

Ekonomidirektörer Lt
Budgetdirektörer Lt
Redovisningsdirektörer Lt
Personaldirektörer Lt
Landstingsekonomer

Personalomkostnadspålägg – information, användning och möjlig differentiering

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har under många år tagit fram förslag till s.k. personalomkostnadspålägg (PO) som via internredovisningen kan kopplas till lönekostnaderna. En lättadministrerad och schablonmässig internredovisning av personalomkostnaderna har i huvudsak fungerat relativt bra i budgeteringssammanhang och för den interna styrningen av verksamhet i egen regi. Under de senaste åren har det emellertid införts allt mer differentierade arbetsgivaravgifter kopplat till de anställdas ålder, detta kan medföra att det inte alltid är lämpligt att använda schablonen.

I detta EkonomiNytt har vi samlat information om PO:t s uppbyggnad och tydliggjort vilka förenklingar som ligger i den schabloniserade modellen. Vi diskuterar också eventuella konsekvenser av att använda en förenklad modell och visar olika alternativ. En decentraliserad styrning av delverksamheter, konkurrensutsättning och olika former av prissättning av enskilda tjänster innebär att förenklade schablonberäkningar kan bli missvisande i vissa kalkyl- och analysituationer.

Personalomkostnadspålägg (PO)

Förutom direkta lönekostnader har arbetsgivaren även kostnader för sociala förmåner för de anställda, såväl lagstadgade som avtalsenliga. Personalomkostnadspålägget består av tre delar: arbetsgivaravgifter, avtalsförsäkringar och kollektivavtalad pension. Den största kostnaden avser de av riksdagen beslutade lagstadgade sociala avgifterna. Därtill har parterna: fackföreningar och arbetsgivarorganisationer, kommit överens om avtalsförsäkringar och avtalspensioner. Avtalsförsäkringarna omfattar extra ersättning vid långtidssjukskrivning och sjukbidrag, arbetsskade- och livförsäkring. Avtalspension kompletterar den allmänna pensionen.

De **lagstadgade** arbetsgivaravgifterna är enhetliga på hela arbetsmarknaden. På senare år har regeringen valt att differentiera arbetsgivaravgiften avseende ålder. För att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för ungdomar som inte fyllt 26 år har de en lägre arbetsgivaravgift. Även äldre som fyllt 65 år har lägre arbetsgivaravgift då de inte omfattas av alla socialförsäkringarna.

De **avtalsenliga** försäkringspremierna är kopplade till de olika avtalsområden som råder. Det finns avtalsförsäkringar för alla avtalsområden. Dessa har dock lite olika premier beroende på försäkringarnas rättigheter och situationen på de olika arbetsmarknaderna.

Avtalspensioner, som är en komplettering till den allmänna tjänstepensionen, finns i dag på hela arbetsmarknaden. Traditionellt har de varit begränsade till tjänstemännen och förmånsbestämda. Numera ökar de avgifts-/premiebestämda pensionerna i betydelse och de omfattar alla inkomstgrupper.

Tabell 1. PO 2011 inklusive löneskatt, procent av lönesumman

	Kommuner	Landsting
Lagstadgade sociala avgifter	31,42	31,42
Avtalsförsäkringar	0,73	0,73
Avtalspensioner	6,83	10,50
Summa	38,98	42,65

Källa: SKL.

Se bilaga 1–3 för mera information om de olika delarna ingående i PO, historik samt avtalsenliga genomsnittliga avgifter för arbetsmarknadens sektorer.

Information angående budget- och planeringsförutsättningar

Förbundet har i egenskap av arbetsgivar- och intresseorganisation en roll där vi för budget- och planeringsförutsättningar föreslår ett PO för landsting.

PO:t är i dag i huvudsak konstruerat för att underlätta för budgetering, men det har i praktiken även använts i andra sammanhang t.ex. då landstingen internderar eller då de köper och säljer tjänster.

En allt större del av landstingens verksamhet sker numera i annan regi. Det finns då behov av att kunna prissätta tjänsten rätt och ha med alla kostnader på ett jämförbart sätt. Det kan vara praktiskt att i sådana sammanhang använda en rekommendation av *ett* PO. Men det kan finnas problem med att PO:t inte är korrekt utifrån de nu mer differentierade avgifterna. Ytterligare ett problem, särskilt vid prissättning, kan vara att få med sådana förändringar som sker under året t.ex. då premierna för avtalsförsäkringarna sänktes år 2009 och 2010.

Vi har i vår publicering av ett PO för landsting inte tagit ställning till om det är rätt PO för olika typer av användning.

Förbundets PO är en genomsnittlig schablon framtagen för budgetändamål. Man måste vara medveten om detta då man väljer att använda PO:t för annat syfte, t.ex. för jämförelser och för prissättning vid valfrihetssystem. För en mindre grupp anställda kan det vara så att PO:t inte är korrekt utifrån dessa anställdas ålder och lönenivå.

Se bilaga 4 för PM om PO och konkurrensutsatt verksamhet.

Ekonomiska effekter – snedvridning om pålägget inte är rätt

PO:t är att betrakta som en lön/personal/arbetskrafts kostnad. För att få rätt resursallokering ska alla kostnader vara med. I princip skulle man ha med lönen plus alla avgifter som ”bruttolönekostnad” för varje anställd. Normalt brukar man dock vanligen välja att arbeta med ett genomsnittligt PO som läggs på den totala lönekostnaden. Vanligt är att arbetsgivaren använder sig av ett procentuellt påslag på lönekostnaderna för varje redovisnings-/förvaltningsenhet.

Merparten av de olika personalomkostnaderna är procentuellt kopplade till lönesumman varför det i huvudsak fungerar. Kostnaden för avtalspensionen har varit svårare att hantera helt korrekt, eftersom kostnaden för avtalspensioner skiljer sig åt beroende på löne- och åldersstruktur. För ”normalinkomsttagare” med en pensionsgrundande årslön upp till 7,5 inkomstbasbelopp (ca 32 600 kr/mån år 2011) är avtalspensionen helt avgiftsbestämd vid intjänandet och med en enhetlig procentsats av lönen. Men för ”höginkomsttagare” med en pensionsgrundande årslön som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp finns även en beräkningsmässigt mer komplicerad förmånsbestämd avtalspension.

I det föreslagna totala PO:t har förbundet när det gäller avtalspensionen använt ett genomsnitt för alla anställda i samtliga landsting.

Konsekvensen om man använt det föreslagna PO:t har blivit att en del landsting har fått pengar över medan det rekommenderade PO:t inte räckt till i andra landsting har. Eftersom landstingen i allmänhet vet hur de ligger till i förhållande till landstingsgenomsnittet brukar de i sin planering korrigera för detta centralt. Även inom landstingens organisation skiljer sig lönenivån kraftigt åt, t.ex. mellan olika förvaltningar. Eftersom man i allmänhet inte tagit hänsyn till detta vid PO:t betyder det att t.ex. förvaltningar med många anställda med inkomster över tak ser förhållandevis billigare ut än vad de i själva verket är. Ett PO som är relaterat till lönesumman över respektive under tak skulle kunna möjliggöra en mer korrekt fördelning.

Ursprungligen var avtalsförsäkringarna mer olika; de omfattade inte alla avtalsområdena och innehöll olika förmåner. Men med tiden har dessa blivit allt mer enhetliga. Däremot har de lagstadgade sociala avgifterna på senare tid börjat differentieras för olika åldersgrupper, t.ex. sänkta arbetsgivaravgifter för ungdomar upp till 26 år. Om denna ekonomiskt politiska åtgärd, som syftar till att underlätta för ungdomar att komma in på arbetsmarknaden, ska bli effektiv krävs att den sänkta avgiften även tillämpas i den ekonomiska styrningen hos arbetsgivarna.

Komplicerat och rätt – enkelt och lite fel

Nya löne- och ekonomisystem och en allt mer omfattande extern produktion av tjänster möjliggör och ställer krav på mer detaljerad redovisning av lönebikostnaderna. Situationen är olika i de enskilda landstingen och kommunerna. En del fördelar dessa kostnader schablonartat via ekonomisystemet, medan andra har ambitionen att ha lönesystem som individmässigt täcker in alla lönebikostnader.

För att *möjliggöra* och underlätta för de landsting som önskar ha en mer detaljerad redovisning har vi kompletterat det enkla PO:t med mer detaljerade tabeller på webbplatsen (se exakt adress på sista sidan). Vårt syfte är inte att rekommendera kommuner och landsting att välja det ena eller det andra – det är mer att se som en service.

Uppdelningen är i sig inte komplicerad. Men det gäller att vara noggrann och gå igenom alla kolumner. Det är främst åldersaspekten som avgör. Observera därför att det blir många kolumner och detaljer, vilket gör att man lätt kan göra fel.

Frågan är vilken detaljeringsgrad som är praktisk att arbeta med. Det torde också bero på vilket system man väljer att arbeta med och i vilket syfte. Exempelvis kan man via lönesystemet lägga in alla regler och knyta det till individ. Å andra sidan finns det många fallgropar; exempelvis kan en person arbeta på flera arbetsplatser etc., regelverk som ändras och hela tiden måste uppdateras. Även efter att man har infört ett lönesystem med alla detaljer kan det vara praktiskt att arbeta med en förenklad beräkning vid budgetering. Vid beräkningen av det enhetliga PO:t har exempelvis ingen viktning gjorts av ungdomars andel av lönesumman. I budgetsammanhang är det vanligt att större poster är osäkra och då kan det vara mer rationellt att arbeta med ett schabloniserat PO.

En alternativ modell för beräkning av pensionspålägg

När det gäller pålägget avseende avtalspensioner kan det vara bra med en utökad detaljeringsnivå med olika PO avseende inkomster över respektive under taket på 7,5 inkomstbasbelopp. I det i dag föreslagna PO för avtalspensioner ingår en genomsnittligt beräknad kostnad för den förmånsbestämda pensionen. Det är KPA som gör grundberäkningarna medan förbundet gör vissa korrigeringar och beräknar genomsnitt för hela landstingskollektivet.

Ett problem med dagens metod är att det inte blir rätt kostnad per individ och inte heller rätt kostnad för enskilda landsting. Den förmånsbestämda pensionen tjänas in på lönesumman över tak. Men det är inte enbart lönenivån utan även intjänandetid och ålder som har betydelse för intjänandet. Att beräkna helt korrekt pensionsintjänande är därför komplext och vi har inte funnit någon enkel enhetlig formel som kan tillämpas vid PO beräkningen. Det kan i vissa sammanhang vara önskvärt att för enskilda förvaltningar eller yrkesgrupper/individer etc. att tillämpa olika höga PO. med mer korrekta kostnader för en enskild individ/ yrkesgrupp.

I tabell 2 finns en metod/information för att utifrån anställdas löner kunna räkna på mer adekvata PO. Det som är avgörande är den förmånsbestämda pensionen, vilken i sin tur beror på arbetstagarens pensionsgrundande lön och intjänandetid enligt kollektivavtalet. Ett sätt att förfina kalkylerna är att ha olika rekommenderade PO för olika inkomstintervall.

Nedan i tabell 2 lämnas exempel på sådana PO i några inkomstintervall. För inkomster under ca 32 600 kr/månaden är tillägget noll eftersom någon förmånsbestämd pension inte tjänas in på den lönen. Medan för de med inkomster över 50 000 kr är påslaget 20 procent och totalt PO blir då 58 procent. De föreslagna intervallen är dock ingen exakt vetenskap utan är schablonmässigt framtagna för att ge en mer översiktlig bild över hur kostnaderna varierar utifrån inkomst. De exakta beräkningarna över intjänade av avtalspension är betydligt mer komplicerade och kan för den enskilde individen avvika kraftigt främst beroende på lönekarriären och intjänandetiden. Tabellen har därför ganska grova intervall och är behäftad med osäkerhet. Men tabellen syftar till att ge en bättre indikation för de sammantagna personalkostnaderna för anställda utifrån lönenivå. Tanken är det kan vara användbart i den interna ekonomistyrningen.

Tabell 2. Schabloniserat lönebaserat extra pålägg avseende förmånsbestämd ålderspension (fåp) samt totalt PO utifrån inkomst, avser år 2011, procent

Inkomsttagare med:	Genomsnittligt extra fåp-tillägg	Totalt PO i respektive inkomstkategori
lön < 32 600 kr/månad	0	38
lön 32 600–40 000 kr/mån	5	43
lön 40 000–50 000 kr/mån	10	48
lön > 50 000 kr/månad	20	58

Källa: SKL.

Anm. Tabellen stämmer inte för varje enskild anställd utan är att se som en indikation.

Nya tabeller på webbplatsen

Vi har sedan tidigare information och tabell över arbetsgivaravgiften på vår webbplats. Denna har uppdaterats med nya tabeller i Excel-format. I dessa finns åldersuppdelade tabeller och de olika avgifterna/påslagen och en tabell med pensionspålägg beräknat per landsting. Adressen är:

<http://www.skl.se/web/Arbetsgivaravgifter.aspx>

Frågor om detta cirkulär kan ställas till Siv Stjernborg tfn 08-452 77 51, Kajsa Jansson tfn 08-452 78 62, Anders Nilsson tfn 452 76 42 och Mona Fridell tfn 08-452 79 10.

SVERIGES KOMMUNER OCH LANDSTING
Avdelningen för ekonomi och styrning
Sektionen för ekonomisk analys

Annika Wallenskog

Siv Stjernborg

Bilagor:

Bilaga 1: Översiktlig beskrivning av de ingående delarna i personalomkostnads-pålägg

Bilaga 2: Arbetsgivaravgifter i kommuner och landsting

Bilaga 3: Genomsnittliga avgifter pga. avtal per arbetsmarknadssektor

Bilaga 4: PO-pålägg och konkurrensutsatt verksamhet