

# Lönespridningens utveckling 1997–2006<sup>19</sup>

Peter Gidlund<sup>20</sup>

## Bakgrund

Vid internationella jämförelser har den svenska lönespridningen traditionellt ansetts vara ganska sammanpressad. Å andra sidan är det en allmän uppfattning att löneskillnaderna i Sverige har ökat, åtminstone sedan slutet av 1960-talet (Nordström Skans et al., 2006). Den officiella lönestrukturstatistiken, som är tillgänglig från mitten av 1990-talet för hela arbetsmarknaden (SCB - Lönestatistisk årsbok etc.), bekräftar denna utveckling, i varje fall till en bit in på 2000-talet.

Ökade löneskillnader kan antas stimulera rörligheten på arbetsmarknaden. De olägenheter som är förknippade med byte av arbetsgivare uppvägs oftare av ökad lön om lönespridningen generellt är större. En ökad rörlighet medför troligen en effektivare resursallokering, om löneskillnaderna återspeglar skillnader i företagens bärkraft (Konjunkturinstitutet, 2007).

I den mån arbetsproduktiviteten beror på arbetskraftens utbildningsnivå och utbildningsinriktning, kan en ökad lönespridning generera ekonomisk tillväxt. Om den ökade lönespridningen är förmånlig för personer med längre utbildning och/eller för personer med mera efterfrågade utbildningsinriktningar, kommer den att ha en ur produktivitetssynpunkt gynnsam inverkan.

---

<sup>19</sup> Ett stort tack riktas till Claes-Håkan Gustafson, Sofia Nilsson och Kristian Söderholm, samtliga är anställda på SCB, för värdefulla kommentarer och synpunkter på innehållet i denna artikel.

<sup>20</sup> Författaren är metodstatistiker på processavdelningen vid SCB. Förfrågningar kan ställas direkt till författaren via e-post med adress [peter.gidlund@scb.se](mailto:peter.gidlund@scb.se).

Å andra sidan kan löneskillnader mellan könen eller mellan olika yrkesgrupper, geografiska regioner etc. upplevas som orimliga. Troligtvis inverkar inte bara den reala lönenivån utan också den egna lönen i relation till andras på den upplevda livskvalitén. I avtalsrörelserna fäster också arbetsmarknadens parter stort avseende vid lönerelationerna.

Frågan om hur lönespridningen och dess utveckling fördelar sig på lönespridning inom och mellan arbetsställena är intressant ur såväl allokeringssom rättvisesynpunkt. Löneskillnader mellan arbetsställena kan antas stimulera arbetskraftens rörlighet i högre grad än skillnader inom arbetsställena. Samtidigt kan kanske löneskillnader mellan ens eget arbetsställe och andras upplevas som lättare att acceptera än skillnader mellan kollegor inom arbetsstället. Jämställdhetslagen kan användas för att komma åt osakliga löneskillnader hos samma arbetsgivare, dock inte mellan olika arbetsgivare<sup>21</sup>.

Syftet med analysen är att med hjälp av den officiella lönestatistiken visa hur lönespridningen utvecklats under perioden 1997–2006. Syftet är inte att förklara lönespridningens utveckling, utan endast att beskriva den. Resultaten redovisas dels totalt för hela arbetsmarknaden, dels uppdelat på olika sektorer. Lönespridningsmått har dekomponerats till en del som avser lönespridningen inom arbetsställen och en del som avser lönespridningen mellan olika arbetsställen. Slutligen jämförs resultaten med IFAU:s<sup>22</sup> lönespridningsanalys avseende perioden 1985–2000, där inkomstuppgifter användes för att approximera lönerna (Nordström Skans et al., 2006).

## Datamaterial

Den officiella lönestatistiken, som produceras av SCB på uppdrag av Medlingsinstitutet, ligger till grund för analysen. Datamaterial avseende hela den studerade perioden, år 1997–2006, har hämtats från följande lönestrukturundersökningar:

---

<sup>21</sup> Jämställdhetslagen ska motverka löneskillnader mellan män och kvinnor som utför likvärdiga arbetsuppgifter.

<sup>22</sup> Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.

- Lönestrukturstatistik, landstingskommunal sektor ([www.scb.se/AM0105](http://www.scb.se/AM0105))
- Lönestrukturstatistik, primärkommunal sektor ([www.scb.se/AM0106](http://www.scb.se/AM0106))
- Lönestrukturstatistik, statlig sektor ([www.scb.se/AM0104](http://www.scb.se/AM0104))
- Lönestrukturstatistik, privat sektor ([www.scb.se/AM0103](http://www.scb.se/AM0103))

Samtliga undersökningar innehåller individuppgifter. Undersökningarna som avser den offentliga sektorn är totalundersökta, medan undersökningen avseende den privata sektorn är en urvalsundersökning. Den senare är vidare uppdelad på personalkategorierna arbetare och tjänstemän. Som arbetare definieras anställda tillhörande LO:s avtalsområde. Som tjänstemän definieras anställda tillhörande SACO/TCO:s avtalsområde samt anställda med medarbetaravtal.

För tjänstemän redovisas månadslöner, medan timlöner vanligtvis redovisas för arbetare. I vissa publikationer räknas dock timlönerna för arbetare om till månadslöner, vilket också gjorts i denna analys<sup>23</sup>. Samtliga månadslöner har räknats om till att motsvara heltidslöner.

Uppgifter om vilket arbetsställe en anställd hör till, har hämtats från SCB:s jobbregister<sup>24</sup>. Med arbetsställe menas den fysiska enhet där verksamheten är belägen.

## Bearbetning

Samtliga beräkningar har utförts på logaritmerade löner. Detta medför att lika stora procentuella löneökningar för alla löntagare inte påverkar lönespridningen. Metoden som använts för att beräkna inom- och mellanvarianser kallas *variansdekomposition för obalanserade data*. Korrigering för obalanserade data måste göras på grund av att alla arbetsställen inte har lika många anställda. Den huvudsakliga komponenten vid beräkning av inomvariansen utgörs av summan av de kvadrerade avvikelserna mellan de anställdas löner och arbetsställets genomsnittliga lön. Motsvarande komponent

---

<sup>23</sup> Vid omräkning av timlöner till månadslöner utnyttjas fr.o.m. 1999 information om antalet timmar som en heltidstjänst motsvarar på individnivå. Före 1999 saknades denna information, istället användes genomsnittet för en heltidstjänst inom offentlig sektor. Effekterna av förändringen är mycket liten på grovt aggregerade resultat.

<sup>24</sup> Jobbregistret är en delkomponent av SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik, RAMS ([www.scb.se/AM0207](http://www.scb.se/AM0207)).

vid beräkning av mellanvariansen utgörs av summan av de kvadrerade avvikelserna mellan arbetsställets genomsnittliga löner och hela populationens genomsnittliga lön. Då respektive komponent normeras med respektive tillhörande antal frihetsgrader erhålls inom- respektive mellanvariansen. En mycket tilltalande egenskap hos dessa variansmått är att de kan summeras till den totala populationsvariansen<sup>25</sup>:

$$V_{Tot} = V_{Inom} + V_{Mellan}$$

På så sätt är det möjligt att beräkna hur stor andel av den totala variansen som härrör från inom- respektive mellanvariansen.

För att säkerställa att det finns tillräckligt underlag för att beräkna inomvariansen, har populationen avgränsats så att endast arbetsställen med minst 25 anställda inkluderats i analysen. Detta medför att den totala populationen av antalet anställda på hela arbetsmarknaden har reducerats med ca 35 procent i denna analys. Att göra avgränsningen vid just 25 anställda är inte självklart, dock användes samma gräns i IFAU:s studie (Nordström Skans et al. 2006), vilket medför ökad jämförbarhet<sup>26</sup>.

## Lönespridning på hela arbetsmarknaden

I diagram 28 återges den totala variansens utveckling mellan 1997 och 2006 på hela arbetsmarknaden samt för den privata och den offentliga sektorn. Det framgår att lönespridningen på hela arbetsmarknaden ökade varje år mellan 1997 och 2001. De två följande åren minskade lönespridningen för att 2004 återgå till 2001 års nivå. Från 2004 och framåt ligger lönespridningen på i stort sett samma nivå. Lönespridningen är avsevärt högre inom den privata sektorn jämfört med den offentliga sektorn.

---

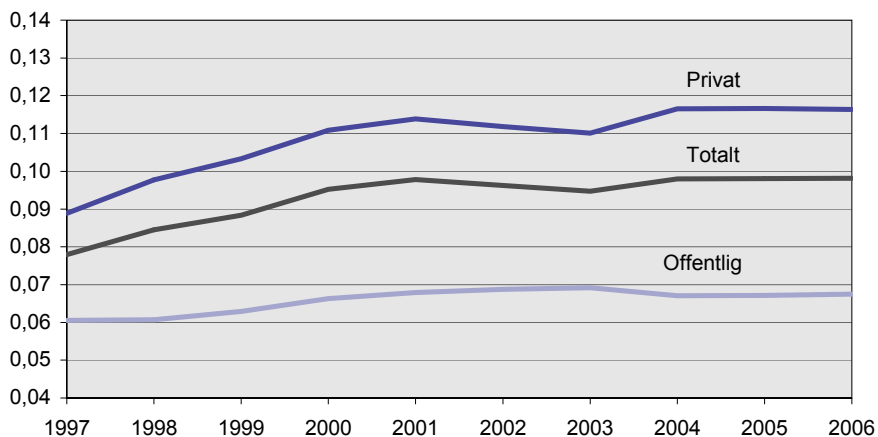
<sup>25</sup> Den totala populationsvariansen (eller den totala variansen) används i studien som en synonym till den totala lönespridningen i den studerade populationen.

<sup>26</sup> Samtliga resultat i denna artikel har även tagits fram med en avgränsning vid 10 anställda. Inga anmärkningsvärda skillnader framkom med den lägre avgränsningen.

## 28. Lönespridning på hela arbetsmarknaden samt inom privat och offentlig sektor

28. Wage dispersion in the aggregate labour market and in the private and public sectors

Varians



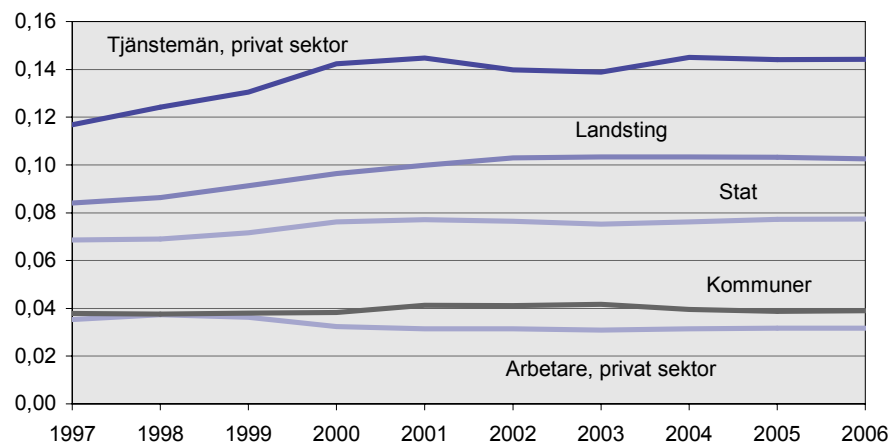
## Lönespridningen i de olika sektorerna

Då resultat avseende arbetare respektive tjänstemän i privat sektor analyseras, är det viktigt att känna till att andelen som klassificeras som tjänstemän har ökat de senaste 10 åren. År 1998 var första året då tjänstemännen var fler än arbetarna i den privata sektorn. År 2006 uppgick andelen tjänstemän till 54 procent. I diagram 29 ser man att den högsta lönespridningen återfinns i personalkategorin tjänstemän i den privata sektorn. Minst är lönespridningen inom kommunerna samt i personalkategorin arbetare i den privata sektorn.

## 29. Lönespridning 1997–2006 efter sektor

### 29. Wage dispersion by institutional sector

Varians



I samtliga sektorer, utom arbetare i privat sektor, är lönespridningen högre 2006 jämfört med 1997. Gemensamt för alla sektorer är dock att lönespridningen 2006 ligger på ungefär samma nivå som något av de första åren av 2000-talet.

## Dekomponering av lönespridningen

I detta avsnitt delas den totala lönespridningen, se diagram 28 och 29, upp på lönespridning *inom* respektive *mellan* arbetsställen.

Eftersom både inom- och mellanvarianser har beräknats, kan också andelen av den totala lönespridningen som förklaras av respektive varianskomponent beräknas. Mellanvariansens andel varierar mellan 0 och 100 procent och är 0 procent då de genomsnittliga lönenivåerna är identiska på alla arbetsställen, medan anställda på samma arbetsställe har olika lönenivåer. På motsvarande sätt uppgår andelen till 100 procent då de genomsnittliga lönenivåerna skiljer sig åt mellan arbetsställen, men samtliga anställda på respektive arbetsställe har identiska lönenivåer.

Det genomsnittliga antalet anställda per arbetsställe (med minst 25 anställda) skiljer sig inte mycket åt mellan åren i de olika sektorerna. Däremot finns det skillnader i det genomsnittliga antalet anställda mellan sektorerna. Högst är genomsnittet för landstingen, 214. Inom staten och kommunerna är genomsnittet 116 respektive 65. I den

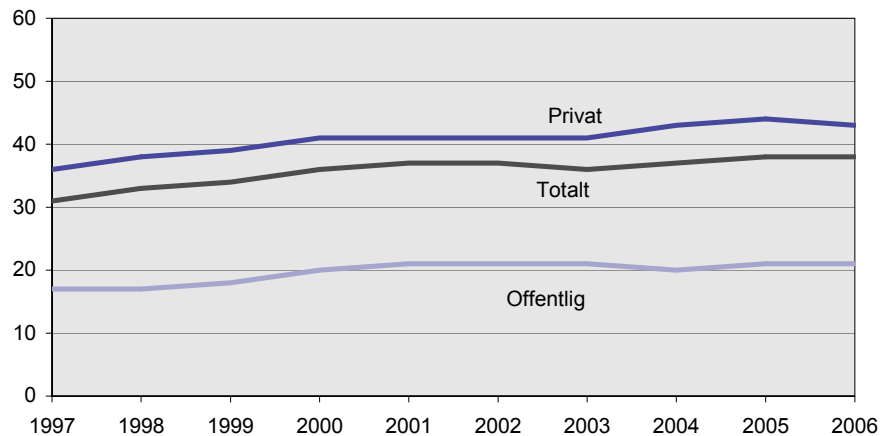
privata sektorn, arbetare och tjänstemän tillsammans, är genomsnittet 84 anställda per arbetsställe.

Diagram 30 visar att den andel av den totala lönespridningen som kan förklaras av lönespridning *mellan* arbetsställen på hela arbetsmarknaden har ökat under den studerade perioden. Cirka 31 procent av den totala lönespridningen kan förklaras av spridning mellan arbetsställen år 1997 jämfört med ca 38 procent år 2006. Mellanvariansens andel ökade både inom den privata och inom den offentliga sektorn under perioden.

### 30. Andel av den totala lönespridningen som kan förklaras av spridning mellan arbetsställen på hela arbetsmarknaden samt inom privat och offentlig sektor. Procent

30. *The share of the total wage dispersion that may be explained by the dispersion between work places in the aggregate labour market and in the private and public sectors. Percent*

Mellanvariansens andel



Mellanvariansens andel skiljer sig kraftigt åt mellan olika sektorer (se diagram 31). Klart störst är andelen för arbetare i den privata sektorn, där den ligger kring 50 procent under den studerade perioden. Minst är den för anställda inom landstingen, där mellanvariansen endast förklarar 2-3 procent av den totala lönespridningen.

Resultaten indikerar att lönenivåerna bland arbetare i den privata sektorn är mer sammanpressade inom arbetsställen jämfört med övriga sektorer. Detta kan bero på att personalstrukturen på arbetsställen med många arbetare är mer homogen med avseende på

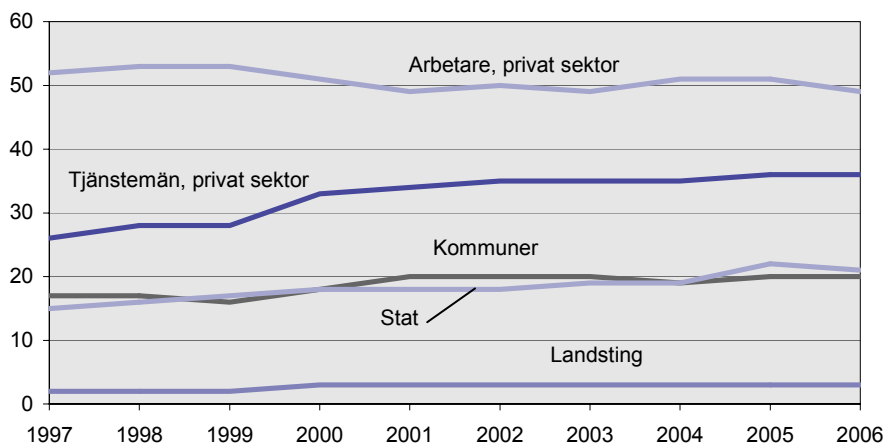
faktorer som utbildning och yrke än i övriga sektorer. Dessa faktorer är starkt sammankopplade med lönenivån.

Motsatsen gäller landstingen, där nästan all lönespridning härrör från att lönenivåerna skiljer sig åt inom arbetsställen. Detta är inte förvånande då personalstrukturen på arbetsställen inom landstingen ofta är heterogen med avseende på utbildning och yrkestillhörighet. Detta kan till viss del bero på att arbetsställena i genomsnitt är klart större inom landstingen jämfört med andra sektorer.

### 31. Andel av den totala lönespridningen som kan förklaras av spridning mellan arbetsställen efter sektor. Procent

31. The share of the total wage dispersion that may be explained by the dispersion between workplaces by institutional sector. Percent

Varians



Mellanvariansens andel har ökat i samtliga sektorer, utom för arbetare i den privata sektorn. Den största ökningen noteras för tjänstemän i den privata sektorn, där andelen 1997 låg på 26 procent och 2006 på 36 procent.

Diagram 32 visar utvecklingen av de tre varianskomponenterna, total varians samt inom- och mellanvarians på hela arbetsmarknaden. En intressant iakttagelse är att mellan 1997 och 2004, då den totala lönespridningen förändrades från år till år, tenderade utvecklingen av inom- och mellanvarianserna att gå åt samma håll. Förändringarna av mellanvarianserna var dock, relativt sett, större än motsvarande förändringar av inomvarianserna.



### 32. Lönespridning på hela arbetsmarknaden. Total varians samt varians inom och mellan arbetsställen

32. Wage dispersion in the aggregate labour market. Total variance and variance within and between workplaces

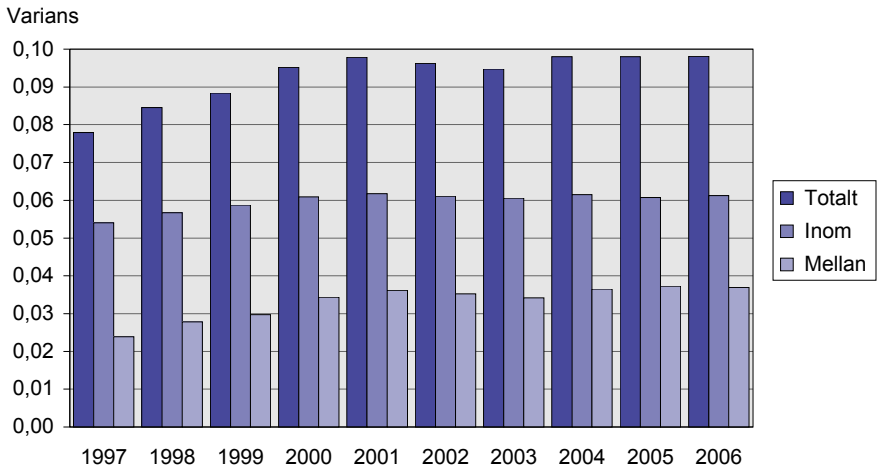
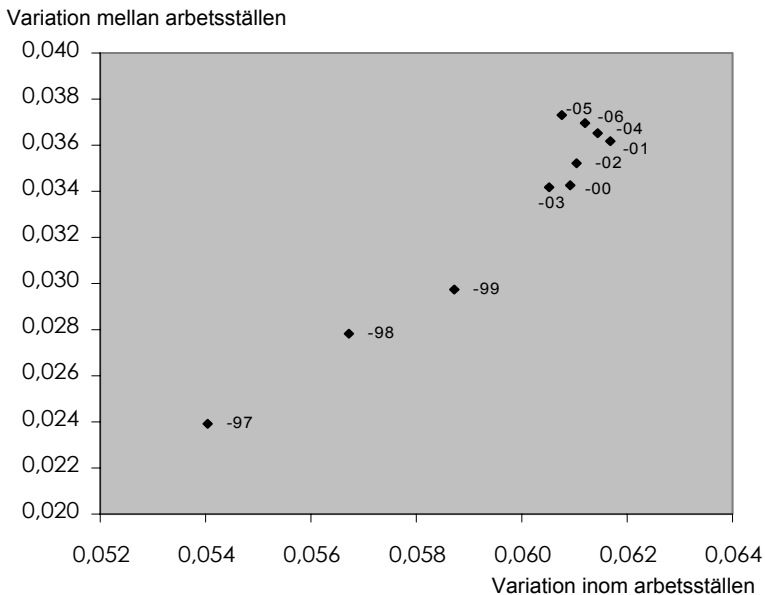


Diagram 33 visar förhållandet mellan inom- och mellanvarianserna mellan 1997 och 2006. Sambandet förefaller vara positivt, åtminstone t.o.m. 2004, vilket alltså betyder att komponenterna tenderade att förändras i samma riktning.

### 33. Sambandet mellan inom- och mellanvarianserna 1997–2006

33. Plot of the variance within and between workplaces 1997–2006



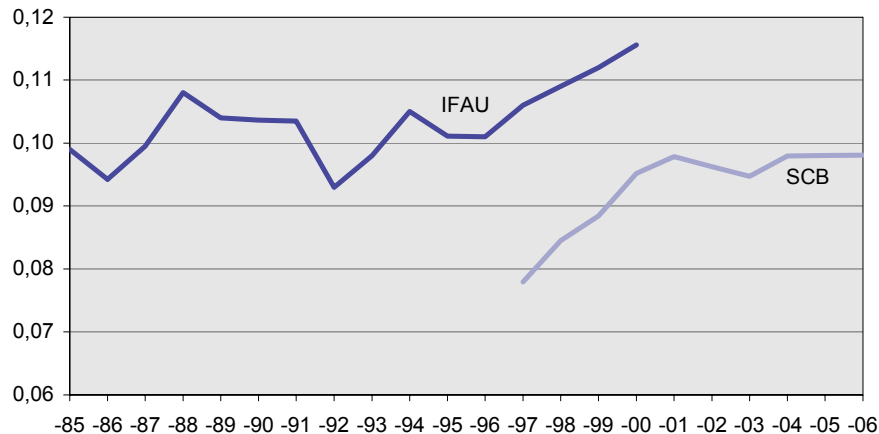
## Jämförelse med IFAU:s analys

I en rapport från IFAU (Nordström Skans et al., 2006) har bl.a. lönespridningen avseende hela arbetsmarknaden beräknats för perioden 1985–2000. Man konstaterar att lönespridningen hade ökat under den senare delen av den studerade perioden. I diagram 34 visas varianserna avseende hela arbetsmarknaden över de studerade perioderna i IFAU:s studie och i föreliggande studie av SCB. Eftersom båda undersökningarna inkluderar perioden 1997–2000, kan varianserna jämföras dessa fyra år.

Det framkommer att lönespridningens utveckling mellan 1997 och 2000 följer varandra väl. En uppenbar skillnad är att nivåerna genomgående är avsevärt högre i IFAU:s studie. Detta kan förmodligen till stor del förklaras av att den bygger på inkomststoppgifter<sup>27</sup>, medan SCB:s studie bygger på heltidsmånadslöner. IFAU:s approximation av månadslön erhålls genom att dividera årslöneinkomsten med antalet anställningsmånader. Uppgifter om arbetad tid saknas och i ett försök att exkludera deltidsanställda har observationer med extremt låga månadsinkomster tagits bort.

### 34. Lönespridningens utveckling 1985–2000 (IFAU) samt 1997–2006 (SCB)

34. *Development of the wage dispersion 1985–2000 (IFAU) and 1997–2006 (SCB)*



<sup>27</sup> Datamaterialet till IFAU:s studie är hämtat från SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik, RAMS ([www.scb.se/AM0207](http://www.scb.se/AM0207)).

I IFAU:s studie konstateras att de ökade löneskillnaderna i sin helhet kan tillskrivas större löneskillnader *mellan* arbetsställen. Mellanvariensandelen skattades till strax över 20 procent år 1985 och omkring 30 procent år 2000. Vid en jämförelse av skattningarna för överlappande år, framkommer att mellanvariensandelarna baserade på lönedata ligger någon eller några procentenheter högre. Eftersom de fortsätter att öka i SCB:s studie, verkar det som om mellanvariensandelarna har ökat från mitten av 1980-talet och därefter har fortsatt att öka över hela den studerade perioden.

## Avslutning

Studien visar att utvecklingen av lönespridningen på hela arbetsmarknaden planade ut i början av 2000-talet. Lönespridningen är genomgående störst för tjänstemän i den privata sektorn och minst inom kommunerna samt för arbetare i den privata sektorn. Den andel av den totala lönespridningen på hela arbetsmarknaden som kan förklaras av lönespridning mellan arbetsställen, mellanvariensandel, ökade enligt IFAU:s studie med ca tio procentenheter mellan 1985 och 2000. I denna studie konstateras att utvecklingen av mellanvariensandel har fortsatt att öka under 2000-talet. Mellanvariensandel är störst för arbetare i den privata sektorn, omkring 50 procent, och minst inom landstingen där den endast uppgår till mellan två och tre procent under den studerade perioden.

