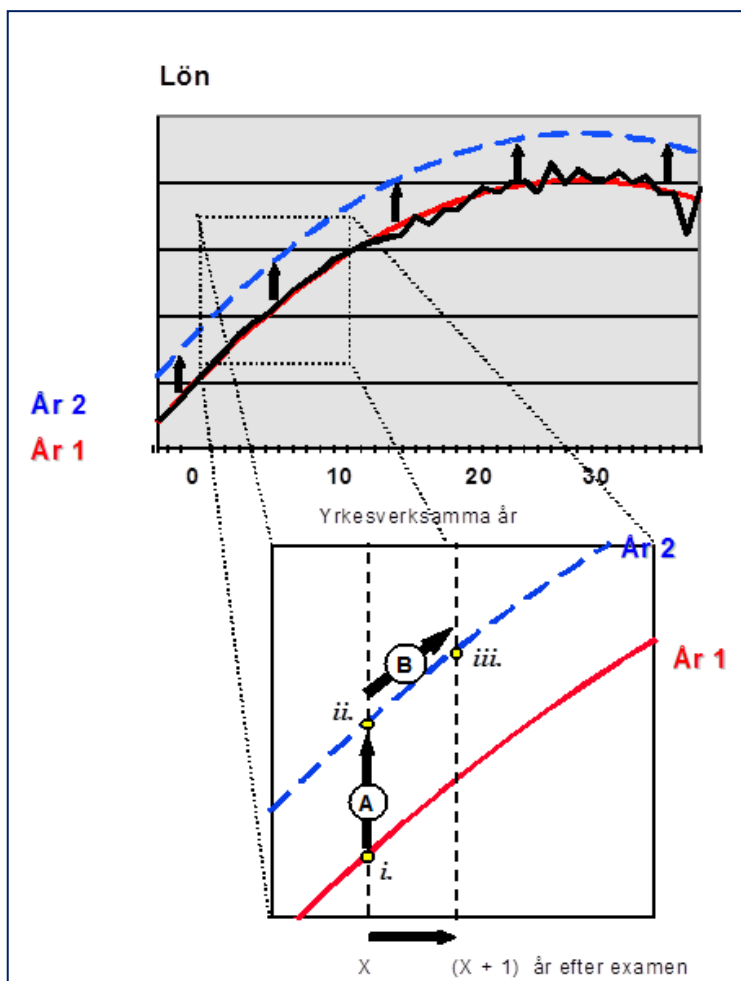


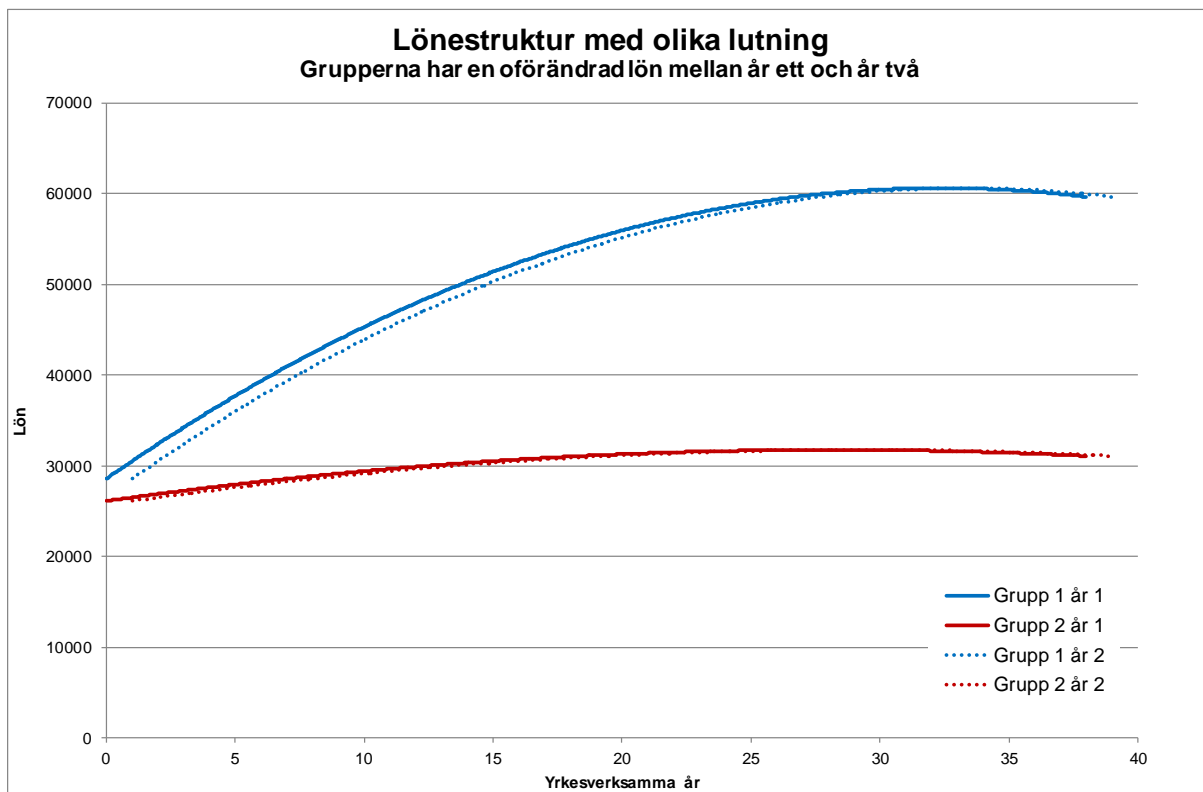
Nivå och struktur

Diagrammet nedan visar en schematisk bild över hur lönestrukturen kan se ut för medlemmarna i förbundet. Formen på kurvan dvs. strukturen visar att lönerna i genomsnitt är lägre för de nyexaminerade jämfört med de som har jobbat en längre tid. Detta beror på att de som har jobbat en tid har mer erfarenhet och yrkeskunskaper men eventuellt också en högre befattningsnivå jämfört med de som precis har avslutat sin utbildning.

Varje år beräknar vi olika löneökningmått för våra medlemmar. Vi ser bland annat på individuella ökningstal och nivåhöjningstal. De individuella ökningstalen är resultatet av en beräkning av varje individs löneökning under ett år och sedan beräknas ett genomsnitt för alla individers ökningstal. **Nivåhöjningstalet** eller den **kollektiva löneökningen** visar hur mycket lönerna ökat för hela gruppen/kollektivet under ett år. Man kan också säga att nivåhöjningstalet beskriver kostnadsökningen för lönerna under ett år. Nivåhöjningstalet visar hur mycket lönekurvan i diagrammet nedan skiftar uppåt. Observera att x-axeln visar antal yrkesverksamma år. Denna beräkning utgår alltså inte från individerna utan innefattar hela gruppen respektive år.

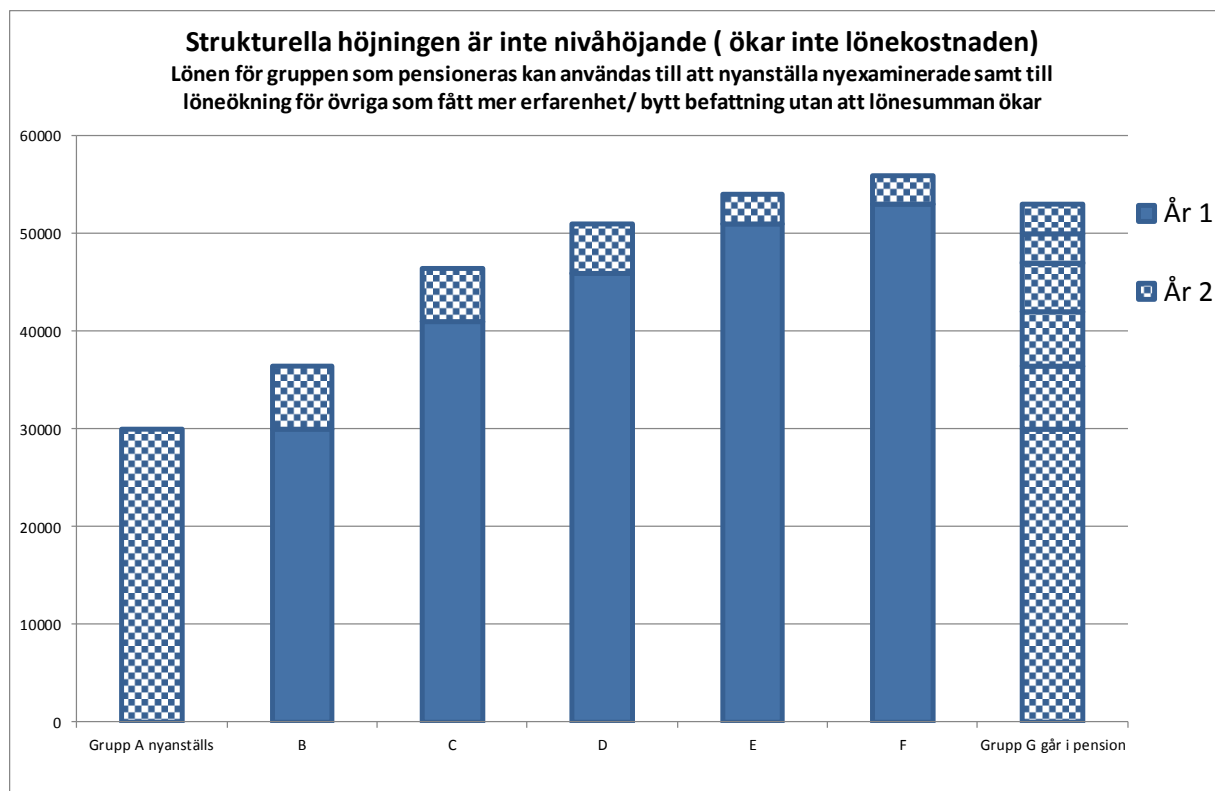


Olika struktur på lönekurvan gör att det blir olika effekt på nivåhöjningstalet. Om vi jämför två grupper med helt olika struktur, en med en brant lutning och en med en mer flack lutning, så ger en oförändrad lön för individerna mellan två år helt olika effekter på nivåhöjningstalet. I diagrammet nedan illustreras detta. Individerna inom respektive grupp har en oförändrad lön mellan år ett och år två vilket ger en negativ effekt på nivån för grupp 1 dvs. den grupp som har en brantare lutning medan grupp 2 ligger på en i stort sett oförändrad nivå.



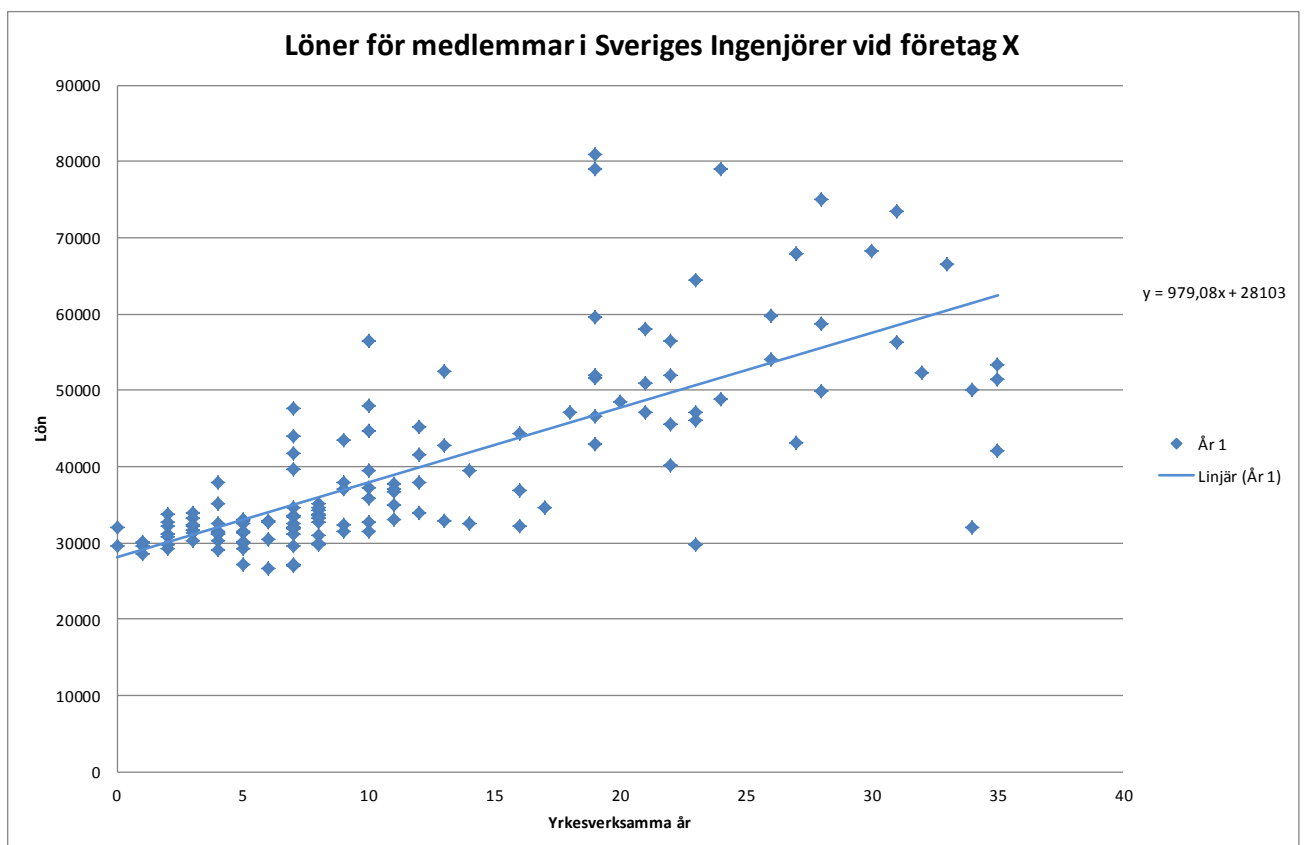
Eftersom förbundets medlemmar har en struktur på lönekurvan som har en relativt kraftig lutning (lägre löner i början och högre löner i slutet av karriären) behövs det högre ökningstal för de enskilda individerna för att gruppen som helhet ska få samma nivåhöjning (kostnadsökning) som andra grupper som har en flackare lönestruktur.

Den strukturella höjningen eller förflyttningen utefter lönekurvan är inte nivåhöjande för gruppen som helhet (höjer inte lönekostnaden för gruppen). Det beror på att den äldsta åldersgruppen med höga löner går i pension och in kommer nyexaminerade med lägre löner. Detta åskådliggörs schematiskt i diagrammet nedan där den äldsta gruppens löner räcker till de nyanställdas löner samt till löneökning till övriga grupper som har skaffat sig mer erfarenhet och bytt jobb.



Lönestrukturen på ett enskilt företag

Hur stora löneökningar krävs det då för att **bibehålla** den rådande lönestrukturen på ett visst företag? Det beror på hur lönestrukturen på det enskilda företaget ser ut. I diagrammen nedan visas ett exempel på hur lönestrukturen ser ut för Sveriges Ingenjörers medlemmar vid ett företag. Lönerna är inritade i ett s.k. spridningsdiagram med lönen på y-axeln och yrkesverksamma år på x-axeln. Lönerna är lägre för de som är nyexaminerade och i den gruppen är även lönespridningen som minst. Längre arbetslivserfarenhet innebär högre löner men också större lönespridning. Det beror på att löneutvecklingen under yrkeskarriären ser olika ut för olika medlemmar, vissa blir chefer, andra får ökat ansvar och därmed högre lön medan några av olika anledningar ligger kvar på en relativt låg lönenivå.

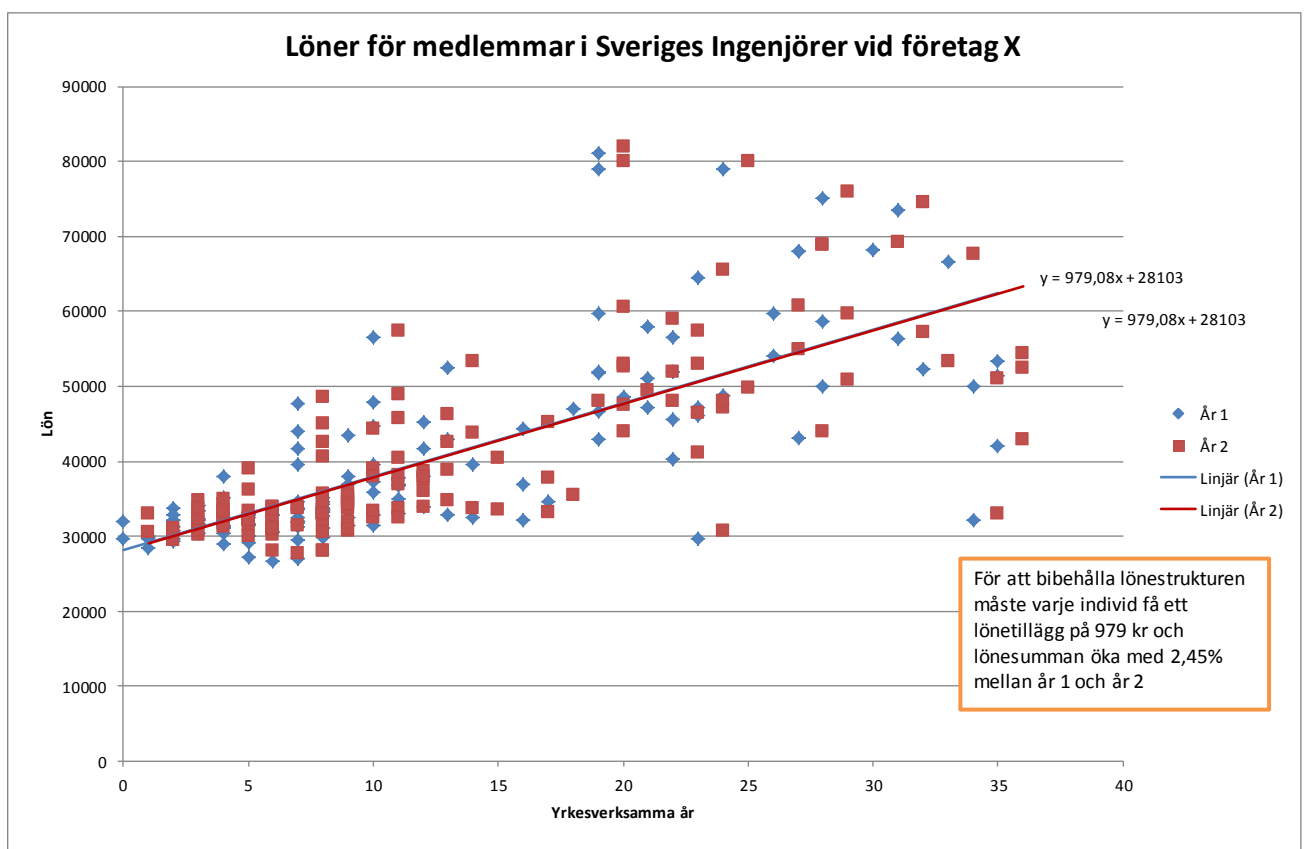


Utifrån löneuppgifterna har en rät linje beräknats för att visa hur lönen ligger i genomsnitt för de olika värdena på x-axeln dvs. yrkesverksamma år. Det är inte säkert att det är just denna funktion som är den bästa utan i många fall är det ett kanske ett polynom av t ex 2:a graden som bättre beskriver hur lönerna för förbundets medlemmar ligger relativt varandra. Med detta menas att det är ett samband som inte följer en rät linje utan någon form av kurva med större lutning i början och som sedan planar ut mot slutet av karriären. Se den schematiska bilden i föregående avsnitt.

Linjen har en skärningspunkt med y-axeln vid 28 108 som alltså visar genomsnittslönen för de nyexaminerade. Linjens lutningskoefficient är 979 som säger oss att varje individ skulle behöva ett påslag på lönen med 979 kr i genomsnitt för att behålla sitt löneläge och för att lönestrukturen mellan år ett och år två ska vara densamma.

I diagrammet nedan har varje lön fått ett påslag med 979 kr och det innebär i detta fall att lönesumman måste öka med 2,45 procent för att lönestrukturen ska **bibehållas**. För att sedan nivån för gruppen ska förbättras måste kurvan (linjen) också skifta uppåt och för att detta ska kunna ske måste det till ytterligare lönepåslag. Förbundet menar naturligtvis inte att alla individer i praktiken ska få samma lönepåslag utan lönesättningen ska göras utifrån individuella grunder enligt principerna i löneavtalet.

Observera att detta är ett räkneexempel som ska illustrera att det kostar pengar att behålla lutningen på kurvan. För att dessutom höja nivån för medlemsgruppen krävs det ytterligare löneökningar. Över tid kommer dock kostnaderna för att behålla strukturen inte öka eftersom det även här kommer finnas individer med höga löner som går i pension som ersätts av andra inom företaget och nyexaminerade med lägre löner. Se bilden i föregående avsnitt som visar att den strukturella höjningen inte är kostnadshöjande för kollektivet.



I diagrammet nedan åskådliggörs strukturen för en annan typ av yrkeskategori (dvs. inte förbundets medlemmar). Då en grupp har en mer flack lönestruktur innebär det att det behövs endast 23 kr i lönepåslag i genomsnitt för att gruppen som helhet ska behålla sin lönestruktur. Det innebär att om alla får en ökning på 23 kr för att bibehålla lönestrukturen så ökar lönesumman med 0,1 procent dvs. det finns en hel del utrymme kvar för att också höja nivån för gruppen.

