

Den nya lönebildningen

En forskningsöversikt och analys av
lönebildningen för akademiker

Lena Granqvist, Håkan Regnér

© SACO 2004

Upplaga: 3 000 ex

ISBN: 91-8714-637-1

Författare: Lena Granqvist, Håkan Regnér

Produktion: Ordförådet AB

Tryck: Get AB, Stockholm 2004

Den nya lönebildningen

En forskningsöversikt och analys av
lönebildningen för akademiker

Lena Granqvist och Håkan Regnéér
Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)
Box 2206, 103 15 Stockholm
Tel. 08-613 48 00. Fax 08-24 77 01

[lena.granqvist@saco.se](mailto:lana.granqvist@saco.se)

hakan.regner@saco.se

Innehåll

1. Inledning	3
2. Utvecklingen av den svenska lönebildningen	7
2.1 Institutioner och politik	7
2.2 Lönestrukturen	10
3. Lönebildning på makroekonomisk nivå	15
3.1 Marknadsmodellen	15
3.2 Fackföreningsmodeller	16
3.3 Insider-outsider teorin	17
3.4 Förhandlingssystemens betydelse	18
4. Lönens och lönestrukturens betydelse för arbetsinsatsen	21
4.1 Effektivitetslöneteori	21
4.2 Incitamentsskapande kontrakt	23
4.3 Företagsspecifika lönestrukturer	24
4.4 Individuella löneförhandlingar	27
5. Avtalskonstruktioner	28
5.1 Avtalskonstruktioner i allmänhet	28
5.2 Avtal för akademiker	30
5.3 Löneprinciper och lönesamtal	35
6. Analyser av decentraliserad och individualiserad lönebildning	38
6.1 Individernas uppfattning om decentraliserad lönebildning	38
6.2 SACO-förbundens löneenkäter	41
6.3 Sambandet mellan lönesamtal och lönenivå	45
6.4 Sambandet mellan löneförhandling och lönenivå	51
7. Sammanfattning och avslutande kommentarer	54
Appendix	59
Referenser	61

1. Inledning

Under 1990-talet har det centrala inflytandet över lönebildningen minskat markant. För många yrkesgrupper fastställs lönerna på lokal nivå ofta i direkta förhandlingar mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren. Lönebildningen har således både decentraliserats och individualiserats för många yrkesgrupper. Medlingsinstitutets sammanställning över avtalskonstruktioner visar att det finns lokala inslag i lönebildningen för en majoritet av arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden. Handlingsutrymmet på lokal nivå varierar visserligen mellan olika avtalsområden, men det visar ändå att den nya decentraliserade lönebildningen berör såväl tjänstemän som arbetare. För akademikergrupperna är individuella löneförhandlingar med årliga lönesamtal centrala komponenter i den decentraliserade lönebildningen. Än så länge vet vi inte vilka effekter som övergången till en decentraliserad lönebildning har haft för den enskilde individen eller samhället som helhet.

Huvudsyftet med denna studie är att analysera konsekvenserna av en decentraliserad och individualiserad lönebildning för akademiker som är medlemmar i något av SACO:s medlemsförbund med hjälp av enkätdata som har tagits fram av SACO-förbunden. I analyserna utnyttjar vi olika indikatorer på decentralisering: förekomsten av lönesamtal och individuella förhandlingar med en chef som har alternativt inte har mandat att sätta lön. Frågan är om det finns ett samband mellan lönesamtal (förhandlingar) och lönenivå. Analyserna av sambandet mellan lönesamtal och lönenivå genomförs på ett urval om drygt 99 000 personer, medan analyserna av förhandlingsvariablerna bygger på drygt 11 000 personer. Lönesamtalsmodellen har utvecklats av parterna och är en viktig del i den lokala lönebildningsprocessen. Därmed har lönesamtalet en tydlig institutionell koppling. Vi vill betona att vi inte studerar lönebildningen för enskilda yrkesgrupper utan vi fokuserar på akademikergruppen i stort. Vidare analyserar vi enbart konsekvenserna ur individens perspektiv. Vi har ingen information om arbetsgivarsidan.

Ett annat syfte med studien är att ge en översikt av den nationalekonomiska forskningen om lönebildning. Målet är inte att diskutera alla implikationer av olika modeller utan att lyfta fram några centrala teoretiska och empiriska resultat. Vi vill visa att forskningen är omfattande och innehåller resultat som pekar på tänkbara effekter av en individualiserad lönebildning.

Lönebildningen kan definieras som den process som bestämmer lönerna på arbetsmarknaden. Processen kan studeras på makroekonomisk nivå (aggregerad över branscher eller hela ekonomin) och på mikroekonomisk nivå (individnivå). Under en lång tid dominerades *lönebildningsforskningen* av makroekonomiska frågeställningar såsom fackföreningarnas betydelse för löneutvecklingen och de långsiktiga effekterna av den aggregerade löneutvecklingen på sysselsättning och produktion. Den makroekonomiska ansatsen är viktig men belyser endast några av de frågor som är intressanta ur ett lönebildningsperspektiv.¹ På det mikroekonomiska planet fyller lönen flera viktiga funktioner. Lönen påverkar förutom levnadsstandarden också människors val av yrke, produktiva insatser och motivation för arbetet. Det finns nationalekonomisk forskning som visar att arbetsgivarna är villiga att sätta en högre lön än den som gäller på arbetsmarknaden för att locka motiverade personer till företaget, ge personer incitament att stanna kvar, att anstränga sig på jobbet, att vara noggranna mm (t ex Weiss, 1991; Lazear, 1995). Teorierna visar att både arbetsgivare och arbetstagar har intresse av en god löneutveckling.

I den *offentliga debatten* hamnar arbetsgivarens roll och lönens betydelse för individernas produktiva insatser ofta i skymundan. Fram till mitten av 1990-talet handlade debatten främst om de svenska lönekostnadsstegringarna i förhållande till utvecklingen i de viktigaste konkurrentländerna. Därefter har lönebildningsdiskussionen främst handlat om löneutvecklingen i förhållande till Riksbankens inflationsmål. Konjunkturinstitutet och Medlingsinstitutet betonar ständigt behovet av en väl fungerande lönebildning² (se till exempel Konjunkturinstitutet 2002, 2003, Medlingsinstitutet 2002). Väl fungerande definieras bland annat som en lönebildning med hög flexibilitet, det vill säga lönerna ska vara flexibla såväl uppåt som nedåt beroende på konjunkturläget. Debatten den senaste tiden har också handlat om löneförhandlingsystemens betydelse för löneutfallet. Somliga hävdar att en tillbakagång till en centraliserad lönebildning skulle leda till en mer balanserad löneutveckling. Denna argumentation står dock i stark kontrast till de förändringar som har skett på arbetsmarknaden under de senaste 20 åren. Nya typer av arbetsorganisationer tycks kräva en individualiserad och flexibel lönesättning samtidigt som övergången till en mer decentraliserad lönebildning sammanfaller med en allmän nedväxling av den svenska inflationstakten.

¹ Även i genomgångar av den senaste forskningen om lönebildning läggs fokus på makroperspektivet (se t ex Calmfors 2001; 2002 och Dølvik och Vartiainen 2002).

² I prop.1999/2000:32 definieras en väl fungerande lönebildning som att "... att den dels förmår kombinera en god reallöneutveckling med långsiktigt hållbar sysselsättningsstillväxt genom att generera en kostnadsutveckling som givet produktivtetsutvecklingstakten inte överstiger den i våra konkurrentländer, dels i så liten utsträckning som möjligt ger upphov till arbetsmarknadskonflikter som orsakar kostnader eller andra negativa effekter för tredje man."

Individualiseringen i lönebildningen gör att modeller som beskriver företagets och arbetsplatsens interna lönestruktur förväntas bli mer relevanta för den svenska arbetsmarknaden än modeller som beskriver förhandlingar mellan starka fackföreningar och arbetsgivare. Även om decentraliseringstendensen är stark sett över hela arbetsmarknaden rör individualiseringen än så länge endast delar av arbetsmarknaden. Trots det är det viktigt att analysera grupper där utvecklingen har gått långt. Sådana analyser kan ge värdefull information om den nya lönebildningens konsekvenser och peka på faktorer som på sikt kan ha betydelse även för andra yrkesgrupper. Dessutom kan förändringar av lönebildningsprocessen för en grupp få konsekvenser för en annan – till exempel kan en grupp som har slutit lokala avtal sätta press på andra grupper att sluta liknande avtal.

Decentraliseringen har kommit långt i synnerhet bland akademikerna. Flera ramavtal (som tecknats på branschnivå) betonar att lönen ska stimulera till goda arbetsinsatser och förbättringar av verksamheten. Parterna har även utvecklat en lönesamtalsmodell som innebär att lönerrevision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om ny lön. I vissa ramavtal står det inskrivet att oavsett om lönerna sätts direkt i dialog med den lönesättande chefen eller i förhandlingar som sköts av det lokala facket är det meningen att den anställde ska ha ett lönesamtal med sin chef innan lönen slutligen fastställs. Lönesamtalet ska bidra till att ge arbetsgivaren information om vad individen har presterat och betytt för verksamheten. Om arbetsgivarna använder lönesamtalet för att förmedla sin uppfattning om individernas produktiva insatser kan sambandet mellan lönesamtal och individernas lön tolkas i termer av så kallade effektivitetslöner. Utgångspunkten i effektivitetslöneteorier är att lönen påverkar arbetstagarnas arbetsinsatser och motivation. Högre lön via lönesamtalet skulle därmed kunna spegla ersättningen för individens arbetsinsatser under året. Det finns således en tydlig koppling mellan avtalen och nationalekonomisk teori.

Resultaten baserade på urvalet av 99 000 akademiker tyder på att det finns ett positivt samband mellan lönesamtal och månadslön. Sambandet är statistiskt säkerställt även när vi tar hänsyn till skillnader som beror på individuella faktorer, arbetsmarknadssektor och yrkesområde. Men sambandet är statistiskt säkerställt endast för kvinnor. Skattningarna visar att kvinnor som har haft lönesamtal i genomsnitt har drygt 2 procent högre lön än kvinnor som inte har haft lönesamtal. Resultaten baserade på det mindre urvalet av 11 000 personer visar att de som själva har förhandlat om sin lön med en chef som har mandat att sätta lön har drygt 5 procent högre månadslön än dem som själva inte förhandlat om sin lön. De som har förhandlat med en chef som inte har mandat att sätta lön har endast cirka 2 procent högre månadslön än dem som själva inte har förhandlat

om sin lön. Däremot finns det inga statistiskt säkerställda skillnader mellan män och kvinnor för förhandlingsvariablerna.

Studien är upplagd enligt följande. Avsnitt 2 ger en bakgrund till utvecklingen av den svenska lönebildningen. Avsnitt 3 och 4 ger en teoretisk bakgrund till lönebildningen samt presenterar några empiriska resultat. Avsnitt 5 diskuterar löneavtal för akademiker under 1990-talet. Avsnitt 6 presenterar nya resultat från analyser av löneeffekter av en decentraliserad lönebildning. Avsnitt 7 innehåller sammanfattning och några avslutande kommentarer.

2. Utvecklingen av den svenska lönebildningen

Lönebildning är den process som bestämmer lönerna på arbetsmarknaden. På så vis handlar frågan om lönebildningens utveckling om såväl institutionella förändringar som löneutfall. Ett centralt tema i den nationalekonomiska forskningen har varit att försöka avgöra huruvida institutionerna³ eller marknadskrafterna (efterfråge- och utbudsförhållanden) är viktigast för att förklara lönefördelningen på arbetsmarknaden (se Katz och Autor 1999). Nedan diskuterar vi några institutionella förändringar samt lönestrukturens utveckling med hjälp av förändringar i den så kallade utbildningspremien.

2.1 Institutioner och politik

Lönebildningen ser olika ut för olika kollektiv. Till exempel har LO-kollektivet en lång tradition av centrala uppgörelser medan SACO-kollektivet tidigt förhandlade på branschnivå eller lokalt. Flera studier har belyst hur lönebildningen har utvecklats under de senaste 30 åren (se Elvander och Holmlund 1997, Hibbs och Locking 2000, Nycander 2002, Lundh 2002). Därför kommer vi i detta avsnitt endast ge en mycket översiktlig bild av utvecklingen i allmänhet.

Den solidariska lönepolitiken är en viktig del av lönebildningen i Sverige. Den ursprungliga principen för politiken var att utjämna löneskillnaderna vid lika arbete, ”lika lön för lika arbete”. Under 1960- och 1970-talen innebar politiken stora låglönesatsningar vilket medförde att lönerna i botten av inkomstfördelningen höjdes kraftigt. Arbetstagare i andra delar av fördelningen fick stå tillbaka, vilket resulterade i en stark sammanpressning av lönerna i Sverige. De bakomliggande orsakerna till sammanpressningen har debatterats. Somliga hävdar att sammanpressningen kan förklaras av utbuds- och efterfrågefaktorer medan andra pekar på den solidariska lönepolitiken. Sannolikt var det en kombination av dessa faktorer som bidrog till lönesammanpressningen.

Under 1970-talet utvecklades också den fackföreningspolitiska målsättningen, som främst LO drev, från ”lika lön för lika arbete” (löneutjämning mellan företag och branscher) till ”lika lön för alla” (löneutjämning inom hela LO-kollektivet och mellan arbetare och tjänstemän). De allt mer detaljerade låglönekonstruktionerna i de samordnade centrala avtalen, tillsammans med förtjänstutvecklingsgarantier och annan detaljreglering, innebar att huvuddelen av löneutrymmet

³ Se Agell 1999 för en intressant diskussion om institutionernas betydelse på arbetsmarknaden.

bands upp i centrala avtal. När konkurrensen om arbetskraft var stor medförde de centrala avtalen att lönerna ökade på lokal nivå, vilket medförde ytterligare löneökningar utöver de centrala avtalen. Detta kallades *löneglidning*. Periodvis har löneglidningen stått för mer än hälften av det totala löneutfallet. Efterfrågeförändringar var således en viktig förklaring till att löneglidningen var omfattande. Ett annat skäl kan ha varit att arbetsgivarna på lokal nivå betalat lön utöver avtal till individer som var mer produktiva än genomsnittet eller som hade kunskaper som var viktiga för verksamhetens utveckling. I praktiken har således arbetsinsatser och faktorer på lokal nivå alltid haft en avgörande betydelse för det individuella löneutfallet. Löneglidningsfenomenet skulle därmed kunna tolkas som att det under en längre tid har funnits ett tryck mot en mer decentraliserad lönebildning.

Arbetsgivarna började redan under 1970-talet ifrågasätta de centralt samordnade avtalen. Skälet var att de hade relativt små möjligheter att påverka den lokala lönebildningen (Lundh 2002 s. 277). Samtidigt pågick en ekonomisk strukturomvandling där den hierarkiska arbetsorganisationen decentraliserades och ersattes med en plattare och flexiblare organisation, vilket ökade kraven på lokalt förhandlade löner (se även Lindbeck och Snower 2000).

SACO förde tidigt in skattepolitiken i lönebildningsdiskussionen. SACO förde fram idén om att man borde beakta nettolöneutvecklingen i stället för bruttolöneutvecklingen i avtalsrörelserna (se t ex Nycander 2002, s. 180). En annan idé var att man skulle beakta individernas löner över hela den yrkesverksamma karriären, så kallade livslöner.⁴

Sammanpressningen av lönestrukturen i Sverige tycks ha skett i två olika faser (Hibbs och Locking 2000). I fas I, som inföll under perioden från 1956 till slutet av 1960-talet, skedde löneutjämningen *mellan* branscher och företag. Löneutjämningen baserade sig på den ursprungliga principen för den solidariska lönepolitiken, utjämning mellan yrken. Fas II inföll under perioden slutet av 1960-talet till 1983 och är den mer radikala fasen. Då skedde en omfattande lönesammanpressning inom branscher och företag. Hibbs och Locking 2000 karaktäriserar utvecklingen som en övergång från den ursprungliga tanken om ”lika lön för lika arbete” till ”lika lön för allt arbete”. Målet blev att få upp de lägst betaladas löner.

⁴ Se Historieboken SACO/SR 1985, s. 50. Den första livsinkomstutredningen gjordes redan år 1963. Åke Zettermark gjorde dylika utredningar åren 1981 och 1986. För SACO:s senaste livsinkomstberäkning se Ljunglöf och Ohlsson 1997 som har beräknat livslöne profiler för olika akademiker yrken. En ny livsinkomstutredning är under arbete.

År 1983 inträdde fas III som innebar att de samordnade centrala förhandlingarna upphörde. Lönebildningsprocessen flyttades tidvis ner till branschnivå och skapade utrymme för en mer marknadsorienterad lönesättning. Idéerna om ”olika lön för olika arbete”, extra ersättning för välutbildade (som ansågs ”felavlönade”) och en ersättning som baserar sig på företagets betalningsförmåga började få fotfäste. Även företagets lönsamhet började få ett stort genomslag i lönebildningen. Resultat som presenteras i Edin och Holmlund 1995 tyder på att det är först efter år 1983 som det finns ett samband mellan företags- och branschlönenivåer och produktivitet och lönsamhet.

Perioden 1983–1990 kännetecknades av ömsom centrala förhandlingar och ömsom förhandlingar på bransch- eller förbunds nivå inom LO och SAF-området. För TCO- och SACO-grupperna skedde förhandlingarna på bransch- och förbunds nivå eller genom gemensamma förhandlingsorganisationer. Under perioden avreglerades kreditmarknaden, vilket gav utrymme för en mer expansiv ekonomisk politik. Priserna ökade med i genomsnitt 7 procent och lönerna med 8 procent (Friberg och Uddén Sonnegård 2001). Pris- och lönestegringarna ledde till slut till en kostnadskris som tillsammans med en internationell lågkonjunktur medförde att arbetslösheten steg till drygt 8 procent år 1993. För att få bukt med kostnadskrisen utsåg regeringen en medlare i 1991 års avtalsrörelse. Rehnbergavtalet 1991–1992 gav lägre löneökningar än tidigare år.

En oberoende Riksbank som var beredd att använda räntevapnet i kombination med en hög arbetslöshet gav relativt låga löneökningar fram till år 1995. I samband med 1995 års avtalsrörelse ökade inslagen av lokala förhandlingar och de lokala parterna kunde fritt förfoga över de lönepotter som hade förhandlats fram på central bransch nivå. Vissa förbund för tjänstemän inom privat sektor slöt till och med enbart lokala avtal. Åren 1996–1997 ökade lönerna med nästan 5 procent per år i hela ekonomin (Friberg och Uddén Sonnegård 2001).

I avtalsrörelsen år 1998 skedde en viss samordning på central nivå inom några branscher. Inom industrins område slöt förbund inom LO, TCO och SACO det så kallade industriavtalet. Avtalet slöts i början av år 1997 och innehöll regler om förhandlingsordningen. Även handelstjänstemännen slöt ett avtal om förhandlingsordningen. Vidare antogs LO:s rekommendationer om samordnade avtalskrav av alla LO:s medlemsförbund och på arbetsgivarsidan skedde samråd mellan de olika förbunden under förhandlingarna (Friberg och Uddén Sonnegård 2001). På tjänstemannasidan och akademikersidan fortsatte trenden mot mer lokal lönebildning. Inom vissa förbund slöts ramavtal på bransch nivå där större delen av löneökningarna fördelades lokalt. I andra förbund innehöll avtalen inte

några centrala löneökningar utan allt beslutades lokalt. Lönerna ökade i genomsnitt med 3,5 procent perioden 1998-2000.⁵

Även utvecklingen inom offentlig sektor har gått mot en mer decentraliserad och individualiserad lönebildning ända sedan mitten av 1980-talet. I mitten av 1990-talet blev förhandlingsmodellen i statlig verksamhet mer lik den i privat sektor. Genom en reform år 1994 fick statliga företag möjlighet att ansluta sig till branschernas arbetsgivarförbund (Lundh 2002).

Utvecklingen mot en mer decentraliserad lönebildning har skett inom de ramar som anges av kollektivavtalssystemet.⁶ Tonvikten ligger snarare på det lokala än på det individuella och inflytandet från den centrala branschnivån är stort inom somliga yrkesområden. Formen för den decentraliserade lönebildningen i Sverige skiljer sig från den som gäller i en del andra ekonomier. I till exempel Storbritannien förhandlar arbetsgivare och arbetstagare direkt med varandra utan stöd av riktgivande centrala avtal. I Sverige finns det idag olika former av decentraliserad lönebildning med varierande grad av inflytande på den lokala nivån. I kapitel 5 diskuterar vi avtalskonstruktioner.

2.2 Lönestrukturen

Det har skett stora förändringar i lönestrukturen under den senaste 30 åren. I Grand, Szulkin och Tåhlin 2001 som studerat förändringarna av den svenska lönestrukturen mellan åren 1968 och 2000 visar att lönespridningen minskade kraftigt mellan år 1968 och år 1981, men att den har ökat successivt sedan år 1981. Katz och Autor 1999 jämför lönespridningens förändring i 12 OECD-länder under en trettioårsperiod. Deras resultat visar att lönespridningen minskade under 1970-talet i alla länder som ingick i analyserna. Däremot gick utvecklingen åt olika håll i olika länder under såväl 1980-talet som 1990-talet. Enligt Katz och Autor har Sverige en av världens mest sammanpressade lönefördelningar. Konjunkturinstitutet konstaterar samma sak i sin senaste rapport om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen (Konjunkturinstitutet 2003). De presenterar också aggregerad statistik över löner i Sverige som visar att lönespridningen i början på 2000-talet ungefär är i nivå med den som rådde år 1974. Trots att lönespridningen har ökat konstaterar även Konjunkturinstitutet att Sverige fortfarande tillhör de länder som har lägst lönespridning.

⁵ Flertalet av avtalen som slöts år 2001 (innevarande avtal) löper ut i början av år 2004. Avsnitt 5 presenterar gällande avtalskonstruktioner.

⁶ Stokke och Seip 2003 kallar den lönebildningsmodellen för tvånivåmodell där den lokala aktiviteten sker inom ramen för det centrala avtalet.

Konjunkturinstitutet presenterar inga data som speglar hur lönespridningen har utvecklats mellan personer som har olika utbildningsbakgrund.

Utvecklingen av lönestrukturen för olika utbildningsgrupper kan speglas på olika sätt. Ett sätt är att undersöka utvecklingen av aggregerade data. Tyvärr är det svårt att få fram konsistenta tidsseriedata över löner för olika utbildningsgrupper. Ett annat sätt är att undersöka hur den beräknade privatekonomiska avkastningen av utbildning (den så kallade utbildningspremien) har utvecklats över tiden. Tabell 1 visar lönepremien för ett års extra utbildning från år 1968 till år 2000. Resultaten är hämtade från olika forskningsstudier som har utnyttjat olika tillvägagångssätt och data för att beräkna avkastningen. Merparten av studierna genomför omfattande känslighetsanalyser och rapporterar flera skattningar än dem som vi har valt att presentera. Vi är främst intresserade av utvecklingen över tiden. Därför väljer vi att presentera de enklaste estimaten från studierna.

Det framgår att lönepremien för ett års extra utbildning uppgick till nästan 8 procent i slutet på 1960-talet.⁷ Därefter föll premien successivt för att stabiliseras på en nivå runt 4 procent under 1990-talet. Estimatet för år 2000 tyder på att premien har ökat något. Premien var något högre för kvinnor under 1960- och 1970-talen. Därefter är nivån högre för män. De tre sista kolumnerna rapporterar lönepremien när hänsyn har tagits till familjebakgrund (tvåäggstvillingar och familj) och individernas förmåga (enäggstvillingar och förmågetest). Dessa resultat tyder på att lönepremien justeras nedåt, vilket tyder på att individernas egen förmåga och familjebakgrund förklarar en del av utbildningseffekten. Det framgår också att avkastningen av utbildning har ökat något i början av 2000-talet. Det är dock för tidigt att avgöra om det är en engångseffekt, eller beror på att studien inte tar hänsyn till skillnader som beror på förmåga och familjebakgrund eller är ett trendbrott. Sammantaget visar dock resultaten att det har skett en sammanpressning av lönestrukturen med avseende på utbildning.

⁷ Sambandet antas vara linjärt det vill säga att effekten är lika hög om individen ökar sin utbildning från till exempel 8 till 9 år eller från 16 till 17 år.

Tabell 1. Utbildningspremiens utveckling över tiden

År	Alla	Män	Kvinnor	Tvillingstudie: Tvåägg	Tvillingstudie: Enägg, mätfelskorr.	Förmågetest och familj Män
1968	7,9	7,6	8,2			
1974	5,1	5,0	5,2			
1981	4,1	4,4	3,8			
1984	4,8	5,0	4,5			
1986	4,8	5,2	4,4			
1991	3,9	4,1	3,7			
1993	4,4	4,6	4,1	3,9	4,0	3,7
1996	3,5	3,9	3,1			
2000	4,8	5,4	4,2	na	na	na

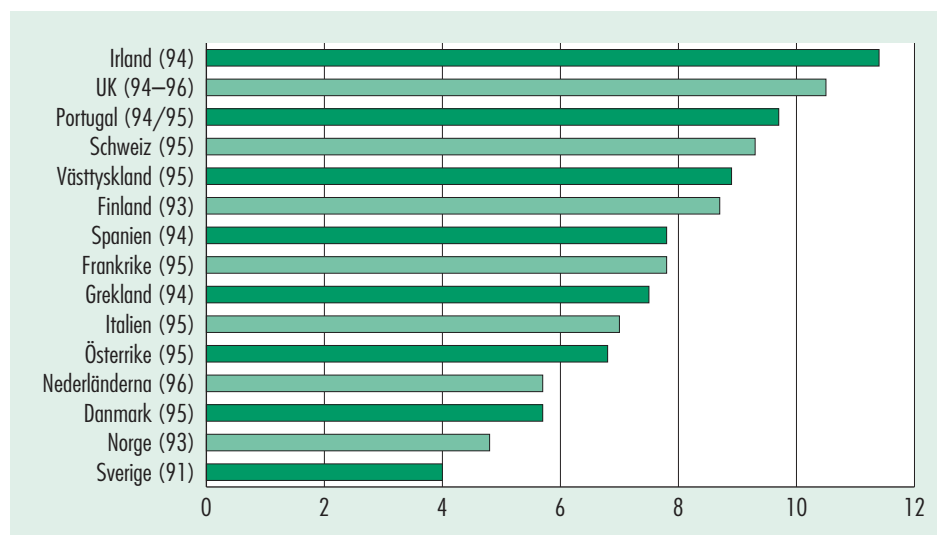
Källa: le Grand 2001 m fl, Arai och Kjellström 1999, Kjellström 1999, Isacsson 1999.

Palme och Wright 1998 utnyttjar data från Levnadsnivåundersökningarna från åren 1968 och 1991 för att undersöka hur utbildningspremien har utvecklats för olika utbildningsgrupper. Till skillnad från de andra svenska studierna analyserar de även förändringar i lönepremien för olika utbildningsnivåer. Det är den enda studie vi känner till som har studerat skillnader mellan utbildningsnivåer över tiden. Resultaten är entydiga och visar att utbildningspremien har minskat olika mycket för olika grupper. Minskningen i premien över tiden har varit särskilt stor för universitetsutbildade. Även dessa resultat visar att löneskillnaderna mellan personer med olika långa utbildningar har minskat över tiden.

I litteraturen finns det två dominerande förklaringar till den minskade utbildningspremien (se till exempel Arai och Kjellström 1999, Edin och Holmlund 1995). Den ena är att den solidariska lönepolitiken pressade upp lönerna för personer med en låg utbildning samtidigt som lönerna för personer med en hög utbildning hölls tillbaka (*institutionell förklaring*). Den andra förklaringen är att utbudet av högutbildade ökade under perioden, vilket satte press på lönerna nedåt (*marknadsekonomisk förklaring*). Sannolikt är både förklaringarna lika relevanta. Det är också möjligt att den solidariska lönepolitiken förklarar fallet i början av perioden och utbudsförändringar de låga nivåerna senare i perioden.

Det finns ett fåtal studier som har försökt jämföra utbildningspremien mellan olika länder.⁸ Det mest omfattande projektet redovisas i Harmon, Walker och Westergård-Nielsen 2001. Ett syfte med projektet har varit att genomföra beräkningarna på likartade data. Trots det har det inte gått att nå ändå fram. Till exempel jämförs data från olika tidsperioder och ibland används olika utfallsmått. Trots det innehåller Harmon m fl de för närvarande mest jämförbara resultaten. I figur 1 presenteras lönepremien för ett års extra utbildning för olika länder sorterade från den högsta avkastningen till den lägsta.⁹ Siffrorna inom parentes visar vilket eller vilka år som skattningarna avser. Utfallsmåttet är bruttotimlön för alla länder utom Österrike, Grekland, Italien, Nederländerna och Spanien som använder nettolön (tim- eller månadslön).

Figur 1. Lönepremien för ett år extra utbildning för olika länder i Europa



Källa: Harmon m fl 2001. Inom parentes anges det år som estimaten avser.

Det framgår att avkastningen varierar mellan länderna. Sverige ligger i botten tillsammans med Norge och Danmark. Lönepremien i Sverige är 4 procent medan den är 5,7 procent i Danmark. I toppen ligger Irland och Storbritannien med en lönepremie på över 10 procent.

⁸ Vi känner inte till några studier som jämför avkastningen av olika utbildningsinriktningar eller utbildningsnivåer mellan länder.

⁹ Siffrorna är beräknade som genomsnitt av premien för män och kvinnor som rapporteras i tabell 1.2 sidan 11.

Harmon m fl genomför även en meta-analys ("analys av analysen"). Det innebär att de analyserar alla skattningar som har tagits fram för de olika länderna, vilket i praktiken innebär att de kan genomföra känslighetsanalyser av resultaten. I meta-analysen ingår över tusen estimat för de olika länderna. Författarna konstaterar att lönepremien inte varierar särskilt mycket mellan olika metoder eller påverkas av hur data grupperas. Rangordningen förändras något mellan länderna men Sverige, Danmark och Norge ligger alltid i botten och Storbritannien och Irland alltid i topp. Sammantaget antyder dessa resultat att avkastningen av att investera i ett års extra utbildning är låg i Sverige jämfört med i många andra länder i Europa. Även om vi utgår från det nya estimatet för år 2000 som presenteras i tabell 1 så hamnar Sverige långt ned på listan. Sveriges position är densamma i en nyligen genomförd studie av Trostel, Walker och Wolley 2002.

Skillnaderna i den privatekonomiska avkastningen ska tolkas med viss försiktighet. En anledning är att skattesystemen kan skilja sig åt mellan länder och i somliga länder kan individerna själva betala för verksamhet som i andra länder finansieras med hjälp av skattemedel. En annan faktor som kan påverka estimaten är att de individuella finansieringssystemen av utbildningen varierar mellan länderna. I en del länder står individen själv för finansieringen av utbildningen medan utbildningen är kraftigt subventionerad av statsmakten i andra länder.

le Grand m fl 2001 finner i en analys av lönestrukturens förändring i Sverige att utbildningens och arbetslivserfarenhetens betydelse för att förklara lönevariationen har minskat över tiden. En förklaring kan vara att en mer flexibel och marknadsanpassad lönepolitik har ökat möjligheterna att beakta individuella skillnader i produktivitet som inte fångas upp av de faktorer som forskare traditionellt kan observera. Till exempel har lönesättande chefer fått ett ökat inflytande på de anställdas lönenivå. En annan möjlig förklaring är att decentraliseringen av löneförhandlingarna ger en ökad betydelse för branschspecifika faktorer.

3. Lönebildning på makroekonomisk nivå

3.1 Marknadsmodellen

Analysen av lönebildning utgår från en situation med fullständig konkurrens och en perfekt fungerande arbetsmarknad.¹⁰ I en sådan situation bestäms jämvikten på arbetsmarknaden av utbuds- och efterfrågekurvorna för arbetskraft. Förändringarna i någon av dessa storheter ger effekter på lönen. Mekanismen är enkel. En efterfrågeökning medför ökad konkurrens om arbetskraften vilket i sin tur pressar upp lönen. Den högre lönen gör att arbetskraft med snarlik kompetens från närliggande sektorer söker sig till den expansiva sektorn och fler personer kommer att utbilda sig för yrken inom sektorn. Utbudsökningen av arbetskraft sätter press på lönen nedåt. Lönen pressas ytterligare när nya kullar av studenter kommer ut på arbetsmarknaden.

Det finns flera problem med den perfekta marknadsmodellen för lönebildning i dess förmåga att beskriva mekanismer på arbetsmarknaden. Ett problem är att det inte existerar någon arbetslöshet i modellen. Andra problem är att lönerna antas vara flexibla både uppåt och nedåt samt att individers produktivitet antas vara känd. Ytterligare ett problem är att lönen inte fastställs i förhandlingar mellan arbetsgivare och löntagare. Trots det pekar modellen på några fundamentala samband som alltid gäller – nämligen att utbuds- och efterfrågeförhållandena på arbetsmarknaden har betydelse för löneläget. Den perfekta marknadsmodellen är därför utgångspunkten även för moderna lönebildningsmodeller som utgår ifrån att det råder ofullständig konkurrens på arbetsmarknaden. I sådana modeller blir lönen högre och sysselsättningen lägre jämfört med den perfekta marknadsmodellen. Lönerna är trögrörliga nedåt, vilket i sin tur skapar arbetslöshet. Det finns olika mekanismer som ger upphov till avvikelser. En är att starka fackföreningar driver upp lönerna över den lönenivå som skulle gälla på en perfekt fungerande marknad. Detta brukar analyseras inom ramen för så kallade fackförenings- eller förhandlingsmodeller.¹¹ Den svenska arbetsmarknaden brukar analyseras med den här typen av modeller.

¹⁰ Det finns en stor litteratur som behandlar de grundläggande nationalekonomiska modellerna. Se till exempel Björklund m fl 2001 för en lättillgänglig diskussion på svenska. Exempel på engelskspråkiga böcker är Layard, Nickell och Jackman 1991.

¹¹ Vi ger en mycket översiktlig bild av modellerna och bortser från många antaganden. Modeller kan till exempel ge olika resultat beroende på vilka antaganden som görs om förhandlingsstyrka. Men de grundläggande mekanismerna är de samma.

3.2 Fackföreningsmodeller

Utgångspunkten i fackföreningsmodellerna är att fackföreningen maximerar medlemmarnas förväntade nytta.¹² Flera faktorer antas påverka nyttan men lön och sysselsättning är två centrala variabler. Det antas också att löntagarnas löneanspråk växer när sysselsättningsgraden ökar. Anledningen är att löneförhandlarna tar hänsyn till de möjligheter som finns på den övriga arbetsmarknaden. Ett bra arbetsmarknadsläge innebär att förhandlarna kan ställa höga lönekrav utan att påverka medlemmarnas sysselsättning. Medlemmarna kan ju finna arbete någon annanstans om fackföreningen och arbetsgivaren inte kommer överens. Det omvända gäller också, det vill säga att högre arbetslöshet verkar lönedepressande. Det finns en omfattande makroekonomisk forskning om faktorer som påverkar den aggregerade löneutvecklingen. Empiriska studier ger också stöd för att ökad arbetslöshet påverkar reallönerna nedåt (Holmlund 1991, Forslund 1995, Forslund och Kolm 2000).

Mekanismerna i modellen kan beskrivas med hjälp av exempelvis arbetsmarknadspolitik och arbetslöshetsersättning som är åtgärder som har varit föremål för livlig diskussion i Sverige under 1990-talet.¹³ I teorin minskar åtgärderna de individuella kostnaderna av arbetslöshet. En effektiv arbetsmarknadsutbildning som leder till ett nytt arbete och bättre karriär kan vara ett bra alternativ till arbetslöshet. Hög arbetslöshetsersättning betyder att inkomstbortfallet vid arbetslöshet är lågt. Eftersom reallöneanspråket antas stiga när de individuella kostnaderna av arbetslöshet minskar kan åtgärderna sätta press på lönerna uppåt. De empiriska studierna ger dock en blandad bild av åtgärdernas löneuppdrivande effekt (se till exempel Forslund och Kolm 2000).

Det finns också studier som undersöker löneglidningens (skillnaden mellan totala löneökningar och avtalade löneökningar¹⁴) drivkrafter (Hibbs och Locking 1996, Friberg och Uddén Sonnegård 2001). Friberg och Uddén Sonnegård finner i en empirisk studie att 60-65 procent av såväl löneglidningen som de totala löneökningarna kan förklaras av efterfrågetycket på arbetsmarknaden och inflationsförväntningarna. Merparten av studierna använder data som täcker hela ekonomin eller yrkesgrupper inom LO-kollektivet.¹⁵ Däremot finns det inga studier av lönebildningen för akademiker.

¹² Se Holmlund 1991 för en lättillgänglig översikt av både teori och empiri.

¹³ Det senaste bidraget är Forslund och Kolm 2000 som analyserar arbetsmarknadspolitikens effekter på den aggregerade löneutveckling. De diskuterar även tidigare forskning.

¹⁴ Löneglidning är inget begrepp som kan användas för att förklara lönebildningen för akademiker, eftersom mer än hälften av SACO-förbundens medlemmar har sifferlösa avtal. Det innebär att hela löneutrymmet definieras som löneglidning i Konjunkturinstitutets beräkningar.

¹⁵ Hibbs och Locking 2000, Forslund 1995, Friberg och Uddén Sonnegård 2001 utnyttjar data för LO-kollektivet.

Agell och Bennmarker 2002 har bland annat kartlagt förekomsten av nominella lönesänkningar i Sverige under 1990-talet. De finner att endast en procent av arbetstagarna drabbades av sänkt lön under 90-talets massarbetslöshet. Vanligast förefaller lönesänkningar ha varit inom den högkvalificerade tjänstesektorn. Bilden av lönestelhet förstärks av att det enligt undersökningen är mycket ovanligt att arbetslösa försöker att göra sig mer attraktiva genom att erbjuda sig att arbeta för en lägre lön eller till sämre villkor än dem som redan är anställda. Det är också mycket ovanligt att företagen faktiskt anställer personer som använder denna strategi för att få arbete. Resultaten visar entydigt att arbetsmarknaden kännetecknas av lönestelhet snarare än flexibilitet.¹⁶ Dessutom tyder resultaten på att även arbetsgivare kan vara tveksamma till löneflexibilitet. Sammantaget drar författarna slutsatsen att bristen på flexibilitet beror på en kombination av institutionella faktorer (LAS och kollektivavtalens utformning), och andra faktorer som har sin grund i att många företag tror att löneflexibilitet och lönesänkningar leder till dålig arbetsmoral och hög personalomsättning.

3.3 Insider-outsider-teorin

Under 1980-talet steg arbetslösheten kraftigt i många europeiska länder. Till skillnad från tidigare årtionden stannade den kvar på en hög nivå. I Sverige noterade vi samma fenomen i början på 1990-talet. *Insider-outsider*-teorin var en av de teorier som användes för att förklara mönstret.¹⁷ Teorin var från början tänkt som en mikroekonomisk bas för att förklara arbetslöshet. Men den kan egentligen användas för att undersöka beteenden bland människor på alla marknader där några personer har en mer privilegierad ställning. Därför har teorin kommit att användas för att studera fackföreningars beteende.

I teorin antas att det är kostsamt för arbetsgivarna att anställa personal samt att insiders (nuvarande arbetsstyrka) har någon form av kontroll över arbetsmarknaden som gör det mindre kostsamt för arbetsgivare att betala en lönepremie till insiders istället för att ersätta dem med arbetslösa outsiders. Exempel på situationer då insiders har kontroll är när det är kostsamt för arbetsgivare att anställa eller avskeda personal, när insiders går samman och trakasserar eller vägrar samarbeta med outsiders eller när arbetsgivaren tror att hög personalomsättning påverkar produktiviteten. Maskningsaktioner och möjligheten att strejka ger också insiders en stark position på marknaden. En annan utgångspunkt är att fackfören-

¹⁶ Också Agell och Lundborg 2002 och Ekberg 2003 visar att lönesänkningar är ovanliga på den svenska arbetsmarknaden.

¹⁷ Klassiska referenser är Blanchard och Summers 1986, Lindbeck och Snower 1988 och Gottfries och Horn 1987. Se Lindbeck och Snower 2001 för en översikt av teorin och empiriska tillämpningar.

ingarnas preferenser för sysselsättning och lön endast speglar dem hos insiders som i sin tur endast tänker på sin egen situation. Outsiders påverkar därmed inte löneförhandlingarna, vilket betyder att insiders accepterar att högre lön leder till sämre sysselsättningsmöjligheter för outsiders. Vid en konjunkturuppgång kommer insiders att begära en hög löneökning i stället för att gå med på en lägre löneökning som möjliggör att arbeten skapas för de arbetslösa. Däremot kommer insiders vid en konjunkturedgång att avstå från löneökningar förutsatt att de får behålla sina arbeten. Lönerna kommer således att vara flexibla uppåt men trögörliga nedåt.

I praktiken organiserar fackföreningarna såväl sysselsatta som arbetslösa personer. I teorin är det de sysselsatta som styr fackföreningarnas beteende, vilket motiveras med att de utgör majoriteten av medlemmarna. Men modellen tillåter även att inflytandet över lönebildningen varierar mellan insiders. Till exempel kan äldre sysselsatta medlemmar genom senioritetsregler ha större inflytande över lönebildningen än yngre medlemmar.¹⁸ En sådan struktur har betydelse för arbetslöshetens sammansättning. Om de äldre sysselsatta medlemmarna i lågkonjunktur kräver att lönenivån ligger kvar kommer det att medföra att de yngre medlemmarna blir av med sina arbeten.

Lindbeck och Snower 2001 presenterar en översikt av studier som har testat några av teorins implikationer. Översikten tyder på att det finns empiriskt stöd för flera av de grundläggande mekanismerna i modellen. Bergman 2003 drar liknande slutsatser som bygger på resultat från analyser av ett rikt datamaterial.

3.4 Förhandlingssystemens betydelse

Löneförhandlingssystemen har analyserats ur olika perspektiv (se till exempel Calmfors 1993 och Dølvik och Vartiainen 2002 för översikter). Det finns forskning som visar att det finns ett samband mellan graden av samordning i löneförhandlingarna och de fackliga lönekraven. Calmfors och Driffill 1988 visar att sambandet under vissa omständigheter kan beskrivas som puckelformigt där både fullständig centralisering (samordnade förhandlingar) och fullständig decentralisering till företagsnivå kan ge återhållsammare löneutveckling och högre sysselsättning än förhandlingar på branschnivå. Mekanismen går via löneökningarnas effekter på priserna. På central nivå kan man beakta att löneökningar har effekter på den aggregerade konsumentprisnivån. Om fackföreningen strävar efter en god reallöneutveckling finns det således starka skäl till återhållsamhet. Sambandet anses inte vara lika tydligt på branschnivå.¹⁹ Även i fullständigt decentraliserade

¹⁸ Existerande turordningsregler (sist in först ut) passar väl in i den bilden.

¹⁹ Dølvik och Vartiainen 2002 argumenterar för att det har tagits samhällsansvar även på branschnivå.

löneförhandlingar finns det starka incitament till återhållsamma lönekrav. Anledningen är att löneökningar i ett företag som verkar på en konkurrensutsatt varumarknad inte direkt kan övervältras på konsumenterna genom höjda produktpriser. Ett företag som höjer priset tappar genast marknadsandelar och kommer på sikt inte att överleva.

Det finns andra mekanismer som ger upphov till återhållsammare löneutveckling i ett system med samordnade löneförhandlingar. Grundtanken är att parterna i samordnade förhandlingar tar hänsyn till externa effekter som inte beaktas av en fackförening som organiserar en liten del av arbetsmarknaden. Till exempel finns det skäl att i samordnade förhandlingar beakta att löneökningar som leder till högre arbetslöshet också kan medföra högre skatter (även för medlemmar) för att finansiera ökade kostnader för arbetslöshet. En fackförening som organiserar en liten grupp arbetstagare kan bortse från eventuella externa effekter av de egna lönekraven.

En annan aspekt som brukar lyftas fram är att samordnade löneförhandlingar också tar hänsyn till relativa lönelägen. Om fackföreningar jämför sina relativa lönelägen så ger lönehöjningar för en grupp också incitament till lönehöjningar för andra grupper. Sådana relativlöneeffekter kan beaktas i centrala förhandlingar eftersom man inser att lönehöjningar för en grupp medför lägre relativlöner för andra grupper.

Det bör betonas att de flesta modeller som behandlar förhandlingssystemens betydelse inte beaktar effekterna på relativlönerna, det vill säga på lönestrukturen. Däremot finns det ett antal empiriska studier som finner ett samband mellan en centraliserad lönebildning och en sammanpressad lönefördelning (Blau och Kahn 1996, Rowthorn 1992, Wallerstein 1999). Freeman 1988 argumenterar till exempel att sambandet är så starkt att graden av lönespridning kan användas som ett mått på lönebildningens centraliseringsgrad i olika länder.

Zetterberg 1994 har studerat hur förändringar i lönebildningssystemet påverkat löneskillnaderna mellan kvinnor och män i offentlig sektor under 80-talet. Fram till mitten av 80-talet byggde lönesättningen i offentlig sektor på tariffbaserade system enligt befattningsstrukturer. Därefter övergick man i huvudsak till individuell lönesättning på samma sätt som i lönesättningen för tjänstemännen i privat sektor. Hypotesen är att ju mindre rum för ”subjektiva värderingar” i lönesättningen, desto lägre är risken för lönediskriminering. Det innebär att lönediskrimineringen förväntas vara lägre i ett tariffbaserat system än i ett system som bygger på förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Författaren drar slutsatsen att eftersom de institutionella förhållandena för lönebildningen har

blivit mer lika varandra i privat och offentlig sektor är det också en förklaring till att utvecklingen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män i offentlig sektor och privat sektor konvergerat. Det bör dock påpekas att data som används i studien inte innehåller några direkta mått på lönebildningsvariabler.

4. Lönens och lönestrukturens betydelse för arbetsinsatsen

I de tidigare avsnitten har fokus legat på modeller för lönebildningen som beskriver en process där den aggregerade lönen bestäms, det vill säga på makroekonomisk nivå. Nu flyttar vi fokus till de processer som bestämmer lönen på en mikroekonomisk nivå. I den traditionella konkurrensmodellen antas att lönenivån bestäms av den individuella produktiviteten. Löneskillnader avspeglar med andra ord produktivitetsskillnader. Det finns inga ekonomiska argument för att avvika från en lönefördelning som speglar produktivetsfördelningen. Flera empiriska studier visar dock att löner fördelas på ett sätt som inte enbart kan förklaras av produktivitetsskillnader. I konkurrensmodellen tas heller ingen hänsyn till att det kan finnas en specifik lönestruktur inom varje företag. Gemensamt för de modeller som vi presenterar i detta avsnitt är att de antar att lön och lönestruktur påverkar arbetsmotivation och arbetsinsats.

4.1 Effektivitetslöneteori

På en arbetsmarknad som kännetecknas av fullständig konkurrens leder en lön som överstiger jämviktslönen endast till högre kostnader för arbetsgivaren. Lönen påverkar inte de anställdas arbetsinsatser. Effektivitetslöneteori tar den motsatta utgångspunkten, nämligen att företagets lönesättning påverkar de anställdas produktivitet.²⁰ Det finns flera förklaringar till att det kan finnas ett sådant samband. En förklaring är att en hög lön kan medföra att den genomsnittliga kvaliteten hos dem som söker arbete i företaget blir högre. En annan förklaring är att företaget kan hålla nere kostsam personalomsättning (*turnover*) och minska maskning (*shirking*). Eftersom lönen kommer att överstiga den som gäller på en perfekt fungerande arbetsmarknad kan modellen även förklara förekomsten av arbetslöshet.²¹ Arbetslösheten har i dessa modeller effekter på arbetstagarnas beteende. Arbetslösheten bidrar till att hålla nere personalomsättningen och avhåller arbetstagare från att maska. Ju högre arbetslösheten är desto högre är kostnaden att förlora arbetet eftersom det tar längre tid att finna ett arbete.

Effektivitetslöneteori kan förklara löneskillnader mellan yrken (även mellan företag och branscher). Det är inte svårt att tänka sig att kostnaderna för mindre goda arbetsinsatser varierar mellan företag. Kostnaderna för svaga arbetsinsatser

²⁰ Se t ex Weiss 1991 för en översikt av effektivitetslöneteori.

²¹ Det är också förklaringen till att effektivitetslöneteori även kategoriseras som en makroekonomisk teori.

och hög personalomsättning är sannolikt högre i företag med avancerad utrustning eller med arbetsuppgifter som kräver lång upplärning än i företag där kapitalintensiteten är låg och upplärningstiden kort. Löneskillnaderna kan därmed spegla företagens olika kostnader för personal och behov av goda arbetsinsatser. Löneskillnader mellan företag kan också reflektera skillnader i företagens kostnader för att övervaka och mäta arbetsinsatsen.

Under 1990-talet har somliga företag genomfört lönesänkningar för att klara konjunkturförsämringen (se Agell och Bennmarker 2002). Om vi tillämpar effektivitetslöneteorin på sådana sänkningar kan vi förvänta oss att de anställdas arbetsinsatser och motivation påverkas, vilket i sin tur kan påverka deras produktivitet negativt. Lönesänkningen minskar kostnaden för att byta jobb och förlora anställningen. Men den kan också ha en psykologisk effekt, att arbetstagarna känner sig nedvärderade och osäkra på företagets framtid. Det innebär också att vi kan förvänta oss att en individs arbetsintensitet varierar positivt med den egna lönen i förhållande till den lön som kan erhållas utanför företaget.

Flera studier har testat förutsägelseerna från effektivitetslöneteorin. Arai 1994a;b är tidiga studier som utnyttjar svenska data. Arai använder ett urval av cirka 3 000 individer i åldrarna 16-64 från Levnadsnivåundersökningarna (LNU) åren 1968, 1974 och 1981. LNU består av representativa urval av befolkningen.

Enligt effektivitetslöneteorin kan företaget betala en lönepremie för att undvika vissa kostnader såsom kostnader för personalomsättning och maskning. Om man finner statistiskt säkerställda branschlöneeffekter efter att man tagit hänsyn till skillnader i demografiska faktorer, humankapital, arbetsmiljö och yrke kan det tolkas som ett stöd för teorin. Resultaten i Arai 1994a visar att det finns signifikanta branschlönepremier i Sverige. Arai finner också ett positivt samband mellan branschlönepremien och anställningstid, det vill säga lönen i branschen påverkar arbetstagarnas benägenhet att stanna hos sin arbetsgivare. Det kan också ses som stöd för teorin. Slutligen visar resultaten att det finns ett positivt och signifikant samband mellan andel anställda med självständiga²² arbeten och branschlönepremien. Höglönebranscher är också de branscher som har störst andel självständiga jobb. Arai tolkar det som att storleken på lönepremien kan bero på hur svårt det är att kontrollera arbetskraften, vilket i sin tur kan ses som stöd för ”shirking”-modellen. Sammantaget tyder resultaten på att effektivitetslöneteorin har relevans för den svenska arbetsmarknaden.²³

²² Andel personer som inte har stämpelklocka och som har flexibla arbetstider och kan bestämma sin egen arbetstakt.

²³ Arai 1994b finner stöd för effektivitetslöneteorin i privat men inte offentlig sektor.

Agell och Bennmarker 2002 har genomfört en omfattande enkätstudie av personalcheferns syn på lönebildning. Det huvudsakliga syftet är att testa förutsägelse-erna av olika teorier för lönebildning. Rapporten bygger på en enkät riktad till personalcheferna på arbetsplatser inom offentlig administration, tillverkningsindustri, hotell och restaurang, samt högkvalificerade tjänster (forskning och utveckling, advokatfirmor, datakonsulter). Av 1 200 tillfrågade svarade 885 på frågor om arbetsrätt, lönebildning, produktivitet, bedömning av arbetssökande samt ekonomisk teori.

Studien innehåller många resultat och bland annat finner den ett visst stöd för effektivitetslöneteorier. Majoriteten av de intervjuade personalcheferna anser att anställda presterar sämre när de är missnöjda med sin lön. Detta medför att det kan vara rationellt att betala högre löner för att främja goda arbetsinsatser, så kallade effektivitetslöner. Stora företag har särskilt svårt att bedöma de anställdas insatser, och de anser också i större utsträckning att missnöjd personal presterar sämre. Följaktligen är det där också vanligare att försöka motivera personalen genom att inrätta karriärvägar eller att ge prestationsbaserad lön.

Ett särskilt intressant resultat ur ett akademikerperspektiv är att ju högre andelen högutbildade är på en arbetsplats, desto större bedömdes risken vara att anställda som är missnöjda med sin lön ska sluta. Inställningen till löneskillnader i syfte att förstärka arbetsmotivationen är också mer positiv ju högre andelen högutbildade är.

Ett annat intressant resultat är att personalchefer i företag med en stor andel kvinnor är mindre rädda för att underbetalda anställda ska prestera sämre. De är också mindre benägna att inrätta karriärvägar som ger duktiga medarbetare chans till befordran. Vid de lokala löneförhandlingarna i dessa företag läggs jämförelsevis liten vikt vid externa löner, och vid företagets vinst. Dessa iakttagelser antyder att kvinnor känner en större lojalitet gentemot sin arbetsgivare samt att de är mindre aggressiva löneförhandlare än män.²⁴

4.2 Incitamentsskapande kontrakt

Det finns forskning som visar hur enskilda företag kan utforma incitamentsskapande belöningsystem (*incentive contract*) för att stimulera de anställdas arbetsinsatser.²⁵ Arbetets karaktär avgör kontraktens utformning. Exempelvis kan ersättningen i somliga arbeten kopplas till produktionsresultaten medan den i andra måste bero av arbetsinsatsen.²⁶ I många arbeten är det dessutom svårt att

²⁴ Att kvinnor lyckas sämre än män i löneförhandlingar får också stöd i Säve-Söderbergh 2003 som analyserar Jusek-data.

²⁵ En översikt över incitamentsskapande kontrakt finns i Björklund m fl 2001 och i Gibbons och Waldman 1999.

²⁶ Se Lazear 1995 för en genomgång av olika belöningsformer.

mäta varje anställds produktionsresultat. Det gäller de flesta tjänstemannayrkena. I andra arbeten kan det också vara svårt att direkt observera arbetsinsatserna och kapaciteten hos de anställda. Under sådana omständigheter är det naturligt att utforma lönesystem som stimulerar de anställdas arbetsinsats och produktionsresultat.

Provanställningar används ofta när företaget inte känner till den nyanställdes kapacitet. Tanken är att en låg lön under provanställningen ska kompenseras med en högre lön vid fortsatt anställning (eller olika karriärvägar). Arbetsökanden med låg kapacitet avskräcks från att söka jobbet eftersom de vet att de inte får fortsatt anställning. För att systemet ska fungera måste företagets löfte om högre lön efter provanställningen vara trovärdigt. I teorin bygger den reglerande mekanismen på ryktesspridning om företagets agerande.

4.3 Företagsspecifika lönestrukturer

I modeller om incitamentsskapande kontrakt fokuserar man på hur den enskilda arbetstagarens prestationer påverkas av lönekontraktet utan att ta hänsyn till andra arbetstagares prestationer. Härfter presenterar vi modeller som tar fasta på relativlönernas (lönestrukturens) betydelse för arbetsinsatsen.

Trots att det inte går att mäta arbetsinsats eller produktionsresultat kan det ibland vara möjligt att rangordna de anställdas arbetsinsatser. Lönesystemen kan ses som tävlingar eller turneringar mellan de anställda där priset är en befordran eller högre lön. Den så kallade turneringsteorin (*tournament theory*) formulerades ursprungligen av Lazear och Rosen 1981.²⁷ Begreppet ”turnering” kommer av att löneskillnaderna ökar med positionerna i företagshierarkin, vilket skapar incitament att tävla om de högsta chefspositionerna. En sådan turnering är bra för produktiviteten och företagets resultat. Kärnan i dessa modeller är att de utgår från relativa prestationer istället för absoluta prestationer. Lönesättningen bygger alltså på jämförelser av de anställdas prestationer. Fokus ligger på löneökningen i samband med en befordran, det vill säga byte av arbete, som i verkligheten motsvarar en förändring av befattningsnivån, till skillnad från den lönetillväxt som sker inom ett och samma arbete. Båda strukturerna kan finnas i ett och samma företag. Lönestrukturen som finns mellan arbetena på ett företag kan beskrivas i termer av turneringsteorin, medan lönestrukturen som finns inom ett och samma arbete kan modelleras i termer av teorier för individuell löneutveckling (arbetslivserfarenhet, internutbildning).²⁸

²⁷ Teorin finns också bra beskriven i Lazear 1995 och Lazear 1999.

²⁸ Lazear benämner denna incitamentsstruktur ”worklife incentive scheme”.

Det finns rätt omfattande teoretisk forskning om hur lönespridningen påverkar produktiviteten inom ett företag. En del teorier ger förutsägelsen att en sammanpressad lönestruktur ökar produktiviteten medan andra förutsäger minskad produktivitet.²⁹ Argument för *ökad lönespridning* är ofta hämtade ur turneringsteorin, det vill säga att om löneskillnaderna ökar ju högre upp man kommer i företagshierarkin skapar de incitament att tävla om de högsta chefspositionerna. Individerna anstränger sig hårt för att nå den högre positionen, och därmed påverkar lönestrukturen produktiviteten. När lönerna baseras på relativ produktivitet kommer anställda med den högsta produktiviteten att belönas med de högsta lönerna.

Ett argument för *minskad lönespridning* ges av Lazear 1989, 1995. Tanken är att starka konkurrensmoment i ett företag kan motverka samarbetsviljan som i sig kan vara produktivitetsbefrämjande. Tävlingsmomenten blir helt enkelt kontra-produktiva. I stället för att samarbeta lägger konkurrerande arbetstagare energi på att sabotera varandras arbetsinsatser i syfte att förbättra sina egna chanser. Den optimala lönestrukturen på företaget beror dock på arbetsstyrkans sammansättning. Lazear beskriver situationen som att arbetstagarna antingen är duvor eller hökar där de senare utgör den extremt tävlingsinriktade typen.

Akerlof och Yellen 1990 och Levine 1991 har utvecklat modeller som ger andra argument för minskad lönespridning. De utgår ifrån att en mer sammanpressad lönefördelning inom företaget skapar bättre relationer på arbetsplatsen än den lönefördelning som ges av marknadsmodellen. Arbetstagaren anstränger sig mer än annars, vilket i sin tur ökar den genomsnittliga produktionen. Akerlof och Yellens modell bygger på att arbetstagarna har en uppfattning om rättvisa löner³⁰ som i sin tur påverkar arbetsinsatsen. Om de anställda anser att lönen ligger lägre än den rättvisa lönen så minskar de arbetsinsatsen och därmed minskar produktiviteten. Alternativt kommer de som är missnöjda med lönen att lämna företaget.

Levines modell bygger på effektivitetslöneargument. En mer sammanpressad lönestruktur i ett företag antas öka samhörighetskänslan/gruppandan ("cohesiveness") och därmed produktiviteten. Gruppandan beskrivs som en benägenhet att följa gruppens normer för att "bli godkänd" av de andra i gruppen. För att upprätthålla gruppandan betalar företaget effektivitetslöner (som är högre än de marknads-mässiga lönerna) till dem som ligger lågt nere i lönefördelningen.

Flera studier har försökt att testa de teoretiska förutsägelserna. Några utnyttjar data som är aggregerade över branscher medan andra utnyttjar renodlade mik-

²⁹ Genomgången av teorierna följer i stort Heyman 2002.

³⁰ Modellen bygger på rättviseteori (equity theory of human behavior in social exchange).

rodata. Hibbs och Locking 2000 är ett exempel på den förstnämnda typen av studier. De studerar effekterna av lönespridning på produktiviteten för en lång period i svensk ekonomi, 1973–1993. De utnyttjar lönedata för arbetare, som är på individnivå medan data över produktivitet är på branschnivå. Resultaten visar bland annat att utjämnningen av relativlönerna *mellan* branscher och arbetsplatser ökade den aggregerade produktionen och produktiviteten, vilket de tror beror på en omstrukturering där flödet av kapital och arbete gick från mindre till mer effektiva verksamheter. Resultaten kan därmed ses som stöd för grundtanken med den solidariska lönepolitiken. Liknande resultat presenteras i Edin och Topel 1997.

Däremot finner Hibbs och Locking inget stöd för att en sammanpressad lönestruktur *inom* branscher och arbetsplatser ökar produktiviteten. När de granskar produktivetsdata som är aggregerad på branschnivå finner de i stället signifikant negativa effekter av en sammanpressad lönestruktur inom branscher och arbetsplatser. Därmed ges inget stöd för Akerlof och Yellens och Levines rättvise-teorier.

Heyman 2002 utnyttjar svenska arbetsplatsdata för att testa implikationerna av turneringsteorin. Fördelen med hans data är att de innehåller information om både företaget (resultaträkningar, företagsstorlek, bransch) och de anställda (kön, utbildning, arbetslivserfarenhet). Dessa data lämpar sig väl för att studera företags-specifika lönestrukturer eftersom det går att ta hänsyn till både individuella skillnader och skillnader som beror på företaget. Till skillnad från tidigare studier tar studien även hänsyn till att det kan finnas systematiska skillnader i humankapital hos de anställda (t ex utbildningsnivå) mellan olika företag. Tidigare studier har främst analyserat chefers beteenden eftersom teorin primärt handlar om denna grupp. Heyman breddar analysen genom att även inkludera tjänstemän. Resultaten visar att ökad lönespridning har positiva effekter på vinster och genomsnittslöner för både chefer och tjänstemän. Effekten är statistiskt säkerställd även då olika spridningsmått används. Den är signifikant både då han mäter rålöneskillnader och hänsyn tas till skillnader i företagens humankapitalackumulation.

Lindbeck och Snower 2000 analyserar bland annat effekterna av olika arbetsorganisationer. En utgångspunkt är att förändringar i företagets organisation mot mera flexibla ledningssystem skapar en ökad efterfrågan på kvalificerad arbetskraft som förmår fatta självständiga beslut. Det skapar i sin tur ett förändringstryck på företagets lönesättning. Tanken är att kopplingen mellan arbetsinsats och lön påverkar produktiviteten mer i platta arbetsorganisationer med mångdimensionella arbetsuppgifter än i traditionella hierarkiska (tayloristiska) organisationer med mer standardiserade arbetsuppgifter. Enligt författarna påverkas före-

tagens lönestruktur på två sätt. För det första kommer löneskillnaderna mellan grupper med olika kvalifikationer att öka på grund av att den relativa efterfrågan på kvalificerad arbetskraft (formellt humankapital) ökar. För det andra kommer lönespridningen inom olika grupper att öka som en följd av ett ökat behov av informellt humankapital (social kompetens, etc) som varierar kraftigt mellan individer. Resultatet blir en lönestruktur som går i en riktning mot ökad avkastning på både formellt och informellt humankapital.

Calmfors och Richardson 2003 analyserar decentraliseringen i lönebildningen i landstingssektorn. Författarna konstaterar att det sedan slutet av 1980-talet skett en betydande ökning av lönespridningen bland sjuksköterskor och en viss ökning bland läkare. Däremot är lönespridningen bland undersköterskor ungefär den samma som i slutet av 1980-talet. Enligt författarna kan utvecklingen mot mer individualiserade och differentierade löner inom vårdsektorn ses som en naturlig konsekvens av den allt mer kunskapsintensiva produktionen samt att andelen högskoleutbildade i sektorn har ökat. Som stöd lyfter de bland annat fram ett resultat som presenteras i Agell och Bennmarker 2002. Deras resultat tyder på att attityderna till löneskillnader som metod för att öka arbetsmotivationen är generellt mer positiva på arbetsplatser med stor andel högutbildade, där verksamheten måste bygga mer på individuella incitament än detaljstyrning.

Det är rimligt att tro att akademikerna i stor utsträckning arbetar i flexibla och kunskapsintensiva organisationer, vilket delvis förklarar att förändringstrycket på lönebildningen för akademikerna har varit stort.

4.4 Individuella löneförhandlingar

Forskningen om det individuella förhandlingsbeteendet i lönebildningsprocessen är mycket knapp. Det finns nästan ingen empirisk forskning om effekter av individuella löneförhandlingar. Ett undantag är Säve-Söderbergh 2003 som analyserar såväl individernas lönekrav som arbetsgivarnas erbjudanden med hjälp av data som har tagits fram av Jusek. Data täcker personer som lämnade högskolan i slutet av 1990-talet med minst en treårig högskoleutbildning. Personerna intervjuades åren 1999 och 2000. Ett resultat är att individuella löneförhandlingar påverkar lönenivån positivt, vilket betyder att de som överhuvudtaget förhandlar om sin lön har i snitt högre lön än de som inte förhandlar. Ett annat resultat är att kvinnor löneförhandlar annorlunda än män. Resultaten visar att kvinnor i genomsnitt begär cirka 3 procent lägre lön än män. Resultaten visar också att arbetsgivarna har olika förväntningar om kvinnors och mäns produktiva förmåga. Arbetsgivarna erbjuder nämligen kvinnor som har ställt lönekrav drygt 3 procent lägre lön än män.

5. Avtalskonstruktioner

5.1 Avtalskonstruktioner i allmänhet

Medlingsinstitutet (MI) har sedan sin tillkomst år 2000 följt och analyserat den svenska lönebildningsprocessen för hela arbetsmarknaden. För att få en överblick av olika avtalskonstruktioner utgår Medlingsinstitutet från graden av lokalt inflytande (Medlingsinstitutet 2002). Enligt Medlingsinstitutet finns det år 2002 ungefär 450 förbundsavtal på den svenska arbetsmarknaden. Deras sammanställning som avser situationen efter förhandlingarna år 2002 visar bland annat att många avtal såväl inom privat sektor som offentlig sektor ger de lokala parterna full frihet att komma överens om både nivån på löneökningen och fördelningen mellan individer. Trots denna frihet är det lokala handlingsutrymmet begränsat genom olika former av stupstocksregler. Reglerna träder i kraft vid oenighet och anger hur mycket lönerna vid företaget eller arbetsplatsen ska höjas, ofta såväl totalt som med fastställda minimibelopp för varje individ.

Tabell 2 presenterar data från Medlingsinstitutets rapport 2002. Det lokala inflytandet är störst i de helt sifferlösa avtalen utan stupstocksklausuler och individgarantier, det vill säga avtalskonstruktion 1. Generell utläggning innebär att de lokala parterna inte har något inflytande över fördelningen av lönen (avtalskonstruktion 7). Avtalskonstruktion 1 finns enbart inom tjänstemannaområdet. Endast 7 procent av de anställda i privat sektor år 2002 omfattades av lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme. Andelen var avsevärt större inom offentlig sektor. Avtalsformen behöver inte betyda att individerna i praktiken har särskilt stora möjligheter att påverka utfallet. Anledningen är att förhandlingarna på lokal nivå sköts av parterna och de kan också välja att fördela utfallet mellan individer. Av Medlingsinstitutets sammanställning går det inte att avgöra hur stort inflytande som de enskilda arbetstagarna hade över löneökningarna.

Tabell 2. Avtalskonstruktioner, hela arbetsmarknaden, 2002

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent		
	Privat	Stat	Kommun och landsting
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	7	32	28
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	5		
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	8	68	
4. Lönepott utan individgaranti	7		24
5. Lönepott med individgaranti alt. Stupstock om individgaranti	45		48
6. Generell utläggning och lönepott	18		
7. Generell utläggning	10		

Källa: Medlingsinstitutets årsrapport (2002), kap.3.

Ytterligare 13 procent i privat sektor har sifferlösa avtal med stupstock om utrymmets storlek och/eller individgaranti. Nästan 70 procent av avtalen inom staten har denna avtalskonstruktion. Det lokala inflytandet över lönebildningen är således stort inom statlig sektor.

Drygt 7 procent av de anställda inom privat sektor omfattas av avtal där löneutrymmet anges som en lönepott för lokal fördelning. För cirka 45 procent av de anställda i privat sektor anges löneutrymmet som en lönepott för lokal fördelning kompletterad med en individgaranti alternativt en stupstock om individgaranti. Knappt hälften av de kommun- och landstingsanställda hade denna konstruktion 2002.³¹

Inom privat sektor omfattas drygt 18 procent av avtal där löneutrymmet består av en generell höjning plus en lönepott för lokal fördelning. Endast för 10 procent av arbetstagarna läggs hela utrymmet ut som en generell höjning. Denna avtalskonstruktion förekommer nästan enbart för arbetareområdet inom privat sektor. Sammantaget visar sammanställning att majoriteten av arbetstagarna har något lokalt inslag i lönebildningen. Uppenbarligen är decentraliseringen i lönebildningen inte enbart ett akademikerfenomen.

³¹ Kommunals innevarande avtal är en konstruktion med lönepott utan individgaranti, d v s tillhör grupp 4.

5.2 Avtal för akademiker

Under 1970-talets avtalsrörelser träffades centrala rekommendationsavtal mellan huvudorganisationerna på arbetsgivar- och arbetstagsidan. Avtalen antogs sedan av respektive branschorganisation och förbund. Numera träffas de centrala avtalen direkt mellan arbetsgivarnas branschorganisationer och de SACO-förbund eller förhandlingsskatter som finns inom respektive bransch. I den privata sektorn är respektive SACO-förbund parter gentemot arbetsgivarparterna som framför allt består av branschförbunden inom Svenskt Näringsliv. För statligt anställda medlemmar finns förhandlingsskatten SACO-S som sluter avtal med Arbetsgivarverket. För kommun och landsting finns förhandlingsorganisationer, samverkansråd eller förbund som sluter avtal med arbetsgivarföreträdarna Kommunförbundet och Landstingsförbundet, t ex Akademikeralliansen (19 SACO-förbund).

Antalet centrala avtal och partsrelationer har vuxit kraftigt samtidigt som decentraliseringstendensen har fortsatt. Under det senaste decenniet har de olika branschavtalen utvecklats i riktning mot den lokala nivån. Det innebär att de centrala parterna (på branschnivå) i så kallade ramavtal anger förutsättningarna och spelreglerna för de lokala förhandlingarna i form av olika förhandlingsordningar och konfliktlösningsskatter. Kriterierna för lönesättningen sätts upp på branschnivå men hanteras av parterna på lokal nivå. De senaste ramavtalen har utvecklats till att bekräfta gemensamma uppfattningar på en övergripande nivå snarare än att i detalj reglera vad som ska gälla i en viss situation. Avtalstexterna utgår från verksamhetens krav i respektive företag och organisation.

Lönebildningsprocessen för akademiker kan sammanfattningsvis beskrivas som att: 1) lönebildningen är decentraliserad, det vill säga den sker lokalt, 2) lönesättningen är individuell och differentierad enligt uppställda kriterier, 3) lönerrevisionen sker antingen i en dialog mellan den lönesättande chefen och arbetstagen eller i en traditionell förhandling mellan parterna på lokal nivå.

Decentraliserad lönebildning innebär att avtalen sluts på lokal nivå och ofta också att individen själv förhandlar med sin arbetsgivare. I alla avtal som omfattar SACO-förbundens medlemmar har det skrivits in att *lönebildningen ska vara lokal med en lönesättning som är individuell och differentierad*. Individuell lönesättning betyder att det är individuella kriterier (t ex individens kompetens och positioner) som styr lönesättningen. Därmed kommer individernas löner att vara olika, d v s differentierade.

Lönepolitiken konkretiseras i alla löneavtal som har slutits av SACO:s medlemsförbund. Däremot kan lönebildningsprocessen skilja sig åt mellan olika förbund. Allmänt sett bygger lönebildningsprocesserna på principer för hur centrala löneavtal för en viss bransch ska utformas. Jusek erbjuder en intressant överblick av olika processer. I en enkät som skickades till Juseks medlemmar i juni 2003 formuleras alternativa lönebildningsprocesser på följande sätt:³²

- 1) Det centrala avtalet för hela branschen ska ange både utrymmet för löneökningar totalt i företaget/myndigheten och lägsta individuella löneökning.
- 2) Det centrala avtalet ska fastställa utrymmet för de totala löneökningarna i företaget men inte någon lägsta individuell löneökning.
- 3) Det centrala avtalet anger principerna för löneökningar men inte något utrymme för totala löneökningar i företaget. Förhandlingar om löneökningar och fördelning mellan individer förs mellan den lokala fackliga organisationen och arbetsgivaren.
- 4) Det centrala avtalet anger principerna men inte något utrymme för löneökningar i företaget. Individen förhandlar själv om sin lön.

Graden av lokalt inflytande i lönebildningen och graden av individualisering i lönesättningen är störst i alternativ 4. På lokal nivå kan friheten vara hög (finns ingen central lönepott) eller låg (när det finns en pott). För individen kan hög frihet på lokal nivå innebära att fackföreningen har litet inflytande över löneutfallet, men behöver inte innebära det. För att studera betydelsen av decentraliserad lönebildning är det därmed viktigt att ta hänsyn till graden av lokalt inflytande över förhandlingarna samt individens möjligheter att själv förhandla om utfallet. Individuell och differentierad lönesättning behöver inte innebära individuella löneförhandlingar. Lönesättningen kan vara individuell och differentierad även när parterna lokalt förhandlar om fördelningen av löneökningarna, som exempelvis i alternativ 3. Vidare kan många arbetstagare själva förhandla om sin lön på grund av att det saknas en facklig förtroendeman på arbetsplatsen.

Nedan ger vi en översikt av några avtalstyper som gäller för akademiker som är medlemmar i något av SACO:s medlemsförbund. Vi följer den struktur som Medlingsinstitutet har etablerat. Avtalsmodeller för SACO-förbundens medlemmar sammanfattas i tabell 3. Sammantaget visar sammanställning att alla medlemmar har någon form av lokalt inflytande i lönebildningsprocessen.

³² Bland annat svarar 90 procent av drygt 7 000 svarande medlemmar att lönerna ska sättas lokalt och nära individen. Det bör dock betonas att endast 20 procent svarade på enkäten.

Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)

Majoriteten av SACO-förbundens yrkesverksamma medlemmar omfattas av sifferlösa avtal (57 procent). Sifferlösa avtal betyder att det inte finns några förhandlade lägsta nivåer eller siffror i de stupstockar som anger vad som händer om parterna (eller individen och arbetsgivaren) inte kommer överens lokalt. Detta innebär inte med automatik att individen har stora möjligheter att påverka utfallet. Ett skäl till det är att arbetsgivarna kan tolka sådana avtal som en möjlighet att hålla tillbaka löneutvecklingen. Ett annat skäl kan vara att det kan finnas förhandlade lägsta nivåer på central nivå med andra fackliga organisationer som arbetsgivaren väljer att inte överstiga. I privat sektor har flera sifferlösa avtal tecknats för SACO-förbundens medlemmar. Exempel på sådana avtal finns inom Civilingenjörförbundet, Jusek, Civilekonomerna, Sveriges Läkarförbund, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA), Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR). Inom statlig sektor (SACO-S) omfattas 70 000 akademiker av sifferlösa avtal. Avtalen som Akademikeralliansen (19 SACO-förbund), Sveriges Läkarförbund och Lärarnas Samverkansråd (Lärare och skolledare) inom kommun- och landstingsområdet har träffat är också sifferlösa avtal. Merparten av SACO-förbundens medlemmar inom den offentliga sektorn har således avtal utan centralt angivet utrymme.

Tabell 3. Avtalsmodeller för SACO-förbundens medlemmar

Avtalsmodell/Avtal	Antal medlemmar	Andel
Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)	208 000	57 %
SACO-S med Arbetsgivarverket (staten)	70 000	
AkademikerAlliansen för kommun- och landstingssektorn	50 000	
Läkarförbundet* för kommun- och landstingssektorn	23 000	
Lärarnas samverkansråd** (LR, Skolledarförbundet) för kommun- och landstingssektorn	56 000	
Jusek, Civilekonomerna, CF med BAO (bank)	3 500	
Jusek, Civilekonomerna, CF med FAO (försäkring)	3 500	
CF resp. AF med Fastigo	1 000	
Övriga	1 000	
Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek utan individgaranti	78 000	21 %
<i>Exempel:</i>		
CF med ALMEGA		
Akademikerförbunden med Handelsarbetsgivarna		
Akademikerförbunden med Media- och informationsarbetsgivarna		
CF, Jusek, Civilekonomerna med ITA (IT-företagens arbetsgivarorganisation) M fl.		
Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och individgaranti:	11 000	3 %
Officersförbundet med Arbetsgivarverket (staten)	11 000	
Lönepott utan individgaranti (lokala förhandlingar)	67 000	18%
CF för industrisektorn (inkluderar även andra akademikerförbund)	40 000	
SSR (med SKTF) för kommun- och landstingssektorn	22 000	
Kyrkans Akademikerförbund med Svenska Kyrkan	5 000	
Summa	364 000	100%

* Det finns angivna siffror för det första avtalsåret.

** Det finns en garanterad miniminivå för hela perioden. Antal yrkesverksamma är ungefär 366 000. Egenföretagare, dubbelanslutna och medlemmar på arbetsplatser utan kollektivavtal ingår inte i sammanställningen.

Konstruktionen av de sifferlösa avtalen varierar mellan avtalsområdena. Inom en del områden har det slutits avtal för fler år, där några år har siffror medan andra inte har det, samtidigt som det finns en garanterad miniminivå för medlemmarna över hela avtalsperioden (se t ex avtalet för lärarna).³³ Andra avtal gäller tillsvi-dare med en uppsägningstid (se t ex avtal för AkademikerAlliansen).

Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek utan individgaranti

Utgångspunkten för dessa avtal är att lönerevisionen ska ske i enlighet med en lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och fackföreningen om såväl löne-utrymmet som dess fördelning mellan individer. Exempel på den här typen av avtal återfinns framförallt inom Civilingenjörsförbundet i dess avtal med AL-MEGA och industriförbunden. Avtalen mellan Akademikerförbunden (CF, Jussek, Civilekonomerna, Naturvetareförbundet m fl) och Handelsarbetsgivarna, Media- och Informationsarbetsgivarna respektive IT-företagens arbetsgivarorganisation (ITA) har också liknande konstruktioner. Stupstocken som faller ut om de lokala parterna inte kommer överens är fastställd centralt i form av siffror som avser det lokala utfallet. Den här typen av avtal omfattar omkring drygt 20 procent av SACO-förbundens medlemmar.

Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och individgaranti

Officersförbundets omkring 11 000 medlemmar har ett avtal som kan klassificeras som lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och individgaranti. Medlemmarna har ett således ett garanterat utfall över perioden.

Lönepott utan individgaranti (lokala förhandlingar)

Avtalen är konstruerade så att löneutrymmet anges som en lönepott för lokal fördelning. CF har tecknat dylika avtal i privat sektor främst inom industrin och SSR för kommun- och landstingsområdet. Kyrkans Akademikerförbund har också ett dylikt avtal med Svenska Kyrkan. 18 procent av SACO-förbundens medlemmar omfattas av sådana avtal.

Löneöversyn

Många av de avtal SACO-förbunden tecknar för den privata sektorn innehåller en klausul om löneöversyn av lönestrukturen på arbetsplatsen. Löneöversynstidpunkten är skild från lönerevisionstidpunkterna. Förhandlingarna i denna del bygger helt och hållet på lokal lönebildning och inga centralt angivna procentsatser finns angivna.

³³ Vi lägger in dessa avtal i kategorin "sifferlösa avtal" trots att avtalet innehåller siffror (garanterad miniminivå på 20 procent över hela perioden), eftersom Medlingsinstitutet gör så i sin genomgång.

5.3 Löneprinciper och lönesamtal

Löneprinciperna är viktiga och ger en indikation på hur parterna ser på lönebildningen och lönens funktion. De gemensamma löneprinciperna som ingår i de centrala ramavtalen som sluts på branschnivå – betonar vikten av att utnyttja lönen och lönesättningen som incitament. I exempelvis AkademikerAlliansens ramavtal (ÖLA01, § 1) står det inskrivet att *lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat... Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås.* I Bilaga 6 i samma avtal ges de centrala parternas syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning: *En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.*³⁴

I ramavtalet för statlig sektor (RALS 2002–2004, § 5) uttrycks samma princip: *En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera och utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta.*

Liknande principer finns inskrivna i avtalen för akademiker som arbetar i privat sektor. I Tjänstemannaavtal 2001–(2004) – Avtal mellan Sveriges Verkstadsförning och Sveriges Civilingenjörsförbund står inskrivet (§ 2 Löneprinciper) att *lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Löneskillnader ska vara välmotiverade och sakligt grundade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa... Lönesystem och lönesättning i företagen bör utformas så att de blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft.* Ett annat exempel från privat sektor utgör Kollektivavtalet mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation och Jusek, Civilekonomerna samt Civilingenjörsförbundet 2001.01.01–2003.12.31. Där skrivs (§ 7) att *lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, dess innehåll och svårighetsgrad, individuell kompetens, ansvar,*

³⁴ Blomskog 2003 visar att det kan finnas praktiska problem med att implementera en lönesättning som bygger på många kriterier. Bland annat kan det vara svårt att värdera olika kriterier relativt varandra samt väga samman dem till ett löneutfall.

duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Akademikernas inställning till lönens betydelse som incitament för arbete ligger i linje med moderna mikroekonomiska teorier för lönebildning. Den teoretiska basen lämpar sig därmed väl för analyser av lönebildningen för akademiker.

För att den decentraliserade lönemodellen ska fungera i praktiken krävs det att individen och lönesättande chef regelbundet träffas och diskuterar lönen. En lönesättning som är individuell och differentierad förutsätter att arbetsgivaren har information om den enskilda individen. Lönesamtalet är en källa till den kunskapen. Parterna har därför utvecklat en *lönesamtalsmodell* som är en viktig del i den lokala lönebildningsprocessen. I flera avtal fastläs att lönerrevisionen ska ske genom lönesamtalsmodellen. I RALS 2002–2004 för statlig sektor anges att arbetsgivaren kan föreslå att parterna överenskommer om att för hela eller en del av myndigheten tillämpa en ordning, som innebär att lönerrevision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om ny lön. Om inte lönesamtalsmodellen fungerar i det enskilda fallet återgår frågan till arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen för kollektivavtalsreglering. Oavsett om lönerna sätts direkt i dialog med den lönesättande chefen eller i förhandlingar som sköts av det lokala facket är det meningen att den anställde ska ha ett lönesamtal med sin chef innan lönen slutligen fastställs. Om de lokala parterna inte enats om att tillämpa lönesamtalsmodellen sätts lönen i en traditionell förhandling mellan arbetsgivaren och den fackliga företrädaren genom att arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen sluter ett *lokalt kollektivavtal*.

Lönesamtal behöver inte innebära att förhandlingen är individuell. Lönesamtalet är med andra ord inte alltid ett *lönebestämmande* samtal. Ett skäl kan vara att samtalet sker med en chef som inte har mandat att sätta lön. Samtalet tjänar då enbart som underlag för den diskussion som sedan sker i ledningsgruppen på arbetsplatsen. Chefen väger samman intrycken från lönesamtalen och förmedlar dem till ledningen som i sin tur sätter lönen. Lönesamtalsmodellen innebär ofta att arbetsgivare och fackförening redan har förhandlat fram en ordning (på bransch- eller lokalnivå) för hur lönerrevisionen ska gå till. Arbetsgivaren kan även använda samtalet som ett *löneomeddelande* samtal för att meddela arbetstagar vilket lönepåslag som har bestämts i ledningsgruppen.

Många av SACO:s medlemsförbund ger råd till sina medlemmar inför lönesamtalen. I Civilekonomernas broschyr "Din Lön 2003" står det till exempel att avsikten med lönesamtalen är att genomföra en dialog mellan medarbetare och lönesättande chef om arbetsresultat, nya eller förändrade arbetsuppgifter och kompetensutveckling samt förväntad löneutveckling vid den kommande lokala revisionsförhandlingen. I en motsvarande broschyr från Naturvetareförbundet betonas också att lönesamtalen är ett viktigt instrument för arbetsgivaren att stimulera till kreativitet och engagemang. Här betonas också att lönesamtalen ställer stora krav på chefen. Det viktigaste är att chefen faktiskt har reell befogenhet att sätta lönen. Liknande rekommendationer ges av Jusek och Civilingenjörernas förbund.

En viktig aspekt som tas upp i Naturvetareförbundets lönebroshyr är att rollerna har förändrats i lönesättningsprocessen. Den lokala förtroendemannen förhandlar i allt mindre utsträckning om enskilda löner utan arbetar mer med att analysera och stärka löneläget för förbundets medlemmar på arbetsplatsen. Det ställs också större krav på den enskilda arbetstagen som bör förbereda sig väl inför lönesamtalen genom att ta reda på lönekriterier som används och vilken lönepolitik som finns på arbetsplatsen. SACO Lönesök är ett exempel på ett redskap som den anställde kan utnyttja i individuella förhandlingar. SACO har tillsammans med 21 SACO-förbund utvecklat ett statistiksystem som gör det möjligt att via varje förbunds hemsida på Internet göra lönejämförelser för att se hur ingångslönerna eller löneutvecklingen ser ut, både för den egna utbildningen, yrket och för andra yrkesgrupper.

6. Analyser av decentraliserad och individualiserad lönebildning

6.1 Individernas uppfattning om decentraliserad lönebildning

Det finns flera kartläggningar av individens erfarenheter av och uppfattning om att själv förhandla om sin lön. Bland annat har flera av SACO:s medlemsförbund genomfört enkätstudier i syfte att fånga in medlemmarnas uppfattningar om en mer decentraliserad och individualiserad lönebildning. Jusek finner i en undersökning att 90 procent av drygt 7 000 medlemmar som svarade på enkäten anser att lönerna ska sättas lokalt och nära individen.³⁵ De finner också att individer som har lönesamtal i genomsnitt får högre lön än dem som inte har haft sådana samtal. Civilingenjörsförbundet och Naturvetareförbundet rapporterar liknande resultat för sina medlemmar.

Jusek har under en längre tid studerat löneutfallet för individer som ställer lönekrav vid anställningen jämfört med dem som inte gör det. Resultaten tyder genomgående på att individer som anger löneanspråk också får högre lön än dem som inte gör det. Det gäller såväl inom privat som offentlig sektor. En tolkning av resultatet är att det lönar sig att vara aktiv vid enskilda förhandlingar med arbetsgivaren.³⁶

SACO lät tillsammans med Temo under våren 2003 genomföra en enkätstudie av ett slumpmässigt urval av medlemmar i SACO-förbunden. 2 895 personer svarade på enkäten.³⁷ Enkäten innehåller bland annat frågor om individernas erfarenhet av decentraliserad lönebildning. Lönebildningsfrågorna är konstruerade för att kunna testa några av de incitamentsmekanismer från ekonomisk teori som diskuterades ovan. Frågorna har samma struktur som dem Agell och Bennmarker ställde i en enkät som skickades till personalchefer på cirka 900 svenska företag (Agell och Bennmarker 2002). Medan Agell och Bennmarker belyser arbetsgivarsidan fokuserar vi på arbetstagersidan. På så sätt kompletteras bilden av incitamentsmekanismerna i lönebildningen.³⁸ Tabell 4 presenterar svarsfördelningen över frågorna som rör lönebildningen.

Cirka 2 600 individer har svarat på frågorna. Av dem som svarade på frågorna ansåg 84 procent att de hade individuell lönesättning. Mer än 70 procent anger

³⁵ Enbart 20 procent svarade på enkäten. Det kan finnas selektionsproblem, d v s de som svarar på enkäten är i snitt mer positiva till lokal lönebildning.

³⁶ Även här kan det finnas selektionsproblem. Säve-Söderbergh 2003 har genomfört fördjupade tekniska analyser av Juseks datamaterial och även hon finner att de som ställer löneanspråk får högre ingångslön än andra.

³⁷ Svarefrekvensen var omkring 70 procent. Se Bengtsson 2003 för beskrivning av datamaterialet.

³⁸ Materialet kommer att analyseras mer ingående i kommande studier om akademikers lönebildning.

att de hade lönesamtal (ej i tabellen). Över 50 procent förhandlade själva sin lön med sin chef. Drygt 50 procent ansåg att de i hög eller viss utsträckning fick en högre lön genom att själva förhandla i stället för att någon annan hade förhandlat åt dem. Drygt 60 procent av individerna anger att deras arbetsinsats påverkar vilken lön de får. Lika stor andel anser att missnöje med lönen påverkar arbetsinsatsen negativt. Agell och Bennmarker 2002 finner i svaren på en liknande fråga till arbetsgivarna att cirka 77 procent trodde att arbetstagare som är missnöjda med sin lön normalt minskar sin arbetsinsats. Både arbetsgivare och arbetstagare anser således att lönen har stor betydelse för arbetsinsatsen.

Tabell 4. Individens uppfattning och erfarenhet av individuell lönesättning, %, SACO-förbundsmedlemmar, 2003

Förhandlar du själv din lön med din chef?	Ja	56
	Nej	36
	Ej svar	8
Genom att själv förhandla om min lön får/skulle jag få högre lön än om någon annan förhandlar om min lön. Gäller mig	I hög utsträckning	18
	I viss utsträckning	34
	I liten utsträckning	30
	Inte alls	19
Min arbetsinsats påverkar i hög utsträckning den lön jag får. Gäller mig	I hög utsträckning	20
	I viss utsträckning	41
	I liten utsträckning	25
	Inte alls	13
Om jag är missnöjd med min lön påverkar det min arbetsprestation negativt. Gäller mig	I hög utsträckning	19
	I viss utsträckning	43
	I liten utsträckning	28
	Inte alls	9
Jag jämför min lön med anställda på min egen arbetsplats inför lönesamtal eller löneförhandlingar. Gäller mig	I hög utsträckning	15
	I viss utsträckning	30
	I liten utsträckning	26
	Inte alls	29
Jag jämför min lön med anställda på andra arbetsplatser inför lönesamtal och löneförhandlingar. Gäller mig	I hög utsträckning	16
	I viss utsträckning	40
	I liten utsträckning	24
	Inte alls	20

Not: Se Bengtsson 2003 för en beskrivning av datamaterialet.

Det är vanligare att jämföra sin lön med anställda utanför arbetsplatsen än med anställda på den egna arbetsplatsen. Av de tillfrågade anger 45 procent att de jämför med personer på den egna arbetsplatsen (i hög eller viss utsträckning), medan 56 procent anger att de jämför med anställda på andra arbetsplatser. Det kan tyda på att individer anser att relativlöner mellan arbetsplatser är viktigare för lönekraven än relativlöner inom arbetsplatsen. En annan förklaring är att det är lättare att få tag i mer övergripande lönestatistik och löneuppgifter för andra arbetsplatser än information om den egna arbetsplatsen.

TCO-förbunden FTF och Finansförbundet har genomfört en liknande undersökning av sina medlemmar (Göransson, 2003).³⁹ Studien analyserar främst psykologiska aspekter på lönesamtalet. Majoriteten av dem som svarat på frågorna (85 procent) anger att deras lön sätts i individuella förhandlingar. Endast 12 procent har traditionella förhandlingar om en pott där det lokala facket sköter medlemmens förhandling med arbetsgivaren. 3 procent svarar att de inte vet. Studien visar att lönesamtalet och lönen blir en del av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser med individuella lönesamtal. De äldre medlemmarna (över 54 år) hade i större utsträckning än andra åldersgrupper negativa upplevelser i samband med lönesamtalet. Överlag hade också kvinnor mer negativa upplevelser av lönesamtalet än män hade. Författaren konstaterar att personer som inte blir bemötta med respekt i lönesamtalet och inte tycker att de fått den lön de förväntat sig kommer att reagera på olika sätt. Hur nöjd man är med lönen påverkar en individs vilja att vara kvar på sitt arbete. Lönesamtalet tycks också påverka individernas uppfattning om den egna lönen relativt andra personers lön inom företaget. De som har haft individuella lönesamtal rapporterar i högre utsträckning att deras lön är rättvis jämfört med gruppen som omfattas av en traditionell pott.

I TCO-undersökningen "Arbete och välfärd" (oktober 2003) där 1 300 slumpmässigt utvalda personer tillfrågades av SCB svarade sex av tio att de har lönesamtal. Andelen som har lönesamtal är högre bland dem som har eftergymnasial utbildning än bland dem med lägre utbildning. Bland SACO-förbundens medlemmar har knappt 80 procent lönesamtal. Bland TCO-gruppen är andelen drygt 70 procent och bland LO-grupperna drygt 50 procent. Studien visar också att kvinnor i större utsträckning än män förbereder sig inför lönesamtalet. Det finns också skillnader mellan SACO:s och TCO:s medlemsgrupper: 37 procent förbereder sig noga inför lönesamtalet bland TCO-grupperna medan motsvarande siffra är 45 procent bland SACO-grupperna.

³⁹ Drygt 600 personer ingår i analyserna. Enkäten skickades till 1 000 personer, vilket ger en svarsfrekvens på 60 procent.

I en heltäckande arbetsmiljöundersökning för anställda vid Göteborgs universitet (Leffler m fl 2003) ställdes frågor om lönesamtal. 57 procent svarar att de har haft lönesamtal med sin chef under det senaste året. Andelen med lönesamtal är högst bland bibliotekspersonal (89 procent) och lägst bland forskarna (26 procent). Bland dem som inte har haft lönesamtal svarade 82 procent att de inte blivit erbjudna lönesamtal med chefen (89 procent bland forskarna).

En studie om hur den individuella lönesättningen fungerar för Kommunals medlemmar bekräftar lönesamtalens betydelse för att individuell och differentierad lönesättning ska fungera. De medlemmar som har lönesamtal är mer nöjda än de medlemmar som inte har lönesamtal (Strandås 2003).

Sammantaget ger kartläggningarna en intressant bild av individernas erfarenheter av individualiserad lönebildning. Två viktiga resultat är att majoriteten av akademikerna har individuell lönesättning och förhandlar sin lön direkt med chefen. Ett annat viktigt resultat är att lönesamtal i lönebildningsprocessen är vanliga på hela arbetsmarknaden. Ett analytiskt viktigt resultat är att det tycks finnas faktorer som kan användas för att analysera betydelsen av individualiserad lönebildning inom ramen för traditionella löneekvationer. Lönesamtal och förhandlingar direkt med chefen är två tänkbara variabler för att fånga upp konsekvenser av en decentraliserad lönebildning. Lönesamtalen kan ses som ett sätt att formalisera förhandlingen mellan den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren som helst ska vara den lönesättande chefen. En variabel som fångar upp om individen förhandlar direkt med chef som har mandat att sätta lön är sannolikt korrelerad med decentraliserad och individualiserad lönebildning. Individer som själva har förhandlat om sin lön kan skilja sig åt i olika avseenden från dem som inte förhandlar om sin lön. Till exempel kan de ha en annan utbildningsbakgrund eller arbeta i andra branscher. Sådana skillnader kan vi enkelt ta hänsyn till inom ramen för traditionella löneekvationer.

6.2 SACO-förbundens löneenkäter

SACO-förbunden har sedan en lång tid tillbaka samlat in detaljerad information om medlemmarnas löner med hjälp av löneenkäter. Enkäten ger även information om individuella bakgrundsfaktorer. Enkäterna skickas ut av förbunden som även bearbetar och redovisar resultaten för förbundets medlemmar. SACO:s kansli sammanställer och bearbetar materialet för alla deltagande förbund och resultaten redovisas årligen i serien Akademikerfakta. Ett syfte med löneenkäterna är att få in löneinformation från anställda inom privat sektor. För offentlig sektor finns arbetsgivarnas lönestatistik över medlemmarna. Ett annat syfte är att samla in information om medlemmar som inte finns i andra statistikällor.

Vi utnyttjar löneenkätdata från år 2002. Det året medverkade 17 av SACO:s 26 förbund, vilket motsvarar knappt 40 procent av antalet yrkesverksamma medlemmar (cirka 75 procent för privat sektor). Ungefär 140 000 individer har svarat på enkäten. Det motsvarar en svarsfrekvens på drygt 70 procent. I tabell A1 i appendix finns information om fördelningen av förbundens yrkesverksamma medlemmar och vilka förbund som skickar ut en löneenkät och har frågor om lönebildning. År 2002 ställdes flera frågor om individernas erfarenhet av individuell lönesättning. Bland annat ställdes frågan om individerna har haft lönesamtal.

Analyserna genomförs på två olika urval. Det ena urvalet omfattar individer som har svarat på frågan om lönesamtal. Tio förbund har en eller flera frågor om lönesamtal. De är Civilingenjörsförbundet (CF), Jusek, Civilekonomerna, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR), DIK-förbundet, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA) och Naturvetareförbundet. Tre förbund skickar enkäterna enbart till medlemmar inom privat sektor: Akademikerförbundet SSR, Lärarnas Riksförbund (LR) och Sveriges Veterinärförbund (SVF). Minsta gemensamma nämnaren är ”har du haft lönesamtal”.⁴⁰ Urvalet omfattar 99 334 individer. Det andra urvalet omfattar 11 574 individer som har svarat på frågorna om de har förhandlat lön med en chef och om chefen också har mandat att sätta lönen. Urvalet är mindre på grund av att endast fyra förbund har ställt frågan om förhandling med lönesättande chef. Dessa förbund är LSR, DIK, FSA och Naturvetareförbundet.

Av de individer som ingår i urval 1 anger nästan 60 procent att de har haft lönesamtal⁴¹ (tabell 5). Män har haft lönesamtal i större utsträckning än kvinnor - bland männen har 63 procent lönesamtal och bland kvinnorna 56 procent. Det är också förhållandevis stora skillnader mellan sektorer. I privat sektor har 66 procent av de tillfrågade haft lönesamtal. Motsvarande siffror i statlig sektor och kommunal sektor är 48 respektive 53 procent. Bland männen i privat sektor är andelen så hög som 67 procent. Färre än hälften bland både kvinnor och män i statlig sektor har uppgivit att de haft lönesamtal.

I ramavtalet för statlig sektor (se ovan) står det inskrivet att oavsett om lönerna sätts direkt i dialog med den lönesättande chefen eller i förhandlingar som sköts

⁴⁰ För tre förbund Naturvetareförbundet, DIK-förbundet och FSA är frågorna om lönesamtal något annorlunda formulerade än för de andra förbunden: ”Förhandlade du din lön direkt med din chef, vid lönesamtalet eller annat tillfälle?” och ”Om du inte förhandlade direkt med chefen, hade du ändå ett lönesamtal före förhandlingen?”. Svaren på den senare frågan ingår i vår analys, vilket betyder att vi underskattar andelen som haft lönesamtal för dessa tre förbund. Vi gör också en separat analys av effekten av lönesamtal för ett urval som består av medlemmar i de tre förbunden.

⁴¹ Vi ser att denna andel är något lägre än de andelar som rapporteras för SACO-förbundsmedlemmar i de två andra undersökningarna som refererades ovan, d v s 70–80 procent.

av det lokala facket är det meningen att den anställde ska ha ett lönesamtal med sin chef innan lönen slutligen fastställs. Trots det är det en relativt liten andel i statlig sektor som säger att de har haft lönesamtal. Det kan tyda på att arbetsgivarna trots avtalen väljer att inte ha lönesamtal med många anställda. Det är också möjligt att individen anser att samtalet inte har handlat om lön utan om andra saker, d v s haft formen av ett utvecklingssamtal.

Tabell 5. Andel som haft lönesamtal (%) för olika grupper (antal) i urval 1, 2002

Alla (99 334)	59,6	Privat (59 535)	66,1
Män (55 886)	62,8	Stat (22 939)	47,7
Kvinnor (43 448)	55,6	Kommun (16 860)	53,3
Män		Kvinnor	
Privat (39 078)	67,5	Privat (20 457)	63,3
Stat (11 861)	48,2	Stat (11 078)	47,1
Kommun (4 947)	60,3	Kommun (11 913)	50,4

Lönesamtal behöver inte innebära att förhandlingen är individuell. Lönesamtalet är med andra ord inte alltid ett *lönebestämmande* samtal. Skälet till det är att samtalet kan ske med en chef som inte har mandat att sätta lön. Samtalet tjänar då enbart som underlag för den diskussion som sedan sker i ledningsgruppen på arbetsplatsen. Chefen väger samman intrycken från lönesamtalen och förmedlar dem till ledning som i sin tur sätter lönen. Vidare innebär lönesamtalsmodellen ofta att arbetsgivare och fackförening redan har förhandlat fram en ordning (på bransch- eller lokalnivå) för hur lönerrevisionen ska gå till. Vidare kan arbetsgivaren använda samtalet som ett *löneomeddelande* samtal för att meddela arbetstagar vilken lönepåslag som har bestämts i ledningsgruppen. Även om samtalet är löneomeddelande kan det tolkas i termer av effektivitetslöneteorier, eftersom arbetsgivare fortfarande måste värdera arbetstagarinsatser innan lönerna sätts.

Ett sätt att komma närmare effekterna av en decentraliserad lönebildning är att granska personer som har förhandlat sin lön direkt med lönesättande chef. Trots att endast några förbund har ställt den frågan är urvalet stort jämfört med många andra mikroekonomiska studier. Tabell 6 innehåller ytterligare data över de olika urvalen. Det framgår att 31 procent har förhandlat om sin lön.⁴² 22 procent har

⁴² Jämför med andelen i Temo-undersökningen ovan: drygt 50 procent angav att de förhandlat sin lön med sin chef.

förhandlat direkt med en chef som har mandat att sätta lön medan endast 8 procent har förhandlat med en chef som inte har mandat att sätta lön. Av dem som svarat att de själva förhandlat om sin lön har merparten, 72 procent, gjort det med en lönesättande chef.

Tabell 6. Beskrivning av urvalen som ingår i analyserna, genomsnitt och andelar, 2002

Variabler	Urval 1	Urval 2
månadslön, heltid	32 398	22 771
arbetslivserfarenhet, år	13,9	14,7
% kvinnor	43,7	77,7
% i privat sektor	59,9	17,6
% i statlig sektor	23,1	22,0
% i kommunal sektor	17,0	60,5
% haft lönesamtal	59,6	50,8
% har förhandlat med ej lönesättande chef	–	8,5**
% har förhandlat med lönesättande chef	–	22,4**
% har ej förhandlat	–	69,1
Förbund, % (summerar till 100):		
Civilekonomerna	10,9	–
Jusek	27,3	–
Civilingenjörsförbundet, CF	41,8	–
Läraarnas Riksförbund, LR	0,4	–
Akademikerförbundet SSR	1,9	–
Sveriges Veterinärförbund	0,3	–
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, LSR	5,6	34,5
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, FSA	3,3	19,6
DIK-förbundet	4,7	25,1
Naturvetareförbundet	3,8	20,8
Antal individer	99 334	11 572

Not: Arbetslivserfarenhet är antal år efter examen.

**Fördelningen av dem som förhandlat med ej lönesättande chef/lönesättande chef är 27,6 %/72,4%.

Nästan 60 procent som svarat på frågan om lönesamtal finns inom privat sektor medan 23 procent arbetar inom statlig sektor och 17 procent inom kommunal sektor. Denna fördelning följer inte fördelningen av SACO:s förbundsmedlem-

mar mellan sektorer: 38 procent i privat sektor, 23 procent i statlig sektor och 38 procent i kommunal sektor. Orsakerna till skevheten är tre: 1) alla förbund skickar inte ut löneenkäter till sina medlemmar, 2) vissa förbund skickar enbart ut löneenkäter till sina medlemmar inom privat sektor, 3) vissa förbunds löneenkäter innehåller inte frågor om lönesamtal. Det är svårt att bedöma hur denna skevhet påverkar de allmänna slutsatserna om effekterna av lönesamtal för akademikerna.⁴³ För att få en heltäckande bild av akademikernas lönebildning är det viktigt att så många förbund som möjligt täcks av datamaterialet och att frågorna är ställda på samma sätt i alla enkäter. Detta är mycket viktigt för fortsatta studier om akademikernas lönebildning.

För att analysera sambandet mellan lönesamtal (individuella förhandlingar) och lön skattar vi så kallade löneregressioner där vi tar hänsyn till olika bakgrundsfaktorer. Eftersom informationen om olika bakgrundsfaktorer skiljer sig åt mellan förbundens löneenkäter, väljer vi några centrala faktorer som ingår för alla förbund i urvalet. Bakgrundsfaktorerna är kön, arbetslivserfarenhet som mäts som antal år efter examen,⁴⁴ arbetsmarknadssektor (privat, stat, kommun) och förbundstillhörighet (10 alternativt 4 förbund). Eftersom förbundstillhörighet avgörs av utbildningsnivå och utbildningsinriktning finns det en stark korrelation mellan denna variabel och traditionella utbildningsvariabler. Korrelationen är även stark mellan förbundstillhörighet och yrke.

Lönevariabeln som används i löneregressionerna är månadslön vid heltidsarbete. I lönen ingår förutom den fasta månadslönen en 1/12 av det beräknade värdet av arvoden, provisioner, gratifikationer och naturaförmåner. Tabell A2 i appendix presenterar data för urval 1 uppdelat på kön och sektor.

6.3 Sambandet mellan lönesamtal och lönenivå

Tanken med lönesamtalet är att arbetstagaren och arbetsgivaren ska diskutera individens löneutveckling och arbetsinsats. Väl fungerande lönesamtal ska leda till att arbetsgivaren får en tydlig bild av arbetstagarens arbetsinsats och betydelse på arbetsplatsen. Om arbetsgivarna använder lönesamtalet för att förmedla sin uppfattning om individernas produktiva insatser kan sambandet mellan lönesamtal och individens lön tolkas i termer effektivitetslöneteorier. Ett positivt samband mellan lönesamtal och lön skulle därmed kunna spegla ersättningen för individens arbetsinsatser under året. Arbetstagare som har arbetat hårt och haft

⁴³ Från tabell A1 i appendix framgår det att bland annat läkare, lärare och medlemmar inom SSR i offentlig sektor och SULF inte ingår i analyserna.

⁴⁴ Vi lägger också in en kvadratisk term av arbetslivserfarenhet.

stor betydelse för verksamheten får lönepåslag medan andra står kvar på den gamla lönen. Lönesamtalen kan på så vis vara länken mellan den enskilda individens produktiva insatser och lön.

Ett traditionellt problem med individbaserade studier är att resultaten kan vara svåra att tolka på grund av selektion. Problemet innebär att någon grupp som ingår i analyserna har egenskaper som kan påverka eller förklara resultaten. Dessa faktorer är ofta svåra att observera. Problemet brukar beskrivas som att vi inte har tillgång till variabler som mäter individernas förmåga ("ability"), men i praktiken avses alla faktorer som inte ingår i datamaterialet. Exempelvis skulle ett observerat genomsnittligt samband mellan högre utbildning och lön delvis kunna bero på att individer som går en högre utbildning också har större förmåga att skaffa sig höga inkomster även utan utbildning. Trots att man vet om problemet är det inte alltid enkelt att på förhand säga i vilken riktning som resultaten skulle påverkas om det var möjligt att helt eliminera problemet med selektion.⁴⁵ I den här uppsatsen är vi framför allt intresserade av att se om våra indikatorer på decentraliserad lönebildning kan fånga upp effekter på individnivå. Därför koncentrerar vi oss på att undersöka om det finns ett samband mellan lönesamtal och lönenivå och i vilken riktning sambandet går. Det är dock viktigt att vara medveten om problemet med selektion när man diskuterar de resultat som presenteras i detta och nästa avsnitt.

Tabell 7 innehåller de skattade koefficienterna för lönesamtalsvariabeln från löneekvationer för urval 1. I kolumn 1 presenteras resultatet när endast en variabel som anger om individen haft lönesamtal eller ej ingår. I kolumnerna 2-4 rapporteras resultat när flera variabler ingår i analyserna. Av kolumn 1 framgår att det finns ett positivt och signifikant samband mellan lönesamtal och nivån på månadslönen. Personer som deltog i lönesamtal hade i genomsnitt drygt 7 procent högre månadslön än personer som inte deltog i lönesamtal.⁴⁶

I kolumn 2 har vi lagt till variabler som tar hänsyn till några grundläggande individuella faktorer såsom kön och arbetslivserfarenhet.⁴⁷ Koefficienten är lägre än i modell 1 utan kontrollvariabler men den är fortfarande positiv och statistiskt säkerställd på en procents nivå. De individuella faktorer som inkluderas i modell 2 förklarar endast en del av det observerade sambandet mellan lönesamtal och lönenivå.

⁴⁵ Det finns olika ekonometriska metoder som kan användas för att eliminera inflytandet av selektionen. Har man en uppfattning om vilka faktorer som ger upphov till problemet kan det räcka med att samla in ytterligare data.

⁴⁶ Effekten uttrycks i procent som $(\exp[\text{koefficienten}] - 1) * 100$. Koefficienter som är mindre än 0,1 kan direkt anges i procent eftersom omräkningen inte ger någon skillnad. Om koefficienten är 0,026 får vi $(\exp[0,026] - 1) * 100 = 2,6$.

⁴⁷ Vi har även lagt in en kvadratisk term.

Tabell 7. Sambandet mellan lönesamtal och månadslönen år 2002

Oberoende variabler	1.	2.	3.	4.
1. Lönesamtal	0,071**	0,057**	0,024**	0,008**
2. Kön	–	ja	ja	ja
3. Arbetslivserfarenhet	–	ja	ja	ja
4. Sektor	–	–	ja	ja
5. Förbund	–	–	–	ja
Antal observationer	99 334	99 334	99 334	99 334
Förklaringsgrad	0,01	0,32	0,46	0,54

** sannolikheten är $\geq 0,99$ för att koefficienten är skild från noll. * sannolikheten är $\geq 0,95$ för att koefficienten är skild från noll. Fullständiga resultat från löneregressionerna kan erhållas av författarna.

En annan tänkbar förklaring till sambandet mellan lönesamtal och lönenivå kan vara att lönesamtalsmodellen har använts flitigare i vissa sektorer än i andra, samt att individerna i dessa sektorer varit mer framgångsrika i termer av löner. Sambandet skulle därmed kunna förklaras av att lönesamtlets koppling till lönen är tydligare i vissa sektorer. Genom att lägga till sektorsvariabeln i löneekvationen tar vi hänsyn till skillnader som beror på vilken sektor individerna arbetar inom. Resultaten som presenteras i kolumn 3 visar att sektor förklarar en stor del av det observerade sambandet mellan lönesamtal och lönenivå. Koefficienten för lönesamtal mer än halveras när vi lägger till sektorsvariabeln i analysen. Det kan tolkas som att lönesamtlets koppling till lönenivån ser mycket olika ut beroende på i vilken sektor som lönesamtalsmodellen används. Därför är det viktigt att gå vidare med sektorsspecifika studier av lönesamtlets roll för individen.

Sektorskillnader förklarar inte hela sambandet mellan lönesamtal och lönenivå. Koefficienten för variabeln är fortfarande positiv och statistiskt säkerställd på enprocentsnivån även när vi tar hänsyn till sektor. De skattade genomsnittliga löneskillnaderna mellan personer som har haft respektive inte har haft lönesamtal uppgår till 2,4 procent. Det motsvarar drygt 700 kronor i månaden vid en månadslön på 32 000 kronor (ungefär genomsnittslönen för urval 1). Aggregerat över ett år blir det bli drygt 9 000 kronor.

En annan tänkbar förklaring till skillnaderna kan vara att förekomsten av lönesamtalsmodellen varierar mellan yrken. Sambandet skulle därmed kunna förklaras av att individer som har haft lönesamtal finns inom yrken med ett relativt högt löneläge. En annan förklaring är att lönesamtalsmodellen kanske används

mer flitigt inom vissa utbildningsområden. Individens förbundstillhörighet är starkt korrelerad med såväl yrke som utbildning.⁴⁸ Därför lägger vi till information om individernas förbundstillhörighet (10 grupper) för att ta hänsyn till eventuella skillnader som beror på utbildning och yrkestillhörighet. Resultaten presenteras i kolumn 4 och det framgår att koefficienten för lönesamtal fortfarande är positiv och statistiskt säkerställd men avsevärt lägre än i de andra modellerna. Lönesamtalet ger således olika utfall för individer som arbetar inom olika yrkesområden. Det kan tyda på att lönesamtalsmodellen används på olika sätt eller fyller olika funktioner inom olika yrkesområden. Därmed är det viktigt att undersöka i vilka avseenden som resultaten varierar mellan yrken.

Som ett första steg mot att kartlägga variationen i sambandet mellan lönesamtal och lönenivå undersöker vi hur sambandet ser ut i olika sektorer.⁴⁹ Vi utgår från en specifikation av modellen som tar hänsyn till skillnader som beror på kön, erfarenhet och förbundstillhörighet. Resultaten visar att det finns skillnader mellan sektorer. I privat sektor har de som haft lönesamtal nästan en procent högre lön (0,009) än dem som inte haft lönesamtal. Koefficienten för lönesamtal är positiv men inte statistiskt säkerställd i statlig sektor. Sambandet är positivt och statistiskt säkerställt på en procentnivå i kommunal sektor. Personer som har haft lönesamtal har drygt 2 procent högre (0,023) lön än dem som inte haft lönesamtal.

Studier av löneskillnader mellan män och kvinnor visar att en stor del av löneskillnaderna förklaras av att män och kvinnor är i yrken som erbjuder olika löneutveckling.⁵⁰ Kvinnor dominerar låglöneyrken medan männen dominerar höglöneyrken. Därför väljer vi att undersöka om variationen i det observerade sambandet mellan lönesamtal och lönenivå beror på att lönesamtalsmodellen fyller olika funktioner för kvinnor och män. Även resultat som presenteras i andra studier ger motiv för en sådan uppdelning. Agell och Bennmarker 2002 finner till exempel att personalchefer i företag med en stor andel kvinnliga anställda är mindre rädda för att underbetalda anställda ska prestera sämre. De är också mindre benägna att inrätta karriärvägar som ger duktiga medarbetare chans till befordran. Det antyder att kvinnor känner en större lojalitet gentemot sin arbetsgivare samt att de är mindre aggressiva löneförhandlare än män. Säve-Söderbergh 2003 visar också att kvinnor begär lägre ingångslön och dessutom erbjuds lägre

⁴⁸ Medlemskapet i ett SACO-förbund avgörs av utbildningsinriktning, utbildningsnivå och yrke.

⁴⁹ Resultaten från regressionerna visas ej här, men finns tillgängliga hos författarna. Den skattade koefficienten presenteras inom parantes.

⁵⁰ Det finns många studier på området. Se t ex Granqvist och Regné 2003 för en översikt av forskningen om löneskillnader och Ljunglöf och Pokarzhevskaya 2003 för en nyligen genomförd studie av akademiker.

lön än männen. Sådana skillnader kan ha betydelse för kvinnor när de väl diskuterar sin lön med arbetsgivaren inom ramen för lönesamtalet.

Tabell 8 presenterar koefficienten för lönesamtal från skattade löneekvationer för män och kvinnor på hela arbetsmarknaden och inom olika sektorer. Av utrymmesskäl presenterar vi endast resultat för modell 4. Bland männen finns det inget statistiskt säkerställt samband mellan lönesamtal och lönenivå. Däremot är sambandet positivt och statistiskt säkerställt bland kvinnor.⁵¹ Månadslönen för kvinnor som har haft lönesamtal är i genomsnitt 2,6 procent högre än den är för kvinnor som inte har haft lönesamtal. En tänkbar förklaring till effekten kan vara att lönesamtalen har medverkat till att synliggöra de oförklarade löneskillnaderna mellan kvinnor och män. En annan förklaring kan vara att kvinnor som deltar i lönesamtal är mer aktiva och har större förmåga att hävda sig än kvinnor som inte deltar i samtalen, d v s de som deltar är en positivt selekterad grupp. Ytterligare en förklaring är att det finns utelämnade variabler som kan förklara lönesamtaleffekten.

Sambandet mellan lönesamtal och lönenivå är positivt och statistiskt säkerställt i alla sektorer för kvinnor (tabell 8). De skattade löneskillnaderna mellan kvinnor som har haft lönesamtal respektive inte har haft lönesamtal är högst i privat sektor och lägst i statlig sektor. Skillnaderna är större än 2 procent i alla sektorer. Det innebär att kvinnor som deltar i lönesamtal i såväl privat som offentlig sektor har signifikant högre månadslön än kvinnor som inte deltar i lönesamtal.

Det finns ingen statistiskt säkerställd effekt av lönesamtal för män i privat sektor (tabell 8). Däremot är effekten positiv i kommunal sektor och ligger på en nivå runt två procent. Effekten är negativ och statistiskt säkerställd för män i statlig sektor. Det är inte enkelt att förklara varför män som har lönesamtal i statlig sektor har något lägre månadslön än män som inte har det. En förklaring som traditionellt brukar framföras i mikroekonomiska tillämpningar är att gruppen är negativt selekterad, vilket i det här fallet skulle kunna tolkas som att de som har lönesamtal tillhör en grupp som arbetsgivaren anser inte bidrar till arbetsplatsen jämfört med dem som inte har lönesamtal. Å andra sidan borde inte män som har lönesamtal vara negativt selekterade medan kvinnor som har lönesamtal vara positivt selekterade. Däremot är det möjligt att låglönemyndigheter är överrepresenterade bland arbetsplatser där de manliga anställda haft lönesamtal. Det är också tänkbart att arbetsgivaren använder lönesamtalet för att särskilt tala med dem som får låg löneutveckling och för att förklara varför de inte får högre löneökning. Samtidigt borde den tolkningen vara giltig även för kvinnor.

⁵¹ Jämförelsen kan också göras mellan kvinnor och män. Effekten kan då tolkas som att lönesamtalet minskar könslönegapet.

Tabell 8. Sambandet mellan lönesamtal och lönenivå år 2002 för män och kvinnor i olika sektorer

Oberoende variabler	Män				Kvinnor			
	Alla	Privat	Stat	Kommun	Alla	Privat	Stat	Kommun
1. Lönesamtal	-0,004	-0,001	-0,015**	0,020**	0,026**	0,028**	0,020**	0,025**
2. Arbetslivserfarenhet	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
3. Sektor	ja	–	–	–	ja	–	–	–
4. Förbund	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Antal observationer	55 886	39 078	11 861	4 947	43 447	20 457	11 078	11 913
Förklaringsgrad	0,43	0,38	0,40	0,42	0,48	0,38	0,37	0,47

** sannolikheten är $\geq 0,99$ för att koefficienten är skild från noll. * sannolikheten är $\geq 0,95$ för att koefficienten är skild från noll. Fullständiga resultat från löneregressionerna kan erhållas av författarna.

Eftersom informationen om olika bakgrundsfaktorer skiljer sig åt mellan förbundens löneenkäter är det inte möjligt att testa om effekten av lönesamtalet är beroende av olika befattningsnivåer för hela det analyserade urvalet. Vi kan dock konstruera en grov variabel som anger om den anställda är chef eller ej för ett något mindre urval på 97 810 personer.⁵² När vi gör om alla analyser med chefsvariabeln inkluderad förändras inte koefficienten för lönesamtalsvariabeln alls eller förändras mycket marginellt. Inte heller den något svårförklarliga negativa effekten för män inom statlig sektor påverkas av att vi tar hänsyn till skillnader som beror på om den anställda är chef eller inte.

Det är möjligt att testa om personer som har haft lönesamtal är selekterade med avseende på observerbara faktorer jämfört med dem som inte har haft lönesamtal. Ett sätt att göra det är att skatta löneekvationer separat för de båda grupperna. Skillnader i effekter av andra faktorer kan tolkas som att grupperna skiljer sig åt med avseende på observerbara faktorer. Vi finner dock inga skillnader i löneeffekter av övriga observerbara faktorer mellan personer som har haft lönesamtal och dem som inte har haft lönesamtal.⁵³ Det betyder att det inte finns några systematiska skillnader med avseende på de valda variablerna mellan dem som haft lönesamtal jämfört med dem som inte haft lönesamtal. Förklaringarna till ett eventuellt selektionsproblem måste därför sökas bland faktorer som vi inte kan observera/mäta.

⁵² Veterinärförbundets medlemmar ingår inte eftersom deras löneenkät inte innehåller någon information om befattningar.

⁵³ Resultaten visas ej här men kan erhållas av författarna.

Somliga förbund har en något annorlunda frågeformulering än andra förbund. Om detta påverkar fördelningen av individer mellan lönesamtals- och icke-lönesamtalsgruppen kan det vara ytterligare en förklaring till resultaten. För tre förbund, Naturvetareförbundet, DIK-förbundet och FSA, är frågorna om lönesamtal formulerade: "Förhandlade du din lön direkt med din chef, vid lönesamtalet eller annat tillfälle?" och "Om du inte förhandlade direkt med chefen, hade du ändå ett lönesamtal före förhandlingen?". Svaren på den senare frågan ingår i vår analys, vilket betyder att vi underskattar andelen som haft lönesamtal för dessa tre förbund. Vi gör därför en separat analys av sambandet mellan lönesamtal och lönenivå för ett urval som består av medlemmar i de tre förbunden, dvs 11 704 personer. Av dessa har 42,6 procent svarat jakande på frågan om lönesamtal (Om du inte förhandlade direkt med chefen, hade du ändå ett lönesamtal före förhandlingen?). När vi tagit hänsyn till skillnader som beror på kön, arbetslivserfarenhet, sektor och förbundstillhörighet är koefficienten för lönesamtalsvariabeln positiv (0,025) och signifikant på enprocentsnivån.⁵⁴ Det betyder att även om lönen inte förhandlas direkt med chefen så har de som haft lönesamtal ändå drygt 2 procent mer i lön än de som inte haft lönesamtal. Lönesamtal verkar därför ha en egen effekt som är oberoende av förhandlingssituationen. Det finns inga statistiskt säkerställda skillnader mellan kvinnor och män i detta urval.

6.4 Sambandet mellan löneförhandling och lönenivå

Fyra av SACO:s medlemsförbund har utöver frågan om lönesamtal även ställt frågor om individerna har förhandlat sin lön (vid lönesamtalet eller annat tillfälle) med en chef som har mandat att sätta lön. Totalt har 11 572 individer svarat på frågorna. Vi utnyttjar den informationen för att undersöka om lönenivån påverkas av den närmaste chefens möjligheter att bestämma lönen. Tabell 9 presenterar resultaten för dessa grupper (urval 2). I kolumn 1 rapporteras estimerade löneekvationer med variablerna "förhandlat med chef som har mandat att sätta lön" respektive "förhandlat med chef som inte har mandat". De andra kolumnerna innehåller de skattade effekterna av förhandlingsvariablerna när hänsyn tagits till andra bakgrundsfaktorer. Det finns inga statistiskt säkerställda skillnader mellan män och kvinnor med avseende på förhandlingsvariablerna. Därför presenterar vi inte separata skattningar för kvinnor och män.

⁵⁴ Resultaten visas ej här men kan erhållas från författarna.

Tabell 9. Sambandet mellan löneförhandling och lönenivå år 2002

Oberoende variabler	1.	2.	3.	4.
1a. Förhandlat med ej lönesättande chef (jämfört med ej förhandlat)	-0,034**	0,004	0,011*	0,018**
1b. Förhandlat med lönesättande chef (jämfört med ej förhandlat)	0,032**	0,046**	0,038**	0,054**
2. Kön	–	ja	ja	ja
3. Arbetslivserfarenhet	–	ja	ja	ja
4. Sektor	–	–	ja	ja
5. Förbund	–	–	–	ja
Antal observationer	11 572	11 572	11 572	11 572
Förklaringsgrad	0,01	0,26	0,37	0,44

** sannolikheten är $\geq 0,99$ för att koefficienten är skild från noll. * sannolikheten är $\geq 0,95$ för att koefficienten är skild från noll. Fullständiga resultat från löne regressionerna kan erhållas av författarna.

Resultaten i kolumn 1 visar att individer som har förhandlat med en chef som inte har mandat att sätta lön har drygt 3 procent lägre lön än personer som inte har förhandlat om sin lön. De som har förhandlat med en chef som har mandat att sätta lön har drygt 3 procent högre lön än dem som själva inte har förhandlat om sin lön. Av kolumn 2 kan vi se att effekten av att förhandla med en chef som har mandat att sätta lön är högre när vi tar hänsyn till några individuella bakgrundsfaktorer. Effekten av en förhandling med en chef som inte har mandat att sätta lön är positiv men inte statistiskt säkerställd. Båda förhandlingsvariablerna är positiva och statistiskt säkerställda i modell 3 och 4. Resultatet kan tolkas som att de som själva har förhandlat om sin lön med en chef med mandat har drygt 5 procent högre månadslön än dem som själva inte har förhandlat om sin lön. De som har förhandlat med en chef som inte har mandat att sätta lön har nästan 2 procent högre månadslön än dem som själva inte har förhandlat om sin lön.

Sammantaget tyder resultaten på att individer som är medlemmar i en fackförening och själva förhandlar om sin lön med chefer som har mandat att sätta löner klarar sig mycket bra jämfört med personer som själva inte förhandlar om sin lön. Det gäller även när vi tar hänsyn till faktorer som kön, arbetslivserfarenhet, sektor och yrke (förbund). Löneeffekten ligger runt 5 procent vilket motsvarar cirka 1 100 kronor vid en månadslön på 22 000 kronor (ungefär genomsnitt för urval 2). Även i det här fallet kan resultaten bero på att individerna som förhandlar är positivt selekterade i något avseende.⁵⁵ De kan till exempel vara vana att tala för sig och vara duktiga på att förmedla sina arbetsinsatser. Det är också möjligt att de som själva förhandlar om sin lön befinner sig på arbetsplatser som har haft en särskilt gynnsam löneutveckling som inte fångas upp av sektors- och förbundsvariablerna.

⁵⁵ Det finns inga skillnader mellan grupperna med avseende på observerbara faktorer. Resultaten visas ej här men kan erhållas av författarna.

7. Sammanfattning och avslutande kommentarer

Under de senaste 30 åren har perspektivet i lönebildningen successivt förskjutits från central till lokal nivå inom många yrkesområden. Statistik från Medlingsinstitutet visar att det år 2002 fanns lokala inslag i lönebildningen för majoriteten av arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden. Graden av individuellt inflytande över lönen varierar kraftigt mellan olika avtalsområden. Vår kartläggning av avtalen för akademikerna visar att cirka 57 procent av medlemmarna omfattas av avtal utan centralt angivet löneutrymme, så kallade sifferlösa avtal. Sifferlösa avtal betyder att det inte finns några förhandlade lägsta nivåer eller siffror i de stupstockar som anger vad som händer om man inte kommer överens lokalt. 24 procent omfattas av lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek med eller utan individgaranti. Den tredje vanligaste formen av avtal är lönepott utan individgaranti där lönepotten fördelas lokalt. Avtalsformen berör 18 procent av akademikerna. För akademikergrupperna är individuella löneförhandlingar med årliga lönesamtal centrala komponenter i den decentraliserade lönebildningen.

I den offentliga debatten diskuteras sällan lönens betydelse på individnivå. Fokus ligger i stället på lönens roll för den samhällsekonomiska utvecklingen. Därför har vi i den här studien även lyft fram nationalekonomisk forskning om faktorer som påverkar lönen på individnivå. En central teoribildning är de så kallade effektivitetslönemodellerna som utgår ifrån att lönen påverkar individernas arbetsinsatser. Lönen används även för att påverka den genomsnittliga kvaliteten hos dem som söker arbete i företaget. En lön som ligger över genomsnittet på arbetsmarknaden medför att endast personer som har hög kapacitet söker arbete i företaget. En relativt sett högre lön kan även bidra till att hålla nere kostsam personalomsättning. Den empiriska forskningen ger visst stöd för att arbetsgivare använder lönen för att påverka arbetsinsatsen. Resultaten tycks också visa att ju högre andel högutbildade det är på en arbetsplats, desto större bedöms risken att anställda som är missnöjda med sin lön slutar. Vidare verkar inställningen till löneskillnader som metod att stärka arbetsmotivationen vara mer positiv i företag där andelen högutbildade är stor.

En annan intressant teoribildning behandlar relativlönens betydelse för arbetsinsatsen. Utgångspunkten är att lönesystemen kan ses som tävlingar eller turneringar mellan de anställda där segraren får en befordran eller högre lön. En sådan tävling anses vara bra för produktiviteten och företagets resultat. Eftersom det oftast krävs en högre utbildning för att nå de högsta positionerna kan turnerings-

modellen ha hög relevans för arbetsplatser med en stor andel akademiker. En ny empirisk studie finner att ökad lönespridning på arbetsplatsen har positiva effekter på vinster och genomsnittslöner för både chefer och tjänstemän.

Akademikernas inställning till lönens betydelse som incitament för arbete ligger i linje med moderna mikroekonomiska teorier för lönebildning. Den teoretiska basen lämpar sig därmed väl för analyser av lönebildningen för akademiker. Lönebildningsprocessen för akademiker kan sammanfattningsvis beskrivas som att: 1) lönebildningen är decentraliserad, d v s den sker lokalt, 2) lönesättningen är individuell och differentierad enligt uppställda kriterier, 3) lönerevisionen sker antingen i en dialog mellan den lönesättande chefen och arbetstagaren eller i en traditionell förhandling mellan arbetsgivaren och det lokala facket.

För att den decentraliserade löne modellen ska fungera i praktiken krävs det att individen och lönesättande chef regelbundet träffas och diskuterar lönen. Parterna har därför utvecklat en lönesamtalsmodell som är en viktig del i den lokala lönebildningsprocessen. Tanken med lönesamtalet är att arbetstagaren och arbetsgivaren ska diskutera individens löneutveckling och arbetsinsats. Väl fungerande lönesamtal ska leda till att arbetsgivaren får en tydlig bild av arbetstagarens arbetsinsats och betydelse på arbetsplatsen. Lönesamtalet blir på så vis länken mellan den enskilde individens produktiva insatser och löneutveckling. Om arbetsgivarna använder lönesamtalet för att förmedla sin uppfattning om individernas produktiva insatser kan sambandet mellan lönesamtal och individernas lön tolkas i termer effektivitetslöneteorier. Högre lön via lönesamtalet speglar då ersättningen för individens arbetsinsatser under året. Det finns således en tydlig koppling mellan avtalen och nationalekonomisk teori.

I den här studien har vi kartlagt akademikernas syn på individuell lönesättning samt genomfört de första analyserna av konsekvenserna på individnivå av den nya decentraliserade lönebildningen. SACO har nyligen genomfört en omfattande intervjustudie av SACO-förbundens medlemmar. Studien innehåller flera frågor om individernas uppfattning om decentraliserad lönebildning. Av de cirka 2 600 individer som svarade på frågorna var det över 50 procent som själva förhandlade om sin lön med chefen. Drygt 50 procent ansåg också att de i hög eller viss utsträckning fick en högre lön genom att själva förhandla än om någon annan skulle förhandla åt dem. Ett annat intressant resultat är att drygt 60 procent av individerna anger att deras arbetsinsats påverkar vilken lön de får. Lika stor andel anser att missnöje med lönen påverkar arbetsinsatsen negativt. En enkätstudie som riktades till personalchefer rapporterar liknande resultat (Agell och Benmarker, 2002).

Analyserna av konsekvenserna av en decentraliserad lönebildning bygger på två urval av akademiker. Data kommer från SACO-förbundens löneenkäter till sina medlemmar. Det ena urvalet består av drygt 99 000 akademiker och det andra av drygt 11 000. Det stora urvalet används för att analysera sambandet mellan lönesamtal och lönenivå och det mindre urvalet för att undersöka om lönen påverkas av om chefen har respektive inte har mandat att sätta lön. Det mindre urvalet används även för att analysera löneutfallet för personer som själva förhandlar om sin lön jämfört med personer som inte förhandlar om sin lön.

Resultaten tyder på att det finns ett positivt samband mellan lönesamtal och månadslön. Det betyder att när arbetstagaren genom lönesamtalet bereds möjlighet att tala om för chefen vad hon eller han har presterat så har det också betydelse för lönen. Sambandet är statistiskt säkerställt även när vi tar hänsyn till individuella faktorer, arbetsmarknadssektor och yrkesområde. Den genomsnittliga effekten av lönesamtalet är dock inte större än 1 procent, vilket motsvarar drygt 300 kronor vid genomsnittslönen för urvalet. Betydelsen av lönesamtalet varierar dock mellan sektorer. Den uppgår till 1 procent i privat sektor men över 2 procent i kommunal sektor. Däremot är sambandet mellan lönesamtal och månadslön inte statistiskt säkerställt i statlig sektor.

Resultaten visar också att det finns ett positivt och statistiskt säkerställt samband mellan lönesamtal och månadslön för kvinnor. Månadslönen för kvinnor som har haft lönesamtal är drygt 2,5 procent högre än den är för kvinnor som inte har haft lönesamtal. För män generellt finner vi inget signifikant samband. Däremot visar de sektorsspecifika analyserna ett signifikant negativt samband mellan lönesamtal och månadslön i statlig sektor och ett signifikant positivt samband i kommunal sektor. Effekten är negativ men inte statistiskt säkerställd för män i privat sektor. För kvinnor är sambandet positivt och statistiskt säkerställt i alla sektorer. Lönesamtaleffekten är högst i privat sektor och lägst i statlig sektor, men effekten är större än 2 procent i alla sektorer.

Fyra av SACO:s medlemsförbund har utöver frågan om lönesamtal även ställt frågor om individerna har förhandlat sin lön med en chef som inte har respektive har mandat att sätta lön. Vi utnyttjar denna information för att undersöka om det finns skillnader i löneutfall beroende på vem individerna förhandlar med. Resultaten visar att de som själva har förhandlat om sin lön med en chef som har mandat att sätta lön har drygt 5 procent högre månadslön än dem som själva inte förhandlat om sin lön. Det motsvarar cirka 1 100 kronor vid en månadslön på 22 000 kronor som är genomsnittet för urvalet. De som har förhandlat med en chef som inte har mandat att sätta lön har cirka 2 procent högre månadslön än dem

som själva inte har förhandlat om sin lön. Det finns inga statistiskt säkerställda skillnader mellan män och kvinnor med avseende på förhandlingsvariablerna.

Alla individer som vi analyserar är medlemmar i en fackförening. Individer som själva förhandlar om sin lön har därmed sannolikt haft stöd av de lokala representanterna när de har gått in i förhandlingarna. SACO:s medlemsförbund har även tagit fram material som beskriver vad individerna skall tänka på i förhandlingarna. Många förbund är även med i SACO Lönesök som gör det möjligt att på nätet jämföra sin lön med genomsnittlönen för individer inom det egna och andra yrkesområden. De som själva förhandlar om sin lön kan därmed ha haft omfattande kontakter med sitt medlemsförbund, vilket i sin tur kan ha haft betydelse för utfallet.

De resultat som presenteras i den här studien visar att den nya decentraliserade lönebildningen kräver analysmodeller som lägger fokus på det mikroekonomiska perspektivet. Individualiseringen i lönebildningen gör att modeller som beskriver företagets och arbetsplatsens interna lönestruktur förväntas bli allt mer relevanta för den svenska arbetsmarknaden. Decentraliseringstendensen är stark inom alla yrkesområden men individualiseringstendenserna tycks än så länge vara starkast inom tjänstemannakollektivet. Trots det är det viktigt att analysera grupper där utvecklingen har gått långt. Det ger värdefulla insikter om den nya lönebildningens konsekvenser och pekar på faktorer som på sikt kan ha betydelse även för andra yrkesgrupper.

Vi har i denna studie gett en bred bild av lönebildningen i Sverige samt genomfört några första analyser av decentraliseringens betydelse för lönen på individnivå. Eftersom vi inte känner till några liknande studier har vi varit inriktade på att försöka få fram indikatorer på graden av decentralisering samt att undersöka om de påverkar lönen. En sådan begränsning är naturlig när det inte finns någon tidigare forskning att stödja sig på. Ett centralt budskap med denna studie är att det går att analysera konsekvenserna av en decentraliserad lönebildning på individnivå. Därmed kan man gå vidare med olika typer av studier. Ett spår är att utveckla metoderna. Exempelvis kan man använda metoder som tar hänsyn till icke-observerbara skillnader mellan individer och korrigera för selektion. Metodfloran är stor men en möjlig ansats är att utföra analyser av paneldata då individen följs över flera år. En annan ansats är att utnyttja matchningsmetoder där analyserna baseras på ett urval av individer som är helt identiska med avseende på de variabler som ingår i datamaterialet. Ett annat sätt att utveckla analyserna är att samla in mera data. Det är viktigt att få mer information om de arbetsplatser som individerna arbetar på, arbetsgivarnas inställning till lönesamtalet på de en-

skilda arbetsplatserna samt hur arbetsgivarna värderar den information som arbetstagaren för fram i de lokala förhandlingarna. Det är också intressant att undersöka om det finns skillnader mellan stora och små organisationer. Vidare vore det intressant att undersöka om resultaten varierar mellan yngre och äldre arbetstagare samt mellan personer som är födda i Sverige och personer som är födda utomlands.

Appendix

Tabell A1. SACO:s 26 förbund

	Antal yrkesverksamma medlemmar*	Fördelning, %	Skickar ut löneenkät	Frågor om lönebildning ingår i löneenkäten
Civilekonomerna	19 108	4,9	ja	ja
Jusek	45 638	11,6	ja	ja
Civilingenjörsförbundet, CF	72 086	18,3	ja	ja
Lärarnas Riksförbund, LR	54 406	13,9	ja (enbart privat sektor)	ja
Akademikerförbundet SSR	32 155	8,2	ja (enbart privat sektor)	ja
Sveriges Veterinärförbund	1 772	0,4	ja (enbart privat sektor)	ja
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, LSR	9 397	2,4	ja	ja
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, FSA	7 311	1,8	ja	ja
DIK-förbundet	14 490	3,7	ja	ja
Naturvetareförbundet	11 817	3,0	ja	ja
Agrifack	5 408	1,4	ja	nej
Ingenjörsförbundet	9 126	1,5	ja	nej
Sveriges Farmaceutförbund	5 496	2,5	ja	nej
Sveriges Psykologförbund	5 842	1,6	ja (enbart privat sektor)	nej
SRAT	10 030	2,5	ja (enbart vissa delföreningar)	nej
Sveriges Arkitekter	6 414	1,6	ja	nej
Skogsakademikerna	1 320	0,3	ja	nej
Kyrkans Akademikerförbund	4 297	1,1	nej	—
Sveriges Läkarförbund	27 812	7,1	nej	—
Sveriges Tandläkarförbund	7 509	1,9	nej	—
Sveriges Universitetslärarförbund, SULF	17 254	4,4	nej	—
Officersförbundet	10 624	2,7	nej	—
SACO-förb.	3 184	0,8	nej	—
Trafik och Järnväg, TJ				
Sveriges Fartygsbefälsförening	1 992	0,5	nej	—
Sveriges Skolledarförbund	6 014	1,5	nej	—
Sveriges Reservofficersförbund	2 159	0,5	nej	—
Summa	392 661	100		

Källa: SACO:s Medlemsstatistik 2002-12-31.

Tabell A2. Beskrivning av undergrupper i urval 1, genomsnitt och andelar

	Män				Kvinnor			
	Alla	Privat	Stat	Kommun	Alla	Privat	Stat	Kommun
Månadslön, heltid	36 365	38 777	31 302	24 449	27 295	30 837	26 139	22 286
Lönesamtal, %	62,7	67,5	48,2	60,3	55,6	63,3	47,1	50,4
Arbetslivserfarenhet, år	15,3	14,0	18,1	18,7	12,2	10,4	13,1	14,7
<i>Sektor (%):</i>								
Privat sektor	70,0	–	–	–	47,1	–	–	–
Statlig sektor	21,2	–	–	–	25,5	–	–	–
Kommunal sektor	8,8	–	–	–	27,4	–	–	–
<i>Förbund (%):</i>								
Civilekonomerna	9,3	10,3	6,9	7,1	12,8	20,1	9,3	3,7
Jusek	23,7	15,2	45,7	37,8	32,0	27,1	56,6	17,3
Civilingenjörsförbundet, CF	58,9	70,3	33,7	28,7	19,9	34,2	10,8	3,8
Lärarnas Riksförbund, LR	0,2	0,3	–	–	0,6	1,3	–	–
Akademikerförbundet SSR	0,9	1,3	–	–	3,3	6,8	–	–
Sveriges Veterinärförbund	0,2	0,3	–	–	0,5	1,1	–	–
Legitimerade Sjukgymnaster Riksförbund, LSR	1,2	0,3	0,1	10,7	11,2	3,3	1,5	33,7
Förbundet Sveriges Arbetssterapeuter, FSA	0,2	0,001	0,1	1,6	7,3	0,6	1,6	24,0
DIK-förbundet	1,9	0,6	4,1	7,3	8,2	3,1	11,0	14,6
Naturvetareförbundet	3,5	1,3	9,3	6,7	4,2	2,3	9,1	2,9
Antal observationer	55 886	39 078	11 861	4 947	43 448	20 457	11 078	11 913

Not: Arbetslivserfarenhet är antal år efter examen.

Referenser

- Agell J. 1999. "On the benefits from rigid labour markets, norms, market failures and social insurance", *The Economic Journal*, 109:143–164.
- Agell, J. och Benmarker, H. 2002. "Wage policy and endogenous wage rigidity: A representative view from the inside", Working Paper 2002:12. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Agell, J. och Lundborg, P. 2002. "Survey evidence on wage rigidity and unemployment: Sweden in the 1990s", forskningsrapport FIEF.
- Akerlof, G.A. och Yellen, J.L. 1990. "The fair-wage hypothesis and unemployment", *Quarterly Journal of Economics*, 105: 255-283.
- Arai, M. 1994a. "An empirical analysis of wage dispersion and efficiency wages", *Scandinavian Journal of Economics* 96(19): 31-50.
- Arai, M. 1994b. "Compensating wage differentials versus efficiency wages: An empirical study of job autonomy and wages", *Industrial Relations* 33(2):249–262.
- Arai, M. och Kjellström, C. 1999. "Returns to human capital in Sweden, i Asplund, R. och P. T. Pereira (red), *Returns to human capital in Europe – A literature review*, ETLA, Helsinki: Taloustieto Oy.
- Bengtsson, J. 2003. Akademikerrapport, SACO:s rapportserie.
- Bergman, M. 2003. "Insider-outsider conflict and the persistence of unemployment. A union approach", i *Essays on Human Capital and Wage Formation*, doktorsavhandling i nationalekonomi, Handelshögskolan, Stockholm.
- Björklund, A. Edin, P-A., Holmlund, B. och Wadensjö, E. 2001. *Arbetsmarknaden*, SNS-förlag.
- Blanchard, O. och Summers, L. 1986. "Hysteresis and the European unemployment problem", i S. Fischer (red.), *NBER Macroeconomics Annual*, Cambridge, MA; MIT Press.
- Blau, F.D. och Kahn, L.M. 1996. "International differences in male wage inequality: institutions versus market forces", *Journal of Political Economy*, 104.
- Blomskog, S. 2003. "Analys av ett individuellt lönesystem baserad på mångdimensionell beslutsteori", Working Paper, Södertörns Högskola.
- Calmfors, L. 2002. "EMU:s effekter på lönebildningen", Bilaga 2 till *Stabiliseringspolitik i valutaunionen*, SOU 2002:16.
- Calmfors, L. 2001. "Wages and wage-bargaining institutions in the EMU – a survey of the issues", Institute for International Economic Studies, Seminar Paper No. 690.
- Calmfors, L. 1993. "Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance: A survey", *OECD Economic Studies*, No 21, 161-191.
- Calmfors, L. och Driffill, J. 1988. "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance", *Economic Policy* 6, 13-61.
- Calmfors, L. och Richardsson, K. 2003. "Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner", Rapport, Landstingsförbundet.

Din Lön 2003. Naturvetareförbundet.

Din Lön 2003. Civilekonomerna.

Dølvik och Vartiainen, J. 2002. "Globalisering og europeisk integrasjon – ufordringer for lønnsdannelsen og kollektivavtalene i de nordiske land", Report No 7:2002, National Institute for Working life.

Edin, P-A. och Holmlund, B. 1995. "The Swedish wage structure: The rise and fall of solidarity wage policy?" i R. Freeman och L. Katz (red.) *Differences and changes in wage structures*, Chicago: University of Chicago Press.

Edin, P-A och Topel, R. 1997. "Wage policy and restructuring – the Swedish labor market since 1960", i R. Freeman, R. Topel och B. Swedenborg (red) *The welfare state in transition: Reforming the Swedish Model*, Chicago: University of Chicago Press.

Ekberg, J. 2003. "Nominal wage rigidity on the Swedish labor market", Nationalekonomiska institutionen, Handelshögskolan i Stockholm.

Elvander, N. och Holmlund, B. 1997. *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot. Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Forslund, A. 1995. "Unemployment: Is Sweden still different?", *Swedish Economic Policy Review*, 2:15–58.

Forslund A. och Kolm A-S. 2000. "Aktiv arbetsmarknadspolitik och reallöner – svenska erfarenheter", Forskningsrapport 10, IFAU.

Freeman, R. 1988. "Labour market institutions and economic performance", *Economic Policy* 3: 64–80.

Friberg, K. och Uddén Sonnegård, E. 2001. "Förändrad lönebildning i en förändrad omvärld?" Penning- och valutapolitik 1/2001, Sveriges Riksbank.

Gibbons, R. och Waldman, M. 1999. "Careers in organizations: theory and evidence" i O. Ashenfelter och D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3B, Amsterdam: North Holland.

Gottfries, N och Horn H. 1987. "Wage formation and the persistence of unemployment", *Economic Journal* 97, 877–884.

Granqvist, L. och Regné, H. 2003. "Löneskillnader mellan kvinnor och män. Vad kan vi lära oss av ekonomisk forskning?", SACO:s rapportserie.

Göransson, S. 2003. "Individuella lönesamtal på gott och ont. En undersökning bland medlemmar inom FTF och Finansförbundet", FAMA Konsult AB.

Harmon, C., Walker, I. och Westergård-Nielsen, N. (red) 2001. *Education and earnings in Europe. A cross country analysis of the returns to education*, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar.

Heyman, F. 2002. "Pay inequality and firm performance: evidence from matched employer-employee data", FIEF Working Paper Series, No. 186.

Hibbs, D. och Locking, H. 1996. "Wage compression, wage drift and wage inflation in Sweden", *Labour Economics* 3: 109-41.

Hibbs, D. och Locking, H. 2000. "Wage dispersion and productive efficiency: Evidence for Sweden", *Journal of Labor Economics* 18(4): 775–782.

Historieboken SACO/SR 1985.

- Holmlund, B. 1991. "Unemployment persistence and insider – outsider forces in wage determination", Economic Research Report, FIEF.
- Isacson, G. 1999. *Essays on the twins approach in empirical labor economics*, doktorsavhandling i nationalekonomi nr. 36, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Katz, L-F. och Autor, D.H. 1999. Changes in the wage structure and earnings inequality, i O. Aschenfelder och D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics*, vol 3, Amsterdam: North Holland.
- Kjellstöm, C. 1999. *Essays on investment in human capital*, doktorsavhandling i nationalekonomi nr. 36, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Konjunkturinstitutet 2002; 2003. *Lönebildningen. Samhällsekonomiska förutsättningar i Sverige.*
- Layard, R., Nickell, S. och Jackman, R. 1991. *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford: Oxford University Press.
- Lazear, E. 1989. "Pay inequality and industrial politics", *Journal of Political Economy* 87, 1261–1284.
- Lazear, E. P. 1995. *Personnel Economics*. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Lazear, E.P. 1999 "Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions", *Journal of Labor Economics* 17(2), 199–236.
- Lazear, E. och Rosen, S. 1981. "Rank-order tournaments as optimum labor contracts", *Journal of Political Economy* 89: 841-864.
- le Grand, C., Szulkin, R. och Tåhlin, M. 2001. "Lönstrukturens förändring i Sverige", i J. Fritzell, M. Gähler och Lundberg, O. (red) *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. Kommittén Välfärdsbokslut, SOU 2001:53, Stockholm: Fritzes.
- Leffler, M., Nordberg, C., Schaller, J., Szücs, S. och Weibull, L. 2003. "Arbetsmiljöbarometern – en arbetsmiljöundersökning vid Göteborgs universitet 2002 – 2003", Avdelningen för personal och organisationsutveckling, Göteborgs universitet.
- Levine, D. 1991. "Cohesiveness, productivity and wage dispersion", *Journal of Economic Behavior and Organization* 15: 237-255.
- Lindbeck, A. och Snower D. 1988. *The insider-outsider theory of employment and unemployment*. Cambridge: Mass: MIT Press.
- Lindbeck, A. och Snower, D. 2000. "Multitask learning and the reorganization of work: From tayloristic to holistic organization", *Journal of Labor Economics* 18:353–76.
- Lindbeck, A. och Snower, D 2001. "Insiders versus Outsiders", *Journal of Economic Perspectives*, 15(1): 165–188.
- Ljunglöf, T. och Ohlsson, J. 1997. "Uppvärdera kunskap och kompetens", i *Kunskap så det räcker? Arton debattinlägg om utbildning och forskning*. Debattbok från SACO och SULF.
- Ljunglöf, T. och Pokarzhevskaya, G. 2003. "Därför tjänar män mer än kvinnor. Löneskillnadernas utveckling bland SACO-förbundens medlemmar mellan 1996 och 2001", SACO:s rapportserie.
- Lundh, C. 2002. *Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850–2000*, SNS Förlag.
- Medlingsinstitutets årsrapport 2002. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2002*.

- Nycander, S. 2002. *Makten över arbetsmarknaden. Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, SNS-Förlag.
- Palme, M. och Wright, R.E. 1998. "Changes in the rate of return to education in Sweden: 11968-1991", *Applied Economics*, 30(12).
- Rowthorn, R.E. 1992. "Centralization, employment and wage dispersion", *Economic Journal*, 102.
- SACO 2002. "Akademikerfakta". 1/02.
- Stokke, A. T. och Seip, Å. A. 2003. "Lokal lønnsdannelse og tvisteløsning. Erfaringer fra nordeuropeiske land, FAFO-rapport 422, www.fafo.no.
- Strandås, K. 2003. "Lön för mödan? Hur fungerar den individuella lönesättningen för Kommunals medlemmar?", Rapport, Kommunals lönepolitiska utredning, www.kommunal.se.
- Säve-Söderbergh, J. 2003 "Are women asking for lower wages? Individual wage bargaining and gender wage differentials", i *Essays on gender differences in economic decision-making*, doktorsavhandling nationalekonomi nr. 59, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- TCO 2003 Arbete och välfärd, pressmeddelande "Kvinnors lönesamtal mer ambitiösa än mäns", oktober 2003.
- Trostel, P., Walker, I. och Wolley, P. 2002. "Estimates of the economic return to schooling for 28 countries", *Labour Economics* 9.
- Zetterberg, J. 1994. "Effects of changed wage setting conditions on male-female wage differentials in the Swedish public sector", *Public Administration Quarterly*, 18(3).
- Wallerstein, M. 1999. "Wage-setting institutions and pay inequality in advanced industrial societies", *American Journal of Political Science* 43: 649-80
- Weiss, A. 1991. *Efficiency wages, models of unemployment, layoffs and wage dispersion*, Clarendon Press.

Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO, är den samlade 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

ISBN 91-8714-637-1



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