timförtjänster uttryckta i kronor att kunna tas fram. Med uppgifter över antal arbetade timmar öppnas möjligheter att ta fram timförtjänster uttryckta i kronor för olika sektorer och för hela ekonomin. I dessa beräkningar kommer förskjutningar mellan andelen tjänstemän och arbetare att återspeglas i löneserierna för sektorerna och för hela ekonomin. Därmed skulle önskemålet från bl.a. Konjunkturinstitutet och Medlingsinstitutet om en statistik över löneförändringar som inkluderar strukturella förändringar att kunna tillgodoses.

## 5. MAL-gruppens diskussion och slutsatser

I sin senaste lönebildningsrapport jämförde Konjunkturinstitutet (KI) löneutvecklingen enligt *den sammanvägda konjunkturlönestatistiken* (KL\_MI) med löneutvecklingen som den beräknas utifrån *nationalräkenskaperna* (NR). KI konstaterade att löneökningstakten i näringslivet jämfört med beräkningarna från NR hade underskattats för perioden 1995–2002 i KL\_MI. Detta beror på att andelen tjänstemän, som har en betydligt högre lön än arbetarna, ökat under senare år. En ändrad sammansättning av arbetsstyrkan av detta slag påverkar nämligen *inte* Medlingsinstitutets beräkningar av den genomsnittliga löneökningstakten i näringslivet. Anledningen är att *löneökningstakter och inte lönenivåer* för arbetare och tjänstemän vägs samman till ett genomsnitt. Medlingsinstitutet, som har ansvaret för den officiella lönestatistiken, har varit hänvisad till att sammanväga löneökningstakter, eftersom arbetade timmar för tjänstemännen inte har funnits i publicerad form fram till dags dato.<sup>21</sup>

Ett exempel kan illustrera resonemanget. Antag att varken arbetare eller tjänstemän får några löneökningar d.v.s. att löneökningstakten är noll för båda grupperna men att andelen tjänstemän i näringslivet ökar. Den metod som används av Medlingsinstitutet får till konsekvens att löneökningstakten blir noll i genomsnitt oavsett vilka vikter som åsätts arbetare eller tjänstemän; en högre vikt för tjänstemännen påverkar ej snittet för sektorn. Om tjänstemännens andel (vikt) ökar har en viss löneökning i näringslivet ändå skett trots att varken arbetare eller tjänstemän fått löneökningar. Detta beror på att tjänstemännens lönenivå är högre än arbetarnas. När genomsnittliga löneökningstakter beräknas slår således sammansättningseffekter av denna art inte igenom fullt ut i KL\_MI, medan de får fullt genomslag i NR:s beräkningar.

KI:s analys i lönebildningsrapporten ledde till en diskussion om lönestatistikens användbarhet och om användningen av alternativa statistikkällor för löneuppgifter. Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet tog därför initiativet till att bilda en arbetsgrupp (Medlingsinstitutets Arbetsgrupp för Lönestatistik, MAL) för att göra en översyn av de frågor och problem som uppstår när olika statistiska källor används för att belysa löneutvecklingen. MAL-gruppen gick först igenom den officiella lönestatistiken (Konjunkturlönestatistiken, Lönestrukturstatistiken, Arbetskostnadsindex och Labour Cost Index), därefter Nationalräkenskaperna. MAL-gruppen noterade att uppbyggnaden av de olika statistikgrenarna baseras på de olika syften som statistiken har.

I konjunkturlönestatistiken (KL) redovisas lön för arbetad tid. Sjuklön ingår *inte* i statistiken och i dagsläget inte heller bonus m.m. I KL publiceras timlöner för arbetare och genomsnittliga månadslöner för tjänstemän samt utvecklingen av dessa separat, medan något aggregat för t.ex. hela den privata sektorn ej görs av SCB. Detta görs emellertid av Medlingsinstitutet i den sammanvägda och bearbetade formen av konjunkturlönestatistiken (KL\_MI). Arbetskostnadsindex (AKI) bygger på KL och har som syfte att kunna användas av företagen vid långa affärskontrakt. I arbetskraftskostnaderna ingår förutom löner (inklusive semesterlön, sjuklön, helglön etc.) även kollektiva avgifter och löneskatter. Labour Cost Index (LCI) är konstruerat för att erhålla harmoniserade beräkningar över löner och arbetskraftskostnader i EU-länderna.

Nationalräkenskaperna (NR) är *inte* uppbyggda specifikt för att spegla löneutvecklingen, utan för att redovisa ekonomins samlade inkomster och utgifter.

<sup>21</sup> I samband med att LCI börjar publiceras 2005, i enlighet med Eurostats förordning, kommer arbetade timmar för tjänstemännen att finnas tillgängliga.

Användarna måste själva beräkna en timlön från NR. Denna beräknas som lönesumman dividerad med arbetade timmar, för olika näringsgrenar eller totalt för ekonomin. I NR ingår alla skattepliktiga ersättningar såsom naturaförmåner, arvoden, traktamenten, bonus, avgångsvederlag, sjuklön m.m. En uppskattning görs också av omfattningen av svartarbete i ekonomin.

MAL-gruppen menade att det är naturligt att löneutvecklingen, baserad på en timlön beräknad från NR, skiljer sig från löneutvecklingen i den officiella lönestatistiken, då bl.a. lönebegreppen skiljer sig åt. Det är inte heller något mål i sig att löneutvecklingen enligt t.ex. NR och KL\_MI skall visa samma sak. Det ansågs dock viktigt att statistikkällornas förtjänster och brister framgår i de analyser som görs av löneutvecklingen. MAL-gruppen drog också slutsatsen att om avvikelserna mellan olika källor, som används för att analysera löneutvecklingen, är stora bör detta särskilt uppmärksammas och så långt som möjligt förklaras.

En jämförelse av löneökningstakterna i KL\_MI och NR, visade att löneökningstakten i KL\_MI i genomsnitt för perioden 1994–2003 var något lägre än den beräknad från NR. MAL-gruppen konstaterade till att börja med att jämförelsen mellan KL\_MI och NR haltar något, eftersom löneutvecklingen i KL(KL\_MI), per konstruktion, är kalenderkorrigerad. MAL-gruppen var därför överens om att en jämförelse mellan de två statistikkällorna bör göras på kalenderkorrigerade data. I genomsnitt påverkades knappast differenserna mellan KL\_MI och NR av kalenderkorrigeringen, men för enskilda år var skillnaderna större. Det noterades att den största diskrepansen mellan löneökningstakterna även efter kalenderkorrigering förelåg för år 2000 (1,4 procentenheter för hela ekonomin och 1,8 procentenheter i näringslivet). Detsamma gällde jämförelsen mellan arbetskraftskostnaderna i näringslivet beräknade från NR och LCI respektive AKI. MAL-gruppen inriktade därför analysen på att förklara skillnaderna för år 2000. Utgångspunkten var att kunna förklara diskrepansen mellan KL\_MI och NR, utifrån de ingående lönebegreppen, samt att uppskatta sammansättningseffektens storlek.

Den fråga som kom mest i fokus för MAL-gruppens diskussioner var problemet med den sammanvägningsmetod som används i KL\_MI. Metoden ger i allmänhet en avvikelse uppåt eller nedåt jämfört med NR, beroende på hur sammansättningen av delagregaten utvecklas. MAL-gruppen var överens om att det naturliga vore att väga samman *lönenivåer* när genomsnitt för olika näringsgrenar, sektorer eller hela ekonomin beräknas. Så länge som tillförlitliga uppgifter över arbetade timmar inte finns tillgängliga för tjänstemännen i den officiella lönestatistiken, blir man hänvisad till att använda KL på det näst bästa sättet, exempelvis genom att sammanväga löneökningstakterna. Det är en ”second best” lösning med de brister som denna har.

En komplicerande omständighet för användarna är att de genomsnitt för arbetare respektive tjänstemän i privat sektor som publiceras av Medlingsinstitutet kan skilja sig från dem som publiceras av SCB. MI väger samman *genomsnittliga löneökningar* för arbetare (tjänstemän) i de olika näringsgrenarna till ett genomsnitt för arbetare (tjänstemän) i hela den privata sektorn.

Ett alternativ till att väga ihop löneökningstakter, som också diskuterades i arbetsgruppen, var att konstruera lönenivåer genom att göra så relevanta antaganden som möjligt. MAL-gruppen tog upp KI:s analys i lönebildningsrapporten där man utgått från ett antagande om tjänstemännens genomsnittliga arbetstid år 2002 (38,5 timmar) för att konstruera en serie över timlöner för tjänstemännen. Timlönerna för arbetare och tjänstemän vägdes därefter samman med de *lönesummevikter* som används av MI, förutom för perioden 1995–2000 då interpolerade lönesummevikter istället användes. Löneökningstakten i

näringslivet i genomsnitt blev, med denna alternativa beräkningsmetod, ca 0,5 procentenheter högre i genomsnitt än i KL\_MI.

MAL-gruppen konstaterade att timlöneutvecklingen i KI:s analys naturligtvis är känslig för de antaganden som görs. Antagandet om tjänstemännens arbetade timmar innebär t.ex. att medelarbetstiden skulle ha varit konstant för tjänstemännen 1995–2002,<sup>22</sup> något som är föga troligt. En annan svaghet med KI:s analys är att man använt *lönesummevikter* istället för att konstruera någon slags *timvikter*, samtidigt som lönesummevikterna mellan 1995 och 2000 interpolerats. Medan det inte spelar någon större roll om interpolerade eller konstanta vikter används när löneökningstakterna sammanvägs, har det större betydelse när lönenivåer vägs samman.

MAL-gruppens uppfattning var att KI:s estimat på underskattningen av löneökningstakten i KL\_MI var något i överkant. Beräkningar, som också gjorts av KI baserade på lönestrukturstatistiken, visade att underskattningen på grund av aggregeringen av löneökningstakter istället för nivåer, till följd av en ökande andel tjänstemän, skulle ligga runt 0,2–0,3 procentenheter. Medlingsinstitutets egna bedömningar av biasens storlek stämmer väl överens med dessa uppskattningar. Biasen kan dock vara större för enskilda år.

Resonemangen i MAL-gruppen pekar på svårigheten att avgöra vilken effekt som andelsförskjutningar mellan tjänstemän och arbetare respektive näringsgrenar har på löneutvecklingen. Vidare ansåg MAL-gruppen det olyckligt att SCB och MI publicerar olika genomsnittliga löneökningstakter för arbetare respektive tjänstemän i privat sektor. Det vore önskvärt att det klart och tydligt kunde framgå varför löneökningstakten i KL\_MI skiljer sig från löneökningstakten i KL.<sup>23</sup>

MAL-gruppen diskuterade även andra skillnader mellan KL och NR. T.ex. mäts för närvarande inte *bonus och vinstandelar* i KL, trots att dessa löneformer fått större betydelse under senare år, särskilt i den finansiella sektorn. *Avgångsvederlag* ingår definitionsmässigt inte i KL. Inte heller sjuklön ingår i KL:s lönebegrepp, medan denna i dagsläget ingår i NR:s lönesummor. På uppdrag av MAL-gruppen gjorde SCB en separat genomgång av sjuklönens utveckling sedan 1996, utifrån KL. Den slutsats som drogs var att sjuklönens betydelse för skillnaden mellan KL och NR var marginell. Beräkningar från SCB visade emellertid att de tillägg som görs till bruttolönen i NR har betydelse; lönesumman i hela ekonomin ökade med ca 0,3 procentenheter år 2000 p.g.a. dessa tillägg (t.ex. skattepliktiga förmåner som bilförmåner, personaldatorer, måltider och andra skattepliktiga ersättningar).

En faktor som diskuterades i MAL-gruppen som en tänkbar förklaring till differensen mellan KL\_MI och NR var att *ett mått på arbetade timmar för tjänstemän* i dagsläget inte finns att tillgå. Detta innebär att lön per arbetad timme inte kan beräknas för tjänstemän i KL. För arbetare i privat sektor divideras lönesummor från KL med faktiskt arbetade timmar från KL, vilket ger lön per arbetad timme. För tjänstemän divideras summa månadslöner i KL med antalet anställda omräknat till heltidstjänster i KL, vilket ger genomsnittlig månadslön.<sup>24</sup> D.v.s. både ”täljare” och ”nämnare” för tjänstemän i KL skiljer sig från motsvarande uppgifter i NR, där lönesumman divideras med arbetade timmar för hela näringslivet. För år 2000 utvecklas lönesumman i NR ungefär

22 Med undantag för den korrigerings som MI gör av KL för arbetstidsförkortningar, vilket givetvis påverkar medelarbetstiden för tjänstemän.

23 En uppdelning kunde t.ex. göras på följande komponenter: (1) korrigeringar p.g.a. avtalade arbetstidsförkortningar, (2) korrigeringar p.g.a. definitionsmässiga sektorsförskjutningar, (3) korrigeringar p.g.a. engångsbelopp, (4) residual p.g.a. sammanvägningsmetod m.m.

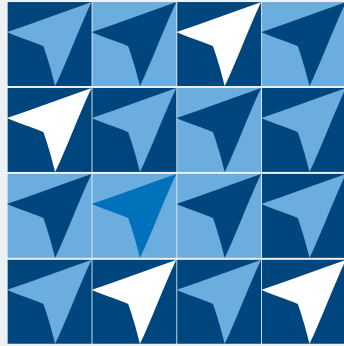
24 Ökningstakten i tjänstemännens månadslön motsvarar dock ökningstakten i deras timlön under förutsättning att medelarbetstiden är konstant, något som inte är särskilt troligt.

som motsvarande täljaraggregat i KL. Däremot skiljer sig utvecklingen i arbetade timmar i NR från motsvarande nämnaraggregat i KL; arbetade timmar i NR ökar med 3 procent, medan en sammanvägd summa av arbetade timmar för arbetare och antalet heltidstjänster för tjänstemän från KL ökar med nästan 5 procent år 2000. MAL-gruppen menade dock att man bör ha i åtanke att täljaraggregatet i KL skiljer sig kraftigt från NR:s lönesummebegrepp, samt att sysselsättningsuppgifterna i KL inte ger en rättvisande bild av utvecklingen i arbetade timmar för arbetare och tjänstemän sammantaget.

**Orsaken till att löneutvecklingen enligt KL\_MI och den beräknad från NR skiljer sig åt sammanfattade MAL-gruppen:**

Eftersom nationalräkenskaperna och konjunkturlönestatistiken är uppbyggda för olika syften kan löneutvecklingen per definition skilja sig åt i de två olika källorna. Skillnaderna mellan NR och KL\_MI för en längre tidsperiod är i genomsnitt relativt små för hela ekonomin men något större för näringslivet. En mindre del av skillnaderna i näringslivet kan förklaras av sammanvägningen av löneökningstakten i KL\_MI.

De problem som sammanvägningsförfarandet medför, kommer att kunna avhjälpas när lönenivåer för såväl arbetare som tjänstemän börjar beräknas 2005.



# Att mäta löneutvecklingen

Slutrapport från Medlingsinstitutets  
arbetsgrupp för lönestatistik

**Medlingsinstitutet**  
National Mediation Office

Box 1236  
111 82 Stockholm

tel 08- 545 292 40  
fax 08- 650 68 36  
e-post: [info@mi.se](mailto:info@mi.se)