

Att byta eller inte byta - det är frågan

Galina Pokarzhevskaya och Ossian Wennström

2004

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	1
INLEDNING	2
DATA FRÅN SEX FÖRBUND.....	4
MÖNSTER I ARBETSGIVARBYTE.....	5
LÖNEEFFEKTEN AV BYTE	10
KÄLLOR	13
DATAUNDERLAG	14

Sammanfattning

Denna rapport handlar om akademikers arbetsgivarbyten. Studien omfattar ca 100 000 individer. Uppgifterna är hämtade ur löneenkäter från sex SACO-förbund som även frågat sina medlemmar om de bytt jobb.

Resultaten visar att individerna som ingick i undersökningen var relativt rörliga i jämförelse med andra grupper på arbetsmarknaden. Studien visar att 16 procent av individerna bytte arbetsplats år 2001, vilket kan jämföras med uppgifter från AMS som visar att 10-12 procent av samtliga förvärvsarbetande i Sverige bytte arbetsplats samma år (AMS 2003).

Yngre personer bytte arbetsplats oftare än äldre. Detta resultat stämmer väl överens med vad andra studier visat både i Sverige och utomlands. Vidare var rörligheten i termer av arbetsplatsbyten högre för personer med kort yrkeserfarenhet, som inte hade någon chefsposition, som jobbade inom privat sektor eller som jobbade i Stockholm. Dessa resultat är kontrollerade för en rad olika bakgrundsfaktorer. Särskilt mönstret att personer som arbetar inom privat sektor eller som jobbar i Stockholm är mer rörliga än andra indikerar att individens möjligheter att byta jobb har stor betydelse för bytesfrekvensen. Inom de flesta branscher präglas privat sektor av ett stort utbud av arbetsgivare, i vart fall i jämförelse med offentlig sektor. Alternativa arbetsgivare är naturligtvis en förutsättning för att en enskild person ska kunna byta arbetsplats och ändå vara kvar inom sitt kompetensområde. Regionalt finns stora skillnader i utbudet av potentiella arbetsgivare, vilket sätter gränser för rörligheten.

Personer som bytte arbetsplats tjänade mer än dem som inte bytte. Personer som bytte arbetsplats hade drygt 4 procent högre lön än de personer som inte bytte, givet samma position, kön, yrkeserfarenhet, utbildning etc. För kvinnor var motsvarande skillnad mindre än för män. Studien visar att löneskillnaderna mellan dem som bytt arbetsplats och inte bytt var störst i statlig sektor, detta oavsett vilken sektor personerna kom ifrån innan. I kommunal sektor var denna skillnad minst. En förklaring till det senare kan vara att löneskillnaderna generellt sett är relativt små inom kommunal sektor och att utrymmet för högre löner därför är begränsat. Vidare framkom att för yngre personer hade arbetslivserfarenhet större betydelse för lönen än arbetsgivarbyte. Löneskillnaderna mellan dem som bytt arbetsplats och inte bytt var störst för personer över 50 år. Således är skillnaderna störst för den grupp som byter minst. En viktig förklaring till detta kan vara att äldre personer på arbetsmarknaden bara byter då de blir rejält kompenserade för det. Andelen personer som bytt till eller mellan chefspositioner var högst inom denna grupp.

De personer som bytte arbetsplats hade inte bara högre lön, de hade även bättre löneutveckling än övriga. Personer som bytte arbetsplats hade i genomsnitt 4,9 procentenheter högre löneutveckling än dem som inte bytte. När det gäller individernas löneutveckling kunde inga könsmissiga skillnader identifieras.

Inledning

– *Rörligheten på arbetsmarknaden har många ansikten...*

Denna rapport beskriver akademikers rörlighet ur två viktiga perspektiv. För det första belyses frågan om vem som byter jobb. För det andra inriktar sig analysen på huruvida byten lönar sig. Ett antal teoretiska och empiriska studier har ägnats åt rörlighet i form av arbetsgivarbyten. Med få undantag har dock nästan inget gjorts för att kartlägga akademikers arbetsgivarbyten¹. Denna studie omfattar ca 100 000 individer. Uppgifterna om dessa är hämtade ur löneenkäter från sex SACO-förbund, som alla frågat sina medlemmar om byte av arbetsgivare. Dessa förbund är Civilekonomerna, Civilingenjörsförbundet, DIK-förbundet, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Naturvetareförbundet och Jusek.

Arbetsgivarbyten är och kommer alltid att vara en viktig del av de flesta människors arbetsliv. Även med de bästa arbetsgivare kommer människor att uppleva att den egna arbetsplatsen inte räcker till och att det är dags att gå vidare. Tillväxt och strukturomvandling hänger intimt samman. Arbetsplatser och funktioner avlöser varandra i och med att ett samhälle utvecklas och förändras. Givetvis innebär detta att arbetstillfällen försvinner, men det innebär lika fullt att arbetstillfällen tillkommer. Förändring är eftersträvansvärt, eftersom det är en förutsättning för tillväxt och välfärd.

Rörlighet i form av arbetsgivarbyten kan både ske frivilligt då en person själv bestämt sig för att säga upp sig och ofrivilligt, som ett resultat av uppsägning. I samband med det frivilliga bytet överväger individen många faktorer, vad som är viktigast är högst individuellt. Faktorer som kan spela in är exempelvis arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter, arbetskamrater, trivsel, meningsfulla och roliga arbetsuppgifter, löne- och anställningsvillkor, anställningsförhållanden samt arbetstider. Av detta följer att rörligheten på arbetsmarknaden har många ansikten.

Det säger sig självt att det inte finns någon universalmodell för hur individer väljer i samband med att de exempelvis fått ett erbjudande om ett nytt arbete. Detta gör det givetvis extra komplicerat att analysera den ekonomiska avkastningen av olika arbetsgivarbyten, vilket denna studie bland annat har för avsikt att göra. I denna studie mäts avkastningen i termer av lön.

Studier om rörlighet är intressanta både för den enskilde individen och för samhället i stort. För individen är det viktigt att få vägledning i sitt yrkesliv. För samhället är det viktigt att urskilja hur och varför människor rör sig för att konstruktivt kunna hitta lösningar som på bästa sätt ser till att samhällets viktigaste resurs, människorna, tas till vara. En viktig utgångspunkt för samhället måste vara att uppmuntra och underlätta den rörlighet som gör att människor kan få det bättre, växa och utvecklas samtidigt som naturligtvis den rörlighet som beror på bristande arbetsgivaransvar måste bekämpas.

En försvårande egenskap i studier av arbetsbyten är att gränsskillnaden mellan frivillighet och ofrivillighet egentligen är flytande. Även då en person ”frivilligt” byter från ett arbete till ett annat, kan inslag av ofrivillighet ändå finnas med i bilden. Detta exempelvis om arbetsbytet sker antingen för att individen känner att det inte är möjligt att utvecklas, är mobbad eller inte känner uppskattning på den nuvarande arbetsplatsen. En viktig facklig utgångspunkt är givetvis att begränsa sådan rörlighet som sker för att arbetsgivare inte tar sitt ansvar och att mildra konsekvenserna av ofrivillig rörlighet. För detta syfte fyller

¹ Några bra exempel är CF 2000, 2001 och SACOs akademikerrapport 2003

arbetsrätten och i synnerhet Lagen om anställningsskydd, LAS, en central funktion, eftersom denna bl.a. syftar till att säkerställa att ofrivillig rörlighet inte sker under godtyckliga former. Samtidigt är det viktigt att understryka att SACO:s fackliga målsättningar inte står i motsats till uppfattningen att arbetsgivarbyten också är en naturlig del av arbetslivet.

Data från sex förbund

–Informationen är unik och kan inte erhållas från någon annan statistikkälla...

SACO-förbunden har sedan en lång tid tillbaka samlat in detaljerad information om medlemmarnas löner med hjälp av löneenkäter. Informationen i dessa enkäter är unik både när det gäller omfattning och kvalitet, den kan inte fås från någon annan statistikkälla. Förutom uppgifter om lön innehåller materialet även uppgifter om individuella bakgrundsfaktorer. Ibland väljer förbund även att ställa tilläggsfrågor, exempelvis om arbetsgivarbyten, vilket var en förutsättning för att denna rapport skulle bli möjlig. Förbunden skickar ut enkäterna till sina medlemmar, bearbetar statistiken och använder resultaten på en mängd olika sätt. Dessutom redovisar SACO årligen sammanställningar av resultaten i serien Akademikerfakta.

Denna rapport baseras på 100 000 individuella löneenkäter. Dessa är genomförda av de sex SACO-förbunden: Civilekonomerna, Civilingenjörsförbundet, DIK-förbundet, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Naturvetareförbundet och Jusek. Förbunden står med sina drygt 150 000 yrkesverksamma medlemmar för ungefär hälften av SACO-förbundens yrkesverksamma kår. Nedan redogörs för olika uppgifter om medlemmarna i de sex förbund som ingår i denna studie. För mer information om datamaterialet se kapitlet ”Dataunderlag”.

Datamaterialet omfattar uppgifter om medlemmens utbildning, anställning och lön. Därtill kommer information om kön och ålder. I blocket om anställningsuppgifter ingår frågor om individen har bytt arbete det senaste året och vilken typ av byte det då handlade om. Svaren på dessa frågor har vidare grupperats i analysvariabeln ”Bytt arbetsplats/arbetsgivare” med två svarsalternativ.

Möjligt har varit att särskilja externa byten, dvs. byte till annat företag/annan arbetsgivare, från byten inom företag. Dessvärre framgår det inte om individen har bytt arbete frivilligt eller varit tvungen att göra detta. Den frågan är inte helt enkel även om vi uttryckligen skulle fråga medlemmar om detta. Gränsskillnaden mellan frivilligt och ofrivilligt är nämligen ofta flytande, som exempelvis då orsaken till ett ”frivilligt byte” är mobbing, otrivsel, brist på utvecklingsmöjligheter eller risk för uppsägning. Ett annat gränsfall är när arbetsgivarbyten beror på att verksamheter privatiseras eller att företag går samman, blir uppköpta alternativt splittras.

Mönster i arbetsgivarbyte

– *Akademiker byter arbete oftare än andra*

I detta kapitel ägnas intresset åt vem som byter jobb. Resultaten som redovisas visar vilka kategorier av medlemmar som byter jobb ofta och vilka som byter sällan.

Inledningsvis analyserar vi skillnader mellan dem som har bytt och inte bytt arbetsplats med avseende på kön, åldersfördelning samt arbetsmarknadssektor. Denna del av analysen omfattar samtliga individer i urvalet.

I en senare del av analysen använder vi oss av olika delurval från år 2001 för att kunna undersöka flera andra faktorer som kan påverka bytesbenägenheten. Uppdelningen i delurval beror på att vi i dessa analyser bara inkluderar personer som svarat på alla för studien relevanta frågor. Slutligen använder vi även ett mindre underlag om drygt 65 000 individer, som svarat två år i rad. Den årsvisa jämförelsen ger oss möjligheten att även analysera betydelsen av förändringar i individernas befattningar.

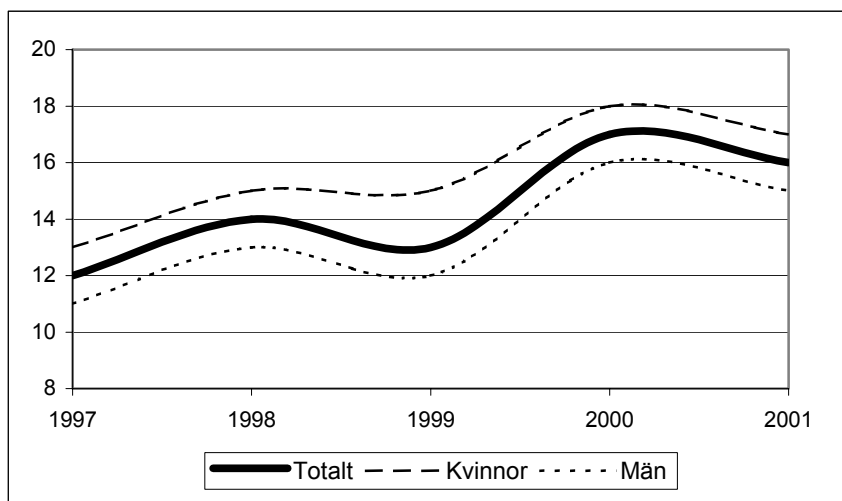
Av tabell 1 framgår att 16 procent av de svarande bytte arbetsplats år 2000 och 2001. Särskilt hög var andelen byten inom privat sektor. Det framgår vidare att kvinnor, oavsett sektor, hade större benägenhet att byta än män. Andelen byten skiljer sig bara i ringa omfattning mellan år 2000 och 2001. Intressant är att jämföra uppgifterna i tabell 1 med resultaten från andra källor. Enligt rapporten ”Geografisk rörlighet och arbetsgivarbyten” (AMS 2003) var andelen som bytt arbetsgivare år 2001 för samtliga förvärvsarbetande mellan 10 och 12 procent. Detta indikerar därmed att akademiker byter arbete oftare än andra. Denna slutsats får stöd av att bland annat SACO:s Akademikerrapport (2003) visade att andelen av samtliga akademiker som bytt arbete var 14 procent under år 2002.

Tabell 1. Andel som har bytt arbetsplats under det senaste året år 2000 och 2001, efter sektor och kön

		2000			2001		
		Totalt för år	Kvinnor	Män	Totalt för år	Kvinnor	Män
Privat	Ej bytt	79 %	76 %	81 %	81 %	79 %	83 %
	Bytt	20 %	23 %	18 %	18 %	20 %	16 %
Kommunal	Ej bytt	87 %	86 %	89 %	86 %	85 %	87 %
	Bytt	12 %	13 %	10 %	13 %	14 %	12 %
Statlig	Ej bytt	87 %	85 %	89 %	86 %	84 %	88 %
	Bytt	12 %	14 %	10 %	13 %	15 %	11 %
Totalt	Ej bytt	83 %	81 %	83 %	83 %	82 %	84 %
	Bytt	16 %	18 %	16 %	16 %	17 %	15 %

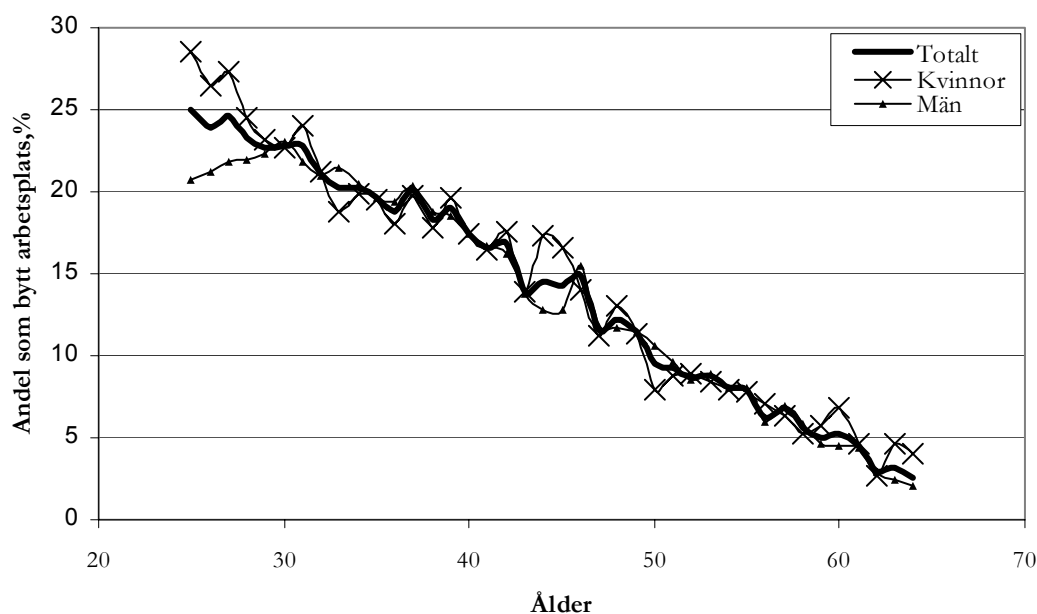
Studien från AMS visar vidare att variationen i andelen arbetsgivarbyten över tiden främst beror på den ekonomiska konjunkturen. Under lågkonjunkturer byter människor i mindre utsträckning till externa arbetsgivare medan de byter oftare under högkonjunkturer. Även om underlaget för denna studie bara medger begränsade jämförelser när det gäller andelen arbetsgivarbyten över tiden, går det att utläsa ett konjunkturrellt samband. Diagram 1 illustrerar hur andelen arbetsgivarbyten förändrats under perioden 1997 till 2001 för medlemmar i fem av de sex SACO-förbund som ingår i denna studie (ej från Jusek).

Diagram 1. Andel arbetsgivarbyten bland medlemmar i fem SACO förbund 1997-2001, efter kön



Av diagram 2 framgår att yngre medlemmar bytte jobb mycket oftare än äldre. Medan ca 25 procent av dem som var 25 år bytt arbete så hade endast ca tre procent bland 60-åringarna bytt under år 2001. Kurvan i diagram 2 antyder även att sambandet mellan andelen som bytt arbetsplats och ålder är nära nog linjärt. Det åldersmässiga mönstret gäller för båda könen, vilket gäller även om vi studerar sektor för sektor.

Diagram 2. Andel som bytt arbetsgivare efter ålder och kön, 2001



Mönstret att unga personer byter jobb oftare än äldre är känt sedan tidigare. Förenklat förklarar den s.k. humankapitalmodellen detta med att yngre människor har fler år i arbetslivet att fördela kostnaderna över. Rörligheten kan också förklaras med att yngre inte har bundit upp sig i samma utsträckning som äldre, att de inte direkt har hunnit komma underfund med vad de vill syssla med och att det är vanligare bland yngre än bland äldre att ha vikariats- eller visstidsanställning och att de därför oftare drabbas av ofrivilliga byten.

I en internationell jämförelse byter arbetskraften i Sverige arbetsgivare mer sällan än arbetskraften i flera viktiga konkurrentländer. EURES rapporterar om att andelen byten i genomsnitt var 16 procent i Europa och 30 procent i USA år 2000. Skillnaderna kan bero på strukturella skillnader mellan ländernas arbetsmarknader, olika urval och metoder i undersökningarna och inte minst olika lagstiftning om anställningsskydd mm (Burgess 1999). Den europeiska anställningstryggheten kan vara en orsak till att arbetstagare avstår från arbetserbjudanden på grund av oro för att vara den sist anställda.

En i sammanhanget intressant företeelse som blivit allt vanligare på svensk arbetsmarknad är anställningar inom bemanningsföretag. Många personer som är anställda inom sådana företag arbetar på tid efter annan vid olika arbetsplatser. Under tiden är de dock knutna till en och samma arbetsgivare nämligen bemanningsföretaget. Mot ovanstående teoretiska bakgrund kan en anställning inom ett bemanningsföretag naturligtvis innebära en uppsjö av både för- och nackdelar. Ett positivt sätt att förhålla sig till en sådan anställning för individen skulle kunna vara att värdera möjligheterna att förena omväxling och trygghet. Även om den som är anställd inom ett bemanningsföretag ur ett perspektiv skulle kunna betraktas som en mycket rörlig person så mäts inte denna form av rörlighet i denna studie.

Genom att vi haft tillgång till variabler som utbildning, arbetsområde, verksamhetsregion, lön och sysselsättningsgrad har vi kunnat analysera skillnaderna i bytesfrekvensen i flera dimensioner. Till exempel gav dessa uppgifter oss en möjlighet att beskriva vilka egenskaper som utmärker dem som byter arbetsplats inom olika utbildningsgrupper och arbetsområden.

För att kombinera ovannämnda faktorer använde vi logistisk regression. Resultaten av den statistiska analysen, dvs. den skattade benägenheten att byta för olika grupper, redovisas i tabell 2. Vi har valt att förenkla tabellen genom att bara skriva ut koefficienternas tecken, vilka anger om en viss variabel haft positiv eller negativ effekt på undersökningsvariabeln.

Det negativa tecknet för den binära variabeln ”Chef” anger att benägenheten att byta arbetsplats var lägre för chefer än för personer utan chefsbefattningar, allt annat lika.

Tabell 2. Skattningar av benägenheten att byta arbetsgivare beräknade med logistisk regression, för år 2001

Variabler	Modellbeskrivning
Män	Ej sign
Yrkesverksamma år	— **
Chef	— **
Privat sektor	+ **
Heltid	+ **
Stockholm	+ **
Lön	+ **
Arbetsområde	28 st
Utbildningar	21 st
Antal variabler	59
Antal observationer	85368

Not.: ** sannolikheten är $\geq 0,99$ för att koefficienten är skild från noll. * sannolikheten är $\geq 0,95$ för att koefficienten är skild från noll.

Av tabell 2 framgår vidare att det inte gick att urskilja några signifikanta skillnader för den binära variabeln ”Kön”, när övriga faktorer hålls lika. I motsats till detta resultat kunde vi av frekvenserna i tabell 1 avläsa att kvinnor i genomsnitt oftare byter arbete än män. Skillnaden i resultaten förklaras av att vi i tabell 2 kontrollerar för utbildning och arbetsområde. Minskningen av de könsmissiga skillnaderna beror sannolikt på att män var överrepresenterade inom de utbildningsgrupper där byte relativt sett var mindre vanligt, exempelvis civil- och högskoleingenjörer.

Det positiva värdet för den privata sektorn betyder att privatanställda bytte arbetsgivare oftare än anställda i den offentliga sektorn, givet allt annat lika. En förklaring till skillnaden kan vara att s.k. monopolarbetsgivare är vanligare inom offentlig sektor än inom privat och att det därmed finns fler möjligheter att byta inom privat sektor. Detsamma gäller sannolikt Stockholmsregionen, där byten var mer vanliga än i övriga landet. Stockholmsregionen har landets största utbud av arbetsgivare och detta torde ha en positiv effekt på bytesfrekvensen.

Av naturliga skäl har variabeln ”Yrkesverksamma år” flera möjliga värden än övriga binära variabler. Detta har konsekvenser för hur koefficienten kan tolkas. Det negativa värdet för variabeln betyder att chansen att byta jobb minskar för varje år som gått sedan examen. Med andra ord har personer i början av yrkeskarriären större benägenhet att byta arbete än senare.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att personer med mindre yrkeserfarenhet, de som inte hade chefsposition, de som jobbade inom privat sektor och de som jobbade i Stockholm hade störst benägenhet att byta jobb år 2001.

Ca 65 000 personer inom urvalet hade svarat på löneenkätens frågor om byte två år i rad. Detta gav oss en möjlighet att titta på byten utifrån en rad olika synvinklar. Vi kunde beräkna löneutvecklingstal för personerna ifråga och därmed analysera sambandet mellan löneutveckling och bytesbenägenhet. Dessutom möjliggjorde uppgifterna om lönenivån före bytet att vi kunde analysera frågan om personer som är missnöjda med sin lön byter oftare.

Datamaterialet möjliggjorde dessutom att vi i viss utsträckning kunde se förändringar avseende befattning. Det resulterade i fyra binära chefsvariabler istället för en. De som hade varit chefer båda åren fick koden ”Chef båda år”, de som angivit att de hade chefsposition år 2001 men inte år 2000 kodades som ”Ny chef” och de som hade en chefsposition år 2000 men inte hade det år 2001 kodades som ”Ex chef”. Dessa tre kategorier jämfördes i analysen med den fjärde kategorin, nämligen de som inte hade varit chefer något av de två åren.

I tabell 3 redovisas resultaten för de två modellerna. Samma bakgrundsfaktorer ingår i båda modellerna. Skillnaden består i att beroendevariabeln i den första modellen är lön från föregående år och i den andra - löneutvecklingen mellan år 2000 och 2001. Av tabellen framgår att det inte finns några större skillnader i resultaten mellan dessa modeller, bland annat är de könsmässiga skillnaderna i bytesfrekvens icke signifikanta.

Resultaten av analysen av dem som svarat två år i rad visar att ju högre löneutvecklingen var desto större var sannolikheten att individen bytt arbetsplats. Detta resultat utesluter alltså inte att byte som strategi leder till löneförbättringar för enskilda personer.

Tabell 3. Skattningar av benägenheten att byta arbetsplats, beräknade för dem som svarat två år i rad 2000-2001

Variabler	Lön (föregående år)	Löneutveckling
Män	Ej sign	Ej sign
Yrkesverksamma år	— **	— **
Chef båda år	— **	— **
Ny chef	+ **	+ **
Ex chef	+ **	+ **
Privat sektor	+ **	+ **
Heltid	+ **	+ **
Stockholm	+ **	+ **
Lön föregående år	+ **	
Löneutveckling		+ **
Arbetsområde	28 st	28 st
Utbildningar	21 st	21 st
Antal variabler	60	60
Antal observationer	65258	65258

Not: ** sannolikheten är $\geq 0,99$ för att koefficienten är skild från noll. * sannolikheten är $\geq 0,95$ för att koefficienten är skild från noll.

Resultaten utesluter heller inte tolkningen att individer vanligen kräver viss löneutveckling för att vilja byta. Det senare är i linje med att individer betraktar bytet som ett ekonomiskt beslut där olika för- och nackdelar vägs in. Lönen kan ses som del av en kompensation för alla ”besvär” ett byte medför. Analysen visar vidare att de som hade högre lönenivå år 2000 hade större sannolikhet att byta. Resultatet är överraskande, men indikerar sannolikt att det framförallt var de som hade en ”marknad” som bytte arbetsplatser under år 2000-2001. Det senare resultatet gör det rimligt att anta att strategin att byta jobb för att få högre lön är giltig för vissa men inte för alla.

Slutligen kan vi konstatera att personer i chefspositioner hade olika benägenhet att byta arbete. Blivande chefer och de som hade ändrat till position utan chefsansvar bytte arbetsplats oftare än de som inte hade chefsposition under år 2000 och 2001. Däremot stannade personer, som hade varit chefer båda åren, i större utsträckning på samma arbetsplats än andra befattningskategorier.

Löneeffekten av byte

I denna del av rapporten analyserar vi sambanden mellan arbetsplatsbyten och lön. Inför ett beslut att byta arbetsplats väger individen fördelar mot nackdelar. Naturligt är att människor i samband med frivilliga byten vill uppnå någon form av förbättring, exempelvis bättre villkor, nya intressantare arbetsuppgifter och inte minst bättre lön. De löneenkäter som används i denna studie medger dock bara att vi studerar det senare.

I analysen uppskattar vi löneskillnader mellan personer som har bytt jobb och inte bytt, men som i övrigt har samma yrkeserfarenhet, utbildning och arbetsområde. Utifrån ett delurval har vi även kunnat analysera löneutvecklingstal och därigenom kunnat uppskatta om personerna har förbättrat sin lön till följd av arbetsplatsbyte.

Skattningarna har gjorts med hjälp av linjär regression där lön respektive löneutveckling uttryckts som funktioner av en rad variabler. Vi använder det logaritmerade värdet av lönen, vilket gör att vi kan uttrycka löneskillnaderna i procent.

$$\ln(LÖN) = f[\text{bytt arbetsplats}(ja/nej), \text{kön}, \text{yrkesverksamma år}, \text{yrkesverksamma år}^2, \text{verksamhetsregion}, \text{chefsposition}, \text{arbetsmarknadssektor}, \text{sysselsättningsgrad}, \text{arbetsområde}, \text{utbildning}]$$

$$\text{löneutveckling} = f[\text{bytt arbetsplats}(ja/nej), \text{bytt arbetsmarknadssektor}(ja/nej), \text{kön}, \text{yrkesverksamma år}, \text{yrkesverksamma år}^2, \text{verksamhetsregion}, \text{chefsposition}(\text{fyra kategorier}), \text{arbetsmarknadssektor}, \text{sysselsättningsgrad}, \text{arbetsområde}, \text{utbildning}]$$

Av tabell 4 framgår att de personer som bytte arbetsplats år 2001 hade drygt 4 procent högre lön än de personer som inte bytte, givet samma position, kön, yrkeserfarenhet, utbildning etc. För kvinnor var motsvarande löneskillnad mindre än för män.

Tabell 4. Löneskillnader i procent för alla medlemmar och uppdelade på kön, 2001

Variabler	Lönenivå		
	Totalt	Kvinnor	Män
Bytt arbetsplats	4,1 % **	2,8 % **	5,1 % **
<i>Kontrollerat för:</i>			
Kön	ja		
Yrkesverksamma år	ja	ja	ja
Yrkesverksamma år (kvadrat)	ja	ja	ja
Chef	ja	ja	ja
Sektor	ja	ja	ja
Heltid	ja	ja	ja
Region	ja	ja	ja
Arbetsområde	28 st	28 st	28 st
Utbildningar	21 st	21 st	21 st
Adj-R ²	0,66	0,62	0,59
Antal variabler	57	56	56
Antal observationer	85357	35959	49398

Not.: ** sannolikheten är $\geq 0,99$ för att koefficienten är skild från noll. * sannolikheten är $\geq 0,95$ för att koefficienten är skild från noll.

Av tabell 5 framgår att löneskillnaderna mellan dem som bytte och inte bytte varierade mellan arbetsmarknadssektorerna. Dessa löneskillnader var störst inom statlig sektor, detta oavsett från vilken sektor personerna kom innan. Löneskillnaderna mellan dem som bytte och inte bytte var minst inom kommunal sektor. En förklaring till det senare kan vara att löneskillnaderna generellt sett är små inom kommunal sektor och att utrymmet för stora lönepåslag därför är begränsat.

Tabell 5. Löneskillnader i procent skattade för olika arbetsmarknadssektorer, 2001

Variabler	Privat sektor	Statlig sektor	Kommunal sektor
Bytt arbetsplats	3,9 %**	5,0 %**	1,7 %**
<i>Kontrollerat för:</i>			
Kön	ja	ja	ja
Yrkesverksamma år	ja	ja	ja
Yrkesverksamma år (kvadrat)	ja	ja	ja
Chef	ja	ja	ja
Heltid	ja	ja	ja
Region	ja	ja	ja
Arbetsområde	28 st	28 st	28 st
Utbildningar	21 st	21 st	21 st
Adj-R ²	0,58	0,61	0,68
Antal variabler	56	56	56
Antal observationer	50459	20484	14326

Not.: ** sannolikheten är $\geq 0,99$ för att koefficienten är skild från noll. * sannolikheten är $\geq 0,95$ för att koefficienten är skild från noll.

Av tabell 6 framgår att löneskillnaderna mellan dem som bytte och inte bytte var störst för personer över 50 år. Löneskillnaden mellan dem var 5,4 procent medan motsvarande andel för dem som var yngre än 30 år var 2,6 procent. Eftersom det tidigare framgått att yngre människor har större benägenhet att byta till annat jobb än äldre, kan vi konstatera att löneskillnaderna är störst för den grupp som byter minst. En viktig förklaring kan vara att äldre personer på arbetsmarknaden bara byter då de blir rejält kompenserade för det. Ett skäl till ett sådant beteende skulle kunna vara att gällande LAS-regler medverkar till att göra äldre mer försiktiga i sina byten, eftersom de i LAS-termer sannolikt uppnått en relativt hög grad av trygghet. Andelen personer som bytt till eller mellan chefspositioner år 2001 var vanligast bland just dem som var äldre än 50 år.

Av tabell 6 framgår vidare att när det gäller yngre personer så hade antal år av arbetslivserfarenhet större betydelse för lönen än arbetsgivarbyten.

Tabell 6. Löneskillnader uppdelade på åldersgrupper

Variabler	<30 år	30-39 år	40-49 år	>50 år
Bytt arbetsplats	2,4 %**	4,8 %**	4,0 %**	5,1 %**
Yrkesverksamma år	5,2 %**	4,0 %**	2,1 %**	0,5 %**

Not.: ** sannolikheten är $\geq 0,99$ för att koefficienten är skild från noll. * sannolikheten är $\geq 0,95$ för att koefficienten är skild från noll.

Tabell 7 redovisar löneutvecklingen för dem som bytte arbetsplats mellan år 2000 och 2001. Av tabellen framgår att de som bytte arbetsplats hade 4,9 procentenheter högre löneutveckling än dem som inte bytte arbetsplats. Vidare framgår att de som hade bytt arbetsmarknadssektor hade 4,1 procentenheter högre löneutveckling än dem som inte bytte sektor. Dessa resultat visar med andra ord att personer som bytt arbetsplats inte bara

tjänar mer än dem som inte bytt, de har även bättre löneutveckling. Därmed kan vi konstatera att arbetsgivarbyten har en positiv effekt på lönen för dem som byter. Personer som bytte arbetsplats inom sin arbetsmarknadssektor fick uppskattningsvis ca 5,5 procent bättre lön än människor med samma utbildning och yrkeserfarenhet som stannade kvar på samma arbetsplats. För dem där arbetsplatsbytet även innebar ett byte av sektor var skillnaden i lönenivå liten i förhållande till dem som inte bytte alls (sammanlagt mindre än 1 procent). Viktigt är dock att påpeka att personer som bytte från en sektor till en annan ändå förbättrade sin lön avsevärt. Vi kunde inte konstatera några könsmissiga skillnader i termer av löneutveckling.

Tabell 7. Skillnader i lönenivå i procent och löneutveckling i procentenheter för medlemmar som svarat två år i rad, 2000 och 2001

Variabler	Löneutveckling	Lön
Bytt arbetsplats	4,9 **	5,5 % **
Bytt sektor	4,1 **	-5,0 % **
<i>Kontrollerat för:</i>		
Kön	ja	ja
Yrkesverksamma år	ja	ja
Yrkesverksamma år (kvadrat)	ja	ja
Privat sektor	ja	ja
Chef båda år	ja	ja
Ny chef	ja	ja
Ex chef	ja	ja
Stockholm	ja	ja
Heltid	ja	ja
Arbetsområde	28 st	28 st
Utbildningar	21 st	21 st
Adj-R ²	0,095	0,66
Antal variabler	61	61
Antal observationer	65118	65118

En viktig restriktion när det gäller frivilliga arbetsgivarbyten är naturligtvis i vilken utsträckning olika individer får erbjudanden om arbete. Sannolikheten att få erbjudanden kan bero på många faktorer. Platsen där individen söker arbete och individens yrke har stor betydelse, eftersom chansen att få ett erbjudande om jobb varierar med tillgången på alternativa arbetsgivare. Betydelsefullt är givetvis även vilken position en viss individ har på arbetsmarknaden, den som inte efterfrågas på arbetsmarknaden får sällan chansen att välja arbetsgivare. Det är viktigt att betona att skillnader i sannolikheten för att få erbjudanden medför selektionsproblem, eftersom de som bytt arbetsgivare kan skilja sig från dem som inte bytt arbetsgivare på fler punkter än själva bytet. Resultat som indikerar att byten lönar sig i termer av lön bör därför inte övertolkas. Trots sådana resultat är det nämligen inte sannolikt att byten lönar sig för alla.

Källor

AMS 2003. Geografisk rörlighet och arbetsgivarbyten. URA 2003:1

Burgess S. 1999. Reallocation of Labour: An international comparison using job tenure data. In CEP Discussion Papers from Center for Economic Performance, LSE

CF 2000 & 2001 "Ökad rörlighet bland CF:s medlemmar - mål och medel" (rapporter till CF:s fullmäktige)

EURES Job mobility portal. <http://europa.eu.int/eures/index.jsp>

Dataunderlag

Vår rapport baseras på data från över 100 000 enskilda löneenkäter genomförda år 2001 av sex SACO-förbund: Civilekonomerna, Civilingenjörskörbundet, DIK-förbundet, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Naturvetareförbundet och Jusek. Dessa förbund, med sina drygt 150 000 yrkesverksamma medlemmar, står för ungefär hälften av SACO-förbundens yrkesverksamma kår.

De förbund som ingår i undersökningen representerar olika utbildningsgrupper, där tekniska/naturvetenskapliga utbildningar utgör den största andelen. Den demografiska strukturen och spridningen över olika arbetsmarknadssektorer varierar mellan förbunden. Nedan redovisar vi statistik som illustrerar skillnader mellan dem som svarat på enkäterna, och som ingår i analysen och de sex SACO-förbundens hela medlemskår.

Tabell 1. Fördelningen över åldersgrupper och arbetsmarknadssektorer för alla yrkesverksamma medlemmar av sex förbund och bland respondenter, 2001

a).

Ålder	Män			Kvinnor			Totalt		
	Alla	Svarade på enkäten	Analys data	Alla	Svarade på enkäten	Analys data	Alla	Svarade på enkäten	Analys data
<30 år	13 %	13 %	12 %	19 %	19 %	19 %	16 %	16 %	15 %
30-39 år	33 %	32 %	32 %	38 %	37 %	38 %	35 %	35 %	35 %
40-49 år	26 %	25 %	26 %	23 %	22 %	22 %	25 %	24 %	24 %
50+	27 %	28 %	28 %	19 %	19 %	19 %	24 %	25 %	24 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

b).

Arbetsmarkn. sektor	Män			Kvinnor			Totalt		
	Alla	Svarade på enkäten	Analys data	Alla	Svarade på enkäten	Analys data	Alla	Svarade på enkäten	Analys data
Privat	70 %	69 %	69 %	48 %	44 %	44 %	62 %	59 %	59 %
Statlig	21 %	21 %	21 %	26 %	26 %	27 %	23 %	24 %	24 %
Kommunal	8 %	8 %	8 %	25 %	28 %	28 %	15 %	17 %	16 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Andelen kvinnor bland de svarande uppgår till 43 procent, vilket är 2 procentenheter högre än deras andel av de yrkesverksamma medlemmarna. Detta antyder att män i mindre utsträckning än kvinnor svarat på enkäten. I övrigt följer fördelningen bland svarande mönstret som finns för hela medlemskåren inom de undersökta förbunden. Undantaget utgörs av fördelningen över arbetsmarknadssektorer för kvinnliga respondenter: kommunalt anställda kvinnor svarade i större utsträckning än privatanställda.

Den redovisade lönen avser löneläget per september. Lönen ska avse årets lön, vilket därmed innebär att resultatet anseende det årets lokala förhandlingar i regel ingår. Den lön som anges är heltidslön. I detta begrepp medräknas förutom den fasta månadslönen även 1/12 av det beräknade värdet av arvoden, provisioner, gratifikation och naturaförmåner under året.

Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO, är den samlande organisationen för akademiker. Våra 26 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper och har sammanlagt en halv miljon medlemmar. SACOs uppgift är att påverka samhällspolitiken så att den stimulerar kunskapstillväxt och en positiv välfärdsutveckling. SACO är en partipolitiskt obunden organisation och vi engagerar oss i frågor som är centrala för att vi ska nå vår vision om ett kunskapssamhälle för alla med hög kunskapsnivå, högt välstånd och stor individuell valfrihet under ansvar. Läs mer om SACO och vad vi tycker i olika frågor på vår webbplats www.saco.se!



Sveriges Akademikers Centralorganisation
Box 2206, 103 15 Stockholm • Besöksadress: Lilla Nygatan 14
Tel: 08-613 48 00 • Fax: 08-24 77 01 • E-post: kansli@saco.se • www.saco.se