

Löneskillnader och löneökningar

Det krävs en större ökning av lönekostnaderna per anställd för arbetare än för tjänstemän för att uppnå en viss genomsnittlig individuell löneökning. En orsak till detta är att löneutvecklingen över livscykeln för arbetare är betydligt jämnare än för tjänstemän. En ökad lönedifferentiering kan därför vara ett sätt att åstadkomma reallönehöjningar med mindre nominella löneökningar än vad som är fallet idag, hävdar Anders Klevmarken.

I det senaste årets lokala arbetsmarknadskonflikter och i den nu pågående avtalsrörelsen har skillnaderna i lönestruktur och lönesystem mellan arbetare och tjänstemän spelat en stor roll. Tjänstemännen både på den privata och offentliga sidan erhåller som regel betydligt större individuella lönetillägg i form av beföringstillägg, ålderstillägg etc än arbetarna. Detta medför att den totala löneökningen som varje löntagare ser i sitt avlöningskuvert normalt är större för tjänstemännen än för arbetaren även om de avtalade lönenivåhöjningarna skulle vara lika stora. I en samhällsekonomisk situation som endast medger mycket små lönenivåhöjningar kommer de individuella tilläggs relativa betydelse att öka. Avsikten med denna artikel är dels att demonstrera samspelet mellan lönedifferentiering och lönekostnadsökning, dels att diskutera vilka effekter på den nominella lönekostnadsökningen en ökad lönedifferentiering får. Vad jag vill försöka visa är hur en ökad lönedifferentiering kan vara ett effektivt medel att

uppnå en viss real löneökning vid en lagre nominell löneökning än i dag. En kraftig utjämning av lönerna över livscykeln bör således vagas mot de effekter detta har på inflationsutvecklingen.

Löneutvecklingen över livscykeln

Flera studier visar att det finns stora likheter i löneutvecklingen över livscykeln mellan olika länder trots skillnader i ekonomiska system och i arbetsmarknadens organisation och funktion.¹ Lönen växer i allmänhet med stigande ålder, men i olika takt för olika grupper av löntagare. Stora skillnader i löneutveckling finner man bl a mellan dem som har en lång och dem som har en kort utbildning, men också mellan yrkesgrupper, näringsgrenar och mellan män och kvinnor. Bl a SACO har ju länge hävdats att akademiker och andra långtidsutbildade måste få en avkastning på den investering de gjort i sin egen utbildning, huvudsakligen genom att avstå från forvarvsinkomster under utbildningstiden. De långtidsutbildade måste därför få en högre lön under den något kortare period i livet som de förvärsarbetar. Samma principiella tankegång har utvecklats i den sk "human capital" skolan. Även efter avslutad utbildning fortsätter man att investera i vi-

ANDERS KLEVMARKEN är professor i statistik vid Göteborgs universitet. Han har i sin forskning bl a sysslat med lönebildnings- och lönestrukturproblem.

¹ Se t ex Gustafsson [1976], Fase [1969], Klevmarken [1972, 1974], Mincer [1974], Phelps Brown [1977], Stoikov [1973] och Tachibanaki [1975].

dareutvecklande och erfarenhetsgivande aktiviteter genom att delvis avstå från de inkomster och den fritid man annars kunde ha haft. Avkastningen på den investeringen tänker man bli få i form av en framtida högre lön. "Human capital" teorin förklarar således skillnaderna i löneutveckling över livscykeln med skillnader i hur man ackumulerar "human capital", dvs kunskaper, färdigheter, erfarenhet etc. Pga fallenhet, social bakgrund och utbildning väljer eller tvingas somliga välja sådana yrkesområden som kräver mindre investering, medan andra väljer dem som kräver mer investering.² Arbetaryrkena, som i genomsnitt har lägre löner och mindre löneskillnader mellan yngre och äldre än tjänstemannarykena, skulle således i allmänhet erfordra mindre investeringar.

Det finns även andra teorier som bidrar till förklaringen av löneutvecklingen över livscykeln. En av dessa är den sk sorteringshypotesen. Enligt denna ses utbildningen främst som ett sätt att sortera fram "begåvningar" snarare än att producera nya och produktiva kunskaper. Ännu en annan syn på lönebildningen företrädades av dem som vill förklara den nuvarande lönestrukturen som ett kvarlevande resultat av de patriarkaliska förhållanden och de skillnader i försörjningsbörda, som fanns i ett äldre klassamhälle.

Uppenbarligen finns det även helt andra faktorer än de redan nämnda som påverkar löneutvecklingen över livscykeln. Hit hör vad som med ett samlande namn brukar kallas ekonomisk tillväxt samt mer kortsiktiga svängningar i ekonomin liksom även utfallet av avtalsförhandlingarna. Dessa faktorer tänkes i allmänhet påverka lonerna mer eller mindre likformigt inom relativt breda sektorer av arbetsmarknaden. Det utesluter dock inte att delmarknader med balansbrist eller isolerade enklaver kan visa en från genomsnittet avvikande löneutveckling.

Lönekurvor för arbetare och tjänstemän

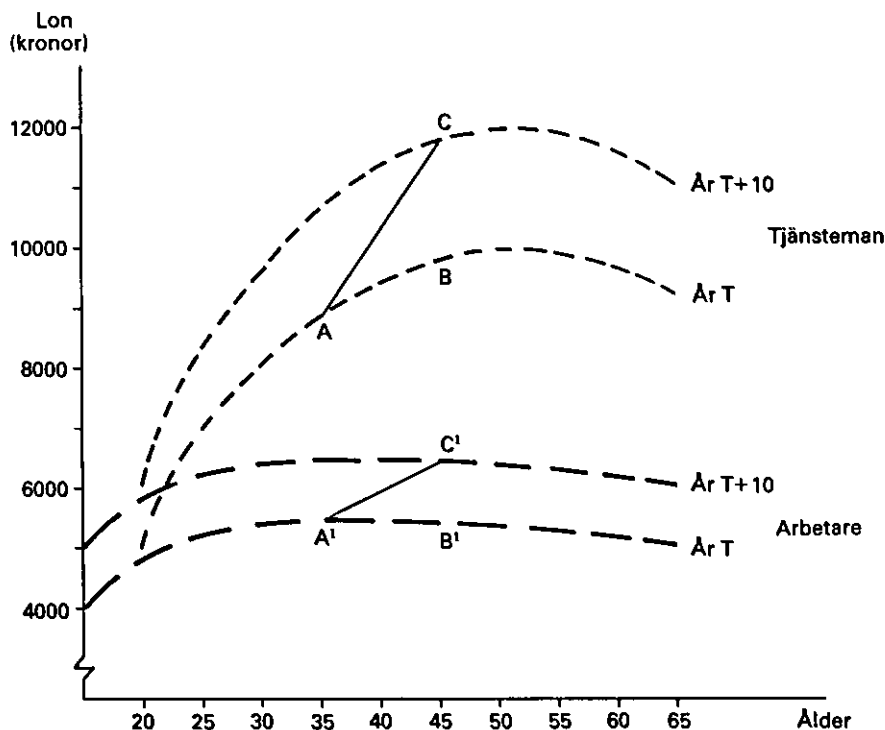
Figur 1 är ett principdiagram som visar typiska lönekurvor för arbetare och tjänstemän. De grovstreckade resp de finstreckade kurvorna visar genomsnittliga löner för arbetare resp tjänstemän i olika åldrar vid två olika tidpunkter T och T+10. Tjänstemännens kurva når normalt ett maximum vid en högre ålder än arbetarnas och skillnaden mellan lägsta och högsta genomsnittslön är betydligt större för tjänstemän än för arbetare. Den allmänna lönenivåhöjningen resulterar i att arbetarnas resp tjänstemännens lönekurvor successivt förskjuts uppåt. I figuren ligger lönekurvorna för år T+10 över motsvarande kurvor för år T. Tjänstemännens kurvor har åtminstone hittills tenderat att bli allt toppigare, medan arbetarkurvorna förskjutits mera parallellt. Detta sammanhänger med att procentuella lönepåslag varit vanliga för tjänstemän och kronalshöjningar för arbetare.

Lönehöjningen för en individ, eller mer korrekt, den genomsnittliga lönehöjningen för en grupp löntagare med samma födelseår, kan beskrivas som en förflyttning från en kurva till en annan. Genomsnittslönen för 35 år gamla tjänstemän är år T, enligt *figur 1*, A kronor. Tio år senare, när de är 45 år, har de lonen C. Den totala löneökningen C-A kan således delas upp i två komponenter, dels förskjutningen *längs* kurvan dvs B-A, dels förskjutningen *av* kurvan, dvs C-B. Motsvarande komponentuppdelning kan göras för arbetare. Den del av löneökningen som sammanhänger med förskjutningen *längs* kurvan B'-A' blir dock relativt liten.

Figur 2 visar ett uppförstorat avsnitt av två tjänstemannakurvor, finstreckade, och två arbetarekurvor, grovstreck-

² Se tex Fagerlind [1975], Gustafsson [1979] och Phelps Brown [1977].

Figur 1. Typiska lönkurvor för tjänsteman och arbetare.



ade. Till skillnad från den föregående figuren har nu x år gamla arbetare och tjänstemän år T antagits ha lika stor lön y_1 . Detta antagande har ingen principiell betydelse men det förenklar figuren. Vi antar nu att tjänstemännens kurva förskjuts $y_2 - y_1$ kronor på ett år. Den individuella löneökningen för en tjänsteman blir då i genomsnitt $y_3 - y_1$ kronor, i figuren markerad med den heldragna kurvan. Om arbetarna, som i den aktuella åldersgruppen i figur 2 har en horisontell kurva, ska få en lika stor individuell löneökning som tjänstemännen måste hela löneökningen åstadkommas genom en förskjutning av kurvan. Den nedre grovstreckade kurvan måste påföljande år ersättas av den ovre grovstreckade kurvan.

Lönelyft och lönekurvor

Ökningen i lönekostnaderna för arbetsgi-

varna domineras helt av kostnaden för att lyfta kurvorna uppåt, medan lönerna vandrings längs en kurva påverkar dessa kostnader litet om ens något alls.^{3,4} Detta sammanhänger med att de som lämnar sin anställning (tex med pension) normalt har högre lön än de som nyanställs och att de löneökningar som motsvarar en vandring längs en kurva summerar sig till ungefär samma belopp som skillnaden mellan arbetsgivarens kostnader för dem som lämnar företagen och dem som nyanställs. Ett realistiskt men principiellt korrekt exempel

³ Detta behöver inte vara sant för varje företag utan beror på de anställdas ålders- och yrkessammansättning. En utförlig diskussion finns i Klevmarken [1980 kap 9].

⁴ Inom PTK-området brukar man skilja mellan "nivåhöjande" lönetillag och "icke nivåhöjande" tillag. Till de forra hör tex de generella löneökningar som överenskommit i varje avtal, till de senare räknas de sk ålders-, kvalifikations- och beföringstillaggen.

kan illustrera detta. Ett företag som exempelvis har tre anställda A, B och C i åldrarna 64, 40 och 20 år med lönerna 10 000, 8 000 och 4 000 kronor får en oförändrad lonekostnad om man påföljande år, när A går i pension, beforderar B till A:s befattning och lön och C till B:s befattning och lön samt nyanställer D till C:s gamla lön. B och C får således löneökningar om 2 000 resp 4 000, dvs tillsammans 6 000 kronor, men skillnaden mellan A:s slutlön och D:s begynnelselön uppgår till samma belopp. Lönekostnaden blir således oförändrad. För att detta resonemang ska kunna överföras på arbetsmarknaden som helhet eller på en större sektor av arbetsmarknaden måste det råda en viss stabilitet både i åldersfördelningen och i lönekurvornas form. De empiriska studier som hittills gjorts (se tex Klevmarken [1972, 1974], Gustafsson [1976], Jonsson & Klevmarken [1978, 1979] och Klevmarken [1980]) visar visserligen att vissa förändringar skett i lönestrukturen – som exempel kan nämnas att löneskillnaderna mellan utbildningsgrupper minskat. Undersökningarna visar emellertid också att lönekurvornas form inom utbildningsmässigt och yrkesmässigt homogena grupper – i fortsättningen kallade befodringshierarkier – varit relativt stabil. I stort sett bör därför lönekostnadsökningen överensstämma med "kurvlyften".

Vi kan således konstatera att för att uppnå en given genomsnittlig individuell löneökning krävs en större ökning av lönekostnaderna per anställd för arbetare än för tjänstemän. På samma sätt kommer kostnaden att bli större att ge tex tjänsteman med kort utbildning en viss individuell ökning än att ge samma ökning till tjänsteman med lång utbildning, ty den förra gruppen har flackare lönekurvor än den senare.

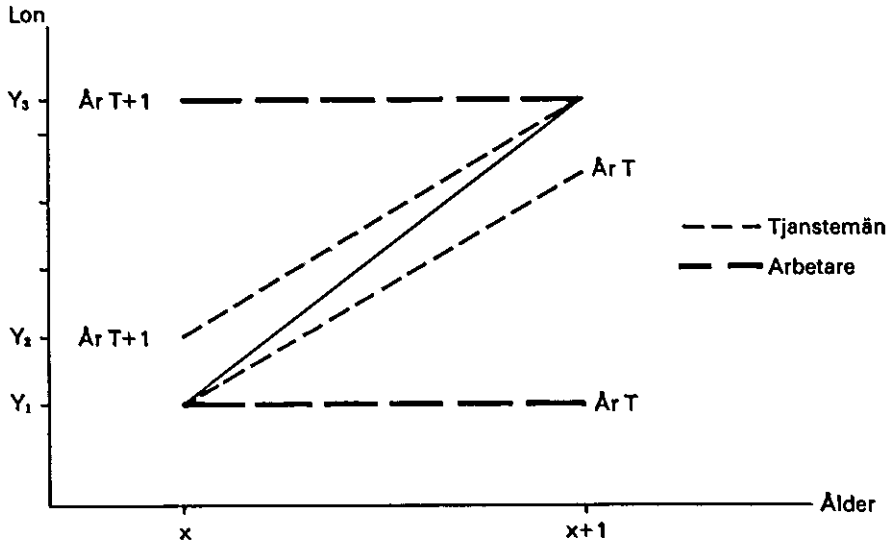
Ökad lönedifferentiering

Om varje löntagare primärt är intres-

serad av vad hon eller han totalt får i lönekuvertet och inte ser avtalsförhandlingarna ur vad som möjligen skulle kunna kallas "klasskampsperspektivet", då är det ur individens synvinkel av underordnad betydelse hur stor del av den totala löneökningen som utgörs av den kurvhöjande komponenten. Ur samhällsekonomisk synvinkel är det emellertid inte oväsentligt. Om man kunde öka den icke nivåhöjande komponenten, dvs göra lönekurvorna brantare, då skulle lön nivåhöjningarna dvs den nominella lönekostnadsökningen kunna minskas i motsvarande grad. En ökad lönedifferentiering skulle således reducera kostnadsökningen. Det bör dock observeras att det är just skillnaden mellan begynnelse- och slutlön i varje befodringshierarki som behöver öka, skillnaderna i lönenivån mellan hierarkierna behöver inte nödvändigtvis öka utan skulle ur denna speciella synvinkel tom kunna minska.⁵ Om en dylik förändring av lönerelationerna måste åstadkommas genom en höjning av slutlönen och inte en sänkning av begynnelselönen medför den dock en initialkostnad. Det är således först sedan förändringen genomförs som takten i den nominella lönekostnadsökningen skulle kunna bli lägre. För avtalsförhandlingarna skulle detta innebära att de centrala förhandlingarnas betydelse reduceras medan en större del av ramen för löneökningar fördelas lokalt. Om förhandlings- och löneredvisionssystemet utformas så att de lokala fackklubbarna deltar i den individuella fördelningen av ramen vid resp företag, vilket för närvarande är fallet bla inom PTK-området, kommer således i stället fackföreningsinflyandet på lokal nivå att öka.

⁵ Vid given diskonteringsfaktor kan en större lönedifferentiering kombineras med en mindre lön nivåhöjning så att livslönen lamnas oförändrad. En förändring av nivåskillnaderna mellan lönekurvorna skulle däremot påverka de relativa livslönerna.

Figur 2. Illustration av sambandet mellan individuell löneshöjning och lönenivåhöjning.



Är det möjligt att öka lönedifferentieringen på det sätt som föreslagits ovan? Svaret beror på vilka orsaker som kan anses ligga bakom den nuvarande lönestrukturen och då särskilt lönekurvornas karaktäristiska form. Om lönerelationerna huvudsakligen kan anses vara resultatet av en marknadsprissättning på arbetskraft som tenderar mot ett långsiktigt jämviktsläge, då blir förändringen av lönerelationerna dels en fråga om man nu befinner sig i ett jämviktsläge eller ej, dels hur jämviktsläget kan påverkas.

På arbetsmarknaden kän det uppenbarligen råda en brist på jämvikt under relativt lång tid. Några exempel är efterfrågeöverskottet på ingenjörer under efterkrigstiden fram till mitten på 1960-talet [Jonsson & Klevmarken 1979], den relativt stora efterfrågan på system- och dataspecialister samt den periodvis stora efterfrågan på kvalificerade yrkesarbetare. Dessa efterfrågeöverskott har åtminstone för ingenjörernas och datorpersonalens del visserligen bidragit till relativt höga löner, men löneanpassningen

har gått ganska långsamt. Som visats i Jonsson & Klevmarken [1979] eliminerades efterfrågeöverskottet på civilingenjörer successivt under 1960-talet och en balanssituation uppnåddes inte förrän i slutet av decenniet. Andra stora akademikergrupper har erfarit en liknande utveckling. Den största förändring som skett med lönerelationerna under efterkrigstiden är minskningen i lönespridning mellan långtidsutbildade (i första hand akademiker) och korttidsutbildade. Denna hoptryckning av löneskillnaderna mellan utbildningsgrupperna har varit mycket kraftig både inom den offentliga sektorn [Gustafsson 1976] och inom den privata [Klevmarken 1980]. Detta kan bli förklarad med ett ökat utbud av långtidsutbildade personer från skolor och högskolor, av förbättrad studiefinansiering och av medvetna låglönesatsningar från arbetstagarorganisationernas sida.

Stabila lönekurvor

Trots dessa förändringar forefaller det som om de genomsnittliga lönekurvorna

för olika utbildningsgrupper och yrkesområden, åtminstone att döma av de studier som gjorts för tjänstemän [Gustafsson 1976] [Klevmarken 1980] skulle vara relativt stabila. I några studier av civilingenjörernas löneförhållanden [Jonsson & Klevmarken 1978, 1979] har vi visserligen kunnat visa att kurvornas form påverkas av förändringar i marknadssituationen, men huvudintrycket blir ändå en relativt stor stabilitet i kurvaturen. Detta kan möjligen tolkas så att incitamenten att vidareutveckla sitt kunnande sedan man väl erhållit en grundutbildning inte förändrats särskilt mycket. Investeringsalternativen i form av olika befattningshierarkier har förblivit i stort sett desamma som tidigare. Om denna utveckling består och andelen långtidsutbildade ökar skulle det medföra att den genomsnittliga lönekurvan för samtliga arbetstagare skulle bli mindre flack, då kurvorna för de långtidsutbildade är brantare än för korttidsutbildade.

Kommer lönekurvorna för utbildningsmässigt och yrkesmässigt relativt homogena grupper även fortsättningsvis att förbli stabila, dvs kommer arbetsgivarna även i fortsättningen att efterfråga arbetskraft till jobb som kraver mycket utbildning på arbetsplatsen ("on-the-job training") och kommer arbetstagarna att på samma sätt som hittills vilja investera i sådan utbildning? Svaret på den första hälften av frågan beror på hur vår framtida produktionsteknologi i vid mening kommer att se ut. Det förefaller att vara en rimlig bedomning att vi får en relativ ökning av efterfrågan på personer som har en stor beredskap och förmåga att inhämta nya kunskaper och visa flexibilitet vid produktionsförändringar. Man kan i det här sammanhanget lägga märke till att även under 1970-talets lågkonjunkturer har efterfrågan varit relativt god på kvalificerade yrkesarbetare och tjänstemän med erfarenhet. Svaret på den andra hälften av frågan beror natur-

ligtvis på vilken avkastning arbetstagarna kan förväntas få på sina investeringar, vilket i sin tur inte bara beror på arbetsmarknaden och lönerna utan även bl a på skattepolitiken.

Man kan också peka på troliga balansbrister. Yrkesarbetarnas lönesättning både i förhållande till övriga arbetare och i förhållande till tjänstemannen har varit föremål för upprepade diskussioner och utspel. Sannolikt vore det befogat att höja yrkesarbetarnas och därmed även arbetsledarnas relativa löneläge. Den relativa sänkningen av ungdomslönerna, som en ökad lönedifferentiering innebär, skulle också kunna bidra till en reduktion av ungdomsarbetslösheten (se tex Wadensjö [1978]).

Lönepolitiken

Det finns såväl kortsiktiga som långsiktiga tendenser till ökad lönedifferentiering mellan yngre och äldre arbetstagare inom resp hierarki. En sådan utveckling strider emellertid mot den löneutjämningspolitik som arbetstagarorganisationerna hittills fort. Huruvida löntagarna kommer att tona ned låglöneprofilen eller ej är svårt att bedöma för en utomstående. Möjligen kan det bli svårare än tidigare att driva en låglöneprofil, när det totala utrymmet för löneökningar blir mycket litet. Men även om organisationerna fortsättningsvis kommer att driva en aktiv låglöneprofil, kan man fråga om denna politik kommer att bli framgångsrik. Frågan om avtalsförhandlingarnas nettoeffekt på löneökningarna och lönestrukturen är omdiskuterad och det finns få studier som leder till bestämda slutsatser. I Jonsson & Klevmarken [1979] visas dock att avtalen har en viss nettoeffekt på civilingenjörernas lönekurvor, särskilt när det är låg efterfrågan på ingenjörer. Studien visar också att effekten är större på begynnelselönerna än på resten av lönekurvan. Hur långvarig en sådan avtalsmässig betingad föränd-

ring av lönekurvorna är, kan man dock inte uttala sig om.

Vår slutsats blir således att ökade löneskillnader mellan yngre och äldre arbetstagare med samma jobb och samma utbildning skulle leda till att de totala lonekostnaderna kunde reduceras. Om viljan finns från arbetstagarorganisationerna och politikernas sida, finns sannolikt även de övriga betingelserna för att genomföra en sådan förändring av lönestrukturen.

Referenser

- Fase, M. M. G., [1969], *An Econometric Model of Age-Income Profiles*, Rotterdam
- Fagerlind, I., [1975], *Formal Education and Adult Earnings*, Uppsala
- Gustafsson, B., [1979], *Inkomst och uppväxtförhållanden*, Ekonomiska studier utgivna av nationalekonomiska institutionen vid Göteborgs Universitet, Göteborg
- Gustafsson, S., [1976], *Lonebildning och lonestruktur inom den statliga sektorn*, IUI/Almqvist & Wiksell International, Uppsala
- Jonsson, A. & Klevmarcken, N. A., [1978], "On the relationship between cross-sectional and cohort earnings profiles", *Annales de L'INSEE* No 30/31, 1978.
- [1979], "Disequilibrium and non-neutral market effects on age-earnings profiles", *Paper presented at the workshop "Statics and Dynamics of Income"*, at The University of Gothenburg, September 20-21 and forthcoming in a conference volume edited by A. Klevmarcken and J. Lybeck
- Klevmarcken, N. A., [1972], *Statistical Methods for the Analysis of Earnings Data*, IUI/Almqvist & Wiksell International, Uppsala
- Klevmarcken, N. A., mfl [1974], *Industritjänstemännens lönestruktur*, IUI/Almqvist & Wiksell International, Uppsala
- Klevmarcken, N. A., [1980], *Ålders-, Kvalifikations- och Befordringstillägg. En studie av industritjänstemännens lönebildning*, Statistiska institutionen, Göteborgs Universitet, *Skriftserie* nr 17, Almqvist & Wiksell International, Stockholm (under distribution)
- Mincer, J., [1974], *Schooling, Experience and Earnings*, New York
- Phelps Brown, H., [1977], *The Inequality of Pay*, Oxford University Press
- Stoikov, V., [1973], "The Structure of Earnings in Japanese Manufacturing Industries: A Human Capital Approach", *Journal of Political Economy*, LXXXI (March/April 1973), s. 340-355
- Tachibanaki, T., [1975], "Wage Determination in Japanese Manufacturing Industries - Structural Change and Wage Differentials", *International Economic Review*, Vol 16, No 3 (Oct 1975)
- Wadensjö, E., [1978], "Ungdomsarbetslösheten", *Ekonomisk Debatt*, årg 6, nr 4